

# 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 2024

### ■ Économie

Abonnement SCNB :  
intervention patronale majorée

### ■ Entreprises

L'économie belge se porte mieux  
grâce à l'immigration  
Un plan d'action européen  
contre les pénuries de main-d'œuvre  
et de compétences sans bonne surprise

### ■ Politique sociale

Directive plateformes :  
échec d'harmonisation du statut,  
victoire sur l'algorithme et  
obligation de transparence

### ■ Ombuds social

Ancrage légal de l'obligation d'audit et  
licenciement manifestement déraisonnable  
pour les contractuels de la fonction publique

### ■ Echo région Bruxelles

Mise en œuvre du Certificat  
de Compétence Professionnelle

### ■ Echo région Wallonie

ETS2 : vers une taxe carbone  
européenne en 2027

### ■ Echo région Flandres

Politique d'activation humaine :  
rapport, journée de rencontre, fascicule

### ■ Europe & Relations Internationales

En Argentine, la rue défie la tronçonneuse  
sociale et machiste de Milei  
CSI Afrique New Year School

### 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)

## L'Europe fait bouger les salaires minimums

En 2022, l'Europe adoptait la directive européenne demandant aux États membres de promulguer une législation autour des salaires minimums décents et de renforcer la concertation salariale collective. Les États membres ont jusqu'à novembre 2024 pour transposer le texte.

Pour toute clarté : il n'est nullement question d'un salaire minimum européen, mais plutôt d'un cadre qui encourage tous les États membres à prévoir ou à élaborer des salaires minimums décents dans leur pays. La directive implique notamment que les États membres doivent se rapprocher de valeurs de référence indicatives, comme 60% du salaire médian (salaire tel que la moitié de la population gagne moins et l'autre moitié gagne plus) et 50% du salaire moyen. C'est ce qui ressort du nouveau rapport comparatif "Benchmarking Working Europe 2024" de l'institut syndical européen.

Ce qui ressort de ce rapport, c'est que la directive a déjà fait bouger les choses. De nombreux États membres ont déjà prévu une législation et très souvent, les valeurs de référence citées sont reprises. Ainsi, en Bulgarie, le salaire minimum légal est dorénavant porté à 50% du salaire national moyen. En Espagne, le gouvernement s'est engagé à porter le salaire minimum à 60% du salaire national moyen dès 2023. Bien que la directive ne s'applique qu'aux salaires minimums fixés par la loi, on voit qu'elle influence aussi les États membres qui conviennent le salaire minimum par voie conventionnelle. Ainsi, en Autriche, les syndicats se battent pour obtenir un salaire minimum qui correspond à 60% du salaire national médian. À Chypre, on est même passé dès 2023 d'un salaire minimum conventionnel à un salaire minimum légal, à 60% du salaire médian.

Dans notre pays, on travaille à une loi qui permettra la transposition de cette directive. Le projet de loi est limité dans ses objectifs. Ceci s'explique principalement par le caractère conventionnel du salaire minimum dans notre pays, avec la CCT 43 sur le revenu mensuel minimum moyen garanti. Entretemps, le CNT a rendu un avis positif sur le texte. Les discussions se poursuivent entre interlocuteurs sociaux sur le volet du « renforcement de la concertation salariale collective », avec comme objectif de parvenir à une recommandation sur un meilleur accès des syndicats aux représentants des travailleurs dans l'entreprise.

Entretemps, l'accord social de 2021 sur le salaire minimum est mis en œuvre. Dans cet accord, des augmentations ont été fixées en 2022, 2024 et 2026. Depuis le 1er avril 2024, le RMMMG pour les travailleurs de 18 ans et plus a ainsi été porté à 12,33 euros bruts par heure, ce qui correspond à un salaire mensuel brut de 2.030 euros.

La comparaison européenne réalisée par l'institut syndical européen a fait apparaître que notre salaire minimum était comparable à celui de nos pays de référence, mais légèrement inférieur à celui des Pays-Bas et de l'Allemagne. Cependant, par rapport aux chiffres indicatifs repris dans la directive, notre position est plutôt faible : 38% du salaire moyen et 41% du salaire médian (chiffres de 2022). Remarque importante toutefois : pour une comparaison correcte, il conviendrait de tenir compte également des salaires minimums sectoriels, qui sont plus élevés.

Ce constat doit nous encourager à continuer à augmenter le salaire minimum interprofessionnel. Ceci est nécessaire pour garantir un salaire décent à tous les travailleurs. Et c'est la réponse juste à ce que l'on appelle les pièges à l'emploi : la solution n'est pas de geler les allocations sociales, mais de revaloriser les salaires. C'est avant tout la responsabilité des interlocuteurs sociaux, mais cela mérite le soutien des politiques. C'est cela aussi, l'enjeu du 9 juin.

## Séminaire du CFDD sur les plans de transition climatique des entreprises

Le mercredi 22 mai, de 9h à 14h, le Conseil Fédéral du Développement Durable (CFDD) organise un séminaire sur les plans de transition climatique des entreprises en Belgique. Il s'agit également d'un thème intéressant pour les travailleurs et les représentants des travailleurs : non seulement la transition climatique est un thème qui concerne tous les travailleurs, mais il y a aussi l'importance croissante de l'information sur la durabilité et de la transition pour les résultats des entreprises et l'emploi.

