

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 4, avril 2023

■ Economie

L'Intelligence Artificielle (IA) et les algorithmes : quels impacts sur le monde du travail d'aujourd'hui et de demain ?

Réduire la fracture numérique pour l'ensemble des consommateurs

■ Entreprises

La qualité de l'emploi et du travail en Belgique dans le contexte de la crise COVID

Une formation en sécurité sur les chantiers temporaires et mobiles devient obligatoire

■ Politique sociale

Allocations d'insertion : la situation particulière de la bénéficiaire sociale n'est pas pertinente

■ Ombuds social

Après-midi d'étude FGTB le 31 mai 2023

■ Echo région Bruxelles

Réforme de la formation en alternance des classes moyennes

■ Echo région Wallonie

Plan de relance wallon : articuler social, économie et environnement

■ Echo région Flandre

Comment les promoteurs privés s'emparent des logements sociaux

■ Europe & Relations Internationales

3^e congrès statutaire du Syndicat National des Industries Métallurgiques et Electromécaniques

Le télécharger?

www.fgtb.be/publications

Le recevoir par mail?

echo@fgtb.be

WWW.FGTB.BE

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

Le blocage des salaires risque de renforcer plus encore les rémunérations alternatives

Ces dernières années, nous avons assisté à une augmentation des formes de rémunération alternative comme les chèques-repas, les écochèques, les options sur actions, les voitures de société ou encore les bonus collectifs (CCT 90). Ces avantages ne sont pas considérés comme une rémunération ordinaire car ils sont exonérés de cotisations sociales normales et de précompte professionnel. A la demande de la FGTB, l'ONSS fournit régulièrement un inventaire du recours à ces formes de rémunération et de leur impact sur les recettes de la sécurité sociale. Le dernier instantané (repris dans notre baromètre socio-économique) reflète la situation de 2021. Nous y apprenons que cette forme de rémunération représente plus de 7 milliards d'euros (soit un peu moins de 4 % de la masse salariale totale dans le secteur privé) et induit une perte de recettes de plus de 2 milliards pour la sécurité sociale. Un déficit qui, en fin de compte, est fort heureusement comblé par la dotation d'équilibre. Mais le déficit structurel à la source se creuse de ce fait toujours un peu plus, ce qui rend notre sécurité sociale vulnérable aux attaques des libéraux.

D'emblée, nous voyons ici les risques liés à cette tendance : le financement de notre sécurité sociale est de plus en plus mis sous pression. Les conséquences directes pour les travailleurs sont toutefois tout autant importantes car ces formes de rémunération n'ouvrent aucun droit à la protection sociale. Les avantages non-soumis à des cotisations ne sont en effet pas pris en compte dans le calcul des indemnités-maladie, des allocations de chômage ou de la pension. Les travailleurs ont ainsi souvent l'impression d'être mieux lotis avec des avantages en net, mais ne perçoivent pas toujours les conséquences pour leur salaire indirect. Les employeurs voient dans cette technique de rémunération un moyen pratique pour faire plus avec le même montant de salaire. Ainsi, ils insistent sur une utilisation souple du recours aux bonus collectifs (CCT 90). De plus, il y a le risque que la rémunération existante soit convertie en de tels avantages nets dans le cadre de ce que l'on appelle les plans cafétarias, comme par exemple le paiement d'un treizième mois sous forme de rémunération alternative.

La modération salariale de la loi de 96 – qui actuellement est même devenue un blocage salarial (avec une marge de négociation nulle) – favorise évidemment cette tendance. Pire encore, le gouvernement introduit de nouvelles formes de rémunération alternative en guise de mesure de consolation. D'abord, la prime corona, ensuite la prime de pouvoir d'achat... qui se limite à 750 euros maximum, ne peut être octroyée qu'une seule fois moyennant une CCT et qui n'est pas totalement soumise aux cotisations de sécurité sociale. Seule une cotisation patronale de 16,5 % est prévue. La prime n'a donc aucun impact sur les droits sociaux du travailleur.

A notre dernier Congrès, nous avons adopté une position claire : il doit y avoir un moratoire sur les nouvelles formes de rémunération alternative. Toute forme de ce type de rémunération alternative doit désormais être clairement reprise par l'employeur sur la DMFA pour en faciliter et accélérer le suivi. Certaines formes de rémunération alternative doivent en outre pouvoir être remises en question, comme les options sur actions ou les warrants qui, en soi, représentent déjà un demi-milliard de perte de recettes pour la sécurité sociale. Il faut mettre un terme à cette conversion des salaires ordinaires en avantages nets (c'est déjà le cas pour les chèques-repas par exemple). Et surtout, il faut supprimer l'actuelle loi de 96 car c'est précisément ce texte qui freine les augmentations salariales brutes.

