

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 9, novembre 2019

■ Economie

Budget des soins de santé 2020

■ Entreprises

Projet Causineq – Recherche sur les
déterminants d'inégalités sociales en termes
de morbidité et de mortalité en Belgique

■ Politique sociale

Modification de la directive détachement :
quelles avancées pour les travailleurs ?

■ Ombuds social

Pour la Cour constitutionnelle, la
cotisation d'activation pour la dispense
de prestations pour les travailleurs
âgés ne pose pas de problème

■ Echo région Bruxelles

Clauses sociales dans les marchés publics

■ Echo région Wallonie

Déclaration de politique régionale
wallonne : points d'attention

■ Echo région Flandre

Quel avenir pour les accords des
partenaires sociaux européens ?

■ Europe & Relations Internationales

L'OIT et l'OMC à l'heure de l'économie digitale

Le télécharger?

www.fgtb.be/publications

Le recevoir par mail?

patsy.delodder@fgtb.be

Pour une sécurité sociale fédérale forte

Nous fêterons prochainement les 75 ans de notre sécurité sociale. Une sécurité sociale dont les bases ont été jetées lors du Pacte social de 1944 qui prévoyait de répartir équitablement les fruits de la croissance économique entre le travail et le capital, notamment via la sécurité sociale. Nous constatons aujourd'hui que ces accords demandent à être revus. La part des salaires diminue et les cotisations patronales ne sont plus en phase avec l'augmentation de la masse salariale. Et ce, alors que les besoins - et donc aussi les dépenses - augmentent, notamment à la suite du vieillissement de la population.

La sécurité sociale nécessite dès lors un refinancement. Le relèvement du taux d'emploi peut y contribuer, s'il s'agit d'emplois de qualité, avec des salaires et des cotisations justes. L'emploi, seul, ne suffira donc pas. Les salaires doivent de nouveau correspondre à la hausse de productivité, via une révision de la loi salariale de 1996. La loi sur le financement de la sécurité sociale doit également être revue en profondeur, en répondant aux manquements de la loi du 17/04/2017. Ce qui implique de garantir la dotation d'équilibre, de renforcer et bétonner le financement alternatif (en plus d'un pourcentage sur les recettes de la TVA et le précompte mobilier, prévoir aussi un pourcentage sur les recettes de l'impôt des sociétés), de laisser la dotation publique classique évoluer pleinement en fonction du vieillissement. Mais aussi d'introduire un moratoire sur les avantages salariaux avec moins de cotisations sociales et de soumettre désormais un certain nombre de ces exonérations existantes aux cotisations ordinaires : nous pensons en premier lieu aux actions ou warrants.

Il est également temps d'élargir le financement de la sécurité sociale car celle-ci profite après tout à la population au sens large. A cet égard, les épaules les plus larges doivent supporter les charges les plus lourdes. Ceci est parfaitement possible via une conversion de la cotisation spéciale de sécurité sociale en une cotisation qui comprendrait toutes les catégories de revenu (sociétés, indépendants...) mais qui ménagerait les bas et moyens revenus (jusque 3000 euros bruts et exonération première habitation).

Cette sécurité sociale doit, dans tous les cas, rester fédérale. Personne ne veut des pensions flamandes, bruxelloises ou wallonnes, mais bien des meilleures pensions et une pension minimum décente de 1500 euros (nets). La sécurité sociale est outre une assurance sociale qui organise la solidarité entre les personnes et pas entre les régions. Enfin, il convient également de souligner qu'avec notre cotisation de 70%, nous sommes l'actionnaire majoritaire et qu'à ce titre, nous nous opposerons fermement à une tentative de reprise hostile à consonance nationaliste.

WWW.FGTB.BE

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

■ ECONOMIE

Budget des soins de santé 2020

Chaque année au mois d'octobre, une proposition de budget des soins de santé de l'année suivante est soumise au vote du Conseil Général de l'INAMI. Les interlocuteurs sociaux y ont droit de vote, de même que les mutuelles, les représentants du Gouvernement fédéral et le Président du Conseil Général de l'INAMI.

Cette année, la seule proposition soumise avait été préparée par les prestataires de soins et les mutuelles, et avait été préalablement approuvée à la quasi-unanimité par le comité de l'assurance de l'INAMI. Les représentants du Gouvernement l'ont toutefois balayée d'un revers de la main.

