

# 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 1, janvier 2023

### ■ Economie

Les entreprises tournées vers l'exportation n'ont pas de problème de concurrence

### ■ Entreprises

Protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante

### ■ Politique sociale

Plateformes : le tribunal du travail considère qu'un chauffeur Uber est un travailleur indépendant

### ■ Ombuds social

Rendez-vous le 13 mars pour la Journée d'action de lutte contre le dumping social

### ■ Echo région Bruxelles

Le prix de l'eau à Bruxelles : 43% d'augmentation en 5 ans !

### ■ Echo région Wallonie

Troisième génération d'accords de branche

### ■ Echo région Flandre

Politique climatique et industrielle : les leçons tirées des panneaux solaires chinois

### ■ Europe & Relations Internationales

LE PÉROU : armes de guerre versus pierres

La FGTB solidaire avec les syndicats en France et au Royaume-Uni

### 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)

## Notre baromètre apporte une réponse à tous les discours alarmistes au sujet de la compétitivité de la Belgique

Notre nouveau baromètre socio-économique vient d'être publié. Partant des chiffres des institutions nationales et internationales, nous analysons la situation socio-économique du pays. Cet exercice annuel est important car le combat syndical est aussi un combat pour l'égalité. En partant non pas d'impressions, mais bien de faits. La compétitivité de nos entreprises en est une belle illustration.

Pas un jour ne se passe sans que l'une ou l'autre organisation patronale ne crie au loup lorsqu'il est question de la compétitivité de nos entreprises. On évoque un « tsunami de coûts » en raison de salaires qui coûtent plus cher et d'une hausse des prix de l'énergie et des matières premières. Les bénéfices et les réserves financières fondent comme la neige au soleil, ce qui à son tour mettrait en péril les emplois et les investissements. Le nombre de faillites va augmenter et nous nous dirigeons tout droit vers une récession.

Notre baromètre donne une tout autre image de la situation. Les marges bénéficiaires restent historiquement élevées, certainement par rapport aux pays voisins. Le nombre de faillites est loin d'être exceptionnel. Le taux d'emploi n'a jamais été aussi élevé: en 2022, 100.000 emplois ont été créés, soit la plus forte augmentation depuis les années 70. La progression des salaires belges par rapport à celle des pays voisins a ralenti de 5% depuis 1996 si l'on tient compte des subsides salariaux et des réductions de cotisations patronales de sécurité sociale. Les subsides salariaux que les entreprises reçoivent sont nettement plus élevés que dans les pays voisins.

« Oui, mais ça pourrait changer », vous diront les organisations patronales. D'abord, soulignons ceci : même le gouverneur de la Banque nationale indique chaque fois que les prévisions des organisations patronales sont systématiquement plus pessimistes que la réalité après coup. Il n'a pas été question de la vague de faillite annoncée après le corona. Et il n'a pas non plus été question de l'augmentation prévue du chômage temporaire en raison des coûts de l'énergie. De nombreuses entreprises ont pendant longtemps proposé des contrats fixes. Entretemps, les prix de l'énergie diminuent sur les marchés du commerce de gros. L'indexation des salaires permettra en outre de donner un sérieux coup de pouce au pouvoir d'achat en janvier, puisqu'environ 40% des travailleurs obtiendront, à ce moment seulement, une indexation de 11%.

Semer la panique autour de la compétitivité, c'est un choix stratégique des organisations patronales. Afin d'éviter que tous les regards se tournent vers les entreprises, on évoque une possible réforme fiscale. Ceci, afin de ne pas créer de trop grandes attentes côté travailleurs pour les prochaines négociations salariales: la marge de 0% pour 2023 – 2024 est déjà acquise, reste maintenant à éviter que la prime unique pour soutenir le pouvoir d'achat ne soit étalée sur tout le secteur. Et à obtenir un soutien supplémentaire de l'Etat. A commencer par une prolongation de la réduction « unique » de la cotisation patronale de 7,07% qui a déjà été octroyée pour le premier semestre de 2023.

La FGTB n'a jamais évité une discussion sur un soutien sélectif aux entreprises qui risquaient de se retrouver en difficulté. Des accords européens dans ce cadre sont toutefois nécessaires pour éviter une surenchère entre les pays. Evoquer la compétitivité des entreprises pour renforcer la redistribution tronquée que l'on connaît déjà actuellement, au détriment du pouvoir d'achat des travailleurs et de leur protection sociale, c'est toujours tout autre chose.

## Le CFDD rend un avis sur le programme d'investissement d'Elia

*En tant que gestionnaire du réseau de transport en Belgique, Elia est responsable du transport de l'électricité (p. ex. les lignes à haute tension). Son rôle dans notre sécurité d'approvisionnement est important et il le deviendra encore davantage à l'avenir avec l'électrification de notre industrie, du chauffage et des transports.*

*C'est pourquoi, Elia a récemment présenté le plan de développement fédéral 2024-2034 et le rapport sur les incidences environnementales d'impact sur l'environnement y afférent (deux documents volumineux).*

*La FGTB fédérale a collaboré à un avis du CFDD en la matière. Nous y demandons, entre autres, une meilleure planification du secteur de l'énergie en Belgique, une répartition équitable des coûts et profits (l'énergie devant être payable pour tous les ménages) et une attention particulière pour les travailleurs en termes d'emploi et de formation.*