Il y aura des présentations sur des sujets tels que le cadre juridique pour les entreprises, le reporting des entreprises, l'audit et le suivi des plans de transition climatique, ainsi que sur les possibilités et les difficultés pour les PME.

Le séminaire se tiendra uniquement en présentiel au Centre Pacheco (Tour des Finances, Boulevard Pacheco 13, 1000 Bruxelles). Les langues de travail sont le français et le néerlandais. Une interprétation simultanée sera assurée. La participation est gratuite, mais une inscription préalable est nécessaire.

Vous trouverez plus d'informations sur le programme et les orateurs sur le site web du CFDD : <https://frdo-cfdd.be/fr/activites/20240522-les-plans-de-transition-climatique-des-entreprises-en-belgique-aspects-financiers-methodologiques-et-pratiques>

Vous pouvez vous inscrire en ligne : <https://frdo-cfdd-admin.be/Account/JoinForum/1273>

## ■ ÉCONOMIE

# Abonnement SCNB : intervention patronale majorée

Lors des négociations de l'accord social de mars 2023, le G10 avait convenu que le dossier 'mobilité' ferait l'objet de négociations dans le cadre d'un second round de négociations. Cela devait se concrétiser par une adaptation de la CCT 19 qui règle les modalités de l'intervention patronale pour les abonnements de transports en commun

- Le banc patronal avait comme revendication principale d'intégrer dans le champ d'application de la CCT19 les abonnements flexibles, et ce, dans le cadre du recours accru au télétravail
- Le banc syndical, sans s'opposer à cette intégration, voulait expressément revoir le montant d'intervention patronale obligatoire pour revenir (et garantir) un pourcentage d'intervention qui se rapproche des 70%.

Fin 2023, les interlocuteurs sociaux ont convenu d'adapter cette CCT19 pour les 6 prochaines années selon une formule basée sur des forfaits évolutifs

Début 2024, le Gouvernement, par l'intermédiaire du Ministre de la Mobilité, a indirectement influencé le contexte de cette négociation, en avançant une mesure prévoyant que pour autant qu'il portait son intervention dans le prix de l'abonnement de train à un pourcentage fixe de 79,3% (càd 71,8 + 7,5), l'employeur se verrait attribuer un crédit d'impôt à concurrence de 7,5% du prix de l'abonnement train.

### Nouvelle CCT 19 ...

Sous l'influence de cette mesure annoncée par le Gouvernement, les négociations au CNT ont abouti sur l'accord suivant :

- Intégration des Flex-abo dans la CCT 19, tout en laissant la place pour une négociation au sein des entreprises/secteurs.
- Les nouveaux montants forfaitaires de l'intervention correspondent à 71,8% du prix de l'abonnement SNCB au 1er février 2024 en vigueur à partir du 01.06.2024.
- Au cours de la période 2024-2029, ces montants forfaitaires sont ajustés annuellement sur base du mécanisme d'adaptation suivant : 'montants forfaitaires 2024' augmentés de + [ 1% + ( 50% partie > 1%) AVEC maximum 2,5%/an ]

Exemple : au 01/02/2025, les tarifs des abonnements de la SNCB augmentent de 3%. Alors l'intervention patronale augmente de 2% càd 1% + [ (3% - 1%) \* 50% ]

- Réaffirmation que l'augmentation des montants forfaitaires ne peut entraîner automatiquement une augmentation de l'intervention patronale dans le prix du transport privé

### ... accompagnée d'une demande d'adaptation de la mesure du Gouvernement

Parallèlement à l'adoption de la CCT19 et vu l'annonce du banc patronal de son absence totale de soutien par rapport à la mesure approuvée par le Gouvernement, les interlocuteurs sociaux se sont d'accord pour demander l'adaptation des modalités de mise en œuvre du crédit d'impôt

De fait, ils ont demandé que la condition que l'intervention majorée de l'employeur soit toujours d'au moins 79,3% soit modifiée de manière à ce que le crédit d'impôt soit accordé à condition que l'intervention de l'employeur soit supérieure d'au moins 7,5 points de pourcent au montant de l'intervention patronale qui est déterminé conformément à la CCT 19/11, et qui est publié annuellement sur le site web du Conseil national du Travail.

Cheville ouvrière de cet accord, la FGTB se réjouit de cette amélioration de la CCT 19, qui assurera l'amélioration de la situation des travailleurs utilisant les transports en commun, tant le train que les autres. De fait, l'article 4 de la CCT 19 prévoit que l'intervention patronale pour ces titres de transport est de 71,8% « sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur qui est calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires reprise dans l'article 3, pour une distance de 7 km ». En augmentant le montant forfaitaire pour la distance de 7km dans l'article 3 – qui passera de 336 € à 428 € – la situation des travailleurs concernés par l'article 4 s'améliore également. De plus, la mise en place en parallèle du crédit d'impôt de 7,5% permettra de diminuer le coût des abonnements SNCB pour les travailleurs tout en évitant un trop grand décrochage de l'intervention patronale dans le prix réels des abonnements SNCB.

