

ECHO

FGTB

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

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

sommaire

Numéro 6, juin 2023

■ Économie

Les premiers pas vers un e-commerce plus durable en Belgique...

Accord sur la réforme de la sécurité sociale d'outre-mer : minima plus élevés et préservation de la viabilité financière

■ Entreprises

Propositions du ministre du Travail concernant le renforcement des procédures de licenciement collectif et de restructuration (« loi Delhaize »)

■ Politique sociale

Nouvelles CCT interprofessionnelles RCC et crédit-temps de fin de carrière !

■ Ombuds social

Les héritiers légaux peuvent réclamer le paiement de l'indemnité en compensation du licenciement

■ Echo région Bruxelles

Biodiversité et lieu de travail

■ Echo région Wallonie

Plans de relance wallon et européen : création de 3.143 places subventionnées en crèches

■ Echo région Flandres

« Vers une politique d'activation humaine »
Expériences des demandeurs d'emploi de longue durée avec les services du VDAB

■ Europe & Relations Internationales

Les migrants sont aussi des travailleuses et des travailleuses

15e Congrès de la CES (23-26 mai)
« Ensemble pour un accord équitable pour tous les travailleurs »

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

Plus d'emplois grâce au climat !

Les résultats d'une étude sur « l'impact de la transition climatique sur l'emploi, les compétences et la formation en Belgique » (CLIMACT, KUL, ULg), basée sur une vaste étude documentaire et quelques études de cas, ont été récemment présentés. L'étude est porteuse d'un message positif : il pourrait être question d'une croissance nette de l'emploi dans notre pays de l'ordre de 1 % à 1,7 % d'ici 2030 ; les compétences acquises par les travailleurs dans les activités dites brunes sont transférables aux activités vertes ; et le besoin de profils moyennement qualifiés reste une réalité (contrairement au risque de polarisation souvent évoqué).

C'est en soi une bonne nouvelle, même s'il ne s'agit que de perspectives et non de faits établis. C'est néanmoins positif car l'étude indique qu'avec la mise en place des bonnes politiques, la transition climatique peut être globalement positive pour les travailleurs et leurs opportunités sur le marché du travail. Nous disons bien globalement, car au niveau méso, à savoir celui des activités sectorielles, le tableau est plus nuancé. Selon cette étude, la principale progression en termes d'emplois est à attendre dans le secteur des services et le secteur de la construction, suivis par l'industrie manufacturière, les transports, la communication et l'agriculture. Le secteur de l'énergie enregistrerait une légère perte d'emplois. Mais des glissements importants sont également observés au sein des secteurs, comme le secteur des transports qui verrait l'emploi progresser dans l'industrie du vélo et reculer dans l'industrie automobile.

Il est donc essentiel de mener davantage d'études sur les transitions au niveau sectoriel. Pour identifier les activités qui perdront de l'importance et celles qui en gagneront, et vérifier quelles compétences seront les plus demandées à l'avenir pour préparer et accompagner les travailleurs dans la transition en temps opportun et garantir de bonnes conditions de travail aux travailleurs dans les nouvelles activités vertes. Ceci tout en tenant compte des différentes évolutions, tant de la poursuite de la digitalisation et de la robotisation (avec l'IA comme nouvelle technologie) que de la reconversion nécessaire dans le contexte de la transition climatique pour émettre moins de CO₂ et réutiliser davantage les matériaux rares et l'énergie (économie circulaire). Car ne nous y trompons pas, il reste encore beaucoup de pain sur la planche en ce qui concerne les activités traditionnelles... si elles se reconvertissent à temps. Prenons l'exemple de la production d'acier, qui utilise encore énormément de matières premières fossiles comme le coke, mais où des pionniers passent à de nouveaux procédés basés sur l'hydrogène vert.

La concertation sectorielle sur les défis futurs doit donc encore être renforcée. Par exemple, au sein des conseils du CCE et/ou des commissions paritaires. Et pourquoi ne pas mettre davantage d'expertise à la disposition des secteurs via une cellule de transition équitable au sein du Centre fédéral Climat (dirigé par Valérie Truet) ? La concertation sectorielle n'en est pas à son coup d'essai. Il y a énormément d'expertise en matière de formations via les fonds de formation sectoriels, par exemple. On constate également que le thème de la transition équitable commence à s'infiltrer dans les négociations collectives, comme le récent projet de CCT dans la chimie.

Au niveau de l'entreprise également, ces transitions doivent pouvoir être davantage discutées. Les secteurs peuvent ici fournir un accompagnement. Et une réforme en profondeur des IEF (AR 73) doit garantir que les perspectives d'avenir soient beaucoup plus abordées au sein des conseils d'entreprise. La FGTB vient de remettre une liste de propositions au ministre de l'Economie Pierre-Yves Dermagne. Des propositions qui sont aussi le fruit de l'apport de nos militants lors d'une récente journée d'étude. Le renforcement et la pérennisation des IEF serait un bel aboutissement pour le 50e anniversaire de l'AR de 73.