*Les autres membres du CFDD n'ont pas voulu pousser explicitement à la nationalisation - le groupe Elia est en grande partie entre les mains du secteur public, mais il est également coté en bourse et est détenu notamment à 9,30% par Katoen Natie. Ils ont toutefois aussi remis en cause le fait qu'Elia réalise - en tant que société cotée en bourse avec un monopole naturel - des bénéfices qui sont directement payés par les consommateurs belges d'électricité.*

*Il est intéressant de noter que la FEB n'a pas voulu collaborer à l'avis malgré le fait que la demande d'avis soit une obligation légale.*

*Vous pouvez télécharger l'avis ici: <https://frdo-cfdd.be/fr/avis/>*

## ECONOMIE

# Les entreprises tournées vers l'exportation n'ont pas de problème de concurrence

Une étude de la Banque Nationale (BNB) montrerait que les entreprises belges ont de plus en plus de difficultés à concurrencer les pays étrangers. La marge bénéficiaire de l'entreprise belge « typique » stagne, voire diminue en raison de l'augmentation rapide des coûts. En tant que syndicats, nous ne devrions donc pas nous plaindre. Il est toutefois remarquable que les entreprises belges qui doivent concurrencer l'étranger sont largement ignorées dans l'étude de la BNB.

Les chiffres macroéconomiques globaux de la Banque Nationale montrent depuis longtemps déjà que la rentabilité des entreprises belges est historiquement élevée. Pour la FGTB, cela constitue un argument majeur pour la défense de l'indexation et notre revendication relative à une réforme de la loi sur la compétitivité (la loi de 1996). Les chiffres sur les marges font grincer les dents des organisations patronales depuis des mois. L'étude publiée lundi par la Banque Nationale semble d'abord nuancer le discours macroéconomique et donner raison au patronat.

La question de l'étude est claire : quelle est la situation d'une entreprise belge typique ? Les responsables de l'étude partent de la médiane et ne tiennent dès lors pas compte des 1 % d'entreprises les plus performantes de l'étude, car cela fausserait le tableau. Le lecteur ne le remarquerait même pas si les auteurs ne soulignaient pas eux-mêmes que ces 1% représentent plus de la moitié de la valeur ajoutée de l'économie belge. Vous avez bien lu : plus de la moitié de l'économie belge est laissée de côté.

L'image qui se dégage est que ces « 1% » ne sont que quelques « super vedettes » cotées en Bourse, les AB Inbev et les Solvay de ce monde. Ce n'est pas le cas. 1.700 entreprises, comptant chacune plus de 250 travailleurs, restent sous-exposées dans l'étude. Elles représentent près d'un million de travailleurs, soit un tiers des personnes employées dans le secteur privé. Mais plus important encore, ce sont précisément les entreprises qui constituent l'épine dorsale de la machine à exporter belge, de la compétitivité.

Et c'est là que le bât blesse. La formation des salaires en Belgique est contenue sous le couvert de la compétitivité, de l'orientation vers l'exportation. Pour pouvoir concurrencer les pays étrangers, les coûts des entreprises nationales orientées vers l'exportation ne

peuvent pas dériver. Cela risquerait sinon de peser sur les marges bénéficiaires de ces entreprises qui pourraient alors déplacer leur production ailleurs.

Il s'avère maintenant que les entreprises pour lesquelles la loi sur la compétitivité a été écrite, à savoir les 1%, se portent tout simplement exceptionnellement bien en termes de rentabilité. Ceci alors que les salaires des travailleurs de ces entreprises n'augmentent pas au même rythme que leur productivité.

En d'autres termes, l'étude montre l'inverse de ce qu'elle vise : les entreprises belges qui sont en concurrence avec les entreprises étrangères n'ont aucun problème de compétitivité. Les entreprises tournées vers l'exportation réalisent des marges bénéficiaires exceptionnellement élevées.

Et qu'advient-il du reste de l'économie ? En Belgique, quelque 190.000 entreprises emploient du personnel, mais un petit nombre d'entre elles sont suffisamment importantes pour se lancer également sur le marché de l'exportation. Quelque 4 % d'entre elles, soit 7.400 entreprises, occupent plus de 50 travailleurs.

Ainsi, une étude qui prend « la médiane » comme point de départ pour évaluer la marge bénéficiaire et donc, la compétitivité de l'économie belge ignore précisément les entreprises sur lesquelles elle souhaite se concentrer. Les entreprises que cette étude prend comme référence ne sont probablement pas les plus orientées vers l'exportation et sont donc peut-être même celles qui ont le plus intérêt à ce que la population maintienne son pouvoir d'achat à niveau grâce à l'indexation et à une loi salariale suffisamment souple.

En tant que FGTB, nous continuerons donc à marteler que l'indexation est la première protection contre la perte de pouvoir d'achat et que la loi de 1996 doit être réformée en profondeur pour que les salaires soient de nouveau en phase avec la productivité.

***lars.vandekeybus@fgtb.be***

## Protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante

Il est estimé que 4,1 à 7,3 million de travailleurs sont exposés à l'amiante. 97% des travailleurs exposés travaillent dans le secteur du bâtiment. L'exposition à l'amiante est la première cause de cancer professionnel en Europe.

