

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 7, septembre 2020

■ Economie

Une étape de plus vers un salaire minimum européen ?

■ Entreprises

Responsabilité sociale (RS) et normalisation

■ Politique sociale

Télétravail en période de covid-19

■ Ombuds social

Calcul de l'indemnité de licenciement en cas d'occupation à temps partiel

■ Echo région Bruxelles

Plans de transport d'entreprise pour les délégations syndicales à Bruxelles

■ Echo région Wallonie

L'allocation pour l'aide aux personnes âgées en Wallonie

■ Echo région Flandre

Vers un modèle flamand de soins intégraux

■ Europe & Relations Internationales

Accord entre les partenaires sociaux européens sur la digitalisation

L'IFSI face à la pandémie

Le télécharger ?

www.fgtb.be/publications

Le recevoir par mail ?

patsy.delodder@fgtb.be

Investissements ? Avanti !

Dans une déclaration commune, le Groupe des 10 a appelé les négociateurs gouvernementaux à s'atteler à une politique de relance post-corona solide. La principale proposition de la déclaration est l'appel à augmenter sensiblement les investissements publics. Avec les employeurs, nous demandons à tous les pouvoirs publics un programme d'investissements publics ambitieux et pour ce faire, sur 10 ans, une augmentation des dépenses de 2,2% du PIB à 4% du PIB, (de 10 à plus de 18 milliards, montant exprimé en euros, à la valeur actuelle de la monnaie unique). Les investissements publics sont très importants pour répondre aux besoins sociétaux, mais aussi pour booster l'économie et l'emploi.

Et ce n'est qu'un début. Une politique de relance implique en effet plus que simplement investir dans la digitalisation, l'énergie et la mobilité. L'économie ne décollera réellement que si le pouvoir d'achat suit. En d'autres termes, les salaires et les allocations sociales doivent aussi augmenter. Si les employeurs pensent réellement ce qu'ils disent, ils doivent rendre au plus vite un avis sur la liaison au bien-être des allocations sociales et laisser une marge pour un « fair deal » sur des augmentations salariales dans un prochain AIP. Le futur gouvernement doit changer son fusil d'épaule et mettre un terme à la politique d'austérité.

La politique d'investissements doit répondre à plusieurs conditions. D'abord, il convient de choisir les bonnes priorités. Dans une optique sociale et durable. Investir dans les transports publics et les routes cyclables plutôt que dans la énième autoroute. Investir dans l'isolation des bâtiments et des logements publics plutôt que maintenir les centrales nucléaires. Investir dans des équipements numériques pour les écoles et les services publics et faire disparaître la fracture numérique, etc. Les pouvoirs publics feront plus vite les bons choix s'ils y impliquent la société civile au sens large et pas seulement les employeurs, comme l'avait fait le gouvernement Michel I. Car le comité d'investissement ne comprenait, à l'époque, que les « capitaines d'industrie », les syndicats ayant été gentiment tenus à l'écart.

Une condition supplémentaire pour une politique d'investissement est de se concentrer sur les bons instruments de façon à garantir une répartition équitable des charges et des profits entre l'Etat et le privé dans la mise en œuvre des investissements publics. Les nombreuses formes de collaboration privée et publique du passé ont souvent suivi le modèle suivant : charges pour la collectivité et profits pour le privé. Il n'y a rien de mal à ce que l'Etat et le privé unissent leurs connaissances et leurs moyens, tant que les deux parties en ressortent renforcées, y compris sur le long terme. Peut-être faudrait-il davantage mettre l'accent sur la technique des sociétés d'investissements publiques qui peuvent maintenant emprunter quasiment sans frais et qui investissent ensuite ces moyens dans du capital à croissance lente, stimulant ainsi l'innovation et la croissance durable, avec un rendement qui revient à la collectivité.

Troisième condition : les investissements supplémentaires ne peuvent pas se faire au détriment d'autres tâches et transferts de l'Etat. Les employeurs pensent souvent en termes de glissement de simples dépenses vers des dépenses en investissements. Mais ce sera sans nous, car cela se ferait au détriment de notre sécurité sociale et des investissements publics. Les politiques doivent dégager des marges supplémentaires et les règles budgétaires européennes doivent être adaptées. Ni plus ni moins.

Donc, les investissements : avanti ! Mais dans le bon cadre de référence pour la société. Et encore un point : il n'y a pas que les investissements publics qui doivent augmenter, ceux du privé aussi. Car dans ce domaine également, notre score est médiocre.

WWW.FGTB.BE

FR - NL: Deze nieuwsbrief is ook beschikbaar in het Nederlands www.abvv.be/publicaties

Toujours plus de millionnaires belges...

Selon le Rapport sur la richesse mondiale publié début juillet par Capgemini, la Belgique comptait en 2019 plus de 132.000 millionnaires, disposant d'au moins un million de dollars d'actifs investissables (environ 882.000 euros), soit une progression de 8,5 % en un an.

Leur richesse s'évaluait à plus de 332 milliards de dollars, en croissance de 8,7 % par rapport à 2018.

Ces « particuliers fortunés » belges possédaient en moyenne 2,5 millions d'euros en 2019.

Les actifs des Belges fortunés se composaient à 28 % de cash, 17% de revenus fixes et à 20 % d'actions. Par rapport à 2012, leur nombre a crû en Belgique de plus de 60 % et leur richesse de plus de 62 %.

