

# 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 5, mai 2024

### ■ Économie

Le piège à l'emploi : fausse information ?  
La différence entre allocation et  
salaire minimum est presque toujours  
supérieure à 500 € nets par mois

### ■ Entreprises

Avis du CNT : politique de prévention  
et de réintégration préventive

### ■ Politique sociale

Travail du sexe sous contrat de  
travail : loi adoptée au Parlement

### ■ Ombuds social

Modifications récentes du Code  
bien-être au travail

### ■ Echo région Bruxelles

Mobilité : qui pour payer le métro 3 ?

### ■ Echo région Wallonie

Cellules de reconversion : état des lieux

### ■ Echo région Flandres

15 priorités politiques pour la Flandre

### ■ Europe & Relations Internationales

Libertés syndicales en danger  
partout dans le monde

Rana Plaza : 11 ans après la tragédie

### 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)

## Oxfam Belgique met en exergerue le déséquilibre fiscal dans notre pays

S'il y a un consensus politique relativement large pour dire que le travail est trop lourdement imposé, certainement dans le bas de la fourchette de la répartition des revenus, ce consensus fait par contre défaut lorsqu'il est question d'une contribution plus équitable du capital et de la fortune. C'est pourtant nécessaire, ne fût-ce que pour une question d'équité : les épaules les plus larges supportent les charges les plus lourdes. Et compte tenu des efforts que le nouveau cadre budgétaire européen risque d'imposer à notre pays, ceci devrait être une évidence.

C'est le message que la FGTB a mis en avant lors du 1er Mai : il est grand temps d'introduire un impôt progressif sur la fortune (de 1% sur la fortune nette à partir d'un million d'euros, à 4% sur les fortunes nettes de plus d'un milliard d'euros), ainsi qu'une taxe sur les plus-values (30% sur les plus-values réalisées sur les instruments financiers).

Oxfam Belgique a récemment lancé un message comparable dans le cadre de son rapport « Le dividende des inégalités ». Dans ce rapport, Oxfam souligne avant tout le déséquilibre dans la répartition de la valeur ajoutée entre travail et capital avec d'un côté, une marge salariale de 0% et de l'autre, des marges bénéficiaires des entreprises qui culminent.

A cela, s'ajoute un deuxième déséquilibre dans le traitement fiscal des revenus du travail et des revenus du capital. Oxfam répertorie les différents mécanismes qui contribuent à ce que, dans le monde entier, mais dans notre pays aussi, les revenus tirés du capital échappent à la redistribution : le mécanisme des revenus définitivement taxés (RDT) par lequel les multinationales paient moins d'impôts sur les dividendes ; ce même résultat est induit par le mécanisme des holdings (sociétés de portefeuille) ; le rachat d'actions propres au sein des entreprises cotées en bourse, une technique d'évasion fiscale dont l'ampleur ne cesse d'augmenter et enfin les bénéfices tirés de la vente d'actions qui sont de moins en moins imposés.

Les chiffres du rapport d'Oxfam pour la Belgique sont hallucinants :

- Près de 80% des actions cotées en bourse sont aux mains des 10% les plus riches de la population.
- La taxation effective des dividendes sur la période 2017- 2022 est estimée à 4,35% en moyenne.
- La vente d'actions échappe à toute taxation. La Belgique est le pays de l'OCDE qui présente la plus grande différence, en termes de cotisations fiscales, entre les revenus du travail et les revenus tirés de plus-values sur actions à long terme.
- Moins d'impôt sur le capital signifie moins de recettes pour l'Etat : en 2021, ces « dépenses fiscales » représentaient près de 3% du PIB (les dépenses fiscales étant définies comme des moindres recettes liées à l'abattage fiscal).

Un rapide coup d'œil aux programmes électoraux des partis conservateurs de droite nous apprend que le MR, l'Open Vld et la N-VA ne disent pas un mot sur un impôt sur la fortune ou les bénéfices tirés de la fortune. Pire encore : la N-VA plaide même pour la suppression de l'impôt sur le transfert de la fortune, à savoir les droits de succession. Alors que les successions représentent justement 70% du total des grosses fortunes. Si cela devait dépendre d'eux, le déséquilibre fiscal ne serait donc pas près de disparaître.

## Séminaire CCE/CFDD sur le climat et le budget public

Le lundi 24 juin de 9h30 à 14h, le Conseil Central de l'Economie (CCE) et le Conseil fédéral du Développement Durable (CFDD) organisent un séminaire intitulé « Le climat et la gouvernance économique dans un cadre européen : quelles implications pour la Belgique ? ». Les questions suivantes y seront abordées :

- L'évaluation des incidences macro-économiques et macro-budgétaires des dérèglements climatiques en Belgique
- Les conséquences des politiques climatiques sur les finances publiques à court, moyen et long terme en Belgique
- Les investissements publics pour le climat en Belgique dans le nouveau cadre budgétaire européen.

Des intervenants de la Commission européenne, du Bureau fédéral du Plan, du Service Public Fédéral Santé publique, de la Confédération européenne des syndicats et de Business Europe, entre autres, prendront la parole.