Cette proposition était conforme aux obligations légales d'une norme de croissance de 1,5% du budget des soins de santé, telle qu'imposée par le Gouvernement Michel depuis le début de la législature précédente. Elle comprenait des économies de 162 millions d'euros à réaliser dans le secteur pharmaceutique, systématiquement en dépassement de son objectif budgétaire. Ces économies aurait dû être réalisées par l'usage renforcé des biosimilaires, et en continuant à miser sur la prescription rationnelle des médicaments par les médecins. En outre, la proposition prévoyait qu'un cadre légal fournirait des leviers pour maîtriser le budget dans ce secteur également. Elle isolait par ailleurs quelques dépenses exceptionnelles à ne pas reprendre dans les calculs, et présentait en conséquence un budget en équilibre qui évitait d'imposer de nouvelles économies aux autres secteurs de l'assurance soins de santé, et qui permettait aussi de dégager une petite marge de 101 millions d'euros pour de nouvelles initiatives urgentes en faveur des patients.

D'ici 2024, l'écart entre l'objectif de croissance légale de 1,5% pour l'assurance soins de santé et l'évolution des besoins en soins de santé sera de 2 milliards d'euros. C'est pourquoi la proposition comprenait non seulement des mesures financières, mais aussi des propositions de fond pour un avenir meilleur de notre système de soins de santé. Elle préconisait une approche différente fondée sur une vision pluriannuelle, une politique transversale, un suivi des objectifs de santé, un financement suffisant pour répondre aux besoins et une responsabilité accrue pour le secteur pharmaceutique.

Lors du vote, les représentants du gouvernement fédéral se sont abstenus, la balayant d'un revers de la main, sans même en discuter ou proposer d'alternative. C'est pourquoi après ce vote, les prestataires de soins et les gestionnaires d'institutions de santé, les mutualités et les syndicats se sont exprimés ensemble par la voie d'un communiqué de presse dans lequel ils ont regretté l'attitude du Gouvernement. Ils y ont aussi souligné que par cette attitude, le Gouvernement a mis la concertation hors-jeu et a plongé les patients, les prestataires de soins et les établissements de soins dans l'incertitude. Car la conséquence de cette abstention* est qu'il n'y a à ce jour pas de budget fixé pour l'assurance soins de santé en 2020. Car l'une des conditions pour que le budget soit approuvé est que tous les représentants du Gouvernement votent en faveur de la proposition soumise, et pas seulement qu'il y ait une majorité en faveur de cette proposition.

**Pour le reste, 4 représentants de la FEB ont voté contre, le représentant de l'Unizo s'est abstenu et les mutuelles, les syndicats et le Président du conseil général ont voté pour.*

anne.panneels@fgtb.be

■ ENTREPRISES

Projet Causineq - Recherche sur les déterminants d'inégalités sociales en termes de morbidité et de mortalité en Belgique

Le groupe de chercheurs VUB et de l'UCL a présenté les résultats des cinq ans de recherche. Nous présentons ici les résultats les plus alarmants, révélés dans leur communiqué de presse.

Données préalables

L'espérance de vie a augmenté fortement ces dernières décennies, surtout parmi les plus de 65 ans.

Elle se situe à environ 80 ans pour les hommes et les femmes belges.

Différences de mortalité

Les résultats dénoncent de fortes inégalités entre les groupes en bas de l'échelle sociale et ceux qui se situent tout en haut. Elles ont augmenté depuis les années 90.

Pour la période 2011-2015, une différence d'espérance de vie de 9 ans pour les hommes et de 6 ans pour les femmes est mesurée entre ces groupes. Ces écarts sont surtout constatés parmi les plus de 65 ans (maladies cardiovasculaires et respiratoires).

Disparités selon les conditions d'emploi

Pour la période 2001-2011, les femmes, mais surtout les hommes, sans emploi, ont deux fois plus de risques de décéder que les travailleurs.

Les chômeurs avec un niveau d'éducation plus haut ont un risque un peu plus faible de mortalité que ceux avec un niveau d'éducation bas.

La différence d'espérance de vie entre les chômeurs et les travailleurs est la plus grande parmi ceux qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

Écarts de mortalité parmi les travailleurs

Le risque de mortalité est plus élevé (toutes causes confondues et par cancers en particulier) pour les travailleurs qui ont un contrat temporaire, les saisonniers et les intérimaires. Intérimaires hommes : 57% de différence avec les travailleurs ayant un CDI ; intérimaires femmes : 31% des différence avec les travailleuses ayant un CDI (période 2001-2016).

