

# 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 6, juin 2022

### ■ Economie

Ventes en porte-à-porte de contrats de gaz et d'électricité... Un encadrement plus que nécessaire !

Cadre pour des salaires minimums européens: un important pas en avant

### ■ Entreprises

Uber X: les conditions d'exploitation imposées à la plateforme ne sont pas contrairement à la Constitution !

### ■ Politique sociale

A l'avenir, le décompte du simple pécule de vacances de départ ne se fera plus en une fois

### ■ Ombuds social

Adoption de la recommandation de l'UE sur les comptes de formation individuels

### ■ Echo région Bruxelles

Pour une limitation de l'indexation des loyers à Bruxelles

### ■ Echo région Wallonie

Ajustement budgétaire de la Wallonie

### ■ Echo région Flandre

Recommandations pour la facture d'eau de l'avenir

### ■ Europe & Relations Internationales

Les libertés syndicales comme fil rouge dans les échanges internationaux

### 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)

## Augmentation urgente du pouvoir d'achat

Le pouvoir d'achat doit augmenter, et pas seulement pour les travailleurs actifs. Les allocataires sociaux devraient aussi pouvoir vivre dignement, plutôt que de simplement survivre. Dès lors, il est essentiel d'adapter périodiquement les allocations sociales au bien-être accru. Les discussions sur l'adaptation au bien-être pour la période '23-'24 ont déjà commencé.

D'abord un mot d'explication. Tout comme les salaires et les traitements, les allocations sociales sont indexées, de sorte qu'elles évoluent en fonction de la hausse des prix à la consommation, ou plus précisément, en fonction de l'augmentation des prix des produits qui sont repris dans l'indice santé. Le mois qui suit le dépassement de l'indice pivot, les allocations augmentent de 2 % (les traitements des fonctionnaires suivent le mois d'après, et pour les salaires dans le secteur privé, le timing est convenu dans les CCT). En outre, les allocations sociales sont adaptées tous les 2 ans en fonction de l'accroissement du bien-être. Cela signifie qu'elles bénéficient également – avec un certain retard - de l'augmentation du bien-être dont bénéficient les travailleurs grâce aux négociations salariales (sur base d'une norme). Cet acquis social ne s'est pas réalisé tout seul. Les allocations sociales ont subi une érosion du bien-être dans les années 1980 et 1990, car pendant cette période d'austérité, elles n'ont été adaptées qu'en fonction de l'inflation. En termes de bien-être, elles se sont fortement dégradées. Ainsi, entre 1980 et 1990, les allocations de chômage moyennes sont passées de 30 % à peine 20 % du salaire moyen. À la fin des années 1990 et au début des années 2000, la FGTB a été le moteur des grandes manifestations par lesquelles les syndicats ont inscrit cette injustice à l'agenda politique. Cela a finalement conduit à un mécanisme d'adaptation structurel et ancré dans une loi. Depuis 2007, les interlocuteurs sociaux peuvent négocier tous les deux ans sur un budget qui est calculé par le Bureau du Plan sur la base des paramètres dans la loi. Au plus tard le 15 septembre des années paires, ils sont censés émettre un avis sur la base duquel le gouvernement doit prendre une décision.

Les adaptations des allocations sociales au bien-être sont ainsi devenues un pilier important de la redistribution des richesses. Cela démontre que l'idée selon laquelle les syndicats ne se préoccupent que des actifs et des « insiders » sur le marché du travail, est fautive. Les syndicats font bien le contraire : lors de ces négociations, ils plaident invariablement pour un relèvement des minima, également pour celles et ceux que les employeurs préfèrent ignorer, notamment les demandeurs d'emploi.

Comme mentionné, les négociations pour l'enveloppe 2023-2024 ont commencé. Il est positif que l'enveloppe complète ait été mise à disposition par le gouvernement. Le Bureau du Plan a chiffré l'enveloppe totale pour le régime des travailleurs salariés à 756 millions d'euros (= coût cumulé en 2024). En outre, un budget de 116 millions d'euros est prévu pour le relèvement des prestations d'aide sociale. Cela n'a pas souvent été le cas dans le passé : les gouvernements précédents – comme le gouvernement de droite dirigé par C. Michel – économisaient régulièrement sur ces enveloppes. Un aspect moins positif, mais prévisible, concerne l'attitude des employeurs qui, une fois de plus, essaient de reporter la concertation dans l'espoir de lier la discussion sur de meilleures allocations sociales aux négociations sur l'AIP. Ainsi, ils veulent faire pression sur les syndicats pour qu'ils soient plus souples lors des négociations biennales sur les salaires et les conditions de travail.

La stratégie de la FGTB et des autres syndicats est claire et nette : nous n'accepterons pas un tel chantage sur le dos des pensionnés, des malades et des chômeurs. Un avis doit être prêt d'ici le 15 septembre 2022. Sinon, nous transmettrons les propositions syndicales au gouvernement fédéral. Ce dernier devra ensuite traduire nos propositions en politique. Point final.

