

Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 25 janvier 2022 / n° 958



Cessez de nous enfumer
Tax Justice Now!

4-5

Des transports en commun gratuits
Une idée d'avenir

12-13

Manque de personnel
Éviter d'alourdir la charge de travail

14-15

Réunions virtuelles
Adapter le règlement d'ordre intérieur



Sommaire

- 2 **BOÎTE À OUTILS**
Loi sur les salaires: signez la pétition
- EN ACTION**
- 3 Cessez de nous enfumer: Tax Justice Now!
- 4-5 Wallonie - Des transports en commun gratuits: une idée d'avenir
- NOUVELLES**
- 6-8 Marc Leemans: «Cette année promet d'être à nouveau hasardeuse!»
- 9-11 Budget fédéral 2022: les dossiers en suspens
- MESURES CORONA**
- 12-13 Manque de personnel: éviter un alourdissement de la charge de travail
- DANS L'ENTREPRISE**
- 14-15 Réunions virtuelles: adapter le règlement d'ordre intérieur
- 16-17 Malades de longue durée: des sanctions pour détourner l'attention du travail insoutenable!
- 18 Fonds de fermeture des entreprises: accord pour renforcer les droits des travailleurs
- 19 Appel à projets: prévenir le stress au travail
- SANS FRONTIÈRES**
- 20-21 Conférence internationale du travail: l'apprentissage tout au long de la vie et les inégalités dans le monde
- EUROPE**
- 22 Quelle protection sociale pour les travailleurs atypiques pendant la pandémie?
- AGENDA**
- 23 21/02/22 – Forum: Vivre avec le télétravail
- BOÎTE À OUTILS**
- 24 Devenir parents: vos droits
Offres d'emploi

Pétition

Loi sur les salaires

La CSC, la FGTB et la CGSLB veulent réveiller les responsables politiques. Nous voulons que la loi sur les salaires soit modifiée. Si cette pétition recueille au moins 25.000 signatures, la Chambre sera obligée de débattre de la loi sur la norme salariale.

En cette fin janvier, nous avons déjà largement atteint le cap des 25.000 signatures, mais il est important de continuer à partager et signer la pétition. Au plus la pétition récolte de signatures, au plus le message que nous envoyons aux politiques aura du poids!

La loi sur la norme salariale limite fortement les hausses de salaires, même dans les entreprises qui engrangent de gros bénéfices. Le coût de la vie augmente, alors que les salaires stagnent. Ils sont trop faibles pour permettre à tous les ménages de remplir leur caddie!



Mettez la pression, signez la pétition sur www.bitly.com/petition-salaires.

Diffusez le message dans votre entreprise via l'affiche et le flyer à télécharger sur www.lacsc.be/actualite/campagnes/loisurlessalaires.

Offres d'emploi

La CSC Bruxelles - Brabant flamand recrute!

En tant qu'organisme de paiement, la CSC veille à ce que ses membres reçoivent leurs allocations de chômage chaque mois. Ce sont les collaborateurs des centres de contact qui représentent le premier contact avec les affiliés. Ils guident ceux-ci dans les démarches à suivre. Ce rôle est donc primordial et permet de mener à bien la suite du traitement du dossier de chômage.

La CSC Bruxelles cherche:

- des collaborateurs pour les centres de contact;
- des collaborateurs administratifs prestataires de services.

Les candidatures sont à envoyer pour le 6 février au plus tard à l'adresse mail selection.BHVL@acv-csc.be

Consultez toutes les offres d'emploi de le CSC sur www.lacsc.be/la-csc/offres-d'emploi

colophon

Photo de couverture: Arnaud Ghys

Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles

Secrétariat de rédaction:

Donatienne Coppeters - **Tél.:** 02.244.32.83

Courriel: dcoppeters@acv-csc.be

Site Internet: www.lacsc.be

Éditrice responsable: Dominique Leyon

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

Lay-out: Gevaert Graphics

Imprimerie: 't Hooft



Action du 19 janvier 2022 à Bruxelles.

Cessez de nous enfumer Tax Justice Now!

Les membres de la Coalition corona, dont la CSC fait partie, ont mené une action devant le cabinet du vice-Premier ministre et ministre des Finances, Vincent Van Peetghem, en charge de la Coordination de la lutte contre la fraude. Ils ont recouvert de fumée l'entrée du bureau du ministre pour dénoncer le manque de transparence et d'ambition pour la justice fiscale au service d'un vrai projet de société.

La Coalition corona est une large plateforme d'organisations belges de la société civile (associations, ONG, syndicats et mutuelles) créée en juin 2020 pour répondre aux défis posés par la crise du coronavirus. Afin de se faire entendre, elle adresse des revendications communes aux autorités et organise des mobilisations citoyennes en faveur d'une société soutenable, juste et résiliente. À l'occasion de la mobilisation du 19 janvier dernier, elle a rappelé ses revendications en matière de justice fiscale: «Le gouvernement belge doit dégager des moyens supplémentaires pour reconstruire un monde post-Covid plus juste et durable. La prise en compte des enjeux sociaux et économiques doit faire partie intégrante de la politique climatique. La justice fiscale offre des solutions pour partager cet effort de manière équitable.»

La Coalition corona pointe des éléments qui aboutissent à ce que l'injustice fiscale soit toujours bien présente au

jourd'hui en Belgique: «Les négociations sur la réforme fiscale annoncée dans la déclaration gouvernementale n'avancent pas et les quelques consultations s'organisent en contournant les espaces collectifs de concertation. Pourtant, la taxation des revenus du travail est nettement plus élevée que celle du capital, alors que le taux effectif de l'impôt sur les bénéfices des sociétés n'a cessé de diminuer à cause de la compétition acharnée que se livrent les États sur le plan fiscal et des pratiques d'évitement fiscal des multinationales.»

Pas de société du moins

«On a besoin de revoir la fiscalité en Belgique, a déclaré Marie-Hélène Ska, la secrétaire générale de la CSC, à l'occasion de sa

participation à l'action. On a besoin de connaître l'ensemble des revenus - travail, héritages, biens immobiliers...- pour faire contribuer l'ensemble et globaliser les revenus de manière progressive en introduisant une proportionnalité. Les personnes qui n'ont que les revenus de leur travail paieront un impôt proportionnel à leur niveau de revenus. Pour celles ayant des revenus complémentaires, ces revenus viendront s'ajouter et la taxation sera plus importante. Sans recettes supplémentaires, nous serons condamnés à l'austérité, à toujours moins de financement des services publics, de la sécurité sociale, des hôpitaux, de l'enseignement. Nous ne voulons pas d'une société du moins. Nous pensons que la richesse croît aujourd'hui et qu'il est normal qu'elle contribue à ce que chacun et chacune puisse vivre dignement.»

«Le gouvernement belge doit cesser de nous faire mouser et agir en transparence!», conclut la Coalition corona.

Source: Coalition corona - <https://www.coalitioncorona.be>

Un reportage en direct réalisé à l'occasion de l'action est visible sur la page Facebook de la CSC www.facebook.com/lacsc/videos/436583208163280.

Des transports en commun gratuits

Une idée d'avenir

La question de la gratuité des transports en commun déborde de l'aspect purement «mobilité» et interroge notre rapport à la justice sociale et à l'environnement. Cette gratuité est-elle une fausse bonne idée ou un élément de progrès écologique et social en Wallonie?

Le secteur du transport est le deuxième secteur le plus émetteur de gaz à effet de serre en Wallonie. Alors que les autres secteurs diminuent leurs émissions, c'est le seul qui continue à les augmenter depuis 1990. Il faut agir à ce niveau si la Wallonie veut respecter les objectifs de baisse des émissions à l'horizon 2030. Sur la base de diverses expériences de gratuité des transports en commun, on constate une augmentation générale de leur fréquentation et un report modal de la voiture vers ces transports. Afin d'optimiser ce report, l'instauration de la gratuité devrait s'accompagner d'une augmentation de l'offre, principalement en

zone rurale. Le développement des trams, largement moins polluants que les bus, devrait être également envisagé.

Un progrès social?

Actuellement, ce sont majoritairement les personnes les moins aisées qui prennent le bus et qui, dès lors, seront le plus bénéficiaires de la gratuité. De nombreuses personnes fragilisées se voient contraintes, faute de moyens, d'acheter des abonnements mensuels, ce qui leur revient plus cher qu'un abonnement annuel. Pour une personne en recherche d'emploi sans voiture, ou qui en limite

l'usage faute de moyens, la gratuité a des effets importants en matière d'accès à l'emploi, aux formations ou aux soins de santé.

Les travailleurs des transports en commun dans les villes qui ont instauré la gratuité considèrent généralement que leurs conditions de travail se sont améliorées, le stress lié aux paiements et aux contrôles ayant disparu.

Des effets économiques positifs?

La gratuité étant censée diminuer l'utilisation de la voiture, elle devrait avoir des effets en matière de décongestion des routes et de réduction des embouteillages qui coûtent entre 4,2 et 8,4 milliards d'euros par an à la Belgique.

Déjà largement subsidiés, le passage à une gratuité totale du Tec en Wallonie engendrerait une baisse des coûts des équipements (machines pour délivrer, valider et contrôler les tickets...) plus importante qu'une gratuité partielle, liée à des catégories d'âge, par exemple.

Elle aboutirait probablement aussi à une augmentation du tourisme.

Un élément de la transition juste?

L'adoption de la gratuité totale constituerait un choix de société qui ferait de la mobilité un service et un droit universel, au même titre que l'éducation et la santé. Elle introduirait une nouvelle logique dans le domaine du transport en sortant la mobilité de la logique du marché et de la rentabilité. Dans l'idéal, la gratuité ne devrait pas dépendre de l'âge ou des revenus. Fournir un accès universel aux transports en commun, c'est l'envisager comme un bien public et/ou un élément

Expériences de gratuité

Hasselt (1996-2014)

En 1996, Hasselt a abandonné les plans de construction d'un nouveau périphérique pour lui préférer la réforme du réseau de transports collectifs et l'instauration de la gratuité. Résultat, en 2001, sa flotte a est passée de 8 à 46 véhicules, le nombre de lignes est passé de 2 à 11 et la fréquentation a été multipliée par 12. Cependant, en matière de transports durables, près de la moitié des quelque 37% de nouveaux utilisateurs étaient d'anciens piétons et cyclistes. L'augmentation des coûts opérationnels et le changement de majorité politique locale ont conduit à l'annulation de la politique de gratuité en 2014.

