

Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 25 mai 2021 / n° 945



Retour au travail en présentiel: se préparer en toute sécurité

10-11
**Discriminations
en entreprise**
Fiches pratiques

12
Jobiste étudiant
Des droits et des devoirs

20-21
L'avenir de l'Europe
Faisons entendre
notre voix



- ÉDITO**
- 2 **Salaires:** il faut changer de thermomètre
- VICTOIRE SYNDICALE**
- 3 **MBC (ex-Godiva):** la direction retire son plan de licenciement collectif
- EN ACTION**
- 4 **15 juin:** menace d'actions dans les établissements de santé
- 5 **Du 14 au 20 juin 2021:** la Semaine des pros du nettoyage
- OPINION**
- 6-7 **Les vaccins contre le Covid-19** doivent être un «bien commun universel»
- DANS L'ENTREPRISE**
- 8-9 **Au conseil d'entreprise:** quelles infos doit-on recevoir en plus des informations annuelles?
- BOÎTE À OUTILS**
- 10-11 **Discriminations et diversité au travail:** des fiches pratiques pour traiter ces questions
- DROIT DU TRAVAIL**
- 12 **Jobiste étudiant:** des droits et des devoirs
- 13 **Travail associatif:** une extension inacceptable
- MESURES DU GOUVERNEMENT**
- 14-15 **Propositions du gouvernement:** à prendre ou à laisser?
- CORONA**
- 16-17 **Plan d'été,** assouplissements et mesures prolongées
- 18 **Retour au travail en présentiel:** se préparer en toute sécurité
- SANS FRONTIÈRES**
- 19 **Organisation internationale du travail:** une conférence en mode «corona»
- EUROPE**
- 20-21 **L'avenir de l'Europe aux citoyens!**
Faisons entendre notre voix
- 22-23 **Sommet européen de Porto:** la relance après la crise sanitaire devra également être sociale
- AGENDA**
- 24 **9 juin:** Webinaire sur le droit à la protection sociale en Europe



Salaires: il faut changer de thermomètre

Le bureau national de la CSC a décidé de ne pas accepter la proposition de médiation du gouvernement concernant la marge salariale. Nous le répétons depuis plusieurs mois maintenant: une augmentation salariale de 0,4 % est indigne du travail effectué pendant la crise par de nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs. La possibilité offerte par le gouvernement de négocier une prime unique d'un montant maximal de 500 euros dans les entreprises ayant réalisé de bons résultats pendant la crise ne remédie en rien à l'injustice fondamentale qui est inscrite dans la loi sur les salaires. Au contraire, le gouvernement prouve avec cette prime que sa loi sur la norme salariale est un instrument impraticable et injuste. C'est comme un thermomètre qui affiche 20 degrés..., alors qu'en réalité, il gèle.

La seule solution possible consiste donc à revoir en profondeur cette loi sur la norme salariale: son logiciel doit disparaître et la norme doit tout au plus être indicative. Il est crucial de pouvoir négocier plus librement sur les salaires. Si cette liberté de négociation n'est pas rétablie, il y a fort à parier que nous serons à nouveau confrontés à cette même discussion dans deux ans. Entretemps, on compromet toujours davantage des salaires équitables, qui sont la base d'une société stable et d'une économie forte, au profit de quelques actionnaires qui recevront des dividendes plus importants sans avoir à fournir un quelconque effort.

Il est aussi maintenant urgent de pouvoir discuter de l'aménagement des fins de carrière et de l'augmentation du salaire minimum. Ces questions doivent trouver des réponses rapidement car elles concernent de nombreux travailleurs qui aspirent à ce que leurs efforts, fournis pendant leur carrière, et surtout pendant cette crise, soient enfin valorisés correctement.

Marie-Hélène Ska,
secrétaire générale CSC



colophon

Photo de couverture: Shutterstock

Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles

Secrétariat de rédaction:

Donatienne Coppieters - Tél.: 02.244.32.83

Courriel: dcoppieters@acv-csc.be

Site Internet: www.lacsc.be

Éditrice responsable: Dominique Leyon

Traduction: Ilse Cambier, Mylène Demeure, Pascal Drèze, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Hilde van Lancker.

Lay-out: Gevaert Graphics

Imprimerie: 't Hooft

MBC (ex-Godiva): la direction retire son plan de licenciement collectif

Grâce à l'intervention des syndicats et de la CSC Alimentation & Services, 35 emplois ont été sauvés à la Manufacture Belge des Chocolats (ex-Godiva) à Bruxelles. La direction a décidé purement et simplement d'annuler son plan de licenciement collectif. Et les syndicats ont négocié une garantie d'emploi pour 125 ouvriers et 55 employés.

Alors que les restructurations et les faillites s'enchaînent depuis la crise du Covid19, les travailleurs de MBC (ex-Godiva) ont montré qu'il n'y avait pas de fatalité. Après quatre mois de négociations, la direction a retiré le plan collectif de licenciement, et les syndicats ont signé une garantie d'emploi pour 125 ouvriers et 55 employés jusqu'en septembre 2023.

Nous avons demandé à Figen Suluyer, Jacqueline Alfonso Miguel et Bilal Housni comment ils avaient fait.

Ne négocier que lorsqu'on est en position de force

«La direction avait annoncé la restructuration en janvier. On était en pleine période creuse, avec beaucoup de chômage temporaire. Les gens étaient à la maison.

L'usine tournait au ralenti. On n'était pas en position de force pour mener des actions. Par contre, comme le travail dans le chocolat devient de plus en plus saisonnier, on savait que la production reprendrait sans doute en avril ou mai. L'enjeu, c'était d'arriver en avril, afin de pouvoir recourir à la mobilisation».

S'appuyer sur les travailleurs

«À la table des négociations, il y a les membres de la direction d'un côté et les syndicats de l'autre. Numériquement, on est à égalité. Mais dans une usine, ce sont les travailleurs qui sont les plus nombreux. Et ce sont eux qui font tourner la boutique. Et c'est de nos emplois qu'on parle. Alors, nous avons organisé des assemblées générales. Pour tenir les gens au courant, expliquer les démarches, demander leur

avis. On y a également eu recours lorsque la direction, fin mars, est arrivée avec "une proposition finale". On ne la trouvait pas correcte, mais la direction ne voulait pas aller plus loin. On a donc fait une assemblée qui a confirmé que les gens rejetaient la proposition de la direction. Ils sont allés un à un la déchirer dans les bureaux de la direction».

Maintenir le front commun syndical

«Et ce n'est pas toujours évident! Chaque délégué, chaque permanent a son style. Et il faut faire avec. Mais on ne doit pas perdre de vue l'objectif: on veut empêcher un licenciement collectif. Le job des travailleurs, leurs familles, leurs enfants... La couleur syndicale n'est pas le point prioritaire dans des moments comme ça. On se bat pour tout le monde: vert, rouge, ouvrier, employé. Notre force vient du nombre et de notre unité. C'est ce qu'on doit chercher à préserver.»

| Nic Görtz |



Figen, Bilal, Jacqueline: «Dans une usine, ce sont les travailleurs qui font tourner la boutique. Alors, nous avons organisé des assemblées générales. Pour tenir les gens au courant, expliquer les démarches, demander leur avis.»

15 juin: menace d'actions dans les établissements de santé

La pandémie qui sévit depuis plus de 15 mois a largement éprouvé le personnel des établissements de santé. Les applaudissements de la première vague ont amené des promesses et même des concrétisations importantes pour le secteur. Mais il est impératif de revaloriser les fonctions collectives veillant au bien-être de la société, et de rendre à nouveau attractives et tenables ces professions de «première ligne».

Suite au dépôt d'un cahier de revendications syndicales le 7 juillet 2020, un Accord social non marchand fédéral était conclu: 500 millions d'euros affectés à la mise en œuvre complète du nouveau modèle salarial (6 à 7 % d'augmentation en moyenne), et 100 millions pour soutenir des mesures d'amélioration des conditions de travail.

Ces montants s'ajoutaient aux 402 millions d'euros à transformer en emplois supplémentaires et en formations, via le Fonds Blouses blanches (créé en 2019), et aux emplois Maribel social permettant de mettre en place une équipe mobile pour le personnel hors soins. Un espoir d'enfin voir se casser le cercle vicieux de la pénurie et de la surcharge de travail.

Bonnes nouvelles

Le 1^{er} juillet 2021, les barèmes du personnel des soins de santé fédéraux seront augmentés significativement, à travers le nouveau modèle salarial. C'est un travail de plus de 20 ans qui aboutit enfin, avec des augmentations de la masse salariale jamais connues dans le secteur, réparties

sur la base de critères objectifs entre les professions.

De même, dès cette année, le personnel a droit à ses trois semaines consécutives de congé... Et des formations infirmières pour adultes (au travail ou demandeurs d'emploi) vont être développées dès la rentrée de septembre, avec des centaines de candidats déjà sélectionnés.

Mais à côté de ces avancées significatives, nous avons l'impression que ni le politique, ni les fédérations patronales n'ont pris conscience de l'importance de l'enjeu.

Pas à la hauteur

Même si les relations au politique se sont améliorées par rapport à la ministre précédente, côté Fonds Blouses blanches, il a fallu huit mois depuis l'arrivée de la nouvelle majorité pour pérenniser les 402 millions d'euros. Et à ce jour, il n'y a ni arrêté ni circulaire permettant la mise en œuvre de ces budgets. En attendant, ce sont des centaines de millions d'euros, destinés à des emplois supplémentaires sur le terrain, qui ne sont pas affectés là où ils doivent, alors que le personnel est sur les

genoux! Cela représente plus d'un équivalent temps plein par unité de soins. C'est intolérable.

De plus, la **négociation des conventions collectives de travail** exécutant l'amélioration des conditions de travail reste difficile. Du côté employeurs, on maintient des positions de guerre de tranchées: toute avancée pour le personnel leur apparaît comme une défaite patronale. Aucune vision à long terme! Les thèmes suivants n'ont toujours pas fait l'objet d'accord: fin de carrière, formation continue, stabilité des contrats, cadre social des réseaux hospitaliers, congés supplémentaires, reconnaissance de l'ancienneté à l'embauche...

Le personnel en souffrance

La priorité Covid accroît la charge de travail dans toutes les unités de soins et sur toutes les professions. L'absentéisme atteint un taux record dans de nombreux services. Le burn-out et les démissions guettent. Face à la pénurie qui s'accroît, certains font appel à la «traite des blouses blanches» venant de l'étranger. Certains employeurs tentent de détourner le financement venant du Fonds Blouses blanches pour compenser l'impact financier de la crise.

Et de nombreux employeurs et médecins font primer les impératifs économiques au détriment de la qualité des soins et des conditions de travail. Certains ont annoncé le refus d'engager du personnel de remplacement pendant les vacances. C'est inacceptable!