## Forum syndical sur la fiscalité – Dimension internationale

L'épidémie de COVID a fait prendre conscience de la nécessité essentielle de financer les services de santé, la protection sociale et les services publics pour assurer la sécurité des personnes, mais aussi pour faire fonctionner l'économie. Elle a donc attiré l'attention sur la nécessité d'améliorer la fiscalité des entreprises et du patrimoine. Sur le plan politique, des choses se sont passées au cours des derniers mois : introduction de règles partielles pour le rapport 'pays par pays' au sein de l'UE, avancées (fiscalité numérique & impôt minimum mondial) au sein de l'OCDE du processus BEPS 2.0 (« Base Erosion and Profit shifting »).

Il s'agit d'avancées significatives en ce que, pour la première fois, elles reconnaissent que la concurrence fiscale n'est pas bonne et qu'une coopération fiscale est nécessaire. Cependant, l'accord manque d'ambition.

Dans ce cadre, l'Internationale des Services Publics a organisé ce forum sur la fiscalité. L'objectif de ce forum - réservé aux syndicats - était de discuter d'une meilleure coordination au sein du mouvement syndical au niveau mondial et national, et avec la société civile. Les syndicats y ont partagé des informations sur les perspectives en matière fiscale, exploré les domaines de convergence et tenté de prévoir la mise en commun de ressources pour de futures activités de plaidoyer.

La FGTB y a participé activement en soulignant l'importance d'assurer une information financière de qualité au sein des organes de concertation (Comité d'Entreprises Européen) indispensable pour mettre en place une fiscalité des entreprises équitable.

## ECONOMIE

### Ventes en porte-à-porte de contrats de gaz et d'électricité... Un encadrement plus que nécessaire !

Début mai, le Ministre Dermagne a adressé une demande d'avis à la Commission Consultative Spéciale Consommation concernant l'encadrement des ventes en porte-à-porte de contrats de gaz et d'électricité. Il était temps. En effet, depuis des années, les associations de consommateurs, y compris la FGTB, dénoncent des pratiques commerciales de certains fournisseurs d'énergie qui incitent les consommateurs à conclure des contrats de fourniture d'électricité et de gaz via le porte à porte. Or, changer de fournisseur nécessite une rencontre plus approfondie et personnalisée, soit en physique, soit par téléphone car beaucoup d'éléments sont à prendre en compte lorsque l'on souhaite comparer des offres de contrats.

Nous sommes ravis de pouvoir discuter de cette problématique très importante.

Le Ministre envisage notamment l'allongement du délai de rétractation à 30 jours. Il propose également soit la mise en place d'un

opt-in via un autocollant « OUI à la vente en porte à porte de contrats de gaz et d'électricité » à coller sur les boîtes aux lettres, soit une obligation pour les entreprises ayant vendu un contrat d'énergie en porte à porte de faire valider le contrat auprès du consommateur après un délai de réflexion de 15 jours.

De manière générale, la FGTB pense qu'il faudrait interdire cette pratique. Si cela n'est pas possible, alors, la FGTB accueille favorablement la première proposition et nous pensons que l'affichette signalant clairement que le consommateur a fait un choix volontaire et conscient pour recevoir des offres en porte à porte est la meilleure piste.

Outre ces mesures, de nombreux progrès restent à faire dans le monde de l'énergie afin de le rendre plus transparent et moins complexe pour le consommateur.

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

### Cadre pour des salaires minimums européens : un important pas en avant

Lors de l'entrée en fonction de la Commission Von der Leyen, l'ambition avait été exprimée de garantir à chaque travailleur de l'Union européenne un salaire minimum équitable. Après de longues négociations, un accord a été trouvé le 14/06 sur une directive entre la Commission européenne, le Parlement européen et les Etats membres. La directive fera l'objet d'un vote final en septembre au Parlement européen. Au sein de la CES, la FGTB a joué un rôle important dans la réalisation de cet accord. L'accord pourrait être une étape importante pour les pays qui connaissent un (faible) salaire minimum légal et un faible taux de couverture des CCT. L'impact sur la Belgique est pour l'instant limité, car notre pays ne connaît pas de salaire minimum légal et présente un taux de couverture élevé, mais l'accord offre néanmoins une protection supplémentaire à notre modèle de concertation sociale. La directive vise 2 objectifs importants : le renforcement des négociations collectives sur les salaires et l'établissement d'un cadre visant à rendre possibles des salaires minimums légaux adéquats.

Le renforcement de la négociation collective se fait, entre autres, par l'obligation d'élaborer, en collaboration avec les interlocuteurs sociaux, un plan d'action lorsque le taux de couverture par les CCT est inférieur à 80 % (Belgique : 96 %). Les syndicats sont égale-

ment explicitement reconnus comme l'interlocuteur pour les négociations collectives et doivent être protégés contre toute forme de discrimination.

En outre, dans les pays qui connaissent un salaire minimum légal, un cadre doit être mis en place pour augmenter ces salaires minimums légaux à intervalles réguliers. Cette augmentation doit être basée sur des critères à définir avec les interlocuteurs sociaux. La directive indique qu'une valeur indicative doit être utilisée comme référence pour le salaire minimum. Elle mentionne le seuil de 50% du salaire moyen et de 60% du salaire médian, mais ne le rend pas obligatoire.

