

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 3, mars 2023

■ Economie & Politique sociale

Rapport & avis de la commission mixte (CNT-CCE) des pensions

■ Entreprises

Le CNT a rendu un avis sur le certificat médical électronique (ledit projet « Multi-eMediatt »)

■ Ombuds social

Lanceurs d'alerte et licenciement pour motif grave

■ Echo région Bruxelles

Un peu de nature sur votre lieu de travail

■ Echo région Wallonie

Chômage : bilan de 10 années d'inefficacité

■ Echo région Flandre

La loi de financement sous la loupe

■ Europe & Relations Internationales

La Belgique hors du Traité de l'Énergie. Et après?

Intégration latino-américaine, population afrodescendante incluse

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

Retour à l'austérité ?

Les finances publiques font à nouveau l'objet de discussions. Tant en Europe qu'au niveau national, de plus en plus de voix s'élèvent en faveur d'un « assainissement » des budgets publics. Cela ne peut se faire sans réformes, qui devraient alors en premier lieu se traduire par des réductions des dépenses de protection sociale.

Des économies sur les dépenses publiques sont de nouveau à l'ordre du jour. La Commission européenne a quelque peu assoupli les règles budgétaires à la suite de la pandémie de coronavirus et de la crise énergétique, mais souhaite revenir à la normale à partir de 2024. Elle a même mis sur la table des plans visant à mettre au pas les États membres les plus endettés. Aujourd'hui déjà, le déblocage des fonds européens de relance est conditionné à des efforts suffisants en termes de réformes. Au niveau national, les principaux ministres font des heures supplémentaires pour finaliser le contrôle du budget. Les libéraux insistent pour obtenir davantage de réformes, notamment en matière de pensions. Reste à savoir quel sera le résultat final. Entre-temps, le flanc conservateur du gouvernement reçoit tout le soutien du gouverneur de la Banque nationale et d'un groupe de prétendus experts qui ont récemment publié un plaidoyer décrivant l'état des finances publiques comme intenable.

Leur perception est en tout cas juste car, après tout, dénoncer une dette publique de plus de 100 % du revenu national comme intenable ne relève-t-il pas du bon sens ? Une autre lecture des faits est néanmoins possible et nécessaire :

- Si les finances publiques connaissent des moments difficiles, ce n'est pas parce qu'on s'est montré trop généreux en termes de mesures sociales mais parce qu'il a fallu répondre aux défaillances du marché. La détérioration de nos finances publiques est principalement le résultat d'un état permanent de gestion de crise : secourir les banques privées, venir en aide aux entreprises lorsque le coronavirus menaçait d'étouffer l'économie, maintenir la demande économique à niveau lorsque les marchés de l'énergie ont failli à leur devoir de fournir de l'énergie à des prix abordables.
- Si nos dépenses publiques sont relativement élevées par rapport à d'autres pays, c'est en partie en raison de subventions salariales élevées accordées aux entreprises (la Belgique est championne en la matière) et de la complexité de notre structure étatique. Mieux vaut toutefois y réfléchir à deux fois avant d'avancer une nouvelle réforme de l'État.
- La prudence est assurément de mise. Et il convient de faire preuve de la même prudence lorsque l'on envisage une nouvelle réforme fiscale. Il ne peut en tout cas pas être question d'une nouvelle saignée des recettes publiques (un nouveau tax shift non couvert) au détriment des services publics. Un regard du côté des grosses fortunes et des superprofits suffit pour constater que la marge est encore grande pour dégager de nouvelles recettes publiques.
- La clé réside dans la dynamique de croissance économique. Le niveau d'endettement baissera de toute façon si la croissance reprend. Et cela nécessite des investissements publics pour rendre notre infrastructure économique et sociale plus durable.
- La protection sociale reste fondamentalement nécessaire et doit être un point de départ et non une variable d'ajustement liée aux objectifs budgétaires. Il ne fait aucun doute qu'en certains domaines, il pourrait y avoir une plus grande efficacité – avec par exemple, moins de gaspillage via les réductions de cotisations comme les plans « plus-1 » - mais en de nombreux points, cette protection doit être renforcée. Ainsi, la réforme des pensions devrait se traduire par une amélioration des pensions.

L'Arrêté Royal du 27 novembre 1973, un outil pour la démocratie économique dans l'entreprise d'aujourd'hui

Matinée d'étude FGTB à l'occasion des 50 ans de l'Arrêté Royal (AR) du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations à fournir aux conseils d'entreprises

Le 27 novembre 2023, l'AR du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations à fournir aux conseils d'entreprises aura 50 ans. Cet AR est la base du travail syndical des représentants des travailleurs dans les conseils d'entreprises puisque il définit ce que sont les informations économiques et financières, la manière dont elles doivent être communiquées, etc. Il est un outil indispensable pour comprendre l'entreprise, ses activités, les bénéfices, l'emploi, etc

Les Informations Economiques et Financières (IEF) servent à donner aux travailleurs une image claire et correcte de l'entreprise (situation, évolution et des perspectives). Grâce aux IEF, les travailleurs doivent pouvoir évaluer l'impact des données économiques et financières sur la politique de l'entreprise (organisation, emploi, investissements, etc). Les IEF doivent aussi permettre de situer l'entreprise dans un cadre plus large: le groupe dont elle fait partie, le secteur. Il s'agit d'informations essentielles pour les délégués syndicaux.

