NAR
Nationale Arbeidsraad

RAPPORT NR. 131

Derde jaarrapport over de implementering van het Europese kaderakkoord over digitalisering

***

30 mei 2023

3.445

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

RAPPORT NR. 131

Derde jaarrapport over de implementering van het Europese kaderakkoord over digitalisering

Het Europese kaderakkoord over digitalisering, dat op 23 juni 2020 werd aangenomen, is een autonoom initiatief en vloeit voort uit onderhandelingen die tussen de Europese sociale partners werden gevoerd in het raam van hun zesde meerjarenwerkprogramma voor 2019-2021.

De Europese sociale partners vragen gedurende drie jaar elk jaar een rapport over de tenuitvoerlegging van dat kaderakkoord. Vervolgens bereidt het Comité voor de Europese Sociale Dialoog een jaartabel voor en keurt die goed. In die tabel wordt het verloop van de tenuitvoerlegging van het akkoord samengevat. Het Comité Europese voor de Sociale Dialoog zal een volledig rapport voorbereiden van de implementatie en de Europese sociale partners zullen dat rapport in de loop van het vierde jaar goedkeuren.

Het onderhavige rapport bevat een overzicht van de acties die op het gebied van digitale transformatie in de arbeidswereld in België verricht werden sinds het rapport nr. 125 van 6 april 2022. Die maatregelen werden zowel op interprofessioneel niveau als door de sectoren en de gemeenschappen en gewesten genomen.

De bijdragen die werden bezorgd aan de Raad, die alles heeft gecentraliseerd, zijn als bijlage bij dit rapport gevoegd. Er werd een samenvatting van gemaakt voor het Comité voor de Europese Sociale Dialoog, die is bijgevoegd.

Op verslag van het Bureau heeft de Raad op 30 mei 2023 het volgende rapport uitgebracht.

***

RAPPORT VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

In het Europese kaderakkoord over digitalisering engageren de Europese intersectorale sociale partners zich er gemeenschappelijk toe de voordelen te optimaliseren en de uitdagingen aan te gaan in verband met de digitale transformatie van de arbeidswereld.

Het akkoord geldt voor de volledige EU/EER en dekt alle werknemers en werkgevers van de openbare en de privésector, in alle economische activiteiten (ook de activiteiten die gebruikmaken van onlineplatformen) waarin volgens de nationale definities een arbeidsverhouding bestaat.

Dat kaderakkoord slaat op de opportuniteiten en de uitdagingen inzake digitale transformatie in de arbeidswereld en dekt diverse aspecten af die vaak samenhangen: inhoud van het werk en vaardigheden, arbeidsvoorwaarden (nadere regels en tewerkstellingsvoorwaarden, evenwicht privé- en beroepsleven, werkomgeving, gezondheid en veiligheid op het werk), arbeidsverhouding en arbeidsorganisatie.

Verder worden de volgende doelstellingen nagestreefd:

- digitale vaardigheden en bescherming van de werkgelegenheid: aanmoedigen van de strategieën van digitale transformatie die gunstig zijn voor de werkgelegenheid;

- regels voor connectie en deconnectie;

- artificiële intelligentie (AI) en garantie van het "human in command"-beginsel;
- respect voor de menselijke waardigheid en toezicht: gebruik van gegevens en transparantie.

Telewerk is dus één van de aspecten van digitalisering.

Aangezien België een federale staat is waarin verschillende bevoegdheidsniveaus naast elkaar bestaan, moet elkeen zijn verantwoordelijkheid in de met digitalisering verband houdende gebieden opnemen. Gelet op die bijzondere institutionele structuur, heeft de Nationale Arbeidsraad (NAR) het op zich genomen om de beschikbare informatie te centraliseren.

Om dat institutionele landschap te weerspiegelen, werd in dit rapport, net als in de vroegere rapporteringen van de Nationale Arbeidsraad over bijvoorbeeld de Europese autonome kaderovereenkomst over actief ouder worden (rapport nr. 119 van 14 juli 2020), een overzicht gemaakt van de acties die de sociale gesprekspartners hebben ondernomen op interprofessioneel niveau (II.A), op sectorniveau (II.B) en op gewestelijk/gemeenschapsniveau (II.C). In dit rapport worden de ontwikkelingen uiteengezet die zich sinds het vorige rapport nr. 125 van 5 april 2022 hebben voorgedaan.

De bijdragen die aan de Raad werden bezorgd, zijn opgenomen in de bijlage bij dit rapport. Voor het Comité voor de Europese Sociale Dialoog werd er een samenvatting van gemaakt, die eveneens is bijgevoegd.

II. TENUITVOERLEGGING VAN HET EUROPESE KADERAKKOORD OVER DIGITALISERING

A. Tenuitvoerlegging op federaal niveau

1. Digitale vaardigheden en bescherming van de werkgelegenheid: aanmoedigen van de strategieën voor digitale transformatie die gunstig zijn voor de werkgelegenheid

De NAR heeft zich in zijn advies nr. 2.289 van 17 mei 2022 uitgesproken over een voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen. De wet werd op 3 oktober 2022 aangenomen en is de eerste as van het relance- en transitieplan, dat door de federale regering werd aangenomen in het raam van het begrotingsakkoord 2022. De wet bevat een reeks maatregelen om de arbeidsmarkt te hervormen. Het versnellen en faciliteren van de digitale transitie vormt één van de pijlers van dit plan.

Die wet betreft aldus met name de platformeconomie en de criteria op grond waarvan kan worden nagegaan of de arbeidsverhouding wordt geacht uitgevoerd te worden op grond van een arbeidsovereenkomst of een zelfstandigenstatuut, e-commerce en het deconnectierecht (zie in dit verband punt 2.b.). De NAR moet elk van die maatregelen evalueren.

Met betrekking tot opleiding voorziet die wet met name in de oprichting van een informaticasysteem en een elektronische toepassing, genaamd "Individual Learning Account", afgekort "ILA", met als doeleinde de creatie van een individuele opleidingsrekening voor iedereen die de Belgische arbeidsmarkt betreedt, digitaal te ondersteunen.

Daarnaast spreekt de NAR zich in zijn advies nr. 2.359 van 5 april 2023, dat hij gezamenlijk met de CRB heeft uitgebracht, uit over een voorontwerp van wet dat tot doel heeft een "Federal Learning Account" te creëren, die een onderafdeling zal zijn van de "Individual Learning Account". Met die "Federal Learning Account" (FLA) kan informatie worden verstrekt en beheerd over de opleidingsrechten op federaal niveau en kunnen de door de werknemers gevolgde opleidingen worden weergegeven en beheerd.

