



BAROMÈTRE
SOCIO-ÉCONOMIQUE
2023

FGTB

Table des matières

INTRODUCTION	5
1 DE MEILLEURS SALAIRES ET PLUS DE POUVOIR D'ACHAT	6
Pas de spirale salaires - prix	8
Une part toujours plus grande du gâteau pour les actionnaires	9
Les « coûts » salariaux belges sont surévalués	12
L'écart salarial femme/homme : statut quo	16
Revendications	17
2 EMPLOI ET CARRIÈRE DE QUALITÉ	18
Le bien-être psychologique et la santé des travailleurs et travailleuses se détériorent	18
De plus en plus de travailleurs et travailleuses n'y arrivent plus	20
La flexibilité accrue rend plus vulnérable	26
Revendications	27
3 UNE SÉCURITÉ SOCIALE FÉDÉRALE FORTE	28
Renforcer le financement de la sécurité sociale	28
Accès inégal aux soins de santé	32
Revendications	35

4 UNE MEILLEURE PROTECTION CONTRE LA PAUVRETÉ	36
Le taux de risque de pauvreté s'améliore mais « masque » des inégalités	39
Taux de risque de pauvreté, un indicateur à nuancer	41
Supprimer le statut « cohabitant »	44
Dégressivité des allocations de chômage = pauvreté accélérée	48
Les métiers considérés en pénurie : une réalité à nuancer	50
La majorité des minima sociaux sous le seuil de pauvreté	52
Le revenu d'intégration sociale, le dernier filet de protection	54
Revendications	55
5 LA SÉCURITÉ SOCIALE DOIT MIEUX GARANTIR LE NIVEAU DE VIE	56
Les pensions sont trop basses... malgré des avancées ces dernières années	56
L'espérance de vie sans incapacité n'est pas identique pour tous	62
Revendications	63
6 REDISTRIBUER LES RICHESSES DE MANIÈRE PLUS ÉQUITABLE	64
Les grands patrimoines belges restent sous les radars	65
Fiscalité des entreprises : une contribution moindre malgré des bénéfices en hausse	66
Revendications	71
7 CLIMAT ET JUSTICE SOCIALE	72
Besoin d'investissements	77
Revendications	79

8 RESPECT POUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LES LIBERTÉS SYNDICALES	80
Les droits syndicaux sous pression partout dans le monde	81
Les syndicats et leurs points de vue sont largement soutenus	83
Revendications	85
9 L'EUROPE DOIT ÊTRE PLUS SOCIALE ET PLUS DURABLE	86
Un nouveau cadre budgétaire européen : austérité 2.0 ?	86
Règles sur les salaires minimums : enfin, mais il reste encore beaucoup à faire	88
L'Intelligence artificielle, un enjeu sociétal européen	90
Revendications	95
10 UNE SOCIÉTÉ JUSTE ET INCLUSIVE	96
Les discriminations sur le marché du travail sont persistantes	96
La fracture numérique moins visible mais toujours présente	100
Travailleurs sans droit de séjour : l'État de droit n'est pas respecté	102
Revendications	104

Hommes - Femmes

Les références aux personnes et fonctions au masculin visent aussi bien les hommes que les femmes.

Les données de cette brochure s'arrêtent aux données disponibles en novembre 2023.

Introduction

Plusieurs chocs successifs ont perturbé en profondeur le fonctionnement de la société ces dernières années. Covid-19, crise de l'inflation, emballement climatique, guerres : ces crises ont montré les fractures socio-économiques et ont aggravé les inégalités. L'avenir semble incertain, mais des opportunités comme la Transition énergétique et climatique se présentent. Avec le Baromètre socio-économique 2023, la FGTB tente de faire le point sur la situation dans différents domaines. Cette année, un focus sera mis sur nos priorités pour les élections politiques de juin 2024. Le baromètre est une photographie, mais il se veut aussi un guide pour l'avenir : quels sont nos principaux défis sociaux et comment, en tant que syndicat, nous pensons qu'il faut y répondre.



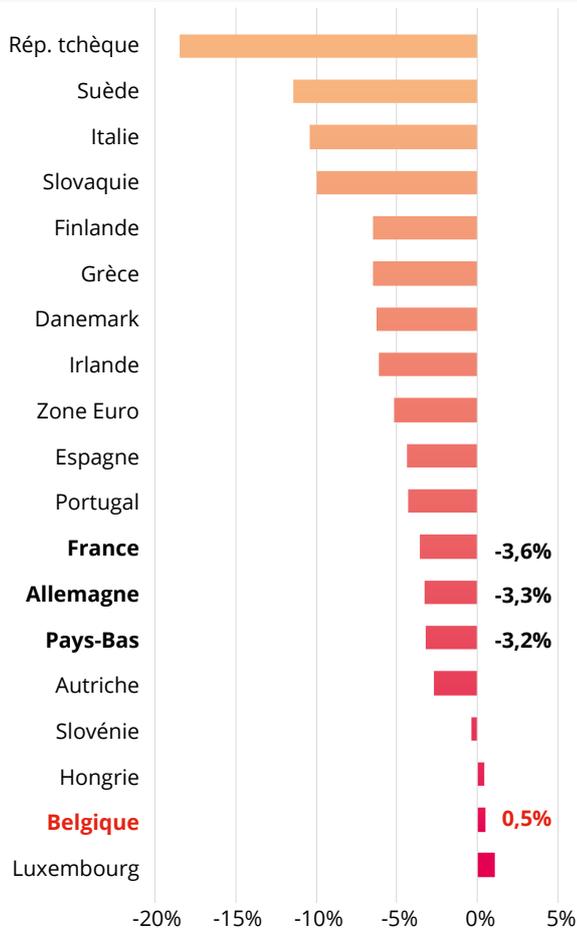
1 | De meilleurs salaires et plus de pouvoir d'achat



En Belgique, nous bénéficions de l'indexation automatique des salaires. Comme le montre notre précédent baromètre, l'indexation a mieux protégé le pouvoir d'achat que dans d'autres pays. Alors que depuis 2021, dans presque tous les pays de l'Union européenne, les salaires réels (salaires nets en tenant compte de la hausse des prix) ont diminué, ce n'est pas le cas en Belgique. Et ce n'est pas une coïncidence... L'indexation automatique a soutenu la croissance économique et évité la récession qui a touché certains pays voisins.



Évolution des salaires réels (cumul 2e trimestre 2021 - 2e trimestre 2023)



Source : Eurostat (Labour cost index by NACE), OCDE.

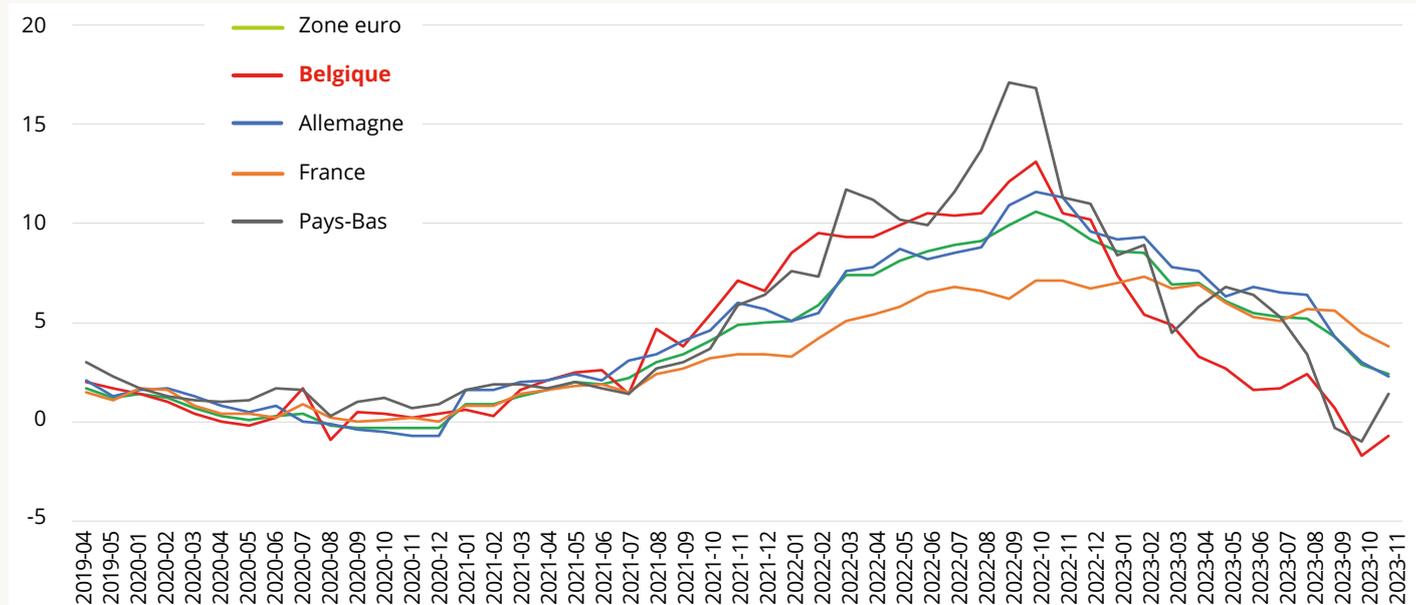
Pas de spirale salaires - prix

L'indexation automatique n'a-t-elle pas eu pour effet d'aggraver l'inflation ? Non. Actuellement, la Belgique a une inflation très basse au regard du reste de la zone euro. Cela démontre que l'indexation automatique a joué pleinement son rôle d'amortisseur social en période de forte inflation, en sauvagardant le pouvoir d'achat des ménages et en soutenant la consommation intérieure (un des moteurs de l'économie belge) sans entraîner une hausse généralisée des prix.

Évolution du taux d'inflation annuel

en %, sur base de l'indice des prix à la consommation harmonisé*

* En Belgique nous disposons de deux indice des prix. L'indice des prix à la consommation national qui mesure l'inflation nationale et l'indice des prix à la consommation harmonisé qui sert de référence pour la comparaison avec les autres pays européens.



Source : Eurostat, 2023.

En effet, depuis le début de l'année 2023, la Belgique affiche un taux d'inflation parmi les plus bas d'Europe, alors que les autres pays ne bénéficient pas du mécanisme d'indexation automatique des salaires et des allocations sociales.

Mais cela ne veut pas dire pour autant que nos salaires se portent bien. Depuis une dizaine d'années, ils n'évoluent pas au même rythme que la productivité des travailleuses et travailleurs. La raison principale en est la politique unilatérale de modération salariale qui découle de la loi sur la compétitivité de l'économie. En effet, la loi de 1996, dans sa forme actuelle, engendrent des salaires qui ne reflètent pas la réalité économique. Et cette réalité, c'est une productivité et des profits élevés.



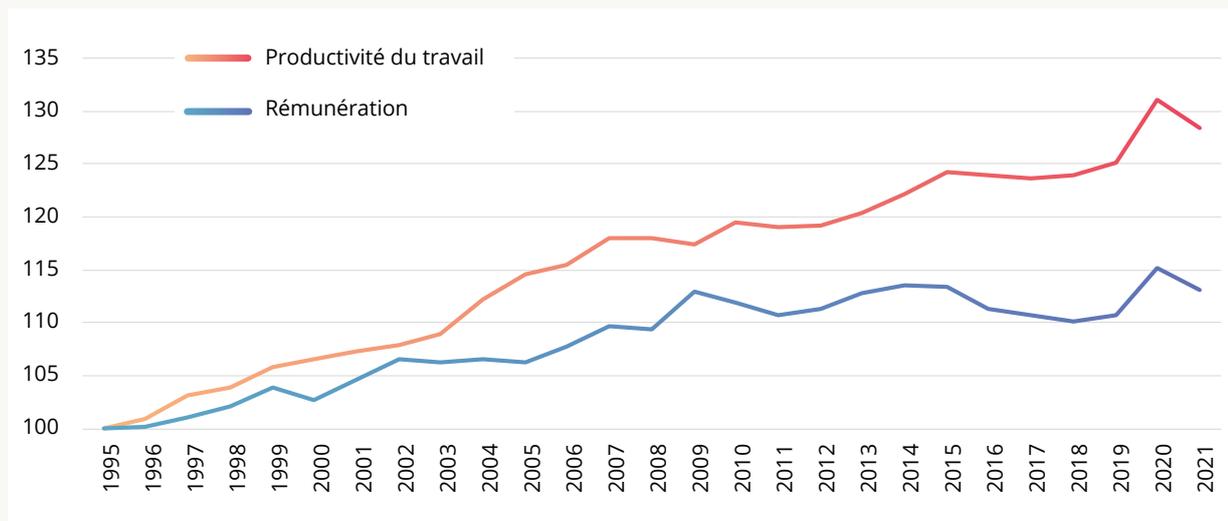
Une part toujours plus grande du gâteau pour les actionnaires

Dans une économie équitable, les salaires augmentent au même rythme que les prix et la productivité. Ainsi, les salaires devraient compenser la hausse des prix et les travailleurs participent à l'augmentation des bénéfices des entreprises. De cette manière, la répartition des richesses entre les salaires et les bénéfices reste plus juste.



La productivité des entreprises belges a augmenté depuis la crise financière de 2008. En d'autres termes, une heure de travail rapporte de plus en plus aux entreprises et aux actionnaires. Les fruits de cette productivité en hausse n'ont en tout cas pas été redistribués aux salaires. Les raisons : un saut d'index en 2015, des marges salariales faibles (dictées par la loi de 1996) et une inflation plus élevée chez nous que dans les pays voisins en 2021. Depuis 1995, la productivité a augmenté de 15% plus rapidement que les salaires.... Cet écart est tout à fait injustifié.