La FGTB interprofessionnelle organisera une « matinée d'étude » autour de ce thème le mercredi 26 avril 2023. Participation physique et digitale possible. Le programme est composé de témoignages, interventions d'experts syndicaux et d'une étude de cas qui porte sur la prime pouvoir d'achat.

A la veille des élections sociales 2024, ce thème syndical, et plus largement la démocratie économique, doit être au centre de l'attention.

Plus d'informations auprès de sec_eco@fgtb.be

ECONOMIE

Rapport & avis de la commission mixte (CNT-CCE) des pensions

A l'été 2022, le gouvernement fédéral a demandé aux interlocuteurs sociaux de se prononcer sur trois thèmes relatifs aux pensions : la soutenabilité sociale et financière, la généralisation du deuxième pilier de pension et la dimension familiale. Dans l'attente d'une réforme structurelle du Comité National des Pensions, une **commission « ad hoc » mixte** du Conseil National du Travail (CNT) et du Conseil Central de l'Economie (CCE) s'est penchée sur la demande d'avis. Syndicats et employeurs ont convenu d'organiser les travaux dans deux entreprises avec, d'une part, un rapport factuel sur les pensions et, d'autre part, un avis sur les trois thèmes. Le conseil mixte du 8 mars 2023 a approuvé à l'unanimité le rapport et l'avis y afférent. Nous parcourons les deux documents dans les grandes lignes.

Le rapport sur les pensions est basé sur des auditions d'experts universitaires et externes et sur les chiffres fournis par les institutions (SfP, ONSS, INASTI, Bureau Fédéral du Plan et Sigedis). Pour la FGTB, quatre conclusions peuvent être dégagées du rapport sur les pensions. Premier constat frappant : l'espérance de vie en bonne santé stagne dans notre pays – voir tableau 1. En moyenne, l'espérance de vie en bonne santé est d'à peine 64 ans. Il existe en outre une énorme différence entre les classes sociales. **L'espérance de vie en bonne santé** pour les personnes peu qualifiées est de seulement 60,5 ans pour les femmes et de 62 ans pour les hommes. Les hommes peu qualifiés vivent 10 ans de moins en bonne santé. Pour les femmes, cet écart va jusqu'à 13 ans.

Tableau 1. Evolution de l'espérance de vie en bonne santé en Belgique (2005-2020)

	2005	2010	2015	2020
Espérance de vie à la naissance	79,1 ans	80,3 ans	81,1 ans	80,8 ans
Espérance de vie en bonne santé à la naissance	62,4 ans	63,3 ans	64,2 ans	63,8 ans
Espérance de vie à 65 ans	18,3 ans	19,6 ans	20 ans	19,3 ans
Espérance de vie en bonne santé à 65 ans	9,8 ans	10 ans	11,1 ans	10,8 ans

Source chiffres : Eurostat

Deuxièmement, l'égalité des droits à la pension pour les indépendants devrait s'accompagner d'une égalité des cotisations de pension. Plus que jamais, une petite explication s'impose. Depuis 1984, les pensions des indépendants et des salariés sont calculées de la même façon, mais un « coefficient de correction » (ou « coefficient d'harmonisation ») corrige la différence en matière de cotisations sociales. Les cotisations de pension des indépendants sont historiquement inférieures à celles des salariés (8,28% pour les indépendants contre 16,36% pour les salariés). Le gouvernement fédéral a supprimé ce coefficient de correction pour les années de carrière à partir de 2021, ce qui se traduit par une augmentation de 45 % de la pension proportionnelle des indépen-

dants. Il ressort maintenant de simulations du Bureau Fédéral du Plan que **les cotisations de pension des indépendants sont trop basses pour justifier l'égalité des droits de pension**. C'est en effet ce que montrent les simulations du taux de cotisation implicite par régime de pension – voir tableau 2. D'ici 2050 – lorsque la suppression des coefficients de correction sera réellement visible - les cotisations de pension devront être identiques pour les indépendants et les salariés pour garantir l'équilibre du régime. Les arguments en faveur de la suppression des coefficients de correction sans adaptation des cotisations sociales, comme par exemple le poids plus important des périodes assimilées pour les salariés, ne tiennent donc pas la route.

Tableau 2. Taux de cotisation implicite par régime de pension (2007-2070)

	Taux de cotisation implicites, en %								Augmentation moyenne par an, en point de pourcentage			
	2007	2011	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2007-2011	2011-2020	2020-2040	2040-2070
Régime salarié	18,7	20,4	25,8	29,2	32,2	33,6	33,4	32,5	0,4	0,6	0,3	0,0
Régime indépendant	16,2	18,2	19,8	23,9	29,1	32,1	33,8	33,9	0,5	0,2	0,5	0,2
Secteur public	49,4	56,1	69,6	72,6	73,5	73,5	76,1	79,7	1,7	1,5	0,2	0,2

Source : calcul et projection BFP

■ POLITIQUE SOCIALE

Un troisième constat du rapport sur les pensions est la convergence entre les régimes de pension. La pension médiane des indépendants a diminué de 61% au cours de ces 10 dernières années (en sus de l'inflation), alors que la pension médiane des fonctionnaires a légèrement diminué en termes réels. Le rapport sur les pensions comprend également

des chiffres sur la pension nette totale, deuxième pilier de pension compris. Il ressort des chiffres de Sigedis que la fiscalité réduit fortement les différences entre les pensions du secteur public et du secteur privé. En 2021, la différence entre les pensions des travailleurs et des indépendants n'était plus que de 120€ par mois.