L'état de santé ressenti des travailleurs « précaires » (contrat non permanent, revenus bas, flexibilité des heures de travail, protec-

tion sociale basse) est associée à d'avantage de plaintes de santé (50% en plus). Cette situation est identique à celle des chômeurs.

Espérance de vie selon les caractéristiques du ménage

Les personnes mariées et les couples cohabitants ont une espérance de vie plus élevée que les isolés.

Conclusions tirées de la recherche : les politiques sociales actuelles ne permettent pas de neutraliser ces différences.

Enquête *Modern Times ?* de la FGTB

L'enquête, organisée tous les trois ans, est maintenant lancée jusqu'au 20 décembre. Au début de l'année prochaine, nous pourrons, à moindre échelle mais de manière significative, apporter notre contribution à l'étude des conditions de vie et d'emploi des travailleurs (14 500 répondants en 2017).

Nous avons organisé une première enquête en 2013, *Technostress*, sur la nature et l'ampleur de la problématique de la charge psychosociale et des troubles musculo squelettiques provoqués par le travail sur machines et ordinateurs. En 2014 et en 2017, avec nos enquêtes *Modern Times ?*, nous nous sommes penchés sur les nouvelles formes de management et les nouvelles manières d'organiser le travail.

Les questions sondent le niveau socioéconomique et la situation familiale du répondant, la mobilité, l'emploi (secteur et la grandeur de l'entreprise, la fonction exercée, le type de contrat, le régime de travail, l'exercice d'une activité complémentaire, le nombre de jours de congé, l'offre de formations), l'organisation du travail (horaires atypiques, prestations d'heures supplémentaires rémunérées/récupérées et pas, l'utilisation d'ordinateurs/téléphones et les effets soupçonnés sur la santé), l'inquiétude quant à l'avenir dans l'entreprise, la politique de prévention de l'employeur (risques psychosociaux, procédure du retour au travail des malades de longue durée, plan pour les travailleurs âgés) et l'état de la concertation sociale dans l'entreprise.

Lien vers le questionnaire FR bit.ly/2Vtpng0

Lien vers le questionnaire NL bit.ly/2OxGThL

caroline.verdoot@fgtb.be

Retour au travail après une maladie de longue durée : nouveau guide pour les délégués

Depuis le 1er décembre 2016, toutes les entreprises sont tenues d'élaborer une politique de réintégration collective en étroite collaboration avec les délégués du CPPT ou, à défaut, les membres de la délégation syndicale (art. 1.4-79 code du bien-être au travail). Cette politique, qui doit être évaluée tous les ans, vise à donner à tous les travailleurs, de la même façon, une chance honnête, de reprendre le travail et de bien préparer ce retour au travail. La pratique nous apprend toutefois que la grande majorité des entreprises n'ont pas encore développé de politique de réintégration. Pour aider nos délégués à développer une politique de réintégration collective, nos services ont développé un guide pratique avec des conseils collectifs et individuels pour les délégués.

La brochure est disponible gratuitement sur le site de la FGTB, www.fgtb.be/brochures, ou www.fgtb.be/-/retour-au-travail-apres-une-maladie-de-longue-duree. Le guide sera actualisé régulièrement.

■ POLITIQUE SOCIALE

Modification de la directive détachement : quelles avancées pour les travailleurs ?

En 1996, l'Union européenne adopte une directive réglementant la situation des travailleurs détachés. Cette première mouture donna lieu à de sérieux abus sur le terrain, entraînant bien souvent une concurrence déloyale, d'où l'amalgame actuel entre détachement, dumping social et fraude sociale. Ce détournement de la finalité de la réglementation trouvait principalement sa cause dans le fait que les travailleurs détachés étaient payés en fonction du salaire minimum du pays d'accueil et le fait que la sécurité sociale reste calculée et due dans le pays d'origine ou d'envoi. Une révision du texte était donc plus que bienvenue et le texte final a finalement été adopté en juin 2018. Les Etats membres ont désormais jusqu'au 30 juillet 2020 pour transposer les modifications dans leur droit national.