Le 11 mai, le front commun syndical CNE, CGSLB, Setca a déposé un ultimatum aux dirigeants politiques et patronaux: d'ici le 15 juin, il veut voir l'ensemble de ces dossiers trouver des solutions, et les employeurs locaux mettre le repos mérité du personnel en priorité des impératifs de leur organisation. À défaut, une journée d'actions et de grèves sera organisée le 15 juin dans les établissements de soins...



Avec le Covid, le cercle vicieux de la pénurie et de la surcharge de travail s'est encore accru dans les unités de soins. Les syndicats exigent des solutions.

Semaine des pros du nettoyage

POUR PLUS DE RESPECT & DE RECONNAISSANCE

La CSC Alimentation et Services appelle à plus de respect et de reconnaissance pour le personnel de nettoyage, notamment pour son rôle essentiel pendant la crise du coronavirus.

Comme chaque année, au mois de juin, la CSC Alimentation et Services met le personnel de nettoyage à l'honneur. Après 13 éditions de la Journée du nettoyage, il était temps d'apporter un peu de changement... C'est ainsi qu'à partir de cette année, la CSC Alimentation et Services a décidé de mettre en lumière le personnel de nettoyage pendant une semaine entière, à savoir du 14 au 20 juin.

Depuis un peu plus d'un an, le personnel de nettoyage, que ce soit dans les hôpitaux, les écoles ou au domicile des personnes vulnérables, joue un grand rôle dans la lutte contre le Covid-19. «*Et pourtant, malgré son rôle essentiel pendant la pandémie, le personnel de nettoyage continue à souffrir d'invisibilité, déclare Gaëtan Stas, secrétaire général de la CSC Alimentation et Services. En raison de ce manque de visibilité, il arrive malheureusement trop souvent que les travailleurs du nettoyage ne soient pas logés à la même enseigne que d'autres travailleurs. Et ça, c'est inacceptable.*»

Afin d'objectiver la manière dont le personnel de nettoyage a vécu la crise du coronavirus, la CSC Alimentation et Services a lancé une grande enquête auprès de ses affiliées et affiliés des différents secteurs du nettoyage. Les résultats de cette enquête serviront, d'une part, à attirer l'attention du grand public sur le rôle important qu'ont joué ces travailleuses et travailleurs durant la crise sanitaire et, d'autre part, à interpeller les décideurs politiques sur leurs conditions de travail.

En pratique

Pandémie oblige, un grand nombre d'actions liées à la Semaine des pros du net-

14 juin - 20 juin 2021



toyage seront virtuelles. Une action de remerciement symbolique se tiendra néanmoins en présentiel, dans le respect des règles sanitaires.

Le programme se tiendra donc majoritairement en ligne et sur les réseaux sociaux avec des vidéos ludiques, des témoignages, etc. Le 16 juin, l'accent sera mis sur l'international. En effet, cette date correspond à la Journée internationale des travailleuses et travailleurs domestiques qui marquera cette année le 10^{ème} anniversaire de la convention 189 de l'Or-

ganisation internationale du travail (OIT) (1) (voir p.19).

Enfin, comme chaque année et pour la première fois durant une semaine entière, le grand public sera invité à remercier le personnel de nettoyage par un petit mot, un petit cadeau. Car le respect et la reconnaissance commencent par de petits gestes simples qui ne coûtent pas grand-chose, mais qui font toute la différence!

| Rachel Michel |

Pour ne rien manquer de la Semaine des pros du nettoyage, suivez la page Facebook de la CSC Alimentation et Services: www.facebook.com/CSCsemainedesprosdunettoyage

(1) Grâce à la convention n° 189 de l'OIT, entrée en vigueur en 2013, les travailleuses et travailleurs domestiques bénéficient des mêmes normes internationales du travail que tous les autres travailleuses et travailleurs. Cela inclut notamment un salaire minimum, des conditions claires d'emploi et de travail, des heures de repos journalières et hebdomadaires, ou encore le respect de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective.



© Joke Claessens

Les vaccins contre le Covid-19 doivent être «un bien commun universel»

En Belgique comme en Europe, le royaume de la liberté se rapproche à mesure que le rythme de la vaccination s'accélère. Quel contraste, toutefois, entre la détermination des pays riches à mener à bien les campagnes de vaccination sur leur propre territoire et l'incapacité à améliorer la couverture vaccinale des populations vulnérables et des pays à faibles et moyens revenus.

Nul ne peut rester insensible face aux images poignantes des enterrements nocturnes pratiqués massivement ou celles des mourants qui font la file devant les hôpitaux. Le manque de volonté politique de dirigeants populistes de pays émergents comme le Brésil et l'Inde pour protéger leurs populations face à la diffusion du virus est honteux. Néanmoins, se limiter à envoyer une aide d'urgence à des pays qui n'arrivent pas à contenir la pandémie est une réponse à la fois trop tardive et insuffisante! Il faut d'urgence accélérer la stratégie mondiale de vaccination actuellement en cours pour créer, dans des délais raisonnables, un monde où chacun serait protégé des vicissitudes liées à la pandémie.

La crise sanitaire a démontré l'importance vitale d'une politique publique forte. Des universités subventionnées ont contribué à faire progresser la connaissance du virus. Des sociétés pharmaceutiques de premier plan ont touché des milliards de

fonds publics pour développer rapidement des vaccins efficaces qui sont aujourd'hui massivement utilisés. Les aides publiques et les commandes massives ne dissuadent toutefois pas les sociétés pharmaceutiques de faire breveter les vaccins, de sorte que la production est limitée et les médicaments sont plus coûteux. La disponibilité réduite et le coût des vaccins entravent significativement leur diffusion dans le monde entier, ainsi que l'accès égal à la santé.

Fort heureusement, il existe un programme dénommé Covax dirigé par l'Organisation mondiale de la santé (OMS). 64 pays à revenu élevé y adhèrent et s'engagent à garantir à 92 pays à faibles et moyens revenus un accès minimum au vaccin en fonction de sa disponibilité. Il s'agit en soi d'un beau mais fragile système, qui souffre d'une capacité de production limitée. Même avec Covax, les pays à faibles et moyens revenus ne pourront atteindre une couverture vaccinale suffisamment élevée avant 2023, voire 2024. Négliger d'organiser une campagne de vaccination suffisante dans le monde entier est donc tout simplement une mauvaise politique, y compris vis-à-vis de ses propres électeurs.

Les mesures suivantes sont nécessaires afin d'améliorer la couverture vaccinale dans le monde et d'accélérer une stratégie d'immunisation multilatérale avec un accès équitable aux vaccins et aux traitements.

Il faut rendre le programme Covax plus ambitieux tout en le dotant d'engagements coordonnés plus stricts. Il y a un gouffre inacceptable entre les ambitions exprimées en termes de couverture vaccinale: 70 % de la population de l'Union européenne d'ici l'été contre à peine plus de 3 % de la population pour Covax. Il faut renforcer la coopération et les transferts de technologies afin d'accélérer le rythme de la vaccination. Lorsque survient une phase urgente d'une pandémie telle que le Covid-19, il faut pouvoir lever les brevets temporairement et intelligemment pour accroître les capacités de production et rendre les médicaments et les traitements disponibles à un coût abordable.

La levée temporaire des brevets est la seule manière efficace d'accélérer sensiblement la campagne de vaccination. Il ne suffit pas de compter sur la bonne volonté des sociétés pharmaceutiques ou de les obliger à accorder leurs licences à d'autres producteurs de vaccins. Ces mesures laissent trop de pouvoir aux sociétés pharmaceutiques et prendront trop de temps à être mises en œuvre, de sorte que des centaines de milliers de vies humaines seront perdues lorsque de nouveaux variants ingérables apparaîtront.

Le partage des connaissances technologiques permet à d'autres sociétés de lancer aussi leur production: plus rapidement, en plus grandes quantités et à moindres frais. Chacun y trouverait son compte, comme ce fut le cas jadis pour le vaccin qui a permis d'éradiquer la polio dans de nombreux pays, ainsi que pour les médicaments contre le sida.

Il faut profiter à cet effet du débat qui se déroule actuellement à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et lui donner toutes ses chances. Nous demandons de soutenir l'initiative citoyenne européenne noprofitonpandemic.eu afin de renforcer le message que nous voulons transmettre au gouvernement.

Une campagne de vaccination réussie profite aussi d'organisations de santé et de mouvements sociaux, qui peuvent contribuer à la confiance à l'égard du vaccin; elle tient compte des campagnes et conventions de l'Organisation internationale du travail pour garantir des conditions de travail saines et décentes.

Jusqu'à présent, les États-Unis et l'Union européenne rejetaient cette proposition mais un changement d'attitude se dessine aux États-Unis. Officiellement, le gouvernement belge affirme que les vaccins contre le Covid-19 doivent être «un bien commun universel», mais il refuse de mobiliser le meilleur instrument afin de concrétiser effectivement cette prise de position. Certains partis gouvernementaux choisissent d'être davantage

sensibles au lobbying de l'industrie pharmaceutique plutôt qu'aux cris de détresse de milliards de citoyens non protégés dans des pays aux moyens financiers plus limités. La position myope de l'Union européenne est ainsi renforcée et, dans notre pays, une majorité de fait qui est favorable à la levée temporaire des brevets se trouve prise en otage. Il est grand temps de ne plus se voiler la face et d'œuvrer à la solidarité internationale, au droit à la santé et à la liberté pour tous.

| Marie-Hélène Ska, CSC, Élisabeth Degryse, Mutualité chrétienne, Thierry Bodson, FGTB, Arnaud Zacharie, CNC-D-11.11.11, Olivier Valentin, CGSLB, Jean-Pascal Labille, Mutualité socialiste |



La levée des brevets est la seule manière efficace d'accélérer sensiblement la campagne de vaccination.



Comme représentant des travailleurs au conseil d'entreprise, il est important que vous contrôliez que vous avez bien reçu toutes les informations que vous devez recevoir du chef d'entreprise.

Au conseil d'entreprise Quelles infos doit-on recevoir en plus des informations annuelles?

Dans toutes les entreprises qui disposent d'un conseil d'entreprise (qu'il s'agisse de sociétés, d'associations, etc.), le chef d'entreprise doit remettre chaque année des informations au conseil d'entreprise 15 jours avant la réunion spéciale consacrée aux informations annuelles concernant l'entreprise et le groupe dont elle fait éventuellement partie. Voici une liste de contrôle pratique.