Les salaires et la productivité s'éloignent de plus en plus

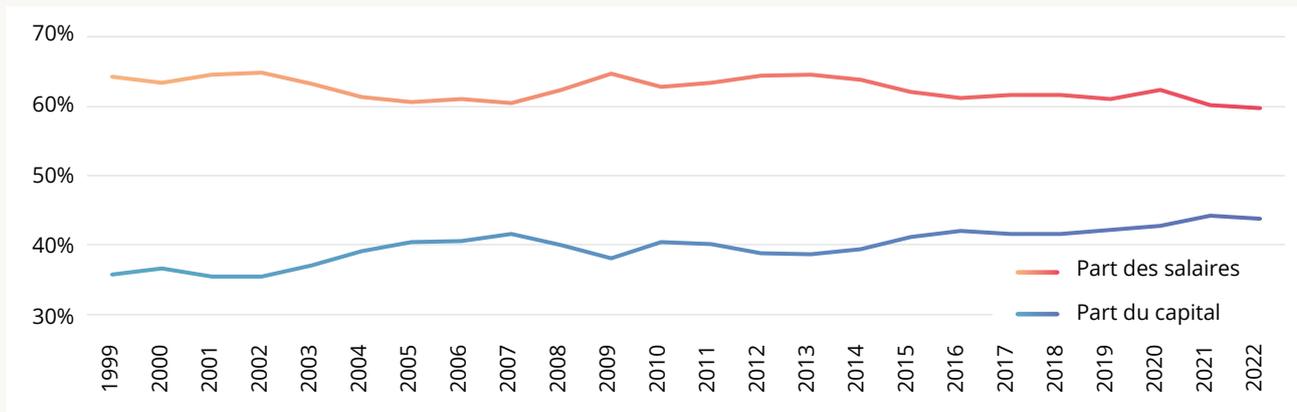


Source : OECD Compendium of productivity indicators 2023.



Le travail génère plus d'argent, mais les salaires n'augmentent pas dans la même mesure. Où va donc cet argent ? Il va vers les profits (capital). La part de la richesse produite qui revient aux travailleurs est en baisse et la part de la richesse produite qui revient aux actionnaires (les bénéficiaires) est structurellement en hausse.

La part du capital dans le partage des richesses augmente sans cesse

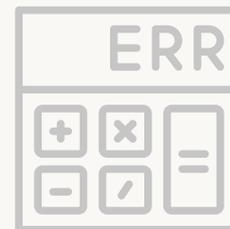


Source : BNB, 2023.

Les « coûts » salariaux belges sont surévalués

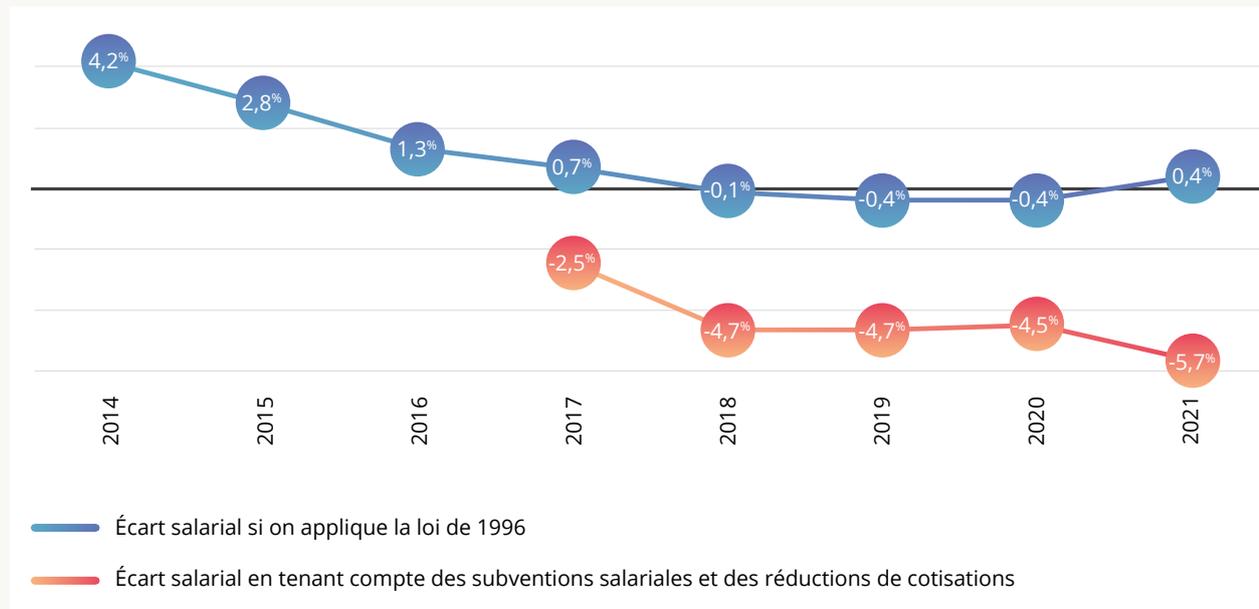
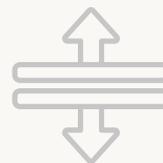
L'évolution des salaires belges est bridée par la loi de 1996 dans sa version 2017 (réforme du gouvernement Michel-De Wever), qui stipule que les salaires en Belgique ne peuvent pas augmenter plus vite que dans les pays voisins depuis 1996. C'est pourquoi l'écart des coûts salariaux avec les pays limitrophes est calculé chaque année par le Conseil Central de l'Économie (CCE). Cependant, le calcul est considérablement faussé puisque toutes sortes de « cadeaux » aux employeurs (réductions de cotisations patronales et subsides salariaux) ne sont pas pris en compte.

Ainsi, les salaires belges semblent augmenter plus vite qu'ils ne le font en réalité. Par exemple, si on applique la loi stricto sensu, en 2021, les salaires belges auraient augmenté de 0,4% trop vite depuis 1996, mais si l'on inclut les « cadeaux », c'est le contraire qui apparaît : les salaires en Belgique ont augmenté 5,7% moins vite que dans les pays voisins.



Écart salarial depuis 1996 : à nuancer

L'écart salarial entre la Belgique et les pays voisins, depuis 1996, en %





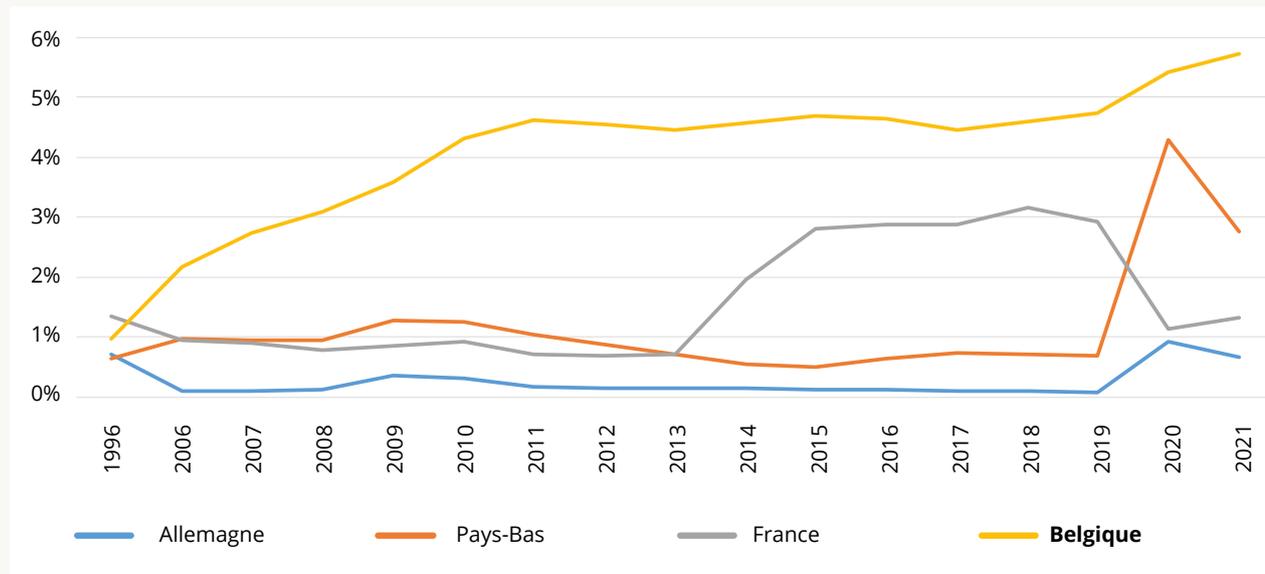
Les subventions salariales ont augmenté massivement ces dernières années. En Belgique, les coûts salariaux sont réduits par toutes sortes de subventions : pour le travail de nuit, heures supplémentaires, travail à pauses, R&D... Tous sont subsidiés. En 2020, ces subventions salariales s'élèvent à plus de 9 milliards d'euros. Les subventions salariales constituent l'aide économique la plus importante en Belgique. Elle représentait 9 milliards en 2020 ! Dans les pays voisins, elle n'existe pratiquement pas, comme le montre le graphique ci-après. L'écart salarial (le « handicap ») entre la Belgique et les pays voisins est donc totalement surestimé (voir graphique ci-avant).

Rappelons qu'une étude de la BNB de 2021*, qui portait sur les dépenses publiques, confirmait que les dépenses pour les affaires économiques étaient le plus gros poste de dépenses (après la protection sociale). Parmi ces dépenses, les subventions salariales destinées aux entreprises, comme les dépenses de précompte professionnel et le système des titres-services, constituent la majeure partie des dépenses publiques.

* <https://www.nbb.be/fr/articles/quelles-depenses-publiques-sont-elevees-en-belgique-une-comparaison-avec-les-pays-voisins>



Évolution des subventions salariales en % de la masse salariale

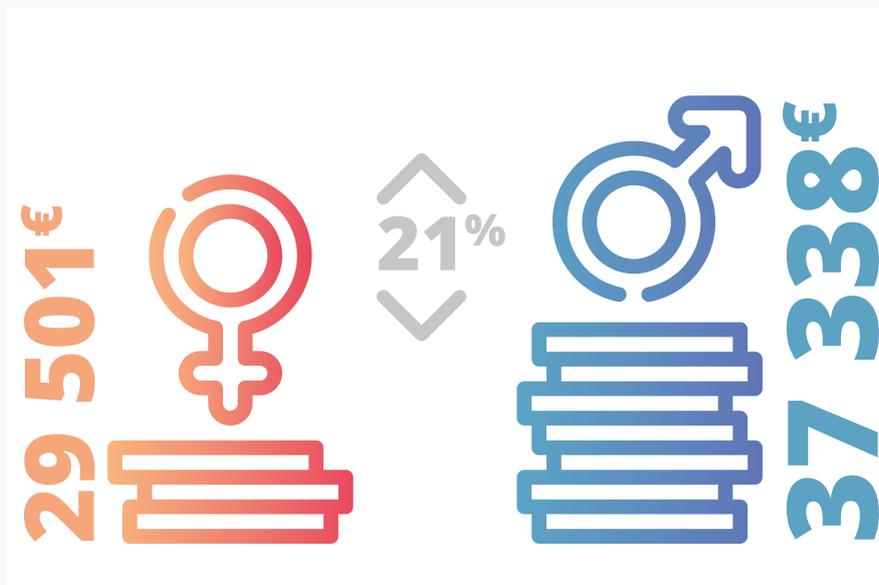


Source : CCE, Rapport sur le handicap des coûts salariaux, 2022.

L'écart salarial femme/homme : statut quo

L'écart salarial entre les hommes et les femmes stagne à 21% depuis plusieurs années. Cet indicateur fait référence à la différence entre le salaire annuel brut moyen des hommes et celui des femmes en tenant compte des réalités sur le marché du travail (temps partiel, plafond de verre, secteurs féminins qui comptent davantage de bas salaires, les discriminations à la grossesse et à la maternité, etc.).

Salaires annuels bruts moyens
sans tenir compte de la durée de travail (tous secteurs confondus)



Source : Institut pour l'Égalité entre les Hommes et les Femmes, rapport 2023.

Revendications



La liberté de négociation des salaires doit être rétablie par une réforme fondamentale de la loi de modération salariale de 1996. Cette loi devrait être réformée afin que les partenaires sociaux, au niveau interprofessionnel, puissent fixer une marge indicative pour les négociations salariales au niveau du secteur et de l'entreprise. Le calcul de la marge indicative doit être corrigé pour correspondre à la réalité. Cette marge s'ajoute à l'indexation automatique et aux augmentations barémiques qui doivent toujours être garanties.

Les formes alternatives de rémunération devraient être limitées. Un moratoire devrait être imposé pour éviter de voir émerger de nouvelles formules. Nous voulons que les avantages existants (ex. : options d'achat d'actions) soient à nouveau soumis à cotisation. Nous exigeons une égalité salariale f/h via une transparence des salaires dans chaque entreprise (transposition de la directive européenne).

2 | Emploi et carrière de qualité

Le bien-être psychologique et la santé des travailleurs et travailleuses se détériorent

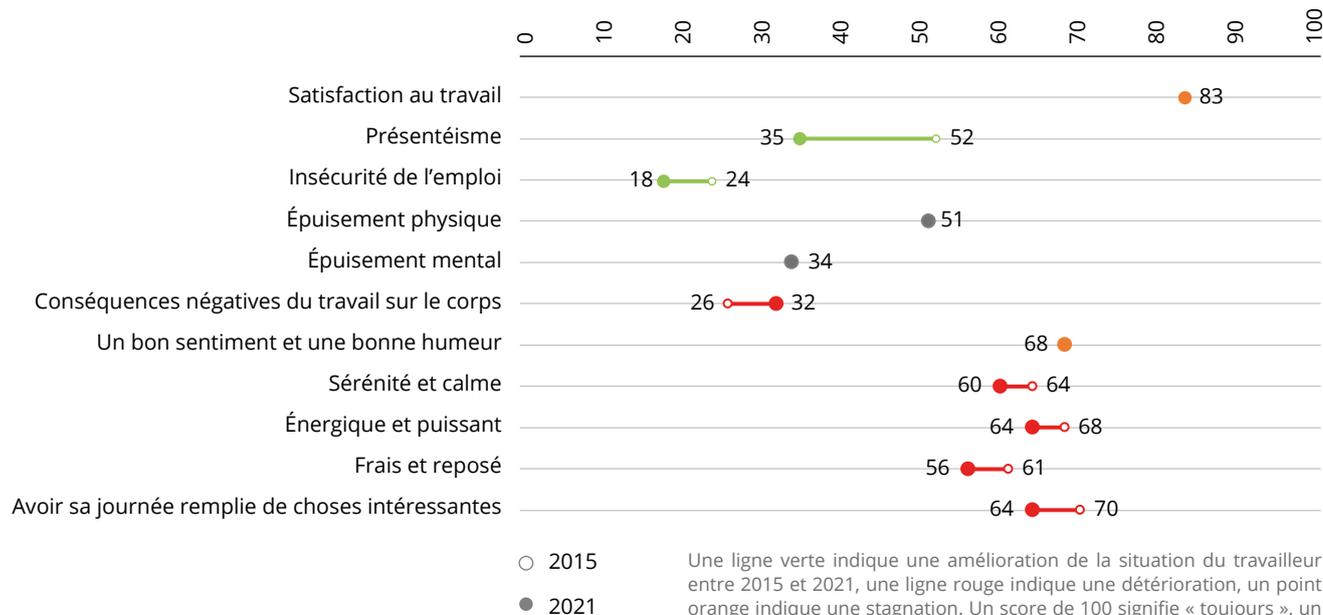


Selon l'HIVA (centre de recherche de la KU Leuven), la satisfaction au travail est relativement élevée en Belgique. Cependant, les pressions et les problèmes de santé liés au travail sont en augmentation, selon une enquête de l'HIVA. Plus de la moitié des travailleurs interrogés souffrent d'épuisement physique. Quatre travailleurs sur dix se sentent stressés par leur travail. Rien d'étonnant donc à ce que les incapacités de travail constatées par les médecins augmentent d'année en année.