Le séminaire aura lieu en présentiel uniquement, au Centre de conférence du SPF BOSA (Boulevard Simon Bolivar 30, 1000 Bruxelles). Les langues parlées seront le néerlandais et le français et une traduction simultanée sera assurée. La participation est gratuite, mais une inscription préalable est obligatoire.

Plus d'informations sur le programme et les orateurs sont disponibles sur le site web du CFDD : <https://vu.fr/EenSK>

L'inscription peut se faire en ligne : <https://vu.fr/KPdLn>

## ÉCONOMIE

# Le piège à l'emploi : fausse information ? La différence entre allocation et salaire minimum est presque toujours supérieure à 500 € nets par mois

Dans le cadre de la campagne électorale, les libéraux et les conservateurs s'attaquent à la liaison au bien-être des allocations sociales. Ils entendent ainsi lutter contre le soi-disant « piège à l'emploi ». Pour certains demandeurs d'emploi, à en croire le gouvernement, il ne serait financièrement pas avantageux de reprendre le travail. Les libéraux plaident ainsi pour une différence d'au moins 500 € entre le « travail » et l'« inactivité ». Le service d'études de la FGTB a fait le calcul et la conclusion est plutôt étonnante.

La différence entre une allocation de chômage nette et un salaire minimum net est de 545 € pour un isolé (624 € si l'on prend le pécule de vacances en considération). Grâce à la FGTB, le salaire minimum net a augmenté de 50 € au 1er avril, ce qui signifie que la « promesse électorale » des libéraux et de la N-VA est entretemps réalisée. Pour les cohabitants, qui représentent la catégorie la plus importante dans le chômage, la différence entre le « travail » et « l'inactivité » atteint facilement plus de 1.000 € nets par mois. Pour les chefs de ménage (notamment les parents isolés), la différence est nettement plus petite. Dans le chômage, les minima dépendent donc de la situation familiale. Conclusion : l'idée d'un « piège à l'emploi » est largement exagérée ! Certainement quand on sait que la plupart des secteurs connaissent un salaire minimum plus élevé que le RMMM (revenu mensuel moyen minimum garanti) et prévoient, en plus du pécule de vacances, également une prime de fin d'année.

Montants mai 2024	Allocation brute	Allocation nette	Δ taux de pauvreté (avec alloc. fam.)	Salaire minimum brut	Salaire minimum net	Δ travail (sur base mensuelle)	Δ travail + pécule de vacances
Chômage isolé	1.409 €	1.409 €	- 99 €	2.070 €	1.955 €	545 €	<b>624 €</b>
Chômage chef de ménage (parent isolé de 2 enfants)	1.739 €	1.739 €	- 180 €	2.070 €	2.065 €	326 €	<b>425 €</b>
Chômage cohabitant (M1-3)	1.357 €	1.220 €	-	2.070 €	1.953 €	733 €	<b>674 €</b>
Chômage cohabitant (M13-24)	1.038 €	933 €	-	2.070 €	1.953 €	1.019 €	<b>993 €</b>
Incapacité de travail travailleur régulier isolé (à.p.d. M7)	1.606 €	1.606 €	97 €	2.070 €	1.955 €	349 €	<b>427 €</b>
Incapacité de travail travailleur irrégulier isolé (à.p.d. M7)	1.288 €	1.288 €	- 220 €	2.070 €	1.955 €	666 €	<b>745 €</b>
Revenu d'intégration isolé	1.288 €	1.288 €	- 220 €	2.070 €	1.955 €	666 €	<b>745 €</b>
Revenu d'intégration chef de ménage (parent isolé avec 2 enfants)	1.741 €	1.741 €	- 178 €	2.070 €	2.065 €	324 €	<b>423 €</b>
Revenu d'intégration cohabitant	859 €	859 €	-	2.070 €	1.953 €	1.094 €	<b>1.172 €</b>

A supposer qu'il existe bel et bien un piège à l'emploi, sa cause serait alors à rechercher du côté du manque de structures d'accueil de l'enfance abordables, d'une aide complémentaire trop sélective liée à certains statuts, des coûts liés aux déplacements domicile-lieu de travail ou du quotient conjugal de notre fiscalité. L'image est aussi plus nuancée en cas de reprise du travail à temps partiel. C'est pourquoi, la FGTB demande une réforme de l'allocation de garantie de revenu (AGR) qui permettrait à un demandeur d'emploi de conserver (une partie de) son allocation après avoir accepté une offre d'emploi à temps partiel.

La FGTB se bat pour obtenir des allocations sociales et des salaires décents. Le (prochain) gouvernement fédéral ne peut à aucune condition toucher à la liaison au bien-être des allocations sociales. La majeure partie des minima sociaux se situe toujours en-dessous du seuil de pauvreté. Parallèlement, les salaires (les plus bas) doivent augmenter. Pour rendre le travail plus rémunérateur, la FGTB demande donc une augmentation du salaire minimum brut aux environs de 17 € l'heure, soit 2.800 € bruts par mois. Par ailleurs, les temps partiels doivent se voir offrir de toute urgence plus d'opportunités de prester des heures en plus ou d'obtenir un temps plein.