Grand-Duché de Luxembourg

La gratuité des transports publics est effective depuis le 1^{er} mars 2020. Cette initiative représente une perte de 41 millions d'euros et concerne tous les habitants du pays ainsi que les transfrontaliers. Des négociations sont d'ailleurs en cours avec, entre autres, la SNCB pour adapter les tarifs des abonnements. La gratuité des transports en commun est envisagée par le ministre de la Mobilité luxembourgeois comme une mesure sociale et vise à les rendre plus attractifs. Elle s'inscrit dans le cadre de mesures d'améliorations des infrastructures, de modernisation du matériel et de refonte du réseau mises en œuvre depuis 10 ans.

de la transition juste et comme un outil pour combattre directement les exclusions sociales et les inégalités.

Quel coût?

La proposition inscrite dans la déclaration de politique régionale est de rendre gratuits le Tec pour les personnes de moins de 25 ans, de plus de 65 ans, ainsi que les familles précarisées. Coût: 42 millions d'euros par an. Cette mesure contribue à faire un pas vers la gratuité totale. Celle-ci a été chiffrée à 113,5 millions d'euros par an pour le Tec, soit moins de 1% des dépenses totales de la Région wallonne en 2019.

En l'absence d'étude chiffrant le coût et les bénéfices sociaux d'un système de transports en commun sur l'ensemble du territoire wallon, il est difficile pour la CSC de se positionner sur la question du financement.

Une piste serait de s'inspirer du «versement transport» français qui permet aux autorités locales de faire contribuer les entreprises qui emploient au moins 11 personnes pour compenser en tout, ou en partie, les pertes de recettes liées au passage à la gratuité.

Conclusions et recommandations

Si la gratuité des transports en commun est déjà bien ancrée dans le quotidien d'une majorité des travailleurs grâce à un financement des transports par l'employeur et l'État, elle ne s'étend pas encore pour les trajets hors travail.

Et si l'instauration éventuelle de la gratuité du Tec ne résoudra pas tous les problèmes liés à la mobilité, la CSC wallonne est convaincue que, articulée avec une augmentation de l'offre et une améliora-



La CSC wallonne lance une campagne sur la gratuité des transports en commun.

tion des services du Tec (ponctualité, sécurité, coordination avec d'autres réseaux...), elle pourrait constituer un élément clé de la transition juste vers une Wallonie décarbonée.

Parmi les recommandations de la CSC, pointons la mise en place d'expériences pilotes dans les différentes zones de la Wallonie, l'instauration d'un observatoire de la mobilité, l'intégration des zones rurales dans une réflexion large sur la mobilité, ou encore, envisager la

gratuité en parallèle avec des mesures complémentaires à prendre dans le cadre d'une politique globale de la mobilité (redensification de l'aménagement du territoire, augmentation de l'offre...)

Au minimum, la CSC wallonne demande l'alignement du prix du ticket unique et de l'abonnement mensuel sur l'abonnement annuel.

| François Sana |



Marc Leemans: «Nous nous préparons à deux événements internationaux majeurs: en juin, la Conférence internationale du travail à Genève et en novembre, le congrès de la Confédération syndicale internationale en Australie.»

«Cette année promet d'être à nouveau hasardeuse!»

Le président de la CSC, Marc Leemans, a énuméré pour nous les principaux défis auxquels la CSC et les travailleurs seront confrontés dans les mois à venir, aux niveaux international, européen, national et régional.

Au niveau international

«Cette année, **d'importantes** élections se tiendront dans différentes régions du monde. Elles auront inévitablement un impact. Quel sera le résultat du premier tour des élections présidentielles en France le 10 avril et du second, le 24 avril? Bolsonaro laissera-t-il la place à Lula le 2 octobre au Brésil? Et Biden deviendra-t-il un président impuissant après les élections à mi-mandat, le 8 novembre prochain aux États-Unis? 2022 sera aussi une année électorale importante en Hongrie et en Inde. La conjonction de la crise sanitaire qui persiste et de la hausse de l'inflation aura sans aucun doute un impact très lourd.

Nous n'avons même pas encore évoqué les pays où l'on peut difficilement parler de démocratie, mais dont l'intervention suscite des **tensions croissantes**, dans leur environnement immédiat et dans le monde entier. Il y a la Russie, avec ses trois fronts proches de l'Europe – l'Ukraine, la Biélorussie et le Kazakhstan –, qui cherche également la confrontation avec l'Europe et les États-Unis. Et la

Chine qui entend contrôler les Ouïgours, Hong Kong et Taiwan. À l'instar de la Russie, elle a un agenda géopolitique plus large, avec une influence croissante en Afrique, mais aussi en Amérique latine et en Europe. Que dire du malheur qui touche l'Afghanistan et les pays du Moyen-Orient? Qu'en est-il de l'Afrique, qui connaît actuellement de graves conflits dans de nombreux pays, de l'Éthiopie au Nigeria? Ces catastrophes poussent sur les routes de nouveaux flux de réfugiés. Le fondamentalisme islamique est un autre facteur international; il est loin d'être maîtrisé et suscite la peur du terrorisme.

Dans ce contexte, nous nous préparons à **deux événements internationaux majeurs**.

En juin, la **Conférence internationale annuelle du travail** se tiendra à Genève. Le grand défi est de mettre enfin en œuvre l'accord du centenaire de l'Organisation internationale du travail visant à faire du droit à un travail sûr et sain une norme fondamentale du travail. Elle sera suivie en novembre par le **congrès quadriennal de la Confédération syndicale interna-**

tionale en Australie. Ces deux événements auront-ils lieu en présentiel ou par voie numérique (en raison de la crise sanitaire)? Et qui deviendra le nouveau patron? Sharan Burrow et Guy Ryder quittent respectivement la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et l'Organisation internationale du travail (OIT). Cette situation donnera lieu à des jeux de pouvoir et des tensions qui risquent d'éclipser le contenu de la conférence.»

Au niveau européen

«Au niveau européen, de lourds dossiers attendent des **avancées définitives**: le salaire minimum européen, le droit européen à une allocation d'assistance minimum, les droits des travailleurs de plateformes, le devoir de vigilance sur les chaînes d'approvisionnement par les multinationales et la proposition de recommandation pour l'instauration de comptes individuels d'apprentissage (apprentissage tout au long de la vie).

La présidence française de l'Union européenne et les évolutions récentes en Allemagne, mais aussi aux Pays-Bas, qui semblent maintenant prendre une orientation plus européenne, peuvent certainement y contribuer. Dans le même

temps, la tension avec l'Europe centrale et orientale demeure, ce qui n'arrange pas la situation.»

Au niveau national

«Le gouvernement avait trois priorités pour la fin de l'année: **le budget 2022**, la **sortie du nucléaire** et la **réforme des pensions**. Le budget 2022 n'a pas été entièrement finalisé, la sortie du nucléaire fera l'objet de débats animés pendant encore au moins trois mois et le gouvernement n'a même pas amorcé la réforme des pensions. Reste à savoir si cette dernière sera traitée comme un dossier distinct ou si elle sera intégrée à l'un ou l'autre accord plus large au printemps.

Quoi qu'il en soit, un **contrôle budgétaire** aura lieu au printemps. Avec l'assouplissement des règles budgétaires européennes, du moins pour cette année, cette échéance ne semble pas directement trop préoccupante. Elle offre plutôt l'opportunité de régler des dossiers en suspens, comme l'assimilation du chômage corona de 2022 pour les vacances annuelles de l'année prochaine. Le budget 2023 sera nettement plus problématique car le filet de sécurité du mécanisme de flexibilité européen menace de disparaître.

Nous devons également continuer à mettre en œuvre l'ambitieux plan de relance et de résilience. L'Europe a donné son feu vert. Dans l'intervalle, la Wallonie l'a adapté et a modifié ses priorités en raison des inondations de l'été dernier. Mettre en œuvre tous ces plans constituera une tâche titanesque.

Reste à savoir qui s'en chargera. Avec l'augmentation des **pénuries de main d'œuvre sur notre marché du travail** et les plans d'investissements ambitieux dans d'autres pays européens, il sera beaucoup plus difficile de compter sur la main-d'œuvre venue de l'est et du sud de

l'Europe. Ces pénuries de main-d'œuvre nécessitent également des initiatives et une nouvelle concertation dans de nombreux autres secteurs. Pour cette raison, nos employeurs belges commencent – enfin – à apprécier l'importance d'effectifs du personnel plus diversifiés. Espérons que cela conduira également à des critères de sélection moins exagérés et à moins de discriminations.

En ce qui concerne ce dernier point, la deuxième Conférence pour l'emploi planifiée en juin par le gouvernement fédéral constitue une opportunité. Elle serait plus particulièrement consacrée à l'emploi des personnes issues de l'immigration.

La **sécurité sociale** sera une priorité absolue pour nous dans les mois à venir, avec de nouvelles campagnes et d'autres initiatives syndicales. Sur le plan politique, nous avons deux défis spécifiques à relever. D'une part, la préparation du nouveau cycle de négociations concernant la liaison au bien-être pour 2023-2024. Nous

continuons à dissocier cette question de la concertation sur l'accord interprofessionnel (AIP) et à exiger que les négociations soient finalisées d'ici au 15 septembre 2022, ainsi que le prévoit la loi.

Au printemps, les syndicats prépareront à nouveau un cahier de revendications commun. La concertation entre interlocuteurs sociaux sur le financement de la sécurité sociale devrait également redémarrer dans les prochains mois. La loi du 18 avril 2017, relative à cette question, doit être révisée d'ici la fin de 2022. Le débat promet d'être animé.

En effet, les employeurs veulent surtout se concentrer sur les économies en matière de dépenses. De son côté, la CSC formule des propositions pour lutter contre l'optimisation salariale qui se fait au détriment de la sécurité sociale.

Cette démarche s'inscrit dans notre aspiration à instaurer une **fiscalité plus équitable**.



Avec les plans d'investissements ambitieux dans d'autres pays européens, il sera beaucoup plus difficile de compter sur la main-d'œuvre venue de l'est et du sud de l'Europe.

Il semble peu probable que la grande réforme fiscale annoncée dans l'accord de gouvernement fédéral soit concrétisée au cours de cette législature. Les bases du débat ultérieur seront toutefois posées. C'est ce que tente de réaliser le ministre des Finances, Vincent Van Peteghem. Nous continuerons donc à approfondir et à actualiser nos propres idées dans les semaines et les mois à venir.