Et pourtant la droite rejette la transparence fiscale !

Le jeudi 09 juillet dernier, la Commission des Finances a rejeté un amendement du Sp.a et du PS (Doc 55 - 1390/005, amendement 24) prévoyant la suppression du secret bancaire et la transparence fiscale pour les revenus mobiliers avec :

• 9 voix Contre (2 Belang + 3 NVa + 1 OpenVld + 2 MR)

&

• 8 voix Pour (1 Sp.a + 3 PS + 3 Ecolo & Groen + 1 PTB)

Faut-il préciser que la FGTB Fédérale avait apporté son soutien à cette proposition de modification législative visant la suppression du secret bancaire et la connaissance de l'ensemble des revenus des citoyens étant des revendications centrales pour mettre en place une justice fiscale, selon notre organisation

(https://www.lachambre.be/kvvcr/showpage.cfm?section=/flwb&language=fr&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?lang=F&le_gislat=55&dossierID=1390)

ECONOMIE

Une étape de plus vers un salaire minimum européen?

Lors de l'installation de la Commission Von der Leyen, l'ambition a été formulée de garantir à chaque travailleur de l'UE un salaire minimum équitable. En tant que syndicats européens, nous nous sommes réjouis de cette nouvelle, mais comme souvent lorsque la Commission européenne lance des ballons, nous restons très prudents. Où en est-on entretemps avec cette ambition de réaliser un salaire minimum européen ?

D'abord, notons que la Commission n'a pas l'ambition d'imposer un salaire minimum uniforme dans toute l'Europe. Le but est de créer un cadre, permettant à chaque Etat membre de fixer un salaire minimum national décent. En début d'année, un processus de consultation a été entamé à ce sujet avec les interlocuteurs sociaux. Entretemps, ce processus en est à sa deuxième phase. Durant la première phase, les interlocuteurs sociaux avaient dû donner leurs orientations politiques. Inutile de dire que les employeurs s'étaient unanimement prononcés contre l'idée d'un salaire minimum européen. La CES, soutenue dans son approche par la FGTB, était favorable à cette idée, mais pas sans conditions. D'abord, nous estimons que le but doit être de renforcer les négociations collectives partout en Europe. En effet, quelle serait l'utilité d'un salaire minimum si, en tant que travailleur, vous n'avez pour le reste aucun pouvoir de négociation ? Le bien-être et la prospérité au sens large du terme ne peuvent être créés que si les travailleurs ont leur mot à dire de façon structurelle, au niveau sectoriel et national. Ensuite, un salaire minimum européen ne pourra pas miner les accords existants au niveau national. S'il est souhaitable que l'Europe détermine un seuil minimum, il revient néanmoins aux interlocuteurs sociaux de déterminer effectivement le salaire minimum au niveau national. Et c'est là tout le problème pour les syndicats scandinaves qui ne soutiennent pas l'idée d'un salaire minimum européen. Ils craignent en effet que ceci ne sape les initiatives sectorielles dans leurs pays. En tant que FGTB, nous estimons qu'il faut voir plus large et être solidaire avec les pays où il n'y a pas de concertation sociale bien développée et/ou de salaire minimum bien établi.

Lors de la deuxième phase de consultation – début septembre –, il a été demandé aux interlocuteurs sociaux de fournir du contenu plus technique. Indépendamment des

grandes lignes telles que définies ci-dessus, nous avons soutenu la CES dans les points suivants. L'idée d'une initiative européenne sur un salaire minimum ne peut être une recommandation sans engagements. Une directive doit fixer des minima clairs : un salaire minimum national doit s'élever au moins à 60% du salaire médian brut et au moins à 50% du salaire moyen brut. Ces deux critères doivent être remplis et la référence la plus élevée est celle qui sera prise en compte. Pour la Belgique, ceci signifierait que le salaire minimum augmenterait en tout cas de 1.625 € à environ 1.960 €, sans que nous ne laissions pour autant de côté notre ambition de parvenir à 14 euros/heure. Le salaire minimum doit être comparé à un panier de biens (déterminé par les interlocuteurs sociaux). Un système permettant une révision périodique de ce salaire doit également être introduit. Concernant les négociations collectives, chaque pays doit renforcer son système de négociations collectives. Plus spécifiquement, les pays où le taux de couverture (la mesure dans laquelle les conditions de travail sont fixées par CCT) est inférieur à 70%, doivent être obligés d'établir un plan d'action pour renforcer les négociations collectives et atteindre le seuil.

Les débats pour parvenir à une position de la CES ont été intenses. La FGTB est parvenue à durcir la position de la CES. Le principe du caractère obligatoire des CCT (erga omnes) a été ajouté et l'importance de l'autonomie des interlocuteurs sociaux nationaux a été renforcée. Nous avons par ailleurs souligné la nécessité de lutter, dans ce cadre, contre le dumping social. Reste maintenant à voir quelle législation la Commission européenne sortira. Pour l'heure, nous n'avons pas encore de timing exact. Il n'y a plus qu'à espérer que, pour une fois, l'Europe nous surprendra ... dans le bon sens.

Lisez également notre brochure sur le salaire minimum belge sur www.fgtb.be/brochures.

lars.vandekybus@fgtb.be

Responsabilité sociale (RS) et normalisation

L'association française de normalisation AFNOR, propose la création d'un nouveau comité technique sur la « responsabilité sociale ». Les comités techniques (CT) sont la clé de voute du processus de normalisation. Ils sont situés au sein des différents organismes nationaux de normalisation (en Belgique le NBN).

