

# 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 5, mai 2022

### ■ Economie

Comment améliorer la démocratie économique dans les multinationales grâce à la directive sur les Comités d'Entreprise Européens ?

Incapacité de travail et salaire garanti : Avis du CNT

### ■ Entreprises

Réintégration des malades de longue durée auprès de l'employeur propre 2.0 – TRI 2.0 – Avis du CNT et du CSPPT

### ■ Politique sociale

Détachement : la CJUE limite le pouvoir des Etats membres de prévoir des sanctions élevées !

### ■ Ombuds social

Plus de flexi-jobs auprès de l'employeur propre via l'intérim

### ■ Echo région Bruxelles

Baromètre socio-économique 2022 de la FGTB Bruxelles : l'urgence sociale encore renforcée suite aux impacts de la crise sanitaire

### ■ Echo région Wallonie

Un Congrès pour inverser la tendance

### ■ Echo région Flandre

La nouvelle politique d'attribution des logements sociaux affecte le droit au logement des personnes les plus vulnérables

### ■ Europe & Relations Internationales

Workshop international et européen à l'occasion du congrès de la FGTB fédérale de 2022

### Le télécharger?

[www.fgtb.be/publications](http://www.fgtb.be/publications)

### Le recevoir par mail?

[echo@fgtb.be](mailto:echo@fgtb.be)

WWW.FGTB.BE

FR - NL: Deze nieuwsbrief is ook beschikbaar in het Nederlands [www.abvv.be/publicaties](http://www.abvv.be/publicaties)

## Le pouvoir d'achat, c'est aussi une question de fiscalité équitable !

Le fait qu'il existe un problème majeur de pouvoir d'achat ne souffre aucune discussion. Un récent sondage sur les intentions de vote montre que le problème du pouvoir d'achat figure en tête de liste des préoccupations des citoyens. A l'étranger aussi, le pouvoir d'achat constitue l'enjeu majeur des élections politiques. Comme nous l'indiquons dans notre campagne, cela nécessite une lutte sur plusieurs fronts : maintien de l'indexation automatique des revenus et des prestations, réforme en profondeur de la loi de 1996 sur la modération salariale, mesures visant à réduire la facture d'énergie et de carburant, relèvement des allocations sociales.

L'augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs passe par une redistribution des richesses. Une redistribution de la valeur ajoutée vers le travail. Mais aussi une redistribution des recettes fiscales et de la pression fiscale en faveur des travailleurs.

Dans son Accord de gouvernement, le gouvernement fédéral s'est engagé à préparer une réforme fiscale. Le ministre des finances V. Van Peteghem a chargé un groupe d'experts, sous la houlette du professeur Marc Delanote (UG), de préparer cette réforme. Le Conseil Supérieur des Finances (CSF) s'est également mis au travail. Jusqu'à aujourd'hui, les choses ont toutefois relativement peu évolué. Mais, une note de travail ayant fait l'objet d'une fuite nous montre clairement que nous devons rester extrêmement vigilants. Dans cette note de travail, le Conseil Supérieur plaide pour un tax shift de 7 milliards. Un glissement de la fiscalité où les revenus du travail seraient moins imposés paraît être une bonne nouvelle, mais le Conseil Supérieur plaide pour : une diminution des tranches d'imposition et des impôts pour les revenus les plus élevés également ; un glissement vers davantage d'impôts indirects comme l'augmentation de la TVA à 22% ; et la récupération d'un tiers de la diminution des revenus sur les dépenses publiques !

De son côté, la FEB va encore un peu plus loin. Dans sa « vision de l'avenir », elle plaide pour une diminution de l'impôt sur les bénéfices de 25 à 20 % et une diminution du précompte mobilier sur les dividendes. Elle plaide également pour un dégraissage des pouvoirs publics (une réduction avoisinant les 50 milliards d'euros).

Heureusement, nous pouvons également compter sur un vent contraire. Ainsi, à l'occasion du 1er mai, les partis socialistes ont formulé des propositions visant à introduire un impôt sur la fortune (PS) et à taxer davantage les « super profits » des entreprises (Vooruit).

Pour la FGTB également, une réforme de la fiscalité doit porter sur les revenus du capital, le patrimoine et les bénéfices des entreprises. Ainsi, il n'est que normal que les entreprises qui réalisent des bénéfices extraordinaires pendant la crise en reversent également un peu plus à la société et aux travailleurs qui doivent subir les conséquences négatives de la crise. Il suffit de penser aux bénéfices excédentaires qu'enregistrent aujourd'hui les entreprises du secteur de l'énergie en raison des prix galopants de l'énergie. Ou aux sociétés pharmaceutiques qui ont enregistré des bénéfices excédentaires avec les vaccins contre le coronavirus.

Une réforme de la fiscalité doit, dans tous les cas, accroître la progressivité de l'impôt, taxer tous les revenus et garantir au gouvernement suffisamment de recettes pour faire face aux défis sociétaux comme le vieillissement de la population et renforcer le fonctionnement des services publics.