Voorts heeft de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) op 5 juli 2022 een rapport (2022-1670) uitgebracht over de uitdagingen van e-commerce voor de distributiesector. Dit rapport moet de ontwikkeling van e-commerce in België in de laatste jaren in kaart brengen en vormt een eerste bijdrage aan de vraag van de regering, die een "E-commerce Strategy 4 Belgium" wil invoeren. Tijdens hun werkzaamheden hebben de sociale partners onder andere werkgelegenheid (waaronder de kenmerken van de werkgelegenheid, de creatie van banen, jobkansen voor laag- en hooggeschoolden etc.) geïdentificeerd als één van de voornaamste domeinen waaraan ze wensen te werken.

2. Arbeidsorganisatie

a. In de cao nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk, wordt het structureel telewerk geregeld. De werkzaamheden om dat cao-kader voor structureel telewerk te moderniseren, worden in de NAR voortgezet.

   In het voorjaar van 2023 zullen flexibele treinabonnementen beschikbaar zijn. Die spelen in op nieuwe behoeften als gevolg van de ontwikkeling van telewerk na de gezondheidscrisis in verband met het coronavirus.

b. Verder is deconnectie één van de thema's in de wet houdende diverse arbeidsbepalingen van 3 oktober 2022. Vanaf 1 april 2023 moeten de ondernemingen die twintig of meer werknemers tewerkstellen, een collectieve arbeidsovereenkomst aannemen waarin de modaliteiten van het recht op deconnectie voor de werknemers en de uitvoering van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen worden vastgesteld. Indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst is, moet die informatie opgenomen worden in het arbeidsreglement.

Indien er binnen het bevoegde paritair comité een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met betrekking tot de bedoelde modaliteiten en toepassing, vervalt de verplichting om hieromtrent in de onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten of bepalingen hieromtrent op te nemen in het arbeidsreglement (zie punt B.).

De voornoemde modaliteiten en toepassing dienen minstens het volgende te bepalen:

- de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;

- de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familieleven van de werknemer gewaarborgd blijven;

- vormings- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.

De NAR moet uiterlijk 30 juni 2024 een evaluatie verrichten, op basis van een analyse die door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg (FOD WASO) wordt verstrekt.

3. Artificiële intelligentie (AI) en garantie van het "human in command"-beginsel

In het najaar van 2023 buigt de NAR zich over de impact van artificiële intelligentie en algoritmes op het werk.

4. Respect voor de menselijke waardigheid en toezicht: gebruik van gegevens en transparantie

a. Toekomstbestendige digitale sociale zekerheid

De NAR heeft in zijn advies nr. 2.358 van 28 maart 2023 gevraagd een cruciale rol te spelen in het beheer van de digitale projecten van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) voor een toekomstbestendige digitale sociale zekerheid. In dat raam werd een gemengde commissie NAR-RSZ opgericht om het gehele proces geregeld met de sociale partners te kunnen monitoren. In datzelfde advies actualiseert de NAR zijn leidende beginselen inzake vereenvoudiging en (digitale) modernisering van de sociale administratie.

b. Digitale tools en algemene beginselen voor de uitvoering en het gebruik daarvan

1) In zijn samen met de CRB uitgebrachte advies nr. 2.312 van 21 september 2022 spreekt de NAR zich uit over een voorontwerp van wet om de ontwikkeling van elektronische uitwisseling van berichten via de eBox verder uit te bouwen. Dat voorontwerp van wet heeft met name tot doel dat de eBox – thans een inbox – op termijn een tweerichtingstool wordt waarmee burgers en ondernemingen kunnen antwoorden op berichten die de overheidsinstanties in de eBox gedropt hebben. De Raden gaan akkoord met dit beginsel, maar onderstrepen dat e-inclusie niet uit het oog mag worden verloren.

2) In zijn advies nr. 2.352 van 28 februari 2023 spreekt de NAR zich uit over de digitalisering van het arbeidsongeschiktheidsattest via het "Mult-eMediatt"-project. De NAR is voorstander van het principe van standaardisering van het arbeidsongeschiktheidsattest, in combinatie met de digitalisering van dat attest. Hij herinnert evenwel aan de algemene beginselen die in dit raam in acht genomen moeten worden en formuleert diverse inhoudelijke en technische opmerkingen.

3) Sedert enkele jaren buigt de Raad zich over de vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem. Tijdens zijn werkzaamheden heeft de Raad zich herhaaldelijk uitgesproken voor de invoering van een databank ("TRIO") voor gegevensuitwisseling tussen de betrokken artsen (behandelend artsen, arbeidsartsen en artsen van de ziekenfondsen), in laatste instantie in zijn advies nr. 2.288 van 26 april 2022. Hij onderstreept in dat advies immers dat de samenwerking tussen alle betrokken artsen moet worden verbeterd en dat er een beveiligde informatie-uitwisseling moet worden georganiseerd.

Hij wijst erop dat dit platform moet worden opgezet met inachtneming van de medische deontologie, het medisch beroepsgeheim, en ruimer de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers.

4) Vanaf het voorjaar van 2023 zullen digitaal flexibele (trein)abonnementen voor werknemers (zie punt 2.a.) worden aangeboden via een applicatie. De NAR en de CRB hebben zich gebogen over de interactie tussen telewerk en mobiliteit in het raam van hun adviezen nr. 2.223 – CRB 2021-2001 van 29 juni 2021 en nr. 2.274 – CRB 2022-0200 van 26 januari 2022. Zij onderstrepen daarin dat sommige werknemers niet over een smartphone beschikken en dus geen gebruik kunnen maken van de flexibele abonnementen. Voor hen stellen de Raden alternatieven voor.

5) In zijn advies nr. 2.310 van 19 juli 2022 stelt de NAR voor om gebruikers die oneigenlijk gebruik maken van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, automatisch verantwoordelijk te stellen via de betaling van een bijzondere socialezekerheidsbijdrage indien bepaalde drempels worden overschreden. Voor het uitvoeren van die maatregel vraagt de NAR dat de RSZ een "teller" (een applicatie) uitwerkt. In zijn advies nr. 2.329 van 29 november 2022 spreekt de NAR zich uit over het hoofdstuk van een voorontwerp van programmawet waarmee uitvoering wordt gegeven aan zijn verzoek. Die programmawet werd aangenomen op 26 december 2022.

c. E-inclusie en behoud van rechten

De NAR herinnert regelmatig aan zijn bekommeringen inzake e-inclusie (zie in dit verband met name de punten hierboven aangaande telewerk gekoppeld aan mobiliteit, toekomstbestendige digitale sociale zekerheid en de e-Box).

1) Wat armoedebestrijding betreft, buigen de NAR en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zich in hun advies nr. 2.336 – CRB 2022-3301 van 20 december 2022 over het vraagstuk van de toegang tot solidariteit. Zij merken erin op dat de toegankelijkheid van publieke diensten cruciaal is opdat mensen in armoede er maximaal gebruik van kunnen maken. De digitale kloof remt die toegankelijkheid af en het fenomeen is toegenomen omdat er met name sedert de coronacrisis meer digitalisering is.