[christophe.quintard@fgtb.be](mailto:christophe.quintard@fgtb.be)  
[sacha.dierckx@fgtb.be](mailto:sacha.dierckx@fgtb.be)

## L'économie belge se porte mieux grâce à l'immigration

Dans une interview récente, l'économiste Frédéric Docquier confirme que l'économie belge se porte mieux grâce à l'immigration. Si les migrants sont majoritairement moins qualifiés et scolarisés que les natifs, le solde reste positif, tant pour le trésor public, que pour les salaires et le pouvoir d'achat.

Ainsi, selon une étude récente de l'OCDE, les immigrés sont jeunes et paient plus d'impôts qu'ils ne reçoivent de prestations, avec un solde de 0,76% du PIB annuel. Ensuite, le salaire mensuel moyen est supérieur de 0,1% grâce à l'immigration. Cet avantage concerne essentiellement les plus qualifiés, les secteurs moins qualifiés pouvant subir une pression à la baisse du fait de la concurrence. Enfin, l'immigration apporte une plus grande diversité de biens et services, stimule la concurrence et fait baisser les prix.

La Banque nationale, dans une étude de 2021, ne disait pas autre chose. Elle confirmait l'influence positive de la migration

sur l'économie, avec une augmentation du PIB de 3,5% sur 5 ans. Elle constatait que l'immigration n'a pas d'effet négatif sur les natifs concernant les salaires, le chômage, la participation, le revenu net ou le bien-être. Ainsi, les flux migratoires représentent pour la Belgique une opportunité économique. Ces études permettent de lutter contre les fausses croyances et stéréotypes, et de soutenir une dynamique de cohésion sociale et de solidarité dans la société. Pour la FGTB, les constats économiques positifs ne doivent pas occulter la nécessité de progresser en termes de formation et de reconnaissance des diplômes et des expériences ; de renforcer les outils de lutte contre la discrimination ; de mettre en œuvre une politique salariale juste contre les inégalités et le dumping social ; de respecter les droits fondamentaux et d'assurer des voies légales de migration et de séjour.

*isabelle.doyen@fgtb.be*

## Un plan d'action européen contre les pénuries de main-d'œuvre et de compétences sans bonne surprise

Comme promis lors du dernier sommet tripartite de Val Duchesse, la Commission européenne a communiqué son plan d'action visant à lutter contre « les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE », qui va au-delà et en deçà de la déclaration tripartite qui en avait résulté.

Le plan d'action part d'abord du constat que « depuis près d'une décennie, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences augmentent dans tous les États membres ». Ces pénuries sont attribuées au changement démographique, à la demande pour de nouvelles compétences liées à la double transition écologique et numérique et aux nouveaux besoins en matière de défense et de sécurité. La Commission identifie 42 « professions en pénurie » et propose de financer le travail des partenaires sociaux qui vise à y remédier.

Le plan se divise en cinq types d'action. Il s'agit de soutenir l'activation des personnes sous-représentées sur le marché du travail ;

de soutenir les compétences, la formation et l'éducation ; d'améliorer les conditions de travail dans certains secteurs spécifiques ; d'améliorer la mobilité équitable des travailleurs et des apprenants au sein de l'UE ; et enfin d'attirer les talents de l'extérieur de l'UE en créant un « réservoir de talents ».

Si on peut souligner quelques aspects positifs du plan tels que l'analyse des impacts de la numérisation et la consultation des partenaires sociaux sur le télétravail et le droit à la déconnexion, on peut d'ores et déjà en soulever les aspects inquiétants en ce qui concerne notamment la flexibilisation des régimes de retraite, la dévalorisation des congés de maladie et la marchandisation de l'enseignement. Conçu comme une politique de concurrence, ce plan d'action risque de renforcer la mise en concurrence des travailleurs entre eux sans améliorer les conditions de travail et donc les pénuries qui en résultent.

*sihame.fattah@fgtb.be*

## Risques psychosociaux : Publication du recueil de la jurisprudence depuis 2016

*Une matinée d'étude sur les retours de la jurisprudence des juridictions du travail en matière de risques psychosociaux au travail avait été organisée le 19 mars dernier. Cette matinée était destinée tant aux juristes qu'aux experts de la prévention.*

*Suite à ces échanges, les experts de la DG humanisation ont publié sur le site du SPF Emploi un recueil de cette jurisprudence. Il a été rédigé en collaboration avec des spécialistes de la question issus du monde académique.*

*Comme son nom l'indique, il a liste donc la jurisprudence par thème mais il ne l'analyse pas. Ce document couvre pour le moment la période allant de 2016 à 2023.*

*Il sera actualisé tous les ans.*

*Il est uniquement disponible en téléchargement sur le lien suivant :*

*En français :  
<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/nouvelle-publication-risques-psychosociaux-au-travail-recueil-de-la-jurisprudence-des>*

*Les enregistrements vidéo et les présentations PowerPoint de la matinée d'étude et sont disponibles sur le même lien.*

