

ECHO

FGTB

La lettre d'information des services d'études
de la FGTB et des Interrégionales
ne paraît pas en juillet et août

E.R: Jean-Marie De Baene • Rue Haute 42, 1000 Bruxelles
Bureau dépôt: Bruxelles X

sommaire

Numéro 10, décembre 2021

■ Economie

La CES et la FGTB veulent une politique
climatique européenne plus sociale

■ Entreprises

Projet-pilote vaccination booster
dans les entreprises

■ Politique sociale

Les interlocuteurs sociaux s'accordent
sur une prolongation de la CCT
temporaire 149 sur le télétravail

Le CNT rend un avis unanime quant au projet
de plan stratégique 2022 – 2025 du SIRS

■ Ombuds social

Certificat interuniversitaire en sécurité sociale
et marché du travail

■ Echo région Bruxelles

Test PME

■ Echo région Wallonie

Réforme fiscale wallonne : un
manque d'ambition criant

■ Echo région Flandre

Réexamen approfondi au niveau de la Flandre

■ Europe & Relations Internationales

Les bonnes pratiques de la
coopération syndicale

Réforme de l'OMC - Priorité syndicale :
lutter contre le dumping social

Le télécharger?

www.fgtb.be/publications

Le recevoir par mail?

echo@fgtb.be

WWW.FGTB.BE

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

Le spectre de l'inflation

Notre indexation automatique est, depuis de nombreuses années déjà, la seule garantie de stabilité du pouvoir d'achat des ménages. Une stabilité dont nous aurons grand besoin au cours des prochaines années après la pandémie.

L'inflation est élevée : entre novembre 2020 et novembre 2021, les prix ont augmenté de 5,64%. La cause se situe essentiellement du côté des prix de l'énergie. Il existe un large consensus pour dire que cette poussée d'inflation s'arrêtera milieu 2022. Naturellement, les discussions sur l'indexation automatique battent leur plein, ce qui est cynique. Cinq CEO belges sur dix ont touché en 2020 un bonus supérieur ou égal au bonus de 2019. 2020, souvenez-vous, une année catastrophique pour l'économie, l'année aussi au cours de laquelle plus d'un million de Belges ont été mis en chômage temporaire. Cette année et l'année prochaine, les travailleurs belges ne recevront qu'une maigre augmentation salariale : 0,4% en sus des indexations automatiques. Entre-temps, les marchés boursiers ont connu une hausse de 50%. Depuis la crise financière, les travailleurs belges n'ont pas bénéficié d'une hausse réelle du pouvoir d'achat, contrairement à leurs collègues des pays voisins.

L'inflation est élevée, mais il n'y a pour l'heure aucune raison de crier au loup. L'inflation a été très faible pendant des années et, même aujourd'hui, la valeur indicative pour l'inflation annuelle n'est que légèrement au-dessus des 2% préconisés par la Banque centrale européenne. En outre, en Belgique, un choc des prix ne se traduit pas directement en une augmentation salariale générale dans l'ensemble de l'économie, ceci grâce à notre « système intelligent d'indexation automatique » (dixit l'ancien eurocommissaire Olli Rehn).

D'un côté, la base de l'indexation automatique est formée par un indice-santé lissé ayant pour effet d'amortir les pics. Cet indice est actuellement d'1,72% sur base annuelle. D'un autre côté, il y a des dizaines de CCT sectorielles différentes relatives à l'indexation. Ces CCT déterminent la fréquence et le moment de l'indexation dans tous ces secteurs. Comme ceux-ci sont différents, l'indexation se retrouve largement étalée dans le temps.

Tout ceci fait en sorte que les augmentations salariales ne sont pas supérieures à celles de nos pays voisins. Comme si, dans ces pays, les syndicats ne tenaient pas compte des projections d'inflation dans leurs dernières revendications salariales. Aux Pays-Bas, le secteur du métal connaîtra pour les 2 prochaines années une augmentation salariale de 5,3% avec une projection d'inflation autour de 4%. Dans le secteur de la construction en Allemagne, les salaires vont augmenter de plus de 6% avec une inflation de 4,5%. Leurs revendications salariales sont toujours supérieures aux chiffres de l'inflation. Ce que nous ne voyons plus depuis des années en Belgique.

En bref, une poussée d'inflation entraîne bien une indexation salariale temporairement plus élevée, mais celle-ci est largement étalée dans le temps. Au cours des années à venir, nous aurons bien besoin d'une stabilité du pouvoir d'achat. Ce n'est pas le moment de remettre ce système en question ou de parler de réforme. Les secteurs qui connaissent aujourd'hui une augmentation salariale plus élevée, ont pu profiter pendant des années d'une inflation et d'une indexation faibles. En tant que bons gestionnaires, ils ont très probablement utilisé cette marge de manœuvre financière pour constituer des réserves et optimiser leur modèle d'entreprise. Pourquoi devrions-nous donc maintenant craindre le spectre de l'inflation ?

Tarifs sociaux des télécoms (fixe, mobile, internet) - Consultation publique sur un projet de réforme

Fin novembre, l'IBPT a lancé, à la demande de la Vice-Première Ministre Petra De Sutter, une consultation relative à la réforme des tarifs sociaux en matière de télécoms.

