

RAPPORT N° 131

Troisième rapport annuel de mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur la numérisation

30 mai 2023

3.445

RAPPORT N° 131

Troisième rapport annuel de mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur la numérisation

L'accord-cadre européen sur la numérisation, adopté le 23 juin 2020, est une initiative autonome et le résultat de négociations menées entre les partenaires sociaux européens dans le cadre de leur sixième programme de travail pluriannuel pour 2019-2021.

Un rapport de mise en œuvre de cet accord-cadre est demandé chaque année pendant trois ans par les partenaires sociaux européens. Le Comité de dialogue social européen préparera et adoptera ensuite un tableau annuel récapitulant le déroulement de la mise en œuvre de l'accord. Un rapport complet sur les actions de mise en œuvre menées sera préparé par le Comité de dialogue social européen et adopté par les partenaires sociaux européens au cours de la quatrième année.

Le présent rapport contient un aperçu des actions menées en matière de transformation numérique dans le monde du travail en Belgique depuis le rapport n° 125 du 6 avril 2022. Ces mesures ont été prises tant au niveau interprofessionnel que par les secteurs et les Régions et Communautés.

Les contributions transmises au Conseil, qui se charge de leur centralisation, sont reprises en annexe du présent rapport. Une synthèse en a été réalisée à l'attention du Comité du dialogue social européen et est jointe en annexe.

Sur rapport du Bureau, le Conseil a approuvé, le 30 mai 2023, le rapport suivant.

RAPPORT DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

L'accord-cadre européen sur la numérisation constitue l'engagement commun des partenaires sociaux intersectoriels européens à optimiser les avantages et à relever les défis liés à la transformation numérique du monde du travail.

Il s'applique à l'ensemble de l'UE/EEE et couvre tous les travailleurs et employeurs du secteur public et du secteur privé, dans tous les domaines d'activité économique (y compris ceux qui font usage de plateformes en ligne) dans le cadre desquels il existe une relation d'emploi, selon les définitions nationales.

Cet accord-cadre porte sur les opportunités et les défis de la transformation numérique dans le monde du travail et couvre divers aspects souvent liés entre eux : contenu du travail et compétences, conditions de travail (modalités et conditions d'emploi, équilibre vie privée et vie professionnelle, environnement de travail, santé et sécurité au travail), relation de travail et organisation du travail.

Les objectifs suivants sont par ailleurs poursuivis :

- compétences numériques et protection de l'emploi : encourager les stratégies de transformation numérique favorables à l'emploi ;
- modalités de connexion et de déconnexion ;

- intelligence artificielle (IA) et garantie du principe de l'humain aux commandes ;
- respect de la dignité humaine et surveillance : utilisation des données et transparence.

Le télétravail est ainsi l'un de aspects de la numérisation.

La Belgique étant un État fédéral au sein duquel coexistent différents niveaux de pouvoir, chacun d'entre eux est amené à assumer des responsabilités dans les domaines liés à la numérisation. Compte tenu de cette structure institutionnelle particulière, le Conseil national du Travail (CNT) a endossé un rôle de centralisation des informations disponibles.

Afin de refléter ce paysage institutionnel, le présent rapport dresse, à l'instar des rapports antérieurs du CNT portant par exemple sur l'accord-cadre autonome européen sur le vieillissement actif (rapport n° 119 du 14 juillet 2020), un aperçu des actions menées par les interlocuteurs sociaux au niveau interprofessionnel (II. A), au niveau sectoriel (II. B) et régional/communautaire (II. C) et présente les évolutions intervenues depuis le précédent rapport n° 125 du 5 avril 2022.

Les contributions qui ont été transmises au CNT sont reprises en annexe du présent rapport. Une synthèse en a été réalisée à l'attention du Comité du dialogue social européen et est également jointe en annexe.

II. MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD-CADRE EUROPÉEN SUR LA NUMÉRISATION

A. Mise en œuvre au niveau fédéral

1. Compétences numériques et protection de l'emploi : encourager les stratégies de transformation numérique favorables à l'emploi

Le CNT s'est prononcé dans son avis n° 2.289 du 17 mai 2022 sur un avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail. La loi a été adoptée le 3 octobre 2022. Celle-ci constitue le premier axe du plan de reprise et de transition adopté par le gouvernement fédéral dans le cadre de l'accord budgétaire 2022. Elle contient une série de mesures en vue de réformer le marché du travail. L'accélération et la facilitation de la transition digitale constitue l'un des piliers de ce plan.

Cette loi porte ainsi notamment sur l'économie de plateformes et les critères permettant de déterminer si la relation de travail est présumée exécutée sous les liens d'un contrat de travail ou sous un statut d'indépendant, le e-commerce et le droit à la déconnexion (voir à ce propos le point 2.b.). Chacune de ces mesures devront faire l'objet d'une évaluation de la part du CNT.

En matière de formation, cette loi prévoit notamment l'instauration d'un système informatique et d'une application électronique, dénommée « Individual Learning Account », en abrégé « ILA », avec comme objectif de supporter de façon digitale la création d'un compte formation individuel pour chaque personne qui entre sur le marché de travail en Belgique.

En outre, dans son avis n° 2.359 du 5 avril 2023, émis conjointement avec le CCE, le CNT se prononce sur un avant-projet de loi ayant pour objet de créer un « Federal Learning Account » lequel constituera une subdivision de l'« Individual Learning Account ». Ce compte permettra d'afficher et de gérer les informations relatives aux droits de formation au niveau fédéral ainsi que les formations suivies par les travailleurs afin d'y être répertoriées et gérées.

Par ailleurs, le Conseil central de l'Économie (CCE) a émis un rapport (2022-1670) le 5 juillet 2022 portant sur les enjeux du commerce électronique pour le secteur de la distribution. Ce rapport a pour objectif de cartographier le développement du e-commerce en Belgique au cours des dernières années et constitue une première contribution à la demande du gouvernement qui souhaite adopter une « E-commerce Strategy 4 Belgium ». Au cours de leurs travaux, les partenaires sociaux ont entre autres identifié l'emploi (dont les caractéristiques de l'emploi, la création d'emplois, les opportunités d'emploi pour les personnes peu et hautement qualifiées, etc...) comme l'un des principaux domaines sur lesquels ils souhaitent travailler.

2. Organisation du travail

- a. La CCT n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail règle le télétravail structurel. Les travaux en vue d'une modernisation de ce cadre conventionnel en matière de télétravail structurel se poursuivent au sein du CNT.

Au printemps 2023, des offres d'abonnements de train flexibles seront disponibles. Celles-ci répondent à de nouveaux besoins résultant du développement du télétravail suite à la crise sanitaire du coronavirus.

- b. La déconnexion est par ailleurs l'une de thématiques figurant dans la loi portant des dispositions diverses relatives au travail du 3 octobre 2022. À partir du 1^{er} avril 2023, les entreprises qui occupent au moins 20 travailleurs devront adopter une convention collective de travail prévoyant les modalités du droit à la déconnexion pour les travailleurs et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. À défaut d'une convention collective de travail, ces informations devront être mentionnées dans le règlement de travail.

Lorsqu'une convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif susvisés est conclue au sein de la commission paritaire compétente, l'obligation de conclure une convention collective de travail à ce sujet au niveau de l'entreprise ou d'inclure les dispositions décidées à ce sujet dans le règlement de travail cesse d'être applicable (voir le point B.).

Les modalités et le dispositif susvisés doivent, au minimum, prévoir :

- les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail ;
- les consignes relatives à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis ;
- des formations et des actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.

Le CNT devra procéder à une évaluation pour le 30 juin 2024, sur la base d'une analyse fournie par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS).

3. Intelligence artificielle (IA) et garantie du principe de l'humain aux commandes

Le CNT débutera à l'automne 2023 une réflexion sur l'impact de l'Intelligence artificielle et des algorithmes sur le travail.

4. Respect de la dignité humaine et surveillance : utilisation des données et transparence

a. Sécurité sociale numérique durable

Le CNT a demandé dans son avis n° 2.358 du 28 mars 2023 de jouer un rôle crucial dans la gestion des projets digitaux qui seront menés par l'Office national de sécurité sociale (ONSS) et l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) pour une sécurité sociale numérique durable. Dans ce cadre, une Commission mixte CNT-ONSS a été mise en place afin de pouvoir monitorer régulièrement avec les partenaires sociaux l'ensemble du processus. Dans ce même avis, le CNT actualise ses principes directeurs en matière de simplification et de modernisation (numérique) de l'administration sociale.

b. Outils digitaux et principes généraux quant à leur mise en œuvre et leur utilisation

- 1) Dans son avis n° 2.312 du 21 septembre 2022 émis avec le CCE, le CNT se prononce quant à un avant-projet de loi visant à poursuivre davantage le développement de l'échange électronique de messages par le biais de l'eBox. Cet avant-projet de loi a notamment pour but que l'eBox, qui est actuellement une boîte de réception de messages, devienne à terme un outil bidirectionnel permettant des réponses des citoyens et des entreprises à des messages reçus dans l'eBox émanant des autorités publiques. Les Conseils marquent leur accord sur ce principe mais soulignent l'attention devant être portée à l'inclusion numérique.
- 2) Au sein de son avis n° 2.352 du 28 février 2023, le CNT se prononce sur la digitalisation du certificat d'incapacité de travail à travers le projet « MultiMediatt ». Le CNT se déclare favorable au principe d'une standardisation du certificat d'incapacité de travail, associée à une électronique de celui-ci. Il rappelle cependant les principes généraux à respecter dans ce cadre et il formule diverses remarques de fond et techniques.
- 3) Le CNT mène depuis un certain nombre d'années des travaux portant sur le retour au travail volontaire des personnes présentant des problèmes de santé. Au cours de ses travaux, le Conseil s'est prononcé plusieurs fois en faveur de l'instauration d'une banque de données (« TRIO ») d'échange d'informations entre les médecins concernés (médecins traitants, médecins du travail, médecins des mutuelles) et en dernier lieu dans son avis n° 2.288 du 26 avril 2022. Il y souligne en effet la nécessité d'améliorer la collaboration entre tous les médecins concernés et d'organiser un échange sécurisé d'informations.

Il précise que le développement d'une telle plateforme doit se réaliser dans le respect de la déontologie médicale et du secret médical et plus largement de la protection de la vie privée des travailleurs concernés.

- 4) Des abonnements (de train) flexibles pour les travailleurs (voir le point 2.a) seront proposés dès le printemps 2023, sous une forme numérique par le biais d'une application. Le CNT et le CCE se sont penchés sur l'interaction entre télétravail et mobilité dans le cadre de leurs avis n° 2.223 – CCE 2021-2001 du 29 juin 2021 et n° 2.274 – CCE 2022-0200 du 26 janvier 2022. Ils y soulignent que certains travailleurs ne disposent pas d'un smartphone et ne pourront donc pas faire usage des abonnements flexibles. Pour ceux-ci, les Conseils suggèrent des alternatives.

- 5) Au sein de son avis n° 2.310 du 19 juillet 2022, le CNT propose une responsabilisation automatique des utilisateurs qui recourent de façon inappropriée à des contrats de travail intérimaire journaliers successifs, par le biais du paiement d'une cotisation spéciale à la sécurité sociale, et ceci en cas de dépassement de certains seuils. En vue de la mise en œuvre de cette mesure, le CNT demande la mise en place d'un « compteur » (une application) par l'ONSS. Dans son avis n° 2.329 du 29 novembre 2022, le CNT se prononce quant au chapitre d'un avant-projet de loi-programme mettant en œuvre sa demande. Cette loi-programme a été adoptée le 26 décembre 2022.

c. L'inclusion numérique et le maintien des droits

Le CNT rappelle régulièrement ses préoccupations en matière d'inclusion numérique (voir notamment à ce propos ci-dessus les points relatifs au télétravail en lien avec la mobilité, à la sécurité sociale numérique durable, à l'eBox).

- 1) En matière de lutte contre la pauvreté, le CNT et le Conseil central de l'Économie, dans leur avis n° 2.336 – CCE 2022-3301 du 20 décembre 2022, examinent la question de l'accès à la solidarité. Ils relèvent que l'accessibilité des services publics est cruciale, afin que les personnes en situation de pauvreté puissent y avoir recours le plus possible. La fracture numérique constitue un frein à cette accessibilité et le phénomène s'est accentué car la digitalisation s'est accrue notamment depuis la crise sanitaire du coronavirus.

- 2) Dans son avis n° 2.301 du 28 juin 2022, le CNT formule une proposition structurelle en vue de permettre la réactivation des éco-chèques électroniques périmés. Les éco-chèques sont des avantages sociaux sous forme numérique permettant l'achat de produits écologiques figurant sur une liste établie par les interlocuteurs sociaux au sein du CNT. Dans son avis n° 2.316 du 27 septembre 2022, le CNT se prononce sur le projet d'arrêté royal mettant en œuvre son avis n° 2.301 précité. Cet arrêté royal a été adopté le 22 novembre 2022.

d. Élections sociales et vote électronique

Le CNT, dans le cadre de son évaluation des élections sociales 2020 et de la préparation des élections sociales 2024, rappelle dans son avis n° 2.340 du 20 décembre 2022, les garanties devant être offertes par le système de vote électronique (à distance).

e. Envoi et archivage électroniques

Le CNT s'est prononcé au sein de plusieurs avis quant à l'envoi et l'archivage électroniques des documents sociaux. Ainsi, dans son avis n° 2.303 du 28 juin 2022, le CNT se prononce sur l'archivage de certains types de contrats de travail signés électroniquement.

B. Actions au niveau sectoriel

1. En matière de déconnexion, en application de la loi du 3 octobre 2022 précitée, sur 163 (sous-)commissions paritaires, 29 ont déposé une convention collective de travail (CCT) au greffe de la Direction générale Relations collectives du travail du SPF ETCS.

Ces CCT déterminent généralement : leur champ d'application, la définition du droit à la déconnexion, les exceptions à ce droit à la déconnexion, les modalités pratiques et les consignes à suivre pour l'application du droit à la déconnexion, l'analyse et la prévention et la formation et les actions de sensibilisation. Les exceptions portent principalement sur certaines catégories de travailleurs, ceux qui exécutent certains types de fonctions dont des fonctions critiques (c'est-à-dire des fonctions pour lesquelles la déconnexion aurait un impact significatif sur les opérations de l'employeur), la force majeure et l'urgence ainsi que les accords préalablement conclus avec le travailleur concerné.

Certaines de ces CCT sont supplétives, c'est-à-dire qu'elles s'appliquent aux entreprises qui n'ont pas conclu, éventuellement avant une date donnée, une CCT portant sur le droit à la déconnexion.

Bon nombre de CCT visent tous les employeurs et travailleurs du (sous-)secteur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Par ailleurs, 340 CCT d'entreprise relatives au droit à la déconnexion ont été déposées. En ce qui concerne les adaptations apportées aux règlements de travail portant spécifiquement sur la déconnexion, le SPF ETCS ne dispose pas de données exactes mais il constate une augmentation significative et en peu de temps de l'ensemble des modifications et des ajouts apportés à des règlements de travail.

2. En ce qui concerne la digitalisation, un certain nombre de secteurs ont adopté des dispositions (CCT, accords sectoriels) en matière de formation dans le domaine de la digitalisation, de l'ICT et/ou de la bureautique. Ces formations sont parfois destinées spécifiquement aux groupes à risque en vue de diminuer la fracture numérique, d'augmenter leurs compétences et de permettre aux travailleurs de garder leur emploi actuel ou d'en retrouver un autre.

Un secteur prévoit l'octroi d'une prime comme mesure de soutien, pour le recours aux outils digitaux.

Un secteur a prévu un budget pour le développement de projets transversaux ou sectoriels visant à favoriser sa digitalisation.

3. En matière de télétravail, il a été convenu entre les autorités publiques flamandes et le secteur non-marchand en Région flamande de promouvoir le recours au télétravail. Plusieurs (sous-)commissions paritaires ont ainsi conclu des CCT dans lesquelles les interlocuteurs sociaux s'engagent à mener des discussions et à conclure des accords dans le cadre de la concertation sociale au niveau des entreprises pour permettre le télétravail.

Six (sous-)secteurs encouragent le recours au télétravail ou s'engagent à mener des discussions à ce propos. Ils déterminent des mesures à mettre en œuvre ou des points d'attention : bien-être psychosocial des télétravailleurs, maintien du contact et maintien de la cohésion avec l'entreprise et les collègues, accompagnement et formations en ce compris pour les managers, matériel à acquérir, paiement d'une prime ou remboursement des coûts, frontière entre vie privée et vie professionnelle, garantie des droits collectifs des télétravailleurs...

4. Un secteur prévoit la poursuite de la réflexion en matière d'Intelligence Artificielle au sein d'un groupe de travail.
5. En matière d'innovation, en application de l'article 22, § 1^{er} de la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance, une cinquantaine de CCT ont été conclues au sein des secteurs depuis lors.

Une nouvelle convention collective de travail a été conclue au cours de la période sous revue, en vue de répondre à des défis structurels rencontrés dans le secteur concerné.

C. Actions au niveau régional

1. Région de Bruxelles-Capitale

a. Télétravail dans la fonction publique bruxelloise

La Région de Bruxelles-Capitale a mis en place des mesures permettant le télétravail structurel des collaborateurs.

Au sein de Brupartners, le conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, depuis le 1^{er} mai 2022, les collaborateurs peuvent, sur base volontaire, télétravailler jusqu'à trois jours par semaine.

b. Le plan d'appropriation numérique

Brupartners s'est prononcé d'initiative dans son avis A-2021-042 sur le plan d'appropriation du numérique mis en place par le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Ce Plan, articulé autour de 4 axes (Sensibiliser – Fédérer – Outiller – Accompagner), propose des mesures concrètes pour améliorer l'accessibilité de l'outil numérique, la formation dès le plus jeune âge et l'accompagnement de tous les publics bruxellois pour la période 2021-2024. Dans le cadre de ce Plan, les 66 actions proposées sont opérationnalisées par de nombreux acteurs bruxellois (notamment le CIRB, les Espaces Publics Numériques représentés par le réseau CABAN, les CPAS, les bibliothèques, etc...).

c. Open Permit

Brupatners s'est prononcé dans son avis A-2021-078 sur la digitalisation, par la Région de Bruxelles-Capitale, de la procédure de permis d'urbanisme ainsi que de la procédure de remise de permis d'environnement.

d. Plan de simplification administrative (EasyWay)

Ce plan de simplification administrative est piloté par Easy.Brussels, l'agence en charge de la transition numérique et de la simplification administrative des administrations.

La mise en place du plan a commencé en 2021 et vise 6 chantiers spécifiques :

- une amélioration de l'information et des interactions avec les usagers :
 - mise en place d'une stratégie d'accueil régionale ;
 - simplification des démarches administratives les plus impactantes en Région de Bruxelles-Capitale ;
 - mise en place d'une stratégie web régionale ;
 - uniformisation et simplification des procédures de demandes de subsides ;

- une meilleure utilisation et un meilleur échange des données :
 - mise en œuvre de l'Ordonnance Once Only ;
 - mise en ligne d'un cadastre de données d'intérêt public ;
 - dématérialisation du cycle d'achat des administrations bruxelloises ;

- un cadre réglementaire bruxellois adéquat en matière de simplification administrative :
 - le Brussels Digital Act ;
 - mise en place d'un agenda réglementaire ;
 - mise en place d'un test de simplification ex ante pour tout projet ayant un impact sur les usagers ;

- des outils qui favorisent l'introduction de projets de simplification administrative :
 - un laboratoire d'innovation publique ;
 - une méthodologie de dématérialisation des processus ;
 - un accord-cadre pour apporter une assistance opérationnelle aux administrations bruxelloises dans leurs projets de simplification ;
 - une stratégie régionale pour la gestion et la dématérialisation des communications officielles vers les citoyens et les entreprises ;

- accompagner et former les groupes cibles :
 - l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de formation ;
 - la participation à la rédaction et à la mise en œuvre du plan d'appropriation numérique ;

- un cadre de gouvernance en matière de simplification administrative :
 - la coordination et la mise en action de la politique de simplification administrative ;
 - le suivi des actions de simplification administrative ;
 - la représentation de la Région bruxelloise dans l'implémentation de directives et projets nationaux et européens.

e. Transition numérique des administrations

Brupartners s'est prononcé dans son avis A-2023-031 sur un avant-projet de décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française relatifs à la transition numérique des institutions. Ce texte, aux termes de la première lecture qui a eu lieu en mars 2023, a pour objectif de mettre en place un cadre légal et réglementaire pour la transition numérique des institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune, de la Commission communautaire française, les communes ainsi que les associations qui en dépendent. Le projet s'inscrit dans la déclaration de politique régionale pour encourager la simplification administrative et la modernisation de l'action publique grâce à l'utilisation des nouvelles technologies.

Ce texte vise à créer quatre nouveaux droits au bénéfice des citoyens, à des fins strictement privées :

- le droit d'effectuer des démarches administratives en ligne pour ceux qui le souhaitent ;
- le droit d'avoir une alternative systématique à toute démarche administrative en ligne ;
- le droit d'être accompagné pour la réalisation de toute démarche administrative en ligne ;
- le droit à des solutions technologiques pour les personnes en situation de handicap.

Les entreprises seront amenées à devoir réaliser toutes leurs démarches administratives en ligne.

Le texte vise également à faciliter la mise en œuvre de la réglementation numérique, telle que la loi eIDAS et la Digital Act, tout en respectant les droits des citoyens en matière de traitement des données à caractère personnel et de vie privée. Le but de cette réforme est de permettre à tous de bénéficier des avantages du numérique et de s'approprier les usages, tout en garantissant une transition numérique harmonieuse et inclusive.