En effet, selon la dernière enquête d'Eurofound (2022) sur la qualité du travail en Belgique, les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques sont en augmentation.

Bien-être psychologique et santé des travailleurs

en 2015 et en 2021, score entre 0 et 100



Source : Hiva, 2021.

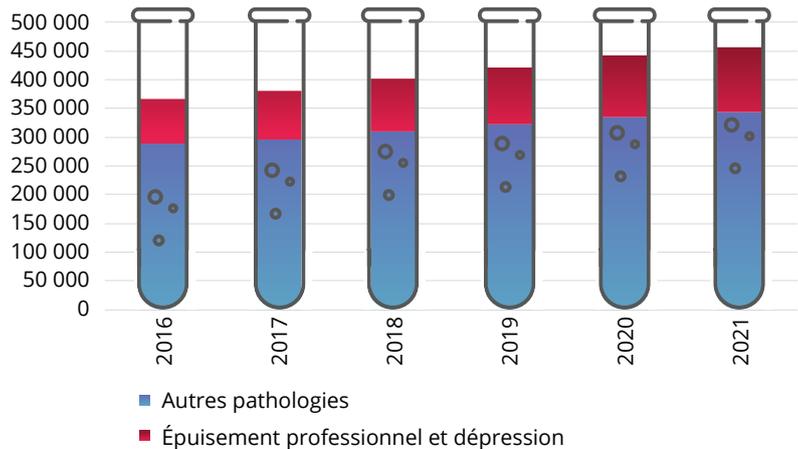
De plus en plus de travailleurs et travailleuses n'y arrivent plus

Actuellement, près d'un demi-million de Belges sont en invalidité (plus d'un an d'incapacité de travail), dont un nombre croissant pour cause de maladie mentale (burnout et dépression). Alors qu'en 2016, les problèmes mentaux représentaient un peu plus d'un quart des malades, en 2021 (derniers chiffres disponibles), ils en représentaient près d'un tiers.



Invalidités

2016-2021

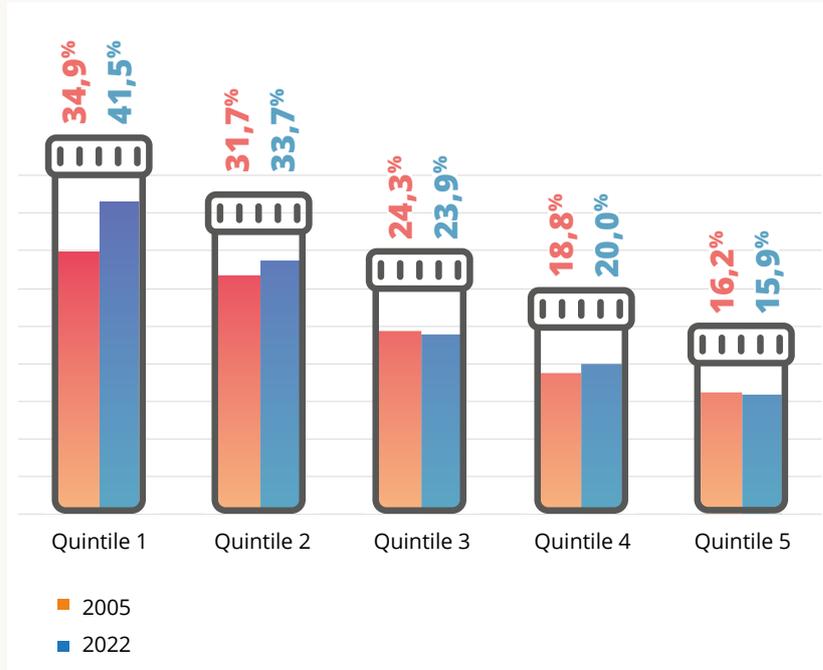


Source : INAMI, 2023.



Malades de longue durée selon le revenu

Les maladies de longue durée ne touchent pas la population de manière uniforme. Il existe d'importantes disparités en termes de revenus et de sexe. Les travailleurs et travailleuses appartenant à la tranche des 20% de revenus les plus faibles (premier quintile) sont trois fois plus susceptibles d'être en incapacité de travailler que ceux appartenant à la tranche des 20% de revenus les plus élevés (cinquième quintile). En outre, il est frappant de constater qu'au cours des 15 dernières années, ce risque a augmenté pour les revenus les plus faibles, alors qu'il a légèrement diminué pour les revenus les plus élevés.



Source : www.indicators.be, Bureau fédéral du plan, 2023.



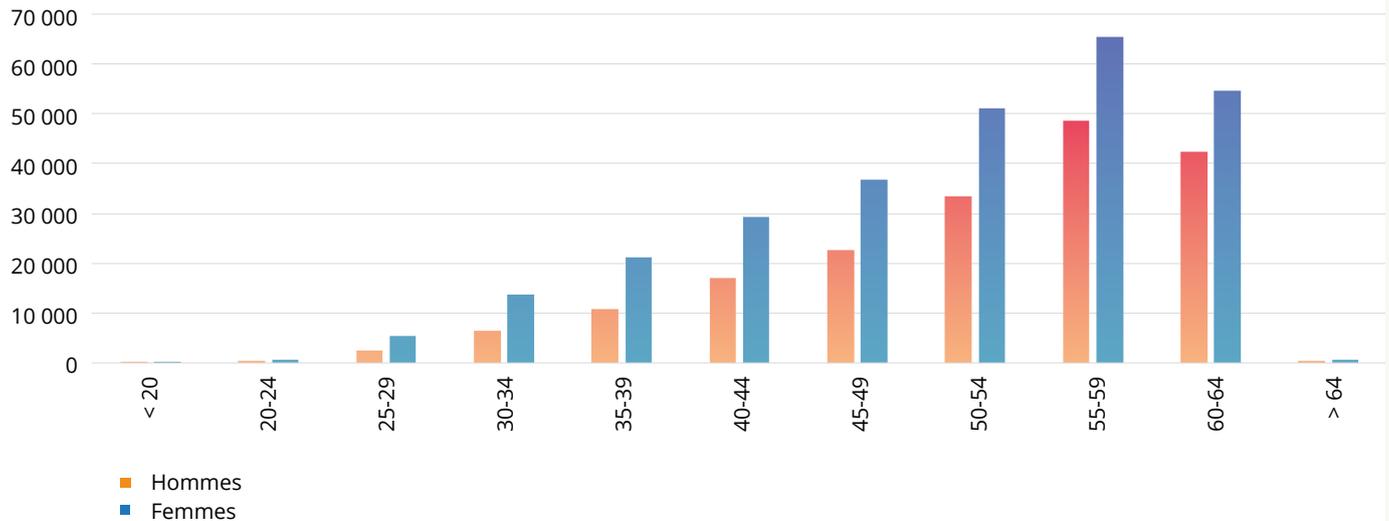
De plus, l'on remarque une différence entre les sexes. Parmi les jeunes générations (<35 ans), les taux d'invalidité sont plus de deux fois plus élevés chez les femmes que chez les hommes. Cette disparité persiste au cours de la carrière. Plus tard dans la vie, la différence se réduit quelque peu mais ne disparaît pas. Dans l'ensemble, 60% des cas d'invalidité sont des femmes. Selon l'INAMI, la hausse des invalidités totales s'explique par l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, l'accroissement de la charge de travail ainsi que le relèvement de l'âge de la retraite. De plus, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes dans des emplois tels qu'aides ménagères, caissières, travailleuses dans le secteur des soins, etc. Ces fonctions entraînent souvent des troubles musculo-squelettiques, qui sont une des premières causes d'invalidité. Enfin elles sont plus nombreuses à assumer une « double journée » (tâches ménagères, gestion des enfants et des personnes dépendantes, etc.).

La baisse observée dans la tranche d'âge 60-64 ans s'explique par le fait qu'il y a moins de gens disponibles sur le marché du travail dans cette catégorie d'âge (RCC, pensions anticipées, etc.). La baisse importante des incapacités de travail pour les travailleurs après 65 ans s'explique par le syndrome « healthy workers effect »*. En effet, les travailleurs de 65 ans et plus qui sont encore à l'emploi sont ceux qui bénéficient d'une bonne santé et généralement d'un bon cadre de travail.

* Syndrome du travailleur en bonne santé.



Les inégalités de genre dans les cas d'invalidité par tranche d'âges



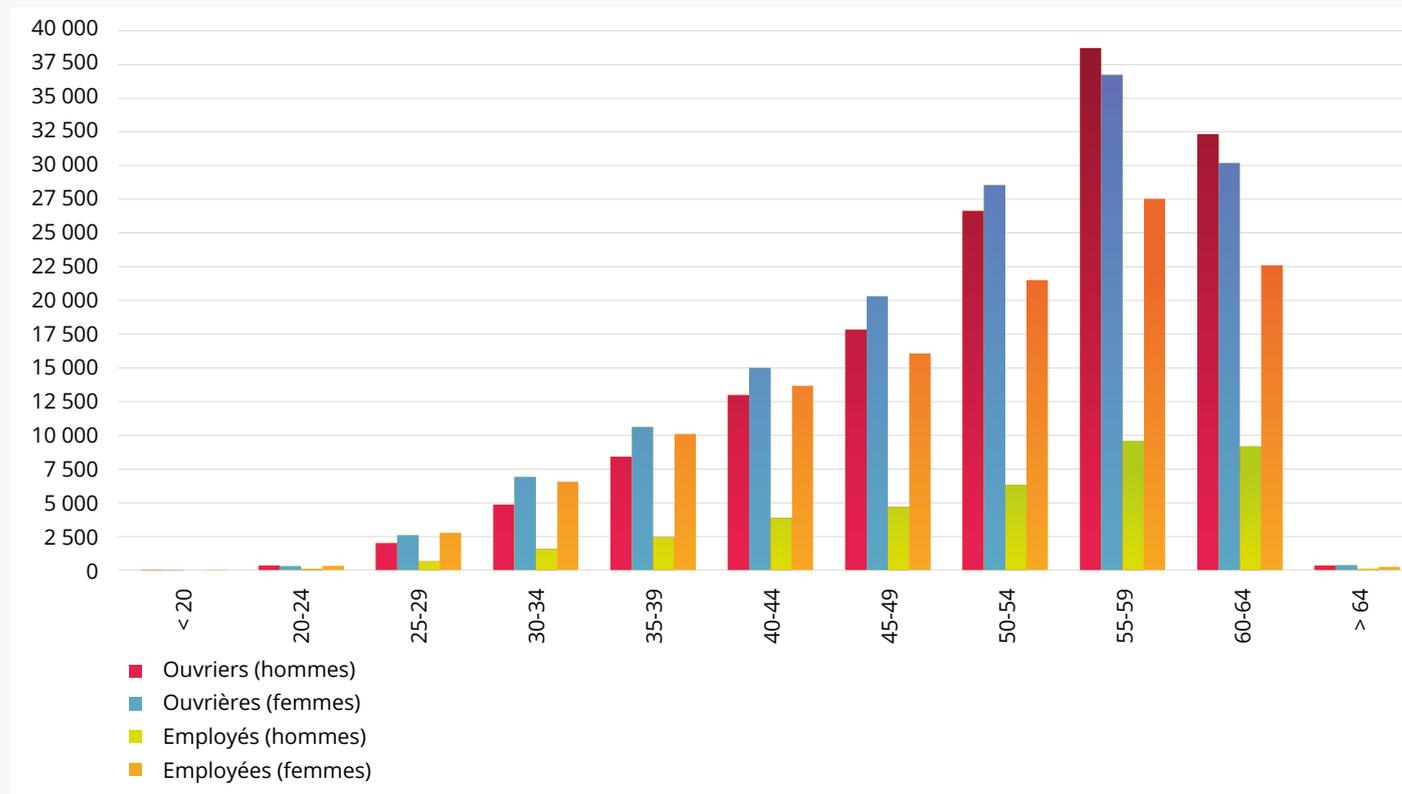
Source : INAMI, 2023.



Les différences de statut et de qualité d'emploi se reflètent dans le nombre d'invalides. Par exemple, les ouvriers (plus âgés) sont surreprésentés dans les chiffres de l'invalidité. Cependant, les chiffres sont aussi étonnamment élevés chez les femmes employées.

Nombre de travailleurs et demandeurs d'emploi en invalidité

par tranche d'âge, statut et genre (2021)

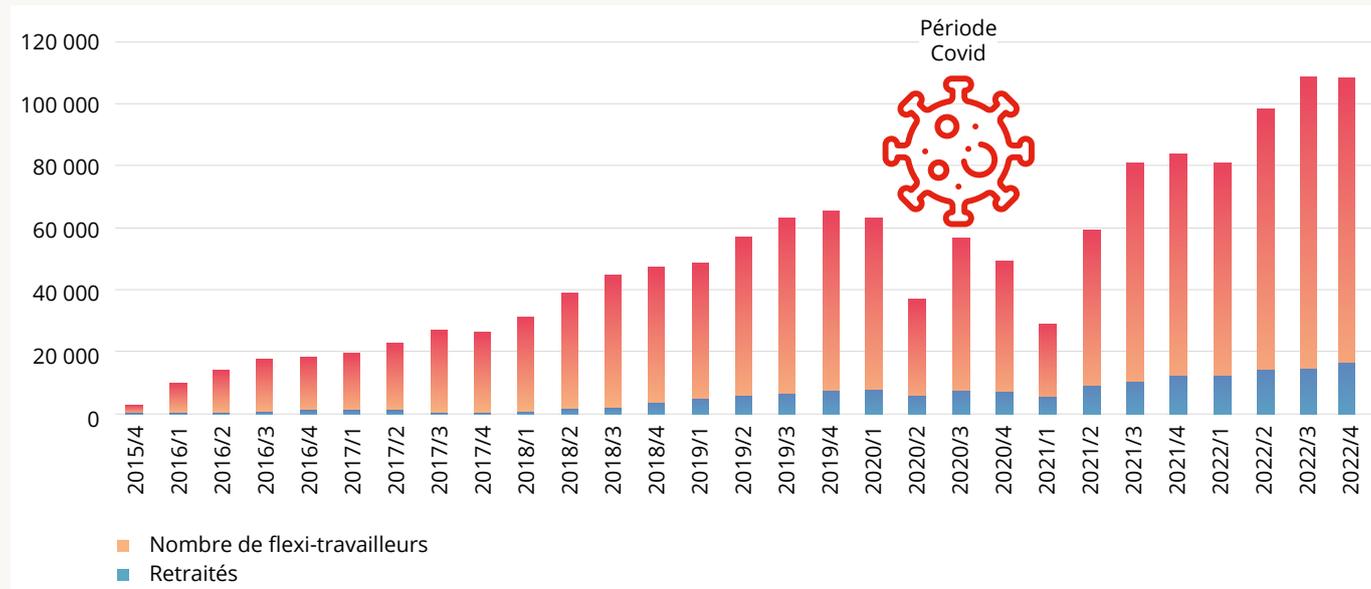


Source : Source : INAMI, 2022.

