

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 8, octobre 2020

■ Economie

Le CCE finalise le rapport
Emploi-Compétitivité

■ Entreprises

Procédures sanitaire CORONA
dans les entreprises

La démocratie au travail en
période de crise Covid-19

■ Politique sociale

Quarantaine: de nombreuses
questions sur le terrain

Le nouvel institut fédéral des droits humains

■ Ombuds social

L'utilité d'une action en cessation
en cas de discrimination fondée
sur la conviction syndicale

■ Echo région Bruxelles

Mise en place d'un « Fonds Rebond »
à Bruxelles

■ Echo région Wallonie

Homophobie ou transphobie au travail ?
Pas question !

■ Echo région Flandre

Allocation de sauvegarde à partir
du 1er octobre 2020

■ Europe & Relations Internationales

Nouveau pacte de migration européen :
vieilles recettes, nouvel emballage ?

Charte de l'Energie : réformer ou quitter
mais pas sans justice sociale

Le télécharger?

www.fgtb.be/publications

Le recevoir par mail?

patsy.delodder@fgtb.be

WWW.FGTB.BE

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

Un taux d'emploi de 80% en 2030: souhaitable et faisable?

Le gouvernement De Croo mise sur un taux d'emploi de 80% en 2030. C'est que l'on peut lire dans l'Accord de gouvernement. Ceci nécessite quelques explications.

Le taux d'emploi indique le nombre de personnes en âge actif qui sont effectivement au travail. Différents modes de calcul sont utilisés (Bureau fédéral du Plan, enquête sur les forces de travail, etc.). Dans la catégorie des 20-64 ans dans notre pays, 70,3% sont actifs. Mais ce chiffre diffère fortement selon le mode de calcul. En tant que FGTB, nous soulignons chaque fois qu'il y a une grande différence selon que l'on parle de « têtes » ou d'« équivalents temps plein ». En partant de ce dernier facteur, on tient compte du volume d'emploi et il ressort alors que nous affichons, par exemple, de meilleurs résultats que les Pays-Bas (59,3% resp. 57,6%, OCDE 2019).

Viser un chiffre de 80% (têtes) est-il souhaitable ? Oui, car plus de personnes travaillent, plus il y a de recettes pour notre sécurité sociale et pour l'Etat et mieux les gens sont assurés sur le plan social. Mais sur le plan politique, il y a aussi un risque, que davantage de personnes soient sous pression, que plus de demandeurs d'emploi soient « activés » et risquent d'être sanctionnés s'ils ne collaborent pas suffisamment à leur insertion. A côté des conséquences sociales évidentes, des études scientifiques montrent que des allocations plus dégressives et la perte des allocations d'insertion ne contribuent pas à la progression de la participation à la vie active des jeunes chômeurs ou des chômeurs de longue durée. De plus, un tel chiffre est souvent utilisé abusivement pour augmenter encore la flexibilité du travail. Ce n'est pas pour rien que cet objectif est repris dans le chapitre sur la politique du marché du travail et sur l'organisation du travail, avec, à la demande des libéraux, plusieurs propositions pour plus de flexibilité, mais avec aussi, à la demande des socialistes, toujours un encadrement par la concertation sociale. Soulignons que le taux d'emploi en Wallonie est de 10% inférieur à celui de la Région flamande, avec pourtant exactement la même réglementation du travail. La flexibilité ne peut donc quand même pas faire la différence.

80%, est-ce réalisable ? Difficilement quand on voit le chemin qu'il reste à parcourir et quel était le rythme de croissance de ces dernières années. Beaucoup dépendra donc de la force de la politique de relance annoncée. De la mesure dans laquelle le pouvoir d'achat des travailleurs sera augmenté et de l'impact de la politique d'investissements publics annoncée. Mais aussi de la mesure dans laquelle les employeurs laisseront une marge pour plus d'emplois faisables, pour que les travailleurs continuent à travailler parce qu'ils en ont envie. Et enfin de la mesure dans laquelle les groupes à risques et les femmes auront des chances égales. A noter que selon certaines projections, les 80% sont un chiffre faisable... pour les hommes.

C'est pourquoi, nous répétons que le taux d'emploi dépend non seulement de la politique du marché du travail, mais aussi de l'ensemble de la politique socio-économique. Et si nous voulons une croissance durable, alors la productivité de ces emplois est aussi un facteur qui compte.

Fiscalité internationale : de la déclaration gouvernementale aux actes

Au sein de l'OCDE l'on parle depuis quelques années de la réforme des règles de fiscalité internationale. Il s'agit d'une nouvelle forme d'imposition pour une petite partie des bénéficiaires de certaines multinationales, à répartir entre les pays en fonction des ventes ('Pilier 1'), et un taux minimum d'imposition au niveau mondial ('Pilier 2').

Les 8 et 9 octobre, l'OCDE tenait un round de négociations sur le sujet. La FGTB, avec les autres syndicats belges, a directement interpellé le nouveau ministre des Finances.