Afin de parvenir à l'ensemble de ces objectifs, l'avant-projet de décret et ordonnance conjoints est construit selon quatre grands principes :

- l'ensemble des démarches doivent être inclusives dans leur conception ;
- l'ensemble des démarches doivent être simples dans leur conception ;
- la collecte de données doit être unique (quand une information est disponible dans une source authentique, l'administration ne peut plus demander l'information à l'utilisateur) ;
- tout doit être accessible (obligation de respecter les normes pour permettre un numérique inclusif).

L'avis A-2023-031 susmentionné reprend les orientations généralement émises par Bupartners sur la thématique du numérique et de la digitalisation.

2. Flandre

a. Plan d'action sur le télétravail

Le 19 mars 2021, le gouvernement flamand a présenté une note exposant sa vision sur le télétravail, qui contient différentes actions. Ces actions ont, depuis lors, été mises en œuvre et réalisées.

1) Site web concernant le télétravail

En collaboration avec la Stichting Innovatie & Arbeid (StIA) et les partenaires sociaux du Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), l'autorité flamande a développé, cette dernière année, une page d'information sur le télétravail sur le site werkbaarwerk.be. Un bref aperçu est disponible ci-dessous.

Ces actions ont, depuis lors, été mises en œuvre et réalisées.

2) Formations VDAB

L'autorité flamande apporte son soutien aux travailleurs au moyen de formations pertinentes pour pouvoir télétravailler de manière efficace. Il peut s'agir de compétences numériques, mais aussi d'autonomie, de gestion du temps et d'ergonomie.

3) Élargissement du « werkbaarheidscheque »

Les entreprises peuvent avoir recours au « werkbaarheidscheque » pour obtenir un appui dans le cadre de l'élaboration d'une politique en matière de télétravail.

Différentes campagnes et actions de communication ont permis de faire connaître les possibilités du « werkbaarheidscheque » en termes de conseil et d'accompagnement en matière de télétravail.

4) Appel du FSE « DRIVE »

Sur la base de cet appel, les entreprises peuvent obtenir des subsides en vue d'un accompagnement dans la mise en place d'une politique et d'actions RH en matière de bien-être mental pour les personnes dont le bien-être est mis sous pression par le télétravail (fréquent) (par exemple capacité à s'organiser, autonomie et indépendance pendant le télétravail, attention accordée à la résilience dans le cadre du télétravail, apprendre à faire face au nouveau contexte et « apprendre à télétravailler », apprendre à gérer son stress dans le cadre du travail numérique et du télétravail, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle dans le cadre du télétravail, apprendre à faire face aux divers canaux et stimuli numériques (simultanés)...) et en matière de travail à distance (par exemple l'encadrement à distance, le maintien des liens et de l'implication en cas de travail intensif à distance, la collaboration numérique à distance, l'harmonisation des processus RH au travail sans lieu ni horaires fixes...).

b. Apprentissage mixte dans le cadre du congé de formation flamand

Le 19 mars 2021, le gouvernement flamand a adopté l'arrêté du gouvernement flamand modifiant l'arrêté du gouvernement flamand du 21 décembre 2018 portant exécution de la section 6 – octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs – du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et modifiant l'article 4 de l'arrêté du gouvernement flamand du 17 mai 2013 relatif à l'accompagnement de carrière, en ce qui concerne les formations par apprentissage mixte et le retrait du droit au congé de formation flamand par la Commission de recours et d'évaluation. Cet arrêté transforme en un régime définitif le régime temporaire en matière d'apprentissage mixte pour le congé de formation flamand. L'apprentissage mixte est une combinaison équilibrée entre une offre en face-à-face et une composante en ligne, pour laquelle le prestataire de formation utilise un système de gestion de l'apprentissage en vue de soutenir le processus d'apprentissage et de suivre l'évolution de l'apprentissage.

c. « Digibanken »

Au moyen des « digibanken », l'autorité flamande entend associer les groupes vulnérables à l'évolution numérique. Il s'agit de partenariats locaux auxquels les personnes peuvent s'adresser si elles ont des questions sur le monde numérique, et qui se composent souvent de plusieurs « digipunten ». Les « digibanken » aident à réduire le risque d'exclusion numérique des groupes vulnérables, au moyen de trois objectifs :

- accorder un accès égalitaire à la technologie numérique par la mise à disposition, sous conditions, d'ordinateurs portables, d'écrans et d'autre matériel, par exemple au moyen d'un service de prêt ;

- renforcer les compétences numériques tant personnelles que techniques (comme par exemple, la réparation de matériel informatique), par la formation et le partage des connaissances ;
- par le biais d'un accompagnement, veiller à un meilleur accès numérique aux services essentiels, tels que la prestation de services numériques de l'autorité flamande, tax-on-web...

En 2021 et 2022, des appels à projets ont abouti à la création de 54 « digibanken » en Flandre et à Bruxelles, qui couvrent plus de 200 communes. En mai 2023, une campagne d'information à grande échelle est lancée pour faire connaître les « digibanken » à un plus large public.

Ce projet s'inscrit dans le cadre du plan de relance « Vlaamse Veerkracht » et de la Facilité européenne pour la reprise et la résilience (FRR). Les projets actuels vont jusqu'à fin 2024, avec une prolongation possible des projets approuvés jusqu'au milieu de l'année 2026. Les projets sont soutenus au moyen de l'accompagnement de projet et des réseaux apprenants. Une analyse de l'impact de long terme est également en cours concernant l'ensemble du projet « digibanken ».

d. « Alle Hens aan Dek »

Le 14 décembre 2020, les partenaires sociaux et le gouvernement flamand ont conclu l'accord « Alle Hens aan Dek », qui contient différentes initiatives en matière de numérisation.

1) « Competentiechecks »

L'année dernière, le VDAB a assuré le développement du « competentiecheck » pour les actifs, un outil numérique qui permet aux travailleurs de tester de leur propre initiative leurs compétences générales. Cette application contient également des suggestions de formations. Elles sont une source d'inspiration pour combler d'éventuelles faiblesses au niveau des compétences. En soutien de cet outil numérique, une large campagne de communication a été lancée début 2023.

Par ailleurs, les « competentiechecks » pour entreprises ont été lancés l'année dernière. Des experts accompagnent les petites et moyennes entreprises, et plus spécifiquement les microentreprises (moins de 50 travailleurs) en engageant le dialogue avec les travailleurs et les employeurs afin de cartographier les besoins et demandes concrets en matière de compétences. De la sorte, l'entreprise peut envisager sur mesure la question des compétences. Sur la base des besoins et demandes, un plan d'approche est établi en vue d'apporter les changements nécessaires. Le parcours d'accompagnement prend fin avec un plan d'action sur les pratiques qui ont été mises en place et la manière dont l'entreprise peut envisager l'avenir dans ce cadre.

La mission a commencé le 1^{er} janvier 2023 et elle prendra fin en décembre 2024. Au cours de cette période, les petites et moyennes entreprises pourront bénéficier d'un accompagnement.

2) Plateforme numérique de carrière personnalisée

Afin de pouvoir offrir des perspectives de carrière à chaque citoyen, le VDAB travaille étape par étape à une plateforme numérique de carrière personnalisée, dans laquelle le citoyen peut gérer ses données de carrière et obtient des suggestions personnalisées. La première version de cette plateforme de carrière personnalisée est accessible depuis septembre 2021. « Mijn Loopbaan » a été remplacé par (une première version de) la plateforme de carrière personnalisée vdab.be.

Cette plateforme prévoit un accès aisé aux informations relatives à l'orientation, aux formations et aux emplois ainsi qu'une navigation logique dans l'ensemble du site. Dès qu'un utilisateur crée un compte ou s'inscrit comme demandeur d'emploi, il obtient des suggestions personnalisées. Dans les phases ultérieures, le VDAB va poursuivre l'élaboration de la plateforme de carrière personnalisée et la rendre plus interactive.

3) Bourses à l'emploi et événements numériques

En 2020 et 2021, le VDAB a expérimenté l'organisation de bourses à l'emploi et d'événements numériques. Ces expériences ont pris fin et le projet a été intégré structurellement dans l'offre de services du VDAB en tant qu'alternative à part entière aux événements physiques. Au cours de l'année 2022, différentes bourses à l'emploi et à la formation ont eu lieu de façon numérique.

4) Numérisation du partenariat avec le VDAB

Afin d'assurer un lancement et un développement plus rapides et plus efficaces de la collaboration avec les partenaires existants et de nouveaux partenaires dans un cadre auditable, une nouvelle plateforme CRM est mise en place, qui permet au VDAB de centraliser la gestion de compte et les données de la planification et de la mise en œuvre avec les partenaires. Ce projet de numérisation permettra également à terme de donner aux partenaires un accès élargi et amélioré aux informations et services dont ils ont besoin de la part du VDAB.

En 2021, il a déjà été travaillé au cadre pour l'architecture stratégique. L'autorisation de la plateforme CRM a été accordée en 2022, ce qui a permis le lancement de sa configuration. La livraison de la première version est prévue à partir du deuxième trimestre de 2023, et sera suivie par des ajustements de la plateforme.

5) Renforcement des compétences numériques des demandeurs d'emploi et de l'offre linguistique numérique

Le VDAB offre, en collaboration avec différents partenaires, des formations visant à renforcer les compétences numériques des demandeurs d'emploi en vue de postuler et d'exercer un emploi. Le VDAB propose ainsi une formation « werken met de computer » pour les personnes souffrant d'analphabétisme numérique. Par ailleurs, en collaboration avec les syndicats, il aide les demandeurs d'emploi à tirer le maximum de leur compte VDAB au moyen de l'atelier « aan de slag met vdab.be ».

Par ailleurs, le VDAB a élaboré un plan langues en vue de permettre aux allophones d'accéder plus aisément à un emploi durable. Le plan langues est mis en place par phases et a déjà abouti, entre autres, au développement d'un certain nombre d'applications web pour allophones. Ces produits numériques sont développés en collaboration avec différents partenaires (tels que l'« Agentschap Integratie en Inburgering » et les départements de l'enseignement et de la formation), et viennent en soutien de l'offre de services générale du VDAB et de ses partenaires en matière d'apprentissage de la langue en lien avec le travail. On peut citer notamment l'application FACT, Uitsprekend, Parlangi... En outre, l'offre de modules numériques du VDAB, dont le lien avec la formation professionnelle est essentiel, est élargie.

6) Plateforme de formation numérique

En 2022, le guide des formations du VDAB (« Vind een opleiding ») a été rendu plus accessible, ce qui permet aux citoyens d'y trouver plus facilement une formation ou un atelier adéquats.

Afin d'assurer la clarté et la transparence de l'offre de formations axées sur le marché du travail tant pour les demandeurs d'emploi et les citoyens que pour les employeurs, le VDAB investit dans l'élaboration d'une plateforme de formation numérique au titre d'outil de soutien. À cet effet, une enquête a été effectuée auprès de la clientèle et les principaux besoins ont été cartographiés. En 2023, le VDAB entame les procédures d'achat des éléments qui peuvent être acquis sur le marché et prépare le déploiement de la plateforme de formation numérique.

L'élaboration d'une plateforme de formation performante doit aboutir à un site attractif et convivial, qui accompagne de manière efficace les citoyens vers la bonne offre de formation, ainsi qu'en arrière-plan à un catalogue permettant de gérer l'offre selon les besoins des prestataires de formations.

Dans le cadre tant de la version actuelle de la plateforme de formation numérique du VDAB (« Vind een opleiding ») que de sa future version, le VDAB développe des liens avec d'autres projets de formation pertinents. Il s'agit notamment de reprendre les incitants flamands à la formation (congé de formation, crédit de formation, chèque formation) à des endroits logiques pour le citoyen sur la plateforme de formation. Dans le cadre de l'analyse en cours, un examen sera consacré à la manière dont il sera possible d'intégrer plus avant le compte d'apprentissage et de carrière dans ce cadre. Des suggestions de formations sont également faites dans le cadre des « competentiechecks » pour les travailleurs, et elles peuvent aboutir à terme à l'offre de formations dans la nouvelle plateforme de formation dans sa forme actuelle ou future.

7) Approche renouvelée de la relation du VDAB avec les employeurs

Par analogie avec la stratégie de contact numérique pour les demandeurs d'emploi, le VDAB met également en place pour les employeurs une stratégie de contact avec des niveaux numérique, humain-numérique et en face-à-face. Les activités qui ne nécessitent pas d'approche en face-à-face sont ainsi intégrées au niveau numérique (ou humain-numérique) dans un guichet facile d'accès et unique pour les employeurs, qui est accessible par chat ou au moyen d'un formulaire numérique.

Au cours de l'année écoulée, le VDAB a renforcé le niveau numérique au moyen d'un certain nombre d'adaptations informatiques, et notamment :

- L'accès des employeurs à « Mijn VDAB » a été accéléré, numérisé et la demande et le suivi des services ont été optimisés.
- Le service « Vind een Werknemer » renouvelé – l'outil en self-service permettant à l'employeur de chercher lui-même des candidats adaptés – a été amélioré sur la base du retour d'expérience et propose de meilleures possibilités de recherche pour des profils spécifiques.

Le VDAB améliore également sa prestation de services en face-à-face à destination des employeurs en se concentrant sur les postes difficiles à pourvoir. À cet effet, le VDAB a proposé en 2022 une estimation automatique, suite à quoi seuls les postes en pénurie arrivent en gestion partagée auprès du VDAB, ainsi qu'un modèle de monitoring permettant de prendre également en gestion partagée les postes vacants depuis longtemps (qui ne sont pas en pénurie).

8) Initiatives du département du travail et de l'économie sociale en matière de numérisation envers les employeurs

Sur le plan des initiatives du département du travail et de l'économie sociale (WSE) en matière de numérisation envers les employeurs, il convient de mentionner les réalisations et les trajets en cours suivants :

- « CRM-salesforce » : le choix du produit en matière de customer service management est finalisé, sa mise en œuvre a commencé et l'enquête auprès des utilisateurs portant sur l'analyse des besoins est achevée. Le marché relatif à une plateforme CRM adaptée, intégrée au guichet WSE, est attribué. Le trajet de mise en œuvre est lancé.
- Au niveau de l'économie sociale, on a déjà réalisé la demande numérique de travail sur mesure collectif et le décret de soutien et, pour le travail sur mesure individuel, on a développé une application en vue de permettre une demande et une gestion complètement numériques du dossier à partir du 1^{er} juillet 2023. Le lancement du guichet WSE « beroepskaarten » a été réalisé au 1^{er} février 2022. La possibilité d'effectuer également une demande numérique par le biais des mandataires a également été réalisée et la mise en place pour les demandeurs hors UE via séjour à l'étranger est en cours. En ce qui concerne les permis de travail, le développement du guichet unique « single permit » s'est poursuivi, y compris le flux automatique vers le WSE pour la poursuite du traitement du dossier.

9) Compte formation et carrière : mise en place d'un portefeuille personnel

La note « Naar een leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen » a été approuvée par le gouvernement flamand le 25 mars 2022. La phase 1 du compte formation et carrière, le « Wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives », a été finalisée en 2021. La phase 2, la préparation de l'aperçu personnalisé des incitants à la formation, est en cours. L'accord de coopération « Mijn Burgerprofiel – WSE » a été établi et ses développements ont eu lieu au cours des deuxième et troisième trimestres 2022, ainsi que du premier trimestre 2023. L'aperçu personnalisé des incitants flamands à la formation sera lancé au plus tard au cours du troisième trimestre 2023. Une campagne de communication à l'appui de cet outil sera lancée en septembre. L'aperçu personnalisé sera mis sur le marché en tant que « opleidingstegoed ». La préparation de l'extension de ce dernier à des incitants en dehors du département WSE est en cours.

10) Initiatives de numérisation du WSE à l'égard des citoyens

- En ce qui concerne les initiatives de numérisation à l'égard des citoyens, il y a tout d'abord la préparation de la suite de la numérisation du système des chèques-services à partir du 1^{er} janvier 2025. Le WSE a entamé en interne la préparation du nouveau recours à la sous-traitance. Il est prévu de lancer le nouveau système numérique et la nouvelle sous-traitance au 1^{er} janvier 2025.
- Pour les primes d'encouragement, la nouvelle application améliorant l'expérience de l'utilisateur a été mise en place début décembre 2022, ce qui permet de suivre la procédure de manière complètement numérique pour davantage de motifs. La suite des développements est en cours.
- Sur le plan de la simplification administrative de l'incitant aux entreprises dans le cadre de l'apprentissage « dual leren » et d'autres formations en alternance, les premiers développements ont été lancés.
- Enfin, la demande et le traitement numériques du dossier pour le « jobbonus » pour les employés et travailleurs frontaliers, ainsi que le « jobbonus plus » pour les travailleurs indépendants, ont été réalisés.

11) Initiatives du WSE en matière de numérisation à l'égard des partenaires (données, guichets...)

Sur le plan des initiatives du WSE en matière de numérisation à l'égard des partenaires, il y a un certain nombre de réalisations concrètes et tangibles :

- L'enquête auprès des utilisateurs portant sur l'analyse des besoins est finie et une analyse de détail plus poussée a été entamée.
- Après une première mise en œuvre du portail numérique relatif aux chiffres en collaboration avec le « Steunpunt Werk », qui était axé sur des indicateurs de tendances et la place de la Flandre en Europe, un tableau de bord « Arbeidsmarktprojecties en Pendel » est en cours de préparation. Trois tableaux de bord relatifs à des conventions sectorielles ont été mis en ligne, dans le cadre du projet visant à mettre à disposition des bases de données sur une plateforme en open data.
- Le portail en open data a été lancé fin mars 2023. Les mesures relatives aux subsides « Vlaams Zorgkrediet » et « Opleidingscheques » y ont pris place. Ce portail est complété chaque mois par des séries de données ouvertes et des visualisations, dont l'historique des données sur le taux d'occupation. Un tableau de bord sera bientôt disponible sur l'apprentissage tout au long de la vie.
- Les modifications numériques opérationnelles nécessaires pour l'introduction du « duaal leren » dans la formation pour adultes ont été réalisées pour le 1^{er} septembre 2022 comme prévu.
- Le portail pour l'introduction des qualifications professionnelles acquises et leur transfert automatique vers la base de données des preuves d'apprentissage et d'expérience a également été réalisé en 2022.

e. Augmentation de l'offre de cours de formation en ligne

À la suite de la crise du Covid-19, le VDAB a approfondi la rénovation et la production des modules existants et de nouveaux modules dans l'offre numérique de formation. Par ailleurs, de nouveaux modules d'apprentissage ont été mis en place au moyen d'un appel d'offres « Leerbibliotheken », ce qui a permis d'accélérer l'extension de l'offre de formations en ligne. Des coaches supplémentaires ont également été embauchés en vue d'accompagner les participants aux cours dans le cadre de l'apprentissage en ligne.

Pour la numérisation des formations existantes du VDAB en face-à-face, un projet a été mis en place en vue de passer à un apprentissage hybride, impliquant un équilibre entre apprentissage numérique, formations en face-à-face et apprentissage sur le lieu de travail.

Après le développement d'une série de dossiers d'information numériques sur les professions et domaines professionnels, on a également développé des dossiers d'information numériques sur les formations.

f. Stratégie de contact numérique du VDAB à l'égard des demandeurs d'emploi

Le VDAB utilise un modèle de prestation de services appliquant le principe du « digital first ». La stratégie de contact du VDAB comporte trois niveaux : un niveau numérique, un niveau humain-numérique et un niveau en face-à-face. Dans le niveau numérique, le VDAB offre un compte en ligne et des outils numériques permettant de se mettre soi-même à la tâche. Dans le niveau humain-numérique, le VDAB offre à ses clients un soutien téléphonique ou en ligne (par exemple au moyen d'un chat) dans le cadre de l'utilisation des outils en ligne. Pour les personnes ayant besoin de davantage de soutien, le VDAB prévoit une offre de services en face-à-face afin d'accompagner les demandeurs d'emploi vers un travail adapté. Pour un accompagnement intensif en face-à-face, on a en outre souvent recours à des partenaires spécialisés.

3. Région wallonne

Le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE Wallonie), dans son avis A.1490 du 23 mai 2022 portant sur le Plan wallon de sortie de la pauvreté 2022-2024 met en garde le Gouvernement wallon, en ce qui concerne la fracture numérique, contre la tendance à vouloir généraliser la digitalisation pour l'ensemble des services destinés à la population.

Par ailleurs, le Plan de relance pour la Wallonie, qui contient 13 projets en faveur d'une intensification de sa numérisation, poursuit son cours.

En outre, la stratégie numérique « Digital Wallonia » a été mise à jour en 2022 en vue notamment d'intégrer les priorités numériques de l'Union européenne et les moyens dégagés dans le cadre du Plan de relance pour la Wallonie, élaboré suite à la crise sanitaire du coronavirus.

Digital Wallonia, dans sa version actualisée, se décline en 5 ambitions assurant la cohérence et la pérennité des politiques mises en œuvre pour la transformation numérique de la Wallonie. Chacune de ces ambitions contient un ou plusieurs programmes :

- ambition « usages numériques », qui a pour objectif de soutenir une approche pragmatique donnant à chacun les moyens de percevoir toutes les opportunités du numérique et de se saisir des bénéfices de la technologie tant dans le cadre de sa vie privée que professionnelle.