La flexibilité accrue rend plus vulnérable

Toutes les études montrent que la flexibilité est un facteur de stress majeur. De plus en plus de travailleurs et travailleuses combinent plusieurs emplois pour joindre les deux bouts. Le flexijob est généralement présenté comme un moyen de gagner un « plus », mais le plus souvent, il répond à une nécessité de joindre les deux bouts. Depuis le premier trimestre 2018, les retraités peuvent, eux aussi, être engagés comme flexi-travailleurs. Leur nombre est en constante augmentation, comme le montre le graphique ci-après.

Explosion des flexi-travailleurs



Source : ONSS, 2023.

Revendications



Mettre fin à la « concurrence » entre les différents types de contrats (flexijobs, étudiants, interim, etc.) qui permettent aux employeurs de payer moins de cotisations aux dépends de la sécurité sociale.

Tous les travailleurs et travailleuses devraient bénéficier d'un statut de salarié à part entière. Les garanties légales sur le temps de travail devraient s'appliquer à toutes et tous, y compris celles et ceux qui télétravaillent. Les stages et le travail étudiant doivent être réglementés au niveau sectoriel via la concertation sociale. Il faut mettre fin au travail à temps partiel involontaire et aux flexijobs qui menacent des contrats à durée indéterminée.

Il faut cesser d'encourager les heures supplémentaires et mettre en place un cadre politique pour favoriser les réductions collectives du temps de travail.

La prévention en matière de pénibilité au travail est une nécessité.

Les malades de longue durée doivent être accompagnés, mais les projets de retour à l'emploi doivent rester volontaires et ne doivent pas donner lieu à des sanctions.

Les entreprises doivent respecter les principes du travail décent tout au long de leur chaîne d'approvisionnement (devoir de vigilance). Il faut garantir le respect des normes OIT dans les accords commerciaux, via des clauses sociales.

3 | Une sécurité sociale fédérale forte



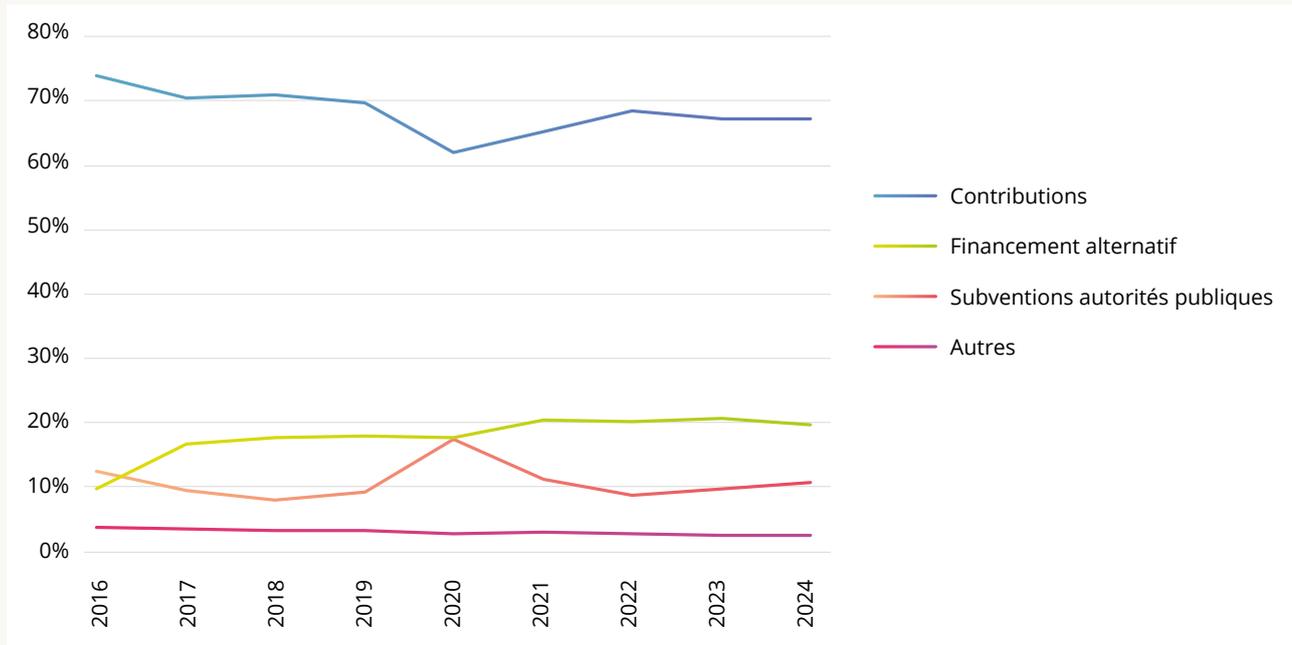
Renforcer le financement de la sécurité sociale

Depuis des années, la sécurité sociale est confrontée à un sous-financement. Pour répondre à tous les besoins en matière de protection sociale, un financement alternatif provenant du budget de l'État est de plus en plus devenu nécessaire. Alors qu'à l'origine, la sécurité sociale était un système relativement équilibré, nous avons assisté, au cours des 25 dernières années, à deux changements qui en compromettent fondamentalement le financement : la quote-part patronale à l'ONSS est en baisse constante (de +/-35% à 25% via le tax shift). Une diminution qui a coûté 4 milliards en 2023. En outre, de plus en plus de dérogations aux cotisations patronales sont accordées.

En bref, l'on constate un écart toujours plus grand entre ce qui devrait théoriquement être payé et ce qui l'est effectivement. Les recettes de la sécurité sociale ne cessent donc de diminuer.

Alors qu'il y a 30 ans, seuls 6% du budget de la sécurité sociale devaient être complétés par des financements alternatifs, ces derniers représentent aujourd'hui plus de 20%. Des ressources que le gouvernement ne peut donc pas utiliser dans d'autres domaines.

Financement de la sécurité sociale



Source : SPF Sécurité Sociale, 2023.

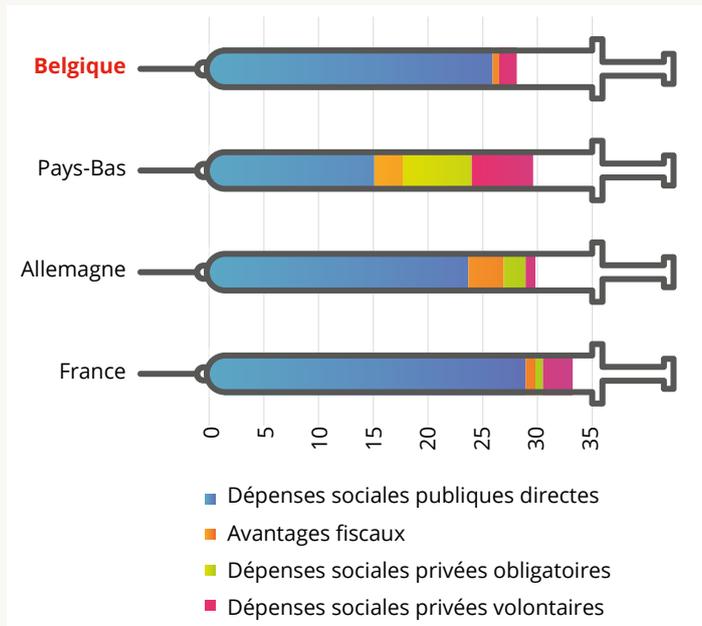


Pour obtenir une image correcte du coût de la politique sociale dans notre pays et le comparer objectivement avec les pays voisins, nous devons considérer l'ensemble des dépenses sociales belges, directes publiques et privées. En général, les gens ne considèrent que les dépenses publiques directes, ce qui place des pays comme la Belgique — avec un système de solidarité — dans une mauvaise posture par rapport à des pays comme, par exemple, les Pays-Bas avec une part importante de dépenses d'assurance privée obligatoire.

Nous faisons partie des pays dont les dépenses sociales sont les plus élevées. Néanmoins, le graphique ci-après montre que nos voisins dépensent plus pour la politique sociale si l'on prend en compte toutes les dépenses sociales.

Dépenses sociales totales par type de financement

Taille (en% PIB) des dépenses sociales totales par type de financement



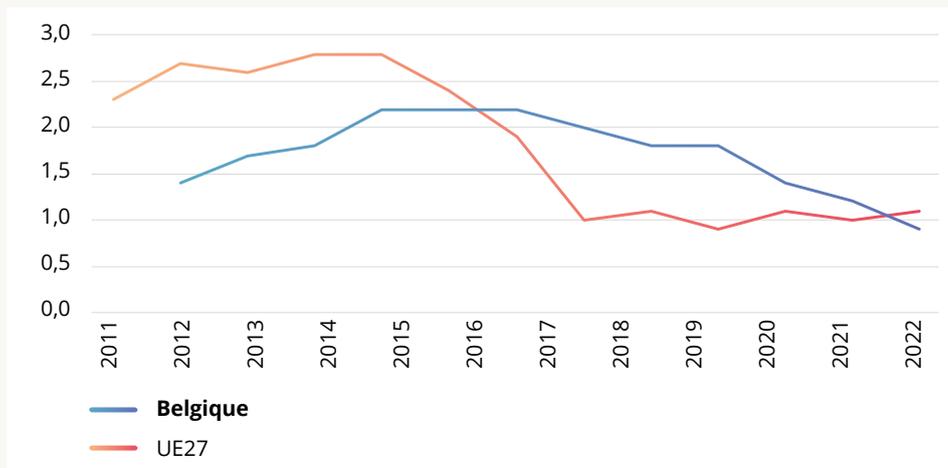
Source : Matthias Somers (2023), 'Les dépenses sociales belges en comparaison,' Minerva Paper 2023/05-fr.
Bruxelles : Denktank Minerva.

Accès inégal aux soins de santé

En 2022, la part des personnes de 16 ans ou plus dans une situation de « besoins en soins médicaux non satisfaits pour raisons financières au cours des douze derniers mois » s'élevait à 0,9% en Belgique. La moyenne UE 27 s'élève à 1,1%. La situation s'est améliorée entre autre grâce à la hausse de la norme de croissance des soins de santé*, ce qui a permis d'adopter des mesures favorables.

* Afin de faire face au vieillissement de la population, il faut faire progresser chaque année le budget du remboursement des soins de santé. Le gouvernement a donc fixé une norme de croissance annuelle pour ce budget. Chaque année, le budget est d'abord indexé et ensuite augmenté de la norme inscrite dans la loi. Et les coûts des soins de santé doivent rester dans cette enveloppe.

Report ou annulation de soins de santé pour raisons financières (en % de la population de 16 ans et plus)

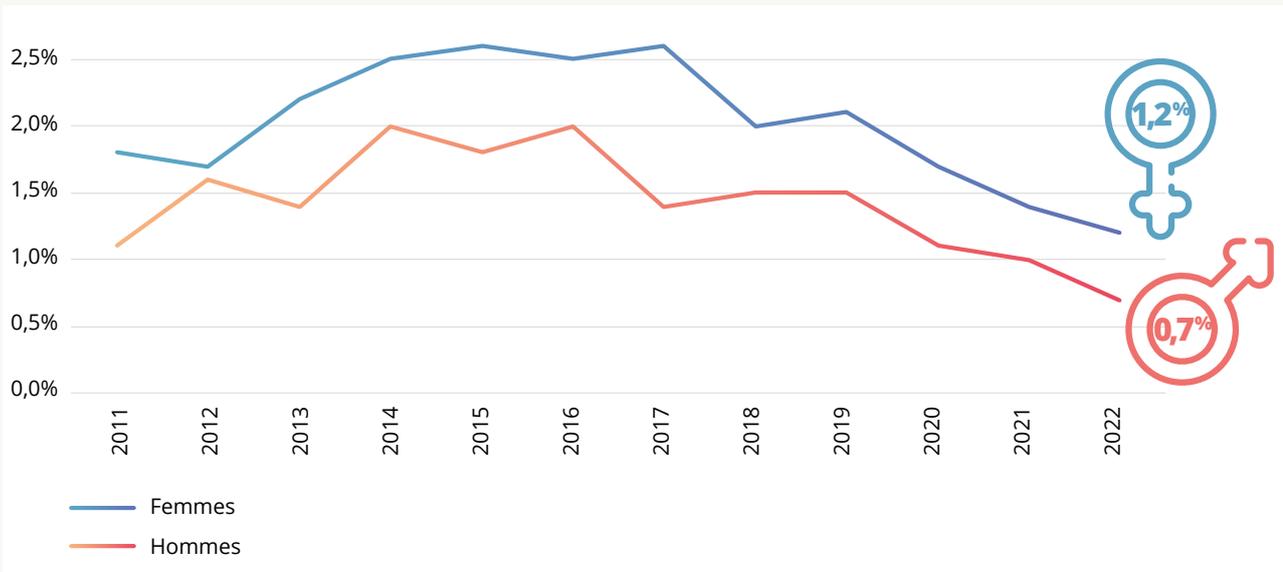


Source : Eurostat, 2023.

Une analyse plus détaillée montre que ce sont majoritairement les femmes qui doivent reporter des soins de santé pour raisons financières.