Réseau de la Justice Fiscale – des lunch débats en préparation d'un colloque

Dans le cadre de sa préparation de son mémorandum en vue des élections 2024, le Réseau pour la Justice Fiscale - dont la FGTB est membre - organise une série de lunch débats sur la fiscalité, dont vous trouverez les références ci-dessous (inscription préalable recommandée)

Mardi 25 avril à Bruxelles

Le retour en grâce de l'impôt sur la fortune: Les riches ont-ils le droit de payer des impôts?

<https://www.cncd.be/Le-retour-en-grace-de-l-impot-sur>

Judi 11 mai à Bruxelles

Le passage nécessaire de l'opacité à la transparence en matière fiscale, financière et comptable

<https://www.cncd.be/Le-passage-necessaire-de-l-opacite>

Mardi 23 mai à Charleroi

Taxer les transactions financières: Une ardente obligation jusqu'à présent ignorée ou dévoyée

<https://www.cncd.be/Taxer-les-transactions-financieres-2632>

Ces lunch débats serviront de préparation à son colloque qui se tiendra les 16 juin 2023 et qui portera sur la thématique « Pas de justice climatique et sociale sans justice fiscale »

Où : Maison des Associations Internationales (Rue Washington, 40, 1050 Bruxelles).

Le but de ce colloque est de construire des propositions afin de faire face à la crise aux multiples dimensions que nous traversons et qui se caractérise par une augmentation de la pauvreté et de l'extrême pauvreté. Les inégalités, y compris celles de genre, ne cessent de s'approfondir. Thierry Bodson intervient, lors de ce colloque.

ECONOMIE

L'Intelligence Artificielle (IA) et les algorithmes : quels impacts sur le monde du travail d'aujourd'hui et de demain ?

La transformation digitale du marché du travail n'est pas une nouveauté en soi. Le marché du travail a connu plusieurs mutations, de la révolution industrielle à, il y a plusieurs décennies, l'arrivée des ordinateurs, de l'informatique, des bases de données, etc.

Ce qui constitue une nouveauté, en revanche, c'est qu'un nombre croissant d'entreprises – sans savoir précisément combien – utilisent l'intelligence artificielle et les algorithmes au travail. Ou mieux, pour gérer les travailleurs, cela va du recrutement (analyse de CV, analyse des expressions non verbales lors des entretiens, etc.), à la gestion et au contrôle des travailleurs, en passant par les robots qui travaillent en collaboration avec les humains (les cobots).

Toutes ces réalités posent de nouveaux questionnements syndicaux, comme :

- Comment va s'exercer le contrôle syndical sur l'IA et les algorithmes ?
- Qui a la responsabilité finale de l'IA (algorithmes, concepteurs, ceux qui les commercialisent, etc.) ?

- Comment garantir la supervision humaine des algorithmes ?
- Comment outiller les travailleurs à leur décodage ?
- Quels sont les impacts positifs et négatifs de l'IA sur les conditions de travail dans les différents secteurs, sur le bien-être, sur la santé physique et mentale des travailleurs, etc. ?
- Est-ce que la législation actuelle assure assez de transparence sur ces matières pour les travailleurs (collectes de données, surveillance numérique, etc.) ?
- Comment ces questions interagissent avec le Règlement général sur la protection des données (RGPD) ?

Le service d'étude de la FGTB se penchera e.a. sur ces questions dans les mois à venir afin de mettre en exergue les enjeux syndicaux et les pistes de solutions à y apporter.

giuseppina.desimone@fgtb.be

Réduire la fracture numérique pour l'ensemble des consommateurs

L'inclusion de l'ensemble des citoyen(ne)s en leur qualité de 'consommateurs' a été mise à mal ces dernières années, avec le recours exponentiel aux technologies numériques et digitales. Face à cette digitalisation à outrance, les organisations de consommateurs – la FGTB est reconnue comme telle – se sont posés la question des conséquences de cette tendance sur les droits des citoyens à conserver un accès aux services essentiels pour la population.

Dans ce cadre, l'AB-REOC (1) a réalisé une étude très intéressante et instructive (2) qui montre qu'il existe de fortes fractures dans des domaines très importants de la société (énergie, secteur financier, santé, mobilité ou relations des citoyens avec l'administration). Ces fractures numériques se cumulent souvent aux fractures liées aux différents profils des consommateurs. En conséquence, la digitalisation est perçue par le public précairisé comme une manière de transférer la responsabilité vers le citoyen. De même, l'étude met en relief les différents freins à l'inclusion numérique de manière très concrète.