FORUM CFDD - Les Jeunes et le Climat

L'éducation au climat et à la durabilité comme élément clé

Le lundi 9 octobre 2023, le Conseil Fédéral du Développement Durable (CFDD) organise un nouvel événement intitulé « Les jeunes et le climat », avec un accent particulier sur l'éducation au climat et à la durabilité. Les jeunes doivent et veulent faire partie de la solution et considèrent l'éducation comme un élément clé à cet égard. Partant de ce constat, le CFDD a mis sur pied une journée de réflexion sur le sujet avec un programme riche et ambitieux consultable à cette adresse : <https://frdo-cfdd.be/fr/activites/20231009-les-jeunes-veulent-faire-partie-de-la-solution/>

Cet événement se déroulera en français et en néerlandais. Une traduction simultanée sera assurée.

Lieu ? Tour des Finances (Salle Pachéco) Bruxelles

Quand ? Lundi 9 octobre 2023, de 9h30 à 17h00

Vous pouvez d'ores et déjà vous inscrire (gratuitement) via le lien :

<https://frdo-cfdd-admin.be/Account/JoinForum/1182/>

■ ÉCONOMIE

Les premiers pas vers un e-commerce plus durable en Belgique...

Début avril 2023, M. Dermagne, Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Economie et de l'Emploi, a sollicité l'avis de la commission spéciale Consommation et du CCE sur la proposition de modifier le Code de droit économique afin de donner au consommateur au moins deux options de livraison dans l'e-commerce. Le contexte européen et national nous oblige à réfléchir à des modes d'organisation plus durables en prenant en compte les coûts sociaux et les risques pour l'environnement. Cela s'applique également aux choix concernant l'organisation de la logistique du e-commerce. Premièrement, les deux organes soulignent que la sensibilisation des consommateurs à choisir les options d'approvisionnement les plus durables est plus que jamais d'actualité. Bien que conscients de la difficulté de définir ce qu'est un mode de transport « durable », les organes consultatifs

peuvent approuver la proposition de rendre obligatoires deux options de livraison pour les ventes à distance.

Il y a néanmoins une différence entre les bancs représentés. En effet, les membres représentant les organisations d'employeurs s'interrogent sur la nécessité d'inscrire l'obligation dans la loi tandis que les membres représentant les organisations des travailleurs et des consommateurs sont convaincus que l'inscription dans la loi est un premier pas important pour rendre les livraisons du e-commerce plus durables.

La FGTB continuera à soutenir toutes les mesures qui visent à promouvoir le développement d'un e-commerce durable et respectueux de la concertation sociale dans notre pays.

giuseppina.desimone@fgtb.be

Accord sur la réforme de la sécurité sociale d'outre-mer : minima plus élevés et préservation de la viabilité financière

Pendant des mois, syndicats et employeurs ont négocié au sein de l'ONSS une éventuelle réforme de la sécurité sociale d'outre-mer (SSOM). Le 26 mai 2023, on percevait enfin de la fumée blanche. La balle est désormais dans le camp du gouvernement fédéral, qui doit/peut transposer l'avis unanime du comité de gestion de l'ONEM en textes réglementaires.

Commençons par quelques explications contextuelles. La sécurité sociale d'outre-mer est un régime facultatif d'assurances sociales pour les activités professionnelles en dehors de l'EEE, de la Suisse et du Royaume-Uni. Initialement créée en 1963 pour garantir les droits sociaux des anciens coloniaux, elle a évolué au fil des ans pour viser aujourd'hui la protection sociale des travailleurs d'entreprises belges exerçant une activité en dehors de l'Europe. Pensons par exemple aux personnel des entreprises de dragage, aux collaborateurs d'ONG et aux expatriés. En 2021, 5.517 personnes étaient affiliées à ce régime : 2.591 via leur employeur, 2.926 à titre individuel. Une réforme de la SSOM s'impose depuis plusieurs années déjà. Ainsi, au cours des 20 dernières années, deux rapports critiques ont été rédigés par la Cour des comptes. Dans ces rapports, la Cour soulignait l'absence d'équilibre (actuariel) entre les cotisations et les droits sociaux. Chaque année, l'Etat intervient à hauteur d'environ 250 millions d'euros dans la SSOM. Le régime semble plus ou moins oublié dans les réformes successives. Les pensions de la SSOM, en particulier, constituaient de facto un régime d'exception préférentiel en

raison des pensions maximales élevées, des règles de calcul avantageuses (taux d'intérêt de 2 %) et d'âges de départ à la pension dérogatoires. Les interlocuteurs sociaux conseillent de travailler dorénavant avec une seule formule d'assurance standardisée composée des pensions, de l'incapacité de travail et des soins de santé. Les assurances complémentaires pour les accidents du travail et les accidents de la vie privée (rapatriement incl.) disparaissent. Les syndicats et les employeurs plaident également en faveur d'un meilleur alignement sur la sécurité sociale belge. Les allocations et les âges de pension sont alignés sur le régime des salariés. La philosophie de base est que la SSOM doit constituer une « passerelle » entre deux périodes d'occupation en Belgique.