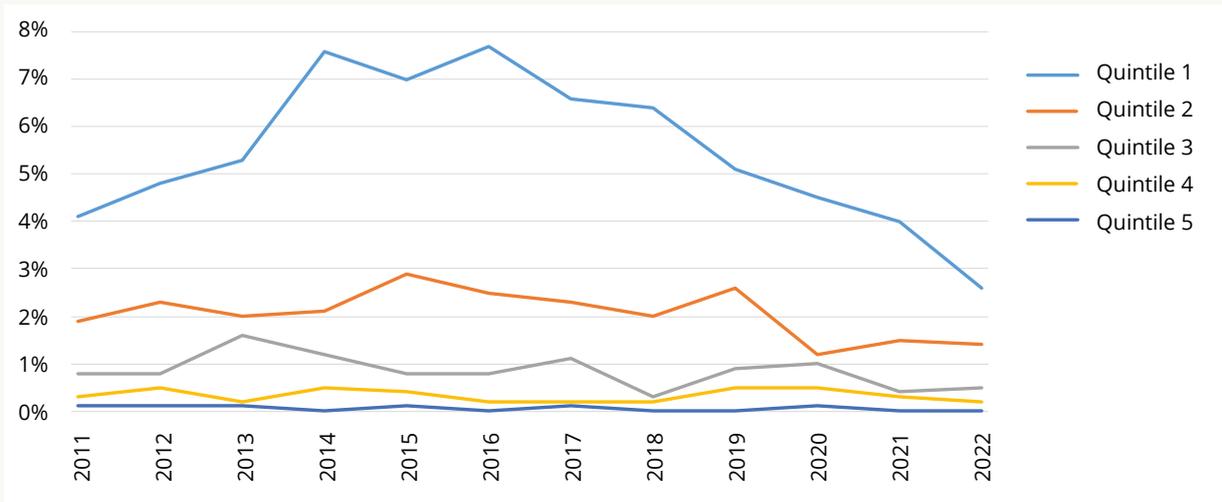
Report ou annulation de soins de santé pour raisons financières, selon le sexe



Source : Eurostat, 2023.

Si l'on compare cet indicateur par quintile de revenu, l'on constate que c'est principalement pour la classe moyenne (soit le deuxième et troisième quintile) que cette situation ne connaît pas d'amélioration. Pour le quintile de revenus le plus bas, l'accès aux soins de santé s'est amélioré depuis 2016. Cette amélioration est imputable à un ensemble de facteurs parmi lesquels la généralisation du tiers payant pour les plus fragilisés (les statuts BIM) en 2015 ; ensuite, depuis 2022, sa généralisation quel que soit le statut du patient (une mesure soutenue par les partis socialistes au gouvernement).

Report ou annulation de soins de santé pour raisons financières, selon le revenu



Source : Eurostat, 2023.

Revendications



La Sécurité sociale doit rester fédérale et continuer à être gérée de manière paritaire (employeurs et syndicats).

Concernant les soins de santé, il faut :

- les maintenir au sein de la sécurité sociale fédérale ;
- encourager une meilleure coopération entre les différents niveaux de pouvoir politique ;
- s'assurer que le patient occupe une place centrale tout au long du trajet de soins ;
- améliorer l'accès aux soins de santé et éliminer les inégalités.

Le financement de la sécurité sociale doit être renforcé. Notamment via :

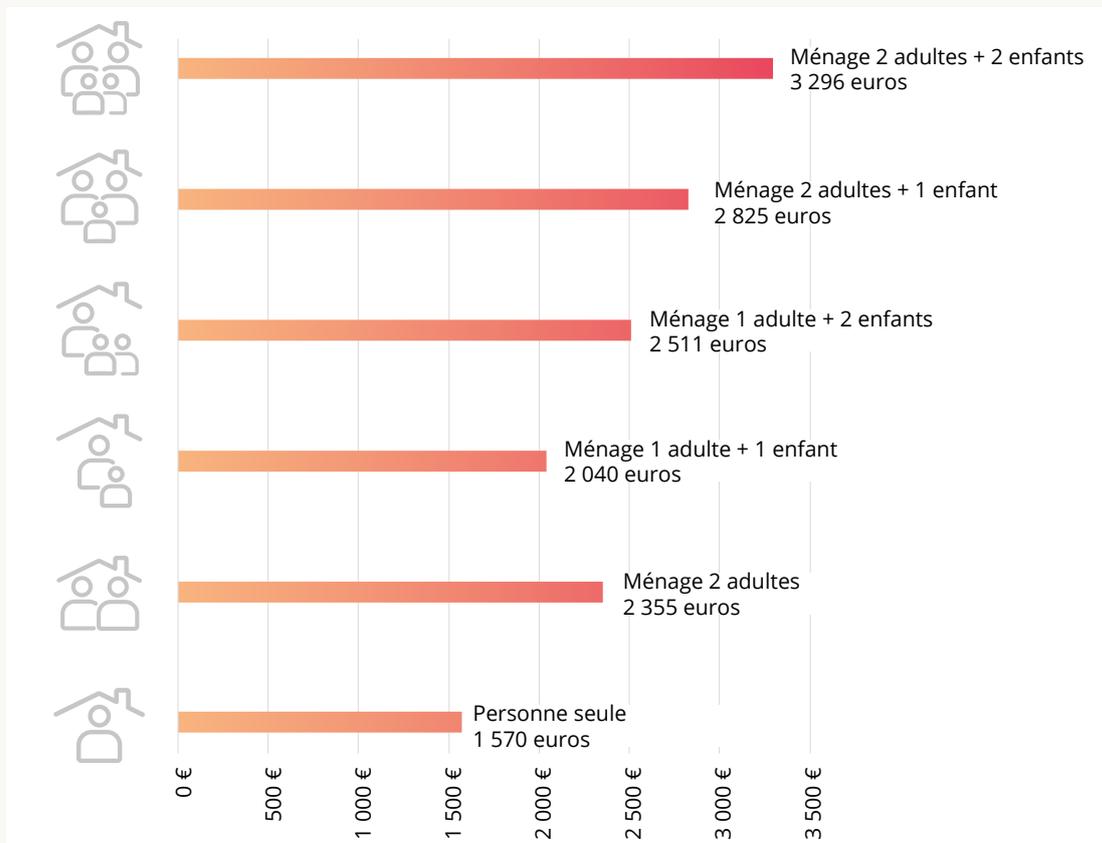
- la suppression des réductions de cotisations patronales qui ne contribuent pas de manière attestée à la création d'emplois supplémentaires ;
- une « dotation vieillissement » ;
- une cotisation sociale généralisée et progressive sur tous les revenus.

4 | Une meilleure protection contre la pauvreté



En 2023, le seuil de pauvreté pour un isolé s'élevait à 1 570 euros bruts par mois. Pour un ménage avec deux enfants, il était de 3 296 euros bruts par mois.

Seuil de pauvreté par type de ménages (mensuel brut)



Source : SPF Sécurité Sociale, 2023.



Selon Statbel — Enquête sur les revenus et les conditions de vie SILC 2022 — 13,2% des Belges courent un risque de pauvreté monétaire. Cela signifie que leur revenu total disponible est inférieur au seuil de pauvreté. Le seuil de pauvreté correspond à 60% du revenu médian et était de 1 366 euros pour les personnes seules en 2021 (indexé à 1 570 euros pour 2023). En comparaison avec la période pré-covid, à savoir l'année 2019, ce taux a diminué, il est passé de 14,8% à 13,2%.

Ajoutons que selon le rapport européen sur les dépenses des consommateurs 2023, 1 ménage belge sur 6 dépense chaque mois plus d'argent qu'il n'en gagne. En moyenne, les familles belges concernées sont « dans le rouge » à hauteur de 239 euros par mois.

Taux de risque de pauvreté monétaire en Belgique



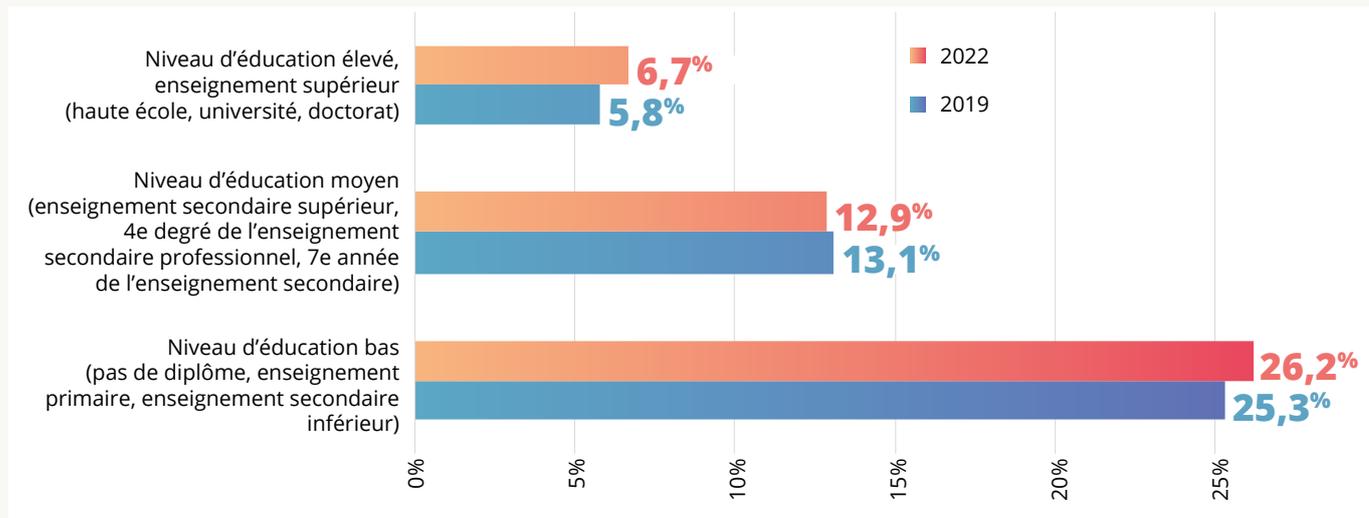
Source : Statbel, 2023.

Le taux de risque de pauvreté s'améliore mais « masque » des inégalités

Les données de Statbel ci-dessous montrent l'influence du niveau de formation sur le risque de pauvreté. En effet, en 2022, les personnes à niveau d'instruction élevé sont nettement moins vulnérables : 6,7% des personnes à niveau d'instruction élevé sont exposées au risque de pauvreté monétaire, contre 26,2% des personnes à niveau d'instruction faible. La situation s'est détériorée pour ce groupe de personnes (25,3% en 2019).



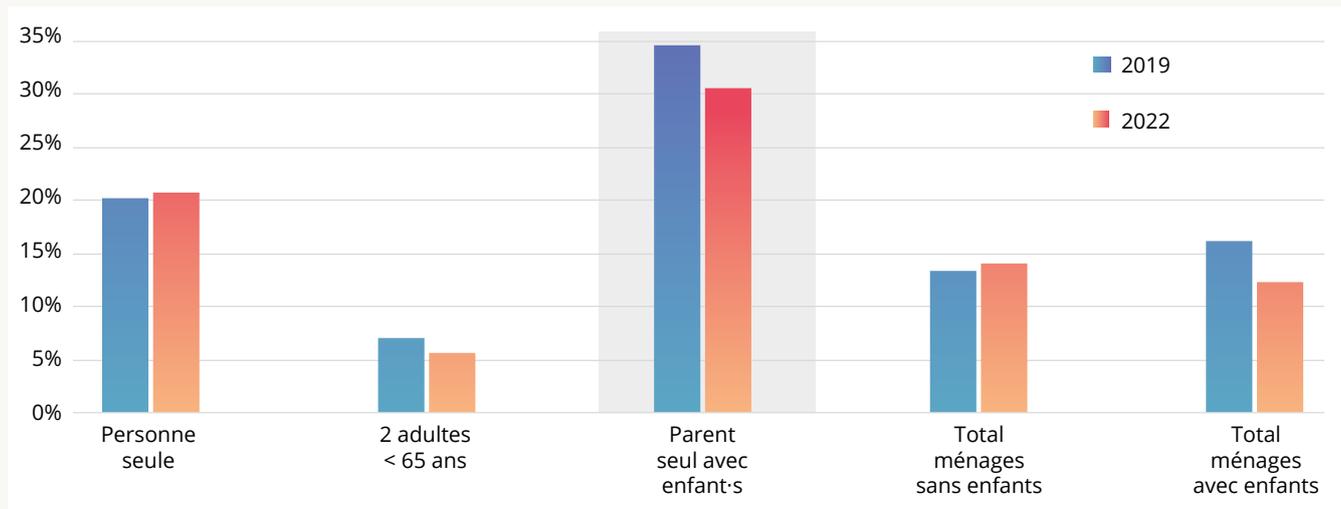
Risque de pauvreté monétaire selon le niveau d'études



Source : SPF Economie, 2023.

Il existe également une différence selon les types de ménages. Les familles monoparentales sont clairement le groupe le plus exposé. Leur taux de risque de pauvreté reste élevé malgré une légère amélioration entre 2019 et 2022 grâce à des mesures fédérales telles que le relèvement des allocations sociales dans le cadre de la liaison au bien-être et des aides supplémentaires des CPAS. Rappelons que les familles monoparentales concernent majoritairement des femmes, seules avec enfants. Toutefois, cette situation touche de en plus d'hommes qui assument des gardes alternées en cas de séparation.

Risque de pauvreté monétaire selon le type de ménage



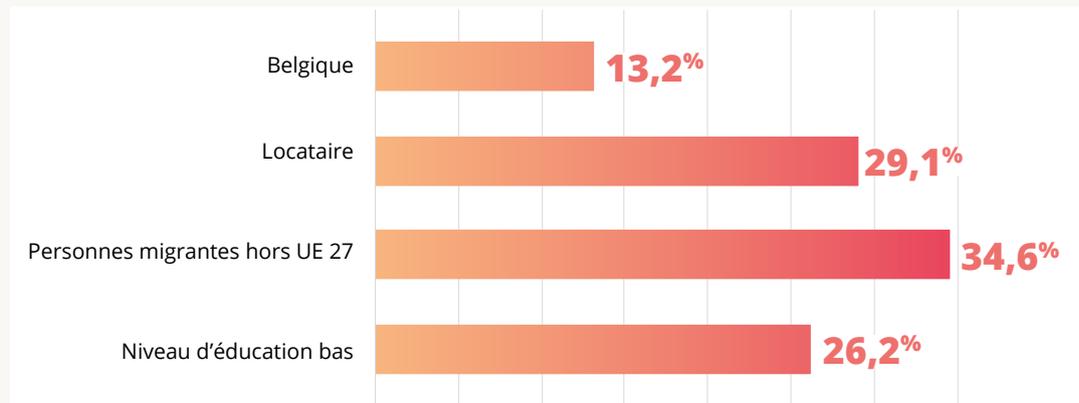
Source : SPF Economie, 2023.