## Conférence ETUI-CES « A blueprint for equality »

*Du mercredi 22 juin au vendredi 24 inclus, se tiendra la conférence « A blueprint for equality » de l'ETUI-CES ». L'inégalité dans toutes ses dimensions et sous toutes ses facettes sera abordée lors de cette conférence. Le but est d'analyser les causes et les conséquences de l'inégalité et de chercher des mesures politiques détaillées ainsi que des institutions qui pourront rendre nos sociétés plus justes, plus durables et plus égales.*

*De nombreux panels seront organisés sur des thèmes tels que le climat, l'égalité de genre, l'égalité salariale, la digitalisation, la sécurité et la santé au travail, la politique macro-économique dans l'Union européenne, les réfugiés... Parallèlement, il y aura des séances plénières avec différents orateurs dont les économistes Thomas Piketty et Kate Raworth, le commissaire européen Nicolas Schmit... Vous pouvez composer vous-même votre programme et décider des panels et séances plénières que vous souhaitez suivre.*

*La conférence est gratuite et peut être suivie soit en ligne, soit en présentiel.*

*Adresse du jour : Hôtel Thon Hotel – rue de la Loi – Bruxelles.*

*Une traduction simultanée (EN-FR) est prévue.*

*Informations et inscriptions  
www.etui.org/events/blueprint-equality.*

## ■ ECONOMIE

# Comment améliorer la démocratie économique dans les multinationales grâce à la directive sur les Comités d'Entreprise Européens ?

Depuis 2015, il y a consensus syndical concernant le manque d'efficacité de la mise en application de la directive sur les CEE de 2009 (première directive date de 1994). En effet, celle-ci est souvent contournée par les multinationales et le droit d'informations et de consultations des travailleurs n'est pas respecté. Les exemples sont légions dans plusieurs Etats Membres, des entreprises multinationales qui prennent des décisions de fermeture, restructuration sans respecter le droit à l'information et consultation des travailleurs, d'autres qui retardent volontairement l'installation d'un Comité d'Entreprise Européen.

Face à ce triste constat, la CES et les organisations membres, ne sont pas restées les bras croisés. Depuis 2015, les demandes auprès de la Commission Européenne se succèdent pour améliorer la mise en application de cette directive. La réponse de la Commission est insuffisante (guide de bonnes pratiques). Or, selon la CES, étant donné que plusieurs Etats Membres sont concernés

et afin d'avoir des mesures harmonisées, il faut une politique coordonnée. Après 7 ans, finalement quelque chose va bouger. Le député européen Dennis Radtke (PPE) rédige actuellement un rapport législatif d'initiative propre visant à rouvrir le débat sur la directive CEE. Les priorités mise en lumière par la CES sont les suivantes : faire respecter les droits de la directive, garantir l'accès à la justice pour les CEE, donner aux experts syndicaux le droit de participer à toutes les réunions des CEE.

La FGTB sera attentive au contenu de ce rapport et à la manière dont celui-ci peut contribuer à améliorer la démocratie économique dans les entreprises multinationales.

[giuseppina.desimone@fgtb.be](mailto:giuseppina.desimone@fgtb.be)

## Incapacité de travail et salaire garanti : Avis du CNT

Actuellement, le salaire garanti n'est pas dû par l'employeur en cas d'incapacité de travail alors que le travailleur exerçait un travail autorisé par le médecin conseil (travail adapté ou autre travail) (article 100§2 de la loi AMI). Le travailleur touche des indemnités de maladie dans ce cas.

Suite à des avis émis par le CNT à ce sujet, demandant de rétablir le salaire garanti dans certaines conditions, le ministre Dermagne a soumis au CNT les propositions de modifications suivantes de la législation : le salaire garanti ne serait pas dû dans ces cas, sauf si le travailleur fournit un certificat médical attestant que sa nouvelle incapacité est due à une autre maladie ou à un autre accident. En outre, si le travailleur exerçait le travail autorisé chez un nouvel employeur, celui-ci devrait lui verser le salaire garanti en cas de nouvelle incapacité.

Le CNT a émis récemment un avis unanime à ce sujet (avis 2288), dans lequel il donne son accord sur cette 2ème proposition. Il demande de prévoir également dans la loi que si le salaire garanti n'avait pas été intégralement versé lors de l'incapacité initiale (par exemple, le travailleur ne s'était absenté que 2 semaines), le solde du salaire garanti

reste dû en cas de nouvelle incapacité. Il marque aussi son accord avec la proposition de donner droit au salaire garanti si le travailleur fournit un certificat médical attestant que sa nouvelle incapacité est due à une autre maladie ou à un autre accident et ne découle en rien de l'incapacité qui a été suivie par la reprise d'un travail autorisé par le médecin conseil. Les termes «et ne découle en rien» sont donc une condition supplémentaire proposée dans l'avis, mais moyennant attestation de tout cela par un médecin, le salaire garanti serait donc dû en cas de nouvelle incapacité. Le CNT propose aussi que ce dispositif soit appliqué pour une période déterminée d'exercice d'un travail autorisé. Au-delà de cette période à définir, le CNT propose qu'en cas de nouvelle incapacité, le salaire garanti soit dû en tout cas (plus besoin de cette attestation médicale). Si cet avis du CNT est suivi par le Gouvernement fédéral, ce que nous espérons vivement, il s'agira donc d'une nette amélioration pour les travailleurs concernés.