Selon la directive, aucun pays ne peut être obligé d'introduire un salaire minimum légal. C'est le cas de la Belgique. Néanmoins, la directive pourra indirectement avoir un impact positif sur la formation des salaires dans notre pays. Plusieurs Etats membres (tant à l'Est qu'à l'Ouest) pourraient potentiellement en tirer des avancées importantes, mais beaucoup dépendra de la manière dont les Etats membres transposeront cette importante directive dans leur propre législation. C'est au fruit que l'on juge l'arbre.

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

## Uber X : les conditions d'exploitation imposées à la plateforme ne sont pas contraires à la Constitution !

Le 15 janvier 2021, la Cour d'appel de Bruxelles avait considéré que les activités d'Uber X constituaient une fraude à la loi en raison du fait que la plateforme organisait illégalement un service de taxis par le biais de services de location de voitures avec chauffeur (LVC). Dans son arrêt (disponible via le lien suivant: <https://www.const-court.be/public/f/2022/2022-077f.pdf>), la Cour d'appel pose cependant deux questions préjudicielles (c'est-à-dire, avant que le juge n'arrête sa décision) à la Cour constitutionnelle. Ces deux questions ont trait à deux conditions d'exploitation de services LVC qui s'appliqueraient aux services tels que ceux proposés par la plateforme et non pas aux services de taxi. Ces exigences (contenues dans une ordonnance bruxelloise de 1995 et dans le décret wallon correspondant) peuvent être résumées comme suit :

- l'exigence selon laquelle le véhicule ne peut pas être équipé d'un appareil émetteur ou récepteur de radiocommunication (c'est-à-dire d'un moyen de télécommunication, tel un smartphone, embarqué à bord du véhicule).
- l'exigence selon laquelle le véhicule ne peut ni stationner ni circuler sur la voie publique ou sur une voie privée accessible au public, s'il n'a pas fait l'objet d'une location préalable au siège de l'entreprise.

Tout l'enjeu reposait sur le fait de savoir si ces dispositions, en ce qu'elles sont imposées aux entreprises d'exploitation de services LVC et non aux services effectués par les taxis, sont contraires – ou non – aux articles 10 et 11 de la Constitution. En d'autres termes, savoir si ces conditions violent les principes d'égalité et de non-discrimination. De plus, se posaient les questions de savoir si ces exigences violaient les principes de libre circulation des services, de la liberté de commerce et d'industrie, ainsi que des libertés d'entreprendre et d'établissement (ces notions étant protégées par des dispositions contenues dans des législations éparses).

A toutes ces questions, la Cour constitutionnelle répond par la négative. Elle rappelle tout d'abord que le principe d'égalité et de non-discrimination n'exclut aucunement qu'une différence de traitement soit faite entre des catégories de personnes, pour peu que cet écart repose sur un (ou plusieurs) critère(s) objectif(s) et que celui-ci soit « raisonnablement justifié ». Cette justification doit donc

tenir compte du but et des effets de la (ou des) mesure(s) en cause.

Faisant référence à un précédent arrêt du 15 octobre 1996, la Cour rappelle que la première exigence ne constitue pas une restriction discriminatoire de la liberté d'entreprendre, puisqu'elle est proportionnée à l'objectif poursuivi par le législateur, celui d'éviter que les services LVC ne compromettent les activités des services de taxis, lesquels doivent être considérés comme des prestations de service à caractère d'utilité publique. S'agissant de la deuxième exigence, la Cour renvoie au même arrêt de 1996, et rappelle que cette deuxième condition est conforme à l'objectif poursuivi par le législateur et n'est pas non plus disproportionnée puisque, en imposant ces conditions supplémentaires, le législateur s'assurait du respect de l'interdiction faite aux services LVC d'effectuer le service dévolu normalement aux taxis. La Cour constitutionnelle rappelle également que les évolutions technologiques et la circonstance que l'ordonnance et le décret ne seraient plus adaptés aux nouveaux acteurs économiques n'ont aucune incidence sur son analyse.

Notons tout de même que, conformément à l'ordonnance du 10 décembre 2021 introduisant un régime dérogatoire transitoire, et sous certaines conditions et dans certaines circonstances, il est permis à la plateforme de continuer à poursuivre des activités de services LVC jusqu'au 22 juillet 2022.

[anna.makhova@fgtb.be](mailto:anna.makhova@fgtb.be)

## Suppression du certificat médical pour le premier jour de maladie

*Le dossier initial sur le trajet de réintégration chez le propre employeur (TRI 2.0) prévoyait la suppression d'un certificat de maladie pour des absences d'un jour ou moins, ceci pour un maximum de trois absences d'un jour par travailleur par an. Par le biais d'une convention collective ou du règlement de travail, les PME pourraient déroger à cette règle. Le projet de texte ne précisait pas s'il concernerait les entreprises de moins de 20 ou de moins de 50 travailleurs. En avril 2022, le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail et le Conseil National du Travail ont rendu leurs avis sur la plupart des parties du dossier TRI, à l'exception de la partie relative au certificat médical (qui a été dissociée du dossier principal).*

*Dans l'avis du CNT du 1er juin, les interlocuteurs sociaux demandent du temps supplémentaire de façon à pouvoir rendre, pour fin septembre au plus tard, un avis sur une approche globale de la problématique, compte tenu de tous les aspects de l'introduction d'une politique plus globale en matière de congé de maladie de courte durée.*