En Belgique, des réunions ont été organisées au CNT, et le SPF y a présenté son avant-projet de loi, qui devrait modifier la loi du 5 mars 2002 transposant la directive de 1996. L'avis du CNT devrait être finalisé durant le courant du mois de décembre.

« À travail égal, salaire égal »

La nouvelle directive entérine sa logique de libre prestation des services, tout en garantissant davantage de droits destinés à protéger les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs détachés. Le texte élargit le noyau dur des dispositions s'appliquant aux travailleurs durant le temps de leur détachement. On ne parle plus de « salaire minimum » mais bien de « rémunération ». Cette dernière restera de la compétence des seuls Etats membres et englobera tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires. À moins que ces frais ne soient remboursés à titre de dépenses encourues par le travailleur en raison du détachement, les allocations propres au détachement feront partie de la rémunération.

Le nombre de CCT qui pourront s'appliquer à la relation de travail se trouve élargi. Cet élargissement n'aura pas d'impact considérable en Belgique puisque lors de la transposition de la directive de 1996, le législateur avait déjà pris l'initiative de ne pas limiter le respect des garanties contenues dans les CCT relatives au seul secteur de la construction.

Les règles applicables aux agences d'intérim nationales s'appliqueront aussi aux agences d'intérim étrangères qui mettent des travail-

leurs à disposition. L'entreprise utilisatrice devra informer l'agence d'intérim des conditions de travail et de rémunération s'appliquant aux travailleurs.

Le nouveau texte limite la durée du détachement à 12 mois, prolongeable de 6 mois, moyennant une notification motivée. En cas de détachement en remplacement d'un autre travailleur pour effectuer « la même tâche au même endroit », la durée de ce dernier sera prise en considération pour calculer la durée totale. En cas de dépassement, le travailleur détaché doit pouvoir bénéficier, à quelques exceptions près, de l'ensemble des conditions de travail applicables dans l'Etat d'accueil.

L'avis du CNT tiendra compte des remarques formulées par les interlocuteurs sociaux. Les débats portèrent principalement sur les informations devant figurer sur le site internet national unique, les critères à prendre en compte pour déterminer les sanctions à appliquer en cas de manquements, ainsi que sur l'application immédiate des nouvelles règles aux situations détachements déjà en cours le 30 juillet 2020. L'administration a proposé un texte relativement fidèle à celui de la directive, tout en tenant compte des observations et requêtes faites par les interlocuteurs sociaux.

Malgré ces améliorations notables, la situation des travailleurs mobiles n'atteindra un juste équilibre que lorsque l'Europe se dotera de règles claires et cohérentes en matière de détachement, d'une véritable coordination des systèmes de sécurité sociale et d'une coopération efficace en matière d'inspection pour lutter efficacement contre la fraude sociale et les abus.

hugues.ghenne@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Pour la Cour constitutionnelle, la cotisation d'activation pour la dispense de prestations pour les travailleurs âgés ne pose pas de problème

Fin 2017, le gouvernement a introduit une cotisation spéciale d'activation sur le salaire trimestriel brut de travailleurs (âgés) complètement dispensés de prestations. La cotisation devait être payée, à partir du 1er janvier 2018, par l'employeur concerné et visait à décourager l'utilisation de ce système.

La cotisation varie de 20% pour les travailleurs de moins de 55 ans à 10% pour les travailleurs à partir de 62 ans. Il y a également toujours un montant minimum.

La loi-programme du 25 décembre 2017 (M.B. 29 décembre 2017), qui a introduit la réglementation, prévoyait une exception pour les travailleurs qui sont entrés dans un mécanisme de dispense complète de prestations avant le 28 septembre 2017 et pour les cas où une CCT à durée indéterminée introduisant un tel système avait été déposée auprès du greffe du SPF ETCS avant le 28 septembre 2017.

Le 24 octobre 2019, la Cour constitutionnelle a jugé que la cotisation spéciale d'activation était fondée sur des objectifs légitimes (main-

tenir les travailleurs âgés au travail parce qu'ils représentent un important potentiel humain, et compensation partielle pour la diminution des revenus provenant des cotisations sociales en raison de salaires généralement plus bas).

Utiliser une date charnière avant la publication de la loi revient en revanche à traiter différemment des employeurs sans aucune justification.