Nous poursuivrons nos efforts à l'instar de ce que nous avons fait l'an dernier pour la **réforme de la loi sur la norme salariale**, en guise de base pour les actions que nous avons mises en place et notamment la pétition parlementaire (voir page 2). Nous continuons à faire pression sur les parlementaires et les partis. Nous nous opposons au travers de l'Organisation internationale du travail (OIT) (voir pages 20-21) et nous examinons avec la

Confédération européenne des syndicats (CES) si nous pouvons contester la loi sur la norme salariale via le Comité européen des droits sociaux.

Sur le plan salarial, nous avons également constaté une hausse brutale de l'inflation - mais aussi de l'indice-santé - bien qu'elle soit un peu moins marquée. Cette situation conduit à des indexations un peu plus rapides et, par conséquent, à de nouvelles velléités de saut d'index de la part de certains employeurs. Nous constatons que le gouvernement actuel ne s'engage pas rapidement dans cette voie. Cela n'augure cependant rien de bon pour la concertation salariale de 2023-2024, parce que les syndicats ne peuvent pas négocier sur la base de la loi - inique - relative à la norme salariale et en outre parce qu'il y a très peu de chances que cette loi nous permette d'obtenir une norme salariale supérieure à 0%.»

Au niveau régional

«Au niveau régional, 2022 sera surtout une **année de congrès**, avec les congrès de nos trois comités régionaux. En raison de la crise sanitaire, nous ne savons pas encore avec précision quand ils pourront être organisés.

À cela s'ajoutent les **défis politiques** dans les Régions et les Communautés.

Côté wallon, on relève le soutien et la reprise après les graves inondations de l'été dernier. Côté flamand, nous retenons les décisions inacceptables adoptées en matière de bonus flamand à l'emploi et, surtout, le service à la collectivité pour les chômeurs de longue durée, que la CSC a toujours fermement combattu. Cette dernière mesure constitue également un avertissement de ce qui nous attend dans la perspective de la septième réforme de l'État, avec l'appel de la Flandre à une politique asymétrique du marché de l'emploi. Ceux qui pensaient que le débat se focaliserait sur les soins de santé se trompent. Nous n'échapperons pas à un débat sur l'élargissement des marges de manœuvre pour les Régions en matière de réglementation chômage. Nous devons nous préparer minutieusement à ces discussions et à d'autres débats institutionnels.»

Une année incertaine

«Les défis sont donc nombreux, parallèlement à la **crise sanitaire qui persiste**. Personne n'ose encore affirmer que nous retrouverons notre liberté en 2022. Cette année sera donc à nouveau incertaine. Parce que le coronavirus se comporte comme une maladie hasardeuse, en propageant constamment de nouveaux variants. Mais aussi parce que je crains que nous soyons confrontés à une nouvelle année de politique incertaine, sur le mode 'corona'. »

| Chris Serroyen |



La sécurité sociale sera une priorité absolue pour la CSC dans les mois à venir.
(Photo : action pour la justice fiscale le 19 janvier 22).



Via les mutuelles de santé, 40 coordinateurs seront affectés à l'accompagnement du retour au travail des malades de longue durée.

Budget fédéral 2022

Les dossiers en suspens

Jusqu'au début du mois de décembre 2021, vous avez trouvé dans *Syndicaliste* de nombreuses informations sur l'ensemble des décisions du gouvernement fédéral dans le cadre du budget 2022. Nous avons ensuite traversé une période de calme plat, sans beaucoup d'informations à vous transmettre. Il fallait attendre une première série d'approbations par le Parlement. Et, surtout, d'autres mesures restaient à concrétiser au niveau du gouvernement. Nous n'avons aujourd'hui toujours pas beaucoup d'informations concrètes à vous communiquer.

La loi-programme 2022 approuvée sur le fil

Le Parlement a approuvé la loi-programme juste avant Noël, sans réelles nouvelles surprises. Cette loi jette la base de différentes réformes:

- La réforme fiscale pour les cadres et chercheurs étrangers (les «expats»). Cette réforme a également des conséquences sur la sécurité sociale de ces travailleurs.
- La réforme des impôts et cotisations ONSS pour les sportifs rémunérés. Le montant des cotisations sera toutefois précisé dans un arrêté royal ultérieur (voir ci-après).
- La réforme des accises sur l'énergie.
- Le passage des ateliers sociaux en «catégorie 3» en ce qui concerne les réductions ONSS structurelles pour les employeurs, afin qu'ils évoluent désormais simultanément avec les entre-

prises de travail adapté. Cette mesure sera également détaillée par la suite dans un AR (voir ci-après).

- L'amélioration de l'allocation de transition pour les personnes qui perdent leur partenaire à un âge peu élevé: prolongation de la durée et instauration d'un montant minimum au niveau de la pension de survie. Avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 2021.
- La sanction pour les employeurs avec un nombre excessif de travailleurs en invalidité. Les détails concrets restent à fixer par AR. Comme nous l'avons expliqué antérieurement, le gouvernement a été obligé de retirer de la loi les sanctions pour les malades et les invalides parce que le Conseil d'État n'a pas accepté le caractère d'urgence (voir ci-après).
- La diminution du maximum à facturer pour les soins de santé pour les très bas revenus. À partir du 1^{er} janvier 2022,

un nouveau plafond de 250 euros par an (au lieu de 506,79 euros) est instauré pour les ménages dont le revenu net imposable ne dépassait pas 11.120 euros en 2020. Pour les ménages avec un malade chronique, ce plafond est ramené à 137,38 euros (au lieu de 394,17 euros). Si les frais médicaux dépassent ces 250 ou 137,38 euros par an, le ticket modérateur n'est plus d'application.

La loi contient également une série de mesures corona, que nous avons déjà présentées dans le *Syndicaliste* n° 956.

Les malades et les invalides sur la sellette

La loi-programme ne règle que quelques aspects du plan du gouvernement concernant la remise au travail des malades et des invalides. Le Conseil d'État avait demandé davantage de temps pour examiner la nouvelle sanction qui va toucher les malades et les invalides, mais il a maintenant rendu son avis. Le ministre des Affaires sociales, Frank Vandembroucke, peut par conséquent poursuivre le travail, même si la mesure n'entrera en vigueur que le 1^{er} janvier 2023. D'autre part, un arrêté d'exécution doit encore

être adopté en ce qui concerne les sanctions qui s'appliqueront à partir de l'an prochain aux employeurs qui auront compté un nombre excessif d'invalides l'année précédente. Dans l'intervalle, l'avis du Conseil national du travail (CNT) a également été demandé sur différents textes du ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne:

- la suppression du certificat médical pour le premier jour de maladie (trois fois par an au maximum) mais, sous la pression des classes moyennes, avec la possibilité de maintenir l'obligation dans les PME;
- l'adaptation des conditions pour la neutralisation du salaire garanti en cas de reprise partielle du travail. Avec, dans le même temps, la possibilité, en cas de reprise partielle du travail, de descendre en-dessous du minimum d'un tiers de la durée hebdomadaire du travail et des prestations de 3 heures;
- une nouvelle procédure pour le recours à la force majeure médicale par l'employeur: seulement après 9 mois de maladie et sans lien avec la procédure de retour au travail;
- l'élargissement de l'obligation pour

l'employeur d'offrir un outplacement en cas de force majeure médicale aux situations où le travailleur invoque lui-même la force majeure.

Dermagne voulait ajouter un volet collectif: le suivi collectif de la politique des ressources humaines (RH) dans les entreprises et les institutions, sur la base d'une bonne concertation sociale. Un projet de loi dans ce sens a déjà été soumis antérieurement au CNT.

Certains aspects nécessitent aussi l'adaptation du Code du bien-être. Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail a donc été consulté.

Tous ces éléments constituent un dossier complexe. La procédure de consultation est aussi complexe, notamment parce que le comité de gestion du service des indemnités de l'Inami doit également jouer un rôle. Il faudra donc du temps avant d'y voir clair dans ces dossiers. Sans oublier les services régionaux de l'emploi, qui ne peuvent pas rester de côté. Et aussi le gouvernement flamand qui, poussé par le Voka, demande une

politique de harcèlement encore plus soutenue à l'égard des malades et des invalides (voir pages 16-17).

Les coordinateurs «Retour au travail» se mettent au travail

À ce stade, la situation n'est claire qu'en ce qui concerne les coordinateurs «Retour au travail» que les mutuelles vont affecter à l'accompagnement du retour au travail, suite à la proposition du ministre Vandembroucke, sans que des sanctions ne soient prévues à ce stade pour les personnes malades. Ces accompagnateurs seront au nombre de 40 en 2022 et de 60 à partir de l'année suivante. Le projet de loi était sur la table depuis mi-2021. La loi et l'arrêté d'exécution ont maintenant été publiés, avec entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022. Les mutuelles auront toutefois besoin d'un peu de temps pour recruter des accompagnateurs de qualité. Vous trouverez toutes les informations sur leur mission dans un prochain *Syndicaliste*.

Plus en net pour les bas (et les hauts ?) salaires

Il ne faut pas non plus attendre de clarification rapide dans le dossier de la réduction des cotisations personnelles qui est prévue pour les travailleurs à bas salaires. Il est question d'une diminution de la cotisation spéciale pour la sécurité sociale, ainsi que d'une augmentation du bonus emploi. Ces mesures ne doivent entrer en vigueur que le 1^{er} avril 2022, en même temps que l'augmentation du salaire minimum décidée dans l'accord social pour 2021-2022. Trois types de compensations sont prévues pour les pertes de recettes: une nouvelle «taxe avion» sur les vols de courte distance, des corrections au système des subsides salariaux fiscaux pour les employeurs, sans oublier une augmentation des accises sur le tabac. Ces questions ne sont pas encore réglées par le gouvernement. On assiste surtout à des chamailleries sur les destinataires de la diminution de la



Les syndicats et les employeurs se pencheront sur une stratégie globale pour l'e-commerce au Conseil central de l'économie (CCE).

cotisation spéciale. Uniquement les bas et les moyens revenus, comme le prévoyaient les décisions budgétaires? Ou une mesure qui profiterait aussi aux revenus plus élevés, comme les partis libéraux le veulent manifestement? On peut s'imaginer que la compensation des pertes de revenus pour la sécurité sociale fera aussi l'objet d'âpres discussions.

Pour le 1^{er} avril, il faut également donner forme aux nouvelles réductions ONSS patronales pour les très bas salaires, comme prévu dans l'accord social pour 2021-2022. Ces réductions viendront compenser, pour les employeurs, le coût supplémentaire de l'augmentation du salaire minimum. Le CNT doit encore émettre un avis à ce sujet.