Cette proposition de l'AFNOR a passé le cap des votes au niveau de ces CT pendant les vacances, et par conséquent la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociale qui a déjà fait couler beaucoup d'encre depuis 2006, pourrait à terme être modifiée.

L'AFNOR argumente que la consultation de l'ensemble des parties prenantes sera plus large et plus équilibrée -sic- (par exemple entre pays en développement et industrialisés, entre pays et régions, en matière de genre...) grâce aux nouvelles technologies principalement les vidéos conférences. Mais tous ces beaux arguments ne doivent pas nous faire oublier que le processus de normalisation est « faussement » démocratique, quoi qu'il arrive, parce qu'il est coûteux et surtout parce qu'il permet à de riches groupes de pression de faire voter de nombreux acteurs à leurs soldes.

Avec la Confédération Européenne des Syndicats, nous désapprouvons cette proposition pour les raisons suivantes :

- le processus d'adoption des normes RS par l'ISO n'est pas approprié pour des normes de « responsabilité sociale » ;
- aucune disposition n'est prévue pour faciliter la participation active des pays sous-développés ni des acteurs sociaux ;
- la participation du Bureau international du travail (BIT) des Nations unies est essentielle - mais probablement pas possible tant que l'ISO et le BIT ne reprennent pas un dialogue interrompu depuis les travaux de ISO 45001 (management des systèmes de Santé et sécurité au travail)
- la certification des entreprises/organisations selon les normes RS de l'ISO risque d'empiéter sur les systèmes actuels d'inspection sociale ; les inspections indépendantes par les pouvoirs publics pourraient s'effacer et être progressivement remplacées par des certificats émis par des organismes de certification (que les entreprises/organisations paient ou achètent).

Pour ce qui concerne la Belgique, à l'initiative de la FGTB les 3 organisations syndicales ont envoyé un courrier au NBN demandant de voter négativement à la proposition de l'AFNOR, et ont été rejointes en cela par la FEB ainsi qu'UNIZO et AB REOC (consommateurs) lors du Conseil d'Administration du NBN.

Il est cependant très difficile de faire entendre notre point de vue (syndical et patronal) auprès du NBN C'est pour nous le rôle exclusif du dialogue social national et international (OIT) de « normaliser » les matières sociales et non pas celui d'organismes privés comme l'ISO.

Le NBN n'a pas encore pris de position, ce qui doit être fait au niveau du comité technique spécifique.

Obtenir un vote négatif n'est pas gagné d'avance. Nous avons connu à l'occasion du vote final belge pour la norme 45001 sur les systèmes de management de la santé et sécurité au travail une expérience négative et révélatrice. En effet, le jour du vote au CT sont apparus de nouveaux votants qui n'avaient jusqu'alors jamais participé aux travaux et qui ont tous votés en faveur de la norme.

Nous souhaitons pouvoir mener une réflexion avec le prochain gouvernement afin de mieux prendre en considération les conditions de participation des parties prenantes dont font partie les syndicats conformément à l'annexe III du règlement 1025/2012 européen sur la normalisation.

Nous pensons qu'une approche différenciée entre normes techniques voulues par les industries et normes touchant le domaine social (pe ISO26000) doit être envisagée.

bruno.melckmans@fgtb.be

Elections sociales du 16 au 29 novembre 2020 inclus

C'est désormais une certitude, les élections sociales auront lieu, dans plus de 7.000 entreprises, dans la période du 16 au 29 novembre 2020. Concrètement, entre le 16 et le 29 septembre 2020, chaque entreprise doit, afficher les informations suivantes : la date reportée des élections, l'horaire, éventuellement modifié, des bureaux de vote et le nouveau calendrier électoral.

Pour la date des élections, la règle de remplacement automatique est d'application (ex. le 14 mai 2020 devient le 19 novembre 2020). De même, les heures d'ouverture des bureaux sont en principe conservées. Au besoin, une autre date ou un autre horaire peuvent être choisis via une décision du CE ou du CPPT. Par exemple, si peu d'électeurs peuvent voter pendant les heures de travail.

Les alternatives au vote par bulletins de vote (vote par correspondance ou électronique) sont introduites par un accord unanime entre l'employeur et tous les permanents syndicaux qui ont introduit une liste. Ceci peut se faire au plus tôt à partir du nouveau jour X+36 (du 23 septembre au 6 octobre 2020 inclus) et au plus tard au nouveau jour X+56 (du 13 octobre au 26 octobre 2020 inclus).

La nouvelle « période de protection occulte » a déjà commencé (du 18 au 31 août 2020 inclus), tous les travailleurs étant dès lors protégés contre le licenciement.

Indemnité supplémentaire pour les travailleurs basculant en incapacité de travail pendant la période de COVID-19

Suite à l'accord du G10 et à nos actions, les indemnités d'incapacité de travail sont actuellement temporairement relevées pour les bas et moyens revenus, avec un minimum garanti de 61,22 € par jour, afin de s'aligner sur les indemnités de chômage temporaire majorées pour cause de coronavirus.