Pour la FGTB, la proposition de réforme comporte plusieurs éléments positifs. Tout d'abord, il y a les minima (nettement) plus élevés pour les pensions et l'incapacité de travail. En outre, la réforme des pensions dans le cadre de la SSOM entraîne à long terme une diminution de la dotation publique, ce qui doit garantir l'avenir du régime. Enfin, les interlocuteurs sociaux demandent que l'on prête attention aux marins de Madère qui ne se constituent actuellement pas de droits à la sécurité sociale et que l'on trouve une solution au coût de la réforme pour les ONG qui bénéficient actuellement d'un taux préférentiel dans le cadre de la coopération au développement.

olivier.pintelon@fgtb.be

Propositions du ministre du Travail concernant le renforcement des procédures de licenciement collectif et de restructuration (« loi Delhaize »)

A la suite d'un profond conflit social chez Delhaize (passage sous franchise de 128 établissements, sans concertation sociale ni informations préalables aux travailleurs), la cellule stratégique du ministre du Travail P.-Y. Dermagne a élaboré un avant-projet de loi qui a été soumis au CNT pour avis début juin.

Cet avant-projet de loi concerne la réglementation relative aux licenciements collectifs et la réglementation relative au transfert conventionnel d'entreprise. Par ailleurs, l'avant-projet introduit une interdiction d'occuper un étudiant en remplacement d'un travailleur en grève (adaptation de la loi sur les contrats de travail). Il introduit également une nouvelle infraction dans le code pénal social qui sanctionne le non-respect de cette interdiction et, une autre, concernant l'absence d'information conjointe et de consultation par le cédant et le cessionnaire dans le cadre d'une cession d'entreprise ou d'une partie d'entreprise.

Bien que cet avant-projet de loi soit en rapport direct avec le groupe Ahold Delhaize, il ne s'appliquerait pas à la situation de Delhaize (pas d'effet rétroactif).

Les organisations patronales ont déjà exprimé dans la presse des avis très négatifs sur ces « propositions syndicales ». Au CNT, la FGTB a néanmoins insisté pour que ce dossier soit traité rapidement. Une commission sera donc convoquée où d'autres propositions de loi liées à ce dossier seront également discutées.

Nous nous réjouissons de l'arrivée de ces propositions qui constituent un important pas en avant pour la protection des travailleurs lors de restructurations généralement guidées par l'appât du gain et qui se traduisent par des bains de sang sociaux.

Dans ce cadre, nous pouvons plus particulièrement renvoyer aux éléments positifs suivants :

- L'élargissement de la période de référence de la loi Renault (licenciements collectifs) empêche tout « saucissonnage »
- L'implication de sous-traitants et des cocontractants dans les procédures est une de nos revendications de longue date

- La responsabilité in solidum du cédant et du cessionnaire à l'égard des travailleurs pour les dettes sociales naissant après le transfert offre des garanties pour les travailleurs repris
- L'introduction d'une obligation d'information commune supplémentaire dans le chef du cédant et du cessionnaire à l'égard des représentants des travailleurs ainsi qu'une indemnité forfaitaire pour la prise de mesures préjudiciables non-communicuées (ex. licenciements).
- L'interdiction de remplacer des travailleurs en grève par des étudiants
- Le renforcement des sanctions dans le code pénal social pour le non-respect des procédures de licenciement collectif et de restructuration (obligations d'information et de consultation à l'égard des (représentants des) travailleurs.

Certaines propositions figurent depuis longtemps déjà dans nos cahiers de revendications et l'avant-projet de loi répond dans une certaine mesure à certaines de nos revendications, dont celles reprises dans nos résolutions de Congrès de 2018.

Au CNT, la question des restructurations a été abordée en 2019-2020 dans plusieurs avis, ainsi que dans une recommandation à la suite de l'accord interprofessionnel 2017-2018. Les interlocuteurs sociaux y ont formulé quelques recommandations larges sur une information et une consultation efficaces et qualitatives, ainsi que sur l'implication des cocontractants (sous-traitants, prestataires de services...) dans les procédures d'information et de consultation. Compte tenu de la formulation large des recommandations et du caractère non-contraignant de celles-ci, il reste toutefois très difficile en pratique de traduire ces recommandations par une participation plus grande des représentants des travailleurs pendant les restructurations.

La question reste bien sûr de savoir dans quelle mesure les organisations patronales au CNT seront disposées à entamer un dialogue sur les nouvelles propositions du ministre du Travail.

anna.makhova@fgtb.be

Préparation au CNT du deuxième cycle de projets-pilotes en matière d'organisation du travail innovante

Un premier cycle a permis de sélectionner 27 projets (dont un projet sectoriel) qui ont pu bénéficier de la subvention. Ce sont des experts indépendants issus du monde académique et qui ont une expérience de terrain qui ont opéré la sélection des projets.

Les projets devaient remplir les conditions suivantes :

- des projets qui visent la mise en place d'une organisation du travail plus souple pour l'employeur et l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la soutenabilité de la carrière pour le travailleur.
- Les actions proposées doivent s'inscrire dans un cadre collectif
- Toutes les parties doivent y être associées (e.a. organes de concertation, conseillers en prévention, travailleurs, ligne hiérarchique, département des ressources humaines)
- Un accompagnateur expert qui aide au déploiement du projet doit être désigné
- Une vision et une stratégie en matière d'organisation du travail innovante doivent déjà être pensés dans l'entreprise

La subvention était de 15 000 euros par projet introduit, 45 000 pour un projet sectoriel.