Quelques recommandations

Outre le constat de la nécessité de réaliser ce type d'analyse de manière suivie, l'étude comporte une série de recommandations visant à répondre à la fracture numérique :

- reconnaissance de l'accès à internet comme besoin fondamental, des matériaux IT comme biens indispensables et insaisissables
- tarification sociale pour les télécoms
- soutenir largement les initiatives sur le terrain, en incluant les parties prenantes
- garantir l'assistance et l'accompagnement pour tous,
- supprimer les déserts d'« Espaces Publics Numériques », en élargissant leurs missions

Enfin, la transposition de la directive « accessibilité » doit être ambitieuse, en intégrant le concept « FALC » (Facile à lire et écrire).

christophe.quintard@fgtb.be

(1) L'AB-REOC est une association sans but lucratif offrant une plate-forme aux différentes organisations de défense des consommateurs
(2) <https://economie.fgov.be/fr/publications/reduire-la-fracture-numerique>

■ ENTREPRISES

La qualité de l'emploi et du travail en Belgique dans le contexte de la crise COVID

Le SPF Emploi a organisé le 4 avril une conférence lors de laquelle a été présentée l'analyse détaillée des données collectées, pour la Belgique, pour l'année 2021, sur base de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS). Cette recherche a été portée par la KUL, l'ULiège, l'ULB et la VUB.

4233 personnes ont répondu au questionnaire qui couvrait de nombreux aspects relatifs aux conditions de travail, à l'emploi et aux relations de travail. Les résultats affichent l'évolution des expositions aux risques et les impacts potentiels sur santé physique et mentale des travailleurs. Les comparaisons entre les groupes (genre, âge, niveau d'éducation, profession, secteur, etc) montrent de fortes différences.

Les résultats sont très contrastés. On constate par exemple, entre 2015 et 2021, une augmentation de l'exposition aux risques physiques et psychosociaux (intimidations, violence et harcèlement). Les opportunités de carrière et le soutien de la part des collègues rapportent quant à eux de meilleurs résultats.

Une formation en sécurité sur les chantiers temporaires et mobiles devient obligatoire

L'arrêté royal du 7 avril 2023 fixant une formation de base en sécurité concernant les chantiers temporaires ou mobiles et visant l'amélioration de la communication sur les chantiers temporaires ou mobiles a été publié au Moniteur belge le 14 avril 2023.

L'AR comprend 2 groupes de changements essentiels. Le premier concerne une obligation de prévoir une formation de base en sécurité, tandis que le second a trait aux problèmes de communication sur les chantiers de construction où de nombreux travailleurs allophones sont présents.

Pour pouvoir exercer des activités professionnelles liées à la réalisation de travaux de bâtiment sur un CTM, chaque entrepreneur est dorénavant tenu de prévoir une formation de base en sécurité pour ses travailleurs.

Cette formation doit être suivie non seulement par les travailleurs d'un entrepreneur, mais aussi par les employeurs, qui exercent eux-mêmes une activité professionnelle sur le chantier, et les travailleurs indépendants. L'AR fait également référence à un cadre minimum pour cette formation, mais les sec-

Les chercheurs ont classé le travail en 4 catégories : travail de bonne qualité, équilibré, à faible autonomie et de mauvaise qualité. Ils notent que les effets sur la santé ne sont pas forcément plus marqués dans le groupe de travailleurs qui sont repris dans la catégorie ayant la moins bonne qualité de travail (risques élevés, plus de temps partiel, peu de soutien des collègues).

Le rapport complet et un résumé sont disponibles sur le site du SPF Emploi.

Toutes les données seront notamment utilisées dans le cadre du projet datamining et pourront être croisées avec d'autres bases de données officielles. L'objectif sera d'informer pour pouvoir sensibiliser, organiser la prévention, promouvoir, exécuter la politique en matière de bien-être au travail et orienter les décisions politiques.

caroline.verdoot@fgtb.be

teurs sont libres de déterminer le contenu et les modalités de la formation de base en sécurité par le biais d'une CCT.

La législation sur la formation de base en sécurité entrera en vigueur le 15 avril 2023. Il est toutefois prévu que la formation de base en sécurité soit mise en place par étapes et que la priorité soit donnée aux personnes qui n'ont jamais travaillé sur un CTM.

Une deuxième partie de cet AR vise à améliorer la communication sur le chantier et s'adresse principalement aux parties prenantes qui ne maîtrisent pas (suffisamment) les langues nationales. À cette fin, le plan de sécurité et de santé doit contenir un certain nombre de règles concernant la communication verbale et non verbale sur le chantier, dont des dispositions pratiques concernant la communication et l'intelligibilité lorsque ces personnes se trouvent dans un environnement multilingue et ne maîtrisent pas (suffisamment) les langues nationales.

anna.makhova@fgtb.be

Avis des partenaires sociaux au CNT et au CCE sur le Federal Learning Account

Pour répondre notamment au programme européen de développement des compétences, les autorités vont entamer le développement d'un portail digital national intitulé Individual Learning Account (ILA).

La plateforme ILA sera unique pour tous les citoyens (salariés, indépendants, travailleurs du secteur public, du secteur associatif, stagiaires, étudiants et demandeurs d'emploi).

Le premier pas dans le développement de ce portail numérique national est fait par le Ministre Dermagne qui a proposé un avant-projet de loi qui a pour but de créer un Federal Learning Account (FLA).