Tableau 3. Pension nette par régime (deuxième pilier compris)

	Pure salarié	Pure indépendant	Pure fonctionnaire	Mixte salarié indépendant	Mixte salarié fonctionnaire	Mixte indépendant fonctionnaire
Pensionnés	62.155	3.125	11.434	16.381	18.401	213
Moyenne	1.486 €	1.074 €	2.084 €	1.467 €	2.043 €	2.294 €
Médiane	1.467 €	1.347 €	2.080 €	1.417 €	2.013 €	2.137 €

Enfin, le rapport sur les pensions passe également au crible lesdits mécanismes d'équilibrage automatique. Ces mécanismes visent à stabiliser les dépenses de pension (en % du PIB) par une adaptation automatique des droits de pension, des cotisations sociales et de l'âge de la pension. De tels systèmes réduisent les pensions à une sorte « d'enveloppe fermée ». Les exemples connus sont ceux de l'Allemagne (système à points) et de la Suède (notional defined contribution). Compte tenu de l'évolution démographique - vague de pension des baby-boomers - les mécanismes d'équilibrage automatique conduiront à une diminution des pensions légales. La réforme allemande des pensions de 2001, par exemple, a entraîné une diminution du ratio de remplacement de 8,2%. Les expériences de l'Allemagne et de la Suède montrent que les politiques finissent par intervenir lorsque le montant des pensions devient trop faible, ce qui va en fait à l'encontre de la philosophie de base du système (à savoir que le système se corrige automatiquement, sans intervention politique).

Le volumineux rapport sur les pensions était accompagné d'un avis unanime sur les trois sous-questions suivantes : la soutenabilité sociale et financière de notre système de pension, la généralisation du deuxième pilier de pension et la dimension familiale.

En ce qui concerne la soutenabilité sociale et financière, l'avis stipule que les deux dimensions ne peuvent pas être envisagées indépendamment l'une de l'autre. Le débat sur la soutenabilité financière ne peut être abordé indépendamment de la question plus large des finances publiques et de la politique socio-économique. Un renforcement du financement du système de pension est nécessaire et doit aller de pair avec la construction d'un système de pension « plus juste et plus équitable ».

Les cotisations sociales doivent rester la principale source de financement et « si un

régime exceptionnel n'atteint pas son but ou n'est plus légitime, il convient de l'adapter ou de le supprimer. Cela vaut tant pour les régimes préférentiels en matière de catégories professionnelles ou de formes de travail que pour les rémunérations alternatives. Le projet d'avis énumère enfin plusieurs éléments démographiques et socio-économiques dont doit tenir compte une réforme, comme par exemple le vieillissement de la population et les différences en termes d'espérance de vie en bonne santé.

En ce qui concerne la généralisation du deuxième pilier de pension, les syndicats et les employeurs se concentrent avant tout sur la poursuite de l'harmonisation ouvriers-employés. Il n'appartient pas aux politiques d'« imposer » des objectifs concernant ce deuxième pilier. Cela relève de la compétence exclusive des interlocuteurs sociaux. L'avis stipule également que l'approche sectorielle doit être renforcée (pour encourager les économies d'échelle) et souligne l'importance de la sécurité juridique et de la prévisibilité (sans référence explicite au standstill (para)fiscal).

La troisième demande d'avis porte sur la dimension familiale dans le régime de la pension légale. Syndicats et employeurs constatent que les droits dérivés actuels présentent de nombreuses incohérences (e.a. piège à l'inactivité, pas accessible aux cohabitants légaux). Une réforme s'impose. La plus grande participation des femmes au marché du travail doit aller de pair avec l'individualisation progressive des droits sociaux, avec les périodes de transition nécessaires et le respect des droits acquis. Les interlocuteurs sociaux ne sont en outre pas favorables à un fractionnement de la pension en raison des conséquences sociales potentiellement néfastes (« redistribution de la pauvreté ») et de la complexité logistique/pratique.

olivier.pintelon@fgtb.be

Preuves recueillies de manière irrégulière acceptées par la juridiction du travail : jusqu'où ira-t-on ?

Un travailleur engagé en qualité de représentant de commerce signe son contrat de travail et une voiture est mise à sa disposition. Quelques mois passent et il est licencié pour motif grave. Il lui est précisé qu'il aurait menti (le travailleur ne rendait pas toujours visite à ses clients durant les heures de travail) et que cette faute rend impossible toute collaboration professionnelle.

Le travailleur conteste devant le juge la faute grave et les motifs invoqués. Il conteste notamment la recevabilité des preuves utilisées. L'entreprise a traité des données de géolocalisation du véhicule.

Le travailleur soutient l'irrecevabilité de la preuve, recueillie en violation du droit au respect de la vie privée. Le tribunal invoque la jurisprudence Antigone, selon laquelle le juge peut tenir compte d'une preuve obtenue irrégulièrement. Ainsi, les preuves recueillies irrégulièrement sont désormais quasi toujours admissibles. Le juge reconnaît l'irrégularité mais il déclare ces preuves admissibles.