Pour le second cycle, Le CNT, le SPF emploi et les experts doivent, avant la fin de l'année, se prononcer sur

- les changements à apporter au dossier de demande de subvention, ou sur les critères de sélection
- Les adaptations du fonctionnement de la base de données dont l'actualisation de ses utilisateurs
- Le maintien de la méthode actuelle de scores pour la sélection des demandes.

Coefficient de revalorisation pour les montants prévus dans les CCT 17 et 46 fixés dans une CCT

Le CNT a conclu la CCT fixant le coefficient de revalorisation d'application aux montants prévus dans les CCT 17 (pré-pension) et 46 (travail de nuit) de façon à pouvoir lier ces montants à l'évolution des salaires conventionnels.

Initialement, l'application du coefficient devait entrer en vigueur au 1er janvier 2023. L'accord prévoit une date d'entrée en vigueur au 1er juillet 2023.

Sur la base de l'évolution salariale de septembre 2021 à septembre 2022, un coefficient de 1,0078 a été calculé, ce qui représente une augmentation de 0,78 %.

Les indemnités complémentaires sont adaptées pro rata temporis sur la base de la formule suivante :

- lorsque l'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire de référence d'application avant janvier 2022, le coefficient de revalorisation est fixé à 1,0078 ;
- lorsque l'indemnité est calculée sur la base du salaire pour janvier, février ou mars 2022, le coefficient de 1,00585 est appliqué ;
- lorsque l'indemnité est calculée sur la base du salaire pour avril, mai ou juin 2022, le coefficient de 1,0039 est appliqué ;
- lorsque l'indemnité est calculée sur la base du salaire pour juillet, août ou septembre, le coefficient de 1,00195 est appliqué.

L'indemnité qui est calculée sur la base du salaire pour octobre, novembre ou décembre 2022 n'est pas adaptée.

■ POLITIQUE SOCIALE

Nouvelles CCT interprofessionnelles RCC et crédit-temps de fin de carrière !

Le 6 avril 2023, le G10 a conclu un accord cadre portant, entre autre, sur les régimes de fin de carrières. Les nouvelles CCT et projets d'avis y relatifs ont été validés et signés lors du Conseil du CNT du 30 mai 2023, sauf la CCT « maatwerkbedrijven » et ETA qui, elle, sera signée dès que l'AR correspondant sera signé par le Roi.

1. Les régimes de RCC

a. Accès au régime

Pour les métiers lourds, Construction, Nuit – 33 ans de passé professionnel, il faut être âgé de 60 ans. La CCT 166 prolonge le régime pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025. Une CCT sectorielle conclue en (s)CP est nécessaire. Des modèles de CCT sectorielles sont disponibles sur les sites du CBT et du SPF ETCS (le recours à ces modèles est facultatif). De plus, pour pallier à la problématique des CP non instituées ou qui ne fonctionnent pas, la publicité de l'adhésion a également été modifiée :

- Lorsque l'adhésion se fait via une CCT ou via la procédure d'adhésion établie par la CCT interprofessionnelle, la publicité de cette adhésion se fait au Greffe de la DG relations collectives de travail.
- Lorsque l'adhésion se fait via une modification du règlement de travail, le dépôt devra uniquement se faire à la direction du contrôle des lois sociales du ressort de l'entreprise.

Pour les métiers lourds – 35 ans de passé professionnel (nuit, construction), il faut être âgé de 60 ans et il ne faut pas conclure de CCT sectorielle.

Pour les carrières longues (40 ans de carrière), il faut être âgé de 60 ans. La CCT 167 prolonge le régime pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025. Il ne faut pas conclure de CCT sectorielle.

Pour les problèmes médicaux, il faut être âgé de 58 ans. La CCT 165 prolonge le régime pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025. Il ne faut pas conclure de CCT sectorielle.

Pour les entreprises en difficulté ou en restructuration (EeD/EeR), il faut être âgé de 60 ans et une CCT d'entreprise est requise.

b. Dispense de disponibilité

Pour tous les régimes, à l'exception du régime raisons médicales, il faut soit être âgé de 62 ans ou avoir 42 ans de carrière. La CCT 168 règle la dispense pour la période du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024 pour les licenciements jusqu'au 31 décembre 2024 inclus. Pour la période du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, pour les licenciements intervenus du 1er janvier 2025 au 30 juin 2025, il faut se référer à la CCT 169. Pour la mise en œuvre, une CCT sectorielle en application des CCT interpro est nécessaire sauf pour EeD/EeR.

Pour le régime des problèmes médicaux, cela se fait sur simple demande.

Enfin, pour les EeD/EeR, pour la période 2025 – 2026, la dispense est réglée dans les CCTs 168 et 169 et une CCT d'entreprise est nécessaire, laquelle est conclue en application des CCT interpro.