Taux de risque de pauvreté, un indicateur à nuancer

Les chiffres officiels de la pauvreté indiquent une amélioration de la situation. Mais les chiffres globaux recouvrent des réalités bien différentes pour certains groupes sociaux qui sont plus exposés à la pauvreté (locataires, personnes migrantes, personnes avec un faible niveau d'éducation). Les acteurs de terrain belges en attestent, comme le réseau de lutte contre la pauvreté.



Taux de risque de pauvreté Les groupes les plus à risque



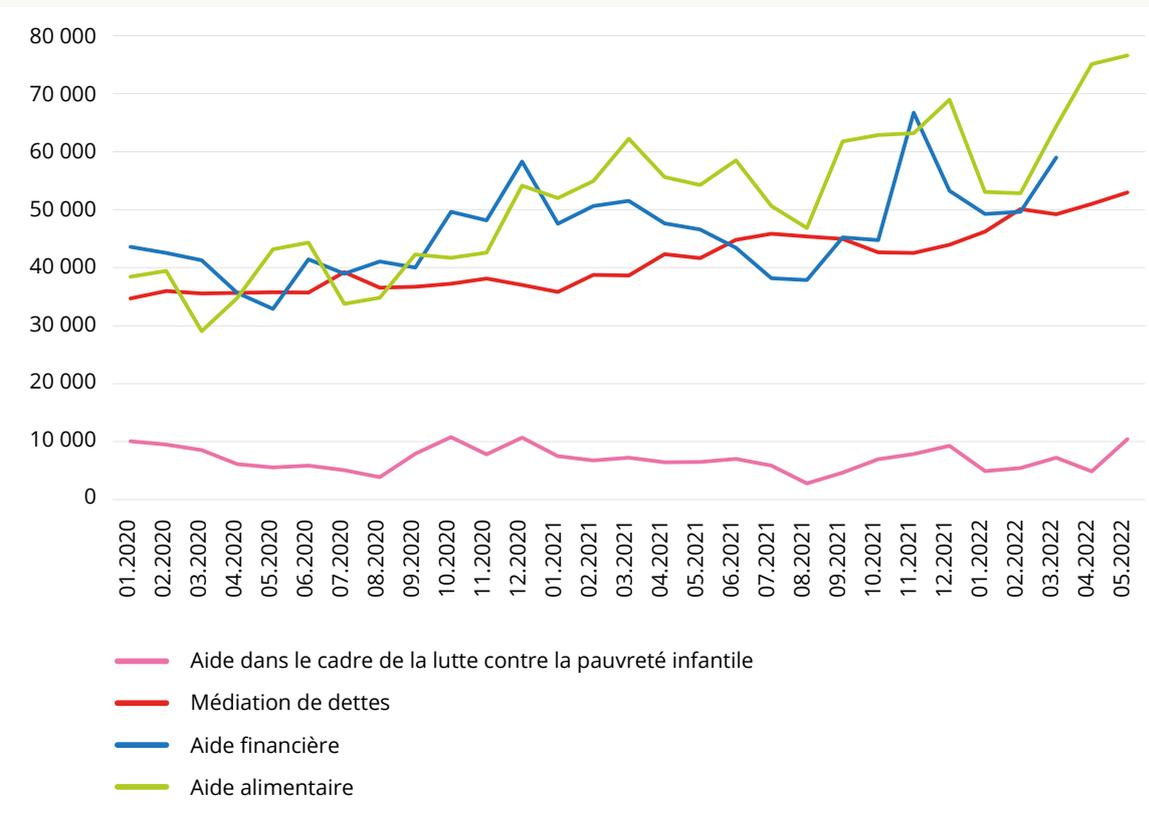
Source : Statbel, 2023.

En ce qui concerne l'indicateur de taux de risque de pauvreté monétaire, il convient de noter qu'il ne tient compte que des revenus et non des dépenses. Or, certains groupes ont vu leurs dépenses augmenter (frais énergétiques, frais alimentaires, loyers, etc.). Cela ne se reflète pas dans cet indicateur.



Selon les données issues des CPAS, l'aide à la médiation de dettes — qui connaît une tendance globale à la hausse depuis juillet 2020 — continue d'augmenter fortement depuis le début de l'année 2021. Cela s'explique par le fait que les réserves financières des personnes s'épuisent (en raison d'une diminution des revenus et/ou d'une augmentation des dépenses), ce qui se traduit par un endettement croissant. L'augmentation des dettes dues à la hausse des prix de l'énergie est une autre explication possible, tout comme la hauteur des loyers.

Aides sociales : types d'aides spécifiques



Source : SPP intégration sociale, Enquête CPAS, 2023.

Supprimer le statut « cohabitant »

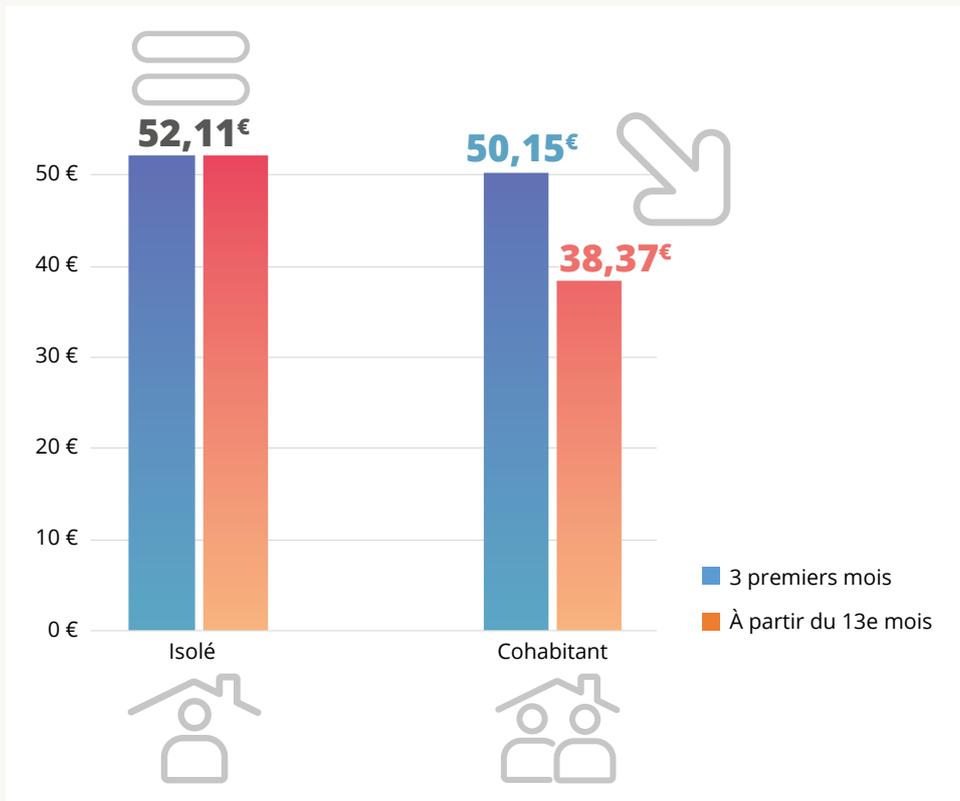
Le statut « cohabitant » a été inventé en 1981 pour des raisons budgétaires alors que le pays faisait face à une crise économique et que le nombre de chômeurs était beaucoup plus élevé. La catégorie des « non-chefs de ménage » est alors scindée en deux sous-catégories : les travailleurs vivant seuls (les isolé-es) et les cohabitant-es (principalement des femmes). Ce statut est particulièrement injuste et engendre de graves conséquences financières pour les allocataires sociaux (les malades, invalides, pensionné-es, chômeurs et chômeuses) qui voient leurs allocations « rabotées » par le simple fait de vivre sous le même toit.



Exemples concrets :

- ➔ Une personne en incapacité de travail qui est considérée comme cohabitante et qui perçoit des allocations minimales reçoit, à partir du 7^e mois d'incapacité, 207,48 euros de moins par mois qu'une personne isolée.
- ➔ Pour les cohabitant-es au chômage, les minima passent de 50,15 euros par jour (applicable durant les 3 premiers mois) à 38,37 euros à partir du 13^e mois, tandis que les minima applicables pour les isolé-es restent de 52,11 euros durant toute la durée du bénéfice des allocations. Le différentiel est de 13,74 euros par jour, et donc de 357,24 euros par mois ! Les cohabitant-es perçoivent donc 997,62 euros/mois, à partir du 13^e mois, soit 368,38 euros de moins que le seuil de pauvreté pour une personne seule (1 366 euros) !

Minima allocations chômage (en euros par jour)

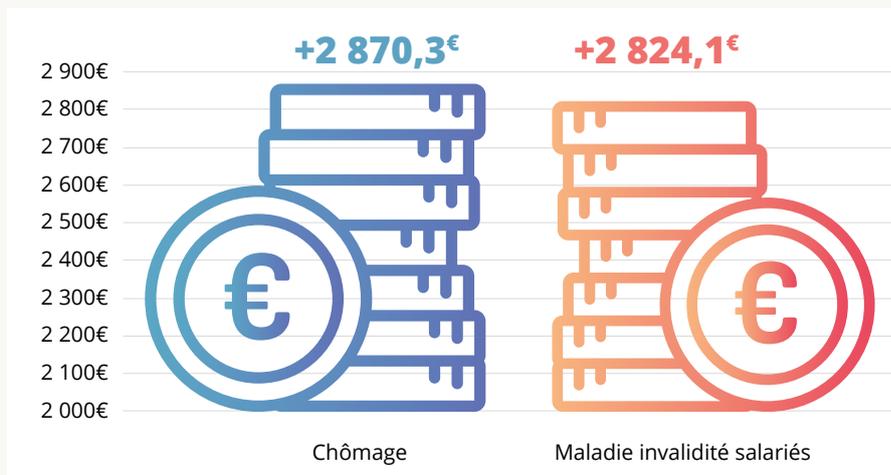


Source : SPP intégration sociale, Enquête CPAS, 2023.

En octobre 2023, la Cour des Comptes a évalué l'impact budgétaire de l'alignement des allocations « cohabitant-es » sur toutes les allocations (sécurité sociale et assistance sociale) pour personnes isolées. Selon ces calculs, l'opération coûterait 1,86 milliard d'euros et bénéficierait à 584 000 personnes. Pour la FGTB, la suppression de ce statut représenterait une avancée sociale majeure. La Cour des comptes a estimé que chaque bénéficiaire recevrait en moyenne 3 100 euros bruts en plus par an. Cette mesure profiterait surtout aux bénéficiaires du revenu d'intégration sociale, tout en ayant un impact positif sur notre économie, via le soutien à la consommation intérieure.

Montants supplémentaires par an en cas de suppression du statut de cohabitant (1)

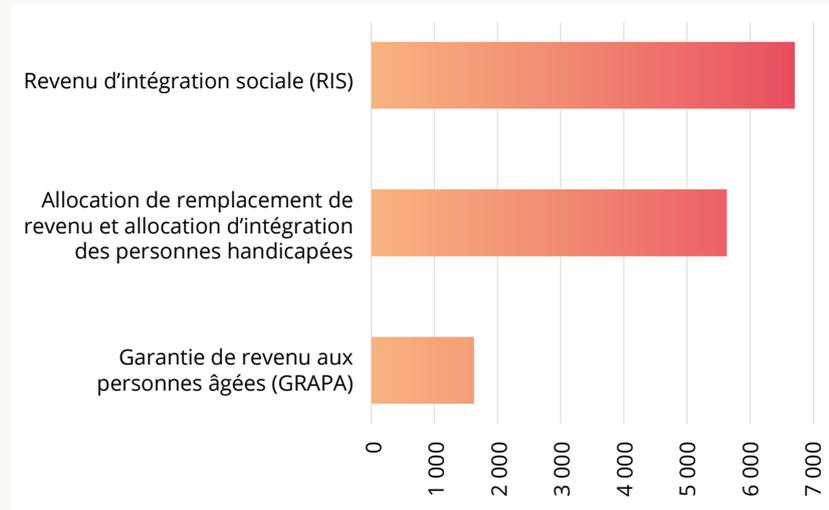
(montant moyen par bénéficiaire en euros par an)



Source : Cour des Comptes, 2023.

Montants supplémentaires par an en cas de suppression du statut de cohabitant (2)

(montant moyen par bénéficiaire en euros par an)



Source : Cour des Comptes, 2023.