Concernant l'entreprise

Dans la liste ci-dessous, vous pouvez cocher les documents et informations que vous avez reçus :

- un rapport écrit qui commente les **modifications intervenues dans les informations de base** (telles que décrites aux articles 4 à 14 de l'AR du 27/11/1973);
- **les comptes annuels**: ceux-ci se composent du bilan, du compte de profits et pertes, des annexes et du bilan social;
- **le rapport annuel** ou le rapport du conseil d'administration aux actionnaires, dans lequel le conseil d'administration rend des comptes sur sa gestion;
- **le rapport de contrôle du commissaire** (réviseur) dans lequel celui-ci déclare

si les comptes annuels sont un reflet fidèle de la situation de l'entreprise;

- **le rapport de certification du commissaire** (réviseur) dans lequel celui-ci indique si l'ensemble des informations annuelles du conseil d'entreprise est complet et correct (art. 3:83 §2 du Code des sociétés et des associations);
- **la déclaration et les commentaires du commissaire** (réviseur) dans laquelle celui-ci réalise une analyse financière de l'entreprise et la commente à l'intention des membres du conseil d'entreprise (art 3:83 §3 du Code des sociétés et des associations). La loi n'impose toutefois pas que cette déclaration et ces commentaires soient présentés par écrit; un exposé oral est éventuellement possible également;
- si applicable, un **rapport concernant les aides publiques**: aussi bien les

incitants fiscaux et financiers (subsidés en intérêts, primes en capital, subsidés) que les mesures destinées à réduire les cotisations sociales;

- lorsque les **données relatives aux comptes de profits et pertes sont établies par sous-ensemble**, elles doivent également être communiquées. (art. 22 de l'AR du 27/11/1973). Est appelée «sous-ensemble» de l'entreprise une section qui dispose d'un certain degré d'indépendance, tel que par exemple son propre budget. Les sous-ensembles peuvent aussi être déterminés par le conseil d'entreprise;
- **les informations annuelles** conformément à la CCT n° 9 du 9 mars 1972 relative à la structure de l'emploi (en fonction du genre, de la catégorie d'âges, de la catégorie socioprofessionnelle, etc.), l'évolution de l'emploi (entrants, sortants, mutations) et les renseignements sur les perspectives d'emploi pour l'année à venir, ainsi que les informations sur les mesures sociales prises ou prévues en matière d'emploi;

- **la fiche ONSS (trillium):** cette fiche reprend des données concernant les mesures pour l'emploi pour lesquelles l'employeur est assujéti à l'ONSS; l'ONSS envoie la fiche chaque année à l'entreprise entre le 1^{er} février et le 10 mars. Elle doit aussi être communiquée au conseil d'entreprise. La fiche mentionne pour chaque catégorie les réductions de cotisations sociales dont l'entreprise a pu bénéficier;
- **le rapport d'analyse de la structure des rémunérations** (le rapport sur l'écart salarial): il s'agit d'un rapport bisannuel, qui doit aussi être publié cette année et qui présente séparément les données salariales pour différentes catégories d'hommes et de femmes. Ce rapport permet ainsi de déterminer s'il existe un écart salarial entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Concernant le groupe

Si l'entreprise fait partie d'un groupe, elle doit aussi fournir des informations au sujet de ce groupe.

L'entreprise doit donner les informations suivantes:

- **les comptes annuels consolidés:** bilan, compte de profits et pertes et les annexes;
- **le rapport annuel consolidé:** le rapport du conseil d'administration à l'assemblée générale des actionnaires, avec un commentaire des comptes annuels consolidés;
- **le rapport de contrôle consolidé du commissaire** (réviseur) **concernant les comptes annuels consolidés.** L'AR du 27/11/1973 stipule en outre (art. 5, 8 et 11) que le conseil d'entreprise doit obtenir des informations concernant les statuts, la structure financière et surtout le programme et les perspectives générales d'avenir du groupe dont il fait partie.

En principe, ces données consolidées doivent être communiquées au même



Liste de contrôle

INFORMATIONS DE L'ENTREPRISE	✓
• Les modifications intervenues dans les informations de base	
• Les comptes annuels	
• Le rapport annuel	
• Le rapport de contrôle du commissaire	
• Le rapport de certification du commissaire	
• La déclaration et les commentaires du commissaire	
• Un rapport concernant les aides publiques	
• Les données relatives aux comptes de profits et pertes	
• Les informations annuelles	
• La fiche ONSS (trillium)	
• Le rapport d'analyse de la structure des rémunérations	
INFORMATIONS DU GROUPE	✓
• Les comptes annuels consolidés	
• Le rapport annuel consolidé	
• Le rapport de contrôle consolidé du commissaire	

moment que les comptes annuels statutaires belges, ce qui est surtout intéressant pour pouvoir effectuer une analyse complète et situer l'entreprise au sein du groupe. Toutefois, on constate souvent que ces données consolidées sont fournies avec un retard de plusieurs mois (voire pas du tout), souvent avec des arguments foireux. Il s'agit donc d'insister pour obtenir ces informations et, surtout, de veiller à ce que les informations relatives au groupe, qui deviennent de plus en plus importantes, soient aussi exhaustives que possible et

transmises à temps afin qu'elles puissent être discutées lors du même conseil d'entreprise.

| Frank Cosaert |

Si vous avez des questions sur les informations économiques et financières de votre entreprise, n'hésitez pas à contacter votre expert IEF et/ou permanent de la CSC.



Procurez-vous les fiches auprès du permanent Diversité de votre fédération. Une version PDF se trouve sur le site de la Fec: <https://fecasbl.be/cellule-diversite/>

Discriminations et diversité au travail

Des fiches pratiques pour traiter ces questions

Le service Diversité de la FEC a réalisé des fiches destinées aux déléguées et délégués sur les questions de gestion de la diversité et des discriminations en entreprise. L'outil contient tout ce qu'il y a savoir pour «s'emparer de ces questions», comme l'indique le titre, et devenir proactif, quel que soit le mandat syndical assumé.

Il s'agit de 32 fiches au format A4, recto-verso, colorées et aérées à souhait, proposant une méthode dynamique, «libre» d'approche. Entendez par là qu'il n'y a nul besoin de lire l'intégralité des fiches pour pouvoir se spécialiser dans les questions de diversité et de discriminations.

Il est possible de directement consulter le chapitre qui vous intéresse, en fonction de ce que vous souhaitez mettre en place. Un code couleur permet de se repérer efficacement, et les fiches ont été formulées de manière à être accessibles et agréables à lire. Elles regorgent d'exemples concrets, de cas analysés, d'images, etc.

- Comment piquer la curiosité de vos collègues en menant une campagne mystérieuse sur les discriminations au travail et réveiller une véritable solidarité entre toutes et tous?
- Comment ouvrir le débat autour d'une réalité qui crée des frustrations en raison d'un sentiment d'injustice, nécessitant de recevoir des réponses claires de la direction avant que cela s'envenime? («Certains prient dans les vestiaires et prennent des congés systématiquement pour des fêtes religieuses», «Les travailleurs plus âgés travaillent moins efficacement en plus d'avoir déjà un horaire allégé », etc.)

- Comment amener à la connaissance de la direction des observations pertinentes et révélatrices de plafonds de verre ou de discriminations à l'embauche? (Aucune femme dans les postes à responsabilité, peu de personnes d'origine étrangère dans une entreprise située à Bruxelles, etc.)

Une partie de l'outil traite de la question des signalements pour discrimination. En effet, combien de cas ne seront jamais connus ni par la CSC, ni par un organisme compétent tel qu'Unia ou l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, pour la simple raison que les victimes, souvent sans preuve, pensent qu'elles ne peuvent rien faire? Il est évident que la majorité des personnes discriminées n'ont pas de preuves, mais au bout d'une année, les statistiques faisant état des discriminations sont donc loin du compte. Cela représente à peine la pointe de l'iceberg. C'est pour cette raison que nous reclarifions ce qu'est une discrimination au regard de la loi, tout en mettant à disposition des déléguées et délégués un formulaire détaillé afin de «signaler» les discriminations auprès de la CSC.

“Les fiches sont très agréables, très didactiques, faciles à utiliser, avec une table des matières, des cas pratiques... Super top! Je les garde et les utiliserai.”

Les fiches sont scindées en deux volets: l'un porte sur les discriminations et l'autre sur les angles d'approches envisageables.

Le premier volet repose le cadre législatif en matière de discriminations, précise les personnes et organismes ressources et analyse cinq cas concrets (handicap/état de santé, âge/état de santé, racisme, convictions religieuses, orientation sexuelle.)

Le second volet propose trois angles d'approche: en fonction du mandat syndical assumé, en fonction d'un groupe cible potentiellement discriminé et lésé (femmes, jeunes et âgés, origine étrangère, handicap), ou encore, en fonction de la gestion managériale dans toutes ses phases (du recrutement au licenciement, en passant par la manière de communiquer, etc.)

Une demi-journée de formation/animation a été organisée par l'équipe Diversité le 7 mai et s'est très bien déroulée. Les délégués et les déléguées ont remis une évaluation plus qu'encourageante et positive de l'outil, mais aussi de la méthode d'animation proposée.

Le service Diversité reste bien sûr disponible pour accompagner les délégués et les déléguées qui souhaitent travailler sur ces questions de façon plus concrète, notamment au travers d'actions, de l'intégration d'une clause de non-discrimination dans le règlement de travail ou autre. Mais quoi qu'il en soit, en vous plongeant dans ces fiches, vous deviendrez presque des experts en la matière!

| Malika Borbouse |

Contacts permanents Diversité

- CSC Brabant wallon: Christian Guldentops - 067.88.46.47 - diversite-nivelles@acv-csc.be
- CSC Bruxelles: Rachida Kaaiss - 02.557.85.41 - diversite-bruxelles@acv-csc.be
- CSC Charleroi: Aurélie Courtois 071.23.09.81- diversite-charleroi@acv-csc.be
- CSC Liège: Catherine Deloo - 04.340.72.19 - diversite.liege-verviers@acv-csc.be
- CSC Mons-La Louvière: François Mary - 065.37.28.21 - diversite-mons@acv-csc.be
- CSC Namur-Dinant - Sandrine Pierlot - 081.25.40.85 - diversite-namur@acv-csc.be
- Confédération - CSC Hainaut occidental - CSC Luxembourg - Malika Borbouse 02.244.32.25 diversite@acv-csc.be

La cellule Diversité

La cellule Diversité de la Fec a pour mission d'informer, de sensibiliser et de former le public des travailleurs et militants syndicaux sur l'existence de la législation permettant de lutter contre toutes les formes de discriminations.

Pour sensibiliser ces différents publics aux richesses de la diversité, elle développe des outils pédagogiques, des méthodes d'animation diversifiées, ludiques et accessibles, des brochures d'information et de sensibilisation, etc.

Dans les entreprises, elle assure également une mission d'accompagnement des délégués syndicaux en matière de gestion de la diversité.