Cette extension de la jurisprudence Antigone devant les juridictions du travail est une grave atteinte aux acquis sociaux et aux dispositions censées protéger les travailleuses et les travailleurs.

Le jugement du tribunal du travail de liège peut être consulté via le lien suivant :

https://www.terralaboris.be/IMG/pdf/ttll_2022_11_04_21_3756_a.pdf

L'arrêt de la cour de Cassation concernant une indemnité pour licenciement abusif pourrait entraîner la révision, par le Fonds de fermeture des entreprises, d'une centaine de dossiers

Pour les entreprises qui connaissent une date de fermeture antérieure au 1er juillet 2022, il existait déjà un plafond global de 25.000 EUR bruts par travailleur et par fermeture et trois plafonds intermédiaires dans le cadre desquels le FFE pouvait entrer.

Le FFE a opté pour une application restrictive du plafond global, le limitant aux indemnités de rupture au sens strict. L'indemnité pour licenciement abusif était, de ce fait, indemnisée dans le cadre du plafond prévu pour les arriérés qui ne dépasse pas 6.750 euros, avec en conséquence un non-paiement ou un paiement partiel seulement de bon nombre d'indemnités pour licenciement abusif.

En date du 12 décembre 2022, la cour de Cassation a confirmé sa position antérieure : l'indemnité dans le cadre du licenciement abusif doit être payée dans le cadre du plafond global et non en fonction d'un plafond inférieur, ce qui amène à la révision d'anciens dossiers.

Au moment du premier arrêt de la cour de Cassation en 2017, la FGTB avait déjà insisté pour appliquer cette jurisprudence, mais s'était heurtée à l'opposition du patronat. Notre organisation se réjouit donc de cette jurisprudence confirmée. Le FFE de son côté est disposé à revoir les dossiers.

■ ENTREPRISES

Le CNT a rendu un avis sur le certificat médical électronique (ledit projet « Mult-eMediatt »)

Avec le projet « Mult-eMediatt », il est possible d'envoyer directement un certificat médical électronique du médecin-traitant à l'employeur et la tendance à la digitalisation se poursuit. Ce passage doit cependant être bien réfléchi et les droits des travailleurs doivent être suffisamment garantis : respect de la vie privée, caractère volontaire du certificat électronique, attention suffisante aux groupes de travailleurs vulnérables, canaux efficaces et rapides pour solutionner les problèmes (techniques) qui se présentent, cadre légal suffisant, clair et transparent. Compte tenu de ces préoccupations, le CNT a rendu un avis unanime le 28 février 2023 sur le Mult-eMediatt.

Les interlocuteurs sociaux soutiennent le projet, mais demandent de tenir compte de quelques points d'attention.

Dans l'ensemble des travaux de simplification et de digitalisation administratives, nous visons à offrir une sécurité juridique à tous les travailleurs. C'est pourquoi, nous soulignons qu'un possible envoi électronique du certificat d'incapacité ne change rien aux obligations qui reposent dans le chef des travailleurs, ni à la charge de la preuve.

Comme confirmé par écrit par l'administration à l'origine du projet (trois instances sont co-responsables de ce projet (l'équipe Mult-eMediatt): l'INAMI, la plateforme e-Health et le Collège intermutualiste national ((CIN)), le projet Mult-eMediatt respecte les principes qui découlent de l'art. 31 de la loi sur les contrats de travail, dont l'obligation du travailleur d'informer immédiatement son employeur chaque fois qu'il est en incapacité de travail, et de soumettre un certificat médical si le règlement de travail le prescrit ou si l'employeur le demande (compte tenu des nouvelles règles concernant la suppression du certificat médical pour le premier jour de maladie).

Concernant la transmission du certificat à l'employeur, il doit apparaître clairement que cette obligation a été remplie par le travailleur lorsque le certificat d'incapacité de travail est envoyé par voie électronique (cette situation serait comparable à celle dans laquelle le travailleur malade demande à un tiers d'envoyer cette preuve papier à son employeur).

Le travailleur/patient est donc tenu de déterminer les destinataires de l'envoi du certificat électronique. Le système propose une liste, mais il revient au travailleur de déterminer

qui doit recevoir le certificat, tout comme il détermine à qui il envoie le certificat papier. À tout moment, il/elle peut toutefois retirer son autorisation et demander un simple certificat papier.

Un accusé de réception est toujours délivré et il est possible d'annuler immédiatement l'e-attestation en présence du patient (également avec accusé de réception) et d'y apporter des modifications. L'accusé de réception peut servir de moyen de preuve ou de contrôle immédiate. Il est donc possible de retracer l'envoi et l'annulation.

Afin de garantir le bon déroulement du projet, au sein de l'ONSS, qui est la source authentique de certaines données, un groupe de travail a été institué pour analyser l'élargissement du projet Mult-eMediat à l'égard des banques de données existantes et afin de répondre à certaines difficultés déjà décelées ou encore à détecter, dont les questions plus techniques reprises dans l'avis du CNT, par exemple : l'impact des problèmes techniques dans l'application et ses conséquences ou l'identification correcte des employeurs par les travailleurs (notamment s'il est question d'entreprises de travail intérimaires, lorsqu'il y a une différence entre le nom d'usage et le nom officiel de l'entreprise, etc.).

anna.makhova@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Lanceurs d'alerte et licenciement pour motif grave

Dans le jugement du 20 janvier 2023, le tribunal du Travail francophone de Bruxelles a appliqué la jurisprudence de la CEDH dans le cadre d'un dossier de licenciement pour motif grave. Ce jugement se base sur des circonstances qui datent d'avant la transposition de la directive sur les lanceurs d'alerte en droit belge, mais est d'une importance cruciale pour mieux saisir le statut de protection des lanceurs d'alerte.