2. Crédit-temps de fin de carrière – Régimes dérogatoires

Pour les crédit-temps longues carrières de 35 ans, métiers lourds, 20 ans de travail de nuit, des EeD/EeR et du secteur de la construction (attestation médicale), le système existant a été prolongé pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 par la CCT 170. Pour avoir accès à un emploi de fin de carrière ½ temps ou 4/5 temps, il faut être âgé de minimum 55 ans et une CCT sectorielle d'adhésion avec référence explicite à la CCT n° 170 est nécessaire (des modèles facultatifs sont également mis à disposition sur les sites du CNT et du SPF ETCS), sauf pour le crédit-temps EeD/EeR où c'est une CCT d'entreprise d'adhésion qui est requise. Pour pallier à la problématique des CP non-institués ou qui ne fonctionnent pas, la publicité d'adhésion a également été adaptée.

Concernant les travailleurs moins valides (groupe-cible CP 327), la période de validité sera la même. Aucune initiative au niveau sectoriel ou de l'entreprise ne sera requise.

hugues.ghenne@fgtb.be

Les héritiers légaux peuvent réclamer le paiement de l'indemnité en compensation du licenciement

Un ouvrier était occupé depuis le 1er août 2005. En octobre 2018, l'entreprise est déclarée en faillite. Le travailleur a introduit une créance auprès du Fonds de fermeture pour obtenir les arriérés de salaire et les avantages, y compris l'indemnité de préavis.

Entre-temps, le travailleur décède le 24 mai 2019. Après son décès, le Fonds de fermeture prend une décision positive et verse les indemnités aux héritiers.

Les héritiers s'adressent alors à l'ONEM pour obtenir une indemnité en compensation du licenciement (8.333,10 €).

L'ONEM rejette la demande estimant que, bien que le travailleur remplisse toutes les conditions, seul le travailleur lui-même peut introduire la demande. L'ONEM base cette décision sur l'article 5 de l'AR relatif à l'indemnité en compensation du licenciement, qui ne fait référence qu'au « travailleur ».

Le tribunal du travail donne raison à l'ONEM.

Les héritiers vont en appel. Par arrêt du 16 février 2023, la cour du travail a estimé que les héritiers pouvaient effectivement réclamer le paiement de l'indemnité en compensation du licenciement.

Tout d'abord, selon la Cour, les termes de l'AR relatifs à l'indemnité en compensation du licenciement ne peuvent écarter les dispositions en matière de succession. Les héritiers sont pleinement habilités à exercer un droit à caractère purement financier.

En outre, le principe d'égalité serait violé si les héritiers ne pouvaient pas exercer ce droit. En effet, les héritiers d'un ouvrier seraient alors traités moins favorablement que les héritiers d'un employé (ayant droit à une indemnité de licenciement plus élevée).

ingrid.rodaer@fgtb.be

Biodiversité et lieu de travail

Dans le cadre du groupe Kyoto du projet Brise, nous travaillons sur la biodiversité sur les lieux de travail. La proximité de la nature augmente considérablement la qualité de vie et de travail dans les villes. Par exemple, la nature à proximité a un effet positif mesurable sur la qualité de l'air, l'effet d'îlot de chaleur et les inondations ; mais elle améliore également la santé mentale et physique, réduit la fatigue et améliore l'attention. Des effets positifs qui constituent un ticket d'entrée dans les organes consultatifs des entreprises et des organisations, qui ont tout intérêt à miser sur la nature et l'environnement de travail.

Les entreprises et les organisations peuvent tout simplement verdir leur environnement ; même si elles n'ont pas accès à un terrain libre, elles peuvent le faire avec un toit vert (même en combinaison avec des panneaux solaires) ou une façade verte. D'autre part, les nichoirs à oiseaux et les nichoirs à chauves-souris peuvent être installés n'importe où sans trop d'efforts. Si un espace vert se trouve sur le site de l'entreprise ou de l'organisation,

il est préférable de le gérer de manière écologique avec des espèces non invasives et indigènes qui attirent une faune et une flore variées. L'utilisation rationnelle de la lumière doit également être encouragée, avec une utilisation appropriée de la lumière à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments et, si nécessaire, ajustée pour minimiser les perturbations pour la faune.

Pour les délégations, les entreprises et les organisations qui souhaitent plus de nature sur et autour de leurs exploitations, Bruxelles Environnement propose le service gratuit « Facilitateur Nature » pour les aider à relever ce défi indispensable.

<https://leefmilieu.brussels/pro/diensten-en-aanvragen/advies-en-begeleiding/de-natuurfacilitator-helpt-u-bij-het-bevorderen-van-de-biodiversiteit>

kobe.martens@fgtb.be

Réforme de l'alternance : vers un avis commun Brupartners - IBEFE

Après l'état des lieux de l'alternance réalisé par l'ASBL APE et présenté début 2023, Brupartners et l'Instance Bassin de Bruxelles ont décidé de la réalisation d'un avis d'initiative commun. Cette réunion exceptionnelle des interlocuteurs sociaux et acteurs de l'enseignement bruxellois visera, entre autres, à rendre compte des spécificités bruxelloises (peu présente dans l'état des lieux) et à une meilleure prise en compte des intérêts et besoins des publics bruxellois. L'ambition est d'aboutir pour la rentrée 2023.