Les conditions pour bénéficier de la mesure sont les suivantes :

- Etre reconnu en incapacité de travail à partir du 1er mars 2020 au plus tôt (pas avant)
- Etre lié par un contrat de travail ou assimilé
- Avoir un salaire journalier brut inférieur à 132,9990 € (équivalent à 3.458 € par mois)

Moyennant respect de ces conditions, l'indemnité d'incapacité de travail, d'ordinaire de 60% du salaire journalier brut, est augmentée de 10% de ce dernier, et le résultat est ensuite encore augmenté de 5,63 € par jour. Le total ne peut toutefois pas excéder 79,80 € par jour. Si c'est le cas, le supplément sera limité. Par ailleurs, un montant minimum de 61,22 € par jour est temporairement garanti.

Ces dispositions sont d'application en vertu de la loi du 24 juin 2020 parue au Moniteur du 2 juillet 2020 et ce, initialement, pour la période allant du 1er mars au 31 août 2020. Tenant compte de la prolongation de la mesure du chômage temporaire à la suite du COVID-19 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, cette mesure a été prolongée pour la même période, et sera donc appliquée également jusqu'au 31 décembre 2020. Les mutualités ont toutefois jusqu'au 1er novembre pour commencer à verser ces indemnités supplémentaires.

Pour plus d'informations, voir ici : <https://www.inami.fgov.be/fr/covid19/Pages/indemnite-supplementaire-incapacite-travail-pendant-periode-covid19.aspx>

■ POLITIQUE SOCIALE

Télétravail en période de covid-19

Avec la pandémie de covid-19, le télétravail a connu un véritable envol. Il ressort d'une enquête menée en août par la Banque Nationale et la FEB auprès de 4430 entreprises et indépendants, que 36% des entreprises pensent recourir définitivement au télétravail de façon plus intensive. La même évolution est constatée à l'étranger.

Quelles sont les conséquences du télétravail pour les travailleurs concernés ?

Parmi les points positifs, moins de temps de trajet, ce qui signifie de facto plus de temps libre pour les enfants, les tâches domestiques, une alimentation saine, etc. Au niveau des tâches ménagères, des nuances s'imposent néanmoins.

Une analyse publiée en mai par la VUB indique que rien n'a changé au niveau de la répartition traditionnelle des rôles entre les hommes et les femmes. Dans les faits, les hommes n'ont pas utilisé leur temps libre supplémentaire pour les tâches ménagères, ce qui signifie que la situation est restée pratiquement inchangée pour les hommes et les femmes.

Le télétravail génère davantage d'autonomie en matière de temps de travail et une augmentation de la productivité.

Une étude (27612) publiée en juin par le National Bureau of Economic Research montre que le nombre de réunions de travail a augmenté et qu'il y a également eu davantage de participants par réunion. D'un autre côté, la durée des réunions a été raccourcie d'1/5e, ce qui signifie, en totalité, une diminution du temps de travail consacré aux réunions.

D'avantage d'emails internes ont été envoyés et la journée de travail a été allongée de 8% en moyenne (mesurage au moyen du premier et du dernier e-mail envoyé sur une journée), ce qui indique une limite de plus en plus floue entre le temps de travail et la vie privée et donc un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée.

D'autres effets négatifs du télétravail de longue durée sont les problèmes psychologiques, un sentiment d'éloignement par rapport aux collègues et des problèmes ergonomiques liés à des espaces de travail inappropriés. Les travailleurs sont également confrontés à une hausse des coûts énergétiques.

Points d'amélioration au niveau de la réglementation

A la lumière de ces constats, nous pouvons énumérer une série de points visant à améliorer la réglementation en matière de télétravail, tant au niveau du télétravail structurel qu'occasionnel ou du «télétravail à domicile».

- Tous les travailleurs doivent pouvoir disposer d'un logement/espace correct/calme pour pouvoir télétravailler. Si ce n'est pas le cas, l'employeur doit prévoir des alternatives (par exemple, un bureau-satellite où l'employeur devra mettre à disposition tous les instruments de travail requis).
- Les employeurs doivent intervenir dans les coûts énergétiques et prévoir du matériel ergonomique (ou une indemnisation pour les frais qui y sont liés).
- Prévoir effectivement une obligation d'introduire, dans une CCT (à défaut, dans le règlement de travail), le droit à la déconnexion en déterminant les modalités de l'exercice du droit du travailleur de ne pas être joignable et instaurer des conditions d'utilisation en matière d'outils digitaux de façon à ce que les temps de repos, congés, la vie privée et familiale restent garantis.
- Il convient d'explicitier que tous les télétravailleurs ont le droit de communiquer avec les représentants des travailleurs et vice versa. Il faut comprendre que tous les délégués doivent avoir accès aux moyens de communication électroniques de l'entreprise (intranet, etc.) pour pouvoir communiquer avec les travailleurs dans le cadre de leurs missions (syndicales/de représentation).
- Des précisions sont également nécessaires en matière de protection de la vie privée des travailleurs concernés (vu les nombreuses possibilités qui existent aujourd'hui en matière de moyens technologiques).

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Calcul de l'indemnité de licenciement en cas d'occupation à temps partiel

En cas de licenciement durant une réduction de moitié des prestations de travail dans le cadre d'un crédit-temps avec motif de "soins à un enfant de moins de 8 ans", l'indemnité de préavis et de protection doit être calculée sur la base du salaire à temps plein et non sur la base des prestations réduites. C'est ce qu'a tranché la Cour de Cassation dans son arrêt du 22 juin 2020 (S.19.0031.F).