Il s'agit d'une application digitale qui devrait permettre de tenir à jour les données et de renseigner les droits du travailleur quant aux droits individuels et aux droits sectoriels à la formation (5 jours par travailleur à partir de 2024 ; droits prévus dans les CCT). Cette application sera accessible via mycareer.be

L'avis unanime, sauf en ce qui concerne l'assurance de l'obligation d'enregistrement pour les employeurs (sanctions), est disponible sur le site du CNT et du CCE. Les partenaires sociaux insistent sur le respect de la protection des données personnelles. Les délais d'enregistrement seront de six mois pour l'enregistrement initial et, ensuite, les mises à jour devront être effectuées tous les trois mois.

Un plan d'action pour l'emploi des travailleurs de pays tiers

Le CNT s'est prononcé favorablement sur le projet de plan d'action donnant suite à la conférence sur l'Emploi 2022. Cette conférence, consacrée à l'emploi des travailleurs d'origine hors Union européenne, voulait contribuer à un taux d'emploi de 80% en 2030. Le projet de plan comporte différents constats et des propositions concrètes pour promouvoir un marché du travail inclusif. Pour le CNT, les tensions que l'on constate actuellement dans le marché du travail (en particulier pour les fonctions en pénurie) justifient de favoriser l'accès au marché du travail à toutes les personnes qui résident légalement sur le territoire. Des politiques ciblées doivent être menées à l'attention des groupes les plus éloignés du marché du travail pour les y intégrer. Il faut également lutter contre le travail illégal et ses abus, auxquels sont particulièrement vulnérables les migrants. Une approche intégrée est nécessaire afin d'assurer le plein respect des droits sociaux aux travailleurs d'origine étrangère. Elle doit s'articuler avec des instruments de lutte contre la discrimination et le dumping social, ainsi qu'à une politique en faveur de la diversité. Notamment, le CNT souligne que le plan d'action devrait aborder de manière transversale la dimension de genre, vu le caractère particulièrement vulnérable des femmes d'origine hors UE.

■ POLITIQUE SOCIALE

Allocations d'insertion : la situation particulière de la bénéficiaire sociale n'est pas pertinente

Madame N., née le 26 juillet 1994, a obtenu un diplôme de master à l'âge de 23 ans. Cet accomplissement est suivi d'une année d'agrégation dans l'optique de pouvoir donner des cours. L'intéressée finit ses études le 30 juin 2018 et s'inscrit comme demandeuse d'emploi le 16 juillet 2018, alors qu'elle arrive à la fin de ses 23 ans. Le 29 juillet 2019, âgée de 24 ans, elle débute son stage d'insertion professionnelle, stage durant lequel elle obtient les deux évaluations positives de ses efforts en matière de recherche d'emploi.

Un an plus tard, le 26 juillet 2019, elle a 25 ans et, le 5 août 2019, elle sollicite le bénéfice des allocations d'insertion à partir du 29 juillet 2019. Quelques jours plus tard, le 8 août 2019, l'ONEm refuse d'accéder à la demande du bénéfice des allocations d'insertion car la demandeuse est âgée de plus de 25 ans. Ce refus se fonde donc sur l'article 36 de l'AR du 25 novembre 1991.

Madame N. conteste cette décision et saisit le tribunal du travail du Brabant-Wallon le 25 octobre 2019. Celui-ci réforme la décision administrative de l'ONEm en application de l'ancienne version de l'article 36 de l'AR susmentionné, car elle n'était pas âgée de plus de 30 ans au moment de la demande (condition de l'ancienne version de l'article). L'Office interjette appel de ce jugement.

La Cour du travail rappelle les nouvelles conditions de l'article 36 applicables depuis le 1^{er} janvier 2015 et celles en vigueur avant cette modification. S'agissant de l'abaissement de 30 à 25 ans de l'âge maximal pour introduire une demande, la Cour procède à l'examen de cette réforme au regard de l'obligation de standstill (découlant de l'article 23 de la Constitution) lequel s'oppose à ce que la législation réduise le niveau de protection offert par la norme applicable sans qu'existent des motifs liés à l'intérêt général. Pour violer l'obligation, il convient de constater deux choses :

- Un recul de protection sociale qui soit sensible ou significatif.
- Vérifier si ce recul est justifié par des motifs d'intérêt général, s'il est approprié et nécessaire et à la réalisation de ces objectifs et s'il est proportionné.

Quant à l'existence d'un recul et le fait qu'il soit significatif, l'ONEm ne le conteste pas et se concentre plutôt sur le caractère justifié de la mesure. L'argumentaire de l'ONEm porte

sur le fait que la mesure répond prioritairement à un objectif budgétaire ainsi qu'à un renforcement de la participation au marché du travail. La Cour reconnaît l'intérêt général de ces deux motifs. En revanche, pour aucun des deux objectifs poursuivis l'ONEm n'arrive à prouver que la mesure introduite est appropriée et nécessaire et, partant, la Cour considère que l'Office ne fournit pas de justification admissible du recul significatif.