2) De NAR formuleert in zijn advies nr. 2.301 van 28 juni 2022 een structureel voorstel om vervallen elektronische ecocheques te reactiveren. Ecocheques zijn digitale sociale voordelen waarmee ecologische producten die op een door de sociale partners opgestelde lijst staan, aangekocht kunnen worden. In zijn advies nr. 2.316 van 27 september 2022 spreekt de NAR zich uit over het ontwerp van koninklijk besluit waarmee zijn genoemde advies nr. 2.301 uitgevoerd wordt. Dat koninklijk besluit werd goedgekeurd op 22 november 2022.

d. Sociale verkiezingen en elektronisch stemmen

De NAR herinnert er in het raam van zijn evaluatie van de sociale verkiezingen 2020 en de voorbereiding van de sociale verkiezingen 2024 in zijn advies nr. 2.340 van 20 december 2022 aan dat het systeem van elektronisch stemmen (op afstand) waarborgen moet bieden.

e. Elektronische verzending en archivering

De NAR heeft zich in verschillende adviezen uitgesproken over de elektronische verzending en archivering van sociale documenten. Zo spreekt hij zich in zijn advies nr. 2.303 van 28 juni 2022 uit over de archivering van bepaalde soorten elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomsten.

B. Acties op sectorniveau

1. Op het vlak van deconnectie hebben 29 van de 163 paritaire (sub)comités in toepassing van de bovengenoemde wet van 3 oktober 2022 een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) neergelegd ter griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

In die cao's wordt in het algemeen het volgende vastgesteld: het toepassingsgebied van de cao, de definitie van het recht op deconnectie, de uitzonderingen op dat recht op deconnectie, de praktische modaliteiten en instructies die moeten worden gevolgd voor de toepassing van het deconnectierecht, de analyse en preventie, de opleiding en de bewustmakingsacties. De uitzonderingen hebben voornamelijk betrekking op bepaalde categorieën werknemers, diegenen die bepaalde soorten functies uitoefenen, waaronder kritieke functies (d.w.z. functies waarbij deconnectie een aanzienlijke impact zou hebben voor de activiteiten van de werkgever), overmacht en urgentie, alsook op eerder met de betrokken werknemer gesloten overeenkomsten.

Sommige van die cao's zijn suppletief, wat wil zeggen dat zij van toepassing zijn op de ondernemingen die, eventueel vóór een bepaalde datum, geen cao over het recht op deconnectie hebben gesloten.

Veel cao's hebben betrekking op alle werkgevers en werknemers in de (sub)sector, ongeacht de omvang van de onderneming.

Daarnaast werden er 340 ondernemingscao's betreffende het recht op deconnectie neergelegd. Voor de aanpassingen van de arbeidsreglementen specifiek in verband met deconnectie beschikt de FOD WASO niet over exacte gegevens, maar hij stelt vast dat er in korte tijd een aanzienlijke toename is van alle wijzigingen en aanvullingen van de arbeidsreglementen.

2. Wat de digitalisering betreft, heeft een aantal sectoren bepalingen (cao's, sectorakkoorden) aangenomen met betrekking tot opleiding op het vlak van digitalisering, ICT en/of kantoorautomatisering. Die opleidingen zijn soms specifiek bedoeld voor risicogroepen teneinde de digitale kloof te verkleinen, hun vaardigheden te vergroten en werknemers in staat te stellen hun huidige baan te behouden of een andere baan te vinden.

   Eén sector kent als steunmaatregel een premie toe voor het gebruik van digitale tools.

   Eén sector heeft een budget gereserveerd voor de ontwikkeling van transversale of sectorale projecten om zijn digitalisering te bevorderen.

3. Op het gebied van telewerk zijn de Vlaamse overheid en de non-profitsector in het Vlaamse Gewest overeengekomen het gebruik van telewerk te bevorderen. Verschillende paritaire (sub)comités hebben dus cao's gesloten waarin de sociale partners zich ertoe verbinden in het kader van het sociaal overleg op ondernemingsniveau besprekingen te houden en akkoorden te sluiten om telewerk mogelijk te maken.

   Zes (sub)sectoren moedigen telewerk aan of verbinden zich ertoe hierover besprekingen te houden. Zij identificeren maatregelen die moeten worden genomen of aandachtspunten: het psychosociaal welzijn van telewerkers, het behoud van het contact en de band met de onderneming en collega's, ondersteuning en opleiding, ook voor managers, aan te schaffen apparatuur, de betaling van een premie of de vergoeding van kosten, de grens tussen werk en privéleven, de waarborging van de collectieve rechten van telewerkers …

4. Één sector is van plan om in een werkgroep verder na te denken over artificiële intelligentie.

5. Op het vlak van innovatie werden er, in toepassing van artikel 22, § 1 van de wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance, sindsdien een vijftigtal cao's gesloten binnen de sectoren.

   Tijdens de periode waarover verslag wordt uitgebracht, werd één nieuwe cao gesloten om in te spelen op de structurele uitdagingen in de betrokken sector.

C. Acties op gewestelijk niveau

1. Brussels Hoofdstedelijk Gewest

a. Telewerk in het Brussels openbaar ambt

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft maatregelen ingevoerd waardoor medewerkers structureel kunnen telewerken.

Bij Brupartners – de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – kunnen medewerkers sedert 1 mei 2022 op vrijwillige basis tot drie dagen per week telewerken.

b. Plan voor digitale toegankelijkheid

Brupartners heeft zich in zijn advies A-2021-042 uit eigen beweging uitgesproken over het plan voor digitale toegankelijkheid dat werd ingevoerd door de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit Plan, dat rond 4 pijlers is opgebouwd (Bewustmaken – Bundelen – Uitrusten – Begeleiden), stelt voor de periode 2021-2024 concrete maatregelen voor om de toegankelijkheid van digitale technologie te verbeteren, om vanaf de jongste leeftijd opleidingen te organiseren en om het hele Brusselse publiek te begeleiden. In het kader van dit Plan zullen de 66 voorgestelde acties door talrijke Brusselse actoren worden uitgevoerd (met name het CIBG, de door het CABAN-netwerk vertegenwoordigde Openbare Computerruimtes, de OCMW's, de bibliotheken, enz.).

c. Open Permit

Brupartners heeft zich in zijn advies A-2021-078 uitgesproken over de digitalisering, door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, van de procedure voor een stedenbouwkundige vergunning, alsook over de procedure voor de uitreiking van de milieuvergunning.

d. Plan voor administratieve vereenvoudiging (Easy Way)

Dat plan voor administratieve vereenvoudiging wordt geleid door Easy Brussels, het bureau dat instaat voor de digitale transitie en de administratieve vereenvoudiging van de instellingen.