*Les interlocuteurs sociaux ont également fait des déclarations spécifiques dans le procès-verbal. Si le gouvernement devait quand même mettre en œuvre la mesure proposée, les syndicats tiennent à souligner qu'ils s'opposent à l'opting-out prévu pour les PME en raison du principe d'égalité pour tous les travailleurs. Unizo, en revanche, a plaidé pour un possible opting-out pour les entreprises de moins de 50 travailleurs. Le procès-verbal a été transmis avec l'avis à la cellule stratégique du ministre.*

## ■ POLITIQUE SOCIALE

# A l'avenir, le décompte du simple pécule de vacances de départ ne se fera plus en une fois

Lorsqu'un employé quitte le service, son ancien employeur lui verse son pécule de vacances de départ. Ce pécule correspond aux jours de congé qu'il s'est constitué auprès de cet ancien employeur. Les jours de congé pourront être pris par après, chez le nouvel employeur. Le nouvel employeur peut décompter le pécule de vacances pour les jours de congés en question du pécule de vacances de départ.

L'AR vacances annuelles détermine comment le décompte doit être effectué, à savoir au moment où le travailleur prend ses congés principaux. En pratique, le nouvel employeur (ou son secrétariat social) fait le décompte en une fois, soit dans le mois qui suit le départ du travailleur soit au moment où le pécule de vacances double est calculé dans l'entreprise. A ce niveau, il n'est pas rare qu'il n'y ait pas suffisamment de pécule de vacances pour le décompte du pécule de vacances de départ et dans ce cas, la différence est retenue sur le salaire. Ceci peut mener à ce que le travailleur se retrouve sans salaire (ou avec un salaire très peu important) le mois du décompte.

Après plusieurs contrôles, le SPF ETCS a signalé début 2021 à l'Union des secrétariats sociaux, qu'en ce qui le concerne, la pratique du décompte du pécule de vacances sur le salaire n'était plus acceptable. Le pécule de vacances simple de départ doit être décompté par jour de vacances pris. Ce courrier du SPF ETCS a suscité le mécontentement des employeurs et des secrétariats sociaux. Raison pour laquelle, mi 2021, le ministre du Travail a saisi les interlocuteurs sociaux au CNT afin d'obtenir leur avis.

Le 1er juin, après de longues négociations, le CNT a rendu l'avis 2297 sur le décompte du pécule de vacances de départ pour employés. Cet avis fait suite à l'avis intermédiaire 2.242 rendu sur cette problématique. Dans cet avis, le CNT a demandé un report de l'introduction du nouveau régime pour pouvoir analyser la problématique en profondeur et trouver une alternative au décompte unique.

La solution alternative qui a été élaborée par les interlocuteurs sociaux part d'un décompte du pécule de vacances simple par jour de congé pris, mais d'une manière qui allègera l'administration pour l'employeur. Les mois durant lesquels le travailleur prend congé, provisoirement, l'employeur déduira 90% par journée de congé prise du salaire journalier

brut le mois en question. En d'autres termes, la journée de congé sera payée à 10% du salaire journalier.

En décembre, ou au départ du travailleur, l'employeur effectuera le décompte final et paiera le surplus ou à l'inverse, il déduira le montant manquant. Cette retenue ne peut jamais être supérieure à 1/5e du salaire, comme stipulé dans la loi sur la protection de la rémunération. S'il fallait malgré tout retirer (à titre exceptionnel) plus d'1/5e, ce décompte serait dans ce cas effectué en deux fois, sauf si le travailleur marque son accord sur un décompte en une fois. Ce régime concerne uniquement le pécule de vacances simple et ne s'appliquera que pour les employeurs qui n'effectuent pas déjà le décompte par jour de congé pris.

L'avis prévoit aussi une meilleure information des employés par rapport à l'attestation de pécule de vacances de départ et au décompte auprès du nouvel employeur. En concertation avec les secrétariats sociaux, Le CNT établira une fiche type et conviendra d'accords sur l'information au travailleur en cas de sortie de service et de décompte. Ceci sera effectué dans un groupe de travail pour le 30 novembre 2022.

Pour faciliter le passage de l'ancien au nouveau système, le CNT conseille de poursuivre provisoirement l'actuelle politique de tolérance et de ne faire entrer le nouveau régime en vigueur qu'au 1er janvier 2023. Parallèlement, le CNT demande de donner aux employeurs qui appliquent encore un décompte unique, jusqu'au 1er janvier 2024, pour s'adapter.

*isabelle.vanhiel@fgtb.be*

## ■ OMBUDS SOCIAL

## Adoption de la recommandation de l'UE sur les comptes de formation individuels

Le 16 juin 2022, les ministres de l'Emploi et des Affaires sociales ont trouvé un accord sur une recommandation encourageant les États membres à miser davantage sur la formation des adultes.

La recommandation encourage les États membres à envisager des comptes de formation individuels pour permettre aux personnes de suivre une formation adaptée au marché du travail et pour favoriser « l'accès à » et le maintien dans l'emploi. Il est également recommandé aux États membres qui choisissent de le faire de mettre en place un cadre facilitateur.