En tant que substance cancérigène, l'amiante est couverte par les dispositions de la Directive 2004/37/EC qui concerne les cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques au travail. Les employeurs doivent assurer un niveau d'exposition aussi bas que techniquement possible. Une valeur limite d'exposition (VLE) est toutefois fixée, depuis 2003, à 0,1 fibres/cm<sup>3</sup> pour une exposition de 8h. Si la VLE ne peut être respectée, la hiérarchie des mesures de prévention impose in fine que les travailleurs portent des équipements de protection individuels qui les protègent à une exposition supérieure à la VLE imposée pour les fibres d'amiante.

4 pays européens, l'Allemagne, le Danemark, la France et les Pays Bas, imposent des valeurs limites d'exposition plus contraignantes, ce qui indique que les travailleurs européens sont protégés à des degrés différents.

Dans l'objectif d'harmoniser la meilleure protection possible de tous les travailleurs européens, la Commission Européenne a proposé en septembre 2022 une révision de la Directive 2009/148/EC sur la protection des travailleurs contre les risques liés à l'amiante, avec une VLE fixée à 0.01 fibre/cm<sup>3</sup> (ou 10 000 fibres/m<sup>3</sup>) pour une exposition de 8h.

Sa proposition se base, notamment, sur l'examen du comité d'évaluation du risque (RAC) de l'Agence européenne des agents chimiques (ECHA) qui a confirmé que l'amiante n'avait pas de VLE qui permette d'éviter tout risque, et la consultation des interlocuteurs sociaux sur la révision de la VLE et du contenu de la Directive (opinion de l'ACSH fin 2021).

Le 8 décembre 2022, le Conseil européen a pris position pour les négociations en trilogue et se calque sur la VLE proposée par la commission et sur le type de microscope utilisé pour effectuer les mesurages.

Le Parlement européen s'était déjà positionné dans un rapport d'initiative législative le 20 octobre 2021. Il y soulignait l'importance d'une stratégie européenne pour l'élimina-

tion de l'amiante dans tous les plans nationaux, le dépistage de l'amiante dans tous les bâtiments, une révision de la Directive sur la santé sécurité au travail concernant l'amiante, une réduction de la VLE à 1000 fibres/m<sup>3</sup>, une extension de la liste des maladies professionnelles liées à l'amiante et une meilleure assistance aux victimes.

Le Parlement a communiqué ce 11 janvier 2023 ses 47 amendements du texte proposé par la Commission. Vu que les rénovations des bâtiments vont croissant avec les nouvelles règles en matière énergétique, ce qui implique à court terme encore d'avantage de travailleurs et de population exposés aux risques liés à l'amiante, le Parlement indique notamment qu'il est nécessaire que les mesures de prévention et protection doivent être adaptées à la nouvelle VLE. Il insiste sur les modalités de registres larges, de notification, de méthodes de mesurages, d'information, de certification et de formation. Le Parlement affirme aussi que la microscopie électronique permet de compter les fibres les plus fines alors que le microscope optique ne le permet pas. Il propose dès lors de fixer une VLE de 0.01 fibres/cm<sup>3</sup> par 8h dans un premier temps sans période de transition. Afin de laisser le temps aux laboratoires d'effectuer le transfert vers la microscopie électronique, le Parlement propose qu'après 5 ans, après l'entrée en vigueur de la Directive, la Commission évalue alors la possibilité d'abaisser la VLE à 0.001 fibres/cm<sup>3</sup>.

Les discussions en trilogue vont maintenant commencer. La FGTB soutient les propositions du Parlement.

[caroline.verdoot@fgtb.be](mailto:caroline.verdoot@fgtb.be)

## Enfin une majoration des indemnités kilométriques en accident du travail !

L'arrêté royal du 11 décembre 2022 modifiant l'arrêté royal du 21 décembre 1971 portant exécution de la loi sur les accidents du travail prévoit une adaptation des indemnités kilométriques au 31 décembre 2022 ainsi qu'un mécanisme d'indexation annuelle. Dès lors, les travailleurs victimes d'un accident du travail amenés à se déplacer à la demande de l'entreprise d'assurances, de Fedris, du tribunal ou de l'inspecteur du travail, de l'expert désigné par le juge, ou pour des raisons médicales (pour être soigné ou examiné), etc., voient le remboursement de leurs frais de déplacement majoré. Ce montant passe de 0,2479 €/km à 0,4090 €/km au 1er janvier 2023. Pour obtenir le remboursement, il faut que la distance totale aller-retour parcourue à partir du domicile de la victime soit d'au moins 5 kilomètres. Le remboursement de l'indemnité kilométrique vise les travailleurs qui voyagent avec leur propre moyen de transport (voiture, vélo, etc.). Pour ceux qui se déplacent en transport en commun, les frais sont intégralement remboursés sur présentation du ticket de transport original. La dernière adaptation de l'indemnité kilométrique date de 2002. Il était plus que temps de prévoir une augmentation afin de mieux couvrir les coûts réels. Le mécanisme d'indexation automatique permettra d'éviter un tel décalage à l'avenir.