Contact: diversite@fecasbl.be

Des sites utiles pour lutter contre les discriminations

- <https://fecasbl.be/cellule-diversite/>
- <https://www.lacsc.be/la-csc/que-faisons-nous/diversite%C3%A9>
- <https://www.lacsc.be/services/services-sur-mesure/victime-d'une-discrimination>



Jobiste étudiant

Des droits et des devoirs

C'est bientôt l'été et cette période rime généralement avec jobs d'étudiants. C'est important que les jeunes puissent bosser pendant l'été, mais il ne faut pas oublier que le travail d'étudiant bénéficie d'un cadre légal. Ce cadre implique des droits et des devoirs pour les jobistes et limite le recours au travail d'étudiant par les employeurs afin de réduire le dumping social (faire travailler une main-d'œuvre moins bien rémunérée qui concurrence les travailleurs «classiques»). Voici quelques règles d'or à respecter et faire respecter.

Travailler 475 heures par an

Pour rester sous contrat étudiant (avec des cotisations réduites à la sécurité sociale), le jobiste ne peut pas dépasser un quota de 475 heures de travail par an chez un ou plusieurs employeurs (www.student@work.be).

Mais attention aux exceptions liées à la crise sanitaire. Les heures prestées par un jobiste ne comptent pas dans les 475 heures pour:

- l'enseignement et la santé jusque fin juin 2021.
- l'horeca, la culture et l'événementiel au 3^{ème} trimestre 2021



© Shutterstock

Pour rester sous contrat étudiant, le jobiste ne peut pas dépasser un quota de 475 heures de travail par an chez un ou plusieurs employeurs. Suite à la crise sanitaire, des exceptions ont été introduites dans certains secteurs.

Maintenir son droit aux allocations familiales

Pour garder ses allocations familiales, le jobiste domicilié en Wallonie ne peut pas travailler plus de 240 heures par trimestre (excepté pour le 3^{ème} trimestre où il n'y a pas de limite).

À Bruxelles, depuis le 1^{er} janvier 2021, il peut travailler plus de 240 heures par trimestre tout en maintenant ses allocations familiales.

Rester à charge fiscale des parents

Pour rester fiscalement à charge d'un parent, le jobiste ne peut pas dépasser un certain revenu brut annuel:

- 4.225 € brut (à charge des deux parents);
- 6.100€ brut (à charge d'un isolé);
- 7.750€ brut (si l'enfant est atteint d'un handicap d'au moins 66 % à charge d'un isolé).

À ces montants, il peut ajouter 2.820€ qui ne sont pas pris en compte.

Payer ou non des impôts?

Le jobiste ne paie pas d'impôt tant qu'il gagne moins de 12.700 € brut par an.

Respecter le contrat de travail

Le travail au noir est illégal et le jobiste n'aura aucun droit s'il lui arrive quoi que ce soit au boulot (accident de travail, salaire impayé, licenciement abusif...). Si le jobiste ne peut se rendre au travail pour cause de maladie, il doit prévenir son employeur et fournir un certificat médical dans les deux jours. De plus, s'il a travaillé plus d'un mois chez son employeur, il a droit à un salaire garanti pendant 14 jours. Enfin, pour rompre un contrat de travail, il faut respecter un délai de préavis et la rupture doit être notifiée par écrit.

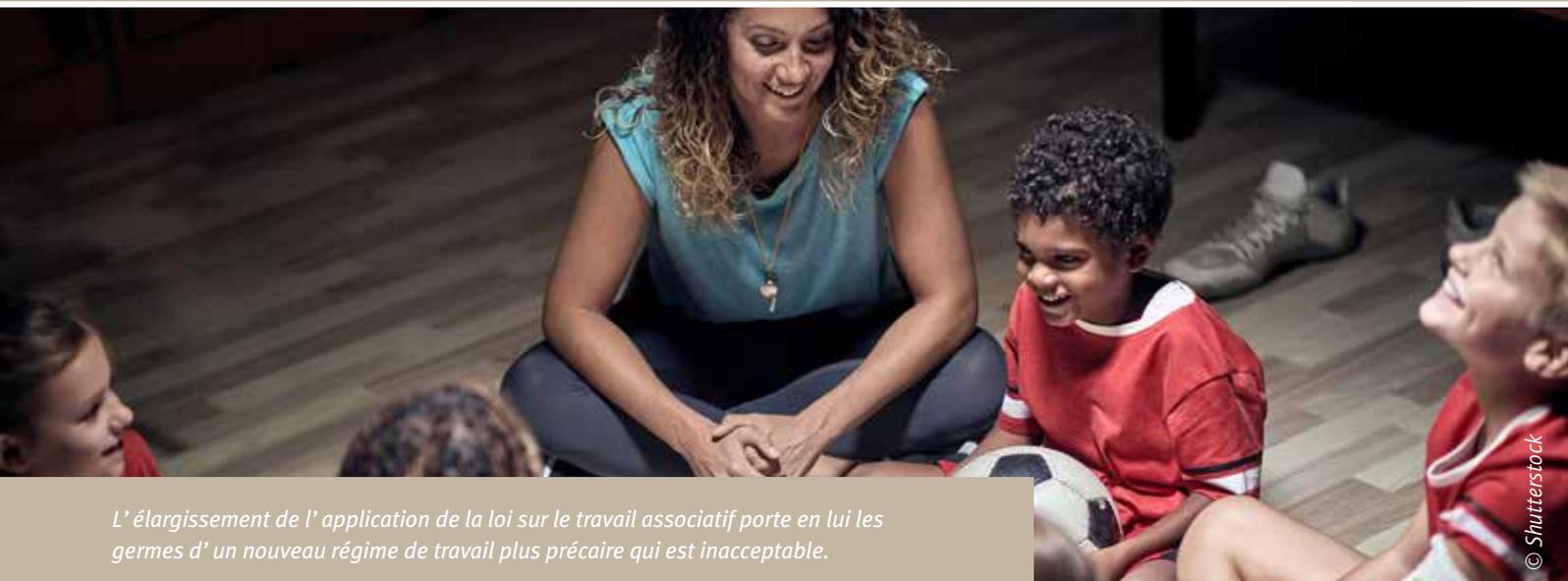
Améliorer les droits des étudiants et des jobistes

Le job d'étudiant se généralise en même temps que grandit la précarité étudiante. Avec les Jeunes CSC, nous pensons qu'il est temps d'améliorer le statut des étudiants et des jobistes. C'est pourquoi nous avançons deux propositions:

- **Pour l'ensemble des étudiants, nous voulons une allocation d'autonomie étudiante:** une allocation financée par la sécurité sociale perçue par chaque étudiant à partir de 18 ans tant qu'il est aux études afin de réduire les inégalités d'accès à l'enseignement et permettre aux étudiants de se concentrer en priorité sur leurs études.
- **Pour les jobistes, nous voulons que leur salaire augmente via de meilleures cotisations à la sécurité sociale** afin d'ouvrir aux étudiants l'accès au chômage temporaire et leur permettre de déjà constituer leur droit au chômage avant la fin de leurs études.

| Nel Van Slijpe |

- **Besoin d'infos?** Consultez la brochure «Job sans prob» sur www.jeunes-csc.be/brochures/job-sans-prob.
- **Des questions?** N'hésitez pas à nous contacter sur info@jeunes-csc.be.



L'élargissement de l'application de la loi sur le travail associatif porte en lui les germes d'un nouveau régime de travail plus précaire qui est inacceptable.

Travail associatif Une extension inacceptable

La CSC constate amèrement que le Conseil des ministres du 7 mai 2021, sous le prétexte de booster la reprise des secteurs culturels, socioculturels et sportifs, a décidé, contre l'avis unanime des interlocuteurs sociaux, d'étendre le régime temporaire pour le travail associatif à de nouvelles catégories de travailleurs. Le gouvernement a également décidé de doubler le montant de l'indemnité mensuelle pour certaines catégories de travailleurs, contre l'avis majoritaire du Conseil national du travail.

Ce système de «travail associatif millésime 2021» est le successeur de la loi sur les revenus complémentaires exonérés, qui avait été annulée par la Cour constitutionnelle.

Ainsi, l'avant-projet de loi vise à ajouter, dans le champ d'application de la loi du 24 décembre 2020 relative au travail associatif, les activités socioculturelles suivantes:

- accompagnateur artistique ou technico-artistique dans le secteur des arts amateurs, le secteur artistique, ainsi que le secteur de l'éducation culturelle
- animateur de formations, de conférences, de présentations ou de spectacles sur des thèmes culturels, artistiques et sociétaux dans le secteur socioculturel, sportif, de l'éducation culturelle, de l'éducation artistique et des arts.

Et, pour les catégories suivantes:

- animateur, chef, moniteur ou coordinateur qui dispense une initiation sportive et/ou des activités sportives;
- entraîneur sportif, professeur de sport,

coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, arbitre sportif, membre du jury, steward, responsable du terrain ou du matériel, signaleur aux compétitions sportives.

Le projet d'arrêté royal prévoit que le montant mensuel est doublé, passant ainsi de 532,50 euros à 1.065 euros par mois, mais est limité dans le temps et seulement applicable pour le troisième trimestre de 2021.

Le gouvernement foule ainsi aux pieds deux avis du Conseil national du travail (CNT), malgré toutes les promesses de l'accord de gouvernement sur le respect de la concertation sociale. Les interlocuteurs sociaux se sont opposés à plusieurs reprises à l'instauration d'un troisième statut, à mi-chemin entre le volontariat et le statut de travailleur salarié, en particulier parce que ces «travailleurs associatifs» sont privés de la protection du travail normale. Cette situation est contraire non seulement aux principes constitutionnels de non-discrimination, mais aussi à différentes normes européennes et internationales. Les interlocuteurs sociaux se sont

par conséquent engagés à chercher une solution pour des activités spécifiques par le biais de l'art. 17 de l'arrêté ONSS, afin de rester dans le cadre du statut de travailleur salarié et de respecter les salaires conventionnels.

Pour les prestations artistiques dans le cadre des arts amateurs, ce régime s'ajoute au régime des petites indemnités (RPI) de l'ONSS. Il s'agit d'un régime qui, grâce à un manque cruel de systèmes de contrôle, constitue en soi un réel scandale social. Un deuxième circuit est aujourd'hui mis en place, qui peut être cumulé avec le premier et qui contribuera encore davantage à la dégradation insidieuse des conditions de travail dans le secteur culturel.

Nous ne pouvons pas accepter un tel élargissement de l'application de la loi sur le travail associatif, tant il porte en lui les germes d'un nouveau régime de travail, forcément plus précaire, qui est inacceptable. Les interlocuteurs sociaux ont indiqué à maintes reprises qu'ils étaient conscients des besoins spécifiques des secteurs sportif, culturel et socioculturel. Ils ont insisté sur la nécessité de rechercher ensemble des solutions, mais pas par le biais d'un statut de troisième rang qui sape la protection normale du travail.

| Nathalie Diesbecq |



Les primes corona doivent être instaurées par CCT sectorielle ou d'entreprise, sauf lorsqu'il n'y a pas de délégation syndicale ou s'il s'agit d'une catégorie de personnel qu'il n'est pas d'usage de couvrir par des CCT.