L'accord gouvernemental stipule que la Belgique jouera un rôle constructif et proactif dans le cadre de ces négociations, les syndicats demandent donc au gouvernement de plaider, lors de ces négociations, en faveur de résultats tangibles et immédiats sur le Pilier 2, afin que les bénéficiaires d'une multinationale soient soumis dans chaque pays à un niveau minimum de taxation établi entre 20 et 25 %.

Une telle avancée permet, à terme, d'assurer une lutte efficace contre la concurrence fiscale entre les pays et d'assurer un niveau de justice fiscale entre petites et grandes entreprises pour une concurrence plus loyale.

De même, il a été demandé que la Belgique plaide contre les exceptions accordées à certains régimes fiscaux et que notre pays se prononce pour le principe de taxation là où l'activité économique est exercée.

ECONOMIE

Le CCE finalise le rapport Emploi-Compétitivité

Notre formation des salaires est déterminée en grande partie par la « loi salariale », la loi de 1996. Outre le fait d'imposer une norme salariale tous les deux ans, cette loi oblige également les interlocuteurs sociaux à dresser un état de la situation socio-économique et à définir leurs priorités pour l'année à venir. Cette année, les interlocuteurs sociaux ont finalisé leur rapport plus tôt, à la lumière de la formation gouvernementale et de l'urgence imposée par la crise du coronavirus.

Il ne faut pas se faire d'illusions, sur le plan social et économique, les conséquences de la crise du coronavirus sont lourdes. Cette année, l'économie va se rétracter de 10%. Cette année et l'année suivante, plus de 80.000 personnes risquent de perdre leur emploi. La dette publique va sensiblement augmenter. Le tableau que nous dressons en tant qu'interlocuteurs sociaux est sombre. Nous ne pouvons donc pas rester passifs. Le rapport du CCE donne quelques bases importantes qu'il convient de développer. Le moment est venu de réinventer notre économie.

Investissements publics

Une politique pour laquelle nous plaçons depuis des années en tant que FGTB a (enfin) trouvé écho auprès des autres interlocuteurs sociaux. L'orthodoxie budgétaire doit être évitée à tout prix. Des économies pourraient gravement compromettre la reprise. Aujourd'hui, nous avons besoin d'investissements. Conformément à la déclaration faite il y a quelques semaines par le G10, les interlocuteurs sociaux au CCE appellent à porter les investissements à 4% du produit intérieur brut (PIB). Actuellement, les investissements publics ne représentent que 2,4%, ce qui nous place en queue du peloton européen.

Via son plan de relance, l'Europe prévoit 4 milliards pour les Etats membres. Même si nous ne disposons encore que d'indications sur les moyens qui seront mis à la disposition des autorités belges, des investissements doivent être possibles et le seront. Dans le rapport, les interlocuteurs sociaux indiquent vouloir des investissements en phase avec le Green Deal ces prochaines années. Cela implique notamment d'investir dans l'énergie propre, la mobilité durable et la revalorisation des logements. Mais la principale priorité est pour nous une transition juste. Certains secteurs et leurs travailleurs devront s'adapter

en vue d'une transition vers une économie bas carbone. C'est pourquoi il faudra investir massivement dans les nouvelles technologies et la digitalisation, mais aussi tout autant dans les capacités et la formation des travailleurs. Personne ne peut rester sur la touche. D'où l'importance d'investissements dans l'enseignement et l'apprentissage tout au long de la vie. En tant qu'interlocuteurs sociaux, nous demandons également une interprétation la plus souple possible des normes comptables européennes strictes.

Plan de redressement et de relance

Le rapport du CCE a été transmis au nouveau gouvernement qui devra présenter à la Commission européenne un plan de redressement et de relance définitif avant fin avril de l'année prochaine. Sur la base de ce plan, des fonds (subsidés et prêts) seront transférés aux autorités belges. Le gouvernement a indiqué dans sa déclaration gouvernementale que les interlocuteurs sociaux seront impliqués dans ce processus. Nous ne manquerons pas de lui rappeler cette promesse.

Au cours des mois à venir, le CCE lancera les travaux autour du trajet budgétaire qui doit être accompli et essaiera de parvenir à un projet de nouvelle stratégie industrielle. En tant que FGTB, nous pèserons de nouveau sur ce débat et continuerons à défendre une transition juste.

lars.vandekeybus@fgtb.be

Procédures sanitaire CORONA dans les entreprises

Avec l'arrivée de l'automne et au vu de l'augmentation des cas positifs et des hospitalisations, **les entreprises doivent revoir et, le cas échéant, adapter leurs procédures internes et anticiper tous les cas de figure.**

Les services de prévention et protection au travail (SPPT), et en particulier les médecins du travail voient leurs possibilités d'actions se clarifier pour alléger la charge des médecins traitants et pour jouer pleinement leur rôle de préventeurs dans les entreprises. Un numéro INAMI devrait leur permettre maintenant de prescrire test et quarantaine.

Les principes cités dans la législation sur le bien-être au travail (analyse des risques actualisée et les mesures de prévention spécifiques au COVID, avec avis des représentants des travailleurs au CPPT ou à la DS) restent bien sûr de mise : respect de la hiérarchie des mesures de prévention (télétravail dès qu'il est possible, pas de présentéisme), mesures de protection collectives prioritaires sur les mesures individuelles, analyse ergonomique de la faisabilité des mesures préconisées sur papier, information sur le risque résiduel, formation,...