## Avis du CNT : politique de prévention et de réintégration préventive

Fin 2022, le trajet de réintégration auprès de son propre employeur a été considérablement modifié en réponse aux abus et au manque d'efficacité de ce trajet dans la pratique. Ainsi, entre autres, la procédure de force majeure médicale a été dissociée du trajet de réintégration, l'accent a été mis davantage sur le travail adapté, le volet collectif a été renforcé dans une large mesure et les CPPT ont obtenu un rôle plus important dans le processus de réintégration.

Suite à ces modifications, le CNT a rendu un avis le 1er mai 2024 sur les principaux éléments de l'encadrement collectif du retour des malades de longue durée. Un encadrement collectif de la politique de réintégration reste en effet un facteur extrêmement important pour le succès de la réintégration des personnes ayant des problèmes de santé.

Compte tenu des convergences entre la prévention des maladies et la politique collective de réintégration, qui comporte également un volet « prévention », les interlocuteurs sociaux ont décidé de traiter ces deux questions comme un seul et même ensemble.

Parmi les facteurs clés, citons l'accent mis sur la prévention, ce qui implique d'anticiper de manière proactive les risques potentiels et d'impliquer au préalable tous les acteurs concernés (travailleurs, direction, organes de concertation, conseillers en prévention, médecins, ressources humaines, autres personnes concernées) dans l'élaboration de la politique de bien-être.

Une intervention au moment le plus propice peut également contribuer à la réussite d'une réintégration. Le conseiller en prévention-médecin du travail est ainsi le mieux placé pour évaluer le moment le plus approprié pour entamer une intervention afin d'exclure tous les risques pour l'état de santé du travailleur.

Il va de soi que la réintégration doit rester entièrement volontaire.

Mais il y a d'autres facteurs à prendre en compte, dont un changement des mentalités de toute la société, une sensibilisation et de l'employeur et des collègues...

Une importante partie de l'avis est consacrée aux actions concrètes à entreprendre :

- Optimisation et coordination des mesures existantes et entre les parties prenantes
- Clarifier, améliorer, aligner et compléter le cadre législatif existant et son application dans la pratique
- Faciliter la concertation entre l'employeur et le CPPT
- Renforcer la collaboration et la communication entre les médecins et leurs équipes
- Améliorer la combinaison du travail avec les indemnités d'assurance obligatoire soins de santé et indemnités
- Exécuter le plan d'action national pour l'amélioration du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
- Actions dans le cadre de la procédure menant au constat d'une force majeure médicale
- Faciliter la connaissance des entreprises quant aux aides et mesures existantes et à leur accès
- Soutenir les entreprises lors de l'élaboration et de l'évaluation de leur politique/procédure collective
- Nécessité de recueillir des données, de procéder à des monitorings et à des évaluations
- Renforcer les données disponibles et procéder à des monitorings quant à l'incapacité de travail, l'invalidité et les mesures de réintégration
- Rassembler et discuter des données disponibles quant aux trajets informels
- Evaluation du système de responsabilisation des travailleurs et des employeurs dans le cadre du retour au travail volontaire des personnes présentant des problèmes de santé

Parallèlement, à court terme, au CNT, nous ferons une recommandation aux entreprises et aux secteurs. Cette recommandation est à considérer comme un outil éducatif pratique pour l'implémentation et le soutien de la prévention des maladies au travail et le maintien et retour au travail des travailleurs concernés, tant sur le plan individuel que collectif.

## Avis du CNT : passage de la « SFS » à l'« ES agréée »

*Le Conseil National du Travail a rendu un avis sur le passage de la « société à finalité sociale » (SFS) à la « société agréée comme entreprise sociale » (ES agréée).*

*Une réforme majeure du droit des sociétés en 2019 (visant principalement la révision des formes juridiques existantes des personnes morales) a eu un impact important sur la réglementation sociale qui renvoie encore parfois encore explicitement aux formes juridiques abolies.*

*Le 1er mai 2024, les interlocuteurs sociaux au CNT ont rendu un avis unanime sur les « sociétés à finalité sociale » (SFS) qui n'existent plus depuis le 1er mai 2019 et sont en réalité (partiellement) remplacées par les « entreprises sociales agréées » (ES agréées). Dans le même dossier, nous avons précédemment déjà rendu un avis sur le nouveau concept de « profession libérale ».*

*L'ONSS a développé différentes pistes sur l'avenir de la SFS à l'issue de la période transitoire. Dans le récent avis, nous avons opté pour l'approche qui reflète le mieux la situation actuelle, à savoir le maintien de la distinction entre l'ES agréée dont les statuts interdisent la distribution d'un avantage patrimonial, d'une part, et les autres entreprises, d'autre part. Ainsi, dans les lois sociales, la SFS doit simplement être remplacée par l'ES agréée. Pour la détermination de la commission paritaire compétente, les ES agréées dont les statuts interdisent la participation aux bénéfices continuent à ressortir des CP 329, 335 ou 337.*

## Webinaire sur le Federal Learning Account

*Le mercredi 29 mai, de 9h30 à 12h30, la FGTB a organisé un webinaire sur le Federal Learning Account (FLA), une application digitale intégrée dans MyCareer.be et gérée par Sigedis asbl.*