Les principales modifications proposées sont les suivantes :

- automatisation des tarifs sociaux fixes;
- introduction d'un tarif social mobile;
- adaptation des catégories de bénéficiaires du tarif social : le tarif social fixe est octroyé aux personnes bénéficiant de l'intervention majorée, et le tarif social mobile est octroyé aux personnes bénéficiant de l'intervention majorée qui souffrent d'une déficience visuelle ou d'une déficience auditive;
- indexation des montants de réduction.

Pour savoir comment procéder pour réagir à cette consultation publique qui se terminera le 30 décembre 2021 et pour télécharger le formulaire de couverture à joindre à la réponse, rendez-vous sur le site de l'IBPT à l'adresse suivante :

<https://www.ibpt.be/consommateurs/publication/consultation-concernant-lavant-projet-de-loi-portant-reforme-des-tarifs-sociaux-relatifs-aux-services-de-communications-electroniques>

ECONOMIE

La CES et la FGTB veulent une politique climatique européenne plus sociale

En juin de cette année, la loi climatique européenne a été adoptée par le Conseil européen. Deux objectifs importants y sont ancrés : pour 2050, l'Union européenne doit être neutre sur le plan climatique et, pour 2030, les émissions de CO2 doivent avoir diminué de 55% par rapport à 1990.

L'échéance de 2030 est assez proche. Le 14 juillet, la Commission européenne a déjà proposé un ensemble de mesures visant à réaliser cet objectif de 55% de réduction des émissions de gaz à effet de serre d'ici là : le Fit for 55 package. Dans les mois et années à venir, des négociations auront lieu à ce sujet entre la Commission européenne, le Parlement européen et les États membres nationaux.

Parmi les nombreuses mesures proposées, nous retrouvons notamment :

- Un nouveau système d'échange de quotas d'émissions (ETS) séparé pour les secteurs du chauffage des bâtiments et du transport de sorte que dans ces secteurs également, les producteurs devront payer un prix par tonne d'émissions de CO2. En conséquence, les systèmes de chauffage et moyens de transport basés sur des combustibles fossiles deviendront plus chers pour les ménages et les entreprises.
- Un Fonds social pour le climat composé en partie des revenus de ce nouveau système ETS (25-50%) permettant aux États membres de protéger les ménages et microentreprises vulnérables contre les hausses de prix (via des compensations, des aides à la rénovation, des transports publics moins coûteux...)

Les 8 et 9 décembre, la Confédération européenne des syndicats (CES) a approuvé deux documents en complément d'une position prise précédemment sur l'ensemble du Fit for 55 package. Le premier document exige un cadre juridique pour une transition juste en complément du Fit for 55 package. Les mesures climatiques peuvent en effet avoir d'importantes conséquences (positives et négatives) pour les travailleurs dans différents secteurs. C'est pourquoi la CES souhaite notamment que les conséquences en matière d'emploi et les compétences nécessaires par pays, régions et secteurs soient répertoriées; que des investissements publics et privés massifs soient mobilisés pour la transition juste ; que les travailleurs

obtiennent un droit à l'information et à la consultation dans le développement de plans de transition juste ; que les pays ajoutent une stratégie pour une transition juste à leurs Plans nationaux énergétiques et climatiques ; et que la protection sociale et les services publics soient renforcés.

Le deuxième document porte sur le nouveau système ETS pour les bâtiments et le transport et le Fonds social pour le climat qui y est lié. La CES continue à s'opposer au nouveau système ETS parce qu'il présente de très nombreux inconvénients (effets de distribution dégressifs, pas nécessairement efficace pour réduire les émissions...). La CES est en revanche favorable à l'idée d'un Fonds social pour le climat parce qu'il est en tout cas nécessaire d'investir dans le logement et la mobilité durables, surtout pour les ménages vulnérables. C'est pourquoi la CES propose de créer un tel Fonds social pour le climat et de l'alimenter avec d'autres sources de revenus que les recettes ETS.

Si les décideurs politiques européens optaient malgré tout pour le développement d'un tel nouveau système ETS pour les bâtiments et le transport, la CES souhaite un Fonds social pour le climat beaucoup plus fort. Toutes les recettes du nouveau système ETS devraient revenir à ce Fonds (avec d'autres sources de recettes) et il devrait y avoir de l'argent pour soutenir les ménages vulnérables dans la transition trois ans au moins avant que le nouveau système ETS ne débute. En outre, les activités qui seront financées par le Fonds social pour le climat doivent venir en plus de ce que font déjà aujourd'hui les États membres.

La FGTB soutient l'ambition d'institutionnaliser une transition juste à tous les niveaux et milite, comme la CES, pour un Fonds social pour le climat et contre un nouveau système ETS pour les bâtiments et le transport. Nous continuons à marteler que la politique climatique doit avoir lieu avec un planning, des services publics forts, une régulation et une politique industrielle, plutôt que des mécanismes de marché injustes et inefficaces.

sacha.dierckx@fgtb.be

Projet-pilote vaccination booster dans les entreprises

Le 27 novembre 2021, la Conférence interministérielle Santé publique a approuvé le plan pour l'administration du booster à tous les adultes. Parallèlement, la CIM a donné à la Task force vaccination la possibilité d'utiliser, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, plusieurs canaux pour le booster (notamment via les médecins du travail). La Taskforce s'entendra à ce sujet avec les Communautés et les services et secteurs privés et publics intéressés.