Conflit autour de la «loi conteneur» sur les mesures de droit du travail

Le principal dossier du budget qui reste en suspens est sans aucun doute celui de la loi qui doit rassembler diverses dispositions de droit du travail. Cette loi doit, après avis des interlocuteurs sociaux, mettre en œuvre toute une série d'accords conclus au sein du gouvernement, notamment:

- l'amélioration de la combinaison entre travail et vie familiale;
- en cas de licenciement, la facilitation de la transition vers d'autres entreprises (trajets de transition);
- pour les travailleurs avec un long préavis, l'utilisation partielle des coûts de licenciement pour des mesures d'outplacement (une alternative au bien connu article 39ter du statut unique);
- l'affaiblissement des obligations de concertation pour l'instauration du travail de nuit dans le e-commerce;
- les plans de formation obligatoires dans les entreprises;
- le droit individuel des travailleurs à cinq jours de formation par an;
- le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail;

- l'amélioration de la protection des personnes qui travaillent pour des plateformes numériques.

Après plus de trois mois, aucune demande n'est encore arrivée sur la table du CNT. Il semble que le gouvernement soit en désaccord sur pratiquement chacun de ces dossiers.

L'e-commerce sur la table du CCE

Les interlocuteurs sociaux n'ont encore été saisis que par l'intermédiaire du Conseil central de l'économie (CCE) sur la question de l'e-commerce. Lors de l'élaboration du budget, il avait été décidé que le CCE devrait se pencher sur une stratégie globale pour l'e-commerce. La vice-première ministre, Petra De Sutter (Groen) voulait y lier une demande d'avis sur les questions écologiques liées à l'e-commerce. Le CCE a débuté le travail sur de premiers rapports partiels, en vue de rassembler des faits et des chiffres sur le développement de l'e-commerce. Les recommandations suivront dans une seconde phase, sauf sur les questions de droit du travail, qui relèvent de la compétence du CNT. C'est à ce niveau qu'après accord au sein du gouvernement devra débuter la discussion sur la question du travail de nuit d'une part et sur la protection des travailleurs de plateformes d'autre part (voir ci-dessus). Connaissant la position de la FEB sur ces dossiers, il sera extrêmement difficile d'arriver à quelque chose de commun.

Une politique «asymétrique» du marché du travail à l'ordre du jour

Une série de mesures liées au marché du travail restait à discuter avec les gouvernements régionaux, à la conférence interministérielle (Cim). Cette conférence est surtout la plateforme utilisée par le gouvernement flamand pour demander une politique plus «asymétrique». En d'autres mots, le gouvernement flamand

veut, pour les quelques compétences qui sont restées fédérales, disposer de plus de marge pour les déployer à sa guise, dans l'attente ou en amorce d'une septième réforme de l'État.

Deux dossiers concrets sont déjà sur la table aujourd'hui: l'accélération de l'inscription obligatoire des chômeurs temporaires comme demandeurs d'emploi, d'une part, et une politique plus souple de l'Onem pour autoriser le volontariat, d'autre part. L'ambition flamande est toutefois bien plus large. Elle ne se limite pas aux chômeurs, mais concerne aussi les malades et les invalides par exemple (voir ci-dessus). Une nouvelle Cim serait en préparation pour le mois de mars, dans le but de traduire différents projets en lois et arrêtés fédéraux. À ce stade, les interlocuteurs sociaux fédéraux n'ont absolument pas été consultés. Sauf en Flandre, les interlocuteurs sociaux régionaux ne sont pas davantage informés de ce travail préparatoire en coulisses. La plupart des dossiers sont pourtant liés aux droits de sécurité sociale des travailleurs.

Dans ce paquet de mesures, on ne trouve pas le service communautaire obligatoire (ou «travail forcé») qui est prévu pour l'an prochain pour les chômeurs de longue durée en Flandre. En effet, le gouvernement flamand s'est démené comme un diable pour pouvoir mettre cette mesure en œuvre sans devoir faire appel au gouvernement fédéral. Plus encore, il a aussi cherché à intégrer artificiellement ce système dans les pratiques existantes en matière d'expérience professionnelle, sans nouvelles règles flamandes, sous le couvert du «renforcement des compétences». Il entend ainsi éviter aussi les procédures juridiques ou les procédures de sonnettes d'alarme politiques. Le résultat est identique: des normes asymétriques, plus strictes pour les chômeurs flamands, même si ces derniers ont payé des cotisations identiques lorsqu'ils travaillaient.

| Chris Serroyen |

OFFRES

EMPLOI

Pour faire face à la pénurie de travailleurs dans différents secteurs, on envisage le retour au travail volontaire de personnes qui ne sont pas ou plus sur le marché du travail.

Manque de personnel Éviter un alourdissement de la charge de travail

Le gouvernement fédéral a demandé aux employeurs et aux syndicats de se mettre d'accord sur des mesures devant permettre à la société de continuer à fonctionner malgré le nombre de malades élevés. Toute une série de mesures complémentaires ont dès lors été élaborées pour faire face la pénurie de personnel. Ces mesures viennent s'ajouter aux mesures pour l'emploi que le gouvernement avait déjà prises en faveur des soins de santé et de l'enseignement.

Au moment d'imprimer ce numéro de *Syndicaliste* (le 26/1), un accord a été conclu par le Comité de concertation (Codeco) sur les principes du baromètre corona qui doit entrer en vigueur le 28 janvier. Nous attendons encore les plafonds qui permettront aux codes de passer du rouge à l'orange, puis au jaune. Nos responsables politiques se sont toutefois accordés pour maintenir provisoirement le code rouge, avec quelques premiers assouplissements toutefois, et ce pour trois raisons. Premièrement, le variant omicron continue à proliférer. Deuxièmement, il y a moins de personnes gravement malades et donc moins de patients en soins intensifs. Troisièmement, nous ne pouvons faire que des conjectures car nous ignorons comment le virus va évoluer.

Dans le rouge, avec quelques assouplissements néanmoins

Il y a donc peu de changements sur le lieu de travail. Ainsi, l'obligation de télétravailler quatre jours par semaine est maintenue,

lorsque c'est possible. Certains assouplissements interviendront cependant pour les secteurs bénéficiant de mesures spéciales. Le secteur de l'horeca est autorisé à rester ouvert jusqu'à minuit. En ce qui concerne les activités en intérieur, seules les discothèques et les dancings restent fermés. Les marges sont élargies pour les activités organisées en groupe. Dans le même temps, la troisième dose du vaccin (deuxième pour le vaccin Janssen/Johnson & Johnson) est vivement encouragée puisque la validité du certificat de vaccination (Covid safe ticket) est limitée à cinq mois après le deuxième (ou respectivement premier) vaccin.

Dans l'intervalle, la Chambre est en passe d'instaurer la prime de compensation pour les employeurs des secteurs qui font l'objet de mesures spéciales. Elle était destinée au secteur de l'événementiel et de la culture, aux dancings, aux discothèques et aux plaines de jeux intérieures. Depuis, le gouvernement l'a étendu à d'autres activités intérieures: piscines couvertes subtropi-

cales, parcs de trampolines, salles de bowling, de snooker, de billard et de fléchettes, escape rooms, établissements de paintball et laser games.

Dans le même temps, le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail débat de l'avenir du «guide générique». On envisage notamment de travailler avec trois couleurs pour déterminer la rigueur des mesures sanitaires appliquées sur le lieu de travail. Un autre problème se pose: le Conseil d'État préfère voir ce guide coulé dans un arrêté royal plutôt que dans un document du Conseil supérieur. Les employeurs n'y sont pas vraiment favorables.

Les bras manquent dans le secteur des soins et dans l'enseignement

Ces dernières semaines, une grande attention a également été accordée à la manière d'éviter et de remédier aux manques d'effectifs dans les entreprises en raison des nombreuses absences dues aux quarantaines et aux maladies. En décembre, l'attention était focalisée sur le secteur des soins et l'enseignement. La loi-programme du 27 décembre 2021 a déjà permis de réintégrer des pensionnés dans les centres de soins et de vaccination, en leur permettant de conserver le montant intégral de leur

pension, y compris pour les pensions anticipées, du 1^{er} octobre 2021 au 30 juin 2022. La ministre des Pensions, Karine Lalieux, a annoncé que cette mesure sera étendue à l'enseignement, par arrêté royal.

Un nouveau projet de loi «portant des mesures de soutien temporaires» réintroduira également une série d'autres mesures liées à la crise sanitaire en matière d'emploi. Ces mesures s'appliqueront dans la foulée aux secteurs des soins, à l'enseignement et aux centres de vaccination et de tracing. Contrairement à la loi-programme, elles ne portent que sur la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2022, du moins pour l'instant. Concrètement, il s'agit de la possibilité de:

- recourir à des chômeurs temporaires auprès d'un autre employeur dans le cadre de contrats successifs à durée déterminée, à condition que ces contrats soient au minimum hebdomadaires. À noter que, pour l'instant, il n'est plus question de conserver les trois quarts de l'allocation de chômage, comme auparavant;
- détacher auprès d'autres employeurs des travailleurs qui étaient déjà en service au 1^{er} octobre 2021;
- réintégrer à nouveau des travailleurs en crédit-temps, en emploi de fin de carrière, en congé thématique ou en interruption de carrière en leur permettant de conserver les trois quarts de l'allocation Onem, peu importe qu'ils réintègrent leur poste chez leur propre employeur ou chez un autre employeur;
- reprendre le travail pour les bénéficiaires du RCC, en leur permettant aussi de conserver les trois quarts de leur allocation de chômage, non seulement auprès d'un autre employeur, mais aussi chez leur ancien employeur;
- ne pas imputer le travail des étudiants au cours des trois premiers mois de 2022 au crédit annuel de 475 heures pour le régime spécial de l'ONSS. En d'autres termes, l'administration fiscale et les Régions devront procéder à de nouvelles adaptations pour éviter la perte du droit aux allocations familiales ou la déduction fiscale pour enfants à charge;

Nouveauté par rapport aux mesures précédentes en matière d'emploi et importante pour l'action syndicale dans les établissements de soins et d'enseignement:

- l'employeur qui fait usage de l'une de ces mesures en informe le conseil d'entreprise, ou à défaut, le CPPT ou, à défaut, la délégation syndicale;
- l'employeur inscrit la discussion à l'ordre du jour de la réunion qui suit le premier recours à cette mesure;
- la discussion est inscrite à l'ordre du jour tous les mois tant que l'employeur recourt à cette mesure et une dernière fois lors de la réunion suivant la fin de l'utilisation.