[giuseppina.desimone@fgtb.be](mailto:giuseppina.desimone@fgtb.be)

## ■ ENTREPRISES

## Réintégration des malades de longue durée auprès de l'employeur propre 2.0 - TRI 2.0 - Avis du CNT et du CSPPT

Les 22 et 26 avril derniers, le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au Travail (CSPPT) et le Conseil national du travail (CNT) ont rendu des avis unanimes dans le grand dossier de la réintégration, ouvert par le Cabinet Dermagne. Les deux avis doivent être lus comme un ensemble et concernent les aspects suivants:

### Adaptation de la « force majeure médicale » (article 34 Loi sur les contrats de travail)

Dans l'avant-projet de loi, il est proposé de dissocier les procédures de réintégration de la force majeure médicale. Dans le projet de texte, cet objectif est réalisé via un délai d'attente de 9 mois (à partir du début de l'incapacité de travail) qui doit être écoulé avant de pouvoir invoquer la force majeure médicale. Dans les avis, il est proposé qu'une petite reprise du travail de moins d'une semaine ne relance pas ce délai de 9 mois (pas d'arrêt).

### Rétablissement du revenu garanti en cas de rechute en maladie

L'avant-projet de loi prévoit la neutralisation du revenu garanti si la nouvelle incapacité de travail ne présente aucun lien avec la maladie initiale ou lorsque le travailleur reprend le travail auprès d'un autre employeur. L'avis lie le rétablissement du revenu garanti à une période déterminée. La durée de cette période n'est toutefois pas fixée dans l'avis et les interlocuteurs sociaux demandent d'être impliqués dans une discussion séparée sur le sujet. En dehors de cette période, selon l'avis du CNT, aucune preuve d'une autre maladie ne serait encore nécessaire. De même, le solde du revenu garanti resterait dû si le revenu garanti n'avait pas été intégralement payé au moment de la première incapacité de travail.

### Élargissement de l'outplacement

L'avant-projet de loi prévoit un élargissement de l'outplacement à toutes les situations dans lesquelles la force majeure médicale est utilisée pour mettre un terme au contrat de travail. Les travailleurs (et plus seulement les employeurs) peuvent désormais aussi en prendre l'initiative (il s'agit d'un droit et non d'une obligation). L'avis du CNT soutient cette proposition, mais soulève des questions quant aux sources de financement de cet élargissement.

Dérogations à la durée du travail hebdomadaire minimale et à la durée minimale des

prestations de travail des travailleurs à temps partiel (règle de 1/3 et règle des 3 heures)

L'avis rejette les nouvelles dérogations à la règle des 3 heures pour les malades de longue durée parce qu'une CCT peut déjà prévoir une telle dérogation. De même, le contrôle pourrait être difficile et il n'est pas exclu qu'il n'y ait des abus. Toute adaptation de la règle de 1/3 auprès d'un autre employeur devient possible (ceci est déjà autorisé auprès de l'employeur propre), mais à certaines conditions. Il faut d'abord mesurer les conséquences en matière de sécurité sociale et de droit du travail et il convient de toujours tenir compte du principe de standstill. Cette dérogation doit s'arrêter lorsque l'incapacité de travail prend fin.

### Adaptation du trajet de réintégration auprès de l'employeur propre

La nouvelle procédure simplifiée de réintégration auprès de l'employeur propre a été accueillie positivement par le CSPPT qui a néanmoins mis quelques accents importants : nécessité de porter une attention particulière aux trajets informels, importance d'une politique collective et de l'implication du CPPT, plus d'échange d'informations entre les médecins (dans le respect de la législation relative au GDPR), importance cruciale de critères clairs pour le plan de réintégration et certainement du rapport motivé si la réintégration s'est avérée impossible. Le SPF ETCS mettra les modèles à utiliser à disposition sur son site Web officiel.

anna.MAKHOVA@fgtb.be

## La Cour de cassation fragilise la protection de la grève

Le 23 mars 2022, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi des grévistes du Pont de Cheratte. Les recours au niveau national étant épuisés, une requête s'annonce devant la Cour européenne. La Cour de cassation confirme l'application de l'article 406 du code pénal (entrave méchante à la circulation) aux actions syndicales. Elle considère qu'une infraction sur base de l'article 406 est « continue ». Cela lui permet de reconnaître une « participation » passive dans le chef des syndicalistes. Elle ne questionne pas la nécessité de la sanction pénale et estime que celle-ci n'est pas disproportionnée au vu de la liberté d'expression et du droit de réunion pacifique, le droit de grève pouvant s'exercer sans porter atteinte à la liberté de circuler. Que la peine soit modulée en fonction de la responsabilité au sein du syndicat ne lui semble pas non plus problématique. Finalement, elle dénie tout effet direct (possibilité d'être invoqué directement en justice) aux articles de la Charte sociale européenne qui garantissent le droit de grève. Ainsi, ils ne pourraient plus être utilisés par les juridictions belges. Cela retirerait au droit de grève un fondement légal important, même si d'autres subsistent. La FGTB demandera à la Cour européenne des droits de l'homme la condamnation de la Belgique.