Les interlocuteurs sociaux au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail ont reçu une note de concept sur laquelle ils doivent se prononcer.

Les interlocuteurs sociaux, et plus particulièrement les syndicats, se sont montrés très réticents étant donné qu'ils avaient déjà rejeté à l'unanimité l'idée de la vaccination générale sur le lieu de travail au début de la pandémie.

Après plusieurs négociations dans un court laps de temps et à la lumière de certains aspects et objectifs positifs (augmentation du taux de vaccination, attention pour les aspects de la vie privée, intervention des organes de concertation, etc.), ils ont malgré tout marqué leur accord conditionnel sur un projet limité moyennant des garanties relatives à une série de conditions de base.

Le respect du caractère volontaire de la vaccination et des garanties en matière de respect de la vie privée faisait partie des principes les plus importants. Une consultation et un accord préalables des interlocuteurs sociaux de l'entreprise concernée sont également prévus.

En outre, ne peuvent participer au projet-pilote que les grandes entreprises (plus de 1000 travailleurs sur le site) où le télétravail est impossible (travailleurs impliqués dans un processus de production actif) et qui disposent de leur propre service médical. Ceci afin d'éviter de surcharger les services de prévention externes. Le nombre d'entreprises pouvant participer sera limité de 10 à maximum 20 entreprises pour que l'exécution et l'évaluation du projet restent maîtrisables. La sélection de ces entreprises doit se faire en étroite concertation avec la Task force vaccination qui effectuera également une évaluation préalable et finale. Il sera également fait appel à l'Agence

fédérale des médicaments et des produits de santé pour le contrôle.

Les modalités pratiques du projet constituent également un volet important. Les médecins du travail sont seuls responsables pour une invitation et un listing préalables des travailleurs qui souhaiteraient s'inscrire pour une vaccination. Le contrôle du statut de vaccination (pour éviter une double vaccination) et le respect des intervalles nécessaires (de 2-4-6 mois entre la 2^e et la 3^e vaccination en fonction du vaccin utilisé) sont exclusivement confiés aux médecins du travail. Un enregistrement immédiat (dans les 12 heures) dans Vaccinnet doit veiller à ce que les travailleurs vaccinés ne reçoivent pas en parallèle une autre invitation du centre de vaccination régulier.

Pour mener à bien le projet-pilote, chaque entreprise sera liée à un centre de vaccination déterminé qui fournira les vaccins et le matériel nécessaire pour leur administration. Malgré le fait qu'il s'agisse d'un projet-pilote, la vaccination booster ne peut pas démarrer dans les entreprises préalablement à celle du reste de la population (pas de vaccination « privilégiée »).

Outre certains aspects positifs, les interlocuteurs sociaux ont quand même exprimé certaines inquiétudes. Avant tout, ils ne veulent pas voir le projet comme un « projet-pilote », mais comme un projet en soi qui ne peut pas constituer un précédent pour un ancrage structurel futur de campagnes de vaccination générale sur le lieu de travail (surtout lorsque les centres de vaccination fonctionnent correctement). Outre le respect des principes susmentionnés, les interlocuteurs sociaux au Conseil supérieur veulent toujours être impliqués, tant dans l'organisation générale du projet-pilote que dans son évaluation.

anna.makhova@fgtb.be

Le Conseil national du travail publie son coefficient de revalorisation 2022 des CCT 17 et 46

Fidèle à sa tradition annuelle, le CNT s'est penché sur la détermination d'un coefficient de revalorisation qui devrait s'appliquer aux montants prévus dans les CCT 17 (prépension) et 46 (travail de nuit) afin que ces montants puissent être liés à l'évolution des salaires conventionnels. Cette année, le coefficient est calculé sur une période d'un an (de septembre 2020 à septembre 2021).

Calculé sur cette période, le coefficient s'élève à 1,0026. Les adaptations des indemnités complémentaires s'opéreront, prorata temporis, sur la base de la formule suivante :

- *si l'indemnité complémentaire est calculée sur un salaire de référence antérieur à janvier 2021, le coefficient de revalorisation est de 1,0026 ;*
- *si l'indemnité est calculée sur la base du salaire de janvier, février ou mars 2021, le coefficient de revalorisation est de 1,00195 ;*
- *si l'indemnité est calculée sur la base du salaire des mois d'avril, mai ou juin 2021, le coefficient de revalorisation est de 1,0013 ;*
- *si l'indemnité est calculée sur la base du salaire des mois de juillet, août ou septembre 2021, le coefficient de revalorisation est de 1,00065.*

L'indemnité calculée sur la base du salaire pour les mois d'octobre, novembre ou décembre 2021 n'est pas adaptée.

La prolongation du congé de vaccination est approuvée

Le Conseil national du travail a rendu un avis positif concernant la prolongation du congé de vaccination jusqu'au 30 juin 2022.