**La Cour de justice de l'Union européenne a confirmé que l'employeur doit prendre en charge le coût de lunettes correctrices pour un travailleur sur écran de visualisation ayant des troubles de la vue**

*Dans l'affaire qui avait donné lieu à la question préjudicielle, un travailleur roumain s'était acheté des lunettes correctrices sur recommandation de son médecin. Comme ces frais ne pouvaient être remboursés par une assurance ordinaire, le travailleur s'était adressé à son employeur. Il s'en est suivi une procédure judiciaire et une question préjudicielle soumise à la Cour de justice de l'Union européenne, à savoir le droit à des « dispositifs de correction » prévu par la directive européenne concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation s'applique-t-il également aux lunettes avec verres correcteurs ?*

*Le 22 décembre 2022, la Cour a apporté une réponse positive à cette question.*

*La Cour a jugé que la directive devait être interprétée en ce sens que les dispositifs de correction spéciaux peuvent également inclure des lunettes de vue avec des verres correcteurs et que ces dispositifs ne doivent pas être utilisés exclusivement à titre professionnel (ce que le Code belge sur le bien-être au travail exigeait jusqu'à présent), mais donc également à des fins privées.*

*La Cour précise en outre que les lésions oculaires subies ne doivent pas avoir été causés par le travail sur écran de visualisation. Toutefois, ce droit ne peut être exercé que si les « dispositifs de correction normaux » (lire : lunettes ordinaires ou lunettes de lecture) ne peuvent fournir une protection adéquate.*

**■ POLITIQUE SOCIALE**

**Plateformes : le tribunal du travail considère qu'un chauffeur Uber est un travailleur indépendant**

La Belgique s'isole dans la jurisprudence développée au niveau européen concernant le statut des travailleurs de plateformes. En effet, après le jugement du tribunal du travail de Bruxelles rendu en décembre 2021 où il avait été décidé qu'un livreur Deliveroo était bel et bien un travailleur indépendant, une autre chambre du même tribunal a rendu un jugement allant dans le même sens au sujet d'Uber le 21 décembre 2022. Ce faisant, la Belgique semble développer une jurisprudence à contre-courant des autres juridictions nationales européennes.

Revenons brièvement sur les faits. Le travailleur preste pour la plateforme depuis février 2019. Le 22 juin 2020, il saisit la Commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT) en vue de requalifier la nature de la relation de travail. Le 26 octobre de la même année, la CRT abonde dans le sens du travailleur, considère que les modalités d'exécution de la relation sont incompatibles avec la qualification de travailleur indépendant et décide qu'Uber doit être considéré comme l'employeur du travailleur.

Contestant cette décision, la plateforme se pourvoit en justice, armée d'une double demande : considérer la décision de la CRT comme étant nulle d'une part (nous ne reviendrons pas sur ce point d'ordre purement procédural) et, d'autre part, réformer ladite décision en reconnaissant que la relation de travail est bien celle d'un travailleur indépendant.

Le juge va d'abord reconnaître l'applicabilité et la rencontre des éléments menant à la présomption légale – existante, notamment, dans le secteur du transport de choses et/ou de personnes pour le compte de tiers – dans le cas qui nous occupe. La loi prévoit 9 critères. Si plus de la moitié de ceux-ci sont rencontrés, la relation de travail est présumée être une relation salariée. En l'occurrence, le tribunal reconnaît que 5 critères sont rencontrés et que donc la présomption s'applique. Tout semble donc aller pour le mieux mais cela ne va pas durer car le juge se saisit d'une disposition de la loi qui veut que cette présomption puisse être renversée « par tous les moyens », et notamment via l'application d'autres critères, que l'on nomme « critères généraux ». Ces derniers sont au nombre de quatre : la volonté des parties, la liberté d'organisation du temps de

travail, la liberté d'organisation du travail et la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique. S'il considère, à juste titre, que le premier de ces éléments n'est pas relevant, le juge va en revanche calquer son analyse sur ce qui s'est dit un an auparavant dans l'affaire Deliveroo et affirmer que le travailleur est libre d'organiser son travail et son temps de travail et que la plateforme n'exerce pas (ou n'est pas susceptible d'exercer) un contrôle hiérarchique sur le travailleur. Le tribunal en arrive donc à la conclusion que la qualification donnée par les parties doit être confirmée, qu'il s'agit bien d'une relation de travail de nature indépendante et qu'il n'y a pas lieu de requalifier la nature de cette relation.

Ce deuxième jugement est complètement hors sol et doit être dénoncé. En effet, d'une part, le juge prend la responsabilité de renverser une présomption qu'il établit lui-même alors que rien ne l'y oblige (si ce n'est qu'il considère que le législateur donne priorité à la subordination juridique sur la subordination socio-économique) et, d'autre part, le raisonnement développé dans le jugement montre bien l'inadéquation et la vétusté des quatre critères généraux, lesquels nécessitent une évaluation et adaptation urgente, ce que la FGTB demande depuis des années et que les employeurs refusent. On comprend mieux pourquoi quand on lit ce genre de jugement.