## **Fermeture de division : un arrêt protecteur !**

*Sur renvoi après cassation, la Cour du travail de Gent (11 mars 2024) applique la notion de « fermeture » d'entreprise ou de division définie comme la cessation de l'activité principale par la loi de 1991 sur le licenciement des délégués. L'employeur veut licencier une déléguée employée dans une division « formation ». Il confie la formation technique à une autre division, et deux autres types de formation à des formateurs externes. Il sollicite de la CP la reconnaissance de la fermeture comme circonstance économique et technique permettant de licencier les travailleurs protégés.*

*La CP ne parvient pas à un accord et l'entreprise licencie pour raisons économiques, moyennant indemnités.*

*La travailleuse conteste la légalité du licenciement. La Cour du travail constate que les activités principales de la division n'ont pas été définitivement arrêtées mais sont exercées par d'autres travailleurs de l'entreprise ou même par des tiers. S'appuyant sur la jurisprudence de cassation, elle juge qu'on ne peut parler de fermeture au sens de la loi de 91. Après une analyse concrète, la Cour du travail donne une définition assez stricte de la notion de « fermeture » d'entreprise ou de division qui exclut tant la reprise des activités en interne que via des sous-traitants. Une interprétation favorable aux délégués !*

## ■ POLITIQUE SOCIALE

# **Directive plateformes : échec d'harmonisation du statut, victoire sur l'algorithme et obligation de transparence**

Lundi 11 mars 2024. Après 823 jours de bras de fer et de modifications du texte déposé par la Commission européenne, le Conseil formel des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales a finalement donné son feu vert au texte soumis le 10 février par la Présidence belge. Cette dernière, adoptant une stratégie différente de celle malheureusement peu concluante tentée par la Présidence espagnole, a décidé de faire quelques concessions pour tenter de rallier les États membres (EM) réticents ou incertains à la cause de l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de l'économie de plateforme. Une stratégie qui a payé grâce notamment au travail formel et informel réalisé par la FGTB et d'autres syndicats à travers l'Europe, ainsi que la CES.

### **Sur le statut, pas de salut**

La proposition de directive vise à assurer la détermination correcte du statut de travail : les EM devront prévoir des procédures pour vérifier et s'assurer de la correcte détermination du statut de travail. Lorsque les faits indiquent un pouvoir de contrôle et direction de la plateforme numérique à l'égard du travailleur, la relation de travail devra être légalement présumée comme étant une relation de travail salariée. Si la plateforme numérique réfute cette présomption, elle pourra la renverser mais la charge de la preuve reposera sur ses épaules. La procédure de présomption pourra être activée par le travailleur lui-même mais aussi pas les représentants des travailleurs.

### **Droit de regard sur l'algorithme**

Il sera interdit à l'avenir de traiter certains données à caractère personnel des travailleurs et de collecter des données lorsque le travailleur ne travaille pas, au moyens de systèmes automatisés de suivi ou de prise de décision. Les EM devront exiger des plateformes numériques qu'elles informent les travailleurs, les représentants de ces travailleurs et les autorités nationales de l'utilisation de systèmes de suivi et de prise de décision automatisés.

De plus, les travailleurs et leurs représentants devront recevoir des informations sur les systèmes et leurs caractéristiques qui les impactent directement, que ce soit dans leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la surveillance des performance de travail, etc. De plus, les EM devront exiger que les plateformes surveillent et, avec la participation des représentants des travailleurs, procèdent régulièrement à une évaluation de l'impact des décisions individuelles prises ou soutenues par les systèmes automatisés. Aussi, toute décision de restreindre, suspendre ou mettre un terme à la relation contractuelle ou le compte du travailleur ou tout autre type de décision produisant des effets équivalents devront être prises par un humain. Enfin, il y a des dispositions spécifiques concernant la santé et la sécurité des travailleurs, l'information et la consultations des travailleurs et de leurs représentants.

### **Qu'en retenir ?**

Du côté des victoires, citons notamment que les syndicats sont explicitement et à plusieurs reprises mentionnés, il y a une obligation pour les EM de prévoir une détermination du statut correct, une obligation de transparence et un encadrement conséquent de l'algorithme.

Du côté des déceptions, citons l'absence d'harmonisation et de reconnaissance du statut de travailleur salarié, l'absence de qualification et d'inspection applicable à l'ensemble des travailleurs de manière collective et l'exclusion possible des effets de la présomption dans les procédures en matières fiscales, pénales et de sécurité sociale.

Reste le vote en séance plénière du Parlement européen le 24 avril prochain. Si ça passe, nous disposerons de 2 années pour transposer le texte au sein de notre corpus juridique national.

*hugues.ghenne@fgtb.be*

## Ancrage légal de l'obligation d'audition et licenciement manifestement déraisonnable pour les contractuels de la fonction publique

La loi du 13 mars 2024 sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public ancre, à partir du 1er mai, le principe devoir d'audition préalable du travailleur.

Cette obligation d'audition implique que l'employeur qui a l'intention de licencier un travailleur pour des raisons liées à sa personne ou à son comportement, doit l'inviter au préalable afin d'être entendu. Les motifs du licenciement doivent être communiqués préalablement au travailleur, moyennant un délai suffisant pour lui permettre de préparer son audition ou de formuler ses observations par écrit.