Le petit chômage pour la vaccination est réglé par la loi du 28 mars 2021. Vu la nécessité de prolonger les vaccinations avec un booster, le gouvernement a demandé au CNT de rendre un avis sur un projet de loi. Le congé de vaccination peut ainsi être prolongé pour les travailleurs qui s'absentent à cet effet et pour les parents qui accompagnent leurs enfants mineurs au centre de vaccination.

La CNT a rendu un avis positif. Entretemps, le projet de loi a aussi été approuvé par la commission de la Chambre.

■ POLITIQUE SOCIALE

Les interlocuteurs sociaux s'accordent sur une prolongation de la CCT temporaire 149 sur le télétravail

Compte tenu de l'évolution de pandémie, le Gouvernement fédéral a dû adopter de nouvelles mesures pour tenter d'endiguer la propagation du virus, notamment sur le lieu de travail. Parmi ces mesures, le télétravail à domicile est à nouveau rendu obligatoire dans toutes les entreprises (sauf si cette forme d'organisation du travail est incompatible avec la nature de la fonction et/ou la continuité de la gestion de l'entreprise, de ses activités ou de ses services).

Afin d'encadrer juridiquement cette forme nouvelle de télétravail (qui n'était ni du télétravail structurel ni du télétravail occasionnel), une CCT temporaire 149 avait été conclue entre interlocuteurs sociaux au sein du CNT début 2021. Presque un an plus tard, le télétravail est de nouveau obligatoire mais la CCT temporaire 149 cesse normalement d'être en vigueur le 31 décembre 2021. Les négociations relatives à une évaluation et une actualisation d'un cadre général sur le télétravail n'ayant pas encore abouti, il devenait urgent de trouver

une solution si les mesures de télétravail obligatoire se prolongeaient au-delà du 31 décembre 2021. Il a donc été convenu de prolonger ladite CCT 149 durant un trimestre, jusqu'au 31 mars 2022.

Nous avons insisté sur l'urgence et la nécessité de reprendre les négociations à propos d'un cadre général sur le télétravail au plus vite. L'une des nombreuses priorités de la FGTB est de mettre un terme à l'assimilation abusive entre télétravailleur à domicile et travailleur à domicile, car cette interprétation prive les télétravailleurs à domicile des dispositions protectrices sur la durée du temps de travail et cela mène à des abus et des pratiques d'entreprise inacceptables. Ce point devra être le premier à l'ordre du jour de la réouverture des négociations.

hugues.ghenne@fgtb.be

Le CNT rend un avis unanime quant au projet de plan stratégique 2022 - 2025 du SIRS

Le Service d'information et de recherche sociale (SIRS) publie, pour une durée de 4 ans, un plan stratégique de lutte contre la fraude sociale. Un projet de plan a été soumis pour avis urgent aux interlocuteurs sociaux siégeant au Conseil national du travail. Ce plan est divisé en 7 objectifs stratégiques : réduire la fraude sociale et le dumping social en renforçant la coopération européenne et internationale ; assurer la compétitivité de nos entreprises et garantir ainsi une concurrence loyale ; créer un marché du travail inclusif qui garantit la sécurité et la santé au travail pour tous les travailleurs ; renforcer les services d'inspection pour leur assurer une plus grande capacité d'action et un plus grand poids ; simplifier l'administration (y compris la numérisation), la législation et améliorer l'information pour accroître la transparence, prévenir les irrégularités involontaires et lutter contre l'ingénierie sociale ; augmenter le risque d'être pris et améliorer l'efficacité des sanctions ; prévenir la fraude sociale.

La FGTB s'est montrée favorable mais critique. Premièrement, les interlocuteurs

sociaux doivent pouvoir disposer de plus de temps à l'avenir pour analyser un plan stratégique qui s'appliquera sur 4 ans. Nous avons également pointé l'absence de toute référence à la nécessité de promouvoir et organiser la formation des différents services composant l'inspection sociale, notamment aux nouveaux phénomènes de fraude. Troisièmement, nous avons rappelé l'importance de renforcer, conformément à l'accord du Gouvernement, les différents services d'inspection social pour qu'ils puissent mener à bien leurs missions. Enfin, nous regrettons que le projet de plan stratégique ne précise ni de quelle manière seront atteints les différents objectifs stratégiques, ni la façon dont seront concrétisées les actions.

hugues.ghenne@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Certificat interuniversitaire en sécurité sociale et marché du travail

Le centre de formation continue en sciences humaines et sociales de l'ULB, en collaboration avec le département d'économie appliquée de l'ULB, la Solvay Brussels School et l'ULiège proposent d'appréhender le fonctionnement de la sécurité sociale et du marché du travail et de rendre intelligibles ses fondements juridiques et économiques, ainsi que les données chiffrées sur les politiques sociales. En raison de son mode de gestion paritaire, le fonctionnement de la sécurité sociale est particulier des autres matières.

Le certificat offre une vue théorique de la répartition des compétences en matière de sécurité sociale et d'emploi entre les différentes entités fédérées suite à la 6ème réforme de l'Etat. Le certificat a aussi pour objectif d'analyser les aspects pratiques de la sécurité sociale, tant dans l'élaboration des budgets et pour la gestion de la sécurité sociale, que dans le cadre de la formation des salaires et ses liens avec les politiques d'emploi.