Les comptes de formation individuels permettraient aux personnes en âge de travailler de recevoir un budget formation pour renforcer leurs compétences et ainsi augmenter leurs chances sur le marché de l'emploi. Les personnes avec ou sans emploi doivent bénéficier de cette possibilité.

Les comptes de formation individuels permettraient à leurs titulaires d'accumuler et d'utili-

ser des droits à la formation sur une période donnée. Ils recevraient une aide directe par le biais d'un budget personnel qui leur permettrait d'entreprendre des formations plus longues ou plus coûteuses ou de se former pendant des périodes de basse conjoncture.

Dans le cadre du semestre européen, nous aurons l'occasion de voir si des progrès ont été accomplis dans la réalisation de l'objectif consistant à accroître l'accès aux formations des adultes en âge de travailler et à les encourager/motiver davantage à suivre une formation.

*isabelle.vanhie@fgtb.be*

Lien vers la recommandation :  
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8944-2022-INIT/fr/pdf>

## ■ ECHO REGION BRUXELLES

## Pour une limitation de l'indexation des loyers à Bruxelles

L'indexation des salaires et allocations sociales fait partie des revendications fondamentales de la FGTB. Sans elle, le pouvoir d'achat baisserait à chaque augmentation de prix.

Mais certains prix sont exclus du panier de la ménagère. Quand ils augmentent, il n'y a pas indexation mais perte de pouvoir d'achat. L'exemple des carburants est connu, mais c'est le cas aussi des prix de l'immobilier, tant acheté que loué. Les salaires ne sont donc pas indexés sur le prix du logement, pourtant premier poste de dépense des ménages. Si l'immobilier augmente plus que l'inflation moyenne, les ménages – à l'exception des bailleurs – perdent du pouvoir d'achat. La seule solution est alors de bloquer les prix.

L'immobilier n'a pas attendu l'inflation très élevée d'aujourd'hui pour augmenter, mais l'inflation actuelle génère un risque d'indexation des loyers jusqu'à 8 ou 10 % qui représenterait un choc d'appauvrissement supplémentaire, en particulier en Région bruxelloise où le prix du logement est plus élevé qu'ailleurs et la population plus pauvre.

Or, un des objectifs de l'actuelle majorité est précisément de permettre un meilleur accès au logement. La Secrétaire d'Etat Nawal Ben Hamou a donc proposé de limiter cette indexation à 2 %. Elle est soutenue par toutes les forces politiques de la majorité, y compris l'Open-VLD, mais à l'exception de Défi, qui bloque seul cette décision. Le dossier pourrait rebondir au Parlement, où une proposition d'ordonnance avec le même objet devrait être déposée et pourrait être votée avec une majorité alternative.

La FGTB Bruxelles appelle les forces politiques bruxelloises à se rallier à cette limitation. Le taux de pauvreté record que connaît la Région ainsi que l'envolée des loyers au cours des vingt dernières années le justifient amplement.

*alessandro.grumelli@fgtb.be*

## Formations ODS automne 2022

À l'automne 2022, nous proposons à nos Offices de Droit social plusieurs formations intéressantes. L'évolution de la situation sanitaire étant incertaine, ces formations se dérouleront en ligne. Veuillez noter les dates du jeudi 13 octobre, jeudi 10 novembre et jeudi 8 décembre dans votre agenda (de 9h30 à 12h). Plus de détails et une invitation suivront en temps utile.

## Conseil syndical sur le thème de l'urgence sociale

Dans la prolongation de son Congrès statutaire du 25 mai 2022, la FGTB Bruxelles organisera le mercredi 28 septembre 2022, de 8h30 à 11h30, un Conseil syndical sur le thème de l'urgence sociale. La crise sanitaire, et aujourd'hui, la guerre en Ukraine génèrent des conséquences socio-économiques d'une ampleur inédite qui se font particulièrement ressentir à Bruxelles.

Ce Conseil syndical sera l'occasion d'aborder, avec la participation de représentants de la Mutualité socialiste, de la fédération des CPAS et de la Fédération des Services Sociaux, les solutions pouvant être mise en place pour répondre à l'urgence sociale et aider les personnes affectées par la crise.

Plus de détails et une invitation suivront en temps utile.

## FORMATION CEPAG - ULB

### **Certificat d'université en Politiques économiques et sociales 2022-2023**

*L'année académique 2021-2022 du Certificat d'Université en Politiques économiques et sociales, organisé par le CEPAG et l'Université Libre de Bruxelles, s'est terminée en juin et a pu se dérouler normalement malgré les incertitudes liées à la situation sanitaire.*

*Pour rappel, le but de ce certificat est de permettre de développer une analyse politique sur des enjeux sociétaux et ce de manière pluridisciplinaire.*

*La formation proposée a pour objet de :*

- *développer l'esprit critique sur des enjeux sociétaux*
- *permettre la compréhension de l'actualité sociale, politique et économique*
- *pouvoir agir sur les nouvelles dynamiques de la lutte sociale*