*Les employeurs doivent en effet enregistrer les formations suivies par leurs travailleurs par le biais de l'application FLA. Dans une phase ultérieure, les formateurs et les travailleurs pourront aussi y introduire des formations.*

*Le but est de donner aux travailleurs un récapitulatif de toutes les informations sur leurs droits individuels à la formation et des formations suivies (liées ou non à un diplôme/certificat).*

*L'application est ouverte aux employeurs (en version beta) depuis le 1er avril 2024. Une version officielle suivra à partir du 1er juin. Les employeurs ont jusqu'au 1er décembre 2024 pour enregistrer les données de leurs travailleurs. Les travailleurs auront un aperçu de leur droits à la formation dès le 2 janvier 2025.*

## ■ POLITIQUE SOCIALE

# Travail du sexe sous contrat de travail : loi adoptée au Parlement

La loi portant des dispositions en matière de travail du sexe sous contrat de travail a été adoptée le 2 mai 2024 durant la séance plénière de la Chambre et entre en vigueur le premier jour du sixième mois de sa publication au Moniteur belge. Par A.R., il est possible de faire entrer en vigueur plus tôt certaines dispositions spécifiques (par exemple procédure d'agrément pour de potentiels employeurs). Le projet de loi préalable a été partiellement adapté après l'avis du CNT (voir écho janvier 2024).

La loi définit le travail du sexe comme l'accomplissement d'actes de prostitution en exécution d'un contrat de travail de travailleur du sexe. Le renvoi au terme « prostitution » est lié au fait que cette loi fait suite à la possibilité prévue par le Code pénal de déterminer, par la loi, dans quels cas l'organisation de la prostitution d'autrui dans le but d'en retirer un avantage n'est pas assimilé à du proxénétisme.

Un contrat de travail pour du travail du sexe (toute les dispositions du droit du travail et de sécurité sociale sont d'application, sauf disposition contraire reprise dans la loi) ne peut être conclu que par des personnes majeures.

Il est aussi explicitement interdit d'occuper des étudiants. Tout comme accomplir un travail du sexe comme flexi-jobber, travailleur occasionnel ou via une mise à disposition (en ce compris par le travail intérimaire).

Les travailleurs du sexe ont le droit de refuser des rapports sexuels avec un client (ou d'accomplir certains actes sexuels), de cesser l'activité sexuelle ou de l'interrompre et d'imposer leurs propres conditions à l'activité ou l'acte sexuel.

L'exercice de ces droits ne peut être considéré comme un manquement à l'exécution du contrat de travail dans le chef du travailleur du sexe. Une protection spéciale contre le licenciement et contre des mesures défavorables est prévue. Le travailleur du sexe a le droit de mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Pour l'application de la réglementation sur le chômage, il convient de tenir compte de la nature spécifique du travail du sexe (lire : un travailleur du sexe ne peut être sanctionné simplement pour avoir mis fin au contrat de travail pour travailleur du sexe).

Les employeurs potentiels doivent répondre à des conditions strictes pour obtenir un agrément. Ainsi, seules de personnes morales (limitées à certaines formes spécifiques) peuvent obtenir un agrément et les administrateurs ne peuvent pas avoir été condamnés pour un des crimes repris dans la loi.

Une personne de référence doit être joignable en continu, un bouton d'alarme doit être présent et des conditions supplémentaires doivent encore être fixées par A.R. en matière de sécurité, de santé, de bien-être et de qualité du travail pour les travailleurs du sexe.

L'accès aux locaux doit être garanti pour les organisations médico-sociales et les associations professionnelles des travailleurs du sexe, syndicats compris. Cette loi constitue une énorme avancée pour un groupe de travailleurs condamné, pendant des décennies, au travail « caché », avec toutes les conséquences négatives que cela implique.

Il est essentiel qu'après la promulgation de cette loi, les A.R. requis (procédure d'agrément et conditions d'agrément supplémentaires notamment sur le plan de la sécurité, de la santé, du bien-être et de la qualité du travail) suivent rapidement.

De même, les étapes procédurales ultérieures pour déterminer la CP compétente doivent suivre rapidement, de façon à ce que la concertation sectorielle puisse commencer à fonctionner pour ce groupe de travailleurs.

Enfin, il faut veiller à ce que les conditions strictes d'agrément comme employeur soient effectivement minutieusement contrôlées et suivies par les services d'inspection compétents.

[lander.vanderlinden@fgtb.be](mailto:lander.vanderlinden@fgtb.be)

## Modifications récentes du Code bien-être au travail

A partir du 1er juillet 2024, la création d'un service interne commun pour la prévention et la protection au travail sera facilitée.

Le récent arrêté royal publié au Moniteur belge du 2 mai 2024 permet dorénavant à de petits groupes d'employeurs de créer un service interne commun de façon souple.

Chaque employeur est tenu de disposer d'un service interne propre pour la prévention et la protection au Travail (SIPPT). A des conditions spécifiques, il est cependant possible de déroger à cette obligation et de créer un service interne commun pour la prévention et la protection au travail (SICPPT). La procédure est simplifiée en de nombreux points pour réduire la charge administrative.