La formation est limitée dans la durée et tous les aspects des différentes branches de la sécurité sociale ne peuvent être couverts en détails. Les organisateurs ont donc opté pour une analyse approfondie de la branche des pensions, tant dans son fonctionnement dans le secteur privé que dans le public.

Les cours sont organisés en français, en journée, au Solbosh, tous les vendredis du 18/02 au 3/6/2022.

Les tarifs sont de 1695 euros ou 1495 euros pour les chercheurs, 1395 euros pour les chercheurs attachés à l'ULB ou à l'ULiège.

Le programme : <https://www.ulb.be/fr/programme/fc-726>

Le programme est accessible aux détenteurs d'un diplôme de 1er cycle supérieur ou via la valorisation des acquis de l'expérience.

caroline.verdoot@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Test PME

Dans le cadre du Small Business Act et du Plan bruxellois de simplification administrative, la Ministre de l'économie, Barbara Trachte, a proposé la mise en place d'une analyse ex ante d'incidences des politiques régionales sur le PME. L'objectif du Test est de diminuer les éventuels impacts négatifs de tout avant-projet d'ordonnance ou projet d'arrêté sur les PME.

Ce projet a été soumis à Brupartners et a fait l'objet d'une contribution divisée des interlocuteurs sociaux.

La Ministre ayant invoqué l'urgence, Brupartners a rappelé son inquiétude quant à la récurrence des demandes de remises de contributions et d'avis à traiter dans l'urgence.

La FGTB, rejointe par les autres organisations syndicales, a réfuté le caractère urgent du projet et demandé une concertation plus approfondie. La FGTB a souligné que si elle pouvait partager l'objectif d'une simplification administrative pour les PME, celle-ci ne pouvait nuire aux capacités de régulation des pouvoirs publics.

Le Test PME pourrait, en effet, aboutir à placer l'ensemble des législations protectrices de

l'intérêt général sous le regard de l'intérêt économique des entreprises sans prendre en compte l'ensemble des dimensions du développement durable : le social, l'économie et l'environnement (y compris la santé). La FGTB a demandé que le Test PME prenne la forme d'un test unique, rassemblant l'ensemble des tests ou analyses d'impact existant en Région de Bruxelles-Capitale, et soit en mesure d'évaluer l'incidence des législations bruxelloises sur d'autres critères que la seule dimension économique.

La FGTB a enfin regretté le manque de transparence qui entoure l'analyse d'incidences. Elle est notamment préoccupée par le fait que la réalisation de ces analyses d'incidence puisse être confiée, par l'intermédiaire de marchés publics, à des prestataires externes ce qui est en mesure de nuire à la neutralité et à la transparence de ces analyses.

samuel.droolans@fgtb.be

Pas de mise en balance des intérêts en cas de licenciement implicite

Le 6/9, la cour de Cassation a rendu un important arrêt de principe concernant la modification unilatérale de conditions de travail essentielles. Après sa reprise du travail suite à une maladie, une employée constate que ses conditions de travail ont été modifiées et invoque un licenciement implicite. Sur la base d'une mise en balance des intérêts de l'employeur et de l'employée, la cour du Travail de Bruxelles a jugé que la modification des conditions de travail se résumait à une légère modification et a considéré que l'employeur n'avait pas mis fin au contrat de travail. L'employée conteste en cassation cette vision de la cour du Travail. Dans l'arrêt S.20.0013.N., la cour de Cassation a jugé que le seul critère pour déterminer si un élément essentiel du contrat de travail a été modifié est la mesure dans laquelle cet élément a été modifié. Il s'agit de savoir si l'élément essentiel en question a été modifié à un point tel qu'il ne peut plus être considéré que le contrat de travail initial continuera à être exécuté après cette modification. En revanche, l'intérêt des parties dans la modification de l'élément ou non est ici sans importance. L'arrêt de la cour du Travail a dès lors été cassé.

Questions institutionnelles en débat

Dans le cadre des travaux préparatoires de son Congrès du 25 mai 2022, la FGTB Bruxelles organise, le 19 janvier prochain de 9h à 12H30, un conseil syndical en ligne pour débattre avec ses militants des questions institutionnelles.

Jean Faniel, directeur du Centre de recherche et d'information socio-politiques (CRISP), viendra nous exposer les différentes crises institutionnelles qui ont secoué le pays et les enjeux économiques et sociaux qui les ont sous-tendues. Dans un second temps, plusieurs éclairages syndicaux seront donnés quant aux enjeux dans les entreprises, l'enseignement, le secteur de la santé...

La parole sera également donnée aux militantes et aux militants.

EMISSION TV

« Caoutchouc rouge, Rouge coltan »

Au programme de la nouvelle émission « Regards » : un film d'exception, diffusé pour la première fois à la télévision : « Caoutchouc rouge, Rouge coltan », réalisé par Jean-Pierre Griez et coproduit par le Village du Monde, le GSARA et le CEPAG (33' – 2018).