Selon la Cour, un calcul sur la base des prestations réduites constitue une forme non-justifiable de discrimination indirecte sur la base du sexe, parce que les femmes utilisent plus souvent cette forme de crédit-temps que les hommes.

Cette décision fait suite à l'arrêt de la Cour de Justice du 22 octobre 2009 qui partait du principe que l'indemnité de préavis d'un travailleur ayant un contrat de travail à temps plein et qui est licencié durant son congé parental à temps partiel, devait être calculée sur la base du salaire correspondant au contrat de travail initial.

Avec cette décision historique de la Cour de Cassation, le nombre de cas d'occupation à temps partiel dans lesquels la base d'une éventuelle indemnité de licenciement et de protection reste limitée à l'occupation à temps partiel proprement dite, se trouve encore davantage réduit.

Cet arrêt sera désormais d'application pour toutes les formes de crédit-temps à temps partiel qui sont prises davantage par les femmes que par les hommes. Logiquement, il devrait aussi pouvoir s'appliquer au congé pour assistance médicale (congé pour soins), de sorte que dans ces situations, c'est le salaire à temps plein qui serait pris en compte comme base de calcul.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Plans de transport d'entreprise pour les délégations syndicales à Bruxelles

Bruxelles souhaite réduire les émissions à effet de gaz de 30% d'ici 2025. Le transport routier figure au centre de cette approche. Outre la zone à faible émissions (ZFE), la zone 30 et une politique de stationnement dissuasive, Bruxelles souhaite également aborder la problématique des déplacements professionnels au moyen de plans de transport d'entreprise.

Toutes les entreprises occupant plus de 100 travailleurs sur un même site dans la Région de Bruxelles-Capitale doivent élaborer un plan de transport d'entreprise.

Ce plan de transport d'entreprise comprend :

- 1) Un diagnostic mobilité : une description et une analyse des déplacements des travailleurs et des visiteurs, de l'accessibilité du site et une analyse SWOT.
- 2) Un plan d'action : les objectifs de l'entreprise en matière de déplacements plus efficaces et plus durables, d'obligations légales et les actions que l'entreprise entreprendra pour atteindre ces objectifs.

La délégation syndicale peut faire jouer son influence lors de l'établissement du diagnostic mobilité, mais surtout lors de l'élaboration du plan d'action.

Ce plan d'action doit comprendre des mesures visant à atteindre les normes obligatoires comme la mise à disposition d'un plan d'accès multimodal, l'installation d'un abris à vélos répondant aux normes légales ou encore, l'établissement d'un plan d'action en cas de situations exceptionnelles (comme un pic de pollution) qui perturbent la mobilité des travailleurs et la promotion des transports publics et du vélo.

Le plan d'action peut également comprendre d'autres éléments comme des stimulants financiers pour encourager le carpooling, le vélo ou la marche, le télétravail, une indemnité mobilité via le système du tiers-payant et la mise à disposition de douches et d'un parking à vélo sécurisé.

Le coronavirus a accéléré le « modal shift » en matière de mobilité (répartition entre les différents types de transport). Avec les plans de transport d'entreprise, les délégations syndicales ont l'opportunité de battre le fer tant qu'il est chaud...

(source : TRAJECT)

kobe.martens@fgtb.be

'Re-Thinking Labour Law in the Digitalization Era'

Le 15 et le 16 octobre, une conférence internationale sera organisée sur le droit du travail à l'ère du numérique. L'ensemble de la conférence numérique est le fruit d'une collaboration entre la CES, l'ETUI et le European Lawyers for Workers Network.

Thèmes abordés :

- Intelligence artificielle
- Travailleurs de plateforme
- Protection des données
- Protection des droits fondamentaux

Participation gratuite. Plus d'infos et inscription via www.etui.org > Events

Le coronavirus a induit un changement temporaire (?) de mobilité

Pendant le lock down, 19% des travailleurs belges se sont retrouvés en chômage technique et 49% ont effectué du télétravail à temps plein ou à temps partiel. Une baisse de 80% des voyageurs a été recensée dans les trains et le nombre de kilomètres parcourus quotidiennement sur les autoroutes (hors transport de marchandises) a diminué de plus de la moitié. Entre-temps, les ventes de vélos ont explosé et Bruxelles a accueilli plus de 40 kilomètres de voies cyclables en plus. Après le lock down, 40% des utilisateurs des transports publics et 29% des automobilistes ont déclaré utiliser plus souvent le vélo pour leurs déplacements.

(source : TRAJECT)

Lutte contre les discriminations : brisons la glace !

La Cellule Lutte contre les Discriminations du CEPAG et de la FGTB wallonne, CLCD, a fait peau neuve : nouveau logo et nouvelle charte graphique, mais toujours le même service !

Depuis 2008, la CLCD est à vos côtés pour lutter contre toute forme de discrimination, d'exclusion ou d'exploitation à l'embauche, lors d'une formation ou au travail, du fait de votre origine, âge, état de santé, orientation sexuelle ou identité de genre, handicap, convictions, nationalité, affiliation ou militantisme syndical...