La FGTB wallonne aux Solidarités 2023

Cette année encore, la FGTB wallonne sera présente sur le site des Solidarités, le festival musical, festif et militant organisé chaque été à Namur. Plusieurs nouveautés sont au programme de cette édition.

Tout d'abord, et c'est loin d'être un détail, le festival déménagement. Le site historique des Solidarités, la Citadelle de Namur, doit en effet subir d'importants travaux de rénovation. Le festival reste donc à Namur mais s'installera sur le site Ecolys.

Autre nouveauté, cette année : la FGTB wallonne et Solidaris accueilleront les festivaliers et festivalières sous un chapiteau commun. Un chapiteau qui accueillera concerts, débats interactifs sur les libertés syndicales ou l'accès aux médicaments, campagnes et actions militantes, spectacles, animations, etc.

Enfin, la FGTB wallonne partagera également un espace de sensibilisation avec les Jeunes FGTB, le CEPAG, la CLCD, Coup de boost et Solsoc.

Pas de changement du côté des dates ou de l'accessibilité : le festival se déploiera sur trois jours, du 25 au 27 septembre, et l'entrée reste gratuite pour les moins de 12 ans et à tarif réduit pour les moins de 18 ans.

Plus d'informations : www.lessolidarites.be

Plans de relance wallon et européen : création de 3.143 places subventionnées en crèches

Conformément au nouveau contrat de gestion de l'ONE, un nouvel appel à projets est lancé en Fédération Wallonie-Bruxelles pour la création, d'ici 2026, de 5.243 nouvelles places subventionnées en crèches, dont 3.143 en Wallonie. Exclusivement destiné aux crèches agréées et subventionnées par l'ONE, l'appel à projet en Wallonie est composé de deux volets.

Les deux volets de l'appel à projets

Le premier volet de l'appel à projets résulte des fonds du plan de relance et de résilience européen. Il soutient l'investissement en infrastructures pour la création de 1.757 places dans les 39 communes qui connaissent cumulativement un faible taux d'emploi des femmes, un taux élevé de ménages monoparentaux, un faible revenu par habitant et un taux de couverture particulièrement faible.

À travers son propre plan de relance, la Wallonie prévoit comme second volet un soutien en infrastructures pour 1.386 places de plus. Les porteurs de projets doivent être des milieux d'accueil agréés et subventionnés : ASBL, pouvoirs publics ou sociétés coopératives agréées comme entreprise sociale. Le secteur commercial est donc exclu.

La Région wallonne procurera des emplois APE pour atteindre la norme d'1,5 équivalent temps plein pour sept nouvelles places d'accueil.

Analyse de la FGTB wallonne

Lors de son Congrès de 2022, la FGTB wallonne s'est engagée à combattre les inégalités et les discriminations entre les hommes et les femmes par la mise en place de mesures concrètes, comme le développement des structures d'accueil de l'enfance. La mesure du plan de relance wallon et européen visant la création de places d'accueil en crèches s'inscrit pleinement dans cette revendication. D'autant plus que, dans la sélection des projets, le faible taux d'emploi de la population féminine et le taux élevé de monoparentalité ont été retenus comme critères déterminants.

Cela ne signifie évidemment pas que les efforts ne doivent pas être poursuivis. Les 3.143 places créées ne permettront en effet pas d'atteindre partout le taux de couverture de 33 % de places subventionnées. Pour y parvenir, il aurait fallu doubler les moyens accordés à cette programmation. En effet, en 2020, on peut constater un taux de couverture de places subventionnées inférieur à 33 % en Région wallonne (28,8 %) et dans la grande majorité des arrondissements.

En réalité, pour éviter une pénurie de places, il est nécessaire d'atteindre au minimum un taux de couverture de 50 % par commune pour répondre aux besoins des familles. Tant que ce taux de couverture ne sera pas atteint, les familles continueront à éprouver de réelles difficultés à trouver une place d'accueil pour leur enfant.

Par ailleurs, conformément aux résolutions du Congrès 2022 de la FGTB wallonne, cette création de places d'accueil subventionnées garantit une participation financière des parents proportionnelle à leurs revenus et améliore dès lors l'accessibilité pour les classes populaires et les femmes souhaitant intégrer le marché du travail. Et ce, contrairement aux milieux d'accueil autorisés non subventionnés, sous statut commercial, non concernés par cette création de places, qui peuvent fixer librement la participation financière parentale.

Enfin, cette création de places en crèche permettra, par la création d'emplois APE, de faire évoluer la norme d'encadrement d'1 accueillante équivalent temps plein (ETP) à 1,5 accueillante ETP par 7 enfants, ce qui améliore les conditions de travail des accueillants d'enfant en crèche, fonction occupée majoritairement par des femmes.

raphael.emmanuelidis@cepag.be

« Vers une politique d'activation humaine » Expériences des demandeurs d'emploi de longue durée avec les services du VDAB

En 2022, en Flandre, plus de 91 000 demandeurs d'emploi étaient à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an, soit presque 1 demandeur d'emploi sur 2. La part importante des demandeurs d'emploi de longue durée dans la population des chômeurs est un phénomène qui caractérise le marché du travail flamand depuis 20 ans.