***hugues.ghenne@fgtb.be***

## ■ OMBUDS SOCIAL

# Rendez-vous le 13 mars pour la Journée d'action de lutte contre le dumping social

Chaque année, la FGTB organise la traditionnelle journée d'action de lutte contre le dumping social qui se déroule habituellement autour du 25 mars, date d'anniversaire du traité de Rome qui a mis en place un marché commun fondé sur les « quatre libertés », à savoir la libre circulation des personnes, des services, des marchandises et des capitaux.

Cette année la journée d'action aura lieu le lundi 13 mars et sera l'occasion de rappeler que « liberté implique responsabilité ». La FGTB a décidé de reprendre pour thème central de cette journée la réforme du système de la responsabilité solidaire pour les dettes salariales dans la chaîne de sous-traitance. Ce choix repose sur le constat que le système belge de responsabilité solidaire est insuffisant pour protéger effectivement la rémunération des travailleurs et largement en-dessous de ce qu'autorise la législation européenne.

L'idée de la responsabilité solidaire est que lorsqu'un employeur ne paye pas la rémunération due à son travailleur, ce travailleur peut, sous certaines conditions, obtenir sub-

sidiairement le paiement de cette rémunération due auprès de tiers appelés les responsables solidaires présents dans la chaîne de sous-traitance (le donneur d'ordre, l'entrepreneur principal ou le sous-traitant direct). Ce mécanisme légal vise à protéger les victimes que sont à la fois les travailleurs et les entreprises honnêtes qui payent le juste prix.

La FGTB demande l'adoption d'une loi anti-dumping social qui prévoit :

- une extension de la responsabilité solidaire à tous les secteurs, à toute la chaîne de sous-traitance et pour l'ensemble des salaires non payés avec effet rétroactif ;
- un renforcement réel de l'ensemble des services composant l'inspection sociale ;
- une obligation d'information des sous-traitants et l'implication des organisations syndicales dans les procédures d'inspection sociale ;
- un ensemble de sanctions réelles, dissuasives et immédiates.

[sihame.fattah@fgtb.be](mailto:sihame.fattah@fgtb.be)

## ■ ECHO REGION BRUXELLES

# Le prix de l'eau à Bruxelles : 43% d'augmentation en 5 ans !

Chez Vivaqua, la société intercommunale des eaux de la région de Bruxelles-Capitale, l'eau est désormais un sujet... brûlant. Entre 2022 et 2026, les tarifs pour les consommateurs d'eau de la Région vont augmenter de 43%. En 2022, il y a eu une augmentation de 15% des tarifs, un mouvement de rattrapage de la non-indexation des tarifs au cours de la dernière décennie. Et alors que seules des augmentations progressives avaient été promises pour les années suivantes, Vivaqua demande maintenant à Brugel, le régulateur bruxellois du prix de l'eau, de relever les tarifs de 14,5% au 1er janvier 2023.

Une situation liée à l'inflation et aux augmentations des salaires, mais pas seulement. D'une part, Vivaqua est confrontée, depuis quelque temps déjà à de sérieuses difficultés financières, présentant ainsi une dette considérable de 1,026 milliard d'euros pour un chiffre d'affaires annuel de 260 millions d'euros.

D'autre part, l'intercommunale a été refinancée à hauteur de 100 millions d'euros par la Banque européenne d'investissement. Cette

ligne de crédit a été accordée moyennant le respect de deux ratios financiers. En raison de la hausse des coûts, Vivaqua n'est plus en mesure de respecter ces ratios pour 2022 et 2023, ce qui a de lourdes conséquences. La Région de Bruxelles-Capitale se porte garante des dettes auprès de la BEI à qui elle doit un montant total de 338 millions d'euros (4,5% du budget régional). Dans sa chute, Vivaqua entrainerait avec elle tous les autres investissements bruxellois consentis via la ligne de crédit de la BEI, ce qui affecterait sa solvabilité et rendrait difficile tout emprunt futur pour la Région.

Bruxelles se retrouve dos au mur. Pour respecter ces ratios, les tarifs devront augmenter, les personnes partant à la retraite ne seront pas remplacées pendant un an, aucune promotion ne sera accordée et les travaux de maintenance non essentiels sur le réseau d'eau seront reportés.

Le temps est venu de redéfinir le modèle de financement de l'approvisionnement en eau à Bruxelles.

[kobe.martens@fgtb.be](mailto:kobe.martens@fgtb.be)

## 8 mars : Conseil syndical sur la statut cohabitant

*Instauré il y a plus de quarante ans, avec la volonté de réaliser des économies budgétaires dans la sécurité sociale, le statut cohabitant est dénoncé, depuis sa création, comme source d'inégalité et de pauvreté en particulier pour les femmes. Aujourd'hui, de nombreuses associations se mobilisent à nouveau pour en revendiquer la suppression. La FGTB Bruxelles et le Cepag Bruxelles se joignent au mouvement et débattront de cette question avec leurs militantes et militants le 8 mars dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes. Le Conseil Syndical sera également l'occasion d'inviter les militants à rejoindre les mobilisations syndicales organisées dans le cadre de cette journée.*

## « DANS LE CERVEAU DU MONSTRE » UN ENTRETIEN AVEC JEAN ZIEGLER

Jean Ziegler est écrivain, sociologue, ancien Rapporteur spécial des Nations Unies pour le droit à l'alimentation. L'équipe des émissions « REGARDS FGTB » l'a rencontré chez lui, à Genève, pour un entretien filmé qui a été tout récemment diffusé en deux parties à la RTBF.