Concrètement, la CLCD ce sont des conseillères et conseillers présents pour vous apporter une écoute, de l'information et un accompagnement de qualité si vous êtes témoin ou victime de discrimination. Grâce à un accord de coopération avec UNIA (le service public fédéral de lutte contre la discrimination et pour l'égalité des chances) et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ainsi que ses relations avec les permanent.e.s et juristes de Centrales professionnelles de la FGTB, la cellule est outillée pour négocier d'éventuelles réparations auprès de l'employeur et, le cas échéant, pour introduire votre dossier en justice.

De plus, la CLCD favorise le travail de prévention collectif, raison pour laquelle nous proposons aux déléguées et délégués FGTB de nous solliciter, via leur permanent.e de Centrale professionnelle, afin d'élaborer, ensemble, un plan d'actions efficace pour prévenir toute forme de discrimination au sein de leur entreprise.

Contactez la CLCD :

Par téléphone : 081/26 51 56

Par mail : clcd@cepag.be

Sur le web : www.clcd.info

ECHO REGION WALLONIE

L'allocation pour l'aide aux personnes âgées en Wallonie

La Ministre C. Morreale a demandé l'avis du CESEW sur les textes mettant fin à la gestion transitoire de l'APA par le Fédéral. À partir du 1er janvier 2021, la Wallonie sera pleinement compétente pour les conditions d'octroi, le montant de l'allocation, les procédures, le financement des opérateurs ainsi que le rôle du régulateur, l'AViQ. Dans ce cadre, la FGTB wallonne a exprimé plusieurs avis, dont quelques-uns sont ici mis en avant.

Choix des opérateurs et du régulateur

Les organismes assureurs (mutualités) deviendront opérateurs du dispositif. Après avoir vérifié le volet administratif et médical, ils ouvriront le droit et payeront les allocations. L'AViQ sera cantonnée à un rôle de régulateur, contrôlant les opérateurs aux niveaux administratifs et financiers ainsi que pour les évaluations médicales.

La FGTB wallonne sera attentive à ce que cette nouvelle multiplicité d'opérateurs n'aille pas à l'encontre d'une simplification administrative. Afin de garantir une équité de traitement des demandeurs, l'AViQ devra donc disposer des moyens suffisants pour effectuer ses contrôles. Si des marges venaient à être disponibles en termes de personnes, celles-ci seraient affectées pour couvrir les besoins inhérents au plan de personnel 2020-2021 de l'AViQ. La FGTB wallonne demande que ce point soit soumis au Comité du secteur XVI, pour évaluer si des moyens suffisants seront affectés par l'AViQ au contrôle de l'APA ainsi que le profil des professionnels habilités à effectuer le contrôle de l'évaluation médicale.

Conditions d'octroi de l'APA

Le risque de pauvreté des personnes âgées est élevé. Or, les plafonds de revenus d'attribution de l'APA sont beaucoup trop bas (14.214 €/an cohabitant ou un isolé, 17.762 € pour un ménage), soit au même niveau, voire inférieurs, aux seuils de pauvreté (14.246 € pour une personne seule et 21.369 € pour 2 adultes). Par ailleurs, le plafond « ménage » peut exclure une personne à faible pension, si elle dépasse ce plafond en la cumulant avec les revenus de son cohabitant s'il n'est pas parent ou allié au premier, deuxième ou troisième degré. Cette situation est particulièrement préjudiciable aux femmes dont la pension moyenne est de 943€ contre 1.395€ pour les hommes.

Conséquence : en Wallonie, 54 % des personnes pouvant prétendre à l'APA n'y ont

pas droit à cause du plafond (36.842 bénéficiaires sur 79.431 bénéficiaires potentiels). Pour la FGTB wallonne, le rehaussement du plafond et l'individualisation du droit devraient être mis en œuvre afin de prévenir la pauvreté des personnes âgées et de lutter contre les inégalités femmes-hommes.

Une étude est actuellement menée auprès des bénéficiaires pour évaluer l'efficacité de l'APA en termes de protection contre la privation matérielle, de réponses à la perte d'autonomie et aux besoins de participation sociale. La FGTB wallonne restera attentive à ce que les évolutions qui en résulteront aillent dans le sens de ses revendications.

Gestion des indus

Le gouvernement a précisé jusqu'à quel montant d'indus et à partir de quel plafond de revenus la renonciation à la récupération des indus sera automatique. Cette position rencontre celle défendue par la FGTB wallonne

Quant à la méthodologie de calcul du revenu pour ouvrir le droit à l'APA, la FGTB wallonne demande qu'elle soit au maximum liée à des sources authentiques sur supports électroniques (pensions, cadastres...) pour éviter les paiements indus.

Perspectives budgétaires

La FGTB wallonne demande enfin des clarifications sur les perspectives budgétaires, en y intégrant nos revendications (augmentation du plafond de revenus et individualisation du droit) et l'évolution à la hausse potentielle des demandes qui résulterait d'une meilleure information sur le dispositif.

raphael.emmanuelidis@cepag.be

Vers un modèle flamand de soins intégraux

Depuis la 6e réforme de l'Etat, la Flandre vise (à parvenir à) un modèle de soins propre, avec comme points prioritaires des soins et un soutien intégraux. A côté de la demande de soins, l'autonomie, la participation sociale et la responsabilisation du demandeur de soins sont des éléments clés. Le processus de désinstitutionnalisation, entraînant un transfert des soins aux malades de longue durée des grandes institutions collectives à la communauté, cadre dans ce nouveau modèle de soins. En Flandre, on parle de « sociétisation des soins », selon le modèle du ministre flamand de l'époque, Jo Vandeurzen (CD&V).