Cinq programmes composent cette ambition :

- Digital Wallonia 4 citizens (actions d'inclusion numérique des citoyens) ;
 - DW 4 Edu (fourniture d'équipements numériques aux écoles et développement des compétences numériques particulièrement dans le codage et la programmation, dans la logique algorithmique et la robotique) ;
 - organisation numérique qui coordonne des actions d'accompagnement en vue du développement des valeurs, modes de travail et outillage de la « digital workplace ». Ce programme est destiné aux DRH, consultants et dirigeants ;
 - le leadership numérique met des ressources à la disposition des dirigeants pour leur permettre de jouer leur rôle dans la transformation numérique ;
 - UpSkills Wallonia vise un développement des compétences par une mobilité interne afin de répondre à la pénurie de profils qualifiés sur le marché du travail ;
- ambition « territoire intelligent », qui vise de faire de la Wallonie un laboratoire de solutions numériques innovantes pour le climat, la santé, l'environnement et la mobilité. Cette ambition contient quatre programmes :
- l'accélération de l'adoption de l'IA et le développement de son écosystème ;
 - Cyberwal by Digital Wallonia qui tend à fédérer les acteurs de la cyber-sécurité en Wallonie dans le domaine de la recherche, de l'innovation et de la formation ;
 - Smart Région qui vise à renforcer la performance et la durabilité du territoire au travers d'un nouveau modèle de gouvernance pour les Smart Cities (cadre d'appui pour la cohérence, l'accélération et la visibilité des projets locaux, offre innovante en e-santé) ;

- Giga Région qui concerne la couverture des réseaux de télécommunication ;
- ambition « économie numérique », qui consiste à soutenir une croissance qualitative et à développer l'emploi, en augmentant le niveau de maturité numérique des entreprises. Un second objectif porte sur l'accroissement du niveau d'innovation et de leadership européen des entreprises wallonnes par l'usage de technologies avancées.

Cette ambition intègre six programmes : industrie du futur (accélération de la transformation numérique des entreprises manufacturières et amélioration de leur compétitivité), Digital Wallonia 4 business (sensibilisation et accompagnement des acteurs de l'économie wallonne aux enjeux et opportunités du numérique), Digital commerce (accélérer la transformation numérique des entreprises par le commerce en ligne et le marketing digital), Agriculture du futur (déploiement numérique dans les entreprises agricoles), Construction du futur (soutenir et accélérer le processus de transformation numérique des entreprises du secteur de la construction) et digital EES (accroître la maturité numérique des entreprises d'économie sociale) ;

- ambition « innovation numérique », qui porte sur un réseau d'entreprises du numérique hautement innovantes. Le développement du secteur du numérique doit favoriser une économie plus résiliente face aux crises et intégrer les opportunités économiques de la transition verte et de l'économie circulaire.

Quatre programmes composent cette ambition : Digital Wallonia 4 circular (lien entre le numérique et l'environnement), Digital Wallonia 4 Startups (soutien aux startups numériques et technologiques), Digital Wallonia International (augmentation de la visibilité et la présence du secteur wallon du numérique au niveau international) et Recherche & Deep Tech (soutien aux acteurs de la recherche spécialisés dans le numérique) ;

- Ambition « administration numérique », programme « Wallonie as a service ». L'administration doit mettre en œuvre des solutions 100 % numériques. L'ouverture et l'activation des données publiques doivent permettre une collaboration des citoyens, entreprises, monde associatif et des administrations à la gouvernance. Enfin, les services publics doivent servir de terrain d'expérimentation et de déploiement pour des solutions numériques innovantes et répliquables.

4. Communauté germanophone

Les projets suivants sont actuellement en cours de réalisation en Communauté germanophone :

- en matière de fibre optique : Afin d'atteindre une couverture de l'entièreté du territoire, le gouvernement de la Communauté germanophone a pris la décision d'investir dans le déploiement du réseau à fibre optique. À cette fin, une société de partenariat public-privé a vu le jour en automne 2022. Les travaux ont débuté en 2023 et devraient se terminer en 2026 ;
- concernant la stratégie numérique : Le gouvernement de la Communauté germanophone a pris la décision de se doter d'une stratégie numérique. L'élaboration de cette stratégie est confiée au ministère de la Communauté germanophone ;
- concernant le portail emploi : L'office de l'emploi de la Communauté germanophone (ADG) s'est doté d'un nouveau portail emploi, ouvert aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux employeurs ;
- concernant le baromètre de la maturité numérique des citoyens de la Communauté germanophone : Le Conseil économique et social de la Communauté germanophone (WSR) réalise pour la première fois et en étroite collaboration avec l'Agence du Numérique de la Wallonie une enquête sur la maturité numérique des citoyens de la Communauté germanophone.

ANNEXES

Annexe 1 – Synthèse du Rapport du Conseil national du Travail

Dans le présent Rapport, le Conseil national du Travail (CNT) dresse un aperçu des actions menées en matière de numérisation, depuis juin 2022, par les interlocuteurs sociaux aux niveaux interprofessionnel, régional et sectoriel sur la base des contributions qui lui ont été transmises.

Des points de convergences peuvent être tirés de ces contributions, et principalement :

- au niveau fédéral et des secteurs, une attention accrue quant à la déconnexion et au télétravail ;
- la poursuite de plans et projets antérieurs, éventuellement avec des ajustements ;
- une intensification de la transformation numérique des institutions publiques, des entreprises et de la société, notamment par le renforcement et le déploiement d'outils numériques et de l'économie numérique, une attention accrue à la simplification administrative, par le biais d'actions de soutien, de la formation, de la sensibilisation...

En ce qui concerne le niveau fédéral :

- le CNT a poursuivi ses travaux en vue de moderniser le cadre conventionnel applicable au télétravail structurel. Il entamera à brève échéance une réflexion sur l'impact de l'Intelligence artificielle et des algorithmes sur le travail ;
- les secteurs, et à défaut les entreprises d'au moins 20 travailleurs, devront prévoir les modalités du droit à la déconnexion et la mise en place de mécanisme de régulation de l'utilisation des outils numériques (voir point « Au niveau des secteurs ») ;
- en matière de formation, le CNT et le CCE (Conseil central de l'Économie) se sont prononcés sur un avant-projet de loi ayant pour objet un Federal Learning Account visant à répertorier et gérer, au niveau fédéral, les informations relatives aux droits de formation et aux formations suivies ;
- quant au commerce électronique, le CCE a émis un rapport sur ses enjeux pour le secteur de la distribution, comme première contribution à une stratégie du gouvernement. Au cours de leurs travaux, les partenaires sociaux ont identifié l'emploi comme principal domaine de réflexion ;

- les partenaires sociaux et l'Office national de sécurité sociale développent des projets pour parvenir à une sécurité sociale numérique durable. Dans ce cadre, le CNT a actualisé ses principes directeurs en matière de simplification et de modernisation (numérique) de l'administration sociale ;
- le CNT s'est prononcé à de nombreuses reprises sur l'élaboration et/ou la mise en œuvre d'outils digitaux liés à l'exercice des droits sociaux (eBox, Mult-eMediatt, banque de données TRIO...), en ce compris les principes généraux à respecter. Il a aussi rappelé ses préoccupations en matière d'inclusion numérique, en ce compris afin de lutter contre la pauvreté ;
- l'archivage et l'envoi électroniques de documents sociaux ainsi que le vote électronique (à distance) lors des élections sociales restent des points d'attention du CNT.

Au niveau des secteurs : 29 (sous-)secteurs ont déposé une CCT portant sur la déconnexion. Ces CCT déterminent leur champ d'application, la définition du droit à la déconnexion, les exceptions à ce droit à la déconnexion, les modalités pratiques et les consignes à suivre pour l'application du droit à la déconnexion, l'analyse et la prévention ainsi que la formation et les actions de sensibilisation. Bon nombre de ces CCT visent tous les employeurs et travailleurs, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Par ailleurs, 340 CCT d'entreprise relatives au droit à la déconnexion ont été déposées. Les données disponibles portant sur les règlements de travail ne permettent pas une analyse précise, même si l'on peut constater une augmentation significative et en peu de temps du nombre de modifications des règlements de travail.

En outre, un certain nombre de secteurs ont adopté des dispositions en matière de formation dans le domaine de la digitalisation et quelques secteurs encouragent le recours au télétravail.

Au niveau régional :

- En Région de Bruxelles-Capitale, les partenaires sociaux réunis au sein de Brupartners se sont prononcés dans un avis sur le plan d'appropriation du numérique mis en place par le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Ce Plan, articulé autour de 4 axes (Sensibiliser – Fédérer – Outiller – Accompagner), propose des mesures concrètes pour améliorer l'accessibilité de l'outil numérique, la formation dès le plus jeune âge et l'accompagnement de tous les publics bruxellois pour la période 2021-2024.

En outre, un plan de simplification administrative est piloté par Easy.Brussels, l'agence en charge de la transition numérique et de la simplification administrative des administrations.

- En Flandre, les partenaires sociaux et le gouvernement flamand ont conclu, le 14 décembre 2020, l'accord « Alle Hens aan Dek », qui contient différentes initiatives en matière de numérisation, comme : les « competentiechecks » ; une plateforme de carrière numérique personnalisée ; des bourses à l'emploi et autres événements numériques ; la numérisation du partenariat avec le VDAB ; le renforcement des compétences numériques des demandeurs d'emploi et une offre numérique en langues ; une plateforme numérique de formation ; une nouvelle approche des employeurs par le VDAB ; des initiatives du département du travail et de l'économie sociale en matière de numérisation à l'égard des employeurs, citoyens et partenaires ; un compte apprentissage et carrière ; et la mise en œuvre de la note « Naar een leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen ».

À la suite de la crise du Covid-19, le VDAB a approfondi la rénovation et la production des modules existants et de nouveaux modules dans l'offre numérique de formation.

Le VDAB utilise finalement un modèle de prestation de services appliquant le principe du « digital first », dont la stratégie de contact comporte trois niveaux. Dans le niveau numérique, le VDAB offre un compte en ligne et des outils numériques permettant de se mettre soi-même à la tâche. Dans le niveau humain-numérique, le VDAB offre à ses clients un soutien téléphonique ou en ligne dans le cadre de l'utilisation des outils en ligne. Pour les personnes ayant besoin de davantage de soutien, le VDAB prévoit une offre de services en face-à-face afin d'accompagner les demandeurs d'emploi vers un travail adapté.

- En Région wallonne, les partenaires sociaux réunis au sein du CESE ont mis l'accent sur la fracture numérique dans leur avis A. 1490 du 23 mai 2022.

Ils ont également contribué à la mise en œuvre de la stratégie numérique « Digital Wallonia » mise à jour en 2022 en vue notamment d'intégrer les priorités numériques de l'Union européenne et les moyens dégagés dans le cadre du Plan de relance et de résilience.

- En Communauté germanophone, différents projets sont en cours d'élaboration dont la mise en place d'un nouveau portail emploi ouvert aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, ainsi que la réalisation d'une enquête par le Conseil économique et social de la Communauté germanophone (WSR), en étroite collaboration avec l'Agence du Numérique de la Wallonie, sur la maturité numérique des citoyens de la Communauté germanophone.



Exp.: RCT – rue Ernest Blerot 1 – 1070

Conseil National du Travail
A l'attention du Président du
Conseil National du Travail
Av. de la Joyeuse Entrée 17
1040 BRUXELLES

Votre communication:
25 avril 2023

Vos références:
PdF/AB-S/101858

Nos références:
RCT/AD/MKO-OPC/2023-2444
(in) 2023- 2472 (out)

Bruxelles,

Objet: Accord - Cadre européen sur la numérisation - contribution du SPF
Emploi au Rapport de suivi 2023 du Conseil National du Travail.

Monsieur le Président du Conseil National du Travail,

Veillez trouver ci – après la contribution du SPF Emploi au rapport de suivi 2023 relatif à l'accord – cadre européen sur la numérisation.

Depuis la dernière contribution aux rapports numéro 122 du 5 mai 2021 et numéro 125 du 6 avril 2022 du Conseil National de Travail, nous ne constatons pas d'évolution notables en ce qui concerne la mise en œuvre de la transformation numérique au sein des secteurs.

Il est à noter cependant, qu'en ce qui concerne le droit à la déconnexion réglementée par le chapitre 8 de la loi du 3 octobre 2022 portant diverses dispositions sur l'emploi, certains secteurs ont pris des dispositions en cette matière.

Dans les points suivants nous aborderons les dispositions sectorielles qui ont été prévues dans des accords ou conventions collectives de travail en matière de la déconnexion, digitalisation, intelligence artificielle ainsi qu'en matière des groupes à risque.

- **Droit à la déconnexion.**

Le chapitre 8 de la loi du 3 octobre 2022 portant diverses dispositions sur l'emploi publiée en novembre 2022 prévoit que les modalités d'application du droit à la déconnexion et les dispositifs de régulation des outils numériques doivent être fixés dans une convention collective d'entreprise ou à défaut figurer dans le règlement du travail pour les entreprises qui occupent au moins 20 travailleurs.

Conformément à l'article 17/2 de la loi du 26 mars 2018 modifiée par la loi du 3 octobre 2022, **une convention collective de travail au niveau du secteur ou au sein du**

Conseil National du travail peut être conclue. Dans ce cas, l'obligation de conclure une convention collective de travail au sein de l'entreprise cesse d'être applicable.

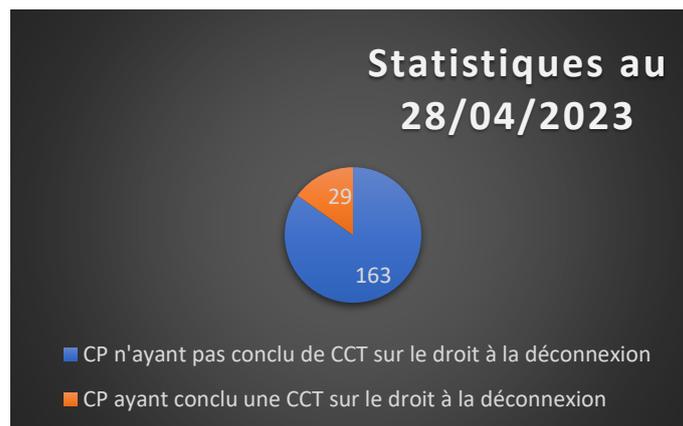
Au 1er avril 2023, on dénombre 99 commissions paritaires et 64 sous-commissions paritaires.

Sur 163 (CP et SCP), 29 secteurs ont déposé au greffe de la DG RCT une convention collective de travail relative au droit à la déconnexion.

Les CCT relatives au droit à la déconnexion sont plus ou moins structurées de la même façon.

Les grandes parties portent sur :

- Le champ d'application de la CCT
- La définition du droit à la déconnexion
- Les exceptions au droit à la déconnexion
- Les modalités pratiques et consignes pour l'application du droit à la déconnexion
- L'analyse et la prévention
- Les formations et actions de sensibilisation



La commission paritaire pour les banques (CP 310) a conclu une convention collective de travail supplétive qui s'applique à toutes les entreprises qui n'ont pas conclu au 1er janvier 2023, une convention collective de travail contenant les principes et modalités concernant le droit à la déconnexion.

Par conséquent, les entreprises ayant conclu des conventions collectives de travail contenant les principes et modalités concernant le droit à la déconnexion avant le 1^{er} janvier 2023, peuvent continuer à appliquer ces principes et modalités.

La SCP 149.01 et la CP 302 vont un cran au-dessus en concluant des CCT supplétives dont le caractère supplétif ne se limite pas dans le temps. En d'autres termes, elles s'appliquent à toutes les entreprises qui ne disposeraient pas de CCT avec des principes et modalités concernant le droit à la déconnexion. Le caractère supplétif est dès lors à son paroxysme.

Concernant le champ d'application, certaines CCT se distinguent des autres en excluant formellement de leur champ d'application :

- Le personnel de direction et les cadres (cf. la législation relative aux élections sociales),
- Les personnes de confiance (AR du 10/02/1965)

Conformément aux articles 15 et 16 de la loi du 26 mars 2018, aucune exclusion est prévue et par conséquent on ne peut exclure des catégories de travailleurs du champ d'application de la CCT. La loi permet seulement de moduler certains arrangements en fonction de certaines catégories de personnel, sans exclure ces catégories. Tant qu'une différence de traitement à cet égard peut être objectivement justifiée, une telle approche ne pose pas de problème.

On constate d'une part que quelques commissions paritaires se conforment à l'exigence de conclure les CCT pour les entreprises de minimum 20 travailleurs mais que d'autre part bon nombre de CCT s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs du secteur ce qui correspond à la fois aux entreprises de moins de 20 travailleurs et de plus de 20 travailleurs.

Les exceptions formulées par les commissions paritaires portent principalement sur :

- Les travailleurs qui exécutent une fonction critique¹ ;
- Lorsque d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le travailleur ;
- La force majeure ;
- L'urgence² ;
- Les assistants personnels engagés dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle pour la commission paritaire pour le secteur non-marchand (CP 337) ;
- Les employés d'astreintes ou stand-by pour des interventions urgentes ou pour le remplacement des absents ou qui font partie d'un service de garde pour les CP 120 et 214 ;
- Les travailleur(se)s des pharmacies et offices de tarification, pour autant qu'ils soient considérés comme personnel de confiance dans le sens de l'arrêté royal du 10 février 1965 (CP 313)

Le droit à la déconnexion vise à respecter les temps de repos et de congé des travailleurs afin de permettre un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Actuellement 340 conventions collectives de travail relative au droit à la déconnexion concluent au niveau de l'entreprise ont été déposées au greffe de la DG RCT.

En ce qui concerne les règlements du travail, le SPF ne dispose pas de données exactes sur le nombre de modifications ou d'ajouts aux règlements du travail concernant l'inclusion de la déconnexion. Nous constatons cependant que jusqu'à la mi-mars 2023, près de 3 fois plus de modifications et d'ajouts aux règlements du travail ont été déposés auprès de l'Inspection du contrôle des lois sociales qu'au cours d'un mois moyen de ces dernières années. Nous voyons donc clairement l'effet du Deal pour emploi, qui a imposé à certains employeurs un certain nombre de modifications ou d'ajouts au règlement du travail. L'administration n'a jamais reçu autant de règlements du travail, d'amendements et d'ajouts en si peu de temps.

- **La digitalisation.**

Depuis le 1^{er} janvier 2023, certains secteurs ont pris des dispositions spécifiques en matière de la digitalisation ou des dispositions existantes y sont encore d'application.

Le secteur du commerce alimentaire (CP 202) prévoit ainsi dans sa convention du 23 novembre 2021 (CCT numéro 173470) que l'offre de formation sectorielle pour l'année 2023 (entre autres) devra renfermer 2 formations dans le domaine de la digitalisation.

¹ « Une fonction critique est définie comme une fonction pour laquelle la déconnexion du travailleur en question aurait un impact significatif sur les opérations de l'employeur ». Art. 3 de la CCT supplétive du 17/02/2023 concernant le droit à la déconnexion (CP 315.02).

² « Une situation dans laquelle le fonctionnement de l'organisme, du service ou des personnes est ou est susceptible d'être gravement perturbé, causant potentiellement des dommages et nécessitant une action immédiate ou rapide ». Art. 3 de la CCT supplétive du 17/02/2023 concernant le droit à la déconnexion (CP 315.02).

Le secteur des grandes entreprises de détail (CP 311) prévoit également cette offre de formation dans le domaine de la digitalisation dans sa convention du 23 novembre 2021 (numéro 173468).

Plus récemment, le secteur de l'imprimerie (CP 130), des arts graphiques et des journaux prévoit dans sa CCT du 16 février 2023 (numéro 178607) des dispositions relatives au plan de formation introduit par le Chapitre 9 de la loi du 3 octobre 2022 portant diverses dispositions sur l'emploi où les formations dans le domaine de l'ICT et bureautique doivent être prises en compte au niveau de l'entreprise.

Nous pouvons également citer le secteur des carrières de porphyre des provinces du Brabant wallon et de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon (CP 102.03) qui tient compte du recours aux outils digitaux et surtout de leur coût.

Ainsi, dans sa CCT conclue en date du 9 décembre 2022 (numéro 177858), le secteur prévoit qu'au « vu du recours de plus en plus fréquent aux outils digitaux dans les communications notamment des fournisseurs d'énergie, il a été convenu d'accorder à chaque travailleur, à compter du 1er janvier 2022, au prorata des prestations de l'année en cours, une prime internet de 10 euros/mois. »

Il s'agit d'une mesure de soutien au travailleur pour l'utilisation des outils digitaux.

Enfin, le secteur du non-marchand, prévoit dans son [Protocole d'accord 2021-2024](#) pour les secteurs non-marchand de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune et de la Région de Bruxelles-Capitale, un budget relatif à la digitalisation.

Nous pouvons y lire qu' « Un montant de 0,3 million EUR sera affecté à des projets applicatifs transversaux (ou sectoriels), visant à favoriser la digitalisation des secteurs non-marchand. Dans l'attente de solutions mutualisées qui se dégageraient de l'analyse des besoins spécifiques à la digitalisation (en termes organisationnels ou humains), la gestion de ces moyens sera assurée de manière tripartite et se matérialisera à travers des appels à projets, des partenariats ou encore des marchés publics. »

Les secteurs accomplissent également des efforts en faveur des groupes à risque en matière de la digitalisation.

Parmi ces secteurs nous pouvons citer le secteur du bois (CP 125 et CP 126) qui organise pour les travailleurs âgés de plus de 45 ans des formations dans le domaine de l'ICT.

Le secteur de la bourse (CP 309), le secteur du gardiennage (CP 317) et le secteur du socio – culturel en Région Wallonne, Bruxelloise et Germanophone organisent pour les travailleurs et les autres personnes (comme des chercheurs d'emploi) des formations en informatique et bureautique et ce pour améliorer leurs connaissances leur permettant de garder un emploi actuel ou d'en retrouver un.

Dans ce cadre, les actions menées en faveur des groupes à risque visent à diminuer la fracture numérique et augmenter les compétences des travailleurs âgés.

- **Intelligence Artificielle**

Il est à noter que le secteur des entreprises d'assurance (CP 306) prévoit la poursuite des travaux de réflexion sur l'intelligence artificielle au sein d'un groupe de travail (CCT numéro 157744).