L'ONEm argue enfin que la nouvelle mouture de l'article 36 est, lorsque Madame N. introduit sa demande d'allocations, en vigueur depuis plus de 3 ans, et que donc elle n'aurait subi aucune diminution personnelle de ses droits. C'est ici que l'arrêt est particulièrement intéressant : la Cour rappelle le constat de non-conformité du nouvel article 36 avec l'article 23 de la Constitution et stipule que le simple écoulement du temps depuis l'entrée en vigueur ne permet pas de revenir sur ce constat de non-conformité. Dès lors, il n'est nul besoin de rouvrir les débats afin que Madame N. produise davantage d'informations sur sa situation personnelle, car la Cour est face à une question de légalité objective dans laquelle la situation particulière de l'intéressée ne doit pas être prise en considération.

L'arrêt est consultable via le lien suivant :

https://www.terralaboris.be/IMG/pdf/ctb_2022_11_15_2020_ab_215.pdf

hugues.ghenne@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Après-midi d'étude FGTB le 31 mai 2023

Après-midi d'étude FGTB sur la protection des lanceurs d'alerte : aperçu de la nouvelle réglementation au 31 mai 2023

Fin 2022, le Parlement a adopté deux lois visant la transposition de la directive sur les lanceurs d'alerte pour le secteur privé et public. Au niveau des entités fédérées aussi, les mesures correspondantes ont été prises conformément à la répartition des compétences.

Le nouveau régime oblige les entreprises de plus de 50 travailleurs à mettre sur pied une procédure et un canal de signalement et à prévoir un suivi permettant aux travailleurs (ou à d'autres catégories d'auteurs de signalement) de signaler certaines infractions au droit de l'UE dans un contexte lié au travail tout en bénéficiant d'un régime de protection.

Les infractions aux nouvelles lois sont sanctionnées au pénal et peuvent mener à de lourdes sanctions. La non-mise sur pied d'un canal de signalement interne est aussi visée.

Le 31 mai 2023 (après-midi), nous organisons une formation interne sur la nouvelle réglementation relative aux lanceurs d'alerte afin de familiariser nos délégués avec ce nouveau système important pour les travailleurs.

Au total, nous prévoyons 3 heures, de 13h00 à 16h00:

13h00 - 13h05: Mot de bienvenue (Secrétaire fédéral de la FGTB fédérale)

13h05 - 13h45: Lanceurs d'alerte : la nouvelle loi est en vigueur depuis le 15 février 2023. Avec quel impact ? (service d'étude de la FGTB fédérale)

13h45- 14h05: Questions

14h05-14h30: Pause café

14h30-15h00: Aperçu de la réglementation concernant le secteur public (orateur à confirmer)

15h00-15h30: Intervention de l'Institut fédéral des droits humains

15h30-15h50: Questions

15h50-16h00: Mot de clôture (Secrétaire fédéral de la FGTB)

Inscriptions par voie électronique via le lien <https://forms.office.com/e/hM4Fze3daT>

Clôture des inscriptions le 29 mai 2023 à 17H00.

anna.makhova@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Réforme de la formation en alternance des classes moyennes

La réforme de la formation en alternance est un des chantiers importants de cette fin de législature, tant en Wallonie qu'à Bruxelles.

Alors qu'une note conjointe a été adoptée en mai 2022 par les 4 exécutifs compétents en cette matière à Bruxelles et en Wallonie, avec pour objectif de « renforcer l'enseignement qualifiant et la formation professionnelle », le Ministre bruxellois de la formation francophone, Bernard Clerfayt, a décidé de ne pas attendre la suite des discussions communautaires pour d'ores et déjà réformer le volet bruxellois de l'alternance, soit la formation des classes moyennes.

Une note d'orientation a été soumise pour concertation aux interlocuteurs sociaux.

La réforme vise à intensifier le partenariat le centre de formation (EFP asbl) et le service de tutelle publique (SFPME) et à repréciser les missions dévolues à chacun, tout en visant à une meilleure adéquation de l'offre de formation avec les besoins sectoriels. Un élément essentiel pour la FGTB Bruxelles

reste l'intégration - prévue dans l'accord de majorité de la Cocof - du SFPME au sein de Bruxelles Formation pour enfin faire rentrer la formation alternance des classes moyennes dans le champ de la gestion paritaire.

Un important chantier est consacré au stage et à ses différents acteurs : apprenants, formateurs, tuteurs, avec la volonté de revaloriser les incitants financiers et l'encadrement pédagogiques des stages.