## **Le Comité européen des droits sociaux condamne la Belgique pour abus dans le cadre de stages non-rémunérés**

*Le Comité européen des droits sociaux, qui veille au respect de la Charte sociale européenne, a récemment condamné notre pays à la suite d'une plainte du European Youth Forum (plainte 150/2017). Ce dernier avait invoqué que la possibilité de recourir à des stages non-rémunérés et l'absence d'application de dispositions restrictives, étaient contraires aux articles 4, alinéa 1 (droit à une rémunération équitable) ainsi qu'à l'article 7 alinéa 5 (droit des enfants et des jeunes à une protection) de la Charte.*

*Le Comité ne s'est pas prononcé sur la compatibilité avec l'article 7, alinéa 5 de la Charte sociale européenne, parce que les « stages » dans le sens de la plainte, qui sont entrepris en dehors de l'enseignement afin d'acquérir une expérience professionnelle, tombent en dehors du champ d'application de cet article.*

*Le Comité a toutefois estimé qu'il était question d'une violation de l'article 4, alinéa 1 de la Charte parce que l'inspection du travail n'était pas suffisamment efficace dans la détection et la prévention des abus dans le cadre des conventions de stage non-rémunérés.*

*Le Comité estime que l'inefficacité des contrôles aura inévitablement aussi des conséquences discriminatoires puisque les stagiaires se retrouvent de ce fait privés d'un droit effectif à une rémunération équitable ; ce qui est par contre garanti aux autres travailleurs. Il constate donc également une violation de l'art. E joint à l'art. 4, alinéa 1, de la Charte.*

## **■ POLITIQUE SOCIALE**

# **Détachement : la CJUE limite le pouvoir des Etats membres de prévoir des sanctions élevées !**

Une société slovaque détache des travailleurs salariés en Autriche auprès d'une société autrichienne. Les services de l'inspection sociale constatent une série de manquements au droit du travail autrichien. Pour information, le droit autrichien prévoit que l'amende ne peut être inférieure à un certain montant, qu'elle s'applique de manière cumulative pour chaque travailleur concerné (sans limite de plafond) et qu'il peut éventuellement lui être ajouté une contribution aux frais de procédure (en cas de rejet du recours introduit contre la décision imposant l'amende). Suite aux infractions constatées et conformément aux principes nationaux autrichiens précités, l'autorité administrative autrichienne sanctionne l'entreprise d'une amende de 54.000 €.

La société sanctionnée conteste cette décision et porte l'affaire devant le juge autrichien. Ce dernier estime que le régime de sanction autrichien n'est peut être pas conforme au principe de proportionnalité des sanctions prévu par la directive 2014/67 (directive d'exécution de la directive détachement). Il décide de saisir la Cour de Justice de l'UE afin de lui poser deux questions judiciaires.

La première porte sur l'effet direct (ou non) de la disposition prévoyant que les sanctions soient proportionnées (pour rappel, l'effet direct signifie que les particuliers peuvent invoquer une disposition du droit de l'UE à l'encontre d'un Etat). La seconde porte sur le fait de savoir si la primauté du droit de l'UE oblige les autorités d'un Etat membre à écarter, dans son ensemble, une réglementation contraire à l'exigence de proportionnalité des sanctions ou si elle implique « seulement » d'écarter ladite réglementation pour permettre d'infliger des sanctions proportionnées.

La CJUE répond à la première question par l'affirmative : la disposition instaurant une nécessaire proportionnalité des sanctions a un effet direct.

Quant à la deuxième question, la CJUE énonce que la primauté du droit de l'UE doit mener à écarter une réglementation nationale dont une partie est contraire à ladite exigence de proportionnalité des sanctions prévue à l'article 20 de la directive susmentionnée dans la seule mesure nécessaire pour permettre l'infliction de sanctions proportionnées. La CJUE rappelle que la régle-

mentation autrichienne (par la combinaison des différentes caractéristiques rappelées dans le premier paragraphe du présent article) va au-delà des limites de ce qui est nécessaire pour la réalisation des objectifs légitimes poursuivis par la législation européenne. Cependant, la Cour considère que ces caractéristiques prises isolément ne méconnaissent pas forcément l'exigence de proportionnalité. Il revient dès lors au juge national d'écarter la partie de la réglementation autrichienne dont le caractère disproportionné des sanctions découle (il est toutefois requis que les sanctions remplaçant celles considérées comme étant disproportionnées soient tout de même effectives et dissuasives).