© Shutterstock

Propositions du gouvernement À prendre ou à laisser?

Le gouvernement espérait que les syndicats finissent par accepter la norme salariale de seulement 0,4 %, moyennant une certaine souplesse d'interprétation à convenir au Groupe des dix. Le gouvernement se serait ainsi épargné bien du raffut, mais il a finalement dû reprendre le dossier. Le Groupe des dix est toutefois invité à poursuivre la concertation sur minimum quatre dossiers: le salaire minimum, les pensions complémentaires, les heures supplémentaires et les fins de carrière. L'exigence socialiste de geler simultanément le paiement de dividendes aux actionnaires a fait long feu. Et la demande d'augmentation du salaire minimum a été renvoyée à la concertation.

La norme salariale plus un chèque

La 6 mai, le gouvernement a présenté une deuxième proposition de médiation, à prendre ou à laisser. Avec comme principale nouveauté, l'ajout d'un variant au chèque consommation de l'an dernier, baptisé «prime corona». Les employeurs d'entreprises qui présentent de bons résultats peuvent allouer un tel chèque en 2021, en plus de la norme salariale de 0,4 % et avec un maximum de 500 euros. Comme il fallait s'y attendre, cette médiation a échoué. Le gouvernement doit donc maintenant fixer la norme salariale pour 2021-2022 par arrêté royal et instaurer les primes corona (voir ci-après).

Dans le même temps, le gouvernement a précisé dans quelle mesure il entend

assouplir les interprétations administratives de la loi sur la norme salariale. Les avantages temporaires liés au corona que les employeurs ont déjà octroyés avant le 12 avril ne doivent pas être imputés sur les 0,4 %. Le gouvernement cite différents exemples: les bonus, les jours de congé supplémentaires, les indemnités de télétravail, le petit chômage pour la vaccination et les accords conclus dans le secteur des soins. Pour ces trois derniers points, le gouvernement semble oublier une série d'éléments:

- Les indemnités liées au télétravail sont normalement des indemnités pour des coûts propres à l'employeur; elles ne constituent pas un salaire et ne sont d'office pas imputées sur la norme salariale;
- Le congé de vaccination n'a pas été réglé par une convention mais bien par

une loi. Il est donc d'office exclu de la norme salariale:

- Selon les interprétations en vigueur, les accords tripartites dans le secteur des soins ne sont pas soumis à la norme salariale.

Ces trois interprétations sont sources de confusion. Qu'en sera-t-il des indemnités de télétravail, du congé de vaccination et des accords dans le secteur des soins postérieurs au 11 avril 2021?

Une prime corona de 500 euros

Nous avons déjà des chèques-repas, des écochèques, des chèques sport et culture et des chèques cadeau. L'an dernier, les chèques consommation se sont ajoutés à la liste. Ils ont pu être délivrés par les employeurs jusqu'à un maximum de 300 euros, en plus de la norme salariale pour 2019-2020 (1,1 %). Le non-marchand a bénéficié d'un assouplissement, les chèques pouvant être octroyés jusqu'au 30 juin 2021 pour autant que l'autorité compétente ait pris une décision dans ce sens l'an dernier. En remplacement de ce chèque consommation, une prime corona est instaurée pour cette année. Il s'agit cependant à nouveau de chèques, d'ailleurs très similaires aux chèques consom-

mation, mais avec les différences suivantes:

- 500 euros au lieu de 300 euros;
- délivrance possible jusqu'au 31 décembre 2021;
- consommation possible pour une plus large gamme de produits: pas uniquement l'horeca, le sport, la culture ou des commerces de détail qui ont dû fermer, mais apparemment aussi les grandes chaînes de magasins;
- uniquement dans des entreprises qui «ont atteint de bons résultats pendant la crise».

Contrairement à ce que voulaient les employeurs, le gouvernement est volontairement resté très vague sur ce dernier point. Il revient aux interlocuteurs sociaux de délimiter ce que sont des entreprises avec de bons résultats, a expliqué le premier ministre. Il peut même suffire que les travailleurs aient fait «de leur mieux» pendant la crise sanitaire. *«Il y a peut-être des entreprises qui n'ont pas nécessairement augmenté leur chiffre d'affaires mais qui trouvent que leurs travailleurs ont fait de leur mieux. Même si leur chiffre d'affaires n'est pas plus élevé, elles veulent permettre aux travailleurs qui ont tout donné de bénéficier d'une partie du résultat»*, a expliqué le Premier ministre, Alexander De Croo à la Chambre.

Pour le reste, les modalités resteraient identiques. Comme les autres chèques, la prime corona est exemptée d'impôts et de cotisations personnelles. Et comme pour les chèques-repas, les écochèques et les chèques consommation, les primes corona doivent être instaurées par CCT sectorielle ou d'entreprise, sauf lorsqu'il n'y a pas de délégation syndicale ou s'il s'agit d'une catégorie de personnel qu'il n'est pas d'usage de couvrir par des CCT. La possibilité d'instaurer les primes par une CCT sectorielle est déjà une avancée car les employeurs ne voulaient pas entendre parler au départ. Reste à savoir

si cela nous avantage réellement. La prime corona reste en effet limitée aux entreprises qui enregistrent de bons résultats, ce qui ne facilite pas la conclusion de CCT avec une couverture générale.

Une petite adaptation de la loi sur la norme salariale

Le gouvernement l'a un peu camouflé dans sa proposition de médiation, mais il va quand même adapter un point de la loi sur la norme salariale. Tout comme les chèques consommation ont été ajoutés l'an dernier à la liste des avantages qui ne sont pas pris en compte pour la norme salariale, reprise à l'article 10 de la loi sur la norme salariale, la prime corona sera ajoutée cette année moyennant une adaptation de la loi. Les éléments exclus antérieurement de la norme salariale sont également maintenus. L'article 10 mentionne les pensions complémentaires avec un volet de solidarité, les participations aux bénéfiques et au capital, les primes bénéficiaires et les primes d'innovation. Dans l'article 10, il n'est pas question des bonus collectifs dans le cadre de la CCT n° 90 du Conseil national du travail mais, dans la pratique administrative, ils sont traités comme des primes bénéficiaires, sans imputation sur la marge salariale. Rien ne change à ce sujet.

Chaque inconvénient a son avantage. Le fait que la norme salariale soit fixée par arrêté royal et non par CCT du Conseil national du travail nous enlève une épine du pied. En effet, les employeurs essaient lors de chaque négociation de conclure un accord prévoyant que les avantages mentionnés à l'art. 10 sont imputés sur la norme salariale. Nous en serons débarrassés cette fois. Nous gardons en outre les mains libres pour des actions dans les secteurs et les entreprises. Les employeurs ne pourront en effet plus lier un accord sur le respect de la «paix sociale» à la norme salariale.

Se concerter sur quatre dossiers

Dans la nouvelle proposition de médiation, le gouvernement demande à nouveau aux interlocuteurs sociaux de reprendre la concertation sur quatre dossiers:

- **Une trajectoire pour l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel.** Cette trajectoire peut, selon le gouvernement, s'étendre sur plusieurs accords interprofessionnels. Le gouvernement ajoute que, le cas échéant, il peut apporter son aide par des mesures fiscales ou parafiscales.
- **Une adaptation de la trajectoire pour l'harmonisation des pensions complémentaires des ouvriers et des employés.** La loi prévoit que le dossier doit être finalisé pour le 1^{er} janvier 2015, mais les employeurs demandent un report depuis un certain temps déjà.
- **La possibilité de prester davantage d'heures supplémentaires en 2021-2022**, dans des situations données.
- **La possibilité d'emplois de fin de carrière en-dessous de 60 ans**, ce qui n'est plus possible depuis le 1^{er} janvier 2021.

Il faut surtout signaler ici qu'en ce qui concerne les régimes de fin de carrière, le gouvernement ne parle plus du RCC. Cette fois, c'était un tabou pour l'Open VLD. Le gouvernement signale également que la liste de quatre points n'est pas limitative et que les interlocuteurs sociaux sont libres d'ajouter leurs propres points. Évidemment, en réponse à chaque dossier que les syndicats voudront ajouter, les employeurs viendront avec un de leurs propres dossiers. La concertation a maintenant repris au Groupe des dix. Elle prendra du temps. Il faudra avant tout rétablir la confiance.

| Chris Serroyen |



Une première série d'assouplissements est prévue le 9 juin pour tous les secteurs encore (partiellement) à l'arrêt: l'horeca, l'événementiel, les cinémas, les centres de fitness, les soins de beauté, les travailleuses du sexe...

Plan d'été, assouplissements et mesures prolongées

Les chiffres de la pandémie sont à la baisse et la vaccination s'accélère. Voilà qui a donné des ailes aux partisans d'un assouplissement accéléré et mené à l'adoption d'un «plan d'été» par le comité de concertation le 11 mai. Ce plan prévoit d'importantes mesures d'assouplissement en quatre étapes. On a dès lors pu avoir l'impression que le débat sur la prolongation des mesures de soutien après le 30 juin allait s'arrêter. Alors qu'on ne s'y attendait pas, le gouvernement fédéral a toutefois annoncé le 18 mai qu'il prolongeait toutes les mesures pour une période de trois mois, c'est-à-dire jusqu'au 30 septembre.

Des sueurs froides

Ce plan d'été en quatre étapes est assorti de conditions: un taux de vaccination suffisamment élevé pour les groupes à risques et pas de surcharge des soins intensifs. Il donne pourtant très clairement des sueurs froides aux virologues et au personnel des soins intensifs. Reste donc à voir ce que nous concoctent les différents gouvernements.

Les médias ont déjà publié de nombreuses informations sur ce plan d'été. Une première série d'assouplissements est prévue le 9 juin pour tous les secteurs encore (partiellement) à l'arrêt: l'horeca, l'événementiel, les cinémas, les centres de fitness, les soins de beauté, sans oublier les travailleuses du sexe. Nous ne répéterons pas ici toutes les mesures. Les

virologues sont surtout inquiets des assouplissements importants annoncés pour le secteur événementiel à partir du 1^{er} juillet. Des événements pourront d'abord réunir de 2.000 à 2.500 participants et ce nombre augmentera ensuite. Les patrons de festivals se réjouissent déjà de pouvoir organiser de grands festivals sans restriction à partir du 1^{er} septembre.