La démocratie au travail en période de crise Covid-19

Suite à la crise Covid-19, un nombre important de processus de restructuration est actuellement en cours partout en Europe, et ce dans tous les secteurs d'activité. Ils se poursuivront très probablement dans les mois à venir et notre pays n'est pas épargné. Or, aujourd'hui, nous constatons que de nombreuses entreprises ne respectent pas les droits des travailleurs à l'information et à la consultation. Il est pourtant absolument nécessaire de veiller à ce que tout processus de restructuration se déroule dans le respect des droits des travailleurs et soit géré d'une manière socialement responsable.

Suite à ce constat et à l'occasion de la vidéoconférence du 13 octobre qui a réuni les ministres de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des Etats-membres de l'UE, les syndicats belges, en front commun, ont adressé un courrier au Ministre Dermagne afin d'encourager l'adoption de mesures européennes nécessaires pour garantir que tout processus de restructuration se déroule dans le plein respect du dialogue social, de

Quid du tracing ?

Le médecin du travail (MT) coordonne la détection des contacts.

Dès qu'un travailleur de l'entreprise est détecté positif, le MT est prévenu par l'employeur. Le MT identifie, avec le travailleur contaminé, les contacts rapprochés à haut risque et à faible risque qu'il a eus avec des collègues ou des externes sur les lieux de travail ou sur le chemin du travail 48h avant l'apparition des symptômes (voir procédure disponible sur le site de COPREV).

Le centre de contact tracing peut aussi prendre contact avec le médecin du travail. Les données de contacts du médecin du travail du SPPT externe sont accessible sur SEED-CONNECT.be.

caroline.verdoot@fgtb.be

la négociation collective et des droits d'information et consultation des travailleurs, partout en Europe. Compte tenu des violations trop fréquentes de ces droits en Europe, nous avons également demandé de veiller à ce que des sanctions dissuasives soient imposées en cas de non-respect des législations existantes.

Il n'y a pas de temps à perdre et des actions urgentes sont nécessaires : les plans de restructuration massifs liés au COVID-19 sont déjà mis en place. Le droit fondamental de la démocratie au travail doit plus que jamais être appliqué. Dans ce cadre, la FGTB soutient la pétition lancée par la Confédération Européenne des Syndicats. Nous vous encourageons à la signer également. Elle est disponible ici en français et en anglais : <https://www.etuc.org/en/document/petition-more-democracy-work-must>

giuseppina.desimone@fgtb.be

sophie.grenade@fgtb.be

Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER)

Durant le printemps et l'été 2019, 45 420 lieux de travail employant au moins cinq personnes de tous les secteurs dans 33 pays (UE-27, Islande, Macédoine du Nord, Norvège, Royaume-Uni, Serbie et Suisse) ont participé à la troisième enquête ESENER. Le questionnaire est resté en grande partie identique à celui utilisé en 2014. Il couvre la manière dont les pays gèrent la sécurité, la santé physique et, en particulier, psychosociale au travail, les obstacles ou les motivations et la participation des travailleurs. Une nouvelle section sur la numérisation, particulièrement intéressante à l'heure de l'envolée du télétravail, a été ajoutée.

Pour la première fois, il est possible de comparer gratuitement, dans de nombreuses langues, les résultats des enquêtes 2019 et 2014 au niveau européen et par pays, ainsi que par secteur d'activité ou par la taille de l'établissement.

L'échantillon pour la Belgique comptait 1506 entreprises. L'interview a été réalisé par téléphone.

Voir les résultats sur :

<https://visualisation.osha.europa.eu/esener#!/fr/survey/datavisualisation/2019>

Achat de produits provenant du “circuit court” avec des éco-chèques?

Des discussions ont été entamées au CNT sur la révision de la liste des produits et services qui peuvent être achetés au moyen d'éco-chèques. Les classes moyennes surtout insistent pour y intégrer des produits provenant du « circuit court ». En se concentrant sur les « circuits courts », nous renforçons l'emploi local et durable et ceci peut être un tremplin vers une production réellement écologique (bio).

L'intégration de produits provenant du “circuit court” modifierait profondément la liste existante de produits et services qui peuvent être achetés au moyen d'éco-chèques. Pour le moment, on travaille en effet avec 3 catégories, qui n'incluent pas les produits dits « de circuit court », à savoir les « produits et services écologiques », « la mobilité durable et les loisirs » et la « réutilisation, le recyclage et la prévention des déchets ».

Le caractère écologique non évident de la chaîne courte doit être mis en balance avec l'encouragement de l'emploi local et durable et la diminution des émissions de gaz à effet de serre et des déchets d'emballage.

Pour autant qu'il y ait un label visible, avec une distinction claire au niveau des points de vente entre les produits de “circuit court” et les autres produits, nous serions favorables à une réponse positive à la demande d'intégrer ces produits dans la liste.