Cet arrêt constitue un sérieux recul dans l'interprétation de la législation européenne relative à la mobilité des travailleurs. Les détachements ne signifient pas automatiquement que des pratiques frauduleuses et abusives sont en cours mais nous constatons néanmoins que de nombreuses entreprises se rendent coupables de dumping social dans ces situations spécifiques. Une des manières de lutter efficacement contre ces violations des droits des travailleurs est la mise en place de sanctions effectives et dissuasives : toute interprétation qui viendrait restreindre le pouvoir des Etats membres de prévoir des sanctions plus élevées que le seuil minimum instauré par la directive 2014/67 doit être dénoncée et combattue.

**hugues.ghenne@fgtb.be**

## ■ OMBUDS SOCIAL

## Plus de flexi-jobs auprès de l'employeur propre via l'intérim

Dans certains secteurs, comme l'Horeca par exemple, des travailleurs peuvent être occupés comme flexi-travailleurs s'ils répondent à certaines conditions. L'une d'elles est que le travailleur en flexi-job ne soit pas employé en même temps sous un autre contrat de travail pour une occupation de minimum 4/5ème d'un temps plein auprès de l'employeur chez qui il exerce un flexi-job.

La question était de savoir si cette règle empêchait un travailleur d'être occupé auprès du même employeur en tant que flexi-travailleuse en étant intérimaire. Dans le cas du travail intérimaire, l'employeur juridique est en effet l'agence d'intérim. De cette façon, la condition de non-occupation auprès du même employeur pouvait être ainsi contournée. Les services d'inspection avaient déjà indiqué ne pas accepter cette pratique ; mais récemment, l'interdiction de travailler auprès du même employeur comme flexi-travailleuse

via l'intérim a également été inscrite dans la loi.

A partir du 7 mai 2022, date d'entrée en vigueur de la loi du 1er avril 2022 modifiant la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, il est donc interdit d'occuper, via une agence d'intérim, un travailleur dans le cadre d'un flexi-job auprès du même employeur que celui avec lequel il est directement lié via un contrat de travail. Le législateur donne ainsi suite à un avis du CNT (avis 2231 du 29 juin 2021) dans lequel les interlocuteurs sociaux demandaient déjà d'adapter ce point dans la législation.

[isabelle.vanhie@fgtb.be](mailto:isabelle.vanhie@fgtb.be)

## ■ ECHO REGION BRUXELLES

## La FGTB Bruxelles a tenu son Congrès le 25 mai 2022. Centré sur la thématique de l'urgence sociale, il a permis, à travers l'édition d'un nouveau Baromètre, d'objectiver les conséquences de la crise sanitaire sur les travailleurs et citoyens bruxellois

Dans sa première partie, nous avons pu montrer que si l'ensemble des travailleurs et travailleuses ont été affectés par les conséquences de la crise sanitaire, ils et elles l'ont été selon des modalités souvent très différentes. Les impacts de la crise se sont en outre particulièrement fait ressentir à Bruxelles.

Le chômage temporaire a concerné 1 travailleur sur 3 à Bruxelles contre 1 sur 8 ailleurs alors qu'il entraîne en moyenne une perte de 25 % du revenu. De nombreux travailleurs sont passés entre les mailles de la protection sociale (étudiants, flexi-jobs, travailleurs « sans-papiers »...). Le télétravail a été particulièrement important à Bruxelles. Il peut pourtant entraîner des problèmes de charge psycho-sociale et de pouvoir d'achat face à la hausse des prix de l'énergie. Sa croissance importante aura des conséquences non négligeables sur des secteurs importants de

l'économie régionale comme l'horeca ou le tourisme.

Or, Bruxelles affichait des indicateurs socio-économiques dégradés déjà avant la crise : un taux de pauvreté très élevé, un revenu moyen plus faible qu'ailleurs, un emploi qui laisse les jeunes sur le carreau, une précarité du travail en forte croissance, un logement de plus en plus cher... Comme ailleurs, les ménages les plus précaires ont de plus en plus de mal à payer leurs factures de soins de santé ou leur frais de connexion internet, mais c'est à Bruxelles que la précarité énergétique, par exemple, est la plus élevée.

Plus qu'ailleurs, les priorités politiques à Bruxelles doivent être redirigées d'urgence vers la lutte contre les inégalités et la précarité et la gestion anticipée des conséquences du télétravail.

[alessandro.grumelli@fgtb.be](mailto:alessandro.grumelli@fgtb.be)

## Prochaine formation ODS le 9 juin

La prochaine formation pour les collaborateurs des ODS se tiendra le jeudi 9 juin. Le thème abordé sera la loi genre et sexisme. La formation sera assurée par Charlot Bonte et Barbara Ortiz de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et sera donnée en ligne, de 9h30 à 12h00. Les ODS recevront une invitation sous peu. A la suite de circonstances imprévues, la formation sur le fonctionnement de la Cour de Cassation qui devait être donnée par madame Mireille Delange le 5 mai n'a malheureusement pas pu avoir lieu. Cette formation est reportée à une date ultérieure. Les ODS recevront aussi une invitation.