La Cour juge que l'exception prévue doit également s'appliquer à tous les travailleurs qui sont entrés dans un mécanisme de dispense complète de prestations en application d'une convention individuelle ou collective de travail conclue entre le 28 septembre 2017 et le 29 décembre 2017. bonne exécution des marchés publics.

lander.vanderlinden@abvv.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Clauses sociales dans les marchés publics

En février 2017, le Gouvernement bruxellois, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, adoptait un plan de 7 mesures concrètes visant à réduire les risques de fraude sociale et de dumping social dans les marchés publics.

L'une de ces mesures visait à réformer la législation en matière de clauses sociales, afin de limiter les pratiques de dumping social qu'elles pouvaient engendrer. A Bruxelles, la Région a en effet toujours privilégié les clauses sociales d'insertion de demandeurs d'emploi dans les marchés publics avec comme conséquence notamment d'entraîner régulièrement la substitution d'emplois stables et de qualité par des emplois beaucoup plus précaires dans les entreprises. La réforme attendue est toujours en discussion, mais la FGTB Bruxelles a obtenu que la question soit traitée sur base d'une approche sectorielle des clauses sociales (nettoyage, construction, catering, gardiennage...). Elle revendique également auprès du nouveau Gouvernement bruxellois, la mise en œuvre

de véritables clauses anti-dumping dans les cahiers des charges des marchés publics bruxellois (clauses imposant des obligations de formation des travailleurs de l'entreprise, obligeant à analyser la charge de travail effective...). La question du contrôle des marchés publics est bien évidemment centrale dans ce dossier. La FGTB Bruxelles demande un effort tout particulier en ce qui concerne la formation des adjudicateurs chargés du contrôle des marchés publics, le renforcement des services d'inspection et le développement par l'Observatoire des prix d'un outil d'analyse de la situation financière et économique des entreprises soumissionnaires et d'un répertoire des entreprises bruxelloises reprenant les attestations de bonne exécution des marchés publics.

samuel.droolans@fgtb.be

« La politique régionale bruxelloise, quel genre ? »

Le Conseil Bruxellois de l'Egalité entre les femmes et les hommes (CEFH) organise le 11 décembre 2019 une matinée de rencontre sur « La politique régionale bruxelloise, quel genre ? ». Lors de cette matinée, le CEFH a invité les ministres Bruxellois à venir y présenter les politiques d'égalité des chances, avec un focus sur l'égalité entre les femmes et les hommes aux travers des matières dont elles/ils ont la charge.

De 8h30 à 13h30 à la salle de La Bellone, Rue de Flandre 46, 1000 Bruxelles.

*Inscription et plus d'infos :
Audrey TRENTESAUX :
atrentesaux@sprb.brussels*

> Emission TV

Combats de pauvres

Le dernier numéro de «Regards» vous propose quelques extraits choisis de «Combat de pauvres», une pièce de la Compagnie Art&ça.

En Belgique, 1 personne sur 5 est pauvre ou risque de le devenir. 20% de la population. 2,3 millions de personnes. En Wallonie, c'est 1 personne sur 4. A Bruxelles, 1 personne sur 3.

Nos pays n'ont jamais été aussi riches, mais les écarts entre les plus riches et les plus pauvres n'en finissent plus de se creuser.

«Combat de pauvres» nous invite à regarder la pauvreté en face et à la prendre pour ce qu'elle est: le résultat des politiques antisociales, des politiques d'austérité menées en Belgique et ailleurs depuis de trop nombreuses années.

Car en réalité, il n'y a pas de pauvres: il n'y a que des femmes, des hommes, des enfants qui ont été appauvris par des choix politiques qu'il nous appartient de contester.

Une émission à (re)voir sur fgtb-wallonne.be ou cepag.be

Réalisation :

Yannick Bovy - 2019 - 26 mn.

Une émission produite par le CEPAG & proposée par la FGTB wallonne.

DVD disponible au prix de 5€ :

daniel.wojtalik@cepag.be

02/506 83 96

> En radio

Chaque semaine, retrouvez Opinions FGTB en radio.

Cinq minutes d'antenne. Un sujet d'actualité. Une interview.

C'est tous les jeudis sur les ondes de La Première - RTBF, juste après le journal parlé de 23h00.

Mais aussi en ligne sur fgtb-wallonne.be ou sur soundcloud.com/fgtbwallonne.