- **Télétravail**

Dans le cadre du "Zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de sociaal/non profitsectoren voor de periode 2021-2025" ([Accord VIA 6](#)), il a été convenu entre les autorités publiques et le secteur du non - marchand en Région Flamande de promouvoir le recours au télétravail.

L'on peut y lire notamment que : *"Het is nuttig de win-win elementen van telewerk/thuiswerk voor zowel werkgevers als werknemers te zien en te faciliteren, zoals:*

- *Minder verplaatsingen hebben positieve milieu-effecten en passen in een duurzaam mobiliteitsbeleid;*
- *Minder woon-werk verplaatsingskosten voor werkgever;*
- *Minder woon-werk verplaatsingstijd voor werknemer"*

Parmi les secteurs du non-profit, les Commissions paritaires 318.02, 319.01, 327.01, 329.01, 330 et 331.00 ont conclu des CCT relatives au télétravail où les partenaires sociaux s'engagent à mener des discussions et les accords dans le cadre de la concertation sociale au niveau de l'entreprise pour permettre le télétravail/travail à domicile.

Ces accords devront notamment régler certains points comme les fonctions éligibles au télétravail, les accords sur les jours de présence, les heures durant lequel le travailleur doit être joignable, etc.

Le secteur de l'Industrie alimentaire (CP 220) encourage l'application de la CCT n° 85 sur le télétravail et demande à leurs membres de soutenir le recours au télétravail tout en prenant en compte les effets potentiels de l'introduction du télétravail sur : le bien-être psychosocial des travailleurs; le maintien du contact avec l'entreprise et les collègues et sur la frontière entre vie privée et vie professionnelle.

Le secteur bancaire (CP 310) voit dans le télétravail une opportunité et fixe des formations y relatives dans le cadre de son programme de formation Elan +. Des formations spécifiques sont également prévues pour les Managers afin de les aider dans la gestion du travail « hybride ».

La Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (CP 319.02) prévoit pour les travailleurs et employeurs des Agences immobilières sociales et des Associations de promotion du logement, des mesures à mettre en œuvre dans le cadre du télétravail.

La CCT précise que *« ces mesures peuvent, par exemple, se réaliser par l'acquisition de matériel, par le paiement d'une prime exceptionnelle, par de la création temporaire d'emploi dédié à de la recherche-action, par des formations ou encore par des initiatives visant à la cohésion et/ou l'accompagnement des équipes »*.

Le secteur des pompes funèbres (CP 320) déclare reconnaître l'importance croissante de conditions de travail optimales qui tentent de concilier autant que possible le bien-être du travailleur et les intérêts de l'entreprise. Dans le contexte actuel, le télétravail s'inscrit dans cette nouvelle façon de travailler. La CP 320 souhaite promouvoir une organisation du travail qui permette aux travailleurs de télétravailler régulièrement, en veillant à maintenir le contact social afin d'éviter qu'un télétravailleur ne soit isolé (des autres travailleurs) de l'entreprise.

Enfin, le secteur auxiliaire du non – marchand (CP 337) s'engage également à mener des discussions dans le secteur sur le télétravail. Il fixe des modalités de l'exercice du télétravail, notamment la mise à disposition par l'employeur d'un matériel adéquat, le remboursement des coûts, la garantie des droits des travailleurs en ce qui concerne leurs représentants syndicaux, etc.

- **Aperçus sectoriels**
- Droit à la déconnexion ;
- Dispositions relatives au télétravail ;
- Tableau de synthèse.

Je vous souhaite bonne réception de la présente, Monsieur le Président du Conseil National du Travail, et vous prie de croire en l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Guy VAN GYES
Directeur Général

Aperçu relatif au droit à la déconnexion

Commission Paritaire	Date de dépôt, d'enregistrement et N° d'enregistrement	Champ d'application	Exceptions	Commentaires	Date d'entrée en vigueur
310.00 CP pour les banques PC voor de banken	Dépôt : 21/11/2022 Enregistrement : 24/11/2022 N° 176766	La CCT supplétive s'applique à tous les travailleurs et entreprises qui relèvent de la compétence de la CP 310. CCT supplétive applicable aux entreprises qui en cette matière ne disposent pas au plus tard le 1^{er} janvier 2023 , d'une convention collective de travail contenant les principes et modalités concernant le droit à la déconnexion.	1- Les collaborateurs qui exécutent une fonction critique ; 2- Lorsque d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le travailleur ; 3- La force majeure ; 4- En cas d'urgence.	La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie aux articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 ; Absence de définition de ce qu'il faut entendre par fonction critique ; Définition de l'urgence ;	01/01/2023 pour une durée indéterminée
315.02 SCP des compagnies Aériennes. PSC voor de luchtvaartmaatschappijen.	Dépôt: 17/02/2023 Enregistrement: 21/02/2023 N° 178388	La CCT supplétive exclue de son champ d'application : - Les entreprises occupant moins de 20 travailleurs, - Le personnel de direction et les cadres (cf. la législation relative aux élections sociales), - Les personnes de confiance (AR du 10/02/1965) CCT supplétive applicable aux entreprises qui en cette matière ne disposent pas au plus tard le 31 mai 2023 , d'une convention collective de travail contenant les principes et modalités concernant le droit à la déconnexion.	1- Les travailleurs qui exécutent une fonction critique ; 2- Lorsque d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le travailleur ; 3- La force majeure ; 4- En cas d'urgence.	La CCT définit ce qu'il faut entendre par fonction critique et une urgence ;	01/04/2023 pour une durée indéterminée
337.00 Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand Anvullend paritair comité voor de non-profitsector	Dépôt : 27/02/2023 Enregistrement : 07/03/2023 N° 178604	CCT applicable aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la compétence de la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand. La CCT exclut de son champ d'application : Les assistants personnels engagés dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle (PAB) ;	1- Les travailleurs qui exercent une fonction critique ; 2- Lorsque d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le travailleur ; 3- La force majeure ; 4- En cas d'urgence.	La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie aux articles 16 à 17/2 de la loi du 26 mars 2018 ; Absence de définition de ce qu'il faut entendre par fonction critique ; Définition de l'urgence ;	01/03/2023 pour une durée indéterminée
214.00 CP pour les employés de l'Industrie Textile et de la Bonneterie PC voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk	Dépôt : 02/03/2023 Enregistrement : 07/03/2023 N° 178612	La CCT s'applique à toutes les entreprises du textile qui occupent au moins 20 travailleurs et à tous les employés qui y sont occupés et qui relèvent de la compétence de la commission paritaire pour les employés de l'industrie textile.	1- La force majeure ; 2- En cas d'urgence ; 3- Les accords fixés au niveau de l'entreprise restent en vigueur pour les employés d'astreintes ou stand-by pour des interventions urgentes ou pour le remplacement des absents ou qui font partie d'un service de garde.	Les accords existants au niveau de l'entreprise ne doivent pas être contraires à la CCT. Des accords complémentaires concernant le droit à la déconnexion peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, pour autant qu'ils ne soient pas contraires à la CCT.	01/01/2023 pour une durée indéterminée
120.00	Dépôt : 02/03/2023	La CCT s'applique à toutes les entreprises du textile qui occupent au moins 20 travailleurs et à tous les	1- La force majeure ; 2- En cas d'urgence ;	Les accords existants au niveau de l'entreprise ne doivent pas être contraires à la CCT.	01/01/2023 pour une durée indéterminée

CP de l'industrie textile à l'exception des entreprises et ouvriers qui relèvent de la compétence de la SCP 120.01 et SCP 120.03 PC voor de textielnijverheid met uitzondering van de ondernemingen en de arbeiders die onder de bevoegdheid van PSC 120.01 en PSC 120.03	Enregistrement : 07/03/2023 N° 178609	employés qui y sont occupés et qui relèvent de la compétence de la commission paritaire de l'industrie textile.	3- Les accords fixés au niveau de l'entreprise restent en vigueur pour les employés d'astreintes ou stand-by pour des interventions urgentes ou pour le remplacement des absents ou qui font partie d'un service de garde.	Des accords complémentaires concernant le droit à la déconnexion peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, pour autant qu'ils ne soient pas contraires à la CCT. CCT identique à celle de la CP 214.	
220.00 CP pour les employés de l'industrie alimentaire PC voor de bedienden uit de voedingsnijverheid	Dépôt : 06/03/2023 Enregistrement : 07/03/2023 N° 178613	La CCT supplétive s'applique à tous les employés et employeurs qui relèvent de la compétence de la CP 220. CCT supplétive applicable aux entreprises qui en cette matière ne disposent pas au plus tard le 31 mars 2023 , d'une convention collective de travail contenant les principes et modalités concernant le droit à la déconnexion.	1- Les collaborateurs qui exécutent une fonction critique ; 2- Lorsque d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le travailleur ; 3- La force majeure ; 4- En cas d'urgence.	La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie aux articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 ; Absence de définition de ce qu'il faut entendre par fonction critique ; Définition de l'urgence ;	01/01/2023 pour une durée indéterminée
320.00 CP pour les pompes funèbres PC voor de begrafenisondernemingen	Dépôt: 09/03/2023 Enregistrement:27/03/2023 N° 178877	La CCT supplétive s'applique à tous les travailleurs et entreprises qui relèvent de la compétence de la CP 320. CCT supplétive applicable aux entreprises qui en cette matière ne disposent pas au plus tard le 1er janvier 2023 , d'une convention collective de travail contenant les principes et modalités concernant le droit à la déconnexion.	1- Les collaborateurs qui exécutent une fonction critique ; 2- Lorsque d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le travailleur ; 3- La force majeure ; 4- En cas d'urgence.	La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie aux articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 ; Absence de définition de ce qu'il faut entendre par fonction critique ; Définition de l'urgence ; CCT supplétive identique à celle des banques	01/01/2023 pour une durée indéterminée
130.00 Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux Paritair comité voor het drukkerij-grafische kunst- en dagbladbedrijf	Dépôt: 21/03/2023 Enregistrement:27/03/2023 N° 178892	La CCT s'applique aux employeurs qui occupent vingt travailleurs ou plus . Les partenaires sociaux conseillent aux entreprises de moins de 20 travailleurs de s'inspirer des dispositions convenues dans cette CCT.	1- Les collaborateurs qui exécutent une fonction critique ; 2- La force majeure ; 3- En cas d'urgence ;	Les accords existants au niveau de l'entreprise ne doivent pas être contraires à la CCT. Des accords complémentaires peuvent être conclus au niveau de l'entreprise pour autant qu'ils ne soient pas contraires à la CCT.	16/03/2023 pour une durée indéterminée
307.00 CP pour les entreprises de courtage et agences d'assurances PC voor de makelarij en verzekeringsagentschappen	Dépôt: 21/03/2023 Enregistrement:27/03/2023 N° 178890	La CCT supplétive s'applique aux employeurs et travailleurs ressortissant à la CP 307. CCT supplétive applicable aux entreprises qui emploient au moins 20 travailleurs et qui en cette matière ne disposent pas au plus tard le 1er avril 2023 , d'une convention collective de travail contenant les principes et modalités concernant le droit à la déconnexion.	1- Les collaborateurs qui exécutent une fonction critique ; 2- Lorsque d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le travailleur ; 3- La force majeure ; 4- En cas d'urgence.	Absence de définition de ce qu'il faut entendre par fonction critique ; Définition de l'urgence ; CCT supplétive quasi identique à celle des banques	01/03/2023 pour une durée indéterminée
341 CP pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement	Dépôt: 21/03/2023 Enregistrement:27/03/2023 N° 178895	La CCT supplétive s'applique aux employeurs et travailleurs ressortissant à la CP 341. CCT supplétive applicable aux entreprises qui en cette matière ne	1- Les collaborateurs des catégories 6 ou 7 de la classification des fonctions du CP 341 ; 2- Lorsque d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le travailleur ;	La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie aux articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 ;	01/01/2023 pour une durée indéterminée

PC voor de bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten		disposent pas au plus tard le 1er janvier 2023 , d'une convention collective de travail contenant les principes et modalités concernant le droit à la déconnexion.	3- La force majeure ; 4- En cas d'urgence.	Définition de l'urgence ; CCT supplétive quasi identique à celle des banques	
136.00 CP de la transformation du papier et du carton PC voor de papier- en kartonbewerking	Dépôt: 22/03/2023 Enregistrement:27/03/2023 N° 178893	La CCT s'applique à toutes les entreprises relevant du secteur de la transformation du papier et du carton qui occupent au moins 20 travailleurs et à tous les ouvriers qui y sont occupés et qui relèvent de la compétence de la CP de la transformation du papier et du carton. Les partenaires sociaux conseillent aux entreprises de moins de 20 travailleurs de s'inspirer des dispositions convenues dans cette CCT. La CCT n'affecte pas la législation en vigueur relative aux fonctions de direction ou de confiance. La CCT a un caractère supplétif et n'est d'application aux entreprises de plus de 20 travailleurs que dans la mesure où il n'existe pas d'autres règles en cette matière prescrites par une CCT d'entreprise ou par le règlement de travail, et ce au moment de la conclusion de la présente CCT ou à une date ultérieure.	1- La force majeure ; 2- En cas d'urgence ; 3- Les ouvriers qui sont d'astreintes ou en stand-by pour des interventions urgentes ou pour le remplacement des absents ou qui font partie d'un service de garde.	Les accords existants au niveau de l'entreprise ne doivent pas être contraires à la CCT. Des accords complémentaires concernant le droit à la déconnexion peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, pour autant qu'ils ne soient pas contraires à la CCT. CCT supplétive qui se rapproche le plus de celle de l'industrie du textile.	01/04/2023 pour une durée indéterminée
222.00 CP des employés de la transformation du papier et du carton PC voor de bedienden van de papier en kartonbewerking	Dépôt : 22/03/2023 Enregistrement :27/03/2023 N° 178894	La CCT s'applique à toutes les entreprises relevant du secteur de la transformation du papier et du carton qui occupent au moins 20 travailleurs et à tous les employés qui y sont occupés et qui relèvent de la compétence de la CP de la transformation du papier et du carton. Les partenaires sociaux conseillent aux entreprises de moins de 20 travailleurs de s'inspirer des dispositions convenues dans cette CCT. La CCT n'affecte pas la législation en vigueur relative aux fonctions de direction ou de confiance. La CCT a un caractère supplétif et n'est d'application aux entreprises de plus de 20 travailleurs que dans la mesure où il n'existe pas d'autres règles en cette matière prescrites par une CCT d'entreprise ou par le	1- La force majeure ; 2- En cas d'urgence ; 3- Les ouvriers qui sont d'astreintes ou en stand-by pour des interventions urgentes ou pour le remplacement des absents ou qui font partie d'un service de garde.	Les accords existants au niveau de l'entreprise ne doivent pas être contraires à la CCT. Des accords complémentaires concernant le droit à la déconnexion peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, pour autant qu'ils ne soient pas contraires à la CCT. CCT supplétive identique à celle de la CP 136.	01/04/2023 pour une durée indéterminée

		règlement de travail, et ce au moment de la conclusion de la CCT ou à une date ultérieure.			
140.03 SCP pour le transport routier et la logistique pour compte PSC voor het Wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden	Dépôt : 23/03/2023 Enregistrement : 27/03/2023 N° 178896	La CCT s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs ressortissants à la SCP 140.03 pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers. La CCT s'applique à tous les ouvriers qui ressortissent à la catégorie ONSS 083. CCT supplétive qui s'applique aux entreprises comptant 20 travailleurs ou plus qui ne disposent pas, au plus tard le 1^{er} avril 2023 , d'une CCT relative au droit à la déconnexion ou qui n'ont pas repris dans leur règlement de travail les dispositions concernant les modalités et la mise en œuvre du droit à la déconnexion.	1- Une situation de force majeure ; 2- La simple réception du planning et de la/des mission(s) de travail ; 3- Répondre à des appels urgents ; 4- Répondre aux appels et y donner un suivi pendant une période de stand-by ; 5- Les collaborateurs qui exercent une fonction critique ; 6- Les cas pour lesquels d'autres accords ont été convenus au préalable avec le travailleur.	Absence de définition de ce qu'il faut entendre par fonction critique ; Définition de l'urgence ;	01/01/2023 pour une durée indéterminée
SCP 339.01 Sous-commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées de la Région flamande PSC voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Vlaams gewest	Dépôt : 30/03/2023 Enregistrement : 17/04/2023 N° 179041	La CCT s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la SCP 339.01. CCT supplétive applicable aux entreprises qui en cette matière ne disposent pas au plus tard le 1^{er} janvier 2023 , d'une convention collective de travail contenant les principes et modalités concernant le droit à la déconnexion.	1- Les collaborateurs qui exécutent une fonction critique ; 2- Lorsque d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le travailleur ; 3- La force majeure ; 4- En cas d'urgence.	La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie aux articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 ; Absence de définition de ce qu'il faut entendre par fonction critique ; Définition de l'urgence ; CCT supplétive identique à celle des banques	30/03/2023 pour une durée indéterminée
149.01 SCP des électriciens : installation et distribution PSC voor de elektriciens : installatie en distributie	Dépôt : 22/03/2023 Enregistrement : 17/04/2023 N° 179039	La CCT supplétive s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire des électriciens : installation et distribution La CCT supplétive s'applique aux entreprises qui ne disposent pas d'une CCT avec des principes et des modalités concernant le droit de déconnexion ou, à défaut de modalités et de conditions, dans leur règlement de travail.	1- Les ouvriers qui exercent une fonction critique dans le cadre de laquelle ils gèrent une ou plusieurs équipes d'ouvriers ; 2- La force majeure ; 3- L'urgence	Définition de l'urgence ; Aucun(e) récompense ou traitement de faveur ne peut non plus être accordé pour rester en ligne pendant les heures de travail. La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie aux articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 ; Cette CCT supplétive ne se situe pas dans le temps. Elle s'applique à toutes les entreprises qui ne disposeraient pas de CCT avec des principes et modalités concernant le droit à la déconnexion. CCT supplétive quasi identique à celle des banques	01/01/2023 pour une durée indéterminée
318.02 SCP pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande	Dépôt : 06/04/2023 Enregistrement : 17/04/2023	La CCT s'applique aux employeurs et à tous les travailleurs des services d'aide aux familles de la Communauté flamande	Pas d'exceptions	La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie au chapitre 2, section 2 de la loi du 26 mars 2018 ;	01/04/2023 pour une durée indéterminée

PSC voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap	N° 179044			Un salarié ne peut être sanctionné parce qu'il est injoignable en dehors de ses horaires de travail, en dehors des heures d'accessibilité convenues ou pendant les périodes d'absence légitime ; Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer fin 2024 l'application de cet accord dans le secteur ;	
319.01 SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande PSC voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap	Dépôt : 03/04/2023 Enregistrement : 17/04/2023 N° 179045	La CCT s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs ressortissants à la SCP 319.01	Pas d'exceptions formelles mais la CCT laisse supposer le cas de la force majeure et de l'urgence.	La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie au chapitre 2, section 2 de la loi du 26 mars 2018 ; Un travailleur ne peut pas être sanctionné pour une inaccessibilité numérique pendant une période de déconnexion.	01/04/2023 pour une durée indéterminée
304.00 CP du spectacle PC voor het vermakelijkheidsbedrijf	Dépôt : 15/03/2023 Enregistrement : 17/04/2023 N° 179037	La CCT s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs liés par un contrat de travail relevant de la CP du spectacle.	Pas d'exceptions formelles mais la CCT laisse supposer le cas de l'urgence.	Cette CCT stipule que le règlement de travail peut prévoir des mesures différentes ou complémentaires pour autant que ces mesures respectent au minimum les règles de la CCT ; Un travailleur ne peut être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) en dehors de ses heures de travail ou périodes d'absence légitime. Aucun(e) récompense ou traitement de faveur ne peut non plus être accordé pour rester en ligne pendant ces périodes. Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer l'application de la présente convention au début de 2024 et, le cas échéant, de la modifier.	15/03/2023 pour une durée indéterminée
339.02 SCP pour les sociétés de logement social agréées de la région wallonne PSC voor sociale huisvesting van het Waalse gewest	Dépôt : 14/03/2023 Enregistrement: 17/04/2023 N° 179038	La CCT supplétive est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la SCP 339.02 CCT supplétive applicable aux entreprises qui en cette matière ne disposent pas au plus tard le 1 ^{er} avril 2023, d'une convention collective de travail contenant les principes et modalités concernant le droit à la déconnexion.	1- Les collaborateurs qui exécutent une fonction critique soit le personnel de direction tel que défini dans la CCT du 27 octobre 2021 de la SCP 339.02 sur la délégation syndicale et leurs remplaçants éventuels ; 2- Lorsque d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le travailleur ; 3- La force majeure ; 4- L'urgence.	La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie aux articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 ; CCT supplétive similaire à celle des banques	01/04/2023 pour une durée indéterminée
327.01 SCP pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des « maatwerkbedrijven »	Dépôt : 30/03/2023 Enregistrement : 17/04/2023 N° 179040	La CCT s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la SCP 327.01	1- Les travailleurs qui exercent une fonction dont la nature et la rémunération indiquent qu'une joignabilité peut être attendue en dehors des heures normales de travail ;	La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie aux articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 ;	30/03/2023 pour une durée indéterminée