Dans cet entretien, Jean Ziegler raconte son engagement, son parcours hors du commun (parmi d'autres moments forts : sa rencontre déterminante avec Che Guevara...), et analyse la juxtaposition de crises que nous vivons : crises sociale, économique, environnementale, géopolitique, démocratique... sans oublier la crise alimentaire mondiale, ce « massacre quotidien fait de main d'homme ».

Tout en citant Jaurès, Boukharine ou Pablo Neruda, il pourfend le capitalisme prédateur, la montée des extrêmes droites, les politiques migratoires criminelles (« la honte de l'Europe »), et souligne le rôle des intellectuels, de la gauche, des mouvements sociaux, ainsi que notre responsabilité face à « l'ordre cannibale du monde ». À 88 ans, cet indomptable optimiste en appelle avec lucidité et poésie à « l'insurrection des consciences ».

Vous pouvez retrouver l'intégralité de cet entretien en vidéo sur la chaîne YouTube et la page Facebook des émissions « REGARDS », ainsi que sur [fgtb-wallonne.be](http://fgtb-wallonne.be)

« REGARDS » // Une émission produite par le CEPAG et proposée par la FGTB wallonne

## ■ ECHO REGION WALLONIE

### Troisième génération d'accords de branche

La déclaration politique régionale 2019 – 2024 donne pour objectif la neutralité carbone au plus tard en 2050, avec une étape intermédiaire de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 55% par rapport à 1990 d'ici 2030. Les syndicats estiment que cet objectif ne peut être atteint que dans le cadre d'une transition juste de l'économie qui, selon la définition de la CES (Confédération Européenne des syndicats), définit 5 piliers de la transition juste :

- Le dialogue entre les pouvoirs publics et les différents acteurs
- Des emplois verts et décents grâce aux investissements dans les nouvelles technologies
- Des compétences vertes
- Le respect des droits humains et du travail
- Un système de protection sociale fort

#### Au niveau wallon

En Wallonie, la politique économique et de décarbonation de l'industrie est organisée par deux dispositifs : le système ETS - Emission Trading System qui relève du niveau européen - et les accords de branche.

Ces derniers existent depuis 2003. Il s'agit d'accord volontaires passés entre la Wallonie et les secteurs industriels par lesquels ces derniers s'engagent à réaliser des efforts en matière d'efficacité énergétique et de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre. En contrepartie, les entreprises des secteurs concernés bénéficient de différents avantages permettant une réduction de leurs coûts d'exploitation et une amélioration de leur compétitivité.

La deuxième génération des accords portant sur la période 2014-2020 et prolongée jusqu'en 2023 a introduit deux modifications, à savoir que les fédérations industrielles s'engagent également à réaliser des études de mapping CO2 hors périmètre et des études liées aux sources d'énergie renouvelables.

Ces deux derniers engagements ne sont pas contraignants en termes de résultats mais uniquement en termes de moyens.

#### La dernière génération des accords de branche

Cette nouvelle génération continue de s'assumer comme outil de compétitivité économique et de politique climatique. L'objectif étant de s'assurer l'adhésion des entreprises

tout en maintenant une forme de cohérence quant aux ambitions de la politique climatique.

Ces accords seront désormais ouverts à toutes les entreprises quelles que soient leurs tailles et formes juridiques ; les PME et hôpitaux pourront désormais y rentrer, par exemple. Elles y signeront avec le gouvernement des conventions carbone étalées sur une période de 30 ans. Il sera possible de rentrer dans un accord de branche tant individuellement qu'au sein d'une communauté carbone.

Les communautés carbone peuvent s'organiser par fédération industrielle, clusters géographiques et niveau de chaîne de valeur. Cette manière de faire devrait présenter l'avantage de responsabiliser davantage les entreprises ainsi que de favoriser l'économie circulaire.

Il est prévu que la dernière génération d'accords élargisse son périmètre. En plus de viser l'amélioration de l'efficacité énergétique et la réduction des émissions de GES, ceux-ci intégreront notamment les gaz réfrigérants, la séquestration de CO2, la gestion de la chaleur, et le développement d'énergies renouvelables hors du périmètre physique de l'entreprise.

Deux catégories d'aides seraient prévues selon l'objectif poursuivi : baisses de factures couplées à la participation aux Accords de branche ainsi que des soutiens sous formes d'aides à l'investissement et conseils pour favoriser le « passage à l'action » en termes de transition énergétique.

Un comité directeur - composé par des représentants des autorités publiques, des représentants du secteur et un expert technique - devrait réaliser un monitoring annuel pour réaliser un suivi à deux niveaux : management et experts techniques. Aucune participation syndicale n'y est actuellement envisagée, hormis la présentation d'une vision d'ensemble au CESE Wallonie sans garantie de transparence de l'outil.

La FGTB wallonne estime essentiel que les organisations syndicales soient intégrés dans les comités directeurs. D'autres éléments sont également à revoir : nous y reviendrons dans le prochain numéro d'ECHO FGTB.