En comparaison, le comité de concertation reste relativement frileux en ce qui concerne les manifestations: jusqu'à 100 participants à partir du 9 juin, avec un parcours fixé au préalable, et pas de perspectives d'assouplissements pour la suite. Pour rester cohérents, les syndicats n'avaient pas demandé plus à ce stade, mais reconnaissons que ces chiffres sont risibles si on les compare à ce qui est permis au plan commercial.

Back to business

L'assouplissement de l'obligation de télétravail fait partie des mesures générales. À partir du 9 juin, les employeurs pourront organiser des moments de retour au travail dans les entreprises, aux conditions suivantes:

- pas plus d'un jour de présence par semaine.
- Dans les entreprises à partir de 10 travailleurs: maximum 20 % des travailleurs présents en même temps.
- Dans les entreprises jusqu'à 10 travailleurs: max. 5 travailleurs présents.

Il est en outre recommandé que les travailleurs concernés se fassent tester.

Les interlocuteurs sociaux n'ont pas attendu pour se mettre d'accord sur un cadre organisant ce retour au travail (voir page 18).

Pas de limites pour le travail des étudiants cet été

Dans les numéros de *Syndicaliste* précédents, vous avez trouvé des informations détaillées sur le plan de soutien annoncé

par le gouvernement le 12 avril. Nous attendions encore les décisions gouvernementales définitives. Deux modifications importantes sont d'ores et déjà annoncées.

La première adaptation concerne la nouvelle subvention salariale pour les employeurs qui emploieront nettement plus de travailleurs de juillet à septembre 2021 qu'au premier trimestre 2021. Pour les entreprises fortement touchées, la réduction de 2.400 euros de cotisations patronales pour maximum cinq travailleurs par unité d'exploitation est assouplie pour les entreprises à partir de 50 travailleurs: l'augmentation du volume de l'emploi ne doit plus représenter 25 % (ce qui reste la règle pour les entreprises de moins de 50 travailleurs), mais bien 20 % pour les entreprises de 50 à 499 travailleurs et 10 % pour les entreprises à partir de 500 travailleurs.

Deuxièmement, la possibilité de recourir à du travail étudiant sans limites entre juillet et septembre 2021 est étendue à tous les secteurs. L'objectif était d'abord de se limiter aux secteurs fermés qui devaient redémarrer, mais l'ONSS a estimé qu'il serait difficile de les définir. Le gouvernement s'est saisi de ce prétexte pour autoriser, dans tous les secteurs, que le travail étudiant organisé dans le cadre du régime ONSS avantageux au cours du troisième trimestre de cette année ne soit pas imputé sur le crédit annuel normal de 475 heures.

Nous pouvons encore signaler que le système temporaire de demi-jours de chômage corona pour le secteur des titres-services et le transport scolaire, déjà annoncé avant le 12 avril, est enfin d'application. L'Onem est ainsi autorisé à travailler avec des demi-jours de chômage temporaire.

Mesures corona prolongées jusqu'au 30 septembre

Le 18 mai, le gouvernement De Croo a pris une décision inattendue, sans concertation

avec les interlocuteurs sociaux: la prolongation jusqu'au 30 septembre 2021 de toutes les mesures de soutien. La majeure partie de cette aide est destinée aux entreprises et aux indépendants. C'est le cas, notamment, de la prolongation du double droit passerelle.

Dans la foulée, les mesures en faveur des chômeurs, des travailleurs malades et des allocataires sociaux sont également prolongées de trois mois:

- le chômage corona, y compris le droit à celui-ci pour la garde des enfants. Comme ce fut le cas pour les prolongations précédentes, ce chômage n'est toujours pas assimilé pour les vacances annuelles de 2022;
- le relèvement de l'indemnité de maladie pour atteindre au minimum le niveau du chômage corona;
- le gel de la dégressivité des allocations en cas de chômage complet;
- le gel de la durée des allocations d'insertion pour les jeunes;
- l'assouplissement de l'accès au régime spécial pour les artistes au chômage;
- la prime corona de 50 euros par mois pour les allocataires sociaux (revenu d'intégration, indemnités pour les personnes handicapées et revenu garanti pour les personnes âgées).

Différentes mesures visant à faire face à une éventuelle pénurie de personnel sont également prolongées de trois mois: heures supplémentaires volontaires, travail avec maintien de l'allocation de chômage corona ou de l'allocation de crédit-temps, contrats successifs à durée déterminée, détachement...

Facture fiscale pour les chômeurs corona

La presse et les responsables politiques viennent de découvrir qu'un problème d'impôt final pouvait se poser cette année pour les travailleurs qui ont bénéficié du chômage corona l'an dernier. Il était pourtant clair qu'il y aurait un problème suite à la baisse du précompte professionnel à

15 % instaurée l'an dernier (et maintenue jusqu'au 30 juin 2021). Nous avons demandé cette mesure parce qu'il était alors important de soutenir le revenu des chômeurs temporaires. Nous savions alors déjà que des problèmes d'impôts supplémentaires pourraient se poser cette année. Et la situation sera identique l'an prochain pour les chômeurs temporaires de 2021. Nous conseillons à ces travailleurs d'essayer de mettre de l'argent de côté pour ces suppléments d'impôts. Le gouvernement pourrait aussi les aider en facilitant l'étalement des paiements. Il est relativement simple d'obtenir un étalement des paiements sur quatre mois. Le ministre des Finances a récemment évoqué la possibilité d'un étalement sur douze mois, mais il est uniquement réservé aux bas revenus. De nombreux autres travailleurs peuvent pourtant rencontrer des difficultés, surtout s'ils ont des emprunts à rembourser. Nous avons demandé davantage de souplesse, sans réponse jusqu'ici.

Une autre piste consisterait à harmoniser la réduction fiscale pour les allocations de chômage avec celle qui existe pour les pensions. Le gouvernement précédent ne voulait pas en entendre parler. Espérons être entendus cette fois.

La loi pandémie

Dans le *Syndicaliste* précédent, nous vous avons présenté les objections de la CSC par rapport au premier projet de loi pandémie. Nous n'étions pas les seuls à émettre des objections, mais nous n'avons guère été entendus par le gouvernement et la majorité parlementaire. La loi est maintenant dans les mains du parlement, sans grandes modifications. Elle a déjà été approuvée en première lecture par la Commission de la Chambre. Nous y reviendrons à l'issue du vote final.

| Chris Serroyen |

Retour au travail en présentiel

Se préparer en toute sécurité

Le télétravail est la mesure la plus efficace pour empêcher le coronavirus de se propager sur le lieu de travail, raison pour laquelle il a été imposé depuis longtemps. Le comité de concertation a décidé qu'à partir du 1^{er} juillet, il ne serait plus obligatoire, mais resterait recommandé. À partir du 9 juin, il sera possible d'organiser des retours en présentiel pour les télétravailleurs, à raison d'un jour maximum par semaine. Ce retour au travail doit se faire en toute sécurité. Les interlocuteurs sociaux ont donné leur avis sur la façon de l'organiser.

Les interlocuteurs sociaux ont indiqué que l'on pourrait envisager une exception limitée au télétravail obligatoire si les taux de contamination et les admissions à l'hôpital diminuent suffisamment et si la couverture vaccinale augmente. Ces retours en présentiel répondent au besoin de certains télétravailleurs de pouvoir revenir occasionnellement sur le lieu de travail et de revoir leurs collègues, conformément à l'article 15 de la CCT n° 149 sur le télétravail recommandé ou obligatoire: *«L'employeur prend les mesures appropriées pour maintenir les liens des télétravailleurs avec les collègues et avec l'entreprise et pour prévenir l'isolement. Dans ce cadre, il accorde une attention particulière aux télétravailleurs vulnérables. L'employeur peut, entre autres, planifier des moments de retour bien organisés et limités, dans le respect des règles sanitaires.»*

En toute sécurité

Il est très important d'organiser ces retours en présentiel de manière à ce que le risque de contamination sur le lieu de travail et pendant les déplacements entre le domicile et le lieu de travail soit le plus faible possible. Les conditions suivantes doivent être remplies:

- Les retours en présentiel sont limités, à raison de maximum un jour par semaine.
- Ils visent à promouvoir le bien-être psychosocial des travailleurs et l'esprit d'équipe.
- Le travailleur ne peut pas être contraint de participer aux retours en présentiel.
- L'employeur vérifie si les mesures préventives du «Guide générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail» (1) et des éventuels accords sectoriels sont suffisants et les adapte si né-

cessaire. Il le fait en concertation avec les services de prévention compétents et avec les représentants du personnel.

- Une attention particulière est accordée à la distanciation sociale et aux mesures d'hygiène, à la ventilation (suffisante) et à l'utilisation correcte des masques. Il faut également respecter les mesures pendant les pauses et à l'arrivée et au départ.
- Le nombre total de travailleurs présents simultanément est limité.
- Il est préférable d'éviter le covoiturage, de même que les déplacements en transports en commun pendant les heures de pointe.
- L'employeur fournit préalablement aux travailleurs les instructions nécessaires concernant l'ensemble des mesures et leur signale notamment qu'ils ne doivent en aucun cas revenir au travail s'ils se sentent malades ou présentent des symptômes de maladie ou sont en quarantaine.
- Les mesures doivent être appliquées par tous, y compris par les travailleurs qui ont déjà été vaccinés ou qui présentent un résultat négatif au test.

Concertation sociale obligatoire

Lorsque l'employeur souhaite organiser des retours en présentiel, il doit respecter les règles de la concertation sociale dans l'entreprise. Lors de cette concertation, il faudra vérifier toutes les conditions susmentionnées. Il importe que cette concertation soit organisée en temps utile afin que les éventuels retours en présentiel puissent se faire en toute sécurité. Au cours de la concertation sociale, il faut également examiner l'approche et la communication au personnel pour la période postérieure au 1^{er} juillet, lorsque le télétravail ne sera plus obligatoire mais recommandé. Une approche prudente et sûre est recommandée.

| Kris Van Eyck |



Les retours en présentiel sont limités à maximum un jour par semaine. Ils visent à promouvoir le bien-être psychosocial des travailleurs et l'esprit d'équipe.

(1) Voir la version adaptée du guide sur <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/version-adaptee-du-guide-generique-pour-lutter-contre-la-propagation-du-covid-19-au>



Organisation internationale du travail

Une conférence en mode «corona»

L'Organisation internationale du travail (OIT) a célébré son 100^{ème} anniversaire en juin 2019 en publiant la «Déclaration du centenaire sur l'avenir du travail». L'option visant à élargir le socle des normes fondamentales du travail (en quelque sorte, les droits humains pour le monde du travail) au droit à un travail sécurisé et dans des conditions saines constitue l'élément central de cette déclaration. Six mois plus tard, le Covid-19 a commencé à se répandre, déclenchant la crise sanitaire mais aussi d'innombrables violations du droit à un travail sécurisé et dans des conditions saines.