Les employeurs qui ne respectent pas cette obligation sont redevables d'une indemnité correspondant à deux semaines de rémunération.

Parallèlement, le régime du licenciement manifestement déraisonnable pour les travailleurs du secteur privé, décrit dans la CCT 109, est plus ou moins repris tel quel et rendu applicable aux contractuels de la fonction publique. Il est ainsi donné suite à l'arrêt 101/2016 de la Cour constitutionnelle, dans lequel la Cour soulignait l'absence d'un régime comparable à celui de la CCT 109.

Comme c'est le cas pour la CCT 109, plusieurs travailleurs sont exclus. Par exemple, les travailleurs qui n'ont pas encore six mois de service ou encore, ceux qui sont liés par un contrat de travail intérimaire.

S'il est question de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnité – vis-à-vis du travailleur – qui correspond à au moins trois et maximum dix-sept semaines de rémunération.

*lander.vanderlinden@fgtb.be*

## Mise en œuvre du Certificat de Compétence Professionnelle

À l'instar du CESE wallon, Brupartners est invité à se prononcer sur la mise en place du Certificat de Compétence Professionnelle. La volonté d'une simplification et d'une meilleure articulation entre les certifications professionnelles était en effet inscrite dans l'agenda des décideurs politiques francophones, elle aboutit aujourd'hui avec la mise en place du certificat de compétence professionnelle.

Le CCP est en effet appelé à devenir la certification commune aux cinq autorités compétentes en terme de certification professionnelle (FOREM, IFAPME, Bruxelles Formation, SFPME et Consortium de validation des compétences, dans un dispositif associant l'enseignement de promotion sociale, les interlocuteurs sociaux (sectoriels et intersectoriels) ainsi que les services publics de l'emploi. Cette fusion décomplexifie et fluidifie le champ actuel de la formation professionnelle en remplaçant les cinq

certifications professionnelles actuelles et en supprimant le passage des quatre opérateurs publics de formation par le processus de reconnaissance des acquis de la formation. Le CCP constituera un certificat officiel unique, authentifié et digitalisé, accessible via un compte personnel mais qui pourra aussi être délivré sous format papier.

Si la réforme a le mérite de simplifier le dispositif intra-francophone, elle ne simplifie qu'en partie la vie des travailleurs et travailleuses bruxellois : ceux-ci seront toujours tenus de justifier les compétences acquises chez les opérateurs néerlandophones de formation via l'Europass. De plus, les certifications spécifiques à la formation PME en alternance (délivrées par l'IFAPME et SFPME) sont maintenues et le CCP ne sera délivré pour celles-ci que de manière complémentaire.

*fabian.meulenysen@fgtb.be*

## Projets pilotes subsidiés sur une organisation du travail innovante Cycle deux

*Le Conseil national du travail a développé, en étroite collaboration avec le SPF ETCS, un système de soutien à des projets pilotes sur une organisation innovante du travail. Ces projets s'étalent sur maximum 18 mois. Le montant forfaitaire des subsides est fixé à 15.000 € par projet.*

*Une demande de subsides peut être introduite entre le 1er avril et le 31 mai 2024.*

*Pour plus d'informations sur le projet pilote et ses conditions : <https://cnt-nar.be/fr/dossiers-thematiques/organisation-du-travail-innovante>*

## Coalition 8 mai : 8 mai 1945 - 8 mai 2024

*Ce lundi 8 mai 2024, la FGTB Bruxelles se mobilise en front commun syndical. Elle mènera des actions en entreprise pour ne jamais revivre la barbarie ! Il est important que nous, qui n'avons pas connu les horreurs de la guerre, prenions conscience de ce qui s'est joué le 8 mai 1945.*

*Revendiquons que le 8 mai redevienne un jour férié en Belgique afin que nous puissions cultiver la mémoire et célébrer la victoire contre le fascisme. Nous consacrerons 8 minutes pour en parler entre collègues, distribuer le tract et porter le triangle rouge, symbole de la résistance.*

## **Opinions FGTB : un rendez- vous radio tous les jeudis soirs sur La Première (RTBF)**

*Comme elle le fait en télé avec les émissions « Regards », la FGTB wallonne diffuse à la RTBF des émissions de radio destinées au grand public. D'une durée de 5 min 30 environ, ces séquences radio sont diffusées chaque semaine sur La Première, le jeudi soir, juste après le journal parlé de 23h.*

*Intitulées « Opinions FGTB », ces émissions de radio proposent un moment d'information engagée, en lien direct avec l'actualité sociale, politique, culturelle. Des analyses, des points de vue ancrés à gauche – mais non-partisans – habituellement peu ou pas relayés par les médias « mainstream ». Et cela sous la forme d'un entretien avec une invitée ou un invité, dans un format court qui permet à la fois une discussion argumentée et un ton accessible et dynamique.*

*Au lendemain de leur diffusion sur La Première, les émissions « Opinions FGTB » sont mises en ligne sur le site internet de la FGTB wallonne (rubrique « Outils/Radio ») et diffusées sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, Soundcloud). On peut également les retrouver sur la plateforme RTBF Auvio.*

*En attendant : rendez-vous sur La Première, tous les jeudis soirs, ou sur [www.fgtb-wallonne.be](http://www.fgtb-wallonne.be) !*

## ■ ECHO RÉGION WALLONIE

# ETS2 : vers une taxe carbone européenne en 2027

Afin d'atteindre les objectifs climatiques définis par le paquet législatif Fit for 55 - une réduction des émissions de gaz à effet de serre de 55% en 2030 et la neutralité carbone en 2050 – l'Union européenne va mettre en place un nouveau système : l'ETS2.