PSC voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven			<ul style="list-style-type: none"> 2- Les fonctions pour lesquelles, exceptionnellement, d'autres accords auraient été conclus avec le travailleur. 3- La force majeure (cf. art 26, §1^{er} de la loi sur le travail du 16 mars 1971). 	<p>Le travailleur ne peut être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) en dehors des heures de travail ou des périodes d'absence légale.</p> <p>Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer, fin 2024, l'application de cette convention dans le secteur.</p>	
127.00 CP pour le commerce de combustibles PC voor de handel in brandstoffen	<p>Dépôt: 29/03/2023</p> <p>Enregistrement: 17/04/2023</p> <p>N° 179042</p>	<p>La CCT s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la CP 127.</p> <p>La CCT supplétive s'applique aux entreprises comptant 20 travailleurs ou plus qui ne disposent pas, au plus tard le 1^{er} avril 2023, d'une convention collective de travail relative au droit à la déconnexion ou qui n'ont pas repris dans leur règlement de travail les dispositions prévues par la loi concernant les modalités et la mise en œuvre du droit à la déconnexion</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1- La simple réception du planning et de la/des mission(s) de travail ; 2- Répondre à des appels urgent ; 3- Répondre aux appels et y donner un suivi pendant une période de stand-by ; 4- Les collaborateurs qui exercent une fonction critique ; 5- Les cas pour lesquels d'autres accords ont été convenus au préalable avec le travailleur. 	<p>Absence de définition de ce qu'il faut entendre par fonction critique ;</p> <p>Définition de l'urgence ;</p> <p>CCT similaire à celle de la SCP 140.03</p>	01/01/2023 pour une durée indéterminée
328.01 SCP DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION FLAMANDE PSC VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET VLAAMSE GEWEST	<p>Dépôt : 30/03/2023</p> <p>Enregistrement : 17/04/2023</p> <p>N° 179043</p>	<p>La CCT s'applique aux employeurs ressortissant à la SCP 328.01 et à tous les travailleurs au service de ces employeurs.</p>	<p><i>« Il peut être nécessaire que certains travailleurs soient contactés en dehors des heures de travail. »</i></p> <p>La CCT reste ainsi vague sur quelles catégories de travailleurs pourront être contactées en dehors des heures de travail.</p> <p>L'art. 4 prévoit tout de même que le travailleur qui est de garde doit être joignable selon ce qui a été convenu.</p>	<p>La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie aux articles 16 à 17/2 inclus de la loi du 26 mars 2018 ;</p> <p>Une évaluation sera faite au moins une fois par an au sein du CPPT.</p>	30/03/2023 (date de conclusion de la cct) pour une durée indéterminée
313.00 CP pour les pharmacies et offices de tarification PC voor de apotheken en tarificatiediensten	<p>CCT du 28/03/2023</p> <p>Pas encore enregistrée</p>	<p>La CCT supplétive s'applique pour les employeurs et les travailleur(se)s des entreprises qui relèvent de la compétence de la CP pour les pharmacies et les offices de tarification et qui occupent au moins 20 travailleur(se)s.</p> <p>La CCT supplétive est d'application aux entreprises qui en cette matière ne disposent pas, au plus tard le 31 mars 2023, d'une convention collective de travail contenant des principes et modalités concernant le droit à la déconnexion</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1- Les travailleur(se)s des pharmacies et offices de tarification, pour autant qu'ils soient considérés comme personnel de confiance dans le sens de l'arrêté royal du 10 février 1965 ; 2- Les pharmaciens, durant la période de remplacement temporaire du pharmacien titulaire ou durant la garde ; 3- Les cas où d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le(la) travailleur(se) ; 4- Des circonstances exceptionnelles et imprévues (force majeure et urgence) qui nécessitent une action qui ne peut attendre la prochaine période de travail 	<p>Définition de l'urgence ;</p> <p>CCT supplétive qui s'inspire de celle des banques</p>	28/03/2023 pour une durée indéterminée
331.00 CP pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé	<p>CCT du 03/04/2023</p> <p>Pas encore enregistrée</p>	<p>La CCT s'applique aux employeurs et à leurs salariés membres de la CP</p>	<p>Pas d'exceptions formelles mais la CCT laisse supposer le cas de la force majeure et de l'urgence.</p>	<p>La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie au</p>	01/04/2023 pour une durée indéterminée

PC voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector		flamande de l'aide sociale et de la santé (331).		<p>chapitre 2, section 2 de la loi du 26 mars 2018 ;</p> <p>Un employé ne peut pas être sanctionné pour inaccessibilité (numérique) pendant une période de déconnexion ;</p> <p>CCT similaire à celle de la CP 318.02.</p>	
<p>152.01 SCP pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre de la communauté flamande</p> <p>PSC voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs van de Vlaamse gemeenschap</p>	<p>CCT du 29/03/2023</p> <p>Pas encore enregistrée</p>	<p>La CCT s'applique aux employeurs des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté flamande et aux ouvriers sans distinction de genre.</p> <p>La CCT ne s'applique pas aux écoles supérieures.</p>	<p>1- Lorsque d'autres accords ont été passés de manière collective ou individuelle avec un ou des travailleurs ;</p> <p>2- La force majeure ;</p> <p>3- L'urgence ;</p>	<p>La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie au chapitre 2, section 2 de la loi du 26 mars 2018 ;</p> <p>Définition de l'urgence ; La CCT met l'accent sur le fait que rester connecté pendant les horaires de travail ne peut pas donner lieu à un traitement de faveur.</p> <p>L'employeur ne doit encourager en aucun cas l'utilisation d'outils numériques officiels ou privés tels que les médias sociaux, WhatsApp, etc.</p> <p>Les travailleurs sont invités à contacter leur dirigeant, le conseiller en prévention interne ou externe, la personne de confiance ou leur délégué syndical en cas de problèmes de déconnexion ;</p> <p>Une discussion a lieu au moins une fois par an au sein du CPPT ou en concertation avec la délégation syndicale sur le droit à la déconnexion.</p>	29/03/2023 pour une durée indéterminée
<p>SCP 225.01 SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DES INSTITUTIONS DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE</p> <p>PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE INRICHTINGEN VAN HET GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP</p>	<p>CCT du 29/03/2023</p> <p>Pas encore enregistrée</p>	<p>La CCT s'applique aux employeurs des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté flamande et aux employés sans distinction de genre.</p> <p>La CCT ne s'applique pas aux employés administratifs et les éducateurs des internats.</p> <p>La CCT ne s'applique pas aux écoles supérieures.</p>	<p>1- Lorsque d'autres accords ont été passés de manière collective ou individuelle avec un ou des travailleurs ;</p> <p>2- La force majeure ;</p> <p>3- L'urgence ;</p>	<p>La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie au chapitre 2, section 2 de la loi du 26 mars 2018 ;</p> <p>Définition de l'urgence ; La CCT met l'accent sur le fait que rester connecté pendant les horaires de travail ne peut pas donner lieu à un traitement de faveur.</p> <p>L'employeur ne doit encourager en aucun cas l'utilisation d'outils numériques officiels ou privés tels que les médias sociaux, WhatsApp, etc.</p> <p>Les travailleurs sont invités à contacter leur dirigeant, le conseiller en prévention interne ou externe, la personne de confiance ou leur délégué syndical en cas de problèmes de déconnexion ;</p>	29/03/2023 pour une durée indéterminée

				<p>Une discussion a lieu au moins une fois par an au sein du CPPT ou en concertation avec la délégation syndicale sur le droit à la déconnexion.</p> <p>CCT identique à celle de la SCP 152.01</p>	
<p>SCP 225.01 SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DES INSTITUTIONS DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE</p> <p>PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE INRICHTINGEN VAN HET GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP</p>	<p>CCT du 29/03/2023</p> <p>Pas encore enregistrée</p>	<p>La CCT s'applique aux employeurs et aux employés qui ressortissent à la SCP 225.01.</p> <p>Cette CCT s'applique uniquement aux employés administratifs et les éducateurs des internats.</p> <p>La CCT ne s'applique pas aux écoles supérieures.</p>	<p>Pas d'exceptions</p>	<p>La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie au chapitre 2, section 2 de la loi du 26 mars 2018 ;</p> <p>Pour les employés administratifs contractuels et les éducateurs des internats, s'appliquent au moins les mêmes accords relatifs à la déconnexion que ceux repris dans le règlement de travail et les annexes pour les membres du personnel subventionnés désignés dans la fonction de collaborateur administratif ou dans la fonction d'éducateur d'internat.</p> <p>Cette CCT n'est pas conforme aux dispositions de l'art. 30 de la loi du 3 octobre 2022 qui prévoit que la CCT doit au minimum prévoir les modalités pratiques concernant le droit à la déconnexion, les consignes relatives à un usage des outils numériques et les formations et actions de sensibilisation.</p>	<p>29/03/2023 pour une durée indéterminée</p>
<p>330.00 CP des établissements et des services de santé</p> <p>PC voor de gezondheidsinrichtingen en diensten</p>	<p>CCT du 17/04/2023</p> <p>Pas encore enregistrée</p>	<p>La CCT s'applique aux employeurs et leurs travailleurs qui ressortissent à la CP 330</p>	<p>Pas d'exceptions formelles mais la CCT laisse supposer le cas de la force majeure et de l'urgence.</p>	<p>La CCT ne mentionne pas expressément le critère pour les entreprises d'avoir au moins 20 travailleurs mais renvoie au chapitre 2, section 2 de la loi du 26 mars 2018 ;</p> <p>En aucun cas l'employeur n'encourage l'utilisation d'outils numériques privés tels que les médias sociaux et autres ;</p> <p>Le CPPT se réunit au moins une fois par an pour surveiller la mise en œuvre des mesures prises sur le droit à la déconnexion.</p>	<p>17/04/2023 pour une durée indéterminée</p>
<p>302.00 CP de l'industrie hôtelière</p> <p>PC voor het hotelbedrijf</p>	<p>CCT du 21/04/2023</p> <p>Pas encore enregistrée</p>	<p>La CCT est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière et qui occupent en moyenne 20 travailleurs ou plus ;</p> <p>La CCT est d'application aux entreprises qui en cette matière ne disposent pas d'une convention collective de travail contenant des principes et modalités concernant le droit à la déconnexion ;</p>	<p>1- Pour des raisons exceptionnelles ou imprévues qui nécessitent une action qui ne peut pas attendre la prochaine période de travail.</p> <p>2. lorsque les travailleurs sont engagés dans un service de garde et /ou de permanence et pour lequel les modalités ont été établies par écrit.</p>	<p>Cette CCT ne se situe pas dans le temps. Elle s'applique à toutes les entreprises qui ne disposeraient pas de CCT avec des principes et modalités concernant le droit à la déconnexion (cf. CCT de la CP 149.01)</p>	<p>01/04/2023 pour une durée indéterminée</p>

Aperçu relatif au télétravail

Commission Paritaire	Numéro enregistrement Date Date de fin	Disposition
CP 220 - COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE	176482/co/220.00 22/02/2022 01/01/2022 - DI	§2. Les partenaires sociaux encouragent l'application de la CCT n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail (...) Art 5. §1. Les partenaires sociaux souhaitent fournir aux entreprises ainsi qu'aux employés quelques points d'attention sur la manière de gérer le télétravail. Ce faisant, ils offrent un soutien aux entreprises pour savoir si et comment elles peuvent intégrer le télétravail dans leur organisation du travail. En outre, ils apportent également une réponse aux effets sur: <ul style="list-style-type: none"> - Le bien-être psychosocial des travailleurs; - Sur le maintien du contact avec l'entreprise et les collègues; - Et sur la frontière entre vie privée et vie professionnelle.
CP 310 - COMMISSION PARITAIRE POUR LES BANQUES	175939/co/310.00 30/09/2022 01/01/2021 - DI	Art. 4 - En outre, en plus de l'offre générale dans le programme d'Elan plus, un programme de formation spécifique sera également organisé sur le thème de la déconnexion et du télétravail. Plus spécifiquement: <ul style="list-style-type: none"> - une nouvelle formation sur " Collaborer à distance de façon constructive". Il s'agit principalement des aspects communication et collaboration; - UnFin Day sur le thème "Travail Hybride/nouvelle culture". Les aspects personnels comme les pièges/avantages et inconvénients/ lien avec les incitations au travail/Une nouvelle manière d'apprendre sont discutés. Un lien est également fait ici avec la formation continue que le collaborateur peut suivre de sa propre initiative au sein d'Elan+, mais aussi au sein de la banque sur cette thématique; - pour les managers, les cours : Manager des équipes hybrides & Conduire vos équipes dans le changement.
CP 318.02 - SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LESSERVICES DES AIDES FAMILIALES ETDES AIDES SENIORS DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE	173497/CO/318.02 03/03/2022 03/03/2022 - DI	Article 4 Les partenaires sociaux s'engagent à mener des discussions dans le cadre de la concertation sociale au niveau de l'entreprise en vue de permettre le télétravail/travail à domicile et de passer des accords concrets à ce sujet, en tenant compte aussi adéquatement que possible des conditions propres à l'entreprise. Article 5 Au niveau des entreprises/services, les discussions et les accords dans le cadre de la concertation sociale locale concerneront au moins les points suivants: <ul style="list-style-type: none"> - délimitation des fonctions éligibles pour le travail à domicile; - principe de volontariat, que ce soit de la part du travailleur ou de l'employeur, résultant en un accord mutuel écrit/addendum au contrat de travail;

		<ul style="list-style-type: none"> - accords sur la présence/l'effectif minimum nécessaire sur le lieu de travail; - fréquence de la possibilité de travailler à domicile (par exemple : nombre maximum de jours par semaine, en relation ou non avec le job time, etc.) l'horaire et le temps de travail convenus pendant le travail à domicile; - accords sur la joignabilité et la déconnexion; - accords sur les appareils et le soutien technique disponibles (portable, smartphone, soutien informatique, etc.) ; - l'application de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail aux télétravailleurs
3190200 - SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES D'EDUCATION ET D'HEBERGEMENT DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE, DE LA REGION WALLONNE ET DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE	177329/co/319.02 24/11/2022 22/12/2022-31/12/2023	<p>Champ d'application</p> <p><i>Travailleurs et employeurs des Agences immobilières sociales et des Associations de promotion du logement</i> qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone et qui sont agréées et subsidiées par la Région Wallonne en vertu de l' Arrêté du Gouvernement wallon du 12 décembre 2013 relatif aux organismes de logement à finalité sociale.</p> <p>Article 4 - Au sens de la présente convention, les mesures qualitatives et à caractère collectif relatives au bien-être sont entendues largement. Elles tendent vers l'amélioration du bien-être au travail de manière collective, tant dans la fonction qu'au niveau de l'agence ou l'association, notamment par l'aménagement des conditions de travail par l'ergonomie, par la prévention du burn-out, par l'accompagnement à la numérisation ... , en ce compris dans le cadre du télétravail.</p> <p><u>Commentaire:</u> Ces mesures peuvent, par exemple, se réaliser par l'acquisition de matériel, par le paiement d'une prime exceptionnelle, par de la création temporaire d'emploi dédié à de la recherche-action, par des formations ou encore par des initiatives visant à la cohésion et/ou l'accompagnement des équipes.</p>
CP 320.00 COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES DE POMPES FUNÈBRES	174487/co/320.00 03/05/2022 01/07/2022-DI	<p><i>Dans le cadre d'une bonne organisation du travail, les partenaires sociaux de la CP 320 reconnaissent l'importance croissante de conditions de travail optimales qui tentent de concilier autant que possible le bien-être du travailleur et les intérêts de l'entreprise.</i></p> <p><i>Dans le contexte actuel, le télétravail s'inscrit dans cette nouvelle façon de travailler.</i></p> <p><i>La CP 320 souhaite promouvoir une organisation du travail qui permette aux travailleurs de télétravailler régulièrement, en veillant à maintenir le contact social afin d'éviter qu'un télétravailleur ne soit isolé (des autres travailleurs) de l'entreprise.</i></p> <p><i>Le télétravail offre aux collaborateurs la possibilité d'éviter les embouteillages ou les trajets quotidiens en voiture et de réduire le stress à cet égard. Le télétravail est un</i></p>

		<p><i>moyen de faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des collaborateurs. Il faut toujours garder cet objectif à l'esprit.</i></p> <p>(...)</p> <p>3. DROIT À DEMANDER LE TÉLÉTRAVAIL Le télétravail n'est pas une obligation pour le travailleur et s'effectue sur une base volontaire à la demande de ce dernier. Tout travailleur qui estime que ses tâches peuvent être exécutées (en tout ou partie) par le biais du télétravail et qui souhaite y recourir a le droit de soumettre une demande de télétravail à son employeur. L'employeur s'engage et s'organise pour permettre une application maximale du télétravail.</p> <p>(...)</p> <p>5. MISE À DISPOSITION DE MATÉRIEL L'employeur fournit les outils nécessaires au télétravail. Il est responsable de l'installation et de l'entretien des équipements. Le télétravailleur prend dûment soin des équipements mis à sa disposition. En cas de problèmes techniques, le télétravailleur peut faire appel à une assistance similaire à celle dont il bénéficierait s'il travaillait dans les locaux de l'entreprise.</p> <p>(...)</p> <p>6. DROIT À LA DÉCONNEXION Le télétravailleur organise son travail lui-même dans le cadre des dispositions en vigueur dans l'entreprise concernant le temps de travail journalier et hebdomadaire. La disponibilité et la joignabilité du télétravailleur pendant la journée de télétravail sont les mêmes que pendant les journées prestées dans un bâtiment de l'employeur, sous réserve d'un accord explicite avec le supérieur. Les partenaires sociaux reconnaissent le droit à la déconnexion et au respect des périodes de repos, de congé et d'incapacité de travail en vue de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.</p> <p>(...)</p> <p>7. INDEMNITÉ DE TÉLÉTRAVAIL Sur la base de la CCT85, l'employeur prend en charge les coûts de communication et de connexion liés au télétravail. L'employeur paie la facture pour l'indemnité Internet ou une indemnité forfaitaire mensuelle de 20 euros nets. Les autres coûts liés au télétravail (utilisation du domicile pour des activités professionnelles, installation d'un bureau, petit matériel de bureau, consommation d'eau et d'électricité, impossibilité d'utiliser les installations sur le lieu de travail, etc.) sont également indemnisés par l'employeur par le biais d'une indemnité nette de (minimum) 5 euros par jour de télétravail.</p>
CP 319.01 SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'ÉDUCATION	174188/co/319.01 21/03/2022	Article 4 Les partenaires sociaux s'engagent à mener des discussions dans le cadre de la concertation sociale au niveau de l'entreprise en vue de permettre le télétravail/travail à

ETD'HÉBERGEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE	21/03/2022 - DI	<p>domicile et de passer des accords concrets à ce sujet, en tenant compte aussi adéquatement que possible des conditions propres à l'entreprise.</p> <p>Article 5 Au niveau des entreprises/services, les discussions et les accords dans le cadre de la concertation sociale locale concerneront au moins les points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - délimitation des fonctions éligibles pour le travail à domicile; - principe de volontariat, que ce soit de la part du travailleur ou de l'employeur, résultant en un accord mutuel écrit/addendum au contrat de travail; - accords sur la présence/l'effectif minimum nécessaire sur le lieu de travail; - fréquence de la possibilité de travailler à domicile (par exemple : nombre maximum de jours par semaine, en relation ou non avec le job time, etc.) l'horaire et le temps de travail convenus pendant le travail à domicile; - accords sur la joignabilité et la déconnexion; - accords sur les appareils et le soutien technique disponibles (portable, smartphone, soutien informatique, etc.) ; - l'application de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail aux télétravailleurs
CP 327.01 - SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR FLAMAND DES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ, DES ATELIERS SOCIAUX ET DES «MAATWERKBEDRIJVEN»	174149/CO/327.01 21/03/2022 21/03/2022 - DI	<p>Article 4 Les partenaires sociaux s'engagent à mener des discussions dans le cadre de la concertation sociale au niveau de l'entreprise en vue de permettre le télétravail/travail à domicile et de passer des accords concrets à ce sujet, en tenant compte aussi adéquatement que possible des conditions propres à l'entreprise.</p> <p>Article 5 Au niveau des entreprises/services, les discussions et les accords dans le cadre de la concertation sociale locale concerneront au moins les points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - délimitation des fonctions éligibles pour le travail à domicile; - principe de volontariat, que ce soit de la part du travailleur ou de l'employeur, résultant en un accord mutuel écrit/addendum au contrat de travail; - accords sur la présence/l'effectif minimum nécessaire sur le lieu de travail; - fréquence de la possibilité de travailler à domicile (par exemple : nombre maximum de jours par semaine, en relation ou non avec le job time, etc.) l'horaire et le temps de travail convenus pendant le travail à domicile; - accords sur la joignabilité et la déconnexion; - accords sur les appareils et le soutien technique disponibles (portable, smartphone, soutien informatique, etc.) ; - l'application de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail aux télétravailleurs
CP 329.01 SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR	174457/co/329.01	Article 4

SOCIO-CULTUREL DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE	18/05/2022 18/05/2022-DI	<p>Les partenaires sociaux s'engagent à mener des discussions dans le cadre de la concertation sociale au niveau de l'entreprise en vue de permettre le télétravail/travail à domicile et de passer des accords concrets à ce sujet, en tenant compte aussi adéquatement que possible des conditions propres à l'entreprise.</p> <p>Article 5 Au niveau des entreprises/services, les discussions et les accords dans le cadre de la concertation sociale locale concerneront au moins les points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - délimitation des fonctions éligibles pour le travail à domicile; - principe de volontariat, que ce soit de la part du travailleur ou de l'employeur, résultant en un accord mutuel écrit/addendum au contrat de travail; - accords sur la présence/l'effectif minimum nécessaire sur le lieu de travail; - fréquence de la possibilité de travailler à domicile (par exemple : nombre maximum de jours par semaine, en relation ou non avec le job time, etc.) l'horaire et le temps de travail convenus pendant le travail à domicile; - accords sur la joignabilité et la déconnexion; - accords sur les appareils et le soutien technique disponibles (portable, smartphone, soutien informatique, etc.) ; - l'application de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail aux télétravailleurs
CP 330.00 COMMISSION PARITAIRE DES ETABLISSEMENTS ET DES SERVICES DE SANTE	173812/CO/330 14/03/2022 14/03/2022 - DI	<p>Article 4 Les partenaires sociaux s'engagent à mener des discussions dans le cadre de la concertation sociale au niveau de l'entreprise en vue de permettre le télétravail/travail à domicile et de passer des accords concrets à ce sujet, en tenant compte aussi adéquatement que possible des conditions propres à l'entreprise.</p> <p>Article 5 Au niveau des entreprises/services, les discussions et les accords dans le cadre de la concertation sociale locale concerneront au moins les points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - délimitation des fonctions éligibles pour le travail à domicile; - principe de volontariat, que ce soit de la part du travailleur ou de l'employeur, résultant en un accord mutuel écrit/addendum au contrat de travail; - accords sur la présence/l'effectif minimum nécessaire sur le lieu de travail; - fréquence de la possibilité de travailler à domicile (par exemple : nombre maximum de jours par semaine, en relation ou non avec le job time, etc.) l'horaire et le temps de travail convenus pendant le travail à domicile; - accords sur la joignabilité et la déconnexion; - accords sur les appareils et le soutien technique disponibles (portable, smartphone, soutien informatique, etc.) ; - l'application de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail aux télétravailleurs