Cette crise a également complexifié le travail de l'OIT et par conséquent aussi l'ancrage dans l'arsenal de l'OIT de ce début d'accord sur de nouvelles normes fondamentales du travail. Comme de nombreux autres événements mondiaux, la Conférence internationale du travail de 2020 a dû être annulée. Cette année, elle se limitera au format numérique mais sera plus longue parce que le décalage horaire n'autorise qu'un créneau limité pour les réunions. Elle aura lieu du 20 mai au 19 juin. Deux discussions ont été reportées à l'automne: celle sur les inégalités (exacerbées par la crise sanitaire) et celle sur l'apprentissage tout au long de la vie (que la crise sanitaire a rendue encore plus nécessaire). Les travaux de la conférence internationale ne se dérouleront donc que dans trois commissions.

La commission des normes

Chaque année, la Conférence internationale du travail agit comme une sorte de tribunal pour les pays qui violent les normes de l'OIT. Pour que le processus reste gérable, chaque année une sélection de 25 pays environ est réalisée. Un problème se pose toutefois: le temps de discussion est plus limité et il faut donc opérer une sélection

plus stricte. C'est toujours un point délicat avec les employeurs. En particulier lorsqu'il s'agit de pays qui violent les droits syndicaux. C'est une commission dans laquelle la CSC s'investit beaucoup. Son président, Marc Leemans, y est le porte-parole du groupe international des travailleurs depuis de nombreuses années.

La commission de la «question récurrente»

Depuis l'adoption de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale en 2008, la conférence annuelle consacre toujours une discussion générale à l'un des quatre objectifs stratégiques de l'OIT: promouvoir l'emploi, développer la protection sociale, favoriser le dialogue social et respecter les principes et droits fondamentaux au travail. Chaque année, la conférence traite l'un de ces objectifs. Dans le jargon, on l'appelle la «question récurrente». L'objectif de la protection sociale a été abordé pour la première fois lors de la conférence de 2011. L'année suivante, cette question a débouché sur l'importante recommandation de l'OIT relative aux normes minimales de protection sociale (n° 202). Dix ans après, cet objectif est à nouveau abordé. Et cela tombe bien, car la crise sanitaire a montré

non seulement les forces de nos modèles de sécurité sociale, mais aussi leurs failles. En effet, les institutions économiques et financières internationales telles que la Banque mondiale et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) continuent d'imposer leur modèle bancal de protection sociale: une assistance pour les nécessiteux au lieu d'une protection universelle pour tous les travailleurs. C'est une excellente occasion de tester l'idée d'un fonds international pour le développement de la sécurité sociale. Peu après la conférence, le Conseil des droits de l'Homme des Nations unies entamera ses travaux. L'important rapport du Belge Olivier De Schutter en faveur d'un fonds mondial de protection sociale y sera présenté. Il conviendrait que l'OIT puisse lui apporter son soutien.

La commission «corona»

Enfin, début juin, une commission de la conférence fera également le point sur la crise sanitaire et fixera une orientation pour les travaux ultérieurs de l'OIT à ce sujet. Un forum important pour le débat entre employeurs et travailleurs et avec les gouvernements du monde entier sur les enseignements que nous devons tous tirer de cette crise. Luc Cortebeek, président d'honneur de la CSC et membre démissionnaire du conseil d'administration de l'OIT, y représentera la CSC.

À suivre dans un prochain numéro de *Syndicaliste*.

| Chris Serroyen |



La plateforme numérique <https://futureu.europa.eu/> est l'élément central de la Conférence sur l'avenir de l'Europe. Elle vous offre la possibilité de faire savoir dans quelle Europe vous souhaitez vivre et de contribuer à façonner notre avenir.

L'avenir de l'Europe aux citoyens! Faisons entendre notre voix

Jusqu'au printemps 2022 au moins, l'avenir de l'Europe sera en débat, via une plateforme numérique multilingue, des événements décentralisés, des panels de citoyens européens et des sessions plénières. C'est une occasion et une invitation à chacune et chacun de s'exprimer sur ce qui va, mais surtout aussi sur tout ce qui ne va pas en Europe. Selon vous, quelle devrait être l'Europe de demain, de la post-pandémie? Doit-elle ou peut-elle prendre mieux et autrement soin des citoyens et mettre davantage les travailleuses et les travailleurs au cœur de ses politiques?

C'est le 9 mai, lors de la Journée de l'Europe, que la Conférence sur l'avenir de l'Europe a été officiellement lancée. L'événement d'ouverture a réuni des représentants des trois institutions européennes la Commission, le Parlement et le Conseil - coresponsables de ce vaste chantier de réflexion sur l'avenir de l'Europe, ainsi que des représentants de la société civile européenne, notamment des jeunes syndicalistes européens, comme Hajnoš du comité jeunes de la Confédération européenne des syndicats (CES). Instiguée par les trois institutions, la conférence vise avant tout «à écouter les Européens quant aux priorités de l'Europe et des défis auxquels elle est confrontée» (1)

Processus d'en haut ou réel et premier vaste exercice de participation citoyenne,

directe, délibérative au niveau européen? La question s'est posée ce 9 mai, lorsque la programmation de l'événement, fortement axé sur des discours des responsables européens, a créé la controverse. Depuis ses préparatifs, souvent retardés faute de consensus, la conférence a déjà connu de fortes tensions: s'y confrontent des visions, stratégies et aspirations pour des formes d'Europe plutôt d'en haut et d'autres, pour une Europe davantage inclusive, citoyenne, d'en bas. C'est dans cette dernière perspective que des représentants de la société civile européenne, dont Marie-Hélène Ska, notre secrétaire générale, et Luca Visentini, le secrétaire général de la CES, ont encore lancé ce 9 mai un appel aux institutions. «Osez confier l'avenir de l'Europe aux citoyens!», offrant à tous les citoyens la possibilité de devenir cosignataires (2).

Que la dimension sociale fasse l'objet de la conférence n'était pas acquis d'avance non plus. La CES a dû se battre pour y arriver, comme elle le rappelle dans sa résolution en la matière: «La CES a insisté auprès des institutions européennes sur la nécessité d'inclure une forte dimension sociale dans la conférence notamment en: (i) garantissant la pleine implication des partenaires sociaux; (ii) garantissant que les priorités de la conférence mettent fortement l'accent sur les questions sociales; (iii) soutenant l'idée que la conférence discute de la possibilité de modifier les traités et – dans ce cadre – d'y introduire un protocole de progrès social.»

C'est aussi pour ces raisons institutionnelles que la conférence mérite toute notre attention, comme l'explique Alberto Alemanno, professeur de droit européen à Paris et très actif dans le mouvement digital européen wemove.eu. «Tout d'abord, cette conférence marque la première fois depuis 2007 que l'Union européenne s'engage dans un processus de réforme institutionnelle. (...) Deuxièmement, cette conférence diffère grandement de la précédente convention de 2003 sur l'avenir de l'Europe, qui avait rédigé

(1) Qu'est-ce que la conférence sur l'avenir de l'Europe? <https://futureu.europa.eu/pages/about?ference+on+the+Future+of+Europe+%28europa.eu%29=&locale=fr>

(2) Résolution de la CES sur la feuille de route relative aux travaux de la CES sur la Conférence sur l'avenir de l'Europe - www.etuc.org/fr



la constitution jamais ratifiée de l'UE. Cette nouvelle conférence n'a pas pour mandat de préparer directement des modifications du traité. Elle se veut plutôt un processus préparatoire qui pourrait amener le Conseil européen à les initier dans un deuxième temps.» Elle est également "une conception institutionnelle de nature expérimentale" qui est "plus représentative qu'il n'y paraît", analyse Alberto Alemanno.

La participation au cœur

Maintenant qu'elle est là, l'enjeu, c'est surtout la participation. Alemanno et d'autres avaient soulevé le 9 mai qu'à peine 500 personnes avaient suivi la séance de lancement via l'espace virtuel accrédité par les institutions, posant ainsi les questions du potentiel de mobilisation et de suite du succès possible de la conférence. Pour les citoyens et responsables de la société civile qui ont signé l'appel précité, les recettes du succès d'une telle dynamique sont pourtant largement connues; elles sont aussi esquissées dans l'appel. Ils requièrent notamment «une puissante volonté politique, des moyens financiers conséquents, ainsi qu'une mobilisation préalable de la société civile.»

Sans peur de controverses démocratiques, ni des contradictions dans le processus, ce sont sans doute l'inclusion et le franc parler qui pourront apporter le succès, au vu de la pluralité et de la diversité des réalités et des opinions en Europe dans un contexte de défis immenses, mais largement identiques.

Pour la CES, «le mouvement syndical européen devra se mobiliser au niveau européen et national pour s'assurer que les priorités syndicales soient discutées lors de la conférence sur l'avenir de l'Europe. (...) Il sera important d'exploiter tous les outils et opportunités de discussion offerts par la conférence afin de promouvoir les priorités et objectifs syndicaux. Cela inclut la séance plénière au niveau européen, les assemblées et événements officiels au niveau européen

et national, la possibilité pour les syndicats d'organiser des événements et des initiatives sous le patronage de la conférence ainsi que la plateforme numérique qui sera développée par la Commission pour encourager la participation des citoyens.»

À nous donc, comme tant d'autres citoyens, travailleurs et syndicalistes, de faire entendre notre voix, si nous souhaitons davantage être acteurs de notre histoire européenne!

| Thomas Miessen |

Pratiquement

<https://futureu.europa.eu/> - Cette plateforme numérique multilingue est «l'élément central de la Conférence sur l'avenir de l'Europe. Elle vous offre la possibilité de vous exprimer, de faire savoir dans quelle Europe vous souhaitez vivre et de contribuer à façonner notre avenir». Vous y trouverez bientôt de nombreuses annonces d'événements syndicaux ayant lieu aussi de manière virtuelle depuis les quatre coins de l'Europe. Le site donne toutes les modalités de participation.

<https://etuc.org> - Le site de la Confédération européenne des syndicats, avec des textes sur la conférence et d'innombrables positionnements et documentations sur les enjeux du monde du travail européen.

https://twitter.com/acv_csc_europe - Nouvelle page Twitter de la CSC sur les questions européennes, avec de nombreuses actualités sur la conférence, dans une perspective syndicale européenne et belge.

Pour toute question: europe@acv-csc.be



L'enjeu de la participation requiert notamment «une puissante volonté politique, des moyens financiers conséquents, ainsi qu'une mobilisation préalable de la société civile.»



Sommet européen de Porto

La relance après la crise sanitaire devra également être sociale

La situation européenne n'a pas été différente de celle de la Belgique. Depuis plus d'un an, tout est axé sur la lutte contre la crise sanitaire, sur le soutien temporaire à l'économie et sur la relance, en privilégiant les transitions numérique et écologique. Les avancées sociales structurelles risquent d'en pâtir. Le sommet social européen de Porto des 7 et 8 mai a-t-il contribué à améliorer la situation?