L'image dominante dans le discours actuel concernant le marché du travail est celle de la pénurie : il y a beaucoup d'emplois et ils ne sont tout simplement pas pourvus. Par conséquent, les demandeurs d'emploi n'en voudraient pas...

Alors que l'on parle sans cesse des chômeurs et qu'on dit ce qu'ils font ou ne font pas, la FGTB flamande a commencé à leur parler. Car sous cette image de pénurie se cache un problème bien plus profond, à savoir l'inadéquation. Le groupe des demandeurs d'emploi ne correspond pas aux nombreux postes vacants restés innocupés jusqu'aujourd'hui.

La FGTB flamande a reçu (de différents services) de nombreux signaux négatifs concernant l'approche d'activation actuelle du VDAB à l'égard des demandeurs d'emploi. Pour capter ces signaux, la FGTB flamande a organisé une vaste enquête auprès des demandeurs d'emploi de longue durée (= + d'un an de chômage) afin de savoir comment ils vivent l'aide et quelles sont les solutions qu'ils envisagent pour eux-mêmes.

Méthode de recherche

L'enquête a été réalisée par le biais d'une enquête en ligne, menée (entre octobre et janvier). 11 892 demandeurs d'emploi de longue durée ont été interrogés. Nous avons obtenu un taux de réponse élevé de 2.000 demandeurs d'emploi.

Étant donné que plusieurs demandeurs d'emploi de longue durée n'ont pas d'adresse électronique, nous avons pris plusieurs mesures pour les atteindre en utilisant une enquête papier, via le téléphone, une présence dans nos bureaux et une collaboration avec le SAAMO.

Tout au long du questionnaire destiné aux demandeurs d'emploi de longue durée, les répondants pouvaient ajouter des commentaires à leurs réponses. Ceux-ci ont également été regroupés et traités.

En plus de l'enquête, 39 participants ont été contactés pour approfondir les résultats de l'enquête dans le cadre de discussions individuelles et collectives.

Présentation de la recherche

Nous communiquons les résultats de l'enquête principalement aux régionales. Plusieurs roadshows ont été organisés entre mai et juin pour faire connaître les résultats aux personnes interrogées, à la société civile et aux universitaires.

L'enquête révèle de nombreux points problématiques. Par exemple, il n'y a pas d'offre sur mesure, le VDAB ne fournit pas d'informations correctes, on ne peut pas parler d'encadrement intensif et il y a un chaînon manquant : les obstacles rencontrés sur le marché du travail ne sont pas pris en compte. En outre, l'encadrement fait que les personnes se sentent mises sous pression, stressées et n'ont pas l'impression que le VDAB est de leur côté. Or, ce lien de confiance est nécessaire pour bien comprendre ce qu'une personne peut encore faire et ce qu'elle veut faire, afin de lui proposer un emploi adapté à ses souhaits et à ses besoins.

En outre, l'enquête a déjà permis de formuler plusieurs recommandations pour faire les choses différemment. Pour les préciser davantage, nous avons eu des contacts avec les demandeurs d'emploi pendant nos roadshows, ces contacts nous ont également permis de mieux concrétiser ces recommandations et de les classer par ordre de priorité.

Rapport final

Sur la base de toutes ces informations, nous continuerons à travailler et à mettre en oeuvre le rapport final. Le 30 novembre 2023, le rapport sera présenté au grand public et nous entamerons un dialogue avec le VDAB par le biais d'un débat.

caro.vanderschueren@vlaamsabvv.be
stefanie.ruymen@vlaamsabvv.be

Pourquoi la Flandre vieillissante a-t-elle besoin d'un commissaire aux droits des personnes âgées ?

En Flandre, la participation des personnes âgées repose sur une bonne base avec les conseils consultatifs des aînés aux niveaux communal, régional et provincial, ainsi qu'avec le Vlaamse Ouderenraad (Conseil flamand des aînés) et le Conseil consultatif fédéral des aînés. Toutefois, ces structures s'adressent principalement aux organisations de personnes âgées et aux personnes âgées socialement fortes, alors que les 65+ sont sous-représentés sur la scène politique. La crise du Corona a clairement montré que les personnes âgées ne constituent pas un groupe homogène. En outre, le manque de participation pendant la crise a été frappant. Le livre « ongehoord en ongezien » appelle à des politiques adaptées et à un commissaire aux droits des aînés pour protéger les droits des personnes âgées. Un tel commissaire est-il vraiment nécessaire ?

Vous pouvez lire la réponse d'Evert Wouters, collaborateur éducatif pour les Vlaamse ABVV Senioren (Seniors flamands de la FGTB), sur le site : <https://abvv-experten.be/sociale-bescherming/waarom-vergrijzend-vlaanderen-een-ouderenrechtcommissaris-nodig-heeft/>

Le droit de grève : un droit démocratique et universel

Au Congrès de la CES, le TUC (Royaume Uni) et la FGTB ont introduit une résolution d'actualité sur le droit de grève. Le droit de grève est un droit démocratique, indissociablement lié au droit de s'organiser et au droit à la négociation collective. Le respect des libertés syndicales et la protection des syndicalistes dans le cadre d'actions collectives sont des droits de l'homme fondamentaux. Ceci est essentiel pour un dialogue social sensé.