La travailleuse licenciée était employée dans une association professionnelle et avait appris que son employeur avait accepté une offre d'une société externe en échange d'avantages pour l'association au détriment de fonds européens. L'intéressée signale directement ces faits à son supérieur. Bien que l'entreprise connaisse une CCT spécifique sur la protection des lanceurs d'alerte, la travailleuse est suspendue, puis licenciée pour faute grave au prétexte de déclaration diffamatoire.

Dans le jugement, le tribunal rappelle qu'une déclaration auprès d'une instance de contrôle ou d'un supérieur hiérarchique ne constitue pas un motif grave comme évoqué. En l'occurrence, la travailleuse s'est comportée comme une personne prudente et consciencieuse, qui informe sa hiérarchie d'un problème dans l'entreprise. De plus, elle répond aux critères d'application aux lanceurs d'alerte.

Le tribunal accède donc aux requêtes de la travailleuse, dont celle du paiement d'une indemnité de préavis compensatoire et d'une indemnité maximale pour licenciement manifestement déraisonnable (17 semaines). Enfin, l'abus de droit est également retenu, tout comme les dommages pour atteinte à la réputation. Comme les circonstances autour du licenciement ne sont pas (totalement) couvertes par la CCT 109, le tribunal octroie 5.000 euros ex aequo et bono.

anna.makhova@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Un peu de nature sur votre lieu de travail

Dans la lutte contre les effets négatifs du réchauffement climatique, la nature en ville est une aide indispensable. Le groupe Kyoto du projet Brise, le Réseau Intersyndical Bruxellois de Sensibilisation à l'Environnement, se penche sur la façon de créer (qualitativement) de la nature sur et autour du lieu de travail.

Entre 1955 et 2006, la part du béton est passée de 26% à 47% en Région de Bruxelles-Capitale. Une évolution qui s'est accompagnée d'une dégradation accélérée de l'environnement. Pour protéger et valoriser ce qui reste de nature, Bruxelles a mis en place le Plan Nature avec pour objectif de concilier nature et développement urbain. Un projet dans lequel les entreprises bruxelloises ont un rôle à jouer.

Un verdissement du lieu de travail a un impact positif sur l'effet d'îlot de chaleur, le bien-être au travail, des espaces publics plus agréables, moins d'inondations, moins de risques de dommages liés aux inondations, moins de gaspillage d'eau, une protection de la biodiversité en ville... Les représentants des travailleurs de la région de Bruxelles-Capitale ont tout intérêt à se pencher sur cette question dans leur entreprise. Ils peuvent par

exemple se faire conseiller par le Facilitateur Nature de Bruxelles Environnement. Ce service accompagne gratuitement les entreprises dans la sensibilisation, l'information, la formation et l'encadrement de projets de valorisation de la biodiversité dans l'environnement de travail.

Il existe ainsi des toits verts, des façades végétales et vivantes qui peuvent accueillir un écosystème pour les plantes, les insectes et les oiseaux. Les nichoirs à oiseaux et les abris pour chauves-souris sont en outre un moyen de compenser la disparition de leurs sites de nidification naturels. Au niveau de l'entreprise, des mesures utiles peuvent également être prises en matière d'éclairage et de plantation.

Les représentants syndicaux peuvent contribuer à la protection de l'environnement et au bien-être de leurs collègues dans leur entreprise.

Plus d'informations :
<https://environnement.brussels/citoyen/nos-actions/plans-et-politiques-regionales/le-plan-nature>

Séminaire Brise sur le certificat PEB

Le Réseau Intersyndical Bruxellois de Sensibilisation à l'Environnement, Brise, organise un séminaire sur le certificat PEB à Bruxelles le mardi 23 mai en matinée. Le certificat PEB occupe une place de plus en plus centrale dans la politique du gouvernement bruxellois. D'ici 2025, chaque bâtiment de la Région de Bruxelles-Capitale devra disposer d'un certificat EPB valide, après quoi il y aura une véritable obligation de rénovation. Ainsi, à partir de 2033, tous les bâtiments devront obtenir au moins un E. Le certificat devient donc un élément central de la politique de la Région. Lors du séminaire, nous examinerons de plus près le certificat PEB. Plus d'informations : kobe.martens@fgtb.be.

Complotisme : un nouvel outil pédagogique du CEPAG et des Jeunes FGTB

Ces dernières années, on assiste à une montée en puissance de théories mettant en avant des complots de toutes sortes pour « expliquer » des événements liés à l'actualité. Ce fut le cas notamment lors de la crise sanitaire liée à la Covid-19.

Très souvent amenées sans aucune preuve tangible, ces théories complotistes gagnent du terrain, notamment via internet et les réseaux sociaux, au point de polluer le débat démocratique avec des thèses parfois sans queue ni tête... pouvant même s'avérer dangereuses.