- recourir à nouveau aux demandeurs d'asile et à d'autres personnes qui demandent une protection internationale au cours des quatre premiers mois suivant la demande.

Réveil des employeurs du secteur marchand

Notons que jusqu'au début du mois de janvier, les autres secteurs n'avaient formulé aucune demande. Dès lors, en décembre, le Conseil national du travail (CNT) n'a demandé qu'une initiative pour les secteurs des soins, sans formuler d'autre demande pour les employeurs du secteur marchand. Ces derniers ont fini par comprendre qu'un problème d'effectifs pouvait se poser en raison du variant omicron. Ils ont ensuite exercé des pressions auprès du gouvernement fédéral qui a manifestement préféré que les interlocuteurs sociaux lui adressent une demande commune. Le dossier a donc atterri sur la table du Groupe des dix. Après une concertation intense et difficile, le 21 janvier, le Groupe des dix a finalement demandé au gouvernement d'étendre brièvement (uniquement du 23 janvier au 28 février 2022) la plupart des mesures susmentionnées à l'ensemble du secteur privé, avec quelques adaptations toutefois. Sans reprendre la mesure de détachement auprès d'autres employeurs, mais en y intégrant la possibilité pour les chômeurs temporaires d'accepter un emploi auprès d'autres employeurs tout en conservant 75% de leurs allocations. La FGTB a toutefois pris ses distances par rapport à toutes les propositions formulées par le Groupe des dix. Le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves

Dermaigne, acceptera-t-il de soumettre ces propositions au gouvernement? Et, sur cette base, ce dernier apportera-t-il encore des adaptations aux mesures relatives au secteur des soins et à l'enseignement?

Obligation vaccinale: «au pas de charge!»

Et que dire du débat sur l'obligation vaccinale? En ce qui concerne le personnel soignant, on attendait l'avis du Conseil d'État. Ce dernier n'a pas soulevé de problèmes majeurs. Plus encore, le gouvernement y trouve même des arguments pour étendre les propositions antérieures à l'ensemble du personnel en contact avec des patients. Le ministre des Affaires sociales semble maintenant vouloir accélérer le processus.

Dans le même temps, le débat sur l'obligation vaccinale a été amorcé pour l'ensemble de la population. Le commissariat en charge de la crise sanitaire ne semble pas favorable à cette idée. Il préfère continuer à encourager la vaccination avec le Covid safe ticket, mais en durcissant les règles. Les décisions les plus récentes du Comité de concertation vont dans ce sens. Cela ne signifie pas que la question n'est plus d'actualité, mais au lieu de se brûler les doigts sur la problématique, les gouvernements réunis ont décidé de transmettre le dossier du «commissaire corona», Pedro Facon, et consorts à leurs parlements respectifs pour que chaque parlement en débattenne à brève échéance. Un débat qui promet d'être cacophonique.

| Chris Serroyen |



Les difficultés techniques impactent clairement le rapport de force pour de nombreux délégués qui doivent passer d'une réunion présentielle à une réunion virtuelle.

Réunions virtuelles

Adapter le règlement d'ordre intérieur

Les réunions virtuelles se sont généralisées partout, y compris dans les entreprises. La plupart des réunions des organes de concertation ont dès lors lieu à distance, ce qui pose une série de problèmes dont il faut prendre conscience. Il est dès lors important d'adapter le règlement d'ordre intérieur des organes de concertation pour fixer les conditions des réunions.

Nous sommes dans une période charnière où les entreprises, les employeurs, les organisations syndicales mesurent les effets de la concertation sociale virtuelle et se posent la question d'installer ou pas certaines pratiques pour le futur. Même s'il existe des recommandations, tant au niveau politique (SPF Emploi) qu'au niveau des centrales de la CSC, beaucoup de délégués et militants témoignent de leurs difficultés.

Fracture numérique

La fracture numérique se manifeste de différentes manières:

- **Connexion:** pas de connexion fiable, pas de connexion au domicile ou pas de connexion au travail.

- **Usage:** difficulté à utiliser le matériel; le smartphone /l'ordinateur n'est pas équipé pour suivre une formation ou une réunion (on a un smartphone mais on ne sait pas utiliser Zoom, Teams, ou simplement se connecter sur internet; on a un ordinateur mais pas de caméra...).
- **Retombées:** nombreux sont ceux et celles qui ne savent pas ou n'osent pas s'exprimer, se concerter de façon virtuelle: ce n'est pas l'usage du logiciel qui compte ici, mais la possibilité de réagir rapidement dans le chat, de demander la parole, de pouvoir influencer les débats...

Quelles que soient ces difficultés, elles impactent clairement le rapport de force

pour de nombreux délégués et militants qui doivent passer d'une réunion présentielle à une réunion virtuelle.

Pour pallier cette situation qui risque de s'installer même en dehors de la pandémie, nous pouvons être attentifs à plusieurs éléments:

- les situations «délicates» (conciliations...) doivent, dans la mesure du possible, être gérées en «présentiel»
- comme organisation, nous devons être attentifs aux différents degrés de fracture numérique et mettre en place des solutions individualisées si nécessaire: suivre une formation à distance dans un local de la CSC, inscrire des militants en formation informatique, utiliser nos réunions et formations pour encourager et accompagner l'usage des smartphones et montrer les bénéfices d'être connectés (services en lignes, brochures de la CSC, e-services publics...).

Adapter le règlement d'ordre intérieur des organes de concertation

En ce qui concerne la concertation en entreprise ou sectorielle, nous pouvons recommander aux délégués concernés d'adapter leur règlement d'ordre intérieur. Voici une liste non exhaustive de suggestions:

- Décider pour quelles réunions/ quel type de réunion, le virtuel est utile, obligatoire, possible, nécessaire et à quel moment ce n'est pas recommandé, autorisé. Prévoir une procédure en cas de désaccord sur cette question (vote, recours à l'inspection...). Par exemple, certains sujets peuvent nécessiter une discussion en contact virtuel, mais une décision finale selon d'autres modalités.
- Veiller autant que possible à prévoir une alternance entre les réunions virtuelles et les réunions présentiels.
- Choisir un programme (Zoom, Teams...) et veiller à ce que chaque participant (y compris suppléant) soit correctement équipé et maîtrise l'outil.
- Si nécessaire, prévoir un local dans l'entreprise avec l'équipement et identifier d'éventuels coûts supplémentaires pour les délégués.
- Désigner une personne compétente et disponible pendant la réunion (pas forcément présente à la réunion mais appelable par exemple) qui puisse aider à la résolution de problèmes techniques (connexion, micro, partage d'écran...).
- Établir des règles de bonne tenue des réunions: ponctualité, usage des micros, pauses, durée, modalités de clôture de la réunion, etc.

- Renforcer les dispositifs des réunions préparatoires: tout ce qui ne peut se passer dans le couloir, lors des pauses ou de façon non verbale pendant la réunion, nécessite un temps de préparation plus long: «le temps nécessaire» n'est pas le même: on peut gagner en temps de trajets et perdre en temps de négociation.
- S'accorder sur les situations compliquées: que fait-on si quelqu'un perd la connexion, peut-on enregistrer les réunions pour faciliter le PV, peut-on utiliser le chat et de quelle façon, etc.
- Indiquer clairement dans le compte-rendu que la réunion était organisée de façon virtuelle.
- Évaluer au moins trois fois par an l'impact de ce passage au virtuel et prévoir un éventuel retour en présentiel si l'évaluation est négative.

Toutes les suggestions complémentaires et exemples de règlement d'ordre intérieur (ROI) sont les bienvenus!

| Bénédicte Vellande |

Pour la CSC, la fracture numérique est un enjeu collectif de taille pour plusieurs raisons:

- elle accentue les inégalités sociales. Les personnes aux revenus les plus faibles, les femmes et les moins diplômés sont clairement défavorisés.
- elle affaiblit dans de nombreux cas la concertation sociale. Il est plus facile pour un employeur de gérer les conflits avec chaque militant individuellement en face d'un écran qu'avec un collectif en réunion présentielle. La pression n'est pas la même, le non-verbal est essentiel. La notion de collectif est moins visible. On peut clôturer les débats par un simple clic.

Quelques chiffres issus du dernier baromètre de l'inclusion numérique (juin 2020) éclairent la réalité de la fracture numérique:

- 10% de Belges n'ont pas d'accès à internet;
- moins on est diplômé, plus le smartphone est l'unique moyen de se connecter à internet;
- parmi les catégories de revenus faibles et de ménages peu diplômés, près d'un quart n'utilisent pas internet.
- 30% des femmes isolées en Wallonie n'ont pas accès à internet. (1)

(1) Baromètre de l'inclusion numérique, Fondation Roi Baudouin, juin 2020.

Malades de longue durée

Des sanctions pour détourner l'attention du travail insoutenable!

L'audit accablant de la Cour des comptes concernant les trajets de réintégration des malades de longue durée confirme les critiques de la CSC concernant la «machine à licencié». Elle montre également qu'il reste encore fort à faire pour combattre les causes réelles de la situation de près d'un demi-million de malades de longue durée. Or, les responsables politiques compliquent encore davantage la politique et la concertation sociale sur les dispositions nécessaires en instaurant des mesures de harcèlement telle que la sanction.

Le 23 décembre, la Cour des comptes a discrètement glissé sous le sapin de Noël un audit accablant sur les trajets de réintégration des malades de longue durée. Après un examen approfondi, cet organe de contrôle indépendant a conclu que les trajets de réintégration introduits en 2016 n'ont aucun impact face à l'énorme défi que représente le groupe de près d'un demi-million de malades de longue durée. Dans son audit, la Cour des comptes souligne également les trois principales raisons de ce défi considérable et croissant: l'augmentation du nombre de travailleurs âgés causé par le relèvement de l'âge de la pension, du nombre de femmes (âgées) sur le marché du travail et de travailleurs malades en raison de troubles musculo-squelettiques ou psychiques. Si l'on veut réduire le nombre de travailleurs malades de longue durée et accroître le

nombre de personnes (ré)intégréées au travail, il faut s'attaquer à ces raisons structurelles et garantir un travail soutenable tout au long de la carrière. L'action politique est peu efficace jusqu'ici. Les tables rondes sur le «travail faisable» de l'ancien ministre de l'Emploi, Kris Peeters (CD&V), par exemple, étaient surtout un exercice visant à tourner en rond. Après le relèvement de l'âge de la pension, les promesses de prendre des mesures pour promouvoir l'employabilité et s'attaquer aux métiers lourds ont abouti à une impasse.