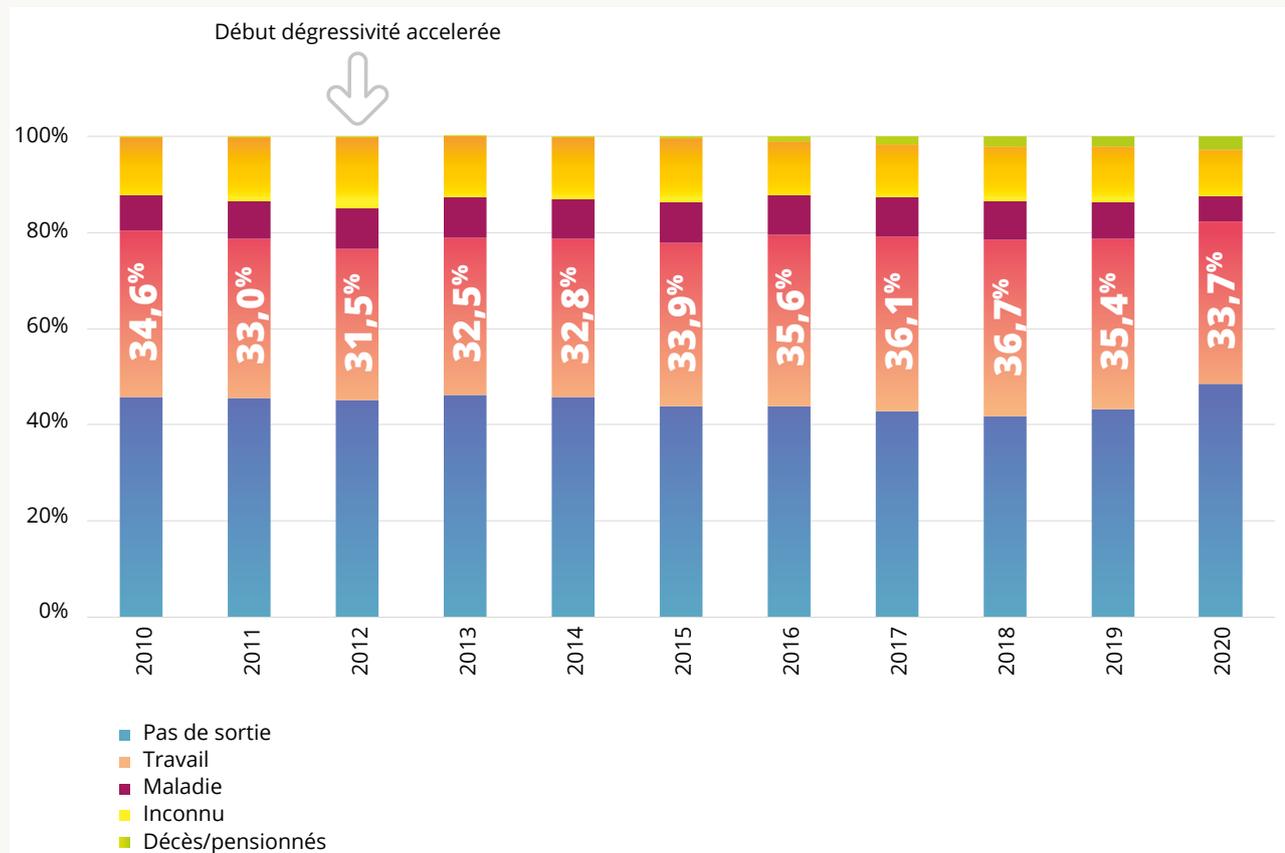
À titre de comparaison, les subsides accordés aux entreprises belges s'élèvent à plus de 9 milliards d'euros par an. La suppression du statut de cohabitant représente une partie minime de ce montant et améliorerait le quotidien d'un demi-million de personnes !

Dégressivité des allocations de chômage = pauvreté accélérée

La dégressivité des allocations de chômage est inefficace. Elle est surtout synonyme de pauvreté accélérée. En 2022, dix ans après la mise en œuvre de la dégressivité accélérée, l'ONEM a procédé à une évaluation. Cette étude conclut qu'« il n'existe aucune preuve de l'impact quantitatif de la réforme sur les transitions vers l'emploi ». En d'autres termes, la dégressivité accélérée n'a pas accéléré la mise à l'emploi des chômeurs. Si des personnes sont entrées sur le marché du travail, c'est grâce à l'amélioration du contexte économique. De plus, l'ONEM constate que les sorties du chômage sont étroitement liées à un effet saisonnier (à la demande de main-d'œuvre) et n'est pas calqué sur les étapes correspondant aux phases dégressives des allocations. Quelques mois auparavant, une étude de l'OCDE constatait qu'il n'existe aucune corrélation entre la dégressivité des allocations de chômage et le retour à l'emploi.



Évolution des sorties du chômage vers l'emploi entre 2010 et 2020



Source : ONEM, 2022.

Les métiers considérés en pénurie : une réalité à nuancer



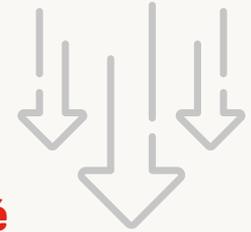
Parallèlement à ce débat, certains prétendent que la dégressivité accrue est une solution à la question des « métiers considérés comme étant en pénurie ». Ce sont des métiers pour lesquels il existe des difficultés de recrutement. Différentes analyses (de l'ULB-DULBEA, de la Cour des comptes et du VDAB, FOREM) donnent un éclairage intéressant sur ce phénomène multifactoriel.

Sans nier que certains employeurs éprouvent des difficultés à recruter du personnel, il ressort de différentes études du FOREM et du VDAB que les conditions de travail (type de contrat, régime de travail, salaire, statut, horaire, difficultés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, distance par rapport au lieu de travail, pénibilité, cadre de travail...) et de recrutement proposés pour ces métiers constituent un facteur déterminant dans l'existence de la tension, voire de la pénurie. Cette étude souligne également qu'il y a une disproportion entre exigences patronales (en termes d'expérience, de connaissance des langues, de détention du permis ou d'un véhicule) et conditions de travail. Ces critères peuvent bien entendu avoir leur raison d'être pour certaines fonctions, mais sont clairement injustifiés pour de nombreuses autres et constituent des freins en incitant les candidats potentiels à ne pas postuler ou à ne pas accepter l'emploi proposé.

Certaines filières d'études dans l'enseignement n'attirent pas suffisamment de jeunes, souvent en raison d'un manque de connaissance des professions ou de l'image négative de certains secteurs. De plus, certains secteurs n'anticipent pas à temps les changements dus aux transitions (climat, numérisation, ...).

Ces résultats confirment que la piste de la dégressivité accrue pour pousser les travailleurs vers les métiers considérés comme en pénurie ne fonctionne pas. Ces politiques aboutissent à une aggravation de l'exclusion, de la pauvreté et des inégalités. Il faut développer des politiques d'emploi, de formation et d'accompagnement de qualité, non répressives et axées sur la confiance.



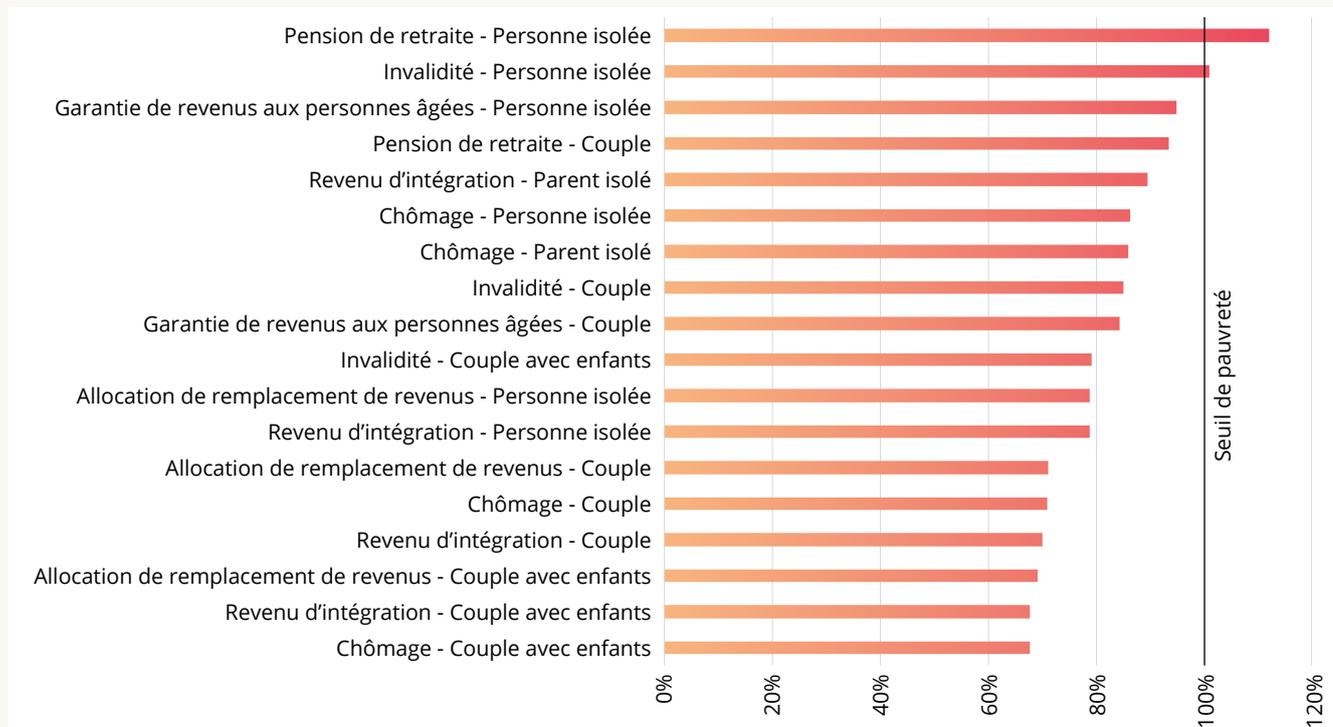


La majorité des minima sociaux sous le seuil de pauvreté

90% des minima sociaux sont inférieurs au seuil de pauvreté depuis des années. Le refus des employeurs de les améliorer est consternant. Signalons toutefois qu'en l'absence de la liaison au bien-être* des allocations sociales, le décrochage par rapport à l'évolution des salaires aurait été encore plus important. Pour la FGTB, les allocations sociales doivent non seulement être une assurance permettant de garder un revenu digne en cas de maladie, chômage, vieillesse, ... Mais elles doivent aussi impérativement protéger les citoyens contre la pauvreté. Il est donc fondamental de rehausser ces minima sociaux au-dessus du seuil de pauvreté. La lutte contre la pauvreté doit être une priorité absolue. Cela passe notamment par la suppression du statut « cohabitant ».

* L'ajustement à la croissance de la protection sociale consiste à augmenter les prestations tous les deux ans en plus des indexations afin d'éviter de creuser l'écart entre les salaires et les prestations. Cela se fait après un accord entre les partenaires sociaux.

Les minima sociaux exprimés en pourcentage des seuils de pauvreté



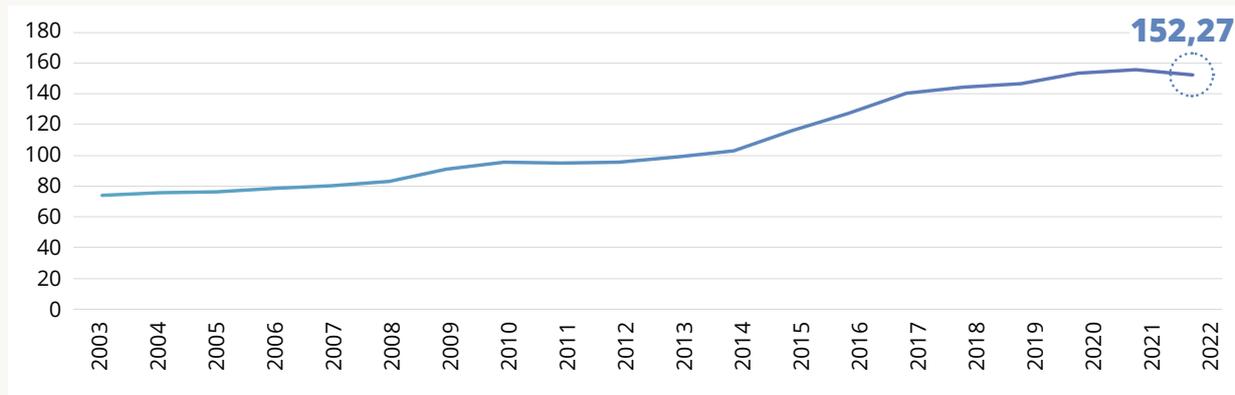
Source : SPF Sécurité Sociale, 2023.

Le revenu d'intégration sociale, le dernier filet de protection

En 2022, une moyenne mensuelle de 152.275 personnes bénéficiaient d'un revenu d'intégration sociale (RIS) en Belgique. Sur le long terme, ce chiffre est en hausse constante. Notons que depuis 2021, on observe une légère baisse, qui s'explique probablement par la reprise économique post-covid. En outre, au plus fort de la crise covid, les CPAS ont joué le rôle d'amortisseur social, en aidant notamment des bénéficiaires non habituels des CPAS (travailleurs, personnes âgées, etc.).

Bénéficiaires du RIS

(en milliers de personnes, nombre moyen mensuel)



Source : indicator.be, bureau fédéral du plan, 2023.

Revendications



La FGTB revendique prioritairement la suppression du statut de cohabitant pour les allocations de chômage et d'incapacité de travail, et l'individualisation des droits sociaux qui est aussi une mesure fondamentale de justice sociale et d'égalité entre les femmes et les hommes. En matière de sécurité sociale, ceci se traduira par l'octroi aux cohabitants des mêmes indemnités auxquelles ont droit les isolés.

La FGTB revendique que tous les minima en sécurité sociale soient relevés à au moins 10% au-dessus du seuil de pauvreté. Les allocations de chômage dégressives n'ont pas montré leur efficacité, bien au contraire, elles créent de la pauvreté. La dégressivité doit être supprimée.

La FGTB revendique aussi :

- la poursuite de l'augmentation du salaire minimum
- l'augmentation de l'offre de travail dans l'économie sociale
- des efforts sur le marché locatif social
- l'élargissement du tarif social de l'énergie
- l'élargissement de l'offre de services de garde d'enfants à des prix abordables

5 | La sécurité sociale doit mieux garantir le niveau de vie



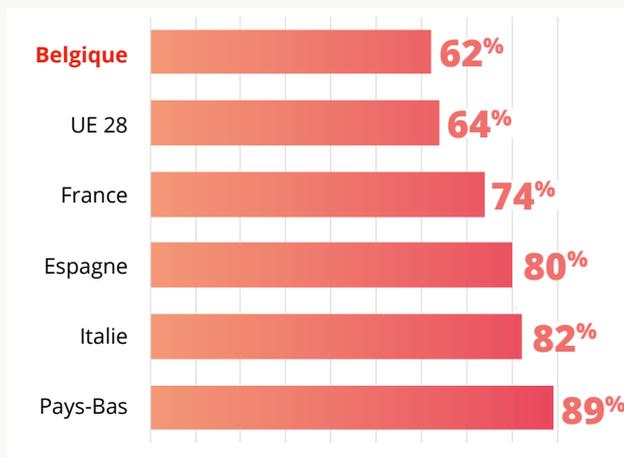
Les pensions sont trop basses... malgré des avancées ces dernières années

Les pensions ont connu quelques avancées, dont le relèvement de la pension minimum à partir de 2021. Mais il reste encore des progrès à réaliser. Les pensions légales varient d'un pays à l'autre. Selon l'OCDE, dans les pays de l'UE, le taux de remplacement est en moyenne de 64%. Il exprime le pourcentage de revenu que représente la pension, par rapport au revenu perçu en tant que travailleur actif. Cet indicateur est utilisé pour mesurer un système de retraite.