<p>CP 331.00 COMMISSION PARITAIRE POUR LESECTEUR FLAMAND DE L'AIDE SOCIALE ETDES SOINS DE SANTÉ</p>	<p>174509/co/331.00 07/03/2022 07/03/2022 - DI</p>	<p>Article 4 Les partenaires sociaux s'engagent à mener des discussions dans le cadre de la concertation sociale au niveau de l'entreprise en vue de permettre le télétravail/travail à domicile et de passer des accords concrets à ce sujet, en tenant compte aussi adéquatement que possible des conditions propres à l'entreprise.</p> <p>Article 5 Au niveau des entreprises/services, les discussions et les accords dans le cadre de la concertation sociale locale concerneront au moins les points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - délimitation des fonctions éligibles pour le travail à domicile; - principe de volontariat, que ce soit de la part du travailleur ou de l'employeur, résultant en un accord mutuel écrit/addendum au contrat de travail; - accords sur la présence/l'effectif minimum nécessaire sur le lieu de travail; - fréquence de la possibilité de travailler à domicile (par exemple : nombre maximum de jours par semaine, en relation ou non avec le job time, etc.) l'horaire et le temps de travail convenus pendant le travail à domicile; - accords sur la joignabilité et la déconnexion; - accords sur les appareils et le soutien technique disponibles (portable, smartphone, soutien informatique, etc.) ; - l'application de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail aux télétravailleurs
<p>CP 337.00 COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR LE SECTEUR NON-MARCHAND</p>	<p>174515/co/337.00 09/05/2022 09/05/2022 - DI</p>	<p>Article 4 Les partenaires sociaux s'engagent à mener des discussions dans le cadre de la concertation sociale au niveau de l'entreprise en vue de permettre le télétravail/travail à domicile et de passer des accords concrets à ce sujet, en tenant compte aussi adéquatement que possible des conditions propres à l'entreprise.</p> <p>Article 5 Au niveau des entreprises/services, les discussions et les accords dans le cadre de la concertation sociale locale concerneront au moins les points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - délimitation des fonctions éligibles pour le travail à domicile; - principe de volontariat, que ce soit de la part du travailleur ou de l'employeur, résultant en un accord mutuel écrit/addendum au contrat de travail; - accords sur la présence/l'effectif minimum nécessaire sur le lieu de travail; - fréquence de la possibilité de travailler à domicile (par exemple : nombre maximum de jours par semaine, en relation ou non avec le job time, etc.) l'horaire et le temps de travail convenus pendant le travail à domicile; - accords sur la joignabilité et la déconnexion; - accords sur les appareils et le soutien technique disponibles (portable, smartphone, soutien informatique, etc.) ; - l'application de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail aux télétravailleurs

		<p>Si des accords résultent des discussions, ceux-ci seront transposés par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'organisation ou d'une modification du règlement du travail.</p> <p>Dans les organisations dotées d'un organe de concertation compétent, ces accords peuvent, le cas échéant, être transposés par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'organisation, d'une modification du règlement du travail, d'une politique en matière de télétravail ou d'un avenant au contrat de travail. La politique en matière de télétravail ou l'avenant au contrat de travail doit d'abord faire l'objet de discussions avec les membres de l'organe de concertation compétent.</p> <p>Article 6 L'employeur est tenu de mettre à la disposition du télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, de les installer et de les entretenir. L'employeur rembourse ou paie les coûts des connexions internet et des communications liées au télétravail.</p> <p>Si le télétravailleur utilise son propre matériel, les frais d'installation des programmes informatiques nécessaires, de connexion internet, d'utilisation, de fonctionnement, d'entretien et d'amortissement de l'équipement, liés au télétravail incombent à l'employeur.</p> <p>Les frais incombant à l'employeur sont calculés avant le début du télétravail au prorata des prestations de télétravail ou selon une clef de répartition convenue entre les parties.</p> <p>Article 7 Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits collectifs que lorsqu'ils travaillent dans les locaux de l'employeur.</p> <p>En particulier, ils ont le droit de communiquer avec les représentants des travailleurs et vice versa.</p> <p>Les représentants des travailleurs disposent des moyens nécessaires pour communiquer avec les télétravailleurs, notamment des équipements et des outils numériques pour pouvoir remplir leurs obligations.</p>
--	--	---

Aperçu de synthèse

Commission Paritaire	Dispositions en matière de la déconnexion	Dispositions en matière du télétravail	Dispositions en matière de la digitalisation	Intelligence artificielle
310.00 CP pour les banques PC voor de banken	x	x		
315.02 SCP des compagnies Aériennes. PSC voor de luchtvaartmaatschappijen.	x			
337.00 Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand Anvullend paritair comité voor de non-profitsector	x	x		
214.00 CP pour les employés de l'Industrie Textile et de la Bonneterie PC voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk	x			
120.00 CP de l'industrie textile à l'exception des entreprises et ouvriers qui relèvent de la compétence de la SCP 120.01 et SCP 120.03 PC voor de textielnijverheid met uitzondering van de ondernemingen en de arbeiders die onder de bevoegdheid van PSC 120.01 en PSC 120.03	x			
220.00 CP pour les employés de l'industrie alimentaire	x	x		

PC voor de bedienden uit de voedingsnijverheid				
320.00 CP pour les pompes funèbres	x	x		
PC voor de begrafenisondernemingen				
130.00 Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux	x		x	
Paritair comité voor het drukkerij-grafische kunst- en dagbladbedrijf				
307.00 CP pour les entreprises de courtage et agences d'assurances	x			
PC voor de makelarij en verzekeringsagentschappen				
341 CP pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement	x			
PC voor de bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten				
136.00 CP de la transformation du papier et du carton	x			
PC voor de papier- en kartonbewerking				
222.00 CP des employés de la transformation du papier et du carton	x			
PC voor de bedienden van de papier en kartonbewerking				
140.03 SCP pour le transport routier et la logistique pour compte	x			

PSC voor het Wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden				
SCP 339.01 Sous-commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées de la Région flamande PSC voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Vlaams gewest	x			
149.01 SCP des électriciens : installation et distribution PSC voor de elektriciens : installatie en distributie	x			
318.02 SCP pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande PSC voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap	x	x		
319.01 SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande PSC voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap	x	x		
304.00 CP du spectacle PC voor het vermakelijkheidsbedrijf	x			
339.02 SCP pour les sociétés de logement social agréées de la région wallonne PSC voor sociale huisvesting van het Waalse gewest	x			

327.01 SCP pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des « maatwerkbedrijven » PSC voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven	x	x		
127.00 CP pour le commerce de combustibles PC voor de handel in brandstoffen	x			
328.01 Sous - Commission Paritaire du transport urbain et régional de la Région Flamande Paritaire subcomité voor het stads- en streekvervoer van het vlaamse gewest	x			
313.00 CP pour les pharmacies et offices de tarification PC voor de apotheken en tarificatiediensten	x			
331.00 CP pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé PC voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector	x	x		
152.01 SCP pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre de la communauté flamande	x			

PSC voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs van de Vlaamse gemeenschap				
SCP 225.01 Sous-commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la communauté flamande Paritair subcomite voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs van de Vlaamse gemeenschap	x			
SCP 225.01 Sous-commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté Flamande Paritair subcomite voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs van de Vlaamse gemeenschap	x			
330.00 CP des établissements et des services de santé PC voor de gezondheidsinrichtingen en diensten	x	x		
302.00 CP de l'industrie hôtelière PC voor het hotelbedrijf	x			
319.02 Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la communauté française, de la région wallonne et de la communauté germanophone		x		
329.01 Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la communauté flamande		x		

Paritair subcomite voor de socio-culturele sector van de Vlaamse gemeenschap				
306 Commission paritaire des entreprises d'assurances Paritair comite voor het verzekeringswezen				x
202 Commission paritaire pour les employes du commerce de détail alimentaire Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren			x	
311 Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken			x	
102.03 Sous-commission paritaire des carrières de porphyre des provinces du brabant wallon et de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du brabant wallon Paritair subcomite voor de porfiergroeven in de provincies Waals-Brabant en Henegouwen en de kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant			x	
125 Commission paritaire de l'industrie du bois Paritair comité voor de houtnijverheid			x	

126 Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking			x	
309 Commission paritaire pour les sociétés de bourse Paritair comité voor de beursvennootschappen			x	
317 Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance Paritair comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten			x	

NOTE

SUJET :

Troisième rapport annuel de mise en oeuvre de l'accord-cadre européen sur la numérisation

Contribution de Brupartners pour le CNT sur l'accord-cadre européen sur la numérisation

1. Contexte de la demande

Demande reçue par le Secrétariat de Brupartners via mail le 25/04/2023 de la part du CNT¹ qui, dans le cadre de la préparation d'un rapport annuel de mise en oeuvre de l'accord-cadre européen sur la numérisation, souhaite que nous puissions identifier les initiatives de numérisation en Région de Bruxelles-Capitale qui ont un impact sur les relations de travail.

2. Actions mises en place ou en préparation au sein de la Région de Bruxelles-Capitale

2.1 Télétravail dans la fonction publique bruxelloise

La Région a mis en place des mesures permettant le télétravail structurel des collaborateurs.

Au sein de Brupartners, depuis le 1^{er} mai 2022, les collaborateurs peuvent, sur base volontaire, télétravailler jusqu'à trois jours par semaine.

2.2 Le plan d'appropriation numérique

Ce Plan, articulé autour de 4 axes (Sensibiliser – Fédérer – Outiller – Accompagner), propose des mesures concrètes pour améliorer l'accessibilité de l'outil numérique, la formation dès le plus jeune âge et l'accompagnement de tous les publics bruxellois pour la période 2021-2024. Dans le cadre de ce Plan, les 66 actions proposées sont opérationnalisées par de nombreux acteurs bruxellois (notamment le CIRB, les Espaces Publics Numériques représentés par le réseau CABAN, les CPAS, les bibliothèques, etc.).

Avis de Brupartners A-2021-042 (<https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advice/A-2021-042-BRUPARTNERS-FR.pdf>)

2.3 OPEN PERMIT

La Région a digitalisé la procédure de permis d'urbanisme ainsi que la procédure de remise de permis d'environnement.

Brupartners a rendu un avis sur le sujet A-2021-078 (<https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advice/a-2021-078-brupartners-fr.pdf>)

¹ 2023-0329

2.4 Plan de simplification administrative (EasyWay)

Le plan de simplification administrative est piloté par Easy.Brussels, l'agence en charge de la transition numérique et de la simplification administrative des administrations.

La mise en place du plan a commencé en 2021 et vise 6 chantiers spécifiques :

1. Une amélioration de l'information et des interactions avec les usagers
 - Mise en place d'une stratégie d'accueil régionale.
 - Simplification des démarches administratives les plus impactantes en Région de Bruxelles-Capitale.
 - Mise en place d'une stratégie web régionale.
 - Uniformisation et simplification des procédures de demandes de subsides.
2. Une meilleure utilisation et un meilleur échange des données
 - Mise en œuvre de l'Ordonnance Once Only.
 - Mise en ligne d'un cadastre de données d'intérêt public.
 - Dématérialisation du cycle d'achat des administrations bruxelloises.
3. Un cadre réglementaire bruxellois adéquat en matière de simplification administrative
 - Le Brussels Digital Act.
 - Mise en place d'un agenda réglementaire.
 - Mise en place d'un test de simplification ex ante pour tout projet ayant un impact sur les usagers.
4. Des outils qui favorisent l'introduction de projets de simplification administrative
 - Un laboratoire d'innovation publique.
 - Une méthodologie de dématérialisation des processus.
 - Un accord-cadre pour apporter une assistance opérationnelle aux administrations bruxelloises dans leurs projets de simplification.
 - Une stratégie régionale pour la gestion et la dématérialisation des communications officielles vers les citoyens et les entreprises.
5. Accompagner et former les groupes cibles
 - L'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de formation.
 - La participation à la rédaction et à la mise en œuvre du plan d'appropriation numérique.
6. Un cadre de gouvernance en matière de simplification administrative
 - La coordination et la mise en action de la politique de simplification administrative.
 - Le suivi des actions de simplification administrative.
 - La représentation de la Région bruxelloise dans l'implémentation de directives et projets nationaux et européens.

Brupartners n'a pas rendu d'avis sur EasyWay.

2.5 Transition numérique des administrations

Avant-projet de décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française relatifs à la transition numérique des institutions

Passage du texte en première lecture en mars 2023.

Le texte a pour objectif de mettre en place un cadre légal et réglementaire pour la transition numérique des institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune, de la Commission communautaire française, les communes ainsi que les associations qui en dépendent. Le texte abroge également les ordonnances précédentes relatives à la communication électronique et à la collecte des données. Le projet s'inscrit dans la déclaration de politique régionale pour encourager la simplification administrative et la modernisation de l'action publique grâce à l'utilisation des nouvelles technologies.

Ce texte vise à créer quatre nouveaux droits au bénéfice des citoyens, à des fins strictement privées :

1. Le droit d'effectuer des démarches administratives en ligne pour ceux qui le souhaitent ;
2. Le droit d'avoir une alternative systématique à toute démarche administrative en ligne ;
3. Le droit d'être accompagné pour la réalisation de toute démarche administrative en ligne ;
4. Le droit à des solutions technologiques pour les personnes en situation de handicap.

Les entreprises seront amenées à devoir réaliser toutes leurs démarches administratives en ligne.

Le texte vise également à faciliter la mise en œuvre de la réglementation numérique, telle que la loi eIDAS et la Digital Act, tout en respectant les droits des citoyens en matière de traitement des données à caractère personnel et de vie privée. Le but de cette réforme est de permettre à tous de bénéficier des avantages du numérique et de s'approprier les usages, tout en garantissant une transition numérique harmonieuse et inclusive.

Afin de parvenir à l'ensemble de ces objectifs, l'avant-projet de décret et ordonnance conjoints est construit selon quatre grands principes :

1. L'ensemble des démarches doivent être inclusives dans leur conception ;
2. L'ensemble des démarches doivent être simples dans leur conception ;
3. La collecte de données doit être unique (quand une information est disponible dans une source authentique, l'administration ne peut plus demander l'information à l'utilisateur) ;
4. Tout doit être accessible (obligation de respecter les normes pour permettre un numérique inclusif)

Avis de Brupartners A-2023-031 (<https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2023-031-BRUPARTNERS-FR.pdf>)

L'avis reprend les orientations généralement émises par Brupartners sur la thématique du numérique et de la digitalisation.

De heer J.-P. Delcroix
Secretaris
Nationale Arbeidsraad
Blijde inkomstlaan 17-21
B-1040 Brussel

contactpersoon

Wim Knaepen

wknaepen@serv.be

ons kenmerk

SERV_BR_20230511_Europese_kaderovereen-
komst_digitalisering

Brussel

11 mei 2023

Europese kaderovereenkomst inzake digitalisering

Geachte heer Delcroix

In antwoord op uw schrijven van 25 april 2023 betreffende de Europese kaderovereenkomst inzake digitalisering vindt u hierna een beknopt overzicht van de in Vlaanderen ontwikkelde instrumenten en gevoerde of geplande acties.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
Administrateur-generaal

Caroline Copers
Voorzitter

Actieplan telewerk

Op 19 maart 2021 presenteerde de Vlaamse Regering een visienota Telewerk. Daarin werden verschillende acties gebundeld. Deze acties werden inmiddels uitgevoerd en gerealiseerd.

Website telewerk

Samen met de Stichting Innovatie & Arbeid (StIA) en de sociale partners van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) ontwikkelde de Vlaamse overheid afgelopen jaar een informatiepagina over telewerk op werkbaarwerk.be.

Deze acties werden inmiddels uitgevoerd en gerealiseerd.

Opleidingen VDAB

De Vlaamse Overheid ondersteunt werknemers met opleidingen die relevant zijn om efficiënt te kunnen telewerken. Het kan gaan over digitale vaardigheden, maar ook bv. zelfsturing, timemanagement en ergonomie.

Uitbreiding werkbaarheidscheque

Ondernemingen kunnen beroep doen op de werkbaarheidscheque voor ondersteuning bij het uitwerken van een telewerkbeleid.

Er werd ingezet op het bekend maken van de mogelijkheden van de werkbaarheidscheque voor advies en begeleiding rond telewerk met verschillende communicatiecampagnes en -acties.

ESF-oproep DRIVE

Ondernemingen kunnen aan de hand van deze oproep subsidies krijgen voor begeleiding bij het opzetten van een HR-beleid en -acties rond psychisch welbevinden voor mensen wiens welbevinden door (frequent) telewerk onder druk komt te staan (bv. zelf-organiserend vermogen, zelfredzaamheid en zelfstandigheid tijdens telewerk, aandacht voor weerbaarheid bij telewerk, omgaan met de nieuwe context en 'leren telewerken', omgaan met stress bij digitaal werken en telewerk, balans werk/privé bij telewerk, omgaan met (gelijktijdige) diverse digitale kanalen en prikkels, ...) en rond werken op afstand (bv. leidinggeven op afstand, verbindingen en betrokkenheid bewaren bij intensief werken op afstand, digitaal en op afstand samenwerken, HR-processen afstemmen op plaats- en tijdsafhankelijk werken, ...).

Blended leren in Vlaams opleidingsverlof

Op 19 maart 2021 keurde de Vlaamse Regering het Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, wat betreft opleidingen via blended leren en de intrekking van het recht op Vlaams opleidingsverlof door de Beroeps- en Evaluatiecommissie principieel goed. Daarmee wordt de tijdelijke regeling i.v.m. blended leren voor Vlaams opleidingsverlof omgezet in definitieve regelgeving. Blended leren is een weloverwogen combinatie van een face-to-face-aanbod en een onlinecomponent, waarvoor de opleidingsverstrekker gebruikmaakt van een learning managementsysteem om het leerproces te ondersteunen en de leerevolutie op te volgen.

Digibanken

Met digibanken wil de Vlaamse overheid kwetsbare groepen meekrijgen in de digitaliseringsgolf. Digibanken zijn lokale partnerschappen waar mensen terecht kunnen voor digitale vragen, en die vaak uit meerdere digipunten bestaan. Digibanken helpen het risico op digitale uitsluiting bij kwetsbare groepen te verkleinen via 3 doelstellingen:

- Gelijke toegang tot digitale technologie door laptops, schermen en andere hardware voorwaardelijk beschikbaar te stellen, bijvoorbeeld via een uitleendienst.
- Via opleiding en kennisdeling digitale vaardigheden versterken, zowel persoonlijke vaardigheden als technische vaardigheden, bijvoorbeeld door IT-materiaal te herstellen.
- Via begeleiding zorgen voor een verbeterde digitale toegang tot essentiële diensten zoals de digitale dienstverlening vanuit de Vlaamse overheid, Tax-on-web...

In 2021 en 2022 werden via oproepen 54 digibanken in Vlaanderen en Brussel opgestart, die meer dan 200 gemeenten dekken. In mei 2023 start een grootschalige mediacampagne om de digibanken breder kenbaar te maken bij de burger.

Dit project kadert binnen het relanceplan Vlaamse Veerkracht en de Europese Faciliteit voor Herstel en Veerkracht (RRF). De huidige projecten lopen tot eind 2024, met een mogelijke verlenging van de goedgekeurde projecten tot medio 2026. De projecten worden ondersteund via procesbegeleiding en lerende netwerken. Ook loopt een langdurige impactmeting over het gehele project digibanken.

Alle Hens aan Dek

Op 14 december 2020 sloten de sociale partners en de Vlaamse Regering het akkoord 'Alle Hens aan Dek' waarin verschillende initiatieven rond digitalisering werden genomen.

Competentiechecks

Het voorbije jaar maakte VDAB werk van de ontwikkeling van de competentiecheck voor werknemers, een digitale tool waarmee werknemers op eigen initiatief hun generieke competenties kunnen toetsen. Binnen de applicatie zitten ook opleidingsuggesties vervat. Deze bieden inspiratie om een mogelijke competentiekloof te overbruggen. Flankerend aan de digitale tool werd voorzien in een brede communicatiecampagne die vanaf begin 2023 gestart werd.

Daarnaast werden vorig jaar de competentiechecks voor ondernemingen gelanceerd. Experten begeleiden kleine en middelgrote ondernemingen en meer specifiek micro-ondernemingen (< 50 werknemers) waarbij ze met werknemers en werkgevers in gesprek gaan om de concrete competentienoden en -vragen in kaart te brengen. Op die manier kan de onderneming maatgericht aan de slag gaan met competentiedenken. Op basis van de noden en vragen wordt een plan van aanpak opgesteld om de nodige veranderingen te realiseren. Het begeleidingstraject eindigt met een actieplan rond welke praktijken verankerd werden en hoe de onderneming hiermee toekomstgericht verder aan de slag zal gaan.