**Les inscriptions pour l'année académique 2022-2023 sont désormais ouvertes. Cette formation est organisée successivement dans différentes régions. Cette année, elle aura lieu au CEPAG Bruxelles / CCB, rue de Suède 45 à 1060 Saint-Gilles.**

**Les inscriptions se clôtureront le 11 novembre 2022 et la session démarrera le 18 novembre 2022**

*Pour toute question ou de plus amples informations, n'hésitez pas à contacter Céline Moreau, formatrice au CEPAG au 0498/31 42 35 ou la formation continuée au 02/650.45.80 ou par mail : husci@ulb.be*

## ■ ECHO REGION WALLONIE

### **Ajustement budgétaire de la Wallonie**

Sept mois après son budget initial, le gouvernement wallon s'est mis d'accord sur un premier ajustement budgétaire. La FGTB wallonne s'est penchée sur les grandes tendances de cet ajustement.

L'effort à réaliser par le gouvernement wallon était de plus de 800 millions :

- 505 millions à trouver avant le conclave (paramètres macro-économiques pour 141 millions, dépenses inéluctables...);
- 100 millions pour répondre aux conséquences de la guerre en Ukraine ;
- 75 millions afin de financer les dépenses indispensables supplémentaires.

Enfin, le gouvernement souhaitait améliorer son solde brut à financer. Il semble avoir agi sur trois axes...

#### **Au niveau des recettes**

On annonce une augmentation des recettes de plus de 300 millions. Il ne s'agit pas d'augmentations des taxes mais principalement de l'impact de certains facteurs au niveau de la loi spéciale de financement. De plus, un montant de 69 millions a été ajouté par le fonds de solidarité de l'Europe dans le cadre des inondations.

#### **Au niveau des dépenses**

Le gouvernement wallon annonce une réduction des dépenses de plus de 400 millions. Il semblerait que ces réductions soient principalement dues à des ajustements sur des programmes d'investissement, à la baisse de financements alternatifs ainsi qu'à des réductions de frais de fonctionnement. Cette réduction de dépenses semblerait donc indolore, tant pour la population que pour les services publics.

#### **Au niveau de la trésorerie des UAP<sup>1</sup>**

Le gouvernement annonce la mobilisation des trésoreries des UAP pour plus de

100 millions. Il s'agirait donc ici d'excédents de trésorerie (notamment à l'Aviq) et non de moyens en moins pour les principaux outils financiers (SRIW, Sogepa et Sowalfin).

#### **La dette publique : toujours sous contrôle ?**

Le niveau de la dette s'établit en 2021 à 21 milliards €, contre 17 milliards en 2019 et 8 milliards en 2015...

Malgré un mea culpa en trompe-l'œil des politiques d'austérité appliquées au cours

des années 2010, malgré leur inefficacité avérée et leur coût social désastreux, le gouvernement wallon a validé la proposition de la commission externe sur la dette. Celle-ci ne proposait rien de moins qu'un effort budgétaire de 150 millions €/an, qui correspond à un plan d'austérité de 6,7 milliards € d'ici 2030. Cet effort avait été intégré dans le budget initial 2022 par une réduction du solde brut à financer.

Si, pour cet exercice, les économies structurelles semblent avoir été réalisées relativement facilement, il faut craindre que les prochaines risquent d'être beaucoup plus douloureuses. Un point d'attention particulier devra être porté sur ce sujet, tant pour la population que pour les travailleurs et travailleuses des services publics.

Il semblerait qu'aucune mesure d'économie n'ait été faite sur base des recommandations du « Budget base zéro », stratégie budgétaire dénoncée par le dernier Congrès de la FGTB wallonne. Enfin, contrairement à ce qui a pu être écrit dans la presse, les 100 millions prévus pour faire face à la crise ukrainienne ne sont pas destinés à l'accueil des personnes réfugiées mais bien à des mesures permettant de répondre aux diverses conséquences de cette crise.

#### **En guise de premières conclusions**

Les 800 millions ont été trouvés en un temps record et paraissent inodores, incolores et indolores pour la population et les services publics. Si cela semble positif, cela laisse néanmoins craindre des légèretés dans la préparation du budget initial ou que les économies se traduisent finalement par de mauvaises surprises dans les textes budgétaires. La FGTB wallonne y sera particulièrement attentive. Enfin, concernant l'économie structurelle annuelle de 150 millions, la FGTB wallonne tient à rappeler que la piste de recettes supplémentaires doit aussi être envisagée.

<sup>1</sup> Unité d'administration publique (nouveau nom pour les OIP).

**[communication@fgtb-wallonne.be](mailto:communication@fgtb-wallonne.be)**

## Recommandations pour la facture d'eau de l'avenir

La ministre flamande de l'environnement, Zuhal Demir a confronté quelques idées sur une réforme de la facture d'eau à l'examen du SERV (Conseil socio-économique de la Flandre) et du Minaraad (Conseil de l'environnement et de la nature en Flandre). La facture d'eau comprend deux parties : un droit fixe et un prix par mètre cube d'eau consommée. Le prix par m<sup>3</sup> est facturé en deux tranches : un tarif de base et un tarif confort. La quantité d'eau que le consommateur paie au tarif de base dépend de la taille du ménage (une certaine quantité d'eau au tarif de base est attribuée par personne domiciliée). Il y a aussi une réduction pour les clients sociaux. Les Conseils consultatifs ont formulé quelques recommandations communes.