Enfin, un des points sensibles porte sur la délivrance par les classes moyennes du Certificat d'Etude Secondaire Supérieure (CESS), l'enjeu étant que le CESS délivré par l'enseignement et par l'EFP/SFPME reste le même pour tous et toute, ait la même qualité intrinsèque et produise les mêmes effets de droit, tant au niveau barémique qu'au niveau de la garantie d'accès sans condition à l'enseignement supérieur.

fabian.meulenyser@fgtb.be

L'alternance en RBC

L'enseignement et la formation en alternance sont organisés en français, à Bruxelles, essentiellement par :

- Les 5 centres d'éducation et de formation en alternance (CEFA) subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ils organisent l'enseignement en alternance des 15-25 ans.
- L'EFP, asbl de droit privé, administrée par les fédérations des classes moyennes. Le Service formation PME de la Commission communautaire française finance et encadre ses activités, dont l'apprentissage des jeunes dès 15 ans et la formation de chef d'entreprise dès 18 ans.

Notre modèle économique est insoutenable

Le 17 mars 2023, 46 économistes publiaient dans l'Echo un texte alarmiste sur l'état des finances publiques et en appelaient à un nouveau tour de vis austéritaire.

En réponse, la FGTB wallonne a rassemblé 51 économistes et académiques, qui ont signé une carte blanche commune au titre on ne peut plus clair : Ce ne sont pas nos finances publiques qui sont insoutenables, c'est le modèle économique actuel.

Dénonçant la faillite de la finance et de son monde, le rôle de la spéculation dans l'inflation et les plans d'austérité imposés aux populations, les signataires en appellent à des mesures fortes, à même de traiter les problèmes à la racine et de changer radicalement de modèle : réforme fiscale, mesures contre la spéculation et les profiteurs de guerre, réduction collective du temps de travail, contribution du secteur bancaire à l'allègement de la dette publique...

Ce texte a été publié le 29 mars dans les pages et sur le site de l'Echo.

Il est également consultable sur le site de la FGTB wallonne :

<https://fgtb-wallonne.be/actualites/notre-modele-economique-est-insoutenable/>

ECHO REGION WALLONIE

Plan de relance wallon : articuler social, économie et environnement

Le 5 avril dernier, l'état d'avancée du Plan de relance wallon était présenté à la presse à Namur. L'occasion pour Jean-François Tamellini de mettre en avant les apports des interlocuteurs sociaux et les priorités de la FGTB wallonne.

Remettre le CESEW au centre du jeu

Si les premiers projets avaient été déterminés par des agences de consultance privées, le Conseil économique et social de Wallonie a réussi à replacer les interlocuteurs sociaux, et leur connaissance du terrain, au centre du jeu. Ils ont ainsi pu participer à la mise sur pied de projets structurants pour l'économie wallonne, pour un budget de 2,5 milliards € sur un total de 7,6 milliards €, en mettant la priorité sur la gouvernance, les marchés publics et l'accélération des procédures administratives.

Le taux d'emploi est essentiel. Mais ne développons pas n'importe quel emploi !

Pour la FGTB wallonne, la lutte contre la précarité est un enjeu tout aussi urgent et fondamental que la sécurité d'approvisionnement énergétique.

Pour se former, chercher un emploi, il faut en effet avoir la capacité de se projeter dans l'avenir. Pour cela, il faut sortir des logiques d'exclusion et se tourner vers des politiques d'emplois durables et de qualité, des projets porteurs de développement économique, de mieux-être social et environnemental.

Un exemple ? Coup de boost.

Le projet Coup de boost, initié par la FGTB wallonne, s'adresse aux « NEETS » : des jeunes qui ne sont ni à l'emploi, ni en formation, ni aux études. Des jeunes à qui on répète depuis tout petits qu'ils n'ont pas d'avenir... Des jeunes que certains accusent d'être des assistés, des fainéants, des fraudeurs.

Pourtant, un an après la fin du parcours Coup de Boost, 70% d'entre eux ont retrouvé le chemin de l'emploi et de la formation. Aujourd'hui, ce projet est soutenu dans le cadre du plan de relance. Ou comment combattre la précarité, l'exclusion et les inégalités par un accompagnement positif, basé sur une démarche volontaire et respectueuse des aspirations et projets des jeunes.

Des projets concrets

Le Plan de relance peut encore sembler abstrait mais ses projets sont pourtant très

concrets. Il s'agit de répondre à l'urgence sociale tout en assurant le développement économique et en respectant les impératifs écologiques.

Le bois wallon s'envole par exemple trop souvent vers l'Asie pour y être transformé en produits finis, avant de revenir en avion pour être vendu en Europe. Une aberration économique et écologique que le Plan de relance veut casser par le développement de la filière bois, qui permettrait en outre de créer de nombreux emplois.

Autre projet prometteur : la création de 3.000 places d'accueil dans les crèches, qui permettra de créer de nombreux emplois, de soutenir les parents et familles, de favoriser l'accès à l'emploi et à la formation, de réduire les inégalités sociales et de genre...

Économie circulaire, filière hydrogène, rénovation et isolation des bâtiments, marchés publics... Le Plan de relance, ce sont 42 projets qui se déclinent concrètement dans plusieurs secteurs d'activité.