De opdracht is van start gegaan op 1 januari 2023 en loopt tot eind december 2024. Tijdens deze periode kunnen kleine en middelgrote ondernemingen begeleid worden.

Gepersonaliseerd digitaal loopbaanplatform

Om iedere burger een loopbaanperspectief te kunnen bieden, werkt VDAB stap voor stap aan een digitaal loopbaanplatform dat kan worden gepersonaliseerd, waarin de burger zijn loopbaandata kan beheren en persoonlijke suggesties krijgt. De eerste versie van dit gepersonaliseerd loopbaanplatform is toegankelijk sinds september 2021. 'Mijn Loopbaan' maakte toen plaats voor (een eerste versie van) het gepersonaliseerd loopbaanplatform vdab.be.

Het gepersonaliseerd loopbaanplatform vdab.be voorziet in een laagdrempelige toegang tot informatie met betrekking tot oriëntatie, opleidingen en jobs en een logische navigatie doorheen de site. Van zodra een gebruiker een account aanmaakt of zich inschrijft als werkzoekende worden er ook persoonlijke suggesties getoond. In de volgende fases zal VDAB het gepersonaliseerde loopbaanplatform verder uitwerken en interactiever maken.

Digitale jobbeurzen en events

In 2020 en 2021 experimenteerde VDAB reeds met de organisatie van digitale jobbeurzen en events. Deze experimenten zijn intussen afgelopen en het project werd structureel ingebed in de dienstverlening van VDAB als volwaardig alternatief op fysieke events. In de loop van 2022 vonden verschillende digitale job- en opleidingsbeurzen plaats.

Digitalisering VDAB partnerwerking

Om de opstart en uitbouw van de samenwerking met bestaande en nieuwe partners sneller en efficiënter te laten verlopen binnen een auditeerbaar kader wordt een nieuw CRM platform opgezet waar VDAB het account management en de plannings- en uitvoeringsdata met de partners kan centraliseren. Dit digitaliseringsproject maakt het op termijn ook mogelijk dat partners meer en betere toegang krijgen tot informatie en diensten die zij van VDAB nodig hebben.

In 2021 werd reeds gewerkt aan het kader voor business architectuur. De gunning van het CRM platform gebeurde in 2022, waarna de opstart voor configuratie van het platform kon gebeuren. De oplevering van de eerste versie is voorzien vanaf het tweede kwartaal van 2023, daarna volgt verdere finetuning van het platform.

Versterking digitale vaardigheden werkzoekenden en digitaal taalaanbod

VDAB biedt, in samenwerking met partners, opleidingen aan die de digitale vaardigheden van werkzoekenden versterken met het oog op solliciteren en voor het uitvoeren van een job. Zo biedt VDAB een opleiding 'werken met de computer' aan, voor wie digitaal ongeletterd is. Daarnaast helpt VDAB in samenwerking met de vakbonden werkzoekenden om zo veel mogelijk uit hun VDAB-account te halen met de workshop 'aan de slag met vdab.be'.

Daarnaast werkte VDAB een talenplan uit met als doel om anderstaligen vlotter te doen uitstromen naar duurzaam werk. Het talenplan wordt gefaseerd uitgerold en resulteerde onder meer in de ontwikkeling van een aantal webapplicaties voor anderstaligen. Deze digitale producten worden uitgewerkt in samenwerking met partners (zoals het Agentschap Integratie en Inburgering en het beleidsdomein Onderwijs en Vorming) en flankeren de algemene dienstverlening van VDAB en partners m.b.t. taalverwerving gerelateerd aan werk. Voorbeelden zijn de FACT-app, Uitsprekend, Parlangi... Ook het aanbod rond digitale modules van VDAB wordt verder uitgebreid waarbij de link met de beroepsopleiding van groot belang is.

Digitaal opleidingsplatform

In 2022 werd de VDAB-opleidingengids ('Vind een opleiding') stap voor stap toegankelijker gemaakt, zodat burgers hierin gemakkelijker een passende opleiding of workshop kunnen vinden.

Om heldere en transparante ontsluiting van het arbeidsmarktgerichte opleidingsaanbod te garanderen voor zowel werkzoekenden, burgers en werkgevers, investeert VDAB in de uitwerking van een digitaal opleidingsplatform als ondersteunende tool. Hiertoe is intussen een klantenonderzoek afgerond en zijn de belangrijkste noden in kaart gebracht. In 2023 start VDAB de aankoopprocedures op voor de onderdelen die op de markt aangekocht kunnen worden en wordt de uitrol van het digitaal opleidingsplatform voorbereid.

De uitbouw van een performant opleidingsplatform moet leiden tot een aantrekkelijke en gebruiksvriendelijke website die burgers efficiënt naar het juiste opleidingsaanbod leidt en achterliggend tot een catalogus waar het aanbod beheerd kan worden volgens de noden van opleidingsverstrekkers.

Zowel bij de huidige versie van het digitale opleidingsplatform van VDAB, (de Vind Een Opleiding) alsook de toekomstige versie, werkt VDAB aan het leggen van linken naar andere relevante beleidsprojecten. Dit gaat bijvoorbeeld over het weergeven van de Vlaamse Opleidingsincentives (opleidingsverlof, opleidingskrediet, opleidingscheque) op voor de burger logische plaatsen op het opleidingsplatform. In het kader van de lopende analyse zal onderzocht worden hoe de leer- en loopbaanrekening hierin stapsgewijs verder kan geïntegreerd worden. Ook vanuit de competentiechecks voor werknemers worden er opleidingsuggesties gegeven die op termijn kunnen leiden naar het opleidingsaanbod in het huidig dan wel toekomstig, nieuw opleidingsplatform.

Vernieuwde werkgeversbenadering VDAB

Naar analogie met de digitale contactstrategie voor werkzoekenden, rolt VDAB ook voor werkgevers een contactstrategie uit met een digitale, humaan-digitale en face-to-face laag. Zo worden de activiteiten die geen face-to-face benadering nodig hebben (humaan) digitaal opgenomen via een laagdrempelig en uniek werkgeversloket dat telefonisch, via chat en via e-form bereikbaar is.

In het voorbije jaar versterkte VDAB de digitale laag via een aantal IT-aanpassingen, zoals:

- De toegang voor werkgevers tot 'Mijn VDAB' is versneld, gedigitaliseerd en het aanvragen en opvolgen van diensten is geoptimaliseerd.
- Het vernieuwde 'Vind een Werknemer' – de self-service tool voor de werkgever om zelf gepaste kandidaten te zoeken – werd verbeterd naar gebruikservaring en betere zoekmogelijkheden voor specifieke profielen.

VDAB verbetert eveneens de face-to-face dienstverlening aan werkgevers met focus op moeilijk invulbare vacatures. Daartoe zorgde VDAB in 2022 voor een automatische inschatting, waardoor

enkel knelpuntvacatures in gedeeld beheer bij VDAB komen, en voor een monitoringmodel waardoor lang openstaande vacatures (die geen knelpunt zijn) ook in gedeeld beheer kunnen worden genomen.

WSE digitaliseringsinitiatieven naar werkgevers

Op het vlak van digitaliseringsinitiatieven van WSE naar werkgevers toe, zijn volgende realisaties en lopende trajecten te vermelden:

- CRM-salesforce: Productkeuze customer service management is afgerond, de implementatie ervan opgestart en het gebruikersonderzoek ivf. behoeftenanalyse afgerond. De gunning van een geschikt CRM-platform dat integreert met het WSE loket is voltooid. Het implementatietraject wordt opgestart.
- Op het vlak van sociale economie werd de digitale aanvraag voor collectief maatwerk en ondersteuningsdecreet reeds gerealiseerd en voor individueel maatwerk wordt een applicatie gebouwd die een volledig digitale aanvraag en dossierbehandeling toelaat met ingaan van 01/07/2023. De lancering van het WSE-loket beroepskaarten werd gerealiseerd op 1 februari '22. De mogelijkheid waarbij ook via mandatarissen een digitale aanvraag kan gebeuren werd eveneens gerealiseerd en de implementatie voor de niet-EU aanvragers via verblijf in het buitenland loopt. Wat de arbeidskaarten betreft, wordt het uniek loket single permit verder uitgebouwd, inclusief de automatische doorstroom naar WSE voor verdere dossierbehandeling.

Leer- en loopbaanrekening: opmaak persoonlijke portefeuille

De visienota 'Naar een leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen' werd goedgekeurd op de VR van 25 maart '22. Fase 1 van de leer- en loopbaanrekening, de Wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives, werd afgerond in 2021. Fase 2, de voorbereiding van het gepersonaliseerd overzicht opleidingsincentives, is on going. De samenwerkingsovereenkomst Mijn Burgerprofiel – WSE werd opgesteld en de ontwikkelingen vonden plaats in Q2-Q3 2022, alsook in Q1 van 2023. Het gepersonaliseerd overzicht Vlaamse opleidingsincentives wordt ten laatste in Q3 van 2023 gelanceerd. Flankerend wordt in september een communicatiecampagne gelanceerd. Het gepersonaliseerd overzicht zal in de markt worden gezet als het "opleidingstegoed". De voorbereiding van de uitbreiding van het opleidingstegoed met incentives buiten DWSE is on going.

WSE digitaliseringsinitiatieven naar burgers

- Met betrekking tot de digitaliseringsinitiatieven naar burgers is er vooreerst de voorbereiding van het verder digitaliseren van het dienstenchequesysteem vanaf 1/1/2025. Er werd

intern bij WSE gestart met de voorbereiding van de nieuwe uitbesteding. Er wordt vooropgesteld om met het nieuwe digitale systeem en de nieuwe uitbesteding van start te gaan op 1/1/2025.

- Voor de aanmoedigingspremies werd de nieuwe toepassing met vernieuwde gebruikerservaring in gebruik genomen begin 12/2022, waardoor voor meer motieven de procedure volledig digitaal kan verlopen dan voorheen. De verdere doorontwikkelingen zijn lopende.
- Op het vlak van de administratieve vereenvoudiging van de incentive aan ondernemingen in duaal leren en andere alternerende opleidingen zijn de eerste ontwikkelingen opgestart.
- Tenslotte werd de digitale aanvraag en dossierafhandeling van de jobbonus voor bedienden en grensarbeiders, evenals de jobbonus plus voor zelfstandigen gerealiseerd.

WSE digitaliseringsinitiatieven naar partners (data, loketten, ...)

Op het vlak van de WSE digitaliseringsinitiatieven naar partners toe zijn er reeds een aantal concrete en tastbare realisaties:

- Het gebruikersonderzoek ifv. behoeftenanalyse is afgerond en verdere detailanalyse opgestart.
- Na de eerste implementatie van het digitaal cijferportaal i.s.m. Steunpunt Werk, waar trendindicatoren en Vlaanderen binnen Europa centraal stonden, wordt er momenteel een dashboard rond Arbeidsmarktprojecties en Pendel voorbereid. Drie sectorconvenantendashboards werden online geplaatst, als onderdeel van het project om gegevensdatabanken op een opendataplatform beschikbaar te stellen.
- Het opendataportaal ging live eind maart 2023. Hierop kregen de subsidiemaatregelen Vlaams Zorgkrediet en Opleidingscheques een plaats. Dit portaal zal maandelijks aangevuld worden met open datasets en visualisaties. De data story rond de werkzaamheidsgraad is daar zo'n voorbeeld van. Binnenkort wordt een dashboard rond Levenslang Leren ontsloten.
- De operationele digitale wijzigingen nodig voor de introductie van duaal leren in het volwassenonderwijs werden gerealiseerd tegen 01/09/2022 zoals voorzien.
- Het portaal voor de invoer van behaalde beroepskwalificaties en de automatische doorstroom ervan naar de Leer- en ervaringsbewijzendatabank werd eveneens reeds gerealiseerd in 2022.

Verhoging aanbod online opleidingscursussen

Naar aanleiding van de coronacrisis heeft VDAB verder ingezet op de renovatie en productie van bestaande en nieuwe modules in het digitaal opleidingsaanbod. Verder zijn nieuwe online leermodules ingehuurd via een bestek "leerbibliotheken", wat toeliet om een versnelling hoger te

schakelen in de uitbreiding van het online opleidingsaanbod. Er werden ook extra coaches aangeworven voor de begeleiding van cursisten online leren.

Voor de digitalisering van bestaande face-to-face opleidingen van VDAB werd een project opgezet met als doel om te evolueren naar hybride leren, dat een evenwicht inhoudt tussen digitaal leren, face-to-face opleidingen en werkplekleren.

Na de ontwikkeling van een reeks digitale infopakketten over beroepen en beroepsdomeinen, werd bovendien ook werk gemaakt van de ontwikkeling van digitale infopakketten over opleidingen.

VDAB digitale contactstrategie werkzoekenden

VDAB hanteert een dienstverleningsmodel waarbij het 'digital first' principe wordt gehanteerd. De contactstrategie van VDAB bestaat uit 3 lagen: een digitale laag, een human-digital laag en een face-to-face laag. In de digitale laag biedt VDAB een online account en digitale tools aan om zelf aan de slag te gaan. In de human-digital laag biedt VDAB klanten telefonisch of online (bv. via chat) ondersteuning aan bij het gebruik van de online tools. Voor wie meer ondersteuning nodig heeft, voorziet VDAB een face-to-face dienstverleningsaanbod om werkzoekenden te begeleiden naar een gepaste job. Voor intensieve face-to-face begeleiding wordt bovendien vaak beroep gedaan op gespecialiseerde partners.

Accord-cadre européen sur la numérisation

Contribution du CESE Wallonie

1. Préambule

En date du 22 juin 2020, un accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation a été signé par la Confédération européenne des syndicats (CES)¹, SGI Europe², SMEunited³ et BusinessEurope⁴.

Cet accord-cadre porte sur les opportunités et les défis de la transformation numérique dans le monde du travail et couvre divers aspects souvent liés entre eux : contenu du travail et compétences, conditions de travail (modalités et conditions d'emploi, équilibre vie privée et vie professionnelle, environnement de travail, santé et sécurité au travail), relations de travail et organisation du travail.

Les objectifs suivants sont par ailleurs poursuivis :

- Encourager les stratégies de transformation numérique favorables à l'emploi;
- Modalités de connexion et de déconnexion ;
- Intelligence artificielle (IA) et garantie du principe de l'humain aux commandes ;
- Respect de la dignité humaine et surveillance.

Le Conseil national du Travail a été chargé de préparer le rapport annuel de mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur la numérisation. En date du 25 avril 2023, le CNT a demandé au CESE de lui faire parvenir, pour le 12 mai au plus tard, un résumé des outils développés et des actions menées ou envisagées au sein de la Région wallonne.

2. Positionnements récents du CESE Wallonie

- Dans son **memorandum 2019-2024** adressé au futur Gouvernement wallon, le CESE Wallonie a rappelé qu'il était favorable à la poursuite et à l'accélération des mesures contenues dans la stratégie «Digital Wallonia» (voir 3.), en continuant à privilégier le soutien et l'accompagnement des entreprises marchandes et non-marchandes, en particulier pour aider les start-ups à franchir un cap dans leur développement («scale-up») et en soutenant des technologies particulièrement porteuses (intelligence artificielle, réalité virtuelle, ...).

¹ La CES compte aujourd'hui les confédérations syndicales nationales réparties dans 38 pays ainsi que 10 fédérations syndicales européennes.

² SGI Europe s'exprime au niveau européen au nom des entreprises, des associations d'entreprises et des employeurs de services d'intérêt général.

³ SMEunited est l'association de l'artisanat et des PME en Europe qui comprend environ 65 organisations membres de plus de 30 pays européens.

⁴ BusinessEurope représente les entreprises de toutes tailles dans 35 pays européens dont les fédérations nationales d'entreprises sont membres.

La digitalisation a des implications importantes en matière d'emploi, d'enseignement et de formation. Les compétences nouvelles attendues dans les entreprises doivent être identifiées et communiquées afin d'adapter rapidement les programmes tant dans la formation initiale que continue.

Concernant plus spécifiquement l'intelligence artificielle, le CESE Wallonie a estimé urgent qu'un cadre légal clair (éthique, sécurité, gestion des données, fiscalité, responsabilité) soit établi pour permettre aux entreprises d'investir de façon sécurisée et de lever les inquiétudes qui existent à ce stade autour du développement de l'IA et de la robotique. Il a également demandé au Gouvernement wallon qu'une attention particulière soit accordée à la formation initiale et continue et à l'offre publique de formations qui doit garantir à tout un chacun la maîtrise des avancées technologiques en ce domaine.

- La digitalisation constitue un des 11 axes prioritaires que le CESE a défendus dans son **avis A.1455** adressé au Gouvernement wallon en décembre dernier pour la relance de la Wallonie.

Dans cet avis, le Conseil a tout d'abord plaidé pour une accélération de la transformation numérique des entreprises wallonnes vers une industrie 4.0.

Thématique majeure de la DPR et considérée par les interlocuteurs sociaux comme un moyen de renforcer l'efficacité sociétale et non comme une fin en soi, la digitalisation du territoire wallon à différents niveaux se doit d'être poursuivie et amplifiée, en concertation avec les acteurs pour identifier leurs besoins et avec une attention particulière pour les publics les plus numériquement précarisés. La crise sanitaire a accentué la nécessité de soutenir la compétitivité et l'innovation de l'ensemble des entreprises wallonnes par le numérique. C'est pourquoi le CESE Wallonie est particulièrement favorable à la poursuite et à l'accélération des mesures contenues dans les 5 axes prioritaires de la stratégie «Digital Wallonia» (secteur du numérique, économie numérique, compétences numériques, administration numérique et territoire numérique) pour structurer l'ambition numérique de la Wallonie.

Le Conseil précise également que la digitalisation a un impact environnemental, tantôt positif (réduction des déplacements,...), tantôt négatif (consommation d'électricité, utilisation de terres rares,...), qui nécessite notamment que la Wallonie soit attentive aux filières de recyclage des métaux (concept d'économie circulaire mis en avant par le projet Reverse Metallurgy) et aux mesures visant à réduire la consommation d'électricité.

Le CESE insiste aussi sur l'importance de la sensibilisation : informer et sensibiliser les entreprises sur les bonnes pratiques en matière d'utilisation des technologies digitales, sur les réglementations et sur les possibilités de financement existantes autour de la digitalisation.

Enfin, le Conseil recommande de vérifier dans quelle mesure l'offre et les outils de formation agréés ou disponibles couvrent spécifiquement des compétences en lien avec les « nouveaux » besoins de l'ensemble des entreprises et des secteurs (marchands et non marchands), tels que la digitalisation, l'économie circulaire, la transition écologique, ... ou les besoins remis en évidence par la crise sanitaire ; assurer la formation des formateurs aux nouvelles compétences attendues et le cas échéant, réorienter une partie des places de formation ouvertes aux demandeurs d'emploi en fonction des besoins actuels et futurs du marché du travail.

- Dans son avis **A.1462** de mars 2021 relatif aux fiches wallonnes du Plan pour la relance et la résilience, les interlocuteurs sociaux ont rappelé au Gouvernement wallon que leurs attentes étaient particulièrement importantes en matière de digitalisation et de simplification des procédures administratives et qu'une attention particulière devait également être portée dans ce cadre aux possibles biais dans les algorithmes utilisés ainsi qu'à la fracture numérique.
- Dans son avis **A.1473** relatif à création d'une UAP de type 1 « Fonds bas-carbone et résilience », le CESE Wallonie a proposé d'adapter la liste des projets éligibles en y ajoutant entre autres la digitalisation des procédés industriels.
- La crise sanitaire actuelle a mis en lumière l'importance de la digitalisation et la numérisation pour la compétitivité des entreprises et la création d'emplois. Le CESE Wallonie a plaidé dans son avis **A.1475** relatif au programme opérationnel FEDER 2021-2027 pour une accélération de la transformation numérique des entreprises wallonnes vers une industrie 4.0.
- Dans l'avis d'initiative **A.1490** sur le Plan wallon de sortie de la pauvreté 2022-2024, le Conseil a précisé, concernant la Mesure 230 « Augmenter l'inclusion de tous les Wallons par la réduction de la fracture numérique » (PAP1), qu'il mettait en garde le Gouvernement wallon par rapport à cette tendance de vouloir généraliser la digitalisation pour l'ensemble des services destinés à la population.

3. Plan de relance de la Wallonie

Le Plan de relance de la Wallonie (319 projets, 7,6 milliards €) comprend 13 projets en faveur d'une intensification de la numérisation de la Wallonie ; les moyens financiers dédiés à ces mesures s'élèvent à 252, 9 millions € (3,3% du total du Plan de relance).

- Projet 130 : Mobiliser les entreprises au profit des collectivités locales et soutenir la transformation numérique des villes et communes ainsi que la data territoriale et la stratégie « Smart Region »

Ce projet vise une mise en adéquation entre l'offre et la demande de services numériques pour le citoyen. À partir des besoins et des forces en présence sur le territoire wallon (villes/communes), dans une logique d'opérationnalité et de complémentarité entre les divers niveaux de pouvoir wallons (« poupées russes »), la dynamique d'appels à projets « Smart Région » et le développement des projets structurants se poursuivront de manière à mailler tout le territoire wallon grâce au numérique (plateformes de gestion de données,...).

- Programme 131 : Renforcer la connectivité territoriale : « Connect Giga Region »

Ce programme vise à favoriser l'investissement dans les nouvelles générations de technologies de télécommunications fixes et mobiles, voire hybridation de ces dernières, et à compléter au maximum la connectivité du territoire en créant le cadre nécessaire à la simplification réglementaire et administrative favorisant le déploiement du très haut débit au bénéfice des entreprises et des ménages.