A côté des théories du complot fumeuses et douteuses, on ne peut néanmoins pas nier l'existence de conjurations, qui sont, elles, bien réelles. En témoignent, par exemple, les mensonges avérés de l'industrie du tabac ou les coups d'Etat perpétrés par la CIA durant la Guerre froide.

Il importe donc d'apprendre, dans un contexte d'informations continues et omniprésentes, à faire la part des choses, à exercer son libre-arbitre en exigeant des méthodes de recherche rigoureuses et des preuves fiables.

C'est dans cet objectif que le CEPAG et les Jeunes FGTB ont développé un nouvel outil pédagogique pour les travailleurs et travailleuses du monde associatif, de l'enseignement, de la formation... Celui-ci comprend une partie théorique et des propositions de formations et animations, à destination de publics jeunes ou adultes.

Plus d'infos :

www.cepag.be | www.jeunes-fgtb.be

ECHO REGION WALLONIE

Chômage : bilan de 10 années d'inefficacité

Un front se dessine pour mettre la limitation des allocations de chômage dans le temps à l'agenda. Pas une semaine sans qu'un ou une responsable politique de droite ou du centre ne se prononce pour une limitation à 2 ou 3 ans des allocations, voire à leur régionalisation une fois passé ce délai.

Pourtant, il est maintenant avéré que l'ensemble des mesures de détricotage de l'assurance chômage mises en place depuis 10 ans ont toutes en commun... leur inefficacité.

Unanimité des analyses

UCL, ONEM, IRES, FOREM, OCDE... de nombreuses institutions se sont penchées sur les conséquences de la dégressivité accrue des allocations, des sanctions et exclusions, de la limitation dans le temps des allocations d'insertion ou des restrictions d'accès à ce système. Et leurs conclusions sont sans appel : ces mesures n'ont eu aucun résultat positif sur la remise à l'emploi, à la formation ou sur le taux d'emploi global.

La FGTB wallonne a rassemblé les conclusions de ces différentes analyses dans un dossier¹. L'objectif n'est pas de mettre en évidence les conséquences sociales de ces mesures ou même de juger de leur moralité mais bien de les analyser sous le seul prisme de leurs résultats en termes de remise à l'emploi.

Percentage van de gemiddelde uitkering ten opzichte van de armoedegrens

Statuut	2013	2020
Personnes seules	90,95 %	85,22 %
Chefs/Cheffes de famille	76,13 %	74,50 %
Cohabitation	46,83 %	44,55 %

Si le niveau de l'allocation de chômage est trop proche de certains salaires, alors même qu'il se situe sous le seuil de pauvreté, le problème ne viendrait-il pas... du niveau de ces salaires ?

Recentrer le débat

Les débats sur l'emploi, la protection sociale et la pauvreté méritent mieux que des fausses évidences, des approximations, des contre-vérités et des vrais mensonges. Ils doivent pouvoir se tenir sur des bases saines, solides, tangibles et vérifiables.

Or, s'il apparaît que les modèles basés sur l'exclusion et l'appauvrissement n'ont aucun

Inactifs les « sans » emploi ?

Ce dossier s'attèle également à déconstruire les stéréotypes dénigrants qui circulent sur les sans-emploi – surtout wallons... – et dont use et abuse une certaine droite populiste : trop payés, inactifs, profiteurs, fraudeurs... Pourtant, la grande majorité des sans emploi – même celles et ceux dits « de longue durée » travaillent et/ou suivent des formations.

82.297 demandeurs et demandeuses d'emploi de longue durée ont ainsi travaillé depuis leur inscription mais dans des contrats trop courts (moins de 3 mois) pour sortir des statistiques « longue durée »². Autrement dit, plus de 2/3 (68,5 %) des chômeuses et chômeurs longue durée ont travaillé durant leur période de chômage.

À l'ensemble de ces personnes, il faut également rajouter les 28.200 personnes sans emploi qui ont ainsi suivi une formation en Wallonie en 2021, soit un chômeur complet indemnisé sur 4.

Trop élevé, le chômage ?

Autre stéréotype : le chômage serait trop généreux et responsable de nombreux pièges à l'emploi. Pourtant, depuis 2013, l'allocation moyenne a toujours été inférieure au seuil de pauvreté... et la situation ne fait qu'empirer !

¹ Disponible sur www.fgtb-wallonne.be

² Périodes de mise à l'emploi des chômeurs dits de longue durée – Le FOREM. (30/09/2022).

effet significatif sur le taux d'emploi et renforcent au contraire l'éloignement du marché de l'emploi, on ne peut que s'interroger sur la volonté de certains de s'entêter dans – et de vouloir intensifier – l'erreur et l'échec.

À moins que leurs objectifs réels ne soient ailleurs... Dans la précarisation accrue du marché du travail, la pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail. Un modèle de société que la FGTB wallonne se refusera toujours à négocier.

david.lannoy@cepag.be

La loi de financement sous la loupe

Le Conseil socio-économique de la Flandre (SERV) a analysé les transferts dans le cadre de la loi spéciale de financement (LSF) depuis la 6ème réforme de l'Etat et envisagé l'évolution jusqu'en 2039. L'exercice n'est pas aisé. Il faut non seulement tenir compte de 3 régions et 3 communautés (qui ne se chevauchent pas physiquement 1 à 1), mais également de la différence entre les 5 premières réformes de l'Etat (toutes les compétences communautaires au niveau de la Communauté française et de la Communauté flamande) et la sixième (les nouvelles compétences communautaires de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) sont confiées à la Commission Communautaire Commune (Cocom)).