Ainsi, pour la création de plus petits SICPPT, il n'est plus nécessaire d'avoir un arrêté ministériel et pour la création de SICPPT plus importants, de nombreux assouplissements ont également été prévus.

Pour les plus petits SICPPT, une nouvelle règle de base s'applique. Il ne faut plus d'A.M. d'autorisation. Un des employeurs concernés doit signaler au plus vite la création de ce service à la Direction générale Humanisation du Travail. Une nouveauté importante est l'autorisation requise du CPPT des employeurs concernés (auparavant, leur avis suffisait). Faute d'accord, les employeurs concernés sont tenus de demander l'intervention et la médiation de l'inspection du travail.

Pour la création d'un grand SICPPT, il faut par contre toujours un A.M. d'autorisation. Il s'agit des SICPPT qui sont institués par un groupe d'employeurs composé de plus de dix employeurs ou qui occupent plus de 2.000 travailleurs ou encore, qui disposent d'un propre département chargé de la surveillance de santé.

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

## Mobilité : qui pour payer le métro 3 ?

Projet-phare du Gouvernement régional bruxellois, la construction du Métro 3 est aujourd'hui confrontée à deux problèmes de taille : des incertitudes techniques sur la poursuite du chantier - déjà largement évoquées par les médias - mais également une explosion des coûts estimés. Pour être clair : à l'heure actuelle, la Région, déjà endettée à hauteur de 13 milliards d'euros, est dans l'incapacité de dire comment elle sera en mesure de payer la facture totale du Métro 3. Le coût total estimé a quasi-triplé depuis 2017, passant de 1,62 milliards d'euros à près de 4,2 milliards d'euros.

Face aux difficultés, une intervention du fédéral semble une option plausible. Mais s'il est déjà impliqué dans le projet à hauteur de 500 millions d'euros via sa participation dans Beliris, un effort plus conséquent semble difficile, surtout au regard du nouveau cadre budgétaire européen qui risque d'impacter fortement les finances publiques belges lors des années à venir.

Une intervention des autres entités fédérées est difficilement envisageable dans le contexte actuel, à moins de s'inscrire, comme en 2010, dans le cadre d'une réforme de l'Etat.

L'idée qui semble tenir la corde serait de « déconsolider » (sortir du budget régional) la dette liée à la construction du Metro via le recours à un partenariat public-privé. Le secteur privé assumerait alors les risques futurs liés aux chantiers, la Région payant une commission annuelle. Mais cette solution est loin d'être miraculeuse et risque de faire payer les bruxellois pour de nombreuses années encore.

Nul doute que le projet sera l'un des plats principaux au menu des négociateurs du futur gouvernement régional. Reste à voir l'issue qui sera trouvée pour sortir de l'ornière...

[fabian.meulenysen@fgtb.be](mailto:fabian.meulenysen@fgtb.be)

## Travailleurs de plateforme(s) - La Commission administrative rend ses premières décisions

*Le 22 avril, la Commission administrative de règlement de la relation de travail - chargée d'évaluer la nature salariée ou indépendante d'une relation de travail - a rendu ses premières décisions sur base de la nouvelle présomption de relation de travail salariée pour les travailleurs de plateformes. Après analyse des nouveaux critères, la Commission conclut à une relation de travail salariée dans les 3 cas soumis et la présomption n'est pas renversée.*

Les décisions : <https://vu.fr/rdGIU> (nos 267, 268 et 270)

## Priorités de la FGTB Bruxelles pour le futur accord de Gouvernement

*En vue des élections régionales du 9 juin 2024 et de la négociation du futur accord de Gouvernement, la FGTB Bruxelles a rédigé son mémorandum politique. Il synthétise l'essentiel de nos revendications à l'attention des partis politiques qui constitueront les futures majorités.*

*La FGTB Bruxelles demande en priorité qu'un nouvel accord social soit négocié et conclu entre les interlocuteurs sociaux et le Gouvernement bruxellois. Cet accord doit déterminer les grandes orientations des politiques bruxelloises pour les années à venir. Parmi ces orientations, 4 chantiers seront prioritaires pour la FGTB Bruxelles : les finances régionales, l'emploi de qualité, le logement et la santé.*

## Penser & Agir

*Un cycle de formation de 3 ans pour les anim-actrices et anim-acteurs de changement, les professionnelles, professionnels et militant-e-s de la société civile, des associations, des ONG ou des organismes à vocation sociale.*

*Le CEPAG propose 3 cycles d'un an (10 séances par an) pour faire le tour des questions, anciennes et contemporaines, traitant des interactions entre les forces sociales présentes en Belgique et dans le monde. Ces cycles d'éducation populaire sont ouverts à tous publics mais visent en priorité les personnes exerçant un emploi ou militant dans le monde associatif, la société civile, les ONG et des organismes à vocation sociale, afin de mieux les armer à la compréhension des temps présents, en les outillant intellectuellement, politiquement et pratiquement. Un des objectifs est aussi de faire d'eux des animateurs et des animatrices de changement pour le Penser et l'Agir avec leurs publics.*