Force est pourtant de constater que dans de plus en plus de pays européens, dont le Royaume Uni et la Belgique et dans le reste du monde, le droit de grève est attaqué. Il devient impossible pour nous d'exercer ce droit en raison des attaques des gouvernements, des partis de droite et d'extrême-droite et des employeurs.

Les syndicats doivent défendre vigoureusement nos droits et libertés démocratiques. C'est pourquoi, nous avons demandé à la CES de s'atteler de toute urgence à :

- soutenir les membres de la CES dont le droit à la négociation collective et à la grève est attaqué ;
- développer un réseau de solidarité pour fournir rapidement un soutien aux syndicats attaqués en raison de l'hostilité des employeurs dans le cadre des négociations collectives ou conflits du travail ;
- soutenir les membres de la CES dans leurs efforts pour se défendre contre les attaques visant l'affaiblissement du rôle des instances de contrôle de l'OIT en général et le droit de grève et à la négociation collective en particulier.

Les migrants sont aussi des travailleurs et des travailleuses

Alors qu'en Belgique, au niveau politique, le débat sur la migration est sujet à controverse, la migration sur le continent africain n'a pas la même signification négative que ce que certains voudraient lui donner. La majeure partie des migrants cherchent d'ailleurs un meilleur avenir dans leur propre région. Un exemple à titre illustratif : en Côte d'Ivoire, on compte 3 millions de Maliens. Les raisons qui poussent les populations à partir sont diverses, mais elles ont toutes un point commun : la recherche d'une vie meilleure. L'absence d'opportunités d'emploi, le climat, l'insécurité, les dissensions politiques dans des régimes dictatoriaux,... sont autant de raisons qui amènent les gens à partir. Quelle que soit la motivation, cela ne veut pas dire que les migrant.e.s économiques ne connaissent pas de problèmes spécifiques. Très souvent, ils se retrouvent dans des emplois précaires et sont confrontés à des conditions de vie et d'emploi incertaines.

Le groupe de migrants est divers et hétérogène. Les défis pour les travailleurs et les travailleuses migrants ne sont pas les mêmes pour tous. Néanmoins, on peut dire que les migrants sont plus

souvent exclus de certains droits. Nous renvoyons ici plus spécifiquement à la protection sociale. Et alors qu'ils bénéficient des mêmes droits que d'autres citoyens, il est souvent plus difficile de voir ces droits concrétisés en pratique.

Depuis des années, par leur partenariat, la CSI-Afrique, l'IFSI et la FGTB ouvrent la voie pour renforcer et défendre les droits des migrant.e.s. 10 pays africains y sont également impliqués, tous en Afrique de l'ouest et du nord, où des plateformes de migration ont chaque fois été développées, avec succès. De plus en plus de travailleurs et de travailleuses migrants trouvent le chemin du syndicat. Non seulement des guichets sont développés où ils peuvent obtenir des avis juridiques, mais en plus, ils s'organisent de plus en plus et de mieux en mieux au niveau syndical. Ils militent, deviennent délégués syndicaux et trouvent leur place dans les structures de décision. Les syndicats se battent pour les droits de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses et les travailleurs migrants jouent également un rôle important à cet égard.

stefaan.degroote@ifsi-isvi.be

15e Congrès de la CES (23-26 mai) - « Ensemble pour un accord équitable pour tous les travailleurs »

Le 15e Congrès de la CES s'est tenu à Berlin du 23 au 26 mai 2023. Avec plus de 600 délégués venus de toute l'Europe, la délégation de la FGTB a collaboré au programme d'action syndical « Ensemble pour un accord équitable pour tous les travailleurs ».

En ces temps de crises diverses où nos droits sont mis sous pression, il est particulièrement important de s'atteler à un accord équitable pour tous les travailleurs. C'est pourquoi, au cours des 4 années à venir, la CES se concentrera sur les priorités suivantes :

- enrayer la crise du coût de la vie ;
- non à une nouvelle politique d'austérité pour les travailleurs ;
- une transition qui fonctionne pour tous ;
- améliorer le tissu social et économique ;
- valoriser la paix, la sécurité et notre existence ;
- une voix plus forte pour les travailleurs et les syndicats.

La FGTB a activement participé aux débats et fait quelques interventions importantes sur : le droit de grève, une journée d'action européenne le 8 mars, idéalement via une journée de grève générale, le

renforcement des services publics, une campagne commune contre extrême-droite, un appel à un jour férié général le 8 mai.

Nous avons également introduit 2 motions d'actualité et en avons co-signé une. Les 3 motions ont toutes été approuvées à une grande majorité.

- Le droit de grève est un droit démocratique et universel (voir aussi carte blanche).
- Qatar : inquiétude concernant les droits du travail et les libertés fondamentales au Qatar et quant au rôle du Qatar comme président de la conférence internationale du travail à Genève.
- Mobilisation européenne : mobilisation dans le cadre des crises actuelles qui se traduira par différentes initiatives nationales début juin et débouchera à l'automne sur une journée d'action européenne.

Nous sommes prêts à nous battre, en solidarité avec tous les travailleurs et les collégues en Europe et dans le monde.

joeri.hens@fgtb.be