Manœuvre de diversion

Il semble donc plus facile, pour les responsables politiques, de détourner l'attention de cet échec politique en rejetant la faute sur le travailleur malade de longue durée. Ces dernières semaines, les res-

pensables politiques sont restés silencieux face à l'audit accablant de la Cour des comptes, mais ils ont fait beaucoup de bruit autour (du durcissement) des sanctions pour les malades de longue durée afin de les «activer». Ainsi, le ministre fédéral des Affaires sociales et de la Santé publique, Frank Vandenbroucke, entend pénaliser les malades de longue durée qui ne remplissent pas un questionnaire sur les possibilités de reprise du travail en réduisant leurs allocations de 2,5%.

Cette sanction fait partie d'un train de mesures relatives aux malades de longue durée, annoncées à l'automne 2021. Une première partie concerne le recours à des coordinateurs «Retour au travail» qui contribuent à soutenir les trajets de réintégration des malades de longue durée par le biais des mutualités. Cette mesure, certes trop modeste, va toutefois dans le bon sens et sera mise en œuvre dans les prochains mois.

Une deuxième partie concerne la révision de la procédure des trajets de réintégration proprement dits. Le ministre fédéral de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, répond aux critiques de la CSC notamment sur la

L'augmentation du nombre de travailleurs âgés causée par le relèvement de l'âge de la pension est une des trois principales raisons des maladies de longue durée chez les travailleurs.

«Des mesures telles que la sanction des malades de longue durée ou le service obligatoire à la collectivité sont particulièrement efficaces pour saper à long terme la base des droits sociaux.»

Maarten Hermans

«machine à licencier», à savoir le recours abusif aux trajets de réintégration par les employeurs pour licencier des employés malades de longue durée pour force majeure médicale. La Cour des comptes confirme également le problème et conseille d'adapter cette mesure.

Les interlocuteurs sociaux devraient rendre un avis sur cette partie en février. Nous veillerons de près à ce que les ajustements proposés soient suffisants.

Une troisième et dernière partie traite de la «responsabilisation» des acteurs impliqués dans le processus de maladie de longue durée, du médecin qui prescrit l'arrêt de travail aux fonds de maladie, sans oublier l'employeur et le travailleur. Cette partie contient les principales difficultés et les éléments négatifs en ce qui concerne la CSC.

«Responsabiliser» les acteurs

Nous nous sommes toujours opposés – conjointement aux mutualités chrétiennes, par exemple – à une approche de sanction. La demande du ministre Vandebroucke aux interlocuteurs sociaux de rendre un avis sur la sanction des travailleurs et des employeurs est plutôt formulée pour sauver les apparences. Le manque de temps des interlocuteurs sociaux pour formuler une opinion au sein du Conseil national du travail ou leur position négative sur cette question auront peu d'impact sur le vote et la mise en œuvre politique.

Des solutions qui n'en sont pas!

La sanction semble surtout être un compromis politique qui doit «responsabiliser» tous les acteurs du processus, sans se soucier de savoir si elle a un réel impact. À l'instar du service obligatoire à la collectivité, récemment annoncé pour les chômeurs de longue durée, rien ne prouve (scientifiquement) que sanctionner les malades de longue durée permettra de

relever ce défi, bien au contraire. La Cour des comptes a calculé que les trajets de réintégration ne touchent qu'un pourcentage négligeable (de 0,6 à 1,7%) du public cible. Y ajouter des questionnaires susceptibles de déboucher sur une sanction demeure une «fausse» solution face à un problème de société structurel.

De manière assez cynique, des mesures telles que le service obligatoire à la collectivité ou la sanction des malades de longue durée sont particulièrement efficaces pour saper à long terme la base des droits sociaux. Il est donc important de continuer à s'opposer à de telles mesures et à la suspicion jetée sur les malades de longue durée, les chômeurs, etc. Sans quoi, il sera toujours possible d'exploiter le problème non résolu de la maladie de longue durée pour durcir les sanctions individuelles ou réduire les allocations.

De telles sanctions empêchent d'atteindre l'objectif de réduire le nombre de malades ou de chômeurs de longue durée. Dans le

cas des malades de longue durée, ces mesures individuelles signifient également que la fonction cruciale d'accompagnement et de soutien des personnes qui doivent aider les malades de longue durée se confond avec une fonction de sanction (dans la perception que l'on en a). On sabote notamment la fonction de soutien et l'efficacité visées des nouveaux coordinateurs «Retour au travail».

Supprimer les mesures de harcèlement

Il est donc crucial que les sanctions prévues à l'encontre des malades de longue durée soient retirées des réformes politiques annoncées. On pourra ainsi se focaliser pleinement sur une politique efficace de réintégration des travailleurs en veillant à la soutenabilité du travail et l'on pourra renforcer les éléments, certes beaucoup trop limités mais, au moins, considérés comme positifs par la Cour des comptes.

L'énorme défi sociétal que représentent les travailleurs malades de longue durée, souffrant d'un burnout ou d'usure dorsale, mérite mieux que le positionnement politico-électoral actuel.

| Maarten Hermans |

Actions de la CSC autour des malades de longue durée

Au cours de la semaine du 21 février, la CSC se mobilisera sur la problématique des malades de longue durée. L'action s'inscrit dans le cadre de la vaste campagne de la CSC sur l'importance de la sécurité sociale. Nous nous concentrerons surtout sur la responsabilité de l'employeur, chargé de veiller à ce que les travailleurs ne deviennent pas des malades de longue durée. Cette action constitue également une première étape de l'action de la CSC du 28 avril, Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail. À cette occasion, nous demanderons une plus grande attention et une meilleure législation en matière de protection sociale contre les troubles musculosquelettiques, tels que les hernies, l'arthrose et les tendinites. Plus d'un tiers des très nombreux malades de longue durée sont absents du travail à cause de ces troubles musculosquelettiques.

Fonds de fermeture des entreprises

Accord pour renforcer les droits des travailleurs victimes de fermetures

Le 10 janvier 2022, les interlocuteurs sociaux ont entériné un accord au sein du comité de gestion du Fonds de fermeture des entreprises (FFE) sur un certain nombre de mesures qui visent à augmenter le montant maximum des interventions du FFE et à harmoniser les conditions auxquelles ouvriers et employés peuvent bénéficier d'une indemnité de fermeture.

Le Fonds de fermeture des entreprises (FFE) a pour mission de payer des indemnités aux travailleurs qui sont victimes d'une fermeture d'entreprise lorsque cette dernière n'est pas capable d'assurer le paiement des salaires et indemnités de ses travailleurs.

Un plafond global relevé

L'intervention du FFE est toutefois plafonnée à 25.000 € (plafond global). Ce plafond de 25.000 € a été fixé en 2009. Depuis cette date, ce montant n'a plus été adapté. Cela signifie que de plus en plus de travailleurs atteignent ce plafond de 25.000 € et perdent ainsi une partie des salaires et indemnités auxquels ils auraient eu droit. L'accord intervenu entre les interlocuteurs sociaux prévoit d'adapter ce montant pour l'augmenter à 30.500 € à partir du 1^{er} juillet 2022, soit une augmentation de 5.500 €.

Suppression des plafonds spécifiques

À côté du plafond global, il existe également des plafonds spécifiques. Ces plafonds spécifiques s'appliquent à certains types d'avantages qui découlent du contrat de travail.

Un premier plafond spécifique de 6.750 € s'applique pour les arriérés de salaire, indemnités et avantages. Un second plafond spécifique de 4.500 € s'applique pour le pécule de vacances des employés. Ces montants spécifiques doivent être imputés sur le plafond global d'intervention de 25.000 € et le solde est utilisé en vue de rembourser l'indemnité de rupture (ou l'indemnité de transition en cas de reprise après faillite). Les interlocuteurs sociaux se sont mis d'accord afin de supprimer ces plafonds spécifiques à partir du 1^{er} juillet 2022.

En plus de résoudre la difficulté du dépassement de plus en plus fréquent des plafonds spécifiques par les travailleurs, cette mesure aura également pour effet de mettre fin aux nombreux litiges qui portent sur la question de savoir quel plafond il convient d'appliquer pour certaines indemnités spécifiques (plafond global ou plafond spécifique).

Statut unique pour le droit à l'indemnité de fermeture

Pour avoir droit à une indemnité de fermeture, il faut que le licenciement du travailleur soit intervenu dans une période de 12



L'accord intervenu entre les interlocuteurs sociaux prévoit d'augmenter le plafond de l'indemnité pour les travailleurs victimes d'une fermeture d'entreprise.

mois qui précède ou qui suit la date de fermeture s'il s'agit d'un ouvrier. Pour les employés, la période qui précède la date de fermeture est de 18 mois au lieu de 12 mois.

Il subsiste donc une différence entre ouvriers et employés en ce qui concerne les conditions auxquelles le travailleur a droit à l'indemnité de fermeture. Les interlocuteurs sociaux se sont accordés pour harmoniser la période qui précède la date de fermeture pour les ouvriers et les employés et également la fixer à 18 mois pour les ouvriers à partir du 1^{er} juillet 2022. Davantage d'ouvriers pourront ainsi, à l'avenir, avoir droit à l'indemnité de fermeture et la différence de traitement entre ouvriers et employés sera ainsi gommée.

Mise en œuvre de l'accord

Bien que l'accord ait été entériné par les interlocuteurs sociaux, les modifications légales pour exécuter l'accord des interlocuteurs sociaux au 1^{er} juillet 2022 doivent encore intervenir.

| Alexis Fellahi |

Appel à projets

Prévenir le stress au travail

Face au constat alarmant de l'augmentation de la pression mentale sur les travailleurs (1), plusieurs ministères ont décidé de s'associer afin de mettre sur pied un plan d'action fédéral appelé «Résilience mentale et prévention du stress au travail». Après une première phase qui consistait à sensibiliser à la question du bien-être mental au travail (2), la phase 2 est lancée. Elle prend la forme d'un appel à projets sectoriels piloté par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le but est de subsidier des «projets durables qui visent à prévenir et à gérer les risques psychosociaux qui peuvent être inhérents aux conditions de travail dans certains secteurs dans le contexte du Covid-19. Les projets doivent répondre à une demande au niveau sectoriel, avoir une visée collective et peuvent être réalisables, dans un second temps, au niveau des entreprises, en se concentrant sur les risques psychosociaux spécifiques du secteur concerné. Les actions proposées dans le projet doivent être innovantes, ne doivent pas avoir été réalisées précédemment et sont exclues de toute autre subvention et/ou ne peuvent être financées par des unités de prévention.»