Celui-ci s'apparente à une taxe carbone et s'appliquera aux combustibles fossiles utilisés pour le chauffage des bâtiments et la mobilité. Cette nouvelle taxe devrait entrer en vigueur en 2027, voire 2028 en cas de hausse excessive des prix de l'énergie

Elle devrait s'élever à 45 €/tonne de CO<sub>2</sub> en 2030. On s'attend à une augmentation de 100 € pour 1.000 litres de mazout et de 5 € pour 50 litres d'essence. Le prix du gaz naturel grimperait lui de 0,89 €/Kwh. La facture annuelle d'un ménage moyen devrait augmenter d'environ 130 €.

### **Quelle position pour la FGTB wallonne ?\***

La FGTB est par principe opposée à une transition climatique basée sur les mécanismes de marché. La volatilité des prix dans le secteur de l'énergie (sans lien direct avec la politique climatique) montre déjà quel problème une transition essentiellement basée sur des prix plus élevés pour des activités à forte intensité de CO<sub>2</sub> pourrait amener. Seule, une taxe carbone est inefficace. C'est bel et bien un ensemble de mesures et d'instruments qui peuvent composer une solution, tels que des éléments de régulation associés à des politiques de soutien et de redistribution spécifiquement orientées vers les plus démunis.

Le Fonds social Climat proposé par la Commission amène un début de réponse, mais aucune garantie quant à une transition qui soit réellement socialement juste. Même si les moyens disponibles permettraient théoriquement une redistribution équitable des recettes de la taxe, il faudra veiller à ce que les mesures envisagées via ce Fonds soient correctement ciblées et réellement efficaces à moyen et long terme, ce qui est difficile compte tenu de la diversité des profils de ménages et des situations (familles monoparentales, personnes âgées, locataires, etc.). À titre d'exemple, les efforts de rénovation ne doivent pas déboucher sur une hausse des loyers qui exclurait un nombre conséquent de personnes de l'accès au logement.

Un autre danger est le non-recours aux aides qui représente une problématique récurrente qui toucherait 30% de la population wallonne concernée, du fait d'un manque d'information, de la complexité administrative, de l'inadéquation des mesures proposées par rapport aux réalités des ménages...

L'élaboration du futur plan social climat représente donc un enjeu majeur afin qu'il soit conçu de manière à permettre la mise en œuvre d'une transition énergétique qui aille de pair avec une amélioration de la situation sociale. Des investissements publics massifs sont nécessaires notamment dans les transports, la rénovation des logements publics ou par quartier. Par ailleurs, il serait important également que les moyens du Fonds Social Climat puissent être utilisés pour la création d'emplois durables et de qualité dans tous les secteurs d'activités liés à la transition.

Enfin, les moyens nécessaires pourraient être dégagés autrement que via une taxe carbone : lutte contre l'évasion fiscale, création d'une banque européenne pour le climat, mobilisation de l'épargne citoyenne, réforme de la fiscalité...

Au stade actuel du projet, il est fondamental que la définition des mesures qui seront adoptées dans le cadre du plan social climat et des recettes qui reviendront à la Wallonie fasse l'objet d'une concertation avec l'ensemble des acteurs afin d'avoir un réel impact à la fois en termes de transition énergétique et de justice sociale.

*lydie.gaudier@cepag.be*

\* Ce texte est un résumé de la note complète, qui comprend davantage d'explications sur les mécanismes et leurs conséquences. Elle est disponible sur [www.fgtb-wallonne.be](http://www.fgtb-wallonne.be).

## Politique d'activation humaine : rapport, journée de rencontre, fascicule

Fin 2022, nous interrogeons des chômeurs de longue durée sur leur accompagnement par le VDAB. Après un trajet annuel intensif, le 30 novembre, lors d'une journée de rencontre couronnée de succès, le rapport « Vers une politique d'activation humaine » a été dévoilé.

Ce rapport a vu le jour après des signaux alarmants sur l'approche du VDAB pour l'activation, avec des demandeurs d'emploi qui très souvent, ont fait l'expérience de trajets et obligations inutiles. 2 372 personnes ont participé à l'enquête. L'analyse quantitative a été complétée de 39 interviews approfondies et entretiens de groupe avec 110 demandeurs d'emploi.

Il ressort de leurs réponses que contrairement à ce qui est dit dans les médias ou par les politiques, les demandeurs d'emploi de longue durée sont fortement demandeurs de participer au marché de l'emploi. Malgré leurs efforts (recherche d'emploi, bénévolat, stage ou formation), leurs investissements ne semblent pas suffisants pour sortir effectivement du chômage. Il ressort de tous les entretiens, un ardent désir d'accompagnement dans leur recherche intensive d'un emploi fixe.