Het plan werd in 2021 opgestart en beoogt 6 specifieke werven:

- Verbetering van de informatie en de interactie met de gebruikers:

  - Uitvoering van een regionale ontvangststrategie;
  - Vereenvoudiging van de meest impactvolle administratieve procedures in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
  - Uitvoering van een regionale webstrategie;
  - Standaardisatie en vereenvoudiging van de procedures voor het aanvragen van subsidies;

- Bevordering van het gebruik en de uitwisseling van gegevens:

  - Tenuitvoerlegging van de eenmalige verordening;
  - Het online zetten van een kadaster van gegevens van algemeen belang;
  - Dematerialisatie van de aankoopcyclus van de Brusselse administraties;

- Tenuitvoerlegging van een Brussels regelgevend kader in overeenstemming met de ambities van administratieve vereenvoudiging:

  - De Brussels Digital Act;
  - Het opstellen van een regelgevingsagenda;
  - Het opzetten van een ex ante vereenvoudigingstest voor elk project dat gevolgen heeft voor de gebruikers;

- Het ter beschikking stellen van instrumenten om de invoering van administratieve vereenvoudigingsprojecten te bevorderen:

  - Een openbaar innovatielaboratorium;
  - Een methodologie voor de dematerialisatie van processen;
  - Een kaderovereenkomst om de Brusselse administraties operationele bijstand te verlenen bij hun vereenvoudigingsprojecten;
  - Een regionale strategie voor het beheer en de dematerialisatie van de officiële communicatie naar burgers en bedrijven;

- Ondersteuning en training voor doelgroepen:

  - De ontwikkeling en uitvoering van een opleidingsstrategie;
  - De deelname aan het opstellen en uitvoeren van het plan voor digitale toegankelijkheid;

- Versterking van het bestuurskader voor administratieve vereenvoudiging:

  - De coördinatie en uitvoering van het beleid inzake administratieve vereenvoudiging;
  - De follow-up van de acties omtrent administratieve vereenvoudiging;
  - Het vertegenwoordigen van het Brussels Gewest bij de uitvoering van nationale en Europese richtlijnen en projecten.

e. Digitale transitie van de instellingen

Brupartners heeft zich in zijn advies A-2023-031 uitgesproken over een voorontwerp van decreet en ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de digitale transitie van de instellingen. Die tekst heeft, volgens de eerste lezing in maart 2023, tot doel een kader te scheppen voor de digitale transitie van de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschapscommissie, de gemeenten en de verenigingen die ervan afhangen. Het ontwerp past in het kader van de gewestelijke beleidsverklaring ter bevordering van administratieve vereenvoudiging en modernisering van het overheidsoptreden dankzij het gebruik van nieuwe technologieën.

Het voorontwerp wil vier nieuwe rechten ten behoeve van burgers, voor strikt persoonlijke doeleinden, creëren:

- Het recht om administratieve procedures online uit te voeren voor diegenen die dat wensen;
- Het recht om een systematisch alternatief voor elke online administratieve procedure te hebben;
- Het recht om bij de uitvoering van elke online administratieve procedure te worden begeleid;
- Het recht op technologische oplossingen voor personen met een handicap.

De ondernemingen zullen ertoe worden gebracht om al hun administratieve procedures online uit te voeren.

De tekst heeft ook tot doel de uitvoering van digitale regelgeving, zoals de eIDAS-wet en de Digital Act, te vergemakkelijken en tegelijkertijd de rechten van de burgers op het gebied van de verwerking van persoonsgegevens en privacy te eerbiedigen. Het doel van deze hervorming is iedereen in staat te stellen te genieten van de voordelen van digitale technologie en zich de toepassingen ervan toe te eigenen, en tegelijkertijd een harmonieuze en inclusieve digitale transitie te waarborgen.

Om al deze doelstellingen te behalen, is het voorontwerp van decreet en ordonnantie rond vier hoofdbeginselen opgebouwd:

- Het hele proces moet inclusief zijn van opzet;
- Het hele proces moet eenvoudig zijn van opzet;
- Gegevensverzameling moet uniek zijn (wanneer informatie beschikbaar is in een authentieke bron, kan de overheidsdienst de informatie niet meer opvragen bij de gebruiker);
- Alles moet toegankelijk zijn (verplichting tot naleving van de normen om een inclusieve digitalisering mogelijk te maken).

In het advies A-2023-031 wordt ook de richting aangegeven die Brupartners doorgaans aangeeft over de thematiek van het digitale en de digitalisering.

2. Vlaanderen

a. 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.

1) 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. Hieronder wordt een beknopt overzicht gegeven.

Deze acties werden inmiddels uitgevoerd en gerealiseerd.

2) 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 bijvoorbeeld zelfsturing, timemanagement en ergonomie.

3) Uitbreiding werkbaarheidscheque

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

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

4) 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 (bijvoorbeeld: zelforganiserend 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 (bijvoorbeeld: leidinggeven op afstand, verbindingen en betrokkenheid bewaren bij intensief werken op afstand, digitaal en op afstand samenwerken, hr-processen afstemmen op plaats- en tijdsonafhankelijk werken ...).

b. 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 herstelwet 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 in verband met 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 gebruik maakt van een learning-management-systeem om het leerproces te ondersteunen en de leerevolutie op te volgen.

c. 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.

d. 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.

1) <u>Competentiechecks</u>

Het voorbije jaar maakte de VDAB werk van de ontwikkeling van de competentiecheck voor werkenden, een digitale tool waarmee werknemers op eigen initiatief hun generieke competenties kunnen toetsen. Binnen de applicatie zitten ook opleidingssuggesties 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 de manier waarop 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.

2) Gepersonaliseerd digitaal loopbaanplatform

Om iedere burger een loopbaanperspectief te kunnen bieden, werkt de 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 de VDAB het gepersonaliseerde loopbaanplatform verder uitwerken en interactiever maken.

3) Digitale jobbeurzen en events

In 2020 en 2021 experimenteerde de 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 de VDAB als volwaardig alternatief op fysieke events. In de loop van 2022 vonden verschillende digitale job- en opleidingsbeurzen plaats.

4) 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 de VDAB het accountmanagement 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 de VDAB nodig hebben.

In 2021 werd reeds gewerkt aan het kader voor businessarchitectuur. 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.

5) Versterking digitale vaardigheden werkzoekenden en digitaal taalaanbod

De 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 de VDAB een opleiding 'werken met de computer' aan, voor wie digitaal ongeletterd is. Daarnaast helpt de 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 de 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 de VDAB en partners met betrekking tot taalverwerving gerelateerd aan werk. Voorbeelden zijn de FACT-app, Uitsprekend, Parlangi … Ook het aanbod rond digitale modules van de VDAB wordt verder uitgebreid waarbij de link met de beroepsopleiding van groot belang is.

6) 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 de 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 de 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 de VDAB, (Vind Een Opleiding) alsook de toekomstige versie, werkt de 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 hier stapsgewijs verder in kan worden geïntegreerd. Ook vanuit de competentiechecks voor werknemers worden er opleidingssuggesties gegeven die op termijn kunnen leiden naar het opleidingsaanbod in het huidig dan wel toekomstig, nieuw opleidingsplatform.