[lydie.gaudier@cepag.be](mailto:lydie.gaudier@cepag.be)

## Politique climatique et industrielle : les leçons tirées des panneaux solaires chinois

Quel est l'effet concret de la concurrence mondiale autour de l'économie du futur? Un rapport spécial de l'Agence internationale de l'Energie s'est penché sur la question, plus particulièrement pour ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement mondiales de panneaux solaires. L'Agence illustre l'importance d'une politique industrielle qui met l'accent sur les secteurs stratégiques qui sont orientés vers une économie neutre du point de vue climatique (ou mieux encore, positive pour le climat). A cet égard, il est frappant de constater que l'Europe a laissé passer d'importantes opportunités.

Les grandes lignes sont connues : la Chine domine toute la chaîne d'approvisionnement des panneaux photovoltaïques. De nombreux sites de production ont été délocalisés d'Europe, du Japon et des Etats-Unis vers le Royaume du milieu. Depuis 2011, la Chine a investi 50 milliards de dollars dans de nouvelles capacités de production et d'approvisionnement, soit près de dix fois plus qu'en Europe. Ce faisant, elle est parvenue à créer 300 000 emplois de production. La part de la Chine dans toutes les phases de production des panneaux solaires s'élève maintenant à plus de 80% ; pour certaines phases de production, le pays est en bonne voie pour atteindre une part de marché de 95%. De plus, les dix grands fabricants de matériel destiné à la production de panneaux solaires sont établis dans ce pays. Plus de la moitié de la production part à l'exportation, pour une valeur de 30 milliards de dollars en 2021.

En 2010, la demande de panneaux solaires se concentrait presque essentiellement en Europe, mais l'Union européenne n'est pas parvenue à reprendre la production en main. Qu'est-ce qui a donc fait la différence ? Selon le rapport, la politique de l'Etat chinois, qui a considéré les panneaux solaires comme un secteur stratégique. Le pays a utilisé sa demande intérieure croissante pour étendre sa production et innover de façon continue. La Chine est parvenue à réduire ses coûts de production de plus de 80%, ce qui fait de cette technologie la manière la plus payable, dans de grandes parties du monde, pour produire de l'électricité.

### Europe

Conséquence : l'Europe est fortement dépendante des panneaux solaires chinois, alors que ceux-ci sont importants pour parvenir à une production d'électricité payable et neutre

du point de vue du climat. Non seulement, il s'agit d'une opportunité manquée pour nos entreprises, mais avec la guerre russe en Ukraine et la crise énergétique qui s'en est suivi, nous avons également appris (une nouvelle fois, comme avec le corona) qu'une telle dépendance nous rend très vulnérables. De plus, pour apporter une solution à la crise climatique, il faut un déploiement beaucoup plus important de panneaux photovoltaïques.

Il y a toutefois encore des opportunités. La crise énergétique a insufflé un énorme élan au secteur photovoltaïque en Europe, comme souligné dans un *rapport de marché* de l'organisation sectorielle SolarPower Europe. En 2022, l'UE des 27 a installé pour 41.4 GW de capacité photovoltaïque, soit une augmentation de 47% par rapport à 2021. Ceci alors que la capacité en 2020 avait déjà progressé de 41%. Et le plan *REPowerEU-plan* booste le secteur (et l'emploi).

Il est donc grand temps que l'Europe prenne aussi en main la politique industrielle du photovoltaïque. C'est enfin ce qui est en train de se produire. En mai de cette année, l'UE a publié sa *stratégie en faveur de l'énergie solaire*; et début décembre 2022, elle lançait son alliance européenne de l'industrie solaire photovoltaïque (*solar photovoltaic industry alliance*). Ceci doit ramener en Europe la capacité de production. Le but est d'attirer les investissements dans des facilités de production de grande échelle et de multiplier ainsi par six la production européenne à l'horizon 2025.

Conclusion : une politique climatique et industrielle sérieuse nécessite des pouvoirs publics forts qui orienteront le changement. Ce processus doit aller de pair avec une large concertation sociale (et sociétale) qui veillera à ce que tout le monde suive et ait un intérêt dans ce changement.

[pieter.verbeek@vlaamsabvv.be](mailto:pieter.verbeek@vlaamsabvv.be)

## Nouveau blog : le marché du travail flamand est-il vraiment flexible ?

« Notre marché du travail n'est pas assez flexible » pensent les uns. « La flexibilité du marché du travail ne cesse d'augmenter », disent les autres. Qui a raison ? Quelle affirmation est confirmée par les faits et de quelles formes de flexibilité parle-t-on ?

Sous le slogan "meten is weten, en gissen is missen" (Mesurer, c'est savoir, deviner, c'est se tromper), la *Stichting Innovatie en Arbeid (StIA)* s'est penchée sur la question. Dans le cadre de l'enquête qu'elle réalise tous les trois ans sur les entreprises – enquête qui date cette fois de fin 2021 –, la StIA a examiné l'utilisation de différents instruments de flexibilité dans les organisations et entreprises flamandes. Les résultats ont été complétés et/ou comparés à ceux de trois autres enquêtes qui avaient été réalisées au fil des années.