*Prochaines sessions : la formation se déroulera de septembre 2024 à juin 2025 (Bruxelles et Mons) ou de janvier 2025 à décembre 2025 (Liège et Charleroi), en semaine de 9h30 à 16h30.*

*Toutes les infos :  
[www.penser-et-agir.be](http://www.penser-et-agir.be)*

## ■ ECHO RÉGION WALLONIE

# Cellules de reconversion : état des lieux

Depuis 1977, les cellules de reconversion ont vu passer des dizaines de milliers de travailleurs et travailleuses provenant de plus de 600 entreprises différentes. Au fil des ans, le modèle wallon a réussi à préserver son caractère positif, sécurisant et bienveillant, tout en maintenant un très haut taux de participation et de réinsertion. Une réussite due à la méthodologie spécifique associant le FOREM et d'anciens délégués et déléguées syndicaux qui remplissent une fonction d'accompagnement.

### Un modèle efficace qui ne manque pas d'ennemis

Ce modèle, unique en Belgique et en Europe, ne fait évidemment pas que des heureux. Par la prégnance des cellules en Wallonie, le « marché de l'outplacement collectif » demeure très limité pour les sociétés d'interim. Ces dernières ne cessent donc d'essayer de discréditer le modèle en le caricaturant, le dénigrant, en le dépeignant comme un dispositif de subvention des syndicats ou en tentant de le déstabiliser sur le plan juridique. Actuellement, c'est l'UWE - dont Federgon est un membre important - et le MR - élections obligent - qui attaquent les cellules sur leurs résultats d'insertion. Une critique qui n'est pas du tout fondée et qui, bizarrement, n'est presque jamais adressée aux opérateurs marchands dont les résultats ne sont pourtant jamais objectivés.

### Les cellules à la loupe

14 cellules se sont terminées en 2023, pour un public total de 800 travailleurs et travailleuses. Néanmoins ce nombre de cellules terminées ne reflète pas fidèlement l'activité puisque, l'année dernière, il a été recensé pas moins de 37 cellules de reconversion pour 3.116 personnes. 24 de ces cellules ont donc été ou sont toujours actives en 2024.

Les secteurs les plus représentés ont été le Métal - 4 cellules, 310 personnes - et le Commerce - 3 cellules, 111 personnes. Sur les 5 dernières années, la grande distribution est fortement représentée.

Les 45 ans et + représentent 60% du public accompagné - contre moins de 3% pour les jeunes de moins de 30 ans - et les hommes sont largement majoritaires, à hauteur de 72%. Vu la surreprésentation du Métal, le public ouvrier a été majoritaire (62%).

### Les cellules, quels résultats ?

Bien qu'une majorité du public se situe dans les tranches d'âge supérieures à 45 ans et ne possède le plus souvent pas de diplôme dépassant l'enseignement secondaire supérieur, le taux d'insertion 2023 est particulièrement satisfaisant et supérieur aux résultats des 4 années précédentes : 75%.

La qualité de l'insertion constitue incontestablement une des plus-values du dispositif, avec un taux d'insertion de 70% en CDI, reflet du soin apporté par les équipes FOREM et les accompagnatrices et accompagnateurs sociaux dans la sélection des offres d'emploi.

La formation professionnelle est au cœur du dispositif de reconversion. Le taux 2023 est légèrement sous la barre des 20%, contre environ 30% les autres années, ce qui s'explique en partie par les bons scores d'insertion à l'emploi. De nombreuses activités sont organisées pour élargir le champ des possibles des personnes accompagnées : séances d'information sur les métiers en demande et sur l'offre de formation, visites de centres de formation, etc. Le taux 2023 est légèrement sous la barre des 20%, contre environ 30% les autres années, ce qui s'explique en partie par les bons scores d'insertion à l'emploi. Les organisations syndicales dispensent également des activités d'éducation permanente : contrat de travail, dégressivité des allocations, pensions et RCC, mobilité, économie circulaire et sociale, métiers en pénurie, etc.

### En conclusion ?

Le taux de sortie positive qui globalise l'insertion à l'emploi et à la formation, en fin de cellule de reconversion, atteint donc un score de 87,6%. Un résultat remarquable, et objectivé, bien loin des caricatures et contre-vérités véhiculés par la droite et certaines fédérations patronales. Les cellules de reconversion restent donc assurément un modèle d'avenir, positif et efficace. Un modèle que la FGTB wallonne continuera à défendre dans les années à venir.

*[renaud.bierlaire@cepag.be](mailto:renaud.bierlaire@cepag.be)*

## 15 priorités politiques pour la Flandre

Nous nous rendrons bientôt aux urnes et aurons (rapidement, espérons-le) un nouveau gouvernement flamand. C'est pourquoi, les interlocuteurs sociaux au sein du SERV (Conseil socio-économique de la Flandre) ont élaboré une note de priorités pour les nouveaux élus flamands. Comme de tradition au niveau du SERV, peu avant les élections, cette note dresse un aperçu, sur la base des accords et avis existants, sur lesquels un consensus a pu être trouvé entre les interlocuteurs sociaux lors de la précédente législature. La note s'intéresse donc aux acquis plutôt qu'aux nouvelles priorités négociées. C'est donc de cette façon qu'elle doit être lue.