## Pauvreté à Bruxelles

Pauvreté et faiblesse de l'emploi sont endémiques à Bruxelles. Malgré une production de richesse par habitant parmi les plus élevées d'Europe, le taux de pauvreté atteint le niveau très élevé de 38 % et ne baisse pas au fil des années, une situation très anormale. Le taux de sous-emploi y atteint 24 %, contre 15 % en Wallonie et 9 % en Flandre. Le taux d'emploi plafonne à 69 % parmi les 25-54 ans sur la longue période. La précarité au travail est en croissance : sur la dernière décennie avant la crise, 80 % des nouveaux emplois occupés par les résidents bruxellois de moins de 54 ans sont des emplois temporaires ou à temps partiel.

## Un Congrès neutre en carbone

*En cohérence avec ses positions sur la transition écologique socialement juste, la FGTB wallonne entendait, pour la quatrième fois, organiser un Congrès visant la neutralité carbone.*

*L'organisation avait donc été pensée de manière à limiter autant que possible l'impact sur l'environnement et le climat. Un bilan carbone complet du Congrès prenant en compte l'ensemble des activités (logistique, buffet...) est encore en cours de réalisation mais les premières données liées à la mobilité ont d'ores et déjà été analysées.*

*Les déplacements étant la principale source d'émissions de CO<sub>2</sub>, les congressistes avaient été invités à se déplacer de la manière la plus durable possible.*

*Sur base des données recueillies, il apparaît que 73 % d'entre eux ont choisi cette option :*

- 59% des congressistes ont co-voituré.
- 14 % ont utilisé les transports en commun ou collectifs (autocars).
- Seuls 27 % sont venus seuls en voiture.

*Au total, les émissions liées aux déplacements ont pu être limitées à 8,28 tonnes équivalents CO<sub>2</sub> : ce qui représente un tour du monde complet en voiture. Les émissions résiduelles seront compensées en investissant dans des projets à finalité environnementale et sociale en Inde (projet d'électricité verte), au Guatemala (lutte contre la déforestation) ou en Zambie (amélioration des pratiques agricoles).*

## ■ ECHO REGION WALLONIE

## Un Congrès pour inverser la tendance

Ce 19 mai, 700 militantes et militants se sont réunis à Marche-en-Famenne à l'occasion du Congrès de la FGTB wallonne. L'occasion de débattre et de décider des orientations à défendre durant les quatre prochaines années.

Inverser la tendance était l'axe central des débats : renverser le rapport de force entre Capital et Travail, pour affronter les urgences sociales, économiques, environnementales et démocratiques qui s'imposent à nous.

De meilleurs emplois, mieux redistribuer les richesses, mieux vivre en Wallonie, un syndicat de combats et de victoires, autant de lignes directrices qui seront défendues par la FGTB wallonne dans les quatre prochaines années...

La lutte contre les inégalités sociales et de genre, la création d'emplois durables et de qualité, des services publics forts et accessibles et la transformation sociale et écologique de l'économie sont autant de fils rouges transversaux pour la FGTB wallonne, des objectifs qui doivent guider l'ensemble des politiques.

Les libertés syndicales étaient, elles aussi, au centre des attentions du Congrès qui a tenu à marquer sa solidarité avec les militantes et militants FGTB condamnés par la justice pour leurs activités. Ces 20 délégués et déléguées sont montées sur scène et plusieurs d'entre eux ont pris la parole : Bruno Verlaeckaert, président de la FGTB Anvers, Billy Dethier et Laurent Wagon, délégués CGSP Amio ainsi que Gianni Angelucci, un des 17 militants liégeois condamnés dans le cadre des actions contre les mesures d'austérité du gouvernement Michel. Le Congrès s'est engagé à faire de la défense des libertés syndicales une de ses priorités et à répondre de manière radicale à toute nouvelle attaque contre un.e de nos camarades.

Après avoir approuvé le Rapport d'activité 2018-2022, les congressistes aussi ont élu l'équipe qui sera aux commandes de la FGTB wallonne. Jean-François Tamellini a été réélu à son poste de Secrétaire général, pour un deuxième mandat, et Sabine Libert à celui de secrétaire générale adjointe.

Les militantes et militants ont ensuite adopté les Orientations de la FGTB wallonne pour les 4 prochaines années ainsi que ses résolutions. Ils ont également adopté plusieurs motions liées à l'actualité : Territoire zéro chômeur de longue durée : attention, danger ;

Inverser la tendance pour une véritable égalité entre les femmes et les hommes ; Pas de conquêtes sociales sans libertés syndicales ; Pour un fédéralisme de coopération, anticapitaliste, antinationaliste, antifasciste

L'ensemble des textes adoptés par le Congrès – rapports, orientations, résolutions et motions – sont consultables sur le site de la FGTB wallonne, en scannant le QR code ci-contre ou en se rendant sur :

[www.fgtb-wallonne.be/congres2022](http://www.fgtb-wallonne.be/congres2022)

[david.lannoy@cepag.be](mailto:david.lannoy@cepag.be)



## La nouvelle politique d'attribution des logements sociaux affecte le droit au logement des personnes les plus vulnérables