■ POLITIQUE SOCIALE

Quarantaine: de nombreuses questions sur le terrain

Au CNT, un groupe de travail se penche sur les problèmes que les règles de quarantaine posent en pratique. Le but est d'envoyer une lettre au gouvernement demandant d'impliquer davantage les interlocuteurs sociaux dans la prise de mesures et de ne pas perdre de vue la réalité quotidienne des travailleurs.

Côté syndical, nous demandons de l'attention pour le traitement différent dont font l'objet les travailleurs mis en quarantaine et qui ne peuvent pas faire du télétravail selon qu'ils sont – ou non – occupés dans une entreprise ou un secteur considéré comme particulièrement touché. Si tel est le cas, les travailleurs concernés ont droit à une allocation de chômage temporaire à 70% du salaire plafonné, plus un supplément de 5,63 euros/jour de chômage. A l'inverse, le travailleur qui n'est pas occupé dans une entreprise ou dans un secteur « particulièrement touché » n'aura pas droit au supplément et la procédure visant à obtenir des allocations sera aussi plus stricte (accord de l'ONEM nécessaire etc.).

Les syndicats demandent que ces travailleurs mis en quarantaine et qui n'ont pas de

possibilité de faire du télétravail aient aussi droit à des allocations de chômage temporaire pour force majeure corona (avec un supplément donc).

Un autre point délicat que les syndicats ont mis sur la table est celui de la situation des intérimaires mis en quarantaine et dont le contrat prend fin. Si l'agence d'intérim ne propose pas de nouveau contrat, ils n'ont droit ni à une allocation de chômage temporaire (car ils ne sont pas sous contrat), ni à une allocation de chômage complet (car ils ne sont pas disponibles pour le marché du travail), ni à une indemnité de maladie (car ils ne sont pas non plus en incapacité de travail). Ici aussi, les interlocuteurs sociaux demandent une solution.

Outre ces deux points, l'attention est aussi portée sur la notion de “déplacement essentiel”, la subdivision en zones vertes, orange ou rouges qui devrait de préférence être déterminée par l'Europe et sur le système de tests et de tracing.

hilde.duroi@fgtb.be

Le nouvel institut fédéral des droits humains

L'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains (IFDH) vient d'être installé. En créant cette nouvelle institution indépendante, la Belgique répond aux engagements pris dans le cadre des Principes de Paris, définissant le rôle, la composition, le statut et les fonctions des institutions nationales chargées des droits de l'homme. L'IFDH doit assurer une couverture totale des droits humains en Belgique.

S'il ne peut empiéter sur les domaines déjà traités par les organismes sectoriels tels que Myria, Unia, l'IEFH, etc., il pourra se saisir des nombreuses questions non encore couvertes, dans le domaine des droit économiques, sociaux et culturels, du droit à un environnement sain, de la liberté de réunion et d'association, par exemple. Doté actuellement d'une compétence fédérale, il devrait être interfédéralisé via la conclusion d'un accord de coopération entre l'Etat fédéral et les entités fédérées.

Ses compétences sont larges : fournir des avis, recommandations et rapports au gouvernement, à la chambre ou à toute autorité publique, à leur demande ou d'initiative ; pro-

mouvoir la conformité de la réglementation avec les instruments de droits fondamentaux ; encourager leur ratification ; stimuler le dialogue et la concertation ; saisir le Conseil d'Etat et la Cour constitutionnelle de toute atteinte aux droits fondamentaux ; participer à la concertation internationale, etc. A noter que le suivi des plaintes individuelles n'est pas encore prévu.

Un Conseil d'administration issu du monde académique, judiciaire, de la société civile et des partenaires sociaux a été nommé cet été. Il sera présidé par Olivier De Schutter, rapporteur de l'ONU sur l'extrême pauvreté et les droits de l'Homme.

La mise sur pied d'un institut des droits humains est une bonne nouvelle. Cette instance devrait permettre de mieux protéger certains droits non pris en compte actuellement par les institutions sectorielles, et permettre une approche plus globale et plus transversale de la protection des droits humains en Belgique.

isabelle.doyen@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

L'utilité d'une action en cessation en cas de discrimination fondée sur la conviction syndicale

Le 2 mars 2020, la Cour du travail de Bruxelles s'est prononcée sur une action en cessation dans le cadre de faits de discrimination sur la base de la conviction syndicale (RG 2019/AB/597). La Cour a donné suite à la demande qui implique qu'une interdiction est imposée à l'employeur de réitérer cette pratique à l'avenir vis-à-vis d'autres travailleurs.

L'affaire concernait l'arrêt anticipé d'une fonction supérieure octroyée temporairement et la revalorisation (à la baisse) de cette fonction supérieure à la suite du détachement à temps plein (annoncé) d'une travailleuse au profit de son organisation syndicale. La Cour du travail a jugé qu'il y avait un lien causal entre le traitement moins favorable et la conviction syndicale de la travailleuse et a estimé que la pratique contestée ne pouvait être justifiée de façon objective et raisonnable.