■ ECHO REGION WALLONIE

Déclaration de politique régionale wallonne : points d'attention

La FGTB wallonne a analysé la déclaration de politique régionale (DPR) wallonne. Le texte gouvernemental est en partie inspiré de la note « coquelicot » mais la patte libérale, arrivée par après, est clairement identifiable dans le socio-économique. Même s'il ne peut être qualifié de réellement progressiste, le texte contient néanmoins des avancées non négligeables. L'impression générale est donc mitigée.

Nous analyserons ici les matières liées à la concertation sociale, à l'emploi et à la formation. Dans l'édition de décembre, nous reviendrons sur d'autres matières.

Concertation sociale

Si la déclaration consacre la concertation sociale comme garante de la paix sociale, les syndicats ne sauraient être réduits à cet aspect : leur expression et leur représentation garantissent en effet un fonctionnement de la démocratie au-delà de l'enceinte de l'entreprise.

C'est pourquoi la FGTB demande une meilleure représentation au sein des Conseils à l'Exportation et à l'Industrie. De même, elle s'interroge sur les liens entre le futur Haut conseil stratégique et d'autres organismes (IWEPS, CESEW...). L'avis des scientifiques est nécessaire mais ne peut reléguer au second plan la concertation, qui a fait ses preuves et permet d'éviter la confrontation et la provocation que l'on a pu connaître les deux dernières années. La FGTB demande de renouer avec une concertation sociale en amont des décisions dans tous les domaines concernant les travailleuses et travailleurs. Il est donc indispensable de redonner sa place au CESEW et de réactiver le Groupe des partenaires sociaux wallons afin qu'il remplisse son rôle dans la définition des lignes directrices de la politique de l'emploi.

Emploi - Formation

Dans ces matières, la DPR est fortement influencée par les thèses libérales : optimisation, atteinte de résultats, objectifs chiffrés, efficacité ont largement pris le dessus sur la dimension qualitative. Plusieurs points positifs sont cependant à relever : réforme des aides aux entreprises pour éviter les effets d'aubaines, évaluation et adaptation des dispositifs de soutien à la formation, soutien d'emplois d'insertion dans l'économie sociale, prise en compte des NEETs¹ et du

rôle des Centres d'insertion socio-professionnelle, Etats généraux de l'alternance, rôle renforcé des CPAS dans l'insertion, territoires « Zéro chômeur de longue durée », renforcement de la garantie « jeunes », développement des opportunités de stage et de formation en entreprises pour les jeunes les moins qualifiés...

La place disproportionnée donnée à la thématique des « métiers en pénurie » fait par contre craindre qu'elle ne dicte seule la politique de l'emploi pour les cinq années à venir. La FGTB a démontré, dans une étude, que la réalité est complexe. Si les emplois dits « en pénurie » existent, ils sont en partie une construction patronale due aux critères retenus pour déclarer une fonction critique ou un métier en pénurie. Mettre en place un incitatif financier est un non-sens ! Si le métier est en pénurie, le salaire doit être attractif et cet attrait ne doit pas dépendre d'un subside.

Concernant les aides à la promotion de l'emploi (APE), la FGTB wallonne demande de se baser sur le travail déjà effectué par les interlocuteurs sociaux. Les APE sont devenues des aides structurelles indispensables à des secteurs entiers, l'enveloppe budgétaire fermée n'est pas une option : il faut pouvoir faire face aux nouveaux besoins et à l'augmentation des barèmes.

aicha.magha@fgtb-wallonne.be

¹ Neet : acronyme anglophone signifiant Not in Employment, Education or Training, désignant des personnes (dans ce cas-ci, des jeunes) qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation.

Réforme de la réduction groupes-cibles flamande

A la suite de la sixième réforme de l'Etat, la politique des groupes-cibles est devenue une compétence régionale. Le gouvernement flamand a décidé de réorienter la réduction groupes-cibles et de la simplifier en mettant l'accent sur trois groupes-cibles : jeunes peu ou moyennement qualifiés, travailleurs plus âgés, personnes handicapées du travail. A partir de 2020, le nouveau gouvernement flamand réduira fortement le budget consacré à la politique des groupes-cibles.