Sociétisation ne peut pas être synonyme d'économies

De nombreux hommes politiques et citoyens sont séduits par ce plaidoyer. L'idée de soins personnalisés par des proches, chez soi ou dans son voisinage, est plus séduisante que l'idée des soins dans une grande institution. Pour les hommes politiques, l'idée de plus de soins à domicile, cadre dans un exercice visant à augmenter l'efficacité des soins. La FGTB flamande soutient l'idée de plus d'autonomie pour le patient, mais en période de déficits financiers et d'économies linéaires, le glissement vers des soins axés sur la demande pourrait vite se traduire par une opération d'économies du côté des patients et des travailleurs.

Un financement axé sur la demande n'apportera pas de solution aux manques croissants de personnel de soins. Le secteur a justement besoin d'une revalorisation en profondeur pour parvenir à un travail faisable. Davantage de personnel est nécessaire sur le terrain pour répondre adéquatement aux besoins de soins des utilisateurs. D'un autre côté, de meilleures conditions de travail sont aussi nécessaires pour parvenir à un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée et formation du personnel.

Des soins à la mesure du citoyen émancipé?

La "solidité" de l'offre semble aussi être un point à intégrer dans la discussion. La pandémie de Covid-19 a eu un impact non-négligeable sur le secteur de la santé et du bien-être. La collaboration entre la première, la deuxième et la troisième ligne – une situation inédite – offre, à l'avenir, de nombreuses opportunités pour plus de soins intégraux. Dans le secteur des soins aux personnes handicapées, où les structures dépendent du financement personnel, nous avons toutefois vu que la continuité des soins était mise sous pression.

Parallèlement, nous devons aussi tenir compte de la charge supplémentaire pour le patient dans le nouveau modèle de soins. Le risque, si nous ne sommes pas vigilants, est de créer un système qui fonctionnera bien pour les citoyens émancipés, mais qui laissera de gros trous pour toutes les personnes fragiles, moins indépendantes ou tout simplement moins riches. Le soutien et l'accompagnement par le réseau d'aide sociale sont ici cruciaux.

Les aidants proches sous pression

Dans ce processus, il ne faut pas non plus oublier les aidants proches. Le nombre potentiel d'aidants proches diminue dans le monde entier. Selon les chiffres du Bureau fédéral du Plan, en 1991, notre pays comptait 19 aidants proches potentiels pour chaque personne de plus de 85 ans. En 2020, ce chiffre a été diminué de moitié. La force mentale des aidants proches est un élément dont il faut tenir compte dans la discussion, tout comme leur situation financière et le soutien par des services professionnels.

Enfin, d'autres éléments que l'on oublie trop souvent dans la discussion, sont le temps nécessaire pour assurer des tâches de soins et l'environnement dans lequel vit le patient. Aujourd'hui, on voit combien ces points sont importants pour le bien-être général. Il est important que la dimension de genre aussi soit intégrée dans la politique et dans la pratique. A ce niveau, les employeurs peuvent donner le bon exemple avec des accords de travail flexibles dans le cadre de tâches de soins. Le crédit-temps avec motif de soins doit devenir accessible à tous. Par ailleurs, des structures d'accueil de l'enfance de qualité et accessibles (y compris dans le cadre extrascolaire) restent des conditions connexes importantes.

Besoin de davantage de moyens

Il y a encore de nombreux pièges pour parvenir à une concrétisation positive de la sociétisation des soins. L'un deux, et non des moindres, est que le terme ne peut en aucun cas être synonyme d'économies, comme cela a encore récemment été le cas. Force est en effet de constater, qu'en de nombreux terrains, les adaptations nécessaires à la façon dont nous organisons nos soins nécessiteront justement plus de moyens.

Lisez l'article complet sur www.sampol.be/beter-na-corona

elisabeth.geenen@vlaamsabvv.be

De nouveaux socles de compétences

On sait déjà que l'année scolaire 2020 – 2021 sera une année de défis. Cette année, les écoles secondaires devront non seulement guider leurs élèves en cette période mouvementée, tout en veillant au port du masque et au respect de la distanciation sociale, mais aussi traduire les nouveaux socles de compétences en «dossiers de curriculum»¹, plans d'apprentissage, manuels et cours. Car à partir de l'année scolaire 21-22, les nouveaux socles de compétences seront introduits pour la troisième année secondaire.

Une formation de base faisable et ambitieuse est profitable à tous

Tant le conseil flamand de l'enseignement que les interlocuteurs sociaux au SERV (Conseil socio-économique de la Flandre) soulignent que les nouveaux socles de compétences permettent d'obtenir des objectifs d'enseignement séduisants, cohérents, orientés vers l'avenir et motivants. Les socles de compétences doivent être motivants et faisables pour tous les élèves, avec des talents et des capacités différents.

Pour toute clarté, soulignons que ceci doit aussi être vrai pour le groupe d'élèves dans toute sa diversité dans la finalité du marché du travail : une formation ambitieuse et équilibrée est profitable non seulement aux élèves qui savent très bien ce qu'ils veulent et qui optent consciemment pour une formation orientée vers le marché du travail, mais aussi aux élèves plus fragiles.