La Cour du travail a donc ordonné la cessation de cette pratique, ce qui revient à inter-

dire à l'employeur que la pratique visée ne se répète. Il s'agit d'un arrêt important parce qu'il montre que même si un acte discriminatoire a été définitivement acquis, une action en cessation ne perd rien de son intérêt si l'on peut montrer un risque que cet acte discriminatoire se répète. Cette répétition ne doit pas nécessairement concerner la personne qui a déjà été victime de l'acte discriminatoire. L'effet dissuasif d'un acte discriminatoire orienté vers un délégué (ou candidat-délégué) par rapport à d'autres (candidats-) délégués, y compris à l'avenir, peut être invoqué en tant que syndicat, comme motif pour faire imposer une telle action en cessation.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Mise en place d'un « Fonds Rebond » à Bruxelles

Le Gouvernement régional a décidé, dans le cadre de son Plan de relance, de lancer un projet pilote visant la création d'un Fonds régional d'accompagnement des travailleurs victimes de faillite, appelé « Fonds Rebond ». Contrairement à la Flandre et à la Wallonie, la Région bruxelloise n'a en effet pas de dispositif propre pour gérer les licenciements collectifs et les fermetures d'entreprises.

Ce projet pilote est loin de répondre à la revendication de la FGTB Bruxelles de mettre en place de véritables cellules de reconversion emploi-formation en Région bruxelloise. Néanmoins face à l'urgence sociale et sans préjudice de sa volonté de continuer à travailler à la mise en place d'un dispositif plus ambitieux à moyen terme, la FGTB Bruxelles a décidé de contribuer à la réalisation concrète de ce projet.

Un groupe de travail, réunissant les interlocuteurs sociaux et Actiris, s'est réuni les 10 juillet et 10 septembre afin de discuter des modalités concrètes de mise en œuvre de ce fonds. Un accord est intervenu sur le schéma d'intervention du dispositif qui prévoit la participation active d'accompagnateurs syn-

dicaux. Une nouvelle réunion est prévue prochainement pour préciser le rôle et les missions de ces accompagnateurs syndicaux.

Pour la FGTB Bruxelles, l'accompagnateur syndical doit jouer un vrai rôle d'intermédiaire entre le travailleur et le conseiller d'Actiris en charge de sa reconversion professionnelle. Il devra posséder une connaissance pratique des secteurs et métiers, du fonctionnement des entreprises, des différentes législations (fonds de fermeture des entreprises par exemple). Afin de réaliser cet accompagnement syndical, il serait préférable d'envisager un ou des accompagnateurs syndicaux permanents, principalement actifs au sein du service licenciement collectif d'Actiris.

samuel.droolans@fgtb.be

Webinar sur le temps de travail

Les formations ODS prennent une forme numérique ! Tous les collaborateurs des ODS et des services juridiques des Centrales sont invités à suivre un webinar sur le temps de travail.

Le webinar en français se donnera le jeudi 19 novembre, de 10h à 12h00. Orateurs : Jessica Bial et Julien Souvereyns, tous deux rattachés à la Direction générale Contrôle des lois sociales.

Le vendredi 27 novembre, de 10h à 12h, ce sera le tour des néerlandophones avec comme orateur : Claudio Vandersnickt, rattaché au SPF ETCS.

Les inscriptions se font par mail à FormationsODS@fgtb.be

Les questions aux orateurs peuvent aussi être envoyées à l'avance à cette adresse.

Cycle de soirée-débat de la FGTB Bruxelles : Jeudi ? J'peux pas, j'ai débat !

- Le **29 octobre 2020** (18h30 à 21h30), Documentaire « *Tierra de lucha* » et exposition photos suivie d'un débat au DK, Rue du Danemark 70b à Saint-Gilles

- Le **vendredi 27 novembre** (19 à 21h), Débat sur la place des panneaux publicitaires dans les communes bruxelloises

- Le **samedi 28 novembre** (14 à 22h), La Nuit des publiphobes au DK

- le **10 décembre** (19h à 21h), Soirée « *Fureur de Lire* » avec en invité : Geoffroy de Lagasnerie pour son livre : « *Sortir de notre impuissance politique* », à la Maison du Livre de Saint-Gilles, Rue de Rome 24 à Saint-Gilles.

Cycle : « La santé dans tous ses états »

La crise sanitaire nous a touché de plein fouet. Ses conséquences sur notre vie sociale mais aussi au travail se feront sentir pendant longtemps.

Dans ce contexte, et en tenant compte de la crise socioéconomique qui s'annonce, le CEPAG vous propose un cycle de réflexion sur la santé.

Au cours de ces différents rendez-vous, nous débattons autour de questions telles que l'accessibilité aux soins, la précarisation et son impact, les conditions de travail, les conséquences des discours sanitaires sur la population...

Les rendez-vous :

Ve. 16/10/20 : La santé : accessible à toutes et tous ?

Ve. 20/11/20 : Covid-19 : analyse des discours politiques

Ve. 29/01/21 : Réintégration des malades de longue durée

Ve. 26/02/21 : 5G et ondes électromagnétiques : quels dangers ?

Ve. 26/03/21 : Dix ans de politiques sanitaires

Ve. 23/04/21 : Conditions de travail dans les secteurs de la santé

Inscriptions : cepag@cepag.be
Infos : www.cepag.be
facebook.com/CEPAGasbl

Ces séminaires sont organisés dans le respect des mesures sanitaires actuelles. Si celles-ci devaient évoluer, nous vous proposerons une version « en ligne » de nos ateliers. Consultez régulièrement notre page FB et notre site internet pour être tenus au courant.