**Le gouvernement flamand souhaite introduire, à partir du 1er janvier 2023, un nouveau système d'attribution des logements sociaux. L'accent prononcé sur le lien local deviendra un mécanisme d'exclusion affectant les plus vulnérables. HUURpunt et la plateforme flamande des locataires ont introduit une requête auprès du Conseil d'État le 22 avril 2022. Avec d'autres organisations de la société civile, la FGTB flamande soutient la plainte.**

Fin 2020, la Région flamande comptait 173.429 logements locatifs sociaux. La grande majorité de ces logements sont gérés par une société de logement social et un petit nombre par une agence de location sociale. Pratiquement aucun nouveau logement n'a été construit ces dernières années, alors que les listes d'attente s'allongent d'année en année. En 2020, 170.000 ménages étaient déjà sur la liste d'attente pour un logement social.

En moyenne, un candidat locataire reste 3,5 ans sur la liste d'attente. Dans certaines communes, le temps d'attente peut même aller jusque 10 ans. Le gouvernement flamand a en outre introduit de nombreux changements qui rendent l'accès encore plus sélectif. Ainsi, le locataire d'un logement social qui n'exerce pas d'activité professionnelle et qui présente un potentiel de travail doit s'inscrire auprès du VDAB.

La fusion obligatoire des agences de location sociale et de la société de logement social en une seule et même société de logement à partir du 1er janvier 2023 met en outre le régime prioritaire existant sous pression. Aujourd'hui, des agences de location sociale prennent en location des logements de propriétaires privés et les relouent à un prix inférieur à la valeur du marché. Alors que la société de logement social attribue en grande partie les logements dans un ordre chronologique, les agences de location sociale donnent la priorité aux personnes qui ont le plus besoin d'un logement, par exemple en cas de perte de logement imminente. Ceci risque de disparaître avec la nouvelle politique d'attribution de la société de logement qui met fortement l'accent sur le lien local.

Dans 80 % des cas, le candidat locataire doit prouver qu'il a vécu dans la commune, ou dans la zone d'activité de la société de

logement pendant au moins cinq années consécutives, au cours des dix dernières années. Cette condition ne peut être affaiblie, mais elle peut être renforcée. Il se peut donc que certaines communes exigent une durée plus longue encore avant d'être éligible. En pratique, quiconque souhaite aller vivre dans une autre région, par exemple pour se rapprocher de son travail ou de l'école de ses enfants, n'a donc quasiment aucune chance de trouver un logement social. Les personnes vivant dans la pauvreté sont particulièrement touchées par ce règlement. Dans le cadre de leur recherche d'un logement payable, ces personnes ne peuvent en effet pas se permettre de se limiter à une commune seulement. Pour les réfugiés reconnus, il s'agit également d'un obstacle colossal.

20% des attributions sont des « attributions accélérées ». Aucun lien local n'est imposé dans ce cas. Les personnes ayant un besoin de logement supplémentaire ou aigu peuvent entrer dans le circuit par cette voie. Ce groupe est toutefois très limité : il s'agit des personnes souffrant d'un problème de santé mentale qui vont vivre en autonomie, des personnes qui occupent des logements de mauvaise qualité, des personnes présentant un risque de sans-abrisme, des jeunes qui habitent en autonomie dans le cadre de services de logement supervisés et les personnes se trouvant dans des circonstances particulières de nature sociale. Les communes qui souhaitent réserver un pourcentage plus élevé seront en outre sanctionnées. C'est extrêmement problématique, surtout quand on sait que 30 % des attributions est aujourd'hui réservé aux personnes ayant un besoin aigu de logement. Dans certaines régions, les efforts locaux visant à affecter plus de la moitié des logements sociaux qui se libèrent aux personnes sans-abri seront rendus impossibles par cette réforme.

**Auteur: Elisabeth Geenen**

## Il est temps d'arrêter de profiter des travailleurs journaliers.

*En Belgique, les contrats journaliers successifs représentent un contrat de travail intérimaire sur quatre. En chiffres absolus, il s'agit d'un peu plus de 3 millions de contrats journaliers. Le dossier des contrats journaliers successifs est actuellement sur la table des négociations au Conseil National du Travail (CNT). Les interlocuteurs sociaux - employeurs et syndicats - devraient parvenir, dans les semaines à venir, à un accord visant à limiter le recours excessif aux contrats journaliers et les abus flagrants.*

*Envie d'en savoir plus ?*

*<https://abvv-experten.be/werken/4-jaar-lang-werken-in-dag-contracten-dat-moet-stoppen/>*

## **Belarus. Violer les droits syndicaux, c'est violer les droits humains. Ne plus détourner le regard.**

Ce mois de mai a vu l'arrestation d'au moins 14 représentants du mouvement syndical indépendant du Bélarus. Parmi eux, le président et le vice-président du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP), Aliaksandr Yarashuk et Sjarhei Antusevich. Et être détenu au Bélarus veut souvent dire...sans pouvoir être joints ni localisés, sans accès à un avocat et soumis aux pressions du KGB. Le Président du syndicat libre des métallurgistes, Aliaksandr Bukhvostau, a été amené à l'hôpital en raison de complications vasculaires suite à des heures d'interrogatoire. Lors de perquisitions dans les locaux de BKDP à Minsk, d'autres organisations interprofessionnelles ou sectorielles ou au domicile de syndicalistes, du matériel informatique, des passeports, des cartes de banque, y compris de membres de la famille,...ont été saisis.