Un premier ensemble de propositions concerne le droit fixe, un montant fixe que les sociétés facturent chaque année à leurs clients, notamment pour la location du compteur et le traitement des données de mesurage. Les conseils souhaitent que ce droit reste le plus bas possible, ceci afin de favoriser l'accès à l'eau pour tous. Un droit fixe pourrait toutefois être demandé aux secondes résidences. D'autre part, il y a maintenant une réduction par personne domiciliée, les grandes familles payant nettement moins. Les conseils soutiennent la proposition de la ministre Demir de supprimer ce volet. En effet, il n'y a aucun lien entre la taille du ménage et le revenu. Il y a de meilleures façons d'octroyer des réductions sociales.

Les Conseils formulent aussi des propositions pour le prix qui est facturé par m<sup>3</sup> (partie variable). Ils souhaitent que le tarif de base soit supprimé pour les deuxièmes résidences. Ces propriétaires ont déjà droit à une quantité de base d'eau à un meilleur prix à leur domicile. De plus, le calcul du tarif de base et de confort (et de la réduction par personne domiciliée) pose problème dans les nouvelles formes de ménage, plus particulièrement en cas de coparentalité. Ce problème se pose aussi pour d'autres équipements d'utilité publique et par rapport à la fiscalité ; c'est pourquoi, les conseils demandent une solution globale dans ce cadre. La ministre Demir envisage l'introduction d'une troisième tranche pour la consommation « de luxe » (pensons à l'eau utilisée pour remplir les piscines). Le Minaraad et le SERV sont favorables à ce tarif de luxe. Ceci, à condition que les recettes supplémentaires reviennent

à des investissements qui favoriseront une consommation d'eau intelligente et circulaire auprès des ménages, de préférence auprès de personnes qui ont des moyens financiers limités ou des problèmes de paiement.

On place de plus en plus de compteurs à eau numériques. Ces compteurs peuvent mesurer la consommation d'eau beaucoup plus souvent, ce qui offre de nouvelles possibilités en matière de tarifs d'eau. Ainsi, il est désormais possible d'un point de vue technique de facturer un tarif plus ou moins élevé selon l'heure de la journée ou la période de l'année. Les conseils incitent ici à la prudence. Un test de pauvreté est aussi nécessaire pour répertorier les effets sociaux négatifs des tarifs flexibles. De plus, les Conseils sont opposés à deux modes de calculs pour la facture d'eau : l'un pour les personnes avec compteur numérique, l'autre pour les personnes sans compteur numérique.

De façon plus générale, les Conseils relativisent l'idée que la consommation d'eau des ménages peut être régulée via les tarifs d'eau. L'expérience nous apprend qu'une telle approche ne donne pas de bons résultats (faible élasticité des prix de l'eau courante). Ils soulignent que d'autres mesures sont nécessaires pour encourager une consommation durable de l'eau, comme la construction de systèmes de stockage de l'eau. Comme de telles interventions cadrent souvent dans une rénovation d'habitation, ils demandent de lier cette approche à celle de la rénovation énergétique des bâtiments. Parallèlement, il convient de trouver des solutions pour les personnes qui ne peuvent pas faire les investissements nécessaires. Il faut également travailler à des solutions collectives, comme des citernes d'eau de pluie ou systèmes d'accumulation d'eau collectifs. En parallèle, il faut aussi une politique plus forte pour favoriser l'infiltration d'eau de pluie dans les sols. C'est une nécessité car la Flandre compte de nombreuses surfaces durcies et est de plus en plus confrontée à des problèmes de sécheresse.

**auteur: Pieter Verbeek**

## La garde d'enfants ne se résume pas à sa seule fonction économique

*Depuis plusieurs années déjà, les organisations tirent la sonnette d'alarme en matière de garde d'enfants. Pas seulement à la suite d'événements dramatiques, mais aussi en raison des conditions de travail. Trop, c'est trop. Ou peut-être devrions nous plutôt dire : trop peu, c'en est trop ! A force de se concentrer trop étroitement sur l'inspection et l'exécution dans les structures de garde des enfants, on risque de perdre de vue le contexte global. L'installation de caméras ou le renforcement des contrôles dans les crèches n'offrent pas de solution à la pression du travail, au manque de places suffisantes et abordables ou à la qualité pédagogique. Trop souvent, la quantité prime sur la qualité. Un choix qui nous coûte cher, à nous et à nos enfants.*

*Lisez l'entièreté du blog (en NL)  
<https://abvv-experten.be/zorg-2/kinderopvang-is-meer-dan-haar-economische-functie/>*

## La FGTB à l'OIT

Souvent présentée comme le parlement mondial du travail, la FGTB a participé à la 110e conférence internationale du travail qui s'est tenue à Genève du 27 mai au 11 juin. A cette occasion, le Président de la FGTB, Thierry Bodson, a pris la parole en séance plénière comme délégué belge des travailleurs pour rappeler l'importance du respect et du contrôle des normes internationales du travail partout dans le monde. A fortiori quand il s'agit des normes fondamentales comme celle de la liberté syndicale et de la liberté de négocier collectivement. A fortiori quand il s'agit d'un pays qui se veut pourtant exemplaire dans la ratification et le respect de l'ensemble des normes internationales du travail qui sont est au cœur du mandat de l'OIT pour la justice sociale et le travail décent. La FGTB a donc rappelé, comme elle le fait malheureusement depuis plusieurs années, ses préoccupations concernant les attaques de plus en plus fréquentes contre les libertés syndicales et le droit de grève en Belgique (le speech, prononcé en français, est disponible ici).