■ ECHO REGION WALLONIE

Homophobie ou transphobie au travail ? Pas question !

La CLCD – Cellule de lutte contre les discriminations -, le CEPAG et la FGTB wallonne s'associent dans le cadre d'une nouvelle campagne contre l'homophobie et la transphobie. Au programme : formation pour les délégué.e.s et militant.e.s, publication d'une brochure pédagogique et d'un tract, diffusion de matériel de sensibilisation...

Des avancées mais...

Malgré des avancées sur le plan législatif, l'homophobie, la transphobie et l'interphobie sont des fléaux qui continuent de marquer notre société. Elles englobent toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directe et indirecte, envers les personnes LGBTI+, ou à l'égard de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conformerait pas aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité.

Comme beaucoup de formes d'intolérance, l'homophobie, la transphobie et l'interphobie se nourrissent de l'ignorance et des préjugés. Ceux-ci alimentent la méfiance et conduisent à la mise à l'écart des personnes LGBTI+. La discrimination qui en résulte peut prendre des formes détournées : les blagues, les rumeurs, les rires en coin et les commentaires ironiques sont autant de signes du mépris qu'on témoigne envers ceux et celles qui sont « différent.e.s ». Ce sont ces mêmes faits banalisés qui peuvent mener à la violence : aux insultes, aux agressions verbales et physiques, ayant déjà conduit au meurtre, en Belgique comme ailleurs !

Les personnes gays, lesbiennes, bisexuelles et transgenres forment une minorité invisible dans la société, sans signe distinctif. Elles appartiennent à tous les groupes d'âge, à toutes les communautés et à toutes les classes sociales. Si certaines personnes se sentent capables de se révéler dans notre société qui, d'apparence, manifeste de plus en plus d'ouverture, beaucoup n'osent pas le faire, notamment par autocensure, par peur du licenciement ou de se confronter à des discriminations, des persécutions trop fortes de la part de collègues... Une atmosphère d'accueil, d'acceptation et d'inclusion, particulièrement dans nos milieux de travail, favoriserait le bien-être de toutes ces personnes, au même titre que pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses de notre pays, indépendamment de leur orientation sexuelle, identité ou expression de genre.

Un enjeu syndical

Aujourd'hui encore, certaines personnes sont écartées de certains emplois et ce dès l'embauche, mais subissent aussi des conditions de travail plus difficiles que d'autres, se voient refuser une promotion ou l'accès à une formation, sont licenciées de manière abusive. Ce n'est ni à cause d'un problème de qualification, ni en raison d'un manque de compétences, ces individus sont purement et simplement victimes de discriminations.

Il est évident que la lutte contre l'homophobie, l'interphobie et la transphobie doit être une préoccupation syndicale au même titre que le combat en faveur du bien-être au travail et contre toutes les autres formes d'exclusion et de discrimination. C'est pour toutes ces raisons que la CLCD a choisi depuis quelques années d'en faire un axe prioritaire de sensibilisation.

Le matériel de sensibilisation – tract, brochure, affiche – est disponible sur simple demande via clcd@cepag.be. Ces différents supports sont également téléchargeables sur le site de la CLCD : www.clcd.info.

clcd@cepag.be

Allocation de sauvegarde à partir du 1er octobre 2020

En 2012, le gouvernement Di Rupo avait décidé de limiter à 36 mois le bénéfice des allocations d'insertion professionnelle. En 2015, les conditions d'accès à ces allocations avaient été renforcées par le gouvernement Michel, en imposant une condition minimum de diplôme. De ce fait, les jeunes qui avaient arrêté l'école prématurément ne pouvaient plus prétendre aux allocations d'insertion.

Les allocations d'insertion et les – anciennement – allocations de stage ne sont pas seulement utilisées par les jeunes qui quittent l'école. Elles sont aussi un filet de sécurité pour les demandeurs d'emploi fragiles qui ont une carrière atypique ne leur ayant pas permis de se constituer suffisamment de droits pour pouvoir accéder au chômage régulier en raison d'une maladie chronique, de problèmes mentaux, psychiques, de situations personnelles ou encore d'autres problèmes sociaux (MMPPS).

Compte tenu de ce constat, l'Etat fédéral a décidé, au 1er janvier 2015, de quand même autoriser une prolongation temporaire pour une période de 24 mois, pour ce groupe de demandeurs d'emplois particulièrement fragiles touchant des allocations d'insertion professionnelle limitées dans le temps. Fin 2016, il est toutefois apparu que ni réponse structurelle, ni statut adapté n'avaient vu le jour pour ce groupe. Une nouvelle prolongation temporaire a été introduite par l'Accord d'été fédéral de 2017.