Depuis le 1er juillet 2016, les employeurs ont droit à des réductions de cotisation pour l'occupation de jeunes travailleurs et de travailleurs plus âgés et peuvent demander une prime salariale (prime VOP ou prime flamande d'accompagnement) pour l'embauche de personnes handicapées. Sur l'insistance des interlocuteurs sociaux, le gouvernement flamand a encore introduit, à partir de janvier 2017, une prime de recrutement pour les chômeurs de longue durée. Début 2019, quelques modifications ont été apportées au régime des réductions groupes-cibles, dont un renforcement de la réduction groupes-cibles pour l'embauche de travailleurs peu qualifiés et de travailleurs de plus de 55 ans.

Dépenses

En 2018, les dépenses pour la politique groupes-cibles atteignaient quelque 577 millions d'euros. 60% de ce montant ont été consacrés à la réduction ONSS pour les travailleurs âgés occupés. L'incitant à l'embauche pour les chômeurs de longue durée (qui au sens strict n'est pas une réduction groupes-cibles), connaît un succès très limité avec 1.236 primes payées et un bilan de dépenses de 2,5 millions d'euros en 2018.

Adaptations à partir du 1er janvier 2020

Le gouvernement flamand n'a pas attendu l'étude VIONA en cours sur l'efficacité de la politique des groupes-cibles flamande. Le gouvernement flamand réduira ainsi fortement le budget politique groupes-cibles à partir de 2020. En 2020, le budget sera élagué de 106 millions d'euros et à partir de 2021, 220 millions d'économies récurrentes seront réalisées.

Après un entretien avec le Conseil économique et social de la Région flamande (SERV), l'arrêt total des réductions ONSS prévu, à partir du 1er janvier 2020, pour les travailleurs âgés de 55 à 57 ans et les personnes moyennement qualifiées a laissé place à un scénario d'extinction, dans le cadre duquel les engagements pris avant le 31 décembre

2019 seront respectés via l'ancien régime des réductions groupes-cibles.

Modifications pour les travailleurs âgés

La limite d'âge de 55 ans a été portée à 58 ans, tant pour les recrutements que pour les travailleurs occupés. Pour les travailleurs âgés qui n'ont pas encore atteint l'âge de 58 ans et qui sont entrés en fonction au plus tard le 31 décembre 2019, les employeurs conservent la réduction groupes-cibles selon les conditions actuelles.

Les travailleurs âgés qui n'ont pas encore atteint l'âge de 58 ans, après épuisement des réductions forfaitaires à l'embauche sont considérés comme des travailleurs âgés occupés. Et ce jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel ils atteignent l'âge de 58 ans et aux conditions d'application avant l'entrée en vigueur du nouveau décret.

Modifications pour les travailleurs moyennement qualifiés

La réduction groupes-cibles pour les travailleurs moyennement qualifiés est supprimée à partir du 1er janvier 2020. Pour les jeunes travailleurs moyennement qualifiés qui sont entrés en service au plus tard au 31 décembre 2019, les employeurs gardent une réduction groupes-cibles aux conditions d'application avant l'entrée en vigueur du nouveau décret.

AWI (incitant à l'embauche pour les chômeurs de longue durée) et réduction ONSS individuelle

L'accord de gouvernement prévoit encore plusieurs autres coupes dans la politique des groupes-cibles. Citons notamment la création d'une nouvelle réduction ONSS individuelle pour les personnes fortement éloignées du marché du travail et la réforme de l'incitant à l'embauche pour les chômeurs de longue durée (AWI). Le budget serait constitué du solde positif escompté des réformes de la politique groupes-cibles et de la réorientation du budget AWI.

Ceci signifie que les marges budgétaires seront extrêmement limitées et donc que ce n'est pas une véritable réorientation des moyens groupes-cibles vers un renforcement de compétences qui est visées, mais bien des économies pures et simples.

steven.genbrugge@vlaamsabvv.be

Dialogue belge sur la protection sociale universelle

Suite à l'appel à l'action lancé en février 2019 pour inviter tous les pays et partenaires internationaux à soutenir l'engagement mondial en faveur de la mise en place de systèmes nationaux de protection sociale offrant une couverture adaptée pour tous d'ici à 2030, la société civile belge coorganisait ce 4 novembre une conférence sur les engagements de la Belgique, notamment dans le cadre de sa coopération au développement. La FGTB et l'IFSI, son institut de coopération syndicale, étaient bien entendu parties prenantes pour rappeler avec force notre vision, pour qu'une telle ambition se réalise. Le message adressé à l'assistance peut se résumer en deux axes. Premièrement, la lutte contre les inégalités. Pour répondre aux multiples crises et aux inégalités criantes qui perdurent au niveau mondial, il nous faut étendre les garanties fondamentales en matière de protection sociale à un nombre plus grand de personnes et améliorer les systèmes de protection sociale existants. Deuxièmement, la responsabilité première des Etats. Dans le cadre des dialogues tripartites, les Etats doivent jouer leur rôle premier: fournir, faciliter, promouvoir et élargir la couverture sociale à tous. Ils doivent en outre s'assurer que les prestations doivent être non discriminatoires, adéquates et garanties. Enfin, garantir la pérennité financière des régimes de protection sociale.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Quel avenir pour les accords des partenaires sociaux européens ?