7) Vernieuwde werkgeversbenadering VDAB

Naar analogie met de digitale contactstrategie voor werkzoekenden, rolt de VDAB ook voor werkgevers een contactstrategie uit met een digitale, humaandigitale 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 de 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-servicetool voor de werkgever om zelf gepaste kandidaten te zoeken – werd verbeterd naar gebruikservaring en betere zoekmogelijkheden voor specifieke profielen.

De VDAB verbetert eveneens de face-to-face-dienstverlening aan werkgevers met focus op moeilijk invulbare vacatures. Daartoe zorgde de VDAB in 2022 voor een automatische inschatting, waardoor enkel knelpuntvacatures in gedeeld beheer bij de VDAB komen, en voor een monitoringmodel waardoor lang openstaande vacatures (die geen knelpunt zijn) ook in gedeeld beheer kunnen worden genomen.

8) <u>WSE digitaliseringsinitiatieven naar werkgevers</u>

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

- CRM-salesforce: de productkeuze customer service management is afgerond, de implementatie ervan opgestart en het gebruikersonderzoek in functie van de 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 het ondersteuningsdecreet reeds gerealiseerd en voor individueel maatwerk wordt een applicatie gebouwd die een volledig digitale aanvraag en dossierbehandeling toelaat met ingang van 1 juli 2023. De lancering van het WSE-loket beroepskaarten werd gerealiseerd op 1 februari 2022. 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.

9) Leer- en loopbaanrekening: opmaak persoonlijke portefeuille

De visienota 'Naar een leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen' werd goedgekeurd door de Vlaamse regering op 25 maart 2022. 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 ongoing. 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 het DWSE is ongoing.

10) 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 januari 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 januari 2025.

- Voor de aanmoedigingspremies werd de nieuwe toepassing met vernieuwde gebruikerservaring in gebruik genomen begin december 2022, waardoor de procedure volledig digitaal kan verlopen voor meer motieven 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.

- Ten slotte werd de digitale aanvraag en dossierafhandeling van de jobbonus voor bedienden en grensarbeiders, evenals de jobbonus plus voor zelfstandigen gerealiseerd.

11) <u>WSE digitaliseringsinitiatieven naar partners (data, loketten …)</u>

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

- Het gebruikersonderzoek in functie van de behoeftenanalyse is afgerond en verdere detailanalyse opgestart.

- Na de eerste implementatie van het digitaal cijferportaal in samenwerking met het Steunpunt Werk, waar trendindicatoren en Vlaanderen binnen Europa centraal stonden, wordt er momenteel een dashboard rond Arbeidsmarktprojecties en Pendel voorbereid. Drie sectorconvenanten-dashboards werden online geplaatst, als onderdeel van het project om gegevensdatabanken op een opendata-platform beschikbaar te stellen.

- Het opendata-portaal 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 september 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.

e. Verhoging aanbod online opleidingscursussen

Naar aanleiding van de coronacrisis heeft de 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 de 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.

f. VDAB digitale contactstrategie werkzoekenden

De VDAB hanteert een dienstverleningsmodel waarbij het 'digital first' principe wordt gehanteerd. De contactstrategie van de VDAB bestaat uit 3 lagen: een digitale laag, een human-digital laag en een face-to-face-laag. In de digitale laag biedt de VDAB een online account en digitale tools aan om zelf aan de slag te gaan. In de human-digital laag biedt de VDAB klanten telefonisch of online (bijvoorbeeld via chat) ondersteuning aan bij het gebruik van de online tools. Voor wie meer ondersteuning nodig heeft, voorziet de VDAB in 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.

3. Waals gewest

De "Conseil économique, social et environnemental de Wallonie" (CESE Wallonie) waarschuwt de Waalse regering in zijn advies A.1490 van 23 mei 2022 over het Waals plan om uit de armoede te geraken voor 2022-2024 (le Plan wallon de sortie de la pauvreté 2022-2024), met betrekking tot de digitale kloof, voor de neiging om alle diensten voor de bevolking te willen digitaliseren.

Verder wordt het "Plan de relance pour la Wallonie" (Relanceplan voor Wallonië), dat 13 projecten bevat om de digitalisering van Wallonië te intensiveren, verder uitgewerkt.

Daarnaast werd in 2022 de digitale strategie "Digital Wallonia" geüpdatet om er met name de digitale prioriteiten van de Europese Unie in te integreren, evenals de in het raam van het Relanceplan voor Wallonië uitgetrokken middelen, dat als gevolg van de coronacrisis werd uitgewerkt.

Digital Wallonia is in zijn geactualiseerde versie onderverdeeld in 5 ambities die ervoor zorgen dat het gevoerde beleid voor de digitale transformatie van Wallonië samenhangend en duurzaam is. Elk van die ambities bevat één of meer programma's:

- De ambitie "digitale gebruiken", die een pragmatische aanpak moet ondersteunen die iedereen in staat stelt alle mogelijkheden van digitale technologie te zien en de voordelen ervan te benutten in zowel privé- als beroepsleven.

  Deze ambitie bestaat uit vijf programma's:

  - Digital Wallonia 4 citizens (acties inzake digitale inclusie van burgers);
  - DW 4 Edu (verstrekken van digitale apparatuur aan scholen en ontwikkeling van digitale vaardigheden in het bijzonder in coderen en programmeren, algoritmische logica en robotica);
  - Digitale organisatie ter coördinatie van de begeleidingsacties met het oog op de ontwikkeling van waarden, werkwijzen en apparatuur van de "digital workplace". Dit programma richt zich tot hr-diensten, consultants en bestuurders;
  - Digitaal leiderschap stelt middelen ter beschikking van bestuurders zodat die hun in rol in de digitale transformatie kunnen spelen;
  - UpSkills Wallonia wil via interne mobiliteit vaardigheden ontwikkelen om het tekort aan gekwalificeerde profielen op de arbeidsmarkt op te vangen.

- De ambitie "intelligent grondgebied", die van Wallonië een laboratorium wil maken voor innovatieve digitale oplossingen voor klimaat, gezondheid, milieu en mobiliteit. Deze ambitie omvat vier programma's:

  - Versnelde aanneming van AI en ontwikkeling van het ecosysteem ervan;
  - Cyberwal by Digital Wallonia: wil de cyberbeveiligingsactoren in Wallonië op het gebied van onderzoek, innovatie en opleiding verenigen;
  - "Smart Région": wil de prestaties en de duurzaamheid van het grondgebied versterken via een nieuw governancemodel voor slimme steden (steunkader voor samenhang, versnelling en zichtbaarheid van lokale projecten, innovatief e-gezondheidsaanbod);

- "Giga Région": betreft de dekking van telecommunicatienetwerken.

- De ambitie "digitale economie", die de kwalitatieve groei wil ondersteunen en de werkgelegenheid wil ontwikkelen door de digitaliseringsgraad van ondernemingen te verhogen. Een tweede doelstelling is het verhogen van het niveau van innovatie en Europees leiderschap van Waalse bedrijven door het gebruik van geavanceerde technologieën.