AR du 20 mai 2019 : statut des demandeurs d'emploi non-mobilisables

Lors de la conférence interministérielle pour l'emploi du 28/02/2018, les ministres de l'Emploi sont parvenus à un accord pour prévoir, pour l'ensemble du groupe des demandeurs d'emploi présentant une problématique MMPPS, le statut de demandeur d'emploi non-mobilisable. L'AR précise, à partir du 1er juillet 2019, les nouvelles règles de disponibilité et prévoit le statut de demandeurs d'emploi non-mobilisables.

Dans la définition du groupe-cible, l'AR ne fait aucune distinction sur la base du type d'allocation. L'impact est toutefois fortement différent selon le statut :

- avec l'introduction de la nouvelle réglementation, l'allocation de sauvegarde a été prévue comme une possibilité pour les demandeurs d'emploi non-mobilisables, après épuisement des droits aux allocations d'insertion professionnelle.

- pour les chômeurs indemnisés, l'AR règle uniquement le point de la dispense de disponibilité active.

Date d'entrée en vigueur

Cette nouvelle allocation devait devenir effective à partir du 1er avril 2020, mais avec le Covid-19, la mesure a été reportée de 6 mois. La nouvelle date d'entrée en vigueur de l'allocation de sauvegarde est donc le 1er octobre 2020.

Qu'est-ce que l'allocation de sauvegarde?

Cette allocation est octroyée pour une durée de 2 ans et est renouvelable. Le statut qui y est lié peut être prolongé un nombre illimité de fois. Le montant de l'allocation de sauvegarde est le même que celui de l'allocation d'insertion. Pour l'octroi de l'allocation, le FOREM/ACTIRIS se base sur l'outil de screening ICF (classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé). Le FOREM/ACTIRIS fournit les données des chômeurs non-mobilisables à l'ONEM, qui octroie, au final, l'allocation de sauvegarde.

Les conditions

- Pour bénéficier de l'allocation de sauvegarde, le droit aux allocations d'insertion doit avoir pris fin. Un demandeur d'emploi doit obtenir deux évaluations positives du FOREM durant le stage d'insertion professionnelle pour ainsi pouvoir ouvrir pendant 3 ans le droit aux allocations d'insertion professionnelle.
- L'intéressé doit avoir suivi un trajet d'accompagnement spécifique, au cours duquel un travail a été fourni sur les facteurs qui entravent l'insertion sur le marché du travail.
- Le demandeur d'emploi bénéficiant d'une allocation de sauvegarde ne doit pas chercher lui-même activement un emploi, mais bien donner suite aux propositions du FOREM/ACTIRIS.

Le FOREM/ACTIRIS suit ces demandeurs d'emploi avec un avis de "demandeurs d'emploi non-mobilisables" au moins sur base annuelle. Comme il y a dispense de disponibilité active, aucune démarche pour trouver un emploi n'est entreprise. Il convient plutôt d'examiner les options possibles dans le domaine du bien-être.

steven.genbrugge@vlaamsabvv.be

Comment le coronavirus a également frappé les locataires...

En Flandre, plus de la moitié des locataires privés dépendent plus d'un tiers de leurs revenus à la location. Ils ne peuvent pas vivre décemment, leur risque de pauvreté est considérablement plus élevé que la moyenne et ils n'ont que peu de réserves financières. Ils sont particulièrement vulnérables en ces temps de crise. Le Steunpunt Wonen estime qu'environ 250.000 locataires ont un contrat de salarié. Nous pouvons supposer que pendant le lockdown, environ 80 à 100.000 locataires sur le marché locatif privé se sont retrouvés au chômage (technique), avec une perte de revenus d'environ 20%. Lisez le blog d'Elisabeth Geenen dans son intégralité sur www.abvv-experten.be (en néerlandais uniquement).

Six raisons de repenser en profondeur le nouveau tarif heures pleines

Dans l'ombre de l'été, d'un long et lent processus de formation gouvernementale et d'une hausse des chiffres du coronavirus, le régulateur du marché de l'énergie en Flandre annonçait que le calcul des coûts de réseau allait changer à partir de 2022. Aujourd'hui, la ministre flamande de l'Energie, Zuhal Demir (N-VA), s'interroge. A juste titre. Le changement annoncé annonce un véritable tournant dans la façon dont nous utilisons l'électricité au niveau individuel et en tant que société. Il est donc nécessaire que nous soyons mieux informés sur ce qui nous attend réellement. Seule une meilleure compréhension du sujet permettra un débat public et politique sérieux.

Lisez le blog de Pieter Verbeek dans son intégralité sur www.abvv-experten.be (en néerlandais uniquement).

Stop à la criminalisation des syndicalistes au Zimbabwe

La FGTB a écrit au Président du Zimbabwe pour protester contre la montée du harcèlement et de la répression exercés à l'encontre de sa population.

Dans le cadre de la journée mondiale d'action organisée le 23 septembre par la Confédération internationale des Syndicats, la FGTB, la CSC et la CGSLB ont dénoncé la violence et la brutalité pratiquées contre des syndicalistes, des journalistes, des étudiants et des défenseurs des droits humains. Intimidations, arrestations, détentions, poursuites judiciaires, kidnapping et tortures se multiplient. Depuis plusieurs années, les travailleurs et la confédération syndicale ZCTU n'ont cessé de manifester pacifiquement contre le coût de plus en plus élevé de la vie. Et la crise du coronavirus n'a fait qu'aggraver la crise économique et sociale. Le salaire minimum n'atteint pas les 30 dollars par mois. Le chômage, la pauvreté et la famine se généralisent. Quand la ZCTU a fait, l'été dernier, campagne pour un salaire vital afin de protéger les travailleurs contre l'hyperinflation (800% !), le gouvernement l'a qualifiée d'organisation terroriste.