Cet appel à projet peut être une occasion à saisir pour un secteur afin de mettre en place un projet sérieux et concerté avec les syndicats pour la prévention des risques psychosociaux au travail.

Qui?

Une (sous-)commission paritaire (ou plusieurs, en association), en tant que responsable du projet, peut introduire une demande de subsides.

Quoi?

Le montant des subsides disponibles permettra de subsidier au minimum neuf projets, chaque projet pouvant prétendre à un subside maximum de 150.000 €. Pour avoir une chance d'obtenir des subsides, le projet doit impérativement se concentrer sur la prévention primaire des risques psychosociaux. Toutefois, il est possible que des actions, des mesures portent également sur la

prévention secondaire et tertiaire, mais la **prévention primaire doit rester l'axe de travail central.** «Cela signifie que le projet doit viser principalement à éliminer le danger (prévention primaire), mais que la prévention des dommages (prévention secondaire) et/ou leur limitation (prévention tertiaire) peuvent également faire partie du projet.» Le projet doit agir sur les causes des risques psychosociaux, à savoir sur l'organisation du travail, les conditions de travail, le contenu du travail, les conditions de vie au travail et les relations interpersonnelles au travail.

En outre, élément essentiel pour la CSC, pour pouvoir prétendre aux subsides, les projets doivent se concentrer sur les mesures collectives. Ces mesures doivent être concrètes et applicables dans les entreprises du/des secteurs impliqués(s). Il ne s'agit donc pas de se limiter à une réflexion théorique sur la prévention du burnout par exemple. Le projet doit aussi fournir des garanties à long terme: il ne s'agit pas de tout arrêter une fois la période subsidiée arrivée à son terme, mais bien de poursuivre la mise en œuvre du projet par la suite, par exemple en tant que bonnes pratiques.

Les projets doivent bien entendu répondre aux exigences légales en vigueur concernant les risques psychosociaux. Cela signifie notamment que le rôle des organes de concertation doit être respecté. Le SPF Emploi insiste sur la **dimension participative** du projet: implication des interlocuteurs sociaux au sein des (sous-)commissions paritaires, concertation au sein du CPPT dans les entreprises concernées.

Enfin, crise du Covid oblige, le secteur entrant une demande de projet devra prouver «dans quelle mesure il y a des répercussions dans le secteur en termes de risques psychosociaux dans le nouveau contexte de la crise du Covid-19».

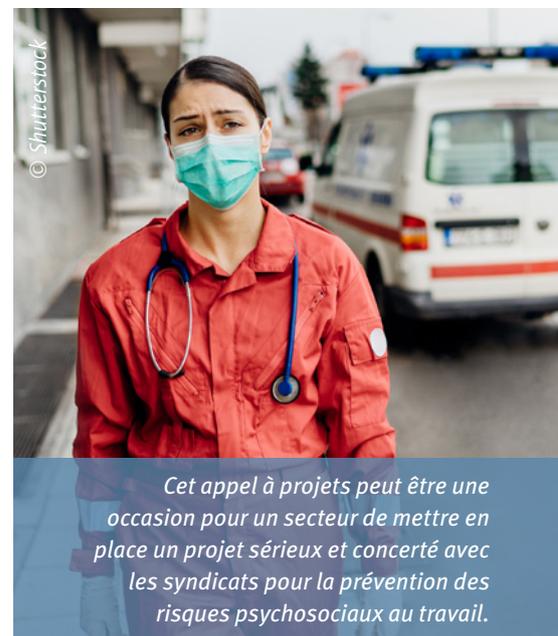
Quand?

Les demandes doivent être soumises entre le 1^{er} février 2022 et le 31 mars 2022. Les projets sélectionnés seront mis en œuvre entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023. L'évaluation de ces projets se fera dans la seconde moitié de l'année 2023 et ses résultats seront présentés début 2024.

| Laurent Lorthioir |

(1) Voir notamment le numéro spécial 943 de Syndicaliste où la CSC dénonçait le nombre croissant des cas de burnout et d'harcèlement au travail et proposait plusieurs pistes afin d'améliorer la prévention des risques psychosociaux au travail.

(2) Voir: <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/campagne-pour-rendre-le-bien-etre-mental-au-travail-plus-ouvert-la-discussion>



© Shutterstock

Cet appel à projets peut être une occasion pour un secteur de mettre en place un projet sérieux et concerté avec les syndicats pour la prévention des risques psychosociaux au travail.

Conférence internationale du travail

L'apprentissage tout au long de la vie et les inégalités dans le monde

En juin 2021 a eu lieu la première partie de la 109^{ème} Conférence internationale du travail. En raison du coronavirus, elle ne s'est pas produite à Genève, mais entièrement à distance. Tous les participants des gouvernements, des employeurs et des syndicats ont suivi les réunions depuis leur pays d'origine. Une deuxième partie virtuelle a suivi en décembre 2021 avec des commissions sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie et les inégalités dans le monde du travail. Ilse Die-len et Khadija Khourcha rendent compte de la deuxième partie de la conférence.

Ilse, tu suis le travail international de l'ACV-CSC Metea et tu as représenté la CSC à la commission «Compétences et apprentissage tout au long de la vie». Comment as-tu vécu cette expérience?

J'ai pensé que c'était un grand honneur et un défi de pouvoir représenter la CSC et les travailleurs belges, non pas à Genève, mais depuis ma cuisine à Wilrijk. Les réunions en ligne entre personnes du monde entier ne sont pas faciles, parce que tout le monde vit dans un fuseau horaire différent, Elles étaient prévues de 12h à 16 heures. Les négociateurs asiatiques devaient donc travailler très tard dans la nuit et les négociateurs américains devaient toujours se lever tôt. Les années de participation active des collègues de la CSC aux travaux de l'Organisation internationale du travail (OIT) et le rôle important qu'y joue le président de la CSC donnent à notre syndicat une excellente réputation au sein de l'OIT. Cela détermine également les attentes à l'égard des nouveaux arrivants comme moi. J'ai été nommée membre du comité de rédaction. C'est assez stressant de devoir faire des propositions de texte au bon moment pendant les discussions, après les avoir d'abord traduites en ligne.



Comment se sont déroulées les négociations?

Elles ont été très difficiles. Nous sommes partis d'une proposition de texte du secrétariat de l'OIT, qui était basée sur un rapport – d'ailleurs très bon – des experts de l'OIT. Mais, en ce qui nous concerne, cette proposition de texte a été très décevante. Elle était fortement inspirée par les employeurs. Par exemple, l'accent était mis sur la finalité économique et commerciale de l'apprentissage tout au long de la vie, et non sur le droit à l'apprentissage tout au long de la vie.

Tu es finalement satisfaite de ce compromis?

Comme pour tout compromis, le verre est à moitié plein ou à moitié vide. Il nous manque un certain nombre de points. Par exemple, il n'existe pas de stratégie définie avec des objectifs mesurables pour faire de l'apprentissage tout au long de la vie un véritable droit. Il n'existe pas non plus de droit individuel défini à un certain nombre de jours de formation. Le lien que nous avons demandé avec la politique de carrière et l'orientation professionnelle n'est pas fait. Et il n'y a pas de nouvelles étapes vers un cadre international pour la reconnais-

sance des compétences et des qualifications/diplômes acquis ailleurs. Mais en même temps, nous pouvons être satisfaits du résultat, surtout si vous regardez le début et le déroulement du travail. Le texte consensuel reconnaît que les travailleurs ne devraient pas avoir à payer financièrement pour les efforts de formation demandés. Le droit au congé-éducation payé est reconnu. Il est même indiqué qu'il doit être renforcé. Le texte final indique que la situation spécifique et les besoins d'apprentissage tout au long de la vie des personnes migrantes et des travailleurs sous contrat précaire et dans l'économie informelle devraient être pris en compte. Les travailleurs, les stagiaires et les apprentis doivent pouvoir apprendre dans des conditions sûres et saines sur le lieu de travail et doivent bénéficier d'une protection sociale adéquate. Les obstacles à l'accès des travailleurs à la formation doivent être éliminés. Les compétences numériques sont reconnues comme des compétences clés et la fracture numérique doit être comblée. Le rôle des interlocuteurs sociaux dans la politique d'éducation et de formation tout au long de la vie est reconnu, tout comme l'importance des conventions collectives dans ce domaine. L'apprentissage tout au long de la vie doit non seulement servir l'économie et le marché du travail, mais aussi favoriser le développement personnel humain et le fonctionnement démocratique de la société. Ce sont beaucoup de points positifs.

| Patrick Van Looveren |

Débat sur les inégalités dans le monde du travail

Khadija Khourcha, responsable des Travailleurs sans emploi de la CSC, représentait la CSC à la commission «Inégalités dans le monde du travail». Pour elle aussi, c'était une première participation.

Quel était le point de départ des négociations?

Le texte de départ de la commission décrivait l'augmentation des inégalités dans le monde aussi bien entre pays qu'au sein de chacun. En outre, il soulignait que les répercussions sociales et économiques catastrophiques de la pandémie du Covid-19 avaient aggravé ce problème et qu'il fallait urgemment y remédier. Il précise que les inégalités sur le marché du travail entravent la cohésion sociale et peuvent engendrer des troubles sociaux et même des instabilités politiques. Bref, la réduction des inégalités est essentielle, aussi bien au niveau national qu'au niveau international. Tout le monde a à y gagner. Nous, en tant que syndicat, ne pouvions qu'être d'accord avec le contenu du texte, il fait des constats évidents que nous connaissons et expérimentons au quotidien.

Quelles étaient les divergences?

Nous avons réagi à un certain nombre de passages du texte. Par exemple, il était très basé sur la croissance économique comme solution au problème des inégalités, alors que pour nous, c'est un problème de distribution. À l'exception de la négociation salariale, il n'y avait aucune mention de la négociation collective alors qu'elle est un instrument important pour promouvoir l'égalité. Nous avons également considéré avec méfiance le terme de productivité, car cela revient souvent à faire plus avec moins, ce qui conduit au chômage et exclut les gens du marché du travail et de la distribution des fruits du travail. Le texte ne mentionnait pas la possibilité d'une réduction

collective du temps de travail avec redistribution de la main-d'œuvre et l'accent nécessaire mis sur le travail faisable. La fiscalité – un outil de redistribution important – a également été à peine discutée. Les services publics n'ont pas vraiment été présentés comme des leviers contre les inégalités, alors que nous pensons qu'ils le sont. L'éducation et la formation ont été principalement mentionnées pour atteindre une plus grande employabilité. Donc, là aussi, il y a du travail à faire.