  Die ambitie omvat zes programma's: industrie van de toekomst (versnelling van de digitale transformatie van productiebedrijven en verbetering van hun concurrentievermogen), "Digital Wallonia 4 business" (bewustmaking en begeleiding van de actoren van de Waalse economie bij de uitdagingen en kansen van de digitale technologie), Digital commerce (versnelling van de digitale transformatie van bedrijven via e-commerce en digitale marketing), Landbouw van de toekomst (digitale uitrol in landbouwbedrijven), Bouwindustrie van de toekomst (ondersteuning en versnelling van het digitale transformatieproces van bedrijven in de bouwsector) en digital EES (vergroting van de digitaliseringsgraad van bedrijven in de sociale economie);

- De ambitie "digitale innovatie": betreft een netwerk van zeer innovatieve digitale bedrijven. De ontwikkeling van de digitale sector moet leiden tot een economie die crisisbestendiger is en moet de economische kansen van de groene transitie en de circulaire economie integreren.

  Deze ambitie omvat vier programma's: Digital Wallonia 4 circular (link tussen het digitale en het milieu), Digital Wallonia 4 Startups (steun aan digitale en technologische start-ups), Digital Wallonia International (verhoging van de zichtbaarheid en aanwezigheid van de Waalse digitale sector op internationaal niveau) en Research & Deep Tech (steun aan onderzoekers gespecialiseerd in de digitale sector).

- De ambitie "digitale administratie", programma "Wallonie as a service". De administratie moet 100 % digitale oplossingen invoeren. De openstelling en activering van overheidsgegevens moet burgers, bedrijven, verenigingen en besturen in staat stellen mee te werken aan governance. Ten slotte moeten overheidsdiensten dienen als experimenteer- en inzetgebied voor innovatieve en herhaalbare digitale oplossingen.

4. Duitstalige Gemeenschap

In de Duitstalige Gemeenschap lopen momenteel de volgende projecten:

- Op het gebied van glasvezel: om een dekking van het hele grondgebied te bereiken, heeft de regering van de Duitstalige Gemeenschap de beslissing genomen om te investeren in de uitrol van het glasvezelnetwerk. Daartoe werd in het najaar van 2022 een publiek-private samenwerkingsvennootschap opgericht. De werkzaamheden startten in 2023 en zullen naar verwachting in 2026 voltooid zijn.

- Wat de digitale strategie betreft: de regering van de Duitstalige Gemeenschap heeft besloten een digitale strategie aan te nemen. De uitwerking van die strategie wordt toevertrouwd aan het ministerie van de Duitstalige Gemeenschap.

- Met betrekking tot het jobportaal: de dienst voor arbeidsbemiddeling van de Duitstalige Gemeenschap (ADG) heeft een nieuw jobportaal dat openstaat voor werkzoekenden en werkgevers.

- Met betrekking tot de barometer van de digitaliseringsgraad van de burgers van de Duitstalige Gemeenschap: de Sociaal-economische en Sociale Raad van de Duitstalige Gemeenschap (WSR) werkt voor het eerst nauw samen met het Digitaal Agentschap van Wallonië om een enquête uit te werken over de digitaliseringsgraad van de burgers van de Duitstalige Gemeenschap.

***

BIJLAGEN

Bijlage 1 – Samenvatting van het rapport van de Nationale Arbeidsraad

In dit rapport maakt de Nationale Arbeidsraad (NAR), op basis van de hem toegezonden bijdragen, een overzicht op van de acties die de sociale gesprekspartners op interprofessioneel, gewestelijk en sectoraal niveau hebben genomen op het gebied van digitalisering.

Uit die bijdragen komen raakvlakken naar voren, en dan voornamelijk de volgende:

- Op federaal en sectorniveau: meer aandacht voor deconnectie en telewerk;
- De voortzetting van eerdere plannen en projecten, eventueel met aanpassingen;
- Een intensivering van de digitale transformatie van de overheidsinstanties, de ondernemingen en de maatschappij, met name door het versterken en inzetten van digitale instrumenten en de digitale economie, meer aandacht voor administratieve vereenvoudiging, door middel van ondersteuning, opleiding, bewustmaking ….

<u>Op federaal niveau:</u>

- De NAR heeft zijn werkzaamheden voortgezet voor de modernisering van het cao-kader dat van toepassing is op structureel telewerk. Op korte termijn zal hij zich buigen over de impact van artificiële intelligentie en algoritmes op het werk;

- De sectoren, en bij ontstentenis, de ondernemingen met ten minste 20 werknemers, moeten de modaliteiten van het recht op deconnectie vaststellen, alsook mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen (zie punt "Op sectorniveau");

- Wat opleiding betreft, hebben de NAR en de CRB (Centrale Raad voor het Bedrijfsleven) zich uitgesproken over een voorontwerp van wet dat een "Federal Learning Account" moet instellen om op federaal niveau de informatie over opleidingsrechten en de gevolgde opleidingen weer te geven en te beheren;

- Wat e-commerce betreft, heeft de CRB een rapport uitgebracht over de uitdagingen in het kader daarvan voor de distributiesector, als eerste bijdrage aan een regeringsstrategie. Tijdens hun werkzaamheden hebben de sociale partners werkgelegenheid als voornaamste denkgebied aangemerkt;

- De sociale partners en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid ontwikkelen projecten om tot een toekomstbestendige digitale sociale zekerheid te komen. In dat raam heeft de NAR zijn leidende beginselen inzake vereenvoudiging en (digitale) modernisering van de sociale administratie geüpdatet;

- De NAR heeft zich herhaaldelijk uitgesproken vóór de invoering en/of uitrol van digitale tools in verband met de uitoefening van sociale rechten (eBox, Mult-eMediatt-project, TRIO-databank …), met inbegrip van de algemene in acht te nemen beginselen. Hij heeft ook herinnerd aan zijn bezorgdheden op het vlak van e-inclusie, ook met het oog op armoedebestrijding;

- Tot slot blijven de elektronische archivering en verzending van sociale documenten, alsook elektronisch stemmen (op afstand) tijdens de sociale verkiezingen aandachtspunten van de NAR.

Op sectorniveau: 29 (sub)sectoren hebben een cao over deconnectie neergelegd. In die cao's wordt het volgende vastgesteld: het toepassingsgebied van de cao, de definitie van het recht op deconnectie, de uitzonderingen op dat recht op deconnectie, de praktische modaliteiten en instructies die moeten worden gevolgd voor de toepassing van het deconnectierecht, de analyse en preventie, de opleiding en de bewustmakingsacties. Veel cao's hebben betrekking op alle werkgevers en werknemers, ongeacht de omvang van de onderneming.