Ce film d'animation raconte l'histoire d'une jeune fille belge d'origine congolaise, Abo. Elle a 17 ans. Avec son école, elle fait des recherches sur la colonisation du Congo par la Belgique. Des recherches qui vont l'emmener sur les traces de ses ancêtres et la plonger dans cette période tragique de l'Histoire : le Congo belge, Léopold II, l'exploitation sanglante des populations et du caoutchouc, le racisme, les massacres, les mains coupées, l'assassinat de Patrice Lumumba en présence d'officiers belges, l'accession au pouvoir de Mobutu.

« Caoutchouc rouge, Rouge coltan », un film pour ne pas se tromper d'histoire. Pour faire le lien, à travers les yeux d'Abo, entre hier et aujourd'hui. Deux époques, mais toujours l'exploitation des hommes, des femmes, des enfants et le pillage des ressources naturelles. Hier le caoutchouc, aujourd'hui le coltan, ce minerai qui, lui aussi, a l'odeur de l'argent et le goût du sang.

Une émission diffusée en décembre sur les trois chaînes de la RTBF et prochainement sur www.fgtb-wallonne.be

Infos : Le Village du Monde // 065/84 19 01 // info@levillagedumonde.org

■ ECHO REGION WALLONIE

Réforme fiscale wallonne : un manque d'ambition criant

Fin novembre, le Parlement wallon a entamé les débats autour du projet de réforme fiscale du Ministre wallon du budget, le MR Jean-Luc Crucke.

Si l'on ne peut que se réjouir de la volonté du gouvernement de tendre – enfin - vers un impôt plus juste, le texte proposé manque pourtant cruellement d'ambition.

Manque d'ambition au niveau des matières fiscales, tout d'abord. La réforme se limite en effet à la fiscalité automobile, aux droits de succession et d'enregistrement ainsi qu'à la procédure fiscale. Les leviers de la Région sont pourtant importants et auraient mérité d'être réformés en vue d'une plus grande justice fiscale : impôt des personnes physiques, fiscalité immobilière, taxes de circulation et de mise en circulation des véhicules privés... Aujourd'hui encore, ces impôts reposent trop souvent sur les travailleuses et travailleurs, tandis que les détenteurs de capitaux ont accès à des mécanismes leur permettant d'éviter de contribuer à l'effort commun.

Manque d'ambition, ensuite, au regard du défi(cit) actuel de la Wallonie. Les réformes proposées ne devraient en effet rapporter que 15 millions €, ce qui est insignifiant au regard des 12 milliards € de déficits cumulés sur la période 2020-2022 et des menaces qui pèsent sur les services publics.

Manque d'ambition, enfin et surtout, pour combattre les injustices sociales vécues par les classes populaires pour qui l'outil fiscal pourrait amener plus d'équité. Seule une réforme globale et radicale permettrait d'atteindre une véritable justice fiscale, de contrer les politiques d'austérité et de disposer de moyens suffisants pour financer des services publics de qualité, de nouvelles politiques sociales et un véritable plan de relance en Wallonie. Des recettes fédérales simples pourraient, en outre, renforcer les mesures régionales : globalisation des revenus, intensification de la lutte contre la fraude fiscale, taxation des plus-values boursières, meilleure taxation des dividendes...

Parallèlement, le gouvernement wallon devrait imposer à ses créanciers une neutralisation des intérêts de la dette pendant une ou plusieurs années. Alors que les banques se financent toujours à taux

nuls ou négatifs auprès de la BCE et qu'elles se portent au mieux, les charges d'intérêts annuelles de la Région wallonne s'élèvent à 600 millions €. Rappelons que ses créanciers sont en grande partie constitués par des banques impliquées dans tous les scandales financiers de ces dernières années.

Cette mesure présenterait le triple mérite de récupérer une partie des sommes fraudées, de disposer de moyens pour répondre aux défis sociaux et écologiques, de financer des politiques et services publics de qualité et de montrer la voie en mettant, enfin, à contribution des entreprises qui ont largement bénéficié des aides des Etats et leur ont fait perdre des milliards d'euros en participant activement à la fraude et l'évasion fiscales. On est loin des recettes austéritaires ciblant le monde du travail et les services publics que la FGTB wallonne continuera à dénoncer et combattre.

Au moment d'écrire ces lignes, le projet de décret pour une réforme fiscale en Wallonie fait la Une des journaux en raison, notamment, de dissensions internes au Mouvement réformateur. Affaire à suivre...

La note de la FGTB wallonne : « Vers un impôt plus juste en Wallonie » est disponible en ligne :

www.fgtb-wallonne.be/sites/default/files/notes/projet_de_reforme_fiscale.docx.pdf

communication@fgtb-wallonne.be

Réexamen approfondi au niveau de la Flandre

L'année écoulée, le gouvernement flamand a fait réaliser par l'administration un « réexamen approfondi au niveau de la Flandre » dans l'optique d'obtenir une « analyse détaillée de tous les postes de dépenses et du taux de couverture des frais dans le budget flamand ». Objectif final : parvenir à des finances publiques de meilleure qualité en termes d'efficacité (de gestion) et d'effectivité (politique).