Le rapport présente d'abord les flux financiers vers les Régions et les Communautés séparément, puis fusionne les deux exercices en comparant la combinaison Région/Communauté flamande et la combinaison Région wallonne/Communauté française. La combinaison RBC/Cocom est également abordée, mais la comparaison est ici plus difficile en raison de la différence entre la 6ème réforme de l'État et la précédente. Qu'en ressort-il ?

1. Les transferts vers les Communautés sont deux fois plus importants que ceux vers les Régions.

2. Des corrections sont appliquées à ces transferts. Trois corrections qui diminuent les transferts vers toutes les Régions (corrections « négatives », à savoir le mécanisme de responsabilisation, la contribution à l'assainissement des finances publiques fédérales et la contribution au coût du vieillissement). Et trois corrections qui augmentent (éventuellement) le transfert vers les Régions (corrections « positives », à savoir le mécanisme de solidarité, le mécanisme de transition et la dotation de Bruxelles).

3. Le financement des Régions repose principalement sur des indicateurs socio-économiques, en particulier sur les recettes de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP). Malgré cela, la région flamande reçoit le montant le plus faible par habitant. Cela s'explique par des mécanismes de correction. La dotation bruxelloise apporte un financement supplémentaire important à la RBC, et le mécanisme de solidarité et le mécanisme de transition apportent une source de revenus supplémentaire à la Wallonie en particulier, mais aussi à la RBC.

4. Le financement des Communautés est principalement basé sur des indicateurs démographiques et leur évolution (nombre d'enfants, nombre de personnes âgées de plus de 80 ans, etc.) A cet égard, c'est la Communauté flamande qui reçoit le montant le plus élevé par habitant.

5. Si l'on combine les chiffres des Régions et des Communautés, il apparaît que la Flandre (Région + Communauté) et la Wallonie (Région wallonne + Communauté francophone) reçoivent presque le même montant par habitant.

Le rapport examine ensuite la situation en cas de prolongation des paramètres jusqu'en 2039, en tenant également compte des prévisions démographiques. La situation change alors.

1. Toutes les Régions reculent par rapport au PIB. Ceci s'explique principalement par l'explosion des mécanismes de correction « négatifs » et la contraction des mécanismes de correction « positifs ». Citons plus particulièrement, l'extinction du mécanisme de transition entre 2024 et 2034, mais aussi le fait qu'un grand nombre des moyens de la dotation de Bruxelles ne sont pas (entièrement) liés à l'évolution du PIB.

2. Le recul n'est pas aussi marqué dans toutes les Régions. En Flandre, le recul est moins important (principalement « grâce » à un vieillissement plus important). Le recul est nettement plus important en Belgique francophone. En raison de l'extinction du mécanisme de transition (surtout en Wallonie) et parce que la croissance de la dotation de Bruxelles reste à la traîne par rapport à la croissance du PIB. Ici aussi, le vieillissement augmente, mais moins rapidement qu'en Flandre.

3. Le gouvernement fédéral est le seul « gagnant ». D'ici 2039, il devra consentir un pourcentage moins élevé de moyens pour le financement de la LSF. En revanche, il devra bien entendu assumer la plus grande part du financement du vieillissement et de l'assainissement des finances publiques.

peter.hertog@vlaamsabvv.be

Les mesures de harcèlement du gouvernement flamand

Cette année encore, Caroline Copers exerce comme chroniqueuse régulière auprès de Sampol. Dans sa première chronique, elle passe la politique d'emploi du gouvernement flamand sous la loupe. Tant le gouvernement flamand que le gouvernement fédéral visent un taux d'emploi de 80 %. Selon Caroline, l'objectif n'est pas mauvais en soi, mais elle tient néanmoins à rappeler ceci : le syndicat ne souhaite rien d'autre que de voir les gens pouvoir réaliser leurs rêves grâce à un emploi de qualité. Le problème est toutefois que l'objectif, surtout du côté flamand, devient une excuse de plus en plus fréquente pour mener une politique qui ne dessert ni les travailleurs ni, surtout, le marché du travail.

Depuis janvier, le nouveau système de service communautaire est entré en vigueur. Dans le cadre de ce système, les chômeurs de longue durée sont tenus de travailler pour les administrations communales à un salaire horaire de 1,30 EUR. L'idée est que cela devrait leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle et, à terme, d'accéder à un emploi régulier. Malheureusement, les études et les exemples de l'étranger montrent que ce système n'est qu'une porte tambour. Un système dont plupart des chômeurs ne sortent plus et qui ne crée pas d'emplois supplémentaires, mais remplace plutôt des emplois réguliers.

Lisez-en plus ici :

<https://www.sampol.be/2023/02/de-pestmaatregelen-van-de-vlaamse-regering>

Le site de la Vlaams ABVV fait peau neuve. Le nouveau site web de la FGTB flamande a été lancé le 1er mars. Nos services y sont également mis en évidence. Qu'il s'agisse des dernières infos, des publications ou des services, ...

Surfez sans plus attendre sur www.vlaamsabvv.be.