Daarnaast werden er 340 ondernemingscao's betreffende het recht op deconnectie neergelegd. Op basis van de beschikbare gegevens over de arbeidsreglementen kan geen exacte analyse worden gemaakt, maar er kan wel worden vastgesteld dat er in korte tijd een aanzienlijke toename is van het aantal wijzigingen van de arbeidsreglementen.

Bovendien heeft een aantal sectoren bepalingen aangenomen met betrekking tot opleiding op het vlak van digitalisering, en zijn er een paar sectoren die telewerk aanmoedigen.

Op gewestelijk niveau:

- In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben de in Brupartners verenigde sociale partners zich in een advies uitgesproken over het plan voor digitale toegankelijkheid dat werd ingevoerd door de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit Plan, dat rond 4 pijlers is opgebouwd (Bewustmaken – Bundelen – Uitrusten – Begeleiden), stelt voor de periode 2021-2024 concrete maatregelen voor om de toegankelijkheid van digitale technologie te verbeteren, om vanaf de jongste leeftijd opleidingen te organiseren en om het hele Brusselse publiek te begeleiden.

Daarnaast wordt er een plan voor administratieve vereenvoudiging geleid door Easy Brussels, het bureau dat instaat voor de digitale transitie en de administratieve vereenvoudiging van de instellingen.

- In Vlaanderen sloten de sociale partners en de Vlaamse Regering op 14 december 2020 het akkoord "Alle Hens aan Dek" waarin verschillende initiatieven rond digitalisering werden genomen, zoals competentiechecks, een gepersonaliseerd digitaal loopbaanplatform, digitale jobbeurzen en events, de digitalisering van de partnerwerking van de VDAB, de versterking van de digitale vaardigheden van werkzoekenden en een digitaal taalaanbod, een digitaal opleidingsplatform, een vernieuwde werkgeversbenadering door de VDAB, WSE-digitaliseringsinitiatieven naar werkgevers, burgers en partners; een leer- en loopbaanrekening en de uitrol van de visienota "Naar een leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen".

  Naar aanleiding van de coronacrisis heeft de VDAB verder ingezet op de renovatie en de productie van bestaande en nieuwe modules in het digitaal opleidingsaanbod.

  De VDAB hanteert ten slotte een dienstverleningsmodel waarbij het "digital first"-principe wordt gehanteerd, waarbij de contactstrategie bestaat uit 3 lagen. In de digitale laag biedt de VDAB een online account en digitale tools aan om zelf aan de slag te gaan. In de human-digital laag biedt de VDAB klanten telefonisch of online ondersteuning aan bij het gebruik van de online tools. Voor wie meer ondersteuning nodig heeft, voorziet de VDAB een face-to-face-dienstverleningsaanbod om werkzoekenden te begeleiden naar een gepaste job.

- In het Waalse gewest leggen de in de CESE Wallonie verenigde sociale partners in hun advies A.1490 van 23 mei 2022 de nadruk op de digitale kloof.

  Ze hebben ook bijgedragen aan de digitale strategie "Digital Wallonia", die in 2022 werd geüpdatet om er met name de digitale prioriteiten van de Europese Unie en de in het raam van het Plan voor herstel en veerkracht uitgetrokken middelen in te integreren.

- In de Duitstalige Gemeenschap lopen momenteel verschillende projecten, waaronder de invoering van een nieuw jobportaal dat openstaat voor werkzoekenden en werkgevers en een enquête over de digitaliseringsgraad van de burgers van de Duitstalige Gemeenschap die wordt gehouden door de Sociaal-economische en Sociale Raad van de Duitstalige Gemeenschap (WSR) in nauwe samenwerking met het Digitaal Agentschap van Wallonië.

***

SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

Direction générale Relations collectives de

rue Ernest Blerot 1 - 1070 Br
02 233 41 11 - rct@emploi.belgi

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:	Vos références:	Nos références:	Bruxelles,
25 avril 2023	PdF/AB-S/101858	RCT/AD/MKO-OPC/2023-2444 (in) 2023– 2472 (out)	

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,

Veuillez 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 2022prévoit 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.

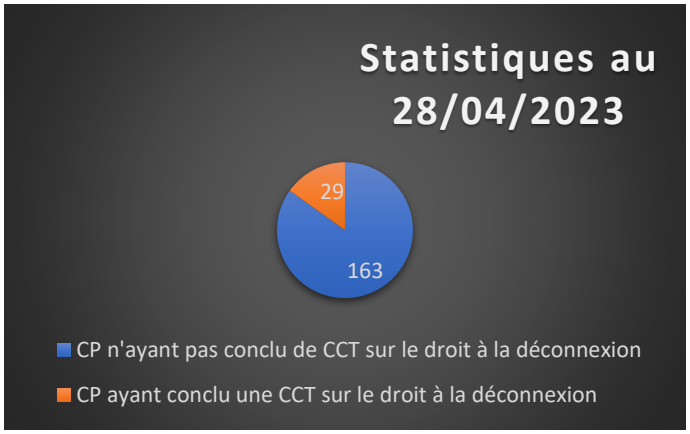
Au 1er avril 2023, on dénombre 99 commissions paritaires et 64 sous-commissions paritaires.

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 1er 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 critique[1] ;
- Lorsque d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le travailleur ;
- La force majeure ;
- L'urgence[2] ;
- 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.

- **<u>La digitalisation.</u>**

Depuis le 1er 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 formation 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 **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 ;	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

Votre personne de contact :
Guy VAN GYES, Directeur Général
guy.vangyes@werk.belgie.be

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 1er 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 **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**	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, clans leur règlement de travail.**	1- Les ouvriers qui exercent une fonction critique clans 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 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 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			2- Les fonctions pour lesquelles, exceptionnellement, d'autres accords auraient été conclus avec le travailleur. 3- La force majeure (cf. art 26, §1er de la loi sur le travail du 16 mars 1971).	Le travailleur ne peut être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) en dehors des heures de travail ou des périodes d'absence légale. Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer, fin 2024, l'application de cette convention clans le secteur.	
127.00 CP pour le commerce de combustibles PC voor de handel in brandstoffen	Dépôt: 29/03/2023 Enregistrement: 17/04/2023 N° 179042	La CCT s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la CP 127. La CCT supplétive s'applique aux entreprises comptant **20 travailleurs ou plus** qui ne disposent pas, au plus tard **le 1er 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	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.	Absence de définition de ce qu'il faut entendre par fonction critique ; Définition de l'urgence ; **CCT similaire à celle de la SCP 140.03**	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	Dépôt : 30/03/2023 Enregistrement : 17/04/2023 N° 179043	La CCT s'applique aux employeurs ressortissant à la SCP 328.01 et à tous les travailleurs au service de ces employeurs.	*« Il peut être nécessaire que **certains travailleurs** soient contactés en dehors des heures de travail. »* **La CCT reste ainsi vague sur quelles catégories de travailleurs pourront être contactées en dehors des heures de travail.** L'art. 4 prévoit tout de même que **le travailleur qui est de garde** doit être joignable selon ce qui a été convenu.	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 ; Une évaluation sera faite au **moins une fois par an au sein du CPPT**.	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	CCT du 28/03/2023 Pas encore enregistrée	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.** 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	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	Définition de l'urgence ; **CCT supplétive qui s'inspire de celle des banques**	28/03/2023 pour une durée indéterminée
331.00 CP pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé	CCT du 03/04/2023 Pas encore enregistrée	La CCT s'applique aux employeurs et à leurs salariés membres de la CP	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	01/04/2023 pour une durée indéterminée