Un exercice bien utile en soi. Tout le monde sait que de temps en temps, il est indiqué de s'arrêter pour faire le point et ainsi voir si chaque dépense reste bien justifiée. Ne faut-il pas changer de fournisseur d'électricité ? Ne sommes-nous pas sur-assurés ? Les règles qui s'appliquent aux ménages valent tout autant pour l'Etat.

Il y a cependant plusieurs conditions auxquelles un réexamen efficace doit répondre. Et à cet égard, l'exercice commandé par le gouvernement flamand présente parfois des lacunes. Voici nos recommandations.

Une analyse n'est pas un exercice d'austérité

Une analyse doit mener à une politique plus efficace. Elle peut mener à des mesures d'économies, mais tout autant à des dépenses supplémentaires. Et c'est sur ce point crucial que le gouvernement flamand a raté le coche. Une des principales questions de l'administration était en effet : « De quelle(s) manière(s) une économie au niveau des dépenses, de 5% - respectivement 15% - peut-elle être réalisée? » Une perspective d'économies trop évidente empêche toutefois un raisonnement correct : on se concentre sur les économies plutôt que sur les améliorations. Une bonne analyse de l'administration doit se faire sans ingérence du politique (à cet égard, le gouvernement flamand a bien performé), mais aussi sans l'épée de Damoclès que constituent les économies (et à cet égard, le gouvernement flamand a nettement moins bien travaillé).

Tous les services sont égaux

Ce qui est frappant, c'est la différence d'approche au niveau des administrations flamandes. Certaines ont plus d'expérience que d'autres concernant l'analyse de ses dépenses, mais sur le plan du contenu aussi, l'approche a été différente. Alors que certains services ont analysé en détail l'ensemble des dépenses, d'autres se sont limités à

une partie d'entre elles. Ces différences d'approche sont incontestablement la conséquence d'un manque d'expérience avec cette nouvelle forme d'analyse, mais ne seront de préférence pas ancrées afin d'éviter que tous les services n'empruntent la voie de la moindre résistance. Une approche uniforme sera donc de préférence introduite au plus vite.

Agir dans la précipitation n'est jamais bon

Ce réexamen a été réalisé très rapidement et il en va de même pour les résultats. En pleine crise du coronavirus, il est difficile de faire des évaluations et des choix clairs pour l'avenir. Si nous voulons prendre ce réexamen au sérieux, les différentes administrations devront avoir plus de temps. Un tel exercice devra aussi être réalisé, de préférence, dans des périodes moins sensibles à la crise. Agir dans la précipitation n'est jamais une bonne chose.

Une communication claire, c'est essentiel

Le gouvernement est libre de faire des choix de société. Mais il faut éviter d'utiliser ce réexamen tantôt pour justifier ses choix (comme pour la suppression de la portabilité des droits d'enregistrement) tantôt pour faire juste l'inverse (comme pour les mesures d'économies sur le package croissance, supprimé à la suite de ce réexamen). S'il ne s'agit pas d'un document intouchable, il ne peut pas non plus être utilisé comme une excuse facile.

Soutien social

Si l'on souhaite amener ce réexamen à un niveau supérieur, il faut un apport plus important du Parlement flamand. Ceci peut se faire via des auditions avec des spécialistes et la société civile afin de déterminer des lignes de force – dans un consensus le plus large possible – auxquelles un tel réexamen doit répondre. Une telle façon de travailler permet d'éviter que les gouvernements ne changent perpétuellement d'approche. Cela peut aussi faire évoluer ce document vers un instrument qui rendra la politique plus efficace. Nous appelons donc le Parlement flamand à exiger cette régie.

peter.hertog@vlaamsabvv.be

La commande de colis : le dernier scandale ?

Magasins fermés et télétravail : voilà une situation qui n'est pas prête d'alléger la pression sur les services de coursiers qui roulent pour les grosses entreprises comme PostNL ou bol.com. Bien au contraire. Des contrôles dans différentes implantations ont récemment révélé non seulement le recours au travail au noir, mais aussi au travail des enfants et à d'autres pratiques illégales. Si cela a suscité une grande indignation, au bout de quelques jours, on n'en parlait déjà plus. C'est le cours normal des choses car « que peut-on attendre d'autre d'une société « just in time » où à peine a-t-on cliqué sur sa commande qu'on regarde déjà par la fenêtre si le colis n'arrive pas ? »

Si les consommateurs sont pointés du doigt, ils ne sont pas les seuls responsables. Il faut aussi s'intéresser aux entreprises de coursiers. Le fait que PostNL ait recours à la sous-traitance interpelle déjà. Ils pourraient travailler avec leur propre personnel, des contrats fixes, une rémunération correcte et des horaires normaux. Malheureusement, il ne s'agit pas d'un cas isolé. Il est donc temps de s'atteler à cette fraude sociale structurelle à grande échelle.