Un plan de relance à suivre

La FGTB wallonne continuera à suivre attentivement les différents projets en veillant à ce que la lutte contre la pauvreté, la création d'emplois durables et de qualité, le développement économique et la préservation de l'environnement restent au centre de l'équation. Pour changer, concrètement, durablement et positivement la qualité de vie en Wallonie.

Plus le nombre de Wallonnes et Wallons qui auront un emploi de qualité sera important, plus les caisses de solidarité fédérale seront alimentées. Diminuer les écarts entre régions est la meilleure manière de contrer les politiques nationalistes et de faire taire les discours fascistes.

communication@fgtb-wallonne.be

Comment les promoteurs privés s'emparent des logements sociaux

En Flandre, 180.000 ménages sont aujourd'hui sur liste d'attente pour un logement social. Soit 30.000 de plus qu'au début de la législature. Il faut d'urgence construire beaucoup plus de logements sociaux. Avec 7% de logements sociaux, la Flandre fait piètre figure au niveau européen. Le temps presse, mais la construction avance encore plus lentement au cours de cette législature qu'au cours des précédentes. Pour résoudre le problème, le ministre se tourne vers le marché locatif privé.

Le ministre flamand du Logement, M. Diependaele, ne parvient pas à épuiser sur un an son budget pour la construction et la rénovation de logements sociaux. En 2021, le parc immobilier des sociétés de logement social n'a augmenté que de 668 logements nets. Sur les 1,77 milliard d'euros de fonds publics disponibles, environ 1,1 milliard d'euros n'ont pas été utilisés. En 2022, sur 2 milliards d'euros, seuls 685 millions d'euros ont été effectivement investis dans le logement social.

Le ministre rejette la responsabilité sur les sociétés de logement. L'opération de fusion dans le secteur serait la raison pour laquelle une grande partie du budget n'a pas été utilisée. Il s'agissait toutefois d'une décision du ministre lui-même. À partir du 30 juin 2023, une seule société de logement sera encore reconnue dans chacune des 42 zones d'activité. Les sociétés de logement sont réticentes à investir dans des endroits où elles ne sont pas encore sûres de rester actives. Ce n'est bien sûr qu'une partie de la vérité. Au niveau local, d'autres raisons jouent également un rôle : les priorités politiques d'une administration locale, les problèmes d'acquisition de terrains, la recherche de financement, etc. C'est surtout dans la phase préparatoire que ça coince.

Pas d'objectifs sociaux

Les projets de construction complexes prennent beaucoup de temps et il n'y a souvent pas une seule solution parfaite. Le gouvernement flamand dispose toutefois d'instruments qui encouragent la construction de logements sociaux au niveau local. Mais il ne les utilise pas. Ainsi, 40% des communes n'atteignent pas l'objectif social contraignant de 9% de logements sociaux et ne sont pas sanctionnées pour cela. D'autre part, les communes qui comptent plus de 15% de logements sociaux n'ont même plus de financement pour de nouveaux projets.

Le gouvernement flamand refuse de prendre ses responsabilités et rejette tout sur les autorités locales. Le refus catégorique de réins-

crire la charge sociale dans la législation flamande en est un bon exemple. En échange de mesures de soutien de la part du gouvernement flamand, chaque commune pourrait, dans le cadre de projets immobiliers d'une certaine ampleur, garder une part pour des logements sociaux. Aujourd'hui, certaines communes le font, de leur propre initiative, avec succès. Mais c'est de l'arbitraire pur et simple.

Et pendant ce temps, le marché locatif privé prend de l'ampleur

Le gouvernement flamand continue de croire que le marché libre résoudra la crise du logement, malgré les nombreux contre-exemples en Belgique et à l'étranger. Plutôt que de fixer des objectifs sociaux, il a décidé d'élaborer un nouveau projet de location conventionnée. En échange de subventions royales, les promoteurs et les sociétés de logement privés sont encouragés à mettre en location, sur le marché locatif privé, des logements abordables, plus précisément à 15% en dessous de la valeur du marché. Un système entièrement subventionné par l'argent destiné aux logements sociaux classiques.

L'idée de la location conventionnée n'est pas nouvelle, mais le ministre Diependaele lui donne une tout autre interprétation. Alors qu'en Allemagne, les logements locatifs subventionnés doivent être loués en dessous du prix du marché à des locataires aux revenus modestes, le ministre flamand parle de projets mixtes. Un tiers de logements locatifs sociaux, un tiers de logements locatifs conventionnés et un tiers de logements locatifs sur le marché libre. Avec les plafonds de revenus actuels, 85% des locataires privés actuels prétendent aux logements locatifs. Les loyers des logements conventionnés peuvent atteindre 900 à 1.000 euros. C'est plus que les loyers moyens d'aujourd'hui et beaucoup trop pour les locataires vulnérables. Il s'agit en outre d'un système coûteux qui présente de gros avantages pour les promoteurs privés. Ils en tirent en effet toujours un rendement de 15% et, après 27 ans, l'obligation de logement social disparaît. On peut donc douter que cette initiative débouche sur le développement d'une offre structurelle importante de logements sociaux. Par contre, la privatisation des logements sociaux est clairement amorcée...