Malheureusement, l'enquête montre qu'un répondant sur cinq indique ne pas bénéficier d'un accompagnement du VDAB. Mais même pour ceux qui ont bénéficié d'un accompagnement, les résultats sont bien maigres. Selon les répondants, les accompagnateurs changent régulièrement, il n'y a pas d'empathie, pas de réponse sur mesure. Les demandeurs d'emploi sur le marché du travail se heurtent aussi à plusieurs obstacles comme la discrimination, un travail inadapté, une inadéquation des qualifications...

Il ressort de l'enquête que l'approche (politique) actuelle pour les demandeurs d'emploi de longue durée ne parvient pas suffisamment à faire le lien avec le marché du travail.

Avec les demandeurs d'emploi, la Vlaams ABVV est parvenue aux recommandations suivantes :

- Un accompagnement intensif adapté au demandeur d'emploi
- Des instruments d'accompagnement avec une finalité claire et un fonctionnement du VDAB en tant que partenaire et non comme porte tournante.
- Une politique qui responsabilise aussi le côté de la demande et réduit les obstacles vers un emploi

- Investir dans des emplois faisables, des mesures groupe-cible liées à des initiatives de qualité en luttant contre la discrimination sur le marché du travail
- L'introduction du concept de « zones sans chômage de longue durée » à l'instar du modèle français.

Pour clôturer l'enquête, une journée de rencontre a été organisée le 30 novembre où les chômeurs de longue durée ont pris la parole et partagé leurs expériences personnelles, avec une attention particulière pour l'accompagnement du VDAB. Des personnes actives sur le terrain comme des accompagnateurs, coaches et experts se sont également exprimés et ont expliqué comment ils parvenaient à aider les demandeurs d'emploi avec la bonne méthode.

### 10 réponses pratiques aux commentaires stupides sur votre situation de chômage

On parle beaucoup des demandeurs d'emploi et souvent, en termes négatifs. Afin de les soutenir, nous avons rédigé un petit fascicule intitulé « 10 handige antwoorden tegen domme commentaar op je werkloosheid » (10 réponses pratiques aux stupides commentaires sur votre situation de chômage). Parce que bon nombre des idées véhiculées autour du chômage sont tout simplement fausses. Et parce qu'en prenant le temps de réfléchir à la question, personne ne ferait ce type de commentaires. Nous travaillons ainsi ensemble à réduire les remarques déplacées.

### Force, plus fort dans la résistance

Parallèlement, « Force », l'ancien comité des travailleurs sans emploi de la Vlaams ABVV a été présenté à un large public. Que fait Force pour vous ? Force :

- Organise des formations et sessions d'information. En présentiel et en ligne.
- Vous écoute, dans des entretiens en groupe et par le biais d'enquêtes.
- Défend vos intérêts. Nous organisons des journées de rencontre, des actions, et discutons avec les décideurs politiques.
- Collabore avec différentes organisations de la société civile pour mieux relayer votre voix.

Force, plus fort dans la résistance est une initiative de Vorming & Actie. Plus d'infos sur : [www.vlaamsabvv.be/force](http://www.vlaamsabvv.be/force)

[caro.vanderschueren@vlaamsabvv.be](mailto:caro.vanderschueren@vlaamsabvv.be)

## Blog : Avec un guichet numérique, nombreux sont ceux qui deviennent invisibles

*La digitalisation de notre société s'accélère à un rythme effréné. Cette évolution a ses avantages, mais a aussi ses inconvénients, qui sont souvent passés sous silence. Comment éviter que progrès numérique ne rime avec recul sur le plan social ?*

*Notre monde digital est tout récent. Lors de la chute du Mur de Berlin (1989), nous ne connaissions par encore Internet. Quand Al Qaeda (2001) a attaqué le WTC à New York, nous n'utilisions pas encore de smartphones. Et Barack Obama était déjà Président pour la deuxième fois lorsque le terme "app" a fait son apparition dans notre vocabulaire (2013).*

*Et pourtant, la digitalisation est partout. Non seulement dans le secteur privé, mais aussi dans les services publics. Nul besoin de chercher très longtemps pour trouver des exemples récents.*

*Lisez le blog complet de Peter Hertog, conseiller auprès de la Vlaams ABVV, sur [www.abvv-experten.be](http://www.abvv-experten.be) (en néerlandais uniquement)*

## **Débat avec les candidats au Parlement européen : pour une Europe sociale et juste**

*Le 25 mars, en vue des futures élections européennes du 9 juin, la FGTB a organisé – en collaboration avec la CSC et la CGSLB – un événement regroupant les candidats démocratiques au Parlement européen et une évaluation avec les parlementaires actuels.*

*Dans le débat avec les 150 personnes présentes, nous avons organisé un échange de vues sur nos « 10 engagements pour 2024-2029 » et demandé le soutien pour ces priorités, afin de rendre l'Europe plus sociale et plus juste. Plusieurs collègues et militants ont pris la parole pour évoquer les problèmes qui se posent sur le terrain.*