La conférence a été aussi l'occasion d'un certain nombre d'avancées pour les droits de travailleurs comme l'intégration de la santé et sécurité dans les normes fondamentales du travail ainsi que dans les domaines de l'apprentissage, de l'économie sociale et solidaire ou le travail décent pour les travailleurs du secteur des soins et des travailleurs domestiques. Points sur lesquels nous reviendrons plus en détail dans le prochain numéro d'Echo.

## ■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

### Les libertés syndicales comme fil rouge dans les échanges internationaux

Une dizaine de partenaires internationaux de l'IFSI et d'autres délégués internationaux se sont rendus début juin à Bruxelles où un programme chargé les attendait. Tout d'abord, deux camarades du Bénin ont reçu une invitation officielle de Sophie Thémont (présidente de la section bilatérale avec le Bénin de l'UIP) à participer à une réunion de travail au Parlement fédéral belge. Au cours de cet échange, ils ont souligné que, bien que des institutions démocratiques soient en place, la véritable démocratie avait encore un long chemin à parcourir. Dans une société où l'opposition n'a pas de réelle voix au parlement, où le président a un pouvoir énorme, où les arrestations politiques se multiplient, etc., les syndicats ont un rôle important à jouer en tant que contre-pouvoir. Ils s'organisent contre la restriction des libertés syndicales (par exemple, la législation sur le nombre maximum de jours de grève par mois) et en faveur du dialogue social (le dialogue social en tant qu'organe tripartite a récemment été dissous par le gouvernement), car il est crucial pour le progrès et le développement économiques réels et durables du pays. L'échange a été très enrichissant et sera suivi d'autres rencontres à l'avenir.

Le séminaire international de l'IFSI a ensuite eu lieu le 3 juin. La matinée s'est concentrée sur deux études (co-)commandées par l'IFSI : le devoir de diligence et l'exploitation minière en RDC. Ces études sont précieuses car nous disposons parfois de trop peu d'informations concrètes sur ce qui se passe sur le lieu de travail et sur la manière dont ceci est lié aux processus politiques et économiques mondiaux. L'apport des invités internationaux au cours du débat a permis de rendre plus concrètes les conclusions des études et de montrer comment les discussions internationales entre camarades contribuent à analyser et à évaluer les problématiques et les instruments. Aussi progressistes que soient parfois les lois, il est clair que leur contenu ne peut être appliqué que par une pression de la base et un rapport de force syndical fort. Pour ce rapport de force, la solidarité internationale est indispensable. Mais comment travailler dans des pays où le degré de syndicalisation est très faible ? Comment lutter dans des contextes où la ligne de démarcation entre les entreprises et le gouvernement est (délibérément) très floue ? Comment s'assurer que les nouveaux instruments soient complémentaires à la promotion et la ratification, par exemple, de conventions de l'OIT,

plutôt que de les entraver ou de se résumer à de la propagande pour les entreprises et les autorités ?

Ces questions ont été approfondies l'après-midi sous l'angle des libertés syndicales. Des témoignages montrent que dans plusieurs pays, on tente de mettre les délégués à l'écart. Les entreprises utilisent les crises pour faire pression sur les conditions de travail et pour augmenter leurs profits (par exemple, même production avec moins de personnel). Les syndicats, qui constituent un obstacle à cette exploitation accrue, sont la cible d'attaques. Des attaques légales (par exemple, attaques diverses contre le droit de grève), mais aussi des attaques plus subtiles. Souvent, les délégués ne sont pas suffisamment protégés, ce qui rend plus difficile la recherche de candidats. Davantage de personnes extérieures sont intégrées dans le dialogue social, ce qui affaiblit l'impact de la voix des syndicats. Les stratégies de division et de domination créent un manque de démocratie interne, une fragmentation, une inégalité entre les genres, etc. et affaiblissent les syndicats. La discussion a constitué une étape importante dans l'élaboration de stratégies sur la manière de répondre ensemble à ces défis et d'en sortir plus forts tous ensemble.

Enfin, les partenaires internationaux ont participé au congrès de la FGTB. Certains ont pu se reconnaître dans l'exposition Mémoire Africaine qui, à travers des portraits de syndicalistes, raconte l'histoire du travail syndical sur le continent africain. Un stand/photobooth a permis de donner plus de visibilité aux thèmes des libertés syndicales, de l'internationalisme et de la solidarité. Pendant le congrès, en référence à la motion d'actualité internationale, de nombreuses interventions ont également souligné ces mêmes valeurs : la lutte pour les libertés syndicales n'a pas de frontières !

[elise.craeghs@ifsi-isvi.be](mailto:elise.craeghs@ifsi-isvi.be)