Un des objectifs est également de créer les conditions favorables à l'émergence de l'objectif Gigabit Wallonia dev 2030 (objectif en conformité avec le plan européen), avec une task force interopérable de parties prenantes limitées, et en s'appuyant sur l'empreinte réseau de la SOFICO, elle-même étendue par ailleurs dans le cadre d'une autre fiche du Plan de relance.

La connectivité des 35 parcs d'activités économiques (PAE) wallons non compris dans le plan stratégique de la SOFICO fait également partie du projet, afin de doter la Wallonie d'une offre complète de connectivité en "fibre noire" ouverte à tous les opérateurs sur l'ensemble des PAE publics wallons.

- Projet 132 : Déployer le réseau de fibre optique dans 35 zones d'activités économiques (ZAE)

Ce projet consiste en le déploiement de la connectivité fibres optiques des 35 zones d'activités économiques, déploiement qui se fera en lien direct avec le programme Giga Region Digital Wallonia de l'Agence du Numérique et en collaboration étroite avec la SOFICO.

- Projet 133 : Déployer le réseau de fibre optique afin de boucler le réseau MAN

Ce projet consiste, en complément du plan stratégique fibre optique de la SOFICO (câbler en fibre optique les 35 ZAE non couvertes, les routes du Réseau Structurant ainsi que des voies navigables prioritaires non couvertes actuellement), à réaliser le bouclage du réseau MAN de télé-contrôle en vue de permettre à ce réseau de disposer de la haute disponibilité et de la redondance nécessaire à pouvoir télégerer les ouvrages à partir du centre PEREX.

- Projet 134 : Déployer la connectivité interne (WIFI) des établissements scolaires et mettre des équipements spécifiques à disposition

Les grandes actions du volet connectivité interne des écoles sont : la détermination d'un modèle générique d'implantation et de gestion des installations, la création d'un cadastre de la qualité des couvertures réseaux des écoles, la rédaction et l'attribution des marchés d'études, l'installation des infrastructures centralisées et la mise en place d'outils de gestion. Ensuite, une phase pilote sera lancée avant l'exécution complète du projet et la couverture de l'ensemble des implantations scolaires.

- Projet 135 : Mettre en œuvre des proof of concepts (POC) 5G

Les défis de ce projet touchent tant à la connectivité en elle-même qu'à des aspects périphériques de cette dernière tels que la santé, la ruralité et l'industrie du futur.

Le projet vise, au travers des appels à projets liés au déploiement des réseaux de nouvelles générations (5G/autres), à amplifier la connectivité numérique générale avec un accent particulier sur les zones rurales, les secteurs de la santé et de la mobilité, les 35 parcs d'activités économiques et les 1500 établissements scolaires, en contribuant ainsi à la réduction de la fracture sociale. Une évaluation sur le plan de la santé publique, de l'efficacité économique, de la sécurité des données et du respect de la vie privée accompagnera la mise en œuvre du projet.

- Programme 136 : Favoriser le développement de technologies et d'initiatives qui sont de nature à amplifier la compétitivité du territoire wallon par le recours au numérique

Ce programme comporte deux projets :

- (1) Le projet Intelligence artificielle est inscrit dans la stratégie numérique wallonne à savoir Digital Wallonia. Afin de promouvoir l'intelligence artificielle, la Wallonie s'est dotée du programme régional DigitalWallonia4.ai (DW4AI).
- (2) Le projet Blockchain, destiné à pallier les retards en la matière en Wallonie malgré un potentiel bien présent, consiste en un soutien de l'action d'un consortium d'acteurs.

- **Projet 137 :** Favoriser le déploiement des technologies de l'industrie 4.0 au sein des entreprises manufacturières wallonnes

Le programme « Industrie du Futur » by Digital Wallonia vise à accélérer la transformation numérique des entreprises manufacturières wallonnes.

Ce projet vise, au travers d'actions de sensibilisation, de diagnostic de maturité 4.0 et d'appels à projets "Industries du futur", à renforcer la position concurrentielle des entreprises cibles TPE-PME, à faire émerger de nouvelles niches à dimension numérique au sein des domaines de spécialisation actuels, à fédérer pour atteindre des masses critiques au niveau européen, à maintenir et à renouveler le tissu industriel, à conserver l'emploi en Wallonie, voire à le relocaliser et/ou à le recréer.

- **Projet 138 :** Accompagner la digitalisation des entreprises et la créativité numérique sectorielle

La digitalisation croissante de l'économie et des acteurs économiques est devenue indispensable pour s'adapter à l'environnement entrepreneurial actuel et futur. Elle permet notamment d'accélérer le traitement des informations et de s'adapter à la demande des clients.

Ce projet consiste à proposer une gamme de plus en plus étendue de services numériques afin que les entreprises disposent de moyens simples, efficaces et pérennes pour échanger avec les services publics. Les entreprises voient dans cette transformation digitale une opportunité considérable de faciliter les démarches qu'elles doivent activer à chaque étape de leur développement, pour pouvoir au final gagner en compétitivité.

- **Projet 139 :** Favoriser le développement de l'open data et mettre en œuvre une gouvernance de et par la donnée

Le projet vise, au travers de la mise en place d'une stratégie régionale « Ouverture de la Donnée », d'appels à projets Open Data Régional et d'actions de sensibilisation, à développer une digitalisation intégrée permettant la production et l'échange de données de qualité entre tous les opérateurs actifs et les usagers ainsi que la production par tous les publics de tableaux de bord quantitatifs/qualitatifs numériques sur les dispositifs mis en œuvre par la Wallonie.

- **Projet 140 :** Créer le Pôle d'excellence wallon en cybersécurité

Afin de répondre aux défis de la cybersécurité, la Wallonie a décidé de mettre en place toute une série d'outils et services stratégiques dans le but de protéger son territoire, la société et tous les acteurs y participant.

Ce projet vise à fédérer les acteurs wallons actifs en cybersécurité, dans le domaine de la recherche, de l'innovation et de la formation au sein d'une même structure ici appelée « pôle d'excellence » et d'en établir la gouvernance. Ce pôle pourrait disposer d'un lieu « totem » (Transinne - Galaxia) mais viserait à doter l'ensemble de la Wallonie d'un environnement physique et numérique décentralisé propice au développement d'un écosystème dédié aux enjeux de la cybersécurité en regroupant et en structurant l'ensemble des solutions et des compétences appropriées.

- **Projet 141 :** Développer l'INAH (Institute of Analytics for Health)

La Wallonie a mis en place un projet pilote INAH - Institute of Analytics for Health qui a pour

vocation de permettre l'utilisation éthique et sécurisée des informations de santé produites par l'ensemble du système de santé pour le bénéfice des chercheurs, des entreprises, des médecins et à terme des patients.

L'objectif de ce projet est de renforcer le projet pilote. En donnant aux hôpitaux une position centrale dans la démarche et sa gouvernance, l'Institut devra disposer d'une structure/forme juridique, d'une gouvernance et d'un plan financier réaliste. À terme, l'Institut permettra la mise en place d'un standard de qualité qui sécurisera, améliorera et facilitera l'accès aux données pour l'ensemble des acteurs.

- Programme 142 : Déployer le Smart farming : le digital au service de la transition

Ce programme consiste en l'augmentation de la maturité numérique du secteur agricole pour le rendre plus compétitif et développer une agriculture pérenne, rentable pour les agriculteurs en Wallonie.

4. Digital Wallonia

Digital Wallonia est la stratégie numérique de la Wallonie, portée par le Gouvernement wallon.

Officiellement lancée en décembre 2015, elle a été mise à jour en 2018 et 2022, intégrant notamment les priorités numériques de l'Europe et les moyens dégagés dans le cadre du Plan de Relance de la Wallonie. Agissant comme un cadre régional structurant, elle assure la cohérence et la pérennité des politiques numériques.

Elle est intégrée dans la Déclaration de Politique Régionale (DPR) du Gouvernement wallon pour la législature 2019-2024. Plusieurs de ses programmes structurants vont bénéficier de moyens importants dans le cadre du Plan de Relance de la Wallonie élaboré à la suite de la crise du Covid-19.

Digital Wallonia (v3) se décline en cinq ambitions majeures qui assurent la cohérence et la pérennité des politiques mises en œuvre pour la transformation numérique de la Wallonie :

- Ambition « Usages numériques » (voir annexe 1)

L'objectif est que chaque citoyen puisse être acteur de sa propre vie et de celle de la société, quel(les) que soi(en)t ses caractéristiques personnelles ou son rôle dans la société. Le numérique doit être envisagé comme un allié du développement humain et sociétal.

Pour ce faire, il est essentiel de soutenir une approche pragmatique qui donne à chacun les moyens d'en percevoir toutes les opportunités et de se saisir des bénéfices de la technologie tant dans le cadre de sa vie privée que professionnelle.

- Ambition « Territoire intelligent » (voir annexe 2)

L'objectif est de faire de notre territoire un laboratoire des solutions numériques innovantes pour le climat, la santé, l'environnement et la mobilité. Cette ambition se décline notamment au travers des programmes Giga Région, CyberWal by DW, DW4IA et Smart Région de la stratégie numérique Digital Wallonia.

- Ambition « Économie Numérique » (voir annexe 3)

Le premier objectif est de soutenir une croissance qualitative et de développer l'emploi, en augmentant le niveau de maturité des entreprises, notamment au travers d'une approche sectorielle. Le second objectif est d'accroître le niveau d'innovation et le leadership européen des entreprises wallonnes par l'usage des technologies avancées, particulièrement dans les domaines d'innovation identifiés dans la stratégie de spécialisation S3.

Cette ambition adresse les priorités fixées par la stratégie numérique européenne à l'horizon 2030 en termes de développement et de positionnement d'une économie numérique résiliente et compétitive.

- Ambition « Innovation numérique » (voir annexe 4)

La Wallonie doit s'appuyer sur un réseau d'entreprises du numérique hautement innovantes, notamment en renforçant la spécialisation du secteur du numérique dans des écosystèmes forts et en le spécialisant dans les chaînes de valeur stratégiques européennes.

L'ambition du secteur du numérique doit être européenne, au travers de nos leaders technologiques, des startups à fort potentiel, de nos centres de recherche et du réseau des hubs internationaux.

Enfin, le développement du secteur du numérique doit favoriser une économie plus résiliente face aux crises et intégrer les opportunités économiques de la transition verte et de l'économie circulaire.

- Ambition « Administration Numérique » (voir annexe 5)

L'Administration doit adopter le modèle des grandes plateformes numériques et offrir aux citoyens et aux entreprises une expérience intégrée quel que soit le canal, la démarche ou le niveau de pouvoir. L'ouverture et l'activation des données publiques doivent permettre aux administrations, aux citoyens, aux entreprises et au monde associatif de collaborer activement à la gouvernance de la Wallonie.

Les services publics doivent également servir de terrain d'expérimentation et de déploiement pour des solutions numériques innovantes et répliquables à l'échelle de la région.

Annexe 1 : programmes liés à l'ambition "Usages Numériques"

- Digital Wallonia 4 Citizens

Le programme DW 4 Citizens coordonne et organise les actions d'inclusion numérique des citoyens wallons. Il vise à renforcer le réseau des Espaces Public Numériques (EPN) et la formation de base au numérique (ex-PMTIC). Il propose également des actions pour favoriser l'équipement numérique des ménages, et accompagner et former les publics en risque de fracture numérique. Ces dispositifs sont coordonnés au travers d'une communication unifiée et de services de partage des compétences et ressources au bénéfice des médiateurs numériques.

- DW 4 Edu

Le programme DW 4 Edu se compose de deux axes: école numérique et #Wallcode.

Grâce à Digital Wallonia, le projet Ecole numérique fournit aux établissements scolaires du fondamental et du secondaire des équipements et des connexions de qualité pour promouvoir les usages du numérique, pour l'acquisition des compétences spécifiques du numérique et pour soutenir tous les autres apprentissages.

Le projet #WallCode de Digital Wallonia fédère les acteurs et les initiatives visant à développer les compétences numériques de la nouvelle génération de talents et des Wallons en général, particulièrement dans le domaine du coding et de la programmation informatique, de la logique algorithmique et de la robotique.

Dans une société où le numérique est désormais omniprésent, il devient impossible de vivre, travailler et s'épanouir, sans comprendre le fonctionnement d'un environnement qui repose sur la logique algorithmique. Il est donc important de sensibiliser les jeunes dès le plus jeune âge aux sciences informatiques, à la logique algorithmique et aux langages de programmation.

- Organisation numérique

Ce programme vise à coordonner des actions d'accompagnement (sensibilisation, formation, communication, appropriation) indispensables au développement des valeurs, des modes de travail et d'outillage de la Digital Workplace. Ce programme concerne les DRH, les consultants, et les dirigeants.

- Leadership Numérique

Ce programme vise à coordonner des actions d'accompagnement (sensibilisation, formation, communication, appropriation) pour impulser et conduire la transformation numérique. Il a pour objectif de mettre à disposition les ressources permettant aux dirigeants de jouer leur rôle dans la transformation numérique. Ce programme concerne les dirigeants et l'ensemble des acteurs impliqués dans leur accompagnement à ce changement : DRH, consultants, ...

- UpSkills Wallonia

Dans un contexte de transformation numérique accéléré, UpSkills Wallonia vise à compléter les programmes d'accompagnement à la transformation numérique des entreprises par un volet développement de compétences. Il mise notamment sur la mobilité interne pour répondre à la pénurie croissante de profils qualifiés sur le marché de l'emploi.

Annexe 2 : programmes liés à l'ambition « Territoire intelligent »

- Accélérer l'adoption de l'IA et le développement de son écosystème en Wallonie

Porté par l'Agence du Numérique, Agoria, l'Infopôle Cluster TIC et le Réseau IA, le programme DigitalWallonia⁴.ai a pour objectif principal d'accélérer l'adoption de l'intelligence artificielle (IA) en Wallonie et le développement de son écosystème wallon. Ce programme a été lancé en juillet 2019. Outre des initiatives de sensibilisation et de formation, il comprend des actions concrètes d'accompagnement des entreprises désirant incorporer l'intelligence artificielle dans leur business jusqu'au développement de prototypes.

- Cyberwal by Digital Wallonia

Le programme vise à fédérer les différents acteurs wallons en cyber-sécurité, dans le domaine de la recherche, de l'innovation et de la formation et d'en assurer la gouvernance. Il met en œuvre pour la Wallonie un environnement physique et numérique décentralisé favorisant le développement d'un écosystème dédié aux enjeux de la cybersécurité, regroupant et structurant l'ensemble des solutions et des compétences appropriées.

- Smart Région

Le programme Smart Region vise à renforcer la performance et la durabilité du territoire wallon, au travers d'un nouveau modèle de gouvernance pour les Smart Cities. Il agit comme un cadre d'appui pour la cohérence, l'accélération et la visibilité des projets locaux. Il soutient également la dynamique des tiers-lieux au service du développement économique. Enfin, la Smart Région est synonyme d'une offre innovante en e-santé au service de ses citoyens.

- Giga Région

Digital Wallonia vise à créer une rupture en ce qui concerne la couverture des réseaux de télécommunication en Wallonie, pilier fondamental de toute transformation numérique durable du territoire. Plusieurs projets ont pour objectif la suppression des points de friction en matière de connectivité outdoor et indoor. Le second volet de cette stratégie de connectivité doit permettre l'avènement d'une véritable Giga Région, en respect des objectifs européens en la matière, de la stratégie nationale Digital Belgium et de la Stratégie régionale Digital Wallonia.

Annexe 3 : programmes liés à l'ambition « Économie du numérique »

- Industrie du futur

Le programme "Industrie du Futur" vise à accélérer la transformation numérique des entreprises manufacturières wallonnes et à améliorer leur compétitivité. En agissant sur les méthodes de production et l'usage de technologies numériques clés, les entreprises peuvent innover, renforcer leur position concurrentielle et nourrir un tissu industriel porteur d'emplois locaux.

- Digital Wallonia 4 Business

Ce programme de Digital Wallonia propose un ensemble de services et ressources pour sensibiliser et accompagner les acteurs de l'économie wallonne aux enjeux et opportunités du numérique (baromètres, outils d'auto-diagnostic, aides, formations, ...). Il repose notamment sur le Digiscore de maturité numérique et les aides publiques de financement (chèques entreprise, ...). Il s'adresse à des secteurs spécifiques non-couverts par d'autres programmes.

- Digital Commerce

Le programme Digital Commerce vise à accélérer la transformation numérique des entreprises par le commerce en ligne et le marketing digital en promouvant l'adoption d'usages et de technologies numériques. Dans ce cadre, il vise principalement le secteur de la distribution de proximité (Commerce, HORECA, Tourisme), les TPE et les professions libérales.

- Agriculture du Futur

Le programme Agriculture du Futur vise à accélérer l'adoption et le déploiement du numérique au sein du secteur agricole afin d'améliorer les pratiques agricoles, d'optimiser la production, de renouer avec le consommateur et de développer ses activités commerciales.

- Construction du Futur

Le Programme Construction du futur, mené en étroite partenariat avec la Confédération de la Construction Wallonne (CCW), vise à soutenir et accélérer le processus de transformation numérique des entreprises wallonnes du secteur de la Construction.

- Digital EES

En partenariat avec ConcertES et UNIPSO, le programme DigitalEES vise à accroître la maturité numérique des entreprises d'économie sociale pour renforcer l'impact de leur finalité et actions sur le territoire wallon. Ce programme consiste à sensibiliser les entreprises à finalité sociale au numérique, à accompagner 15 d'entre elles dans l'élaboration d'un plan de transformation et enfin à coconstruire une méthodologie d'accompagnement à la transformation numérique pour l'ensemble de ces entreprises.

Annexe 4 : programmes liés à l'ambition « Innovation numérique »

- Digital Wallonia 4 Circular

Les dimensions environnementales et circulaires sont aujourd'hui au cœur des stratégies européennes et wallonnes. Le lien entre le numérique et l'environnement s'impose de plus en plus dans l'utilisation des technologies numériques comme facilitateur du développement durable ou en soutien pour un numérique plus responsable, écologique et circulaire.

- Digital Wallonia 4 Startups

Le programme Startups de Digital Wallonia cartographie, organise et soutient l'écosystème des startups numériques et technologique en Wallonie. En collaboration avec le fonds W.IN.G et les acteurs locaux de financement, d'incubation et d'accélération, Digital Wallonia favorise la création et la croissance des startups, notamment dans la DeepTech et les secteurs de spécialisation technologique de la Wallonie. Les Digital Wallonia Startups Awards récompensent chaque année des startups et scale-ups qui se sont distinguées par leur développement et leur innovation technologique.

- Digital Wallonia International

L'objectif de ce projet est d'augmenter la visibilité et la présence du secteur wallon du numérique au niveau international. En collaboration avec l'AWEX, Digital Wallonia propose un programme de missions internationales et met en œuvre un réseau de hubs internationaux chargés d'accompagner les entreprises wallonnes dans leur développement à l'international.

- Recherche & Deep Tech

On dénombre près de 80 acteurs de la recherche spécialisés dans le numérique en Wallonie. Leur rôle est essentiel dans la perspective des ambitions de la stratégie de spécialisation wallonne (S3) et du positionnement de la Wallonie comme région d'excellence dans la recherche et l'innovation numériques au travers de la stratégie numérique Digital Wallonia.

Annexe 5 : programmes liés à l'ambition « Administration Numérique»

- Wallonie As a Service

Le programme a pour objectif d'implémenter des solutions 100% digitales au sein des services publics de la Wallonie, pour les citoyens, les entreprises et les agents publics. Il vise à accélérer l'usage systématique de la donnée et le recours aux standards technologiques (agilité, micro-services, API, linked data, ...). Enfin, il assure la cohérence des actions au travers d'une gouvernance impliquant tous les acteurs publics concernés.

* * * * *

Conseil National du Travail
Jean-Paul Delcroix
Secrétaire général
Avenue de la Joyeuse Entrée, 17-21
1040 Bruxelles

Votre lettre du	V/Réf.	N/Réf.	Annexes
25.04.2023	PdF/AB – S/ 101857	WSR/SM/2023/014	

Accord-cadre européen sur la numérisation

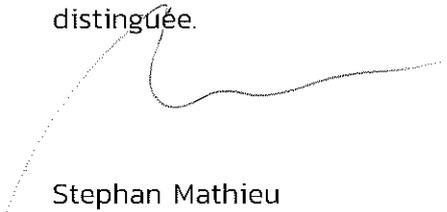
Monsieur le Secrétaire général,

C'est avec plaisir que nous répondons à votre demande de pouvoir disposer d'un résumé des outils développés au niveau de la Communauté Germanophone.

Je me permets de mettre en avance quelques projets actuellement en cours de réalisation en Communauté Germanophone.

- Fibre optique : Afin d'atteindre une couverture de l'entièreté du territoire, le gouvernement de la Communauté Germanophone a pris la décision d'investir dans le déploiement du réseau à fibre optique. A cette fin, une société de partenariat public-privé a vu le jour en automne 2022. Les travaux ont débutés en 2023 et devraient se terminer en 2026.
- Stratégie numérique : Le gouvernement de la Communauté Germanophone a pris la décision de se doter d'une stratégie numérique. L'élaboration de cette stratégie est confié au ministère de la Communauté Germanophone.
- Portail emploi : L'office de l'emploi de la Communauté Germanophone (ADG) s'est doté d'un nouveau portail emploi, ouvert aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux employeurs.
- Baromètre de la maturité numérique des citoyens de la Communauté Germanophone : Le Conseil Economique et Social de la Communauté Germanophone (WSR) réalise pour la première fois et en étroite collaboration avec l'Agence du Numérique de la Wallonie une enquête sur la maturité numérique des citoyens de la Communauté Germanophone.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de ma considération distinguée.



Stephan Mathieu
Secrétaire du WSR