Solidarité avec l'UGTT

La FGTB condamne sans réserve les campagnes de dénigrement à l'encontre de l'Union Générale tunisienne du travail (UGTT) ainsi que la répression et les attaques dont les responsables syndicaux font l'objet en Tunisie. Le but des autorités tunisiennes est claire : empêcher à l'UGTT d'agir et de continuer à jouer son rôle historique dans la défense de la démocratie, des libertés et des droits des travailleurs et travailleuses qui lui a valu de partager le Prix Nobel de la Paix en 2015.

La révolution tunisienne de 2011 est la seule dans la région à avoir accouché d'une démocratie en devenir. Mais la Tunisie connaît depuis de nombreux mois un contexte de régression des droits économiques et sociaux, de recul du dialogue social et d'érosion des droits et libertés.

Fin janvier, nous apprenons l'arrestation à son domicile du camarade Anis KAABI, dirigeant syndical de l'UGTT. Moins de deux semaines plus tard, les autorités tunisiennes expulsaient Esther Lynch, la Secrétaire Générale de la Confédération Européenne des Syndicats. D'autres cas d'intimidation et de harcèlement ont suivis.

La FGTB a exprimé à plusieurs reprises ces dernières semaines ses préoccupations auprès des autorités tunisiennes, a demandé à l'ambassade belge d'assurer un suivi attentif des événements et elle a assuré l'UGTT de son entière solidarité. Enfin la FGTB a co-signé une lettre ouverte qui est parue dans la presse tunisienne le 7 mars dernier. Dossier à suivre donc.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

La Belgique hors du Traité de l'Énergie. Et après?

Le Traité de la Charte de l'énergie (TCE) est un traité de commerce dans le secteur de l'énergie.

Il octroie des protections exagérées aux investisseurs étrangers via les ISDS, ces tribunaux privés qui leurs permettent d'attaquer les politiques d'intérêt général. Mais il offre une plus-value en ce qui concerne la sécurité de transit des matières énergétiques, primordiale pour la (ré)industrialisation verte de l'Union européenne et donc pour l'emploi.

Le problème pour la FGTB est donc : comment neutraliser les privilèges accordés aux investisseurs étrangers sans pour autant renoncer, en particulier dans le double contexte actuel de crise énergétique et d'enjeux industriels, aux garanties d'approvisionnement énergétique (plus) vert.

Des pistes existent. Les Etats membres de l'UE pourraient signer « entre eux » un accord qui neutraliserait les protections exagérées des investissements. La sécurité d'approvisionnement vert resterait d'application avec les pays hors UE, potentiellement fournisseurs d'énergie (plus) verte.

Le risque (théorique) que la Belgique soit « attaquée » par des investisseurs étrangers serait alors encore existant mais diminué. En effet, 75 % des cas ISDS dans le cadre du TCE se font à l'intérieur de l'UE. De plus, une nouvelle version modernisée du TCE vient d'être négociée et est soumise à ratification. Elle est évidemment loin d'être parfaite. Mais c'est la première fois que la Commission européenne a négocié un texte qui affaiblit et non pas renforce la protection des investisseurs.

La résolution sur le TCE déposée au Parlement belge et les programmes des partis en vue des prochaines élections devraient tenir compte de ces préoccupations syndicales et insister sur la nécessité de Traités de commerce qui nous assurent une sécurité d'approvisionnement énergétique vert. Sortir du TCE oui. Mais pas n'importe comment. Nous tiendrons nos militants informés.

thierry.aerts@fgtb.be

Intégration latino-américaine, population afrodescendante incluse

La Confédération syndicale des Amériques (CSA) a réuni des syndicalistes de ses organisations affiliées à Brasilia du 27 février au 3 mars. Des vents de changement favorables à la classe travailleuse soufflent au Brésil et en Colombie grâce aux élections de Lula et de Petro et cela donne du courage à celles et ceux qui rencontrent des obstacles à la lutte syndicaliste : entraves à la négociation collective, chantage à l'emploi, menaces de mort, etc.

Quelques moments forts : le discours de Pepe Mujica, ex-président d'Uruguay qui continue à croire en l'être humain même s'il le trouve consumériste (toutes classes confondues) ; ou celui de Lula, le président du Brésil, qui rappelle l'importance de défendre la démocratie, le développement inclusif, l'environnement et particulièrement l'Amazonie. Ensemble, ils rappellent que les syndicats sont des acteurs de changement très importants et qu'ils se doivent de défendre les droits de tous les êtres vivants et de leur habitat. Ils prônent l'intégration latino-américaine et rêvent d'un passeport américain et de libre circulation des travailleur-euses.

Enfin, Joel Odigie (CSI Afrique), invité par la CSA, a souligné le rapprochement entre la CSA et la CSI Afrique en partant du double constat que les deux continents sont liés par une population noire qui, souvent, du Nord au Sud des Amériques, se retrouve au bas de l'échelle sociale et économique en raison du racisme.

L'Institut international des travailleurs africains (GAWI en anglais) rassemble la classe travailleuse noire descendante des esclaves ou des migrations, et propose avec la CSI Afrique de construire des ponts, des passerelles entre les Noir-es du monde pour lutter contre toutes les barrières. La CSA se propose d'implémenter des actions avec la CSI Afrique pour lutter contre les nouvelles formes d'esclavage, d'oppression et de discrimination.

yolanda.lamas@ifsi-ivsi.be