PC voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector		flamande de l'aide sociale et de la santé (331).		chapitre 2, section 2 de la loi du 26 mars 2018 ; Un employé ne peut pas être sanctionné pour inaccessibilité (numérique) pendant une période de déconnexion ; **CCT similaire à celle de la CP 318.02.**	
152.01 SCP pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre de la communauté flamande PSC voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs van de Vlaamse gemeenschap	CCT du 29/03/2023 Pas encore enregistrée	La CCT s'applique aux employeurs des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté flamande et aux ouvriers sans distinction de genre. **La CCT ne s'applique pas aux écoles supérieures.**	1- Lorsque d'autres accords ont été passés de manière collective ou individuelle avec un ou des travailleurs ; 2- La force majeure ; 3- 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 ; 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. L'employeur ne doit encourager en aucun cas l'utilisation d'outils numériques officiels ou privés tels que les médias sociaux, WhatsApp, etc. 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 ; 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.	29/03/2023 pour une durée indéterminée
SCP 225.01 SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DES INSTITUTIONS DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNE DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE INRICHTINGEN VAN HET GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP	CCT du 29/03/2023 Pas encore enregistrée	La CCT s'applique aux employeurs des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté flamande et aux employés sans distinction de genre. **La CCT ne s'applique pas aux employés administratifs et les éducateurs des internats.** **La CCT ne s'applique pas aux écoles supérieures.**	1- Lorsque d'autres accords ont été passés de manière collective ou individuelle avec un ou des travailleurs ; 2- La force majeure ; 3- 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 ; 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. L'employeur ne doit encourager en aucun cas l'utilisation d'outils numériques officiels ou privés tels que les médias sociaux, WhatsApp, etc. 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 ;	29/03/2023 pour une durée indéterminée

				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. **CCT identique à celle de la SCP 152.01**	
SCP 225.01 SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DES INSTITUTIONS DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNE DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE INRICHTINGEN VAN HET GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP	CCT du 29/03/2023 Pas encore enregistrée	La CCT s'applique aux employeurs et aux employés qui ressortissent à la SCP 225.01. **Cette CCT s'applique uniquement aux employés administratifs et les éducateurs des internats.** **La CCT ne s'applique pas aux écoles supérieures.**	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 ; 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. 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.	29/03/2023 pour une durée indéterminée
330.00 CP des établissements et des services de santé PC voor de gezondheidsinrichtigen en diensten	CCT du 17/04/2023 Pas encore enregistrée	La CCT s'applique aux employeurs et leurs travailleurs qui ressortissent à la CP 330	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 ; En aucun cas l'employeur n'encourage l'utilisation d'outils numériques privés tels que les médias sociaux et autres ; 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.	17/04/2023 pour une durée indéterminée
302.00 CP de l 'industrie hôtelière PC voor het hotelbedrijf	CCT du 21/04/2023 Pas encore enregistrée	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 ;** 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 ;	1- Pour des raisons exceptionnelles ou imprévues qui nécessitent une action qui ne peut pas attendre la prochaine période de travail. 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.	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**)	01/04/2023 pour une durée indéterminée

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: - 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: - 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 COMMUNAUTÉ 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: - 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
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	**Champ d'application** ***Travailleurs et employeurs des Agences immobilières sociales et des Associations de promotion du logement*** 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. **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. <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.
CP 320.00 COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES DE POMPES FUNÈBRES	174487/co/320.00 03/05/2022 01/07/2022-DI	*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.* *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.* *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*

		moyen de faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des collaborateurs. Il faut toujours garder cet objectif à l'esprit. (…) **3. DROITÀ DEMANDERLETÉLÉTRAVAIL** 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. (…) **5. MISEÀ DISPOSITIONDEMATÉRIEL** 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. (…) **6. DROITÀ 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. (…) **7. INDEMNITÉDETÉLÉTRAVAIL** 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.
CP 319.01 SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES ÉTABLISSEMENTS ETSERVICES 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	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: - 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	**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: - 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	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: - 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	**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: - 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 331.00 COMMISSION PARITAIRE POUR LESECTEUR FLAMAND DE L'AIDE SOCIALE ETDES SOINS DE SANTÉ	174509/co/331.00 07/03/2022 07/03/2022 - 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: - 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 337.00 COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR LE SECTEUR NON-MARCHAND	174515/co/337.00 09/05/2022 09/05/2022 – 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: - 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

		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. 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. **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. 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. 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. **Article 7** Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits collectifs que lorsqu'ils travaillent dans les locaux de l'employeur. En particulier, ils ont le droit de communiquer avec les représentants des travailleurs et vice versa. 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.

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		

Votre personne de contact :
Guy VAN GYES, Directeur Général
guy.vangyes@werk.belgie.be

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

Votre personne de contact :
Guy VAN GYES, Directeur Général
guy.vangyes@werk.belgie.be

brupartners.brussels
concertation économique et sociale
economisch en sociaal overleg

10/05/2023

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 CNT[1] qui, dans le cadre de la préparation d'un rapport annuel de mise en œuvre 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 1er 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/advices/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/advices/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'usager) ;
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.

SERV
sterk door overleg

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

contactpersoon	**ons kenmerk**	**Brussel**
Wim Knaepen wknaepen@serv.be	SERV_BR_20230511_Europese_kaderovereen-komst_digitalisering	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 tijdsonafhankelijk 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 herstelwet 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 werkenden, een digitale tool waarmee werknemers op eigen initiatief hun generieke competenties kunnen toetsen. Binnen de applicatie zitten ook opleidingssuggesties 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 opleidingssuggesties 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 ifv. 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 contactstratege 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.

CESE Wallonie

Conseil économique, social
et environnemental de Wallonie

Doc.2023/N.204
PBx/FDe

Liège, le 8 mai 2023

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 Europe[2], SMEunited[3] et BusinessEurope[4].

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'efficience 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 règlementations 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 Wallonne ; 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 télégérer 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 réplicables 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 étroit 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.

* * * * *

WSR Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Eupen, le 10.05.2023

Ostbelgien

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.

Quartum Center · Hütte 79 – Box 18 · B-4700 Eupen
Tel. +32 87 56 82 06 · Fax +32 87 56 82 08 · info@wsr-dg.be · **www.wsr-dg.be**

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

Stephan Mathieu
Secrétaire du WSR