Le sujet vous intéresse ? Lisez l'intégralité de l'article ici. (uniquement en néerlandais)

Mobilisation syndicale contre l'extrême-droite

Les attaques contre la démocratie et les libertés se multiplient partout dans le monde. Et les syndicats, comme toujours, sont parmi les cibles privilégiées des partis populistes de droite et d'extrême-droite. Coups d'État en Afrique (Niger, Soudan, Guinée), bruits de bottes en Asie (Myanmar, Hong Kong, Philippines – cf. ECHO-FGTB de juin dernier), attaque en Australie contre des bâtiments syndicaux, résultats électoraux inquiétants en Argentine et au Chili. Mais aussi en Europe, et pas seulement en Pologne ou Hongrie.

Face à ces menaces, le mouvement syndical européen et international se mobilise et fait de la lutte contre l'extrême-droite et pour la défense de démocratie et le respect des libertés syndicales, une de ses priorités pour 2022. Avec parfois de bonnes nouvelles comme l'annonce récente de la libération, après une campagne de solidarité, de notre Camarade Yang Kyeung-soo, président du syndicat sud-coréen KCTU.

Et puis il y a aussi les décisions de renforcer à tous les niveaux nos moyens de réaction collective pour que chaque attaque, aussi minime soit-elle, reçoive une réponse immédiate et solidaire, comme ce fut le cas après l'attaque contre le siège national de la CGIL à Rome. Sans oublier l'intensification des échanges de bonnes pratiques, les formations communes ou encore la recherche d'alliances avec les autres acteurs de la société civile également menacés par la stigmatisation croissante de la protestation sociale.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Les bonnes pratiques de la coopération syndicale

Au cours de décennies de coopération, le mouvement syndical a acquis une vaste quantité de connaissances et d'expérience sur les meilleures façons de mener à bien des initiatives de solidarité internationale qui visent à renforcer les capacités et l'impact des syndicats à travers le monde.

C'est à partir de ce postulat que l'IFSI, l'institut de coopération de la FGTB, en collaboration avec les deux autres syndicats belges et le Réseau syndical de coopération au développement de la CSI a co-organisé en novembre un webinaire au cours duquel les organisations syndicales de différents pays ont pu partager leurs meilleures pratiques issues des interventions de coopérations syndicales pour en améliorer l'efficacité. Pour l'occasion, une quarantaine de représentant·e·s syndicaux des continents asiatique, africain, latino-américain et européen ont ainsi échangé sur diverses stratégies éprouvées susceptibles de servir dans d'autres contextes. Ainsi, la CSA-Bénin a pu expliquer ce qui était mis en œuvre au niveau national et dans un certain nombre

de pays d'Afrique de l'Ouest afin de protéger les droits des travailleur·euse·s migrant·e·s qui ne bénéficient d'aucune protection sociale. L'intérêt porté à cette catégorie de travailleur·euse·s, particulièrement vulnérable, est largement soutenu par l'IFSI et l'IW. Cependant, c'est loin de faire l'unanimité. Raison pour laquelle un tel webinaire a toute son importance afin d'échanger des expériences qui permettent de construire une vision de la société en phase avec les innombrables défis syndicaux.

Soutenir les organisations syndicales pour faire face aux défis de la transition juste, de l'abolition du travail des enfants, la transformation de l'économie informelle, la protection sociale, etc., fait également partie des missions du nouveau programme de coopération syndicale de l'IFSI 22-26 dont l'approbation est en cours.

laurent.atsouf@ifsi-isvi.be

Réforme de l'OMC Priorité syndicale : lutter contre le dumping social

L'Organisation mondiale du commerce (OMC) est en crise ! Une petite plainte lancinante pas dénuée de tout fondement.

De fait, de sérieuses tensions paralysent son action. Les gouvernements du Sud estiment qu'elle ne concrétise pas les engagements pris en faveur de leur développement. Les gouvernements des USA et d'autres États estiment qu'elle ne les protège pas contre les pratiques de dumping plus particulièrement en provenance de Chine.

Mais il ne faut pas perdre de vue que cette crise ne reflète pas que des logiques conflictuelles et de guerre d'influence économique entre les pays, entre leurs gouvernements et leurs patronats respectifs. Un peu partout dans le monde, elle traduit surtout aussi une perte de légitimité auprès de leur population vis à vis de l'OMC. Et pour cause. Cette dernière devait encadrer le commerce international par des règles en l'« orientant vers le relèvement des niveaux de vie et la réalisation du plein emploi » selon l'Accord de Marrakech. Dans les faits, les règles en question « laissent faire », voir

établissent, le dumping social mondial plus qu'elles ne le préviennent. En particulier, les règles sur les mesures de sauvegarde antidumping découragent les subsides publics en faveur du développement durable mais encouragent la violation des droits des travailleurs en vue de la concurrence déloyale. Cette logique doit être inversée en profondeur. Une réforme de l'OMC en ce sens est primordiale. L'impact des crises financières, écologiques et sanitaires sur les travailleurs pose un impératif de gouvernance sociale mondiale que l'OMC ne peut freiner.

La FGTB a relayé cette demande de la CSI auprès de notre Ministre des affaires étrangères en perspective de la Conférence ministérielle de l'OMC prévue début décembre 2021 mais reportée pour motif COVID. Aucune date n'a été fixée pour la prochaine Conférence. Rendez-vous syndical est tout de même pris !

thierry.aerts@fgtb.be