Comment êtes-vous arrivé à un compromis entre les parties?

Les émotions étaient parfois vives pendant les négociations. Au départ, ce sont principalement les points de rupture qui ont été formulés. Parfois, je me demandais s'il était encore judicieux de négocier davantage, parce que les employeurs étaient très têtus. Mais ensuite, comme par magie, la tension est retombée et les négociations constructives ont repris. La présidente de la commission a joué un rôle important à cet égard. Au cours des négociations, il y a également eu diverses alliances. Par exemple, il y avait des alliances des travailleurs et des pays les plus pauvres contre les employeurs et les pays les plus riches en matière de chaînes d'approvisionnement. Parfois, c'était le Nord contre le Sud lorsqu'il s'agissait d'abolir ou de rééchelonner la dette comme levier pour lutter contre les inégalités.

Une ultime consultation entre le groupe des travailleurs et le groupe des em-

ployeurs a apporté du réconfort. Chaque partie a fait des compromis et, dans un esprit constructif, un texte consensuel commun a été élaboré, qui a été approuvé par les gouvernements.

C'était un défi important pour la présidente de la commission «sinon, des institutions internationales telles que le FMI et l'OCDE pourraient prendre des mesures sans avoir à tenir compte des lignes directrices de l'OIT».



Créée en 1919, l'Organisation internationale du travail (OIT) a pour vocation de promouvoir la justice sociale, les droits humains et les droits au travail reconnus internationalement, poursuivant sa mission fondatrice: œuvrer pour la justice sociale qui est indispensable à une paix durable et universelle. Unique agence tripartite de l'ONU, l'OIT réunit des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de 187 États membres pour établir des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et femmes dans le monde.

Plus d'infos sur www.ilo.org



L'étude «Protection sociale pendant la pandémie: les mesures prises dans l'UE pour les travailleurs atypiques et les indépendants» est disponible sur <https://fecasbl.be>

Quelle protection sociale pour les travailleurs atypiques pendant la pandémie?

La Fec a publié une étude (1) qui cartographie les principales mesures prises par les États membres de l'Union européenne, dont la Belgique, pendant la pandémie en se concentrant sur les travailleurs atypiques (temps partiel, contrats à durée déterminée...) et les indépendants. Ces mesures ont-elles amélioré leur accès à la protection sociale? Les conclusions de l'étude présentent les tendances générales de ces mesures dont voici quelques exemples.

Les **mesures de maintien dans l'emploi** ont permis d'amortir les effets potentiellement désastreux sur les marchés du travail. Pendant la pandémie, des changements ont eu lieu pour permettre l'accès à des travailleurs atypiques qui en étaient exclus. Les indépendants ne sont généralement pas inclus dans ce régime, mais ils étaient principalement couverts par des aides au revenu ad hoc (à leur attention spécifique) et des subventions.

Si une grande majorité d'États membres ont mis en œuvre **des mesures relatives aux conditions d'éligibilité ou de perception des prestations de chômage**, à quelques rares exceptions près, ceux qui n'ont pas formellement accès aux

allocations de chômage en sont restés exclus en période de Covid-19.

Pour remédier à la perte de revenu des catégories n'ayant pas accès aux allocations de chômage et limiter les dégâts, les pays ont proposé plusieurs **régimes de revenus ad hoc**, souvent des prestations forfaitaires et sous condition versées par le budget de l'État. Ces mesures temporaires de soutien aux revenus étaient principalement destinées aux indépendants et à certains travailleurs atypiques (travailleurs saisonniers, étudiants, etc.)

L'étude aborde également la question des **indemnités et les prestations de maladie**, la reconnaissance du Covid-19 comme une **maladie professionnelle** dans certains États membres, ou encore les **dispositions relatives au congé parental**.

Conclusion générale

Les mesures temporaires prises dans le cadre de la pandémie ont, dans l'ensemble, été sélectives et ont bénéficié aux travailleurs qui avaient déjà le droit d'accéder à la protection sociale. Ils ont obtenu de meilleures conditions pour y

avoir un accès concret. L'impact de la crise sur la protection sociale des travailleurs n'y ayant pas accès a été principalement abordé par des mesures ad hoc, d'urgence, généralement payées par le budget de l'État (2). Quant à l'inclusion de certaines catégories spécifiques de travailleurs atypiques dans les mesures de maintien dans l'emploi, il reste à voir si elle sera maintenue après la pandémie.

Et l'étude de conclure: «*La crise [sanitaire] a clairement mis en évidence les lacunes de la protection sociale et a renforcé les inégalités d'accès à la protection sociale sur les marchés du travail, où les personnes n'ont parfois pas d'autre choix que des statuts de travail précaires.*»

| David Morelli |

(1) «Protection sociale pendant la pandémie: les mesures prises dans l'UE pour les travailleurs atypiques et les indépendants» - Étude disponible sur <https://fecasbl.be>.

(2) Ndlr: Néanmoins, en Belgique, certains travailleurs prestant dans des régimes précaires, comme celui de l'économie dite collaborative (P2P), les indépendants complémentaires au revenu inférieur à 7.000€/an ou encore les artistes payés en régime des petites indemnités, n'ont bénéficié d'aucune mesure de soutien.

21/02/22 - Forum

Vivre avec le télétravail



Le prochain forum du Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement (Brise) sera consacré à l'impact du télétravail sur l'environnement, la mobilité, la consommation d'énergie, le bien-être et l'égalité à Bruxelles.

Depuis presque deux ans, nos modes de travail, d'organisation, de déplacements ont radicalement changé pour beaucoup d'entre nous. Le télétravail deviendra de plus en plus structurel dans plusieurs secteurs et entreprises. Nous devons donc adapter nos comportements, nos manières de travailler. Et veiller autrement à notre bien-être, à celui de nos collègues et de l'environnement.

Inscriptions: Alain Lucante - alain.lucante@acv-csc.be - **jusqu'au mercredi 16 février** au plus tard. Un lien, vous sera envoyé après inscription.

Au programme

- 9h05 - 9h15: Mots du Ministre Maron
- 9h15-9h25: Introduction à la journée par la FGFB
- 9h30-10h30: **Télétravail et mobilité**
Annelies Develtere (VIAS)
Christophe Pauwels & Sabine Gelaes (SPF Mobilité)
- 10h30 - 10h45: pause
- 10h45 - 11h15: **Télétravail et énergie**
Cédric Leterme (Gresea)
- 11h15 - 11h45: **Télétravail: quels impacts sur l'organisation urbaine**
Raf - Bral
- 11h45 - 12h: Conclusion de la matinée par la CGSLB
- 12h - 13h: Pause de midi
- 13h - 14h: **Télétravail et égalité de genre**
Dominique Devos (CFFB) & Sophie Thunus (UCL)
- 14h - 14h30: **Télétravail et bien-être**
Lydia Palomo Lopez & Géraldine De Ruyter (Idewe)
- 14h30-14h45: Conclusion de la journée par la CSC Bruxelles

Cette journée se veut une journée de réflexion, de mise en avant de nouvelles pistes d'action pour que le télétravail prenne en compte toutes les réalités et puisse être vécu positivement.

La journée est bilingue, une interprétation est prévue.

Le forum se fera en distanciel via Zoom. La CSC Bruxelles prévoira une salle pour accueillir les délégués et les militants qui souhaitent participer ensemble à la journée.



Devenir parents: vos droits

Vous désirez et/ou attendez un enfant et vous vous posez certainement une série de questions sur les démarches à effectuer si vous êtes au travail ou à la recherche d'un emploi.

Une série de dispositions concernant la maternité, la paternité et la coparentalité sont prévues par la loi. Cette brochure vous servira de guide pour combiner cette période le plus sereinement possible avec votre activité professionnelle, avant, pendant et après l'arrivée de votre bébé. Elle vous donnera aussi un aperçu général de vos droits et devoirs en la matière. N'hésitez toutefois pas à contacter la CSC de votre région pour des informations plus personnalisées.

Dans tous les cas, les Femmes CSC attirent votre attention, surtout comme jeune parent et comme jeune maman en particulier:

- si vous êtes en couple, sur la nécessité de bien discuter de la répartition des tâches domestiques et familiales au sein de votre couple;
- de discuter et de réfléchir à vos «choix» de carrière en cette période très particulière. Statistiquement, c'est à partir de la première grossesse que l'écart salarial entre femmes et hommes (de 21% en Belgique) se crée. Les femmes perdent ainsi en autonomie économique et financière.

La brochure est divisée en cinq parties, en fonction de votre situation:

- I. Vous désirez un enfant et devez passer par une procréation médicalement assistée.
 - II. Vous êtes enceinte.
 - III. Votre enfant est né.
 - IV. Vous adoptez un enfant.
 - V. Vous devenez parent d'accueil.
- Il y a également une partie pour les enseignant-e-s.



Devenir parent: vos droits

Pour le secteur privé, les demandeurs-euses d'emploi et l'enseignement • Édition 2022



Femmes CSC

La brochure est en ligne sur www.femmes-csc.be
Vous pouvez aussi demander la version papier dans votre fédération et auprès de votre permanente Femmes CSC.

10/2: Ciné-débat Debout les femmes!

Après avoir donné la parole aux Gilets jaunes dans «J'veux du soleil!», Gilles Perret et François Ruffin, député de La France Insoumise, signent un nouveau road-movie sur cette France invisibilisée. Ils s'intéressent cette fois-ci aux métiers du lien majoritairement féminisés et à ces travailleuses de l'ombre, sans statut, sous-payées et précarisées.

La projection sera suivie d'une rencontre avec Christine Pirlet, travailleuse dans les titres-services dans le Namurois, Natacha Deboeck, aide-familiale en région liégeoise, et Gaëlle Demez, responsable des Femmes CSC.

Cette projection se fera en partenariat avec les Femmes CSC et la CSC Namur-Dinant.

Le 10/2 à 20h au cinéma Cameo (rue des Carmes, 45-49) à **Namur**.

Plus d'infos et réservations pour la CSC:
florence.notte@acv-csc.be