En février 2015, les syndicats et les employeurs des services publics européens ont négocié un accord pour octroyer le droit à l'information et la consultation aux travailleurs des gouvernements. Une demande a ensuite été conjointement adressée à la Commission Européenne pour soumettre cet accord au Conseil Européen sous la forme d'une directive (qui oblige ensuite les Etats-membres à le transposer dans leur droit national) et ce en vertu de l'article 155.2 du traité de l'UE. Problème : la Commission décide de ne pas transposer l'accord en directive ! Une grande déconvenue pour les partenaires sociaux européens.

EPSU, la fédération européenne des services publics a alors porté plainte contre la Commission Européenne. Le Tribunal européen a rendu son verdict ce 24 octobre. Et il est malheureusement très décevant. Il conclut que le droit d'initiative de la Commission lui permet de décider de rendre ces accords contraignants...ou non. C'est donc une très mauvaise nouvelle pour les 9,8 millions de travailleurs employés par les gouvernements qui n'auront pas droit à l'information et la consultation en cas de restructuration.

Mais plus généralement, c'est un jugement négatif pour l'avenir du dialogue social en Europe. Qu'en sera-t-il en effet de l'accord signé par les partenaires sociaux dans le secteur de la coiffure visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs et toujours pas implémenté par la Commission ? Et qu'en sera-t-il pour les prochains accords des partenaires sociaux européens négociés à l'avenir ? Pour l'instant, cette décision laisse planer une grande incertitude. Le droit à l'autonomie des partenaires sociaux pourrait être réellement remis en cause. La Confédération Européenne des Syndicats ainsi que les fédérations sectorielles européennes examinent actuellement avec leurs affiliés quelle suite à donner à cet arrêt.

sophie.grenade@fgtb.be

L'OIT et l'OMC à l'heure de l'économie digitale

Un des débats initiés à la dernière Conférence de l'OIT concernait l'économie digitale. Celle-ci implique parfois de nouvelles formes de travail. Souvent, en revanche, le travail n'est pas nouveau (la profession de taximan existait avant Uber) mais un « business model » nouveau est prétexte à nier les droits des travailleurs. De nouvelles mesures protégeant les travailleurs, légales ou en application de la législation existante, sont donc nécessaires.

Pour réduire le dumping social, il est primordial de prévoir un socle de ces mesures au niveau international. Les syndicats doivent-ils œuvrer en CA de l'OIT pour une norme digitale ? La piste a été évoquée lors d'un Symposium en octobre à Genève. La FGTB et d'autres y ont plaidé pour une norme qui n'octroie pas des droits différents pour le même type de travail dans le même segment de l'économie. Cela aboutirait à une catégorie de travailleurs (de plateforme par exemple) moins bien protégée par rapport aux autres.

Pendant ce temps, à l'Organisation mondiale du Commerce, une négociation de libérali-

sation du commerce des biens et services produits/fournis par moyen électronique progresse. Ce « Traité e-commerce » imposerait, au titre qu'elle constitue un frein au libre-échange, de fortes limitations à l'action des états pour accéder au code source, légiférer sur le stockage et le traitement des données, imposer à l'opérateur digital une présence commerciale sur le territoire ou l'obliger à fournir une copie de son rapport financier... Comment mener dès lors efficacement les inspections sociales et fiscales, empêcher les « décisions patronales discriminatoires » par l'A.I., faire respecter la vie privée des salariés face aux employeurs, etc. ? L'économie digitale ne contribuera à une croissance inclusive que si le Traité OMC autorise un véritable droit de réguler pour protéger. Et que si une norme digitale OIT impose de prendre des mesures protégeant les travailleurs.

thierry.aerts@fgtb.be