Le texte contient quinze priorités politiques visant à influencer la politique et le niveau de prospérité et de bien-être en Flandre à long terme. Bien que la Flandre obtienne de bons résultats dans certains domaines – pensons à la croissance économique plus élevée que dans les pays voisins, un chômage plus bas, une meilleure productivité du travail et une position dans le top européen en matière d'innovation –, le SERV relève plusieurs défis majeurs. Notamment le vieillissement de la population, la digitalisation croissante de l'économie et de la société dans son ensemble, la nécessité de mesures adéquates dans le cadre de la transition énergétique et climatique. Sans oublier la pression sur les services publics, les soins de santé, l'enseignement et la mobilité. Si on ajoute encore à cela les tensions géopolitiques provoquées par le protectionnisme et les flux migratoires, on se rend vite compte qu'il reste encore beaucoup de pain sur la planche.

### Garantir la sécurité

Le SERV est conscient que tous ces défis et changements complexes préoccupent énormément les ménages et les entreprises. Il est donc nécessaire de mener une politique cohérente qui donnera confiance et offrira des opportunités de croissance et un point de repère aux citoyens et aux entreprises. Ceci implique notamment plus d'investissements dans l'enseignement, les structures sociales, des logements abordables, la mobilité et l'emploi durable. Mais aussi dans la formation continue en veillant à ce que personne ne reste sur la touche.

### Créer de la marge

Parallèlement, le SERV plaide pour que les citoyens, entreprises et institutions publiques obtiennent une marge pour trouver des solutions aux défis qui se posent à eux mais aussi pour un soutien aux transitions vers des systèmes plus durables et plus résilients. En d'autres termes, de la place et de la marge pour de nouvelles idées et de nouveaux concepts, car avec les anciennes recettes, nous n'y arriverons sans doute pas. Cette approche implique de réduire la pression des règles, de favoriser l'innovation et d'encourager la collaboration entre les différents acteurs.

Dans les prochaines années, d'importants investissements en infrastructure seront également nécessaires pour la transition énergétique, la digitalisation, la mobilité, les logements... Ce qui ne fera donc qu'accroître l'importance d'un planning d'infrastructure intégré. Un cadre de projets collectifs doit veiller à ce que plus de défis soient résolus plus rapidement, plus efficacement et de façon plus inclusive.

### Assurer l'avenir

Le SERV souligne l'importance d'une politique innovante. Il convient de passer de « Bien faire les choses » à « Faires les bonnes choses » et « les faire différemment ». Il appelle à une évaluation régulière des mesures politiques, sur la base de données qualitatives et à une réflexion stratégique pour rencontrer les objectifs à long terme. Parallèlement, il préconise d'étaler, de façon équilibrée, les charges financières sur les générations et de travailler de façon plus intégrale dans les pouvoirs publics, afin de s'atteler aux défis sociétaux complexes.

### Renforcement de la concertation (sociale)

Enfin, le SERV souligne l'importance de la collaboration et du dialogue entre les différents acteurs, dont les citoyens, les autorités, les entreprises, les centres de connaissance et les interlocuteurs sociaux. Des structures de concertation constructives comme le SERV aident à trouver des solutions qui tiennent compte des différents intérêts et sont largement soutenues. Grâce à cette approche, la Flandre pourra se préparer, selon le SERV, aux défis de demain et d'après.

*peter.hertog@vlaamsabvv.be*

## Un autre regard sur les mythes autour des migrations

*Que ce soit dans les médias ou sur la scène politique, dans les cafés ou sur les médias sociaux, les migrations sont, au fil des ans, devenues un sujet épineux. Avec des débats souvent guidés par les émotions et des propos tels que : « la migration, c'en est assez, nos rues ne sont plus reconnaissables... ». Si on peut comprendre ces émotions, elles n'en restent pas moins souvent alimentées par des hypothèses et autres postulats au fondement douteux.*

*Dans un ouvrage sur ces postulats (« Hoe migratie echt werkt\* »), le professeur néerlandais de sociologie Hein de Haas détricote 22 mythes sur les migrations. Un de ces mythes est que les personnes issues de pays plus pauvres viennent tenter leur chance dans des pays étrangers. Ou encore, que les migrants nous volent nos emplois et mettent nos salaires sous pression.*

*Envie d'en savoir plus ? Découvrez donc cet ouvrage sans plus attendre...*

*Un blog de Sarah Lambrecht, conseillère politique Enseignement et Compétences, Politique de diversité et Politique du marché du travail sectoriel – Service d'études de la Vlaams ABVV.*

*Pour plus d'informations : <https://abvv-experten.be> En néerlandais uniquement.*

*\* Comment fonctionnent réellement les migrations ?*

## **Déclaration de La Hulpe : une dimension sociale pour la future Commission européenne**

*L'avenir de l'Union européenne doit se construire autour du progrès social – ce qui inclut également des emplois de qualité et des salaires équitables – et non autour de normes plus basses.*