La revendication de la FGTB de doubler le nombre de logements sociaux en 10 ans semble plus éloignée que jamais.

elisabeth.geenen@vlaamsabvv.be

Nouveau blog : Si on parlait subsides ?

Il y a quelque chose de profondément erroné dans le débat public sur les subsides, tel qu'il est mené aujourd'hui. Alors qu'il s'agit en premier lieu de moyens devant aider à la réalisation d'objectifs sociétaux, les subsides sont de plus en plus souvent associés à une mauvaise image. Au lieu de parler de ces objectifs, certains décideurs politiques parlent soudainement de dépendance aux subsides, parfois même d'abus ou de libre-service. Ce glissement sert un agenda. Parce qu'en déplaçant l'accent sur les moyens, on perd également de vue la finalité. Les subventions sont attaquées et, de ce fait, leur plus-value sociétale est aussi remise en cause.

Lisez l'analyse complète sur abvv-expertenten.be (<https://abvv-experten.be/geld/lets-talk-about-subsidies/>) (en néerlandais uniquement).

JUSTICE POUR DIBETT QUINTANA

À la clôture du congrès de la Centrale Générale (CG) le 25 mars 2023, Dibett Quintana a témoigné de sa vie de syndicaliste en Colombie. Elle a été longtemps harcelée à cause de ses activités syndicales et comme elle ne les a pas arrêtées, en 2016, trois hommes de la sécurité d'ECOPETROL l'ont battue sauvagement. Le procès n'a jamais eu lieu malgré toutes les preuves présentées. Le 13 février 2019, trois paramilitaires l'ont kidnappée, torturée et violée. Après des menaces de mort sur ses enfants, elle s'est exilée avec sa famille au Chili.

Affiliée à l'Union syndicale ouvrière (USO) dès son entrée dans l'industrie du pétrole, elle se considère comme « un produit de la coopération syndicale ». Elle a suivi, en effet, les cours de formation syndicale du projet soutenu par la CG et géré par l'IFSI (institut de coopération syndicale international de la FGTB).

Elle nous demande de la soutenir : elle réclame justice pour l'agression sauvage et brutale dont elle a été victime. Que le procès ait lieu à Bogota et pas à Aguachica, lieu de l'agression et fief des paramilitaires.

La FGTB, CG et l'IFSI ont envoyé une lettre de soutien à la syndicaliste Dibett Quintana aux Autorités colombiennes. Aidez aussi Dibett Quintana : signez la pétition en ligne : <https://chng.it/gX82fNMv54> ! Et Faites-la circuler !

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

3^e congrès statutaire du Syndicat National des Industries Métallurgiques et Electromécaniques

Le Syndicat National des Industries Métallurgiques et Electromécaniques (SNIME), syndicat marocain de la métallurgie affilié à la CDT, est le partenaire de la MWB depuis 2022. Ce projet de coopération s'inscrit dans le programme Travail décent de l'IFSI, cofinancé à 80% par la Coopération belge au développement. Le projet s'adresse aux travailleurs et travailleuses de l'industrie automobile et aéronautique et a pour objectif de rendre le syndicat plus représentatif en recrutant davantage de membres, notamment des femmes et des jeunes. En outre, le projet vise à renforcer la capacité du syndicat à négocier des conventions collectives et à peser dans le débat sur la transition juste.

Le choix de la MWB de s'associer au SNIME a été motivé par les liens économiques mais aussi culturels forts entre les militants des deux syndicats. Cela a également permis d'obtenir, dès le départ, un engagement très fort de la part de la direction politique mais aussi des militants. Une délégation de 10 militants marocains a participé au Congrès statutaire de la MWB en novembre 2022.

En février 2023, c'était au tour du SNIME (un syndicat relativement jeune) d'organiser un congrès : son 3^e Congrès statutaire s'est tenu à Casablanca. A l'invitation de son partenaire marocain, la MWB y a participé avec une importante délégation.

Les deux sous-secteurs ne cessent de croître et ce, dans un contexte technologique en pleine évolution. Il n'est donc pas sans im-

portance de constater que ce congrès s'est caractérisé par une grande diversité parmi les 120 participants. Il est frappant de constater une large représentation de jeunes militants, ainsi que de femmes, ce qui n'est pas du tout un hasard. Le SNIME mène en effet une politique active pour organiser ces deux catégories mais aussi pour leur donner leur place dans les structures et les organes de décision. Il considère que cela est nécessaire pour que le syndicat grandisse, se renforce et soit représentatif de tous les travailleurs et travailleuses des deux sous-secteurs.

elise.craeghs@ifsi-isvi.be