Lire l'article complet de Sarah Lambrecht sur :

www.abvv-experten.be

(en néerlandais uniquement)

¹ Dans l'enseignement secondaire flamand, un "dossier de curriculum" décrit l'ensemble de la formation d'une partie structurelle et reprend tous les objectifs qui s'appliquent à cette partie structurelle.

Belarus : liberté d'association, priorité de l'UE ?

Alors que ces lignes sont écrites, la société civile proteste depuis des semaines suite à l'annonce des résultats électoraux. Nombre de travailleurs, suivant l'appel du mouvement syndical indépendant du pays, lancent des grèves pour exiger les changements démocratiques, la fin du recours aux contrats de courte durée et l'arrêt de la répression à leur encontre.

Si la mobilisation des travailleurs et de leurs cadres syndicaux est décisive pour l'avenir du pays, ils en paient le tribut : emprisonnements, passages à tabac, licenciements facilités par les contrats de courte durée, menaces de non versement des salaires et présence de troupes anti-émeute sur le lieu de travail. Rien d'étonnant : l'OIT est régulièrement amenée à traiter de violations des Conventions 87 et 98 relatives à la liberté d'association et au droit à la négociation collective par le Belarus.

La FGTB joint sa voix à celle de la CES : le respect des droits humains, dont la liberté d'association, doit enfin devenir une réelle priorité de la politique européenne vis-à-vis des pays de son voisinage oriental. Les sanctions UE envisagées vis-à-vis du Belarus doivent cibler sans équivoque les violations de cette liberté fondamentale.

La FGTB a interpellé le Ministre Goffin des Affaires étrangères en ce sens et appelle à signer une pétition sur www.labourstart.org.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Accord entre les partenaires sociaux européens sur la digitalisation

En pleine crise de la Covid-19, les revendications de la FGTB liées à l'impact de la digitalisation sur le monde du travail prennent plus que jamais toute leur importance. En effet, un nombre conséquent de travailleurs et de travailleuses ont notamment été contraint.es de télétravailler durant la crise sanitaire. Et ceci a notamment mis en exergue les questions du droit à la déconnexion, de santé et sécurité et de conditions de travail. Pour la FGTB c'est clair : il est urgent de donner un cadre à l'extension de la digitalisation, notamment dans le contexte du recours accru au télétravail. Et ce défi se pose partout en Europe.

A ce sujet, l'accord signé au mois de juin par les partenaires sociaux européens sur la digitalisation pourrait être utile. Il a pour objectif de fournir des propositions pour guider les partenaires sociaux, au niveau national et sectoriel, à concevoir des mesures liées à la transformation digitale. De façon transversale, il se focalise sur un processus de partenariat à mettre en œuvre au sein des entreprises concernant les technologies digitales. Il repose sur 4 parties thématiques qui regroupent des mesures à mettre en œuvre :

compétences numériques et garanties d'emploi ; modalités de connexion et de déconnexion ; intelligence artificielle et garantie du principe de l'humain aux commandes ; respect de la dignité humaine et surveillance. Il est tout à fait regrettable que cet accord ne soit en rien contraignant mais il pourra aider à mettre sur la table les revendications syndicales et demander leur implémentation.

Il est également à noter qu'au niveau européen, le Parlement se penche actuellement sur un véritable droit à la déconnexion. Par ailleurs, l'impact de la digitalisation sur la protection sociale, la fiscalité, le statut d'emploi et la santé et sécurité doit continuer à être au cœur des revendications syndicales, en Belgique et partout en Europe.

sophie.grenade@fgtb.be

L'IFSI face à la pandémie

En ces temps de pandémie, l'IFSI - Institut de coopération syndicale internationale de la FGTB - s'est mis, comme tout le monde, en mode virtuel. Ses partenaires africains, latino-américains et asiatiques également, pour les réunions, négociations, formations syndicales, ... tous utilisent les services de visioconférences numériques. Pour faire face à la crise économique, les employeur-ses ont durci les conditions de travail et ont obtenu de leurs Autorités plus de flexibilisation et des adaptations du Code du Travail ou de certaines lois du travail. Les droits des travailleur-ses et des syndicats sont réduits comme peau de chagrin. Les syndicats, en télétravail, essaient de faire front à ces attaques. En même temps, ils doivent réorganiser les formations syndicales et assurer l'information sur la prévention de la COVID-19.

L'IFSI a répondu présent aux différentes demandes d'aide de ses partenaires. Avec le soutien de la Coopération belge, les confédérations syndicales du Kenya (COTU), du Rwanda (CESTRAR) et de Colombie (CUT), entre autres, ont distribué masques et gel désinfectant aux travailleur-ses de leurs pays.

Certains syndicats ont opté pour équiper leurs régionales d'ordinateurs afin de pouvoir garantir le travail à distance comme le syndicat de la construction du Pérou FTCCP ou installer un studio vidéo pour créer leurs modules de formation comme le syndicat colombien des travailleur-ses du pétrole (USO). D'autres lancent des campagnes de sensibilisation COVID-19 auprès des travailleur-ses par affiches, spots, vidéos comme au Rwanda ou au Pérou.

Enfin, l'IFSI va augmenter l'aide aux travailleur-ses migrant.es de 10 pays africains au sein de son projet avec la régionale africaine de la Confédération Syndicale Internationale en renforçant le plaidoyer en faveur de la défense de leurs droits.

yolanda.lamas@ifsi-isvi.be