De Göteborg à Porto

Lors du sommet de Göteborg, le 17 novembre 2017, la précédente Commission européenne a réussi à s'entendre avec les États membres sur le pilier européen des droits sociaux, fondement d'une action soutenue pour traduire cette déclaration de principe en droits exigibles et en initiatives publiques vigoureuses. Dès son entrée en fonction, fin 2019, la nouvelle Commission européenne a indiqué qu'elle souhaitait poursuivre ce projet. Elle a toutefois été complètement absorbée par la pandémie de Covid-19 et, dans la foulée, par la relance économique, en mettant l'accent sur la digitalisation et la transition écologique. Cette relance devait être portée principalement par un grand plan d'investissement européen: le plan de relance et de résilience. Avec le risque que les objectifs sociaux soient noyés dans la masse. Il est donc surprenant que la Commission ait présenté, le 4

mars 2021, un plan d'action visant à mettre en œuvre le pilier européen des droits sociaux, afin de reprendre le fil du processus.

Plus surprenant encore: ce plan d'action a fixé des objectifs sociaux chiffrés pour 2030 que nous pouvons dès lors comparer aux objectifs de développement durable (ODD) fixés par les Nations unies pour 2030.

Double engagement

Le plan d'action du 4 mars n'était qu'un projet, pour lequel les derniers arbitrages devaient avoir lieu lors du sommet social européen, organisé à Porto par la présidence portugaise les 7 et 8 mai.

Ce plan a-t-il convaincu les États membres? Certes, le Royaume-Uni, qui faisait traditionnellement obstruction à une Europe sociale, ne participait plus

aux travaux après le Brexit. Pour le reste, le continent ne manque pas d'obstructionnistes. Soit parce qu'ils préfèrent garder la maîtrise de leur politique sociale, soit parce qu'ils ont une aversion pour le progrès social.

Après quelques tractations, ce sommet européen a finalement débouché sur une déclaration somme toute satisfaisante. En fait, il y a eu deux déclarations, car outre celle des chefs d'État, les interlocuteurs sociaux européens en ont également publié une, cosignée par d'autres acteurs de la société civile européenne et du Parlement européen, de la Commission européenne et du gouvernement portugais. Ces deux déclarations appellent vigoureusement à ne pas négliger les objectifs sociaux et le rôle des interlocuteurs sociaux dans la politique post-corona.

Trois objectifs chiffrés pour 2030

L'accord sur trois objectifs à l'horizon 2030 pour l'Union européenne est au cœur de ces deux déclarations. Chacun est assorti d'un sous-objectif:

- atteindre un taux d'emploi de 78 % et réduire de moitié la différence entre les hommes et les femmes en termes d'occupation;
- porter à 60 % le nombre d'adultes participant à une formation chaque année. Dans ce cadre, le nombre de personnes âgées entre 16 et 74 ans possédant des compétences digitales de base devrait être porté à 80 %;
- diminuer le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion de 15 millions comparé à 2019, en mettant particulièrement l'accent sur la pauvreté des enfants, qui doit diminuer de 5 millions.

Nous aurions pu faire mieux pour ce dernier point. Cet objectif de 15 millions pour la lutte contre la pauvreté et l'exclusion n'est pas seulement plus faible

Au-delà des intentions, les citoyens européens ont besoin de mesures sociales concrètes.





que la réduction de 20 millions envisagée la décennie précédente. Avec une diminution de seulement 16,5 %, il est également beaucoup moins ambitieux que le premier Objectif de développement durable des Nations unies (ODD 1), qui vise à réduire de moitié la pauvreté d'ici à 2030. Il a suscité une vive réaction de la part du Réseau européen de lutte contre la pauvreté. À la CSC, nous avons pris l'initiative d'exprimer notre déception dans une réaction commune avec le Réseau belge de lutte contre la pauvreté, la FGTB et la CGSLB.

Coup de pouce pour l'emploi en Belgique

Il est en tout cas question d'un levier pour doper les ambitions de la Belgique, plus particulièrement dans la perspective du plan fédéral de développement durable prévu pour le 1^{er} octobre 2021. Il est moins nécessaire pour remplir l'objectif en matière d'emploi. L'accord de gouvernement fédéral a déjà pour objectif d'atteindre 80 % d'ici 2030, soit plus encore que l'objectif européen de 78 %. Pour l'instant, il manque un objectif concernant la formation. L'actuel projet de plan fédéral néglige totalement l'objectif des Nations unies en matière d'enseignement et de formation (ODD 4). Le nouvel objectif européen de 60 % de participation à une formation invite à un débat approfondi sur la collaboration entre les autorités et les interlocuteurs sociaux pour donner un nouvel élan à l'apprentissage tout au long de la vie. Notamment parce qu'aujourd'hui nous n'atteignons que 45,2 %.

Et puis il y a l'objectif relatif à la pauvreté. Le gouvernement fédéral a réalisé une avancée importante pour relever les minima de la sécurité sociale et de l'assistance sociale. Grâce à la liaison au bien-être, ils augmenteront de 2 à 3,5 % à partir du 1^{er} juillet 2021. De nombreux minima restent cependant toujours en-

deçà de la norme européenne de pauvreté.

Des déclarations d'intention aux droits

Il faudra également en faire plus au niveau européen que simplement définir une série d'objectifs chiffrés, en particulier pour traduire le pilier social européen en droits et obligations concrets. De préférence, pas seulement en se contentant de recommandations européennes, mais en fixant des règles contraignantes. À cet égard, l'Union européenne a suscité des attentes en faveur d'une directive européenne sur les salaires minimums, du droit de négocier des indépendants, de l'amélioration de la protection des travailleurs des plateformes, du droit européen à un revenu d'intégration sociale décent, du droit à la déconnexion, de l'accès à la sécurité sociale pour les relations de travail atypiques. Tous ces dossiers sont inscrits à l'agenda européen. Il est donc particulièrement positif que, dans les conclusions de Porto, les chefs d'État européens évoquent expressément un renforcement des droits des travailleurs, de la protection sociale et des conditions de sécurité et de santé au travail, en renvoyant à la transition numérique et, en particulier, à l'intelligence artificielle, au télétravail et au travail sur les plateformes.

Plus que la croissance

Le Sommet de Porto nous a également apporté une autre surprise. Les interlocuteurs sociaux européens ont réussi à présenter une série d'indicateurs alternatifs pour mieux décrire le niveau de développement d'un pays ou de l'Europe, en accordant une attention équilibrée aux progrès sociaux, économiques et écologiques, au lieu de continuer à considérer que le produit intérieur brut (PIB) est le seul indicateur valable.

Cette initiative regroupe 14 indicateurs:

- **pour le volet social:** inégalité des revenus; nombre de jeunes sans formation ni emploi; espérance de vie en bonne santé (nombre d'années en bonne santé que l'on peut espérer vivre); pénuries sur le marché de l'emploi; nombre de travailleurs couverts par des CCT;
- **pour le volet économique:** participation des adultes à une formation; résultats de la politique notamment en matière de santé, d'enseignement et de logement; entrepreneuriat; taux d'investissement; disparités régionales;
- **pour le volet écologique:** part des énergies renouvelables, émissions de gaz à effet de serre; pollution atmosphérique; biodiversité.

À la CSC, nous ne sommes pas particulièrement enthousiastes à l'idée de voir imposer une série d'indicateurs supplémentaires pour mesurer autrement le développement. Lors de notre dernier congrès fédéral sur la transition, nous avons souligné que ces indicateurs ne seront que des gesticulations s'ils ne se traduisent pas en objectifs concrets et, surtout, en leviers politiques pour atteindre ces objectifs.

Le fait que les organisations patronales européennes soutiennent maintenant une alternative au PIB constitue toutefois une avancée importante. Parce que cela sous-tend un accord pour progresser également sur les 14 autres objectifs chiffrés. Et parce qu'aux niveaux national et régional, ils peuvent aussi orienter les travaux des interlocuteurs sociaux sur les ODD 2030, en lien avec l'élaboration du plan fédéral de développement durable. Nous sommes curieux de voir si l'organisation nationale des employeurs est prête à s'y conformer.

| Chris Serroyen |



Journée d'étude Europe - le 9 juin de 9h30 à 12h45 via Zoom

Droit à la protection sociale en Europe: une réalité pour tous les citoyen.ne.s?

Tou.te.s les travailleu.r.se.s dans l'UE ont-ils/elles droit à une protection sociale universelle digne de ce nom? Comment nos systèmes de sécurité sociale ont-ils résisté à la pandémie? Que peut et doit faire l'UE pour réaliser le droit d'accès à la protection sociale pour tous et toutes? Quel cahier de revendications et quelles actions des syndicats en Europe en faveur du droit à la protection sociale?

Programme

1. 9h30 – 9h40: Mot de bienvenue - Marie Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC

2. 9h40 – 10h40: Intervenante principale: Slavina Spasova – Observatoire social européen

Quelle est la situation au sein de l'UE en ce qui concerne l'accès à la protection sociale? Comment nos systèmes de protection sociale ont-ils résisté à la pandémie? Que peut ou doit faire l'UE afin de réaliser l'accès au droit à la protection sociale pour tou.te.s ?

Débat

Pause

3. 11h – 12h10: Positions et actions du mouvement syndical en Europe pour le droit à la protection sociale pour tous. Débat en sous-groupes FR/NL

Groupe A (FR): Droits égaux et accès égal pour tous et toutes à la protection sociale. Étendre la protection sociale aux groupes vulnérables.

Anne Léonard, secrétaire nationale CSC: En Belgique... Quels groupes risquent de tomber (partiellement) hors du bateau? Qu'en est-il de l'égalité de genre en matière de de protection sociale? L'UE peut-elle être une plus-value pour nous?

Témoignages du syndicat italien CISL et allemand DGB.

Débat

Groupe B (NL et AN): L'avenir de la sécurité sociale. Pour des systèmes de sécurité sociale durables et finançables qui offrent une sécurité de revenu aux travailleu.r.se.s

Koen Meesters, secrétaire national CSC: En Belgique... Quels sont les défis pour l'avenir de la sécurité sociale? Quelle plus-value de l'UE pour nous?

Témoignages du syndicat néerlandais FNV et bulgare CITUB. Débat

4. 12h10 – 12h40: Clôture: L'UE et le droit à la protection sociale

Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC, en conversation avec **Laurent Berger,** secrétaire général de la CFDT (France) et président de la Confédération européenne des syndicats (CES).

Inscription auprès de Jolien.Paerewijck@acv-csc.be au plus tard pour lundi le 7 juin.