Pour en savoir plus, lisez notre blog (uniquement en néerlandais) : <https://abvv-experten.be>

## Belarus (suite)

*Sur le flanc ouest de l'Union européenne, le droit de grève est attaqué (voir ci-contre article sur le Royaume Uni) et sur son flanc est, en Biélorussie, les dirigeants syndicaux sont jetés en prison.*

*Nous informions en décembre de la tenue imminente du procès de trois dirigeants syndicaux de BKDP (Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus) : son président Aliaksandr Yarashuk, son vice-président Siarhei Antusevich et sa responsable syndicale Iryna But-Husaim. Ce procès a depuis abouti à leur condamnation pour des « infractions à l'ordre public ». Comprenez des protestations sur le lieu de travail contre des politiques autoritaires à l'encontre des travailleurs du Bélarus. Les avocats des syndicalistes emprisonnés ont interjeté appel.*

*Il faut désormais constater que l'accent sur les libertés syndicales mis à juste titre par la Belgique, dans toutes ses communications avec les autorités bélarusses, est insuffisant. La FGTB a donc réitéré auprès de la Ministre Hadja Lahbib sa demande de présence au procès de diplomates représentant notre pays au Bélarus. Surtout, elle a réitéré sa demande que notre pays œuvre, via le Conseil des Ministres de l'Union européenne, à des mesures restrictives à l'égard du Bélarus et qui trouvent explicitement leur fondement dans les violations des libertés d'association/syndicales à l'œuvre dans ce pays.*

## ■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

### LE PÉROU : armes de guerre versus pierres

Quand un parlement décide de lever les armes contre son peuple... Plus de 60 manifestant-es mort-es, des centaines de personnes blessées.

Quand le président Pedro Castillo a décidé de dissoudre le parlement, celui-ci l'a mis en prison. Le Pérou était devenu un pays ingouvernable, miné par la corruption. Tous les derniers présidents ont été emprisonnés et celui qui y a échappé, c'est parce qu'il s'est suicidé. Le président Pedro Castillo paraissait ramener un peu d'espoir à la population secouée par les scandales de corruption, la crise économique et la mauvaise gestion du COVID (plus de 200 000 décès).

Le gouvernement de Castillo s'est attelé à moderniser, entre autres, l'appareil législatif du travail en 19 points : abolir les régimes d'exception pour les travailleur-ses du secteur agricole dont les vacances et la sécurité sociale sont amputés de moitié, étendre les négociations collectives, ... Le parlement a

saboté systématiquement toutes les réformes proposées, la ministre du travail a même eu droit à un vote de censure pour avoir accepté une demande de grève.

Face à des manifestations de masse dans tout le pays protestant contre l'emprisonnement de Castillo, la présidente Dina Boluarte, du même parti politique que Pedro Castillo, a refusé toute négociation. La Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP), principale force syndicale du pays, dénonce une violence classiste et raciste. Elle demande l'arrêt des violences, la reprise du dialogue, la dissolution du parlement et l'appel aux élections démocratiques placées sous contrôle.

La FGTB et son Institut de coopération syndicale internationale IFSI condamnent le recours à la violence et espèrent que la présidente retrouve le chemin du dialogue.

[yolanda.lamas@ifsi-ivsi.be](mailto:yolanda.lamas@ifsi-ivsi.be)

### La FGTB solidaire avec les syndicats en France et au Royaume-Uni

Les travailleurs et les citoyens en Europe sont confrontés à plusieurs crises liées au coût de la vie, en raison notamment de l'inflation élevée. Dans différents pays, les gouvernements profitent de ces crises pour adopter des mesures qui détricotent les droits acquis et qui ne sont en rien une solution pour le pouvoir d'achat. Nous sommes solidaires dans notre soutien.

Le 10 janvier 2023, le premier ministre français annonçait que l'âge légal de la pension passerait à 64 ans. Cette réforme touchera durement tous les travailleurs et plus particulièrement ceux qui ont commencé à travailler à un âge jeune, ceux qui ont les contrats les plus précaires et dont l'espérance de vie est plus basse que celle du reste de la population, ceux dont le travail n'est pas considéré comme un travail pénible. Ceci ne fera qu'accroître l'insécurité des personnes qui sont au chômage avant leur pension et de celles qui ne peuvent pas travailler. Cela renforcera également l'inégalité homme-femme.

Le 19 et le 31 janvier, la FGTB était présente aux actions à Paris.

Pour la journée de grève, une pétition que vous pouvez signer a également été lancée par les syndicats français..

Depuis quelques semaines déjà, des grèves et des actions sont organisées au Royaume-Uni. Plusieurs travailleurs, plus particulièrement dans les services publics, mènent des actions contre les mesures d'économies, y compris sur le personnel, et pour les augmentations salariales.

Début janvier, en réaction, le premier ministre Rishi Sunak a proposé une loi anti-syndicale « licenciement de travailleurs essentiels » et il tentera de la faire passer dans quelques semaines au Parlement. Cela signifie que lorsque les travailleurs votent démocratiquement pour faire grève, ils peuvent être forcés de travailler et être licenciés s'ils ne le font pas. De plus, la proposition de loi risque d'élargir ou d'instaurer le service minimum dans les services publics.

La FGTB a soutenu les actions du TUC dès le début.

En soutien à la campagne contre la loi anti-syndicale, une pétition a été lancée que vous pouvez signer.

[joeri.hens@fgtb.be](mailto:joeri.hens@fgtb.be)