*Nous souhaitons en effet obtenir des avancées et favoriser la solidarité, et non un retour à l'austérité, au démantèlement social et à de nouvelles attaques des syndicats, de notre démocratie et des droits de l'homme. C'était aussi le message de la CES qui est venue présenter son manifeste.*

*Le fait que les partis d'extrême-droite ne souhaitent pas ce progrès social, nous l'avons illustré par le biais du rapport de EU Matrix sur le comportement électoral des membres belges au Parlement européen. Il convient de rejeter l'idée de collaborer avec les forces d'extrême-droite au Parlement européen et dans d'autres institutions européennes.*

*Nous avons besoin d'une Europe sociale forte, qui garantira un meilleur niveau de vie pour ses citoyens, d'une Europe sociale qui visera une société plus inclusive, plus juste et plus égalitaire.*

## ■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

### **En Argentine, la rue défie la tronçonneuse sociale et machiste de Milei**

En ce 24 mars 2024, les rues de Buenos Aires résonnent des cris de près de 800 000 personnes qui, comme tous les ans, demandent : où sont nos 30 000 disparus ? Depuis 2002, la Journée Nationale de la Mémoire pour la Vérité et la Justice commémore les victimes de la junte militaire (1976-1981). Quelques jours plus tôt, le président Milei a fait diffuser un reportage, un camouflet à toutes les victimes de la dictature. La vidéo assimile la violence d'actes guérilleros avec celle des militaires.

Les principaux syndicats argentins, la CGT, la CTA-A et la CTA-T ne sont pas étonnés de ce coup bas. En 100 jours, Milei a appliqué sa thérapie de choc : libéralisation des prix, dévaluation de la monnaie, des milliers d'emplois publics supprimés, ... La pauvreté a augmenté de 15%. Le 6 mars, la police a fermé la plus grande agence de presse publique latino-américaine TELAM et licencié plus de 770 personnes.

Les syndicats argentins se mobilisent et ont réussi le 24 janvier, en plein été austral, à peine quelques semaines après l'investiture de Milei, à organiser une manifestation géante contre les mesures économiques et sociales annoncées. Les deux CTA ont tenu leur congrès chacune autour de la date symbolique du 24 mars et ont lancé un appel à l'unité syndicale en invitant la centrale CGT et les organisations sociales. Le 22 mars, syndicalistes argentins et délégations internationales belge (FGTB), française (CGT, CFDT et Solidaires), espagnole (CCOO, IGT), ... ont réfléchi aux stratégies à appliquer pour faire face aux pertes de droits et de libertés. Renforcer l'unité et la solidarité internationale par un échange d'informations continu et dénoncer rapidement et partout toute répression à tous les niveaux syndicaux et politiques nationaux et internationaux et à l'OIT.

*yolanda.lamas@ifsi-isvi.be*

### **CSI Afrique New Year School**

Pour la 14e fois, la CSI-Afrique organisait cette année sa New Year School, du 19 au 22 mars 2024 à Lusaka, en Zambie. L'édition de cette année était orientée sur le thème : "Advancing Africa's Transformation Agenda : Mobilizing for Tangible Trade Union Collective Action". L'organisation même était assurée par l'Institut de recherche de la CSI Afrique, le Africa Labour Research and Education Institute (ALREI).

La New Year School regroupe plus de 120 dirigeants syndicaux africains, mais aussi d'autres acteurs de l'IFSI. Durant quatre jours, des discussions sont organisées autour de thématiques pertinentes, des bonnes pratiques sont échangées, des recommandations sont formulées et ce, pour accroître l'efficacité et l'impact des syndicats en Afrique. Le point de départ de cette 14ème édition du New Year School est l'idéal panafricain de parvenir à une action collective partant des forces régionales propres.

Les 5 thèmes qui sont sur la table donnent une vision unique de ce qui est prioritaire pour les syndicats africains : 1) élargissement de la collaboration et des structures intersyndicales pour renforcer le contrepouvoir syndical ; 2) développement de stratégies pour renforcer le tissu industriel dans la zone de

libre-échange continentale africaine (AfCFTA), avec un accent sur les industries locales, le développement de chaînes de valeur africaines, la création d'emploi et le développement des compétences professionnelles ; 3) la promotion de la campagne des syndicats africains dans le cadre de la transition juste, avec une attention particulière pour la transition vers l'énergie renouvelable et comme éléments centraux, les droits du travail et la création d'emplois dans les secteurs verts ; 4) le développement de stratégies pour une protection sociale universelle basée sur un financement durable et le gendermainstreaming, avec un accent sur les flux financiers illégaux circulant dans le continent ; 5) recherche d'une réponse aux nombreuses questions sur la paix et la sécurité et la démocratie et les droits de l'homme en Afrique.

Les recommandations qui ont été formulées dans les différentes commissions, associées aux résolutions de Congrès de 2023, donnent les orientations pour les priorités et les stratégies pour la CSI Afrique dans les quatre prochaines années. L'IFSI soutiendra ces priorités en les utilisant comme fil conducteur pour son prochain programme.

*stefan.degroot@ifsi-isve.be*