*Tel était l'enjeu du sommet de La Hulpe (15-26 avril 2024) qui a mené à la signature de la Déclaration de La Hulpe\*. Cette déclaration sert de fil conducteur pour le plan d'action de la future Commission européenne et pour rendre contraignant le Socle européen des droits sociaux.*

*Le sommet était organisé par la présidence belge de l'Union européenne, et plus précisément par les ministres Dermagne et Vandenbroucke, en collaboration avec les institutions européennes, les Etats membres et les interlocuteurs sociaux européens.*

*La FGTB a collaboré très activement à l'élaboration de la Déclaration. Nous devons en effet créer plus de progrès social et économique, plus d'égalité des chances, d'emplois de qualité et garantir des conditions de travail équitables pour tous, réduire la pauvreté et les inégalités, encourager une transition juste vers la neutralité climatique et stimuler un environnement de travail numérique.*

*La Déclaration ne peut toutefois pas rester une boîte vide. Le problème fondamental est et reste en effet le déséquilibre entre la construction sociale et économique de l'Europe.*

\* <https://vu.fr/AMWsi>

## ■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

### **Libertés syndicales en danger partout dans le monde**

Au lendemain du 1er mai, force est de constater que les libertés syndicales continuent d'être attaquées et que la solidarité internationale est plus que jamais nécessaire. Les différentes crises que le monde a connues ces dernières années ont fragilisé un peu plus la situation des droits fondamentaux au travail, et en particulier la liberté syndicale et le droit à la négociation collective. Selon le dernier rapport de la CSI, les droits syndicaux ne cessent de se détériorer depuis plus de dix ans. En 2023, les violations des droits des travailleurs ont atteint un niveau record : 87% des pays ont bafoué le droit de grève et 79% ont violé le droit de négociation collective. Et les premiers mois de 2024 montrent que la tendance persiste. Quelques exemples.

En **Biélorussie**, Le régime de Loukachenko s'est encore durci ces dernières années et nombre de dirigeants et militants syndicaux sont en prison, condamnés souvent à de lourdes peines et soumis à des conditions de détention inhumaines, voire à la torture. Ceux d'entre eux qui ont purgé l'intégralité de leur peine restent sous surveillance et contrôle policier total.

Au **Bénin**, le 27 avril dernier, quelques heures avant le départ d'une manifestation contre la vie chère, plusieurs syndicalistes, dont nos partenaires de la CSA-Bénin et de l'UNSTB, ont été arrêtés et détenus. Ils n'ont été relâchés que tard dans la soirée.

En **Argentine**, les syndicats préparent une deuxième journée de grève générale pour le 9 mai. Comme nous l'expliquions en janvier dernier, l'équipe de l'ultralibéral d'extrême droite, Javier Milei, continue, jour après jour, dans un rythme effréné, à s'attaquer aux libertés fondamentales, aux droits des travailleurs, à la protection sociale et aux services publics. L'objectif est clair : gagner par ko et empêcher aux contre-pouvoirs, que ce soit les syndicats ou la presse, de jouer leur rôle de garants de la démocratie.

Dans ces circonstances, plus que jamais, la solidarité internationale revêt toute son importance. Que ce soit par des actions devant les ambassades, des lettres de protestation, des messages de soutien. C'est peu au regard des violations vécues. Mais ce peu a souvent un impact non négligeable.

*rafael.lamas@fgtb.be*

### **Rana Plaza : 11 ans après la tragédie**

Le 24 avril dernier, une large coalition d'ONG et d'organisations syndicales - dont la FGTB et l'IFSI - s'est réunie lors d'une action coordonnée par les plateformes achACT et Schone Kleren Campagne, pour rappeler la nécessité d'agir contre l'impunité des entreprises dans le secteur de l'habillement. 11 ans après l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh, le drame le plus meurtrier que l'industrie de la mode a connu, et malgré la prise de conscience généralisée des conditions de travail dans ses filières mondialisées, des travailleurs-euses meurent encore sur leur lieu de travail, dans des usines de confection insalubres.

La catastrophe du Rana Plaza a pourtant débouché sur un accord contraignant inédit entre les marques et les syndicats. Ce programme de sécurité rend les usines du Bangladesh plus sûres mais de grandes marques comme Levi's, Lee et Wrangler refusent toujours de s'y engager. L'action du 24 avril - un défilé de mode décalé mettant en lumière le manque d'engagements crédibles

des géants du jeans Levi's, Lee et Wrangler - a permis à l'IFSI de sensibiliser un plus large public sur l'impunité des entreprises qui continue d'être un terrain de l'exploitation massive des travailleurs-euses et où la liberté syndicale est quasi systématiquement réprimée.

À l'automne dernier, 4 travailleurs-euses bangladais-es ont été tués dans des manifestations pour un salaire minimum digne, plusieurs dizaines ont été blessés, des centaines ont fait l'objet de charges criminelles infondées. Les entreprises sont responsables des conditions de travail dans leurs filières et doivent, dès aujourd'hui, mettre en œuvre les normes internationales du travail de l'OIT en adoptant, notamment, l'Accord international pour la santé et la sécurité des usines, en faisant respecter la liberté d'association et de négociation ainsi qu'en garantissant des salaires décents.

*laurent.atsou@ifsi-isvi.be*