Cette situation constitue une violation des droits humains fondamentaux. Le Front commun syndical belge a dès lors demandé au Premier Ministre De Croo en charge des affaires étrangères une intervention par voies diplomatiques en faveur de la libération immédiate des détenus et de l'abandon de toutes les poursuites à leur encontre. Ils doivent pouvoir exercer leurs activités conformément aux conventions de l'Organisation internationale du travail auxquelles le Bélarus doit se conformer. L'heure n'est plus à détourner le regard.

## ■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

### **Workshop international et européen à l'occasion du congrès de la FGTB fédérale de 2022**

Le 3 mai, des militants syndicaux de la FGTB se sont réunis pour un échange passionnant sur les libertés syndicales à l'échelle mondiale. Ce workshop international et européen faisait partie intégrante du congrès fédéral et vise à renforcer la dimension internationale et internationaliste. Une nécessité compte tenu du contexte changé/changeant (pandémies, climat, impérialisme) qui place le syndicat devant de nouveaux défis et souligne son importance.

Jeroen Beirnaert (CISL) et Juliane Bir (CES) ont confirmé l'inquiétude de Miranda Ulens face à la multiplication des campagnes anti-syndicats, tant en Belgique qu'ailleurs dans le monde. À Hong Kong, aux Philippines, en Biélorussie, en Colombie, en Arabie saoudite, en Eswatini, etc., les syndicats sont poursuivis en justice et les syndicalistes sont licenciés, arrêtés ou assassinés. Alors que les droits des travailleurs et des syndicats sont, depuis longtemps déjà, sous pression dans de nombreux pays, plusieurs entreprises et gouvernements se sont servis de la pandémie pour accroître l'exploitation et limiter les libertés démocratiques. Si, dans de nombreuses régions, la pauvreté numérique rend plus difficile le contrôle des libertés syndicales par des organisations telles que l'OIT, dans d'autres endroits, la numérisation et les innovations technologiques sont détournées pour espionner les travailleurs et compliquer les interventions syndicales (avec par exemple, des licenciements via Zoom). L'espace pour les syndicats se réduit rapidement.

Comme l'ont déclaré Bruno Verlaeck et Thierry Bodson, dans le capitalisme, la logique néolibérale oppose, , profit et compétitivité au bien-être des travailleurs. Les travailleurs du monde entier sont entraînés dans une course vers le bas. Le syndicat, dernière organisation à s'opposer à cette logique, est la cible d'attaques physiques, juridiques (poursuites pour « entrave méchante à la circulation », amendes SAC), politiques et médiatiques croissantes. La condamnation de militants syndicaux à Anvers en 2016 et à Liège en 2020 l'atteste clairement. L'utilisation abusive du code pénal belge contre les luttes sociales en 2016 avait pour but de créer un précédent et a lancé une nouvelle tendance consistant à cibler les syndicalistes afin d'intimider et, si possible, d'éteindre le mouvement syndical.

Le témoignage de Joel Odigie (CSI Afrique) sur les grèves des enseignants, les actions

contre la violence liée au genre et pour la protection sociale dans les pays africains illustre les intérêts et les luttes similaires des travailleurs par-delà les frontières. Cela montre qui sont nos alliés. Un point crucial, car dans une période d'attaques mondiales contre les conditions de travail et de vie, les mesures antisyndicales vont de pair avec la montée de l'extrême droite. Nous avons vu dans quelle mesure l'extrême droite était parvenue à récupérer le mécontentement au sein des manifestations anti-vax et ceci doit nous servir d'avertissement. Le syndicat doit trouver des moyens dans sa communication et ses actions pour démasquer les partis d'extrême droite comme de faux partis sociaux et pour contrer les fake news et la banalisation du discours de l'extrême droite.

Les syndicats et les militants doivent également répondre directement et collectivement aux attaques contre les libertés syndicales et faire ainsi basculer le rapport de force. La création d'un réseau d'alerte et d'action pour la solidarité nationale et internationale est à cet égard la clé pour que la solidarité se concrétise et que les syndicats se renforcent mutuellement. Pour qu'ils puissent exercer une réelle pression et obtenir des victoires. La présence de militants de la FGTB à la manifestation contre le vandalisme d'origine fasciste dont a été victime le syndicat italien CGIL et le message de solidarité envoyé par les syndicalistes colombiens à Thierry Bodson après sa condamnation en sont de bons exemples. La solidarité envers les militants des mouvements féministes, des sans-papiers, des jeunes, des mouvements pour le climat et contre la guerre permet également de lutter contre la criminalisation de la protestation sociale.

**rafael.lamas@fgtb.be**