Le mouvement syndical international appelle le gouvernement du Zimbabwe à stopper la violence et à rétablir la liberté d'expression, le droit de manifester et le droit de grève.

La FGTB a également interpellé le Ministre belge des Affaires Etrangères pour lui demander son soutien pour faire respecter l'Etat de droit et les libertés fondamentales au Zimbabwe.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Nouveau pacte de migration européen : vieilles recettes, nouvel emballage ?

En 2015 et 2016, l'Europe a traversé une grave crise liée à l'accueil de réfugiés qui tentaient d'échapper à la guerre et à la misère. La Commission européenne a reconnu que le système de Berlin, qui détermine quel pays doit traiter la demande d'asile, ne fonctionnait pas et que les pays de l'UE situés aux frontières extérieures assumaient une responsabilité disproportionnée. C'est pourquoi la Commission s'est réunie en septembre autour d'un projet en faveur d'un nouveau Pacte pour l'asile et les migrations.

La Commission veut une gestion forte et juste des frontières extérieures. Le plan vise des règles d'asile justes qui doivent rationaliser la procédure et la politique des retours. L'UE veut prendre en charge la gestion et la mise en œuvre de la politique d'asile et de migration. Elle réserve un rôle crucial aux pays d'origine et de transit avec lesquels elle souhaite conclure des partenariats. Des routes durables et légales verraient le jour pour les personnes qui ont besoin de protection, mais aussi pour attirer les talents.

La CSI-Afrique, partenaire de l'IFSI dans la lutte pour les droits des travailleurs migrants, et le Réseau Syndical Migration Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS), dont la FGTB fait partie, signalent que le plan vise surtout à diminuer les arrivées et les besoins d'accueil via un « tri » hors de l'EU et doit favoriser une augmentation des retours.

Le RSMMS et le CSI-Afrique veulent que ce pacte place les droits de l'homme et des travailleurs au centre des préoccupations. Ils plaident également pour un accès légal simplifié et harmonisé au territoire européen pour ceux qui cherchent protection. Il faut refuser la privation et la sous-traitance car cela rend le système coûteux, inefficace et sujet aux violations des droits de l'homme. Il faut de la transparence avec les pays de départ et de transit quant au contenu des accords et la détention doit toujours être la dernière option.

Les interlocuteurs sociaux doivent encadrer des voies légales de migration de la main d'œuvre, dans les pays de départ comme dans les pays d'arrivée, en matière de recrutement, de développement de compétences, de droits des travailleurs et de protection sociale.

Les interlocuteurs sociaux doivent encadrer des voies légales de migration de la main d'œuvre, dans les pays de départ comme dans les pays d'arrivée, en matière de recrutement, de développement de compétences, de droits des travailleurs et de protection sociale.

stefan.degroote@ifsi-isvi.be

Charte de l'Energie : réformer ou quitter mais pas sans justice sociale

Le TCE, ou Traité de la Charte de l'Energie, est un traité de libre commerce et de protection des investissements dans le domaine des services, produits et matières énergétiques. Il regroupe l'UE, ses états membres, les pays candidats, le Japon, la Turquie et les pays l'ex-URSS à l'exception de la Russie. Il est entré dans une phase d'expansion vers l'Afrique. Il est considéré comme une entrave à la réalisation des Accords de Paris et du Green Deal.

Pour la FGTB, il pose aussi un problème de justice sociale sans laquelle aucune transition énergétique pour le climat ne sera possible.

Le TCE octroie aux investisseurs des protections substantielles très larges contre le traitement « inéquitable », les expropriations « indirectes »,... Il établit un système arbitral ISDS bien connu depuis la crise CETA. Tout ceci permet aux investisseurs d'empêcher des politiques énergétiques d'intérêt général telle la maîtrise des prix de l'électricité ou la constitution de pôles publics.

Ces dérives de la protection des investissements doivent être impérativement neutralisées dans le processus en cours de révision du TCE.

En l'absence de révisions satisfaisantes, la FGTB, tout comme la Coalition Climat et la Plateforme Commerce, estiment qu'il faut envisager de sortir du TCE mais pas de manière irréfléchie. Il est de la responsabilité de l'UE et de notre gouvernement de sérieusement évaluer, avant toute décision, l'impact d'une sortie du TCE sur l'emploi et les conditions de travail dans l'ensemble des secteurs concernés et donc sur la sécurité d'approvisionnement et les prix des matières énergétiques (le TCE pourrait-il offrir ici des garanties utiles en précisant les règles de l'OMC en matière de transit et de transport ?). Il est aussi de leur responsabilité de prendre des mesures d'accompagnement social de toute sortie. Car la transition socialement juste est plus qu'un beau principe !

thierry.aerts@fgtb.be