En haut de l'échelle se trouvent l'Italie, l'Espagne, la France et les Pays-Bas. En Belgique, le taux net de remplacement des pensions s'élève en moyenne à 62%. Cela signifie concrètement qu'une fois à la pension, le travailleur perd en moyenne 40% de son revenu. La pension légale, dans le secteur privé, ne garantit donc pas actuellement le maintien du niveau de vie après le départ à la pension. Cet indicateur ne tient pas compte non plus de la perte des avantages extra-légaux.

Taux de remplacement net des pensions



Source : OCDE, 2023.

Signalons que les Pays-Bas ont un taux net de remplacement très élevé qui s'explique par la présence d'un régime de pension privé qui prévoit une participation quasi obligatoire. Ce système comporte de nombreux risques. Par exemple, le système de pension privé des Pays-Bas a fait faillite en 2009, suite à la crise financière, et des milliers de pensionnés y ont perdu des plumes. La FGTB se bat pour le renforcement du premier pilier de pension (la pension légale). C'est pourquoi généraliser le deuxième pilier de pension (systèmes de pensions sectoriels et d'entreprises) n'est pas une priorité pour la FGTB. Bien que ces systèmes de pensions soient de plus en plus fréquents, ils sont inégalitaires et coûtent très cher à la collectivité, comme l'a souligné la Cour des Comptes.

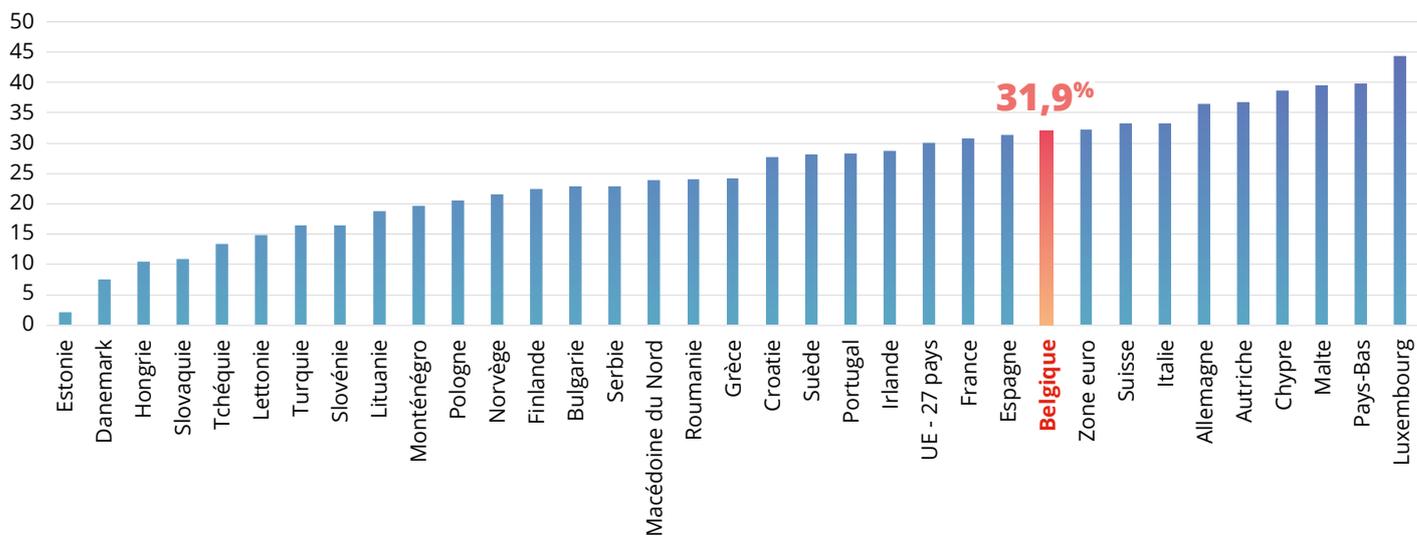
Revaloriser la pension légale est indispensable afin d'assurer un niveau de vie décent à tous les pensionnés et toutes les pensionnées.

Les inégalités sur le marché du travail se traduisent aussi dans le montant de la pension. En effet, une fois l'heure de la retraite arrivée, les femmes touchent des pensions inférieures à celles des hommes. La revalorisation de la pension des femmes est une priorité pour la FGTB. Cela passe par la prise en compte des différences de carrières et de conditions de travail dans le calcul.



Écart de pension entre hommes et femmes

par groupe d'âge en % (65 ans et plus)



Source : Eurostat, 2023.



Après leur vie active, les travailleurs et travailleuses devraient être à l'abri de la pauvreté. Or, cela est loin d'être le cas. Le taux de risque de pauvreté des pensionnés est supérieur au taux de risque de pauvreté de la population totale.

Il convient de nuancer cet indicateur car, d'une part, le calcul du taux de risque de pauvreté (des +65 ans, mais aussi de la population générale) tient compte uniquement du revenu. Et pas de l'épargne, ni du patrimoine, ni de la possession ou non d'un logement. Les pensions complémentaires ne sont pas non plus prises en compte. D'autre part, l'indicateur ne tient pas compte non plus de l'augmentation des dépenses, comme le coût du séjour dans un établissement de soins de longue durée ou en maison de repos.

Une amélioration de la situation des pensionnés a été constatée entre 2012 et 2018. Selon le Réseau Belge de Lutte contre la Pauvreté, cette évolution est due à des minima de pension plus élevés et à l'augmentation du nombre de femmes qui se sont ouverts des droits à la pension.

Évolution du taux de risque de pauvreté des 65 ans et plus versus population totale



Source : Bureau fédéral du plan, 2023.

L'espérance de vie sans incapacité n'est pas identique pour tous

Les données démontrent une grande inégalité en matière d'espérance de vie sans incapacité, selon le niveau d'éducation. En moyenne, un jeune de 25 ans peu qualifié vit encore 37 ans en bonne santé, contre 47 ans pour un jeune ayant une formation longue, soit un écart de plus de 10 ans. En effet, le niveau d'étude conditionne le type d'emploi que les travailleurs vont exercer durant leur vie active.



Espérance de vie sans incapacité des hommes à 25, 50 et 65 ans, par niveau d'instruction



Source : www.belgiqueenbonnesante.be, 2011, dernières données disponibles.

Revendications



L'âge légal de la pension doit être ramené à 65 ans. Après une carrière de 40 ans, chacun-e doit avoir droit à une pension complète. La pénibilité du travail doit être davantage prise en compte. Celles et ceux qui y sont exposé-es durant leur carrière doivent pouvoir partir à la pension plus tôt, sans subir de perte de revenus. Par ailleurs, il faut :

- ③ relever les plafonds salariaux sur lesquels sont calculées les allocations sociales ;
- ③ faire évoluer le taux de remplacement des pensions légales pour atteindre 75%, comme c'est déjà le cas pour les pensions au taux « ménage » ;
- ③ continuer à assimiler les périodes de crédit-temps et d'accidents de la vie (maladie et chômage) pour le calcul de la pension.

6 | Redistribuer les richesses de manière plus équitable

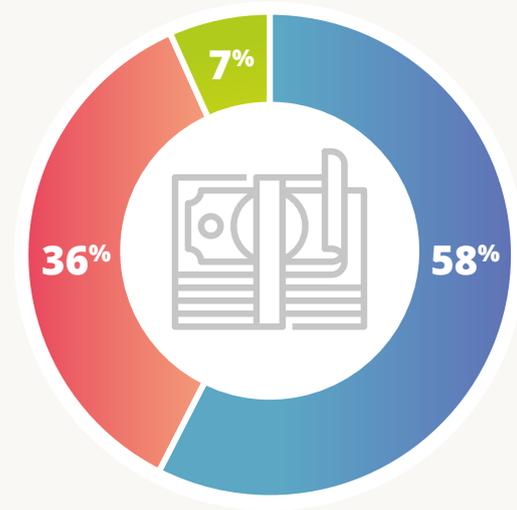


La richesse des Belges reste une inconnue majeure. En l'absence d'un outil statistique performant, nous n'avons pas de vue sur l'inégalité des richesses. Toutefois, nous savons d'après les estimations que la Belgique n'est pas un paradis en matière d'égalité. Des années d'érosion de l'impôt sur les sociétés et d'octroi de niches fiscales ont eu pour conséquence que le patrimoine est à peine taxé par rapport aux revenus du travail.

Part des actifs par classe d'actifs

Les grands patrimoines belges restent sous les radars

Commençons par un aperçu de l'inégalité des richesses en Belgique. Ce n'est pas rien : les 10% les plus riches de Belgique possèdent 58% de la richesse totale, soit davantage que les 90 autres pourcents des Belges. Ce ne sont pas des chiffres dont un pays peut s'enorgueillir. Et c'est sans compter la richesse cachée dans les paradis fiscaux.



Part des **10% les plus riches** dans le patrimoine total

Part de la **richesse D6-D9** (classe intermédiaire)

Part des **50% les plus pauvres** dans le patrimoine total

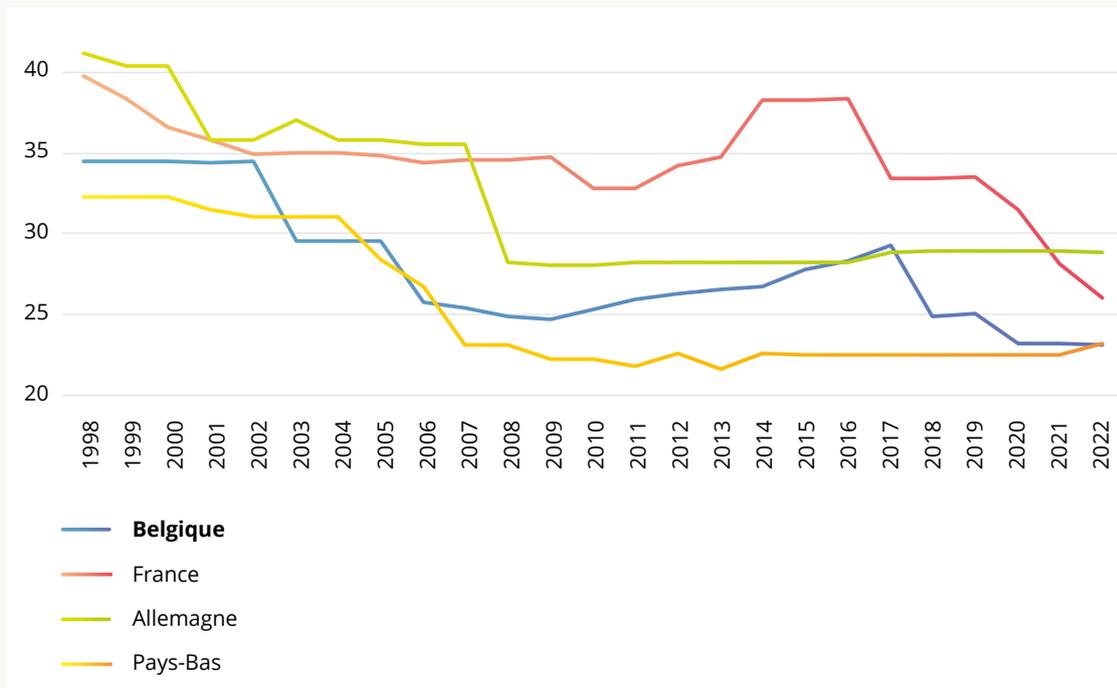
Source : BNB, rapport annuel 2022.

Fiscalité des entreprises : une contribution moindre malgré des bénéfices en hausse

Dans notre société, chacun est censé contribuer à la collectivité selon ses moyens. Or, depuis 25 ans, on constate partout en Europe, et donc aussi en Belgique, que la contribution des entreprises n'a cessé de diminuer. Par exemple, le taux effectif de la taxe professionnelle* a baissé de plus de 10%. Cela signifie évidemment une ponction sur les finances de l'État, d'autant plus que si l'on y ajoute la baisse des cotisations à la sécurité sociale (voir chapitre 5), il en résulte un trou budgétaire.



Impôt des sociétés effectif (indice fiscal de Mannheim)*



Source : <https://www.zew.de/mannheim-tax-index>, Leibniz Centre for European Economic Research in Mannheim.

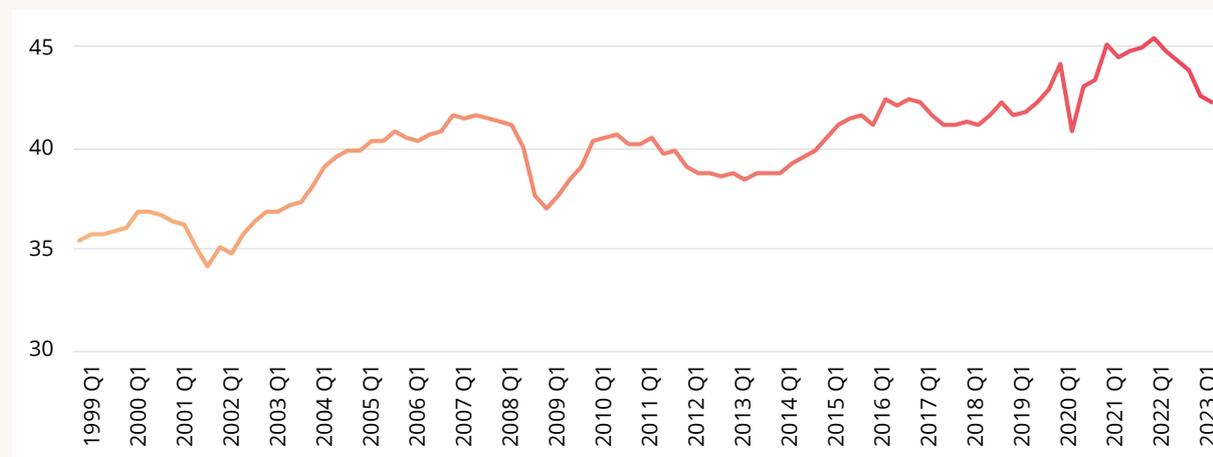
* On parle ici de l'indice fiscal de Mannheim, établi pour le compte de la Commission européenne, qui combine l'impôt effectif sur le revenu des sociétés, les précomptes (im)mobiliers et l'impôt sur la fortune. Il s'agit donc des impôts prélevés sur un projet d'investissement fictif et sur les bénéfices qui en découlent. Au cours des 25 dernières années, ce taux d'imposition effectif a diminué de plus de 10%.

Toutefois, ces dernières années, nous avons assisté à une forte augmentation des marges bénéficiaires des entreprises (avant impôts). La marge bénéficiaire est ce qui reste du chiffre d'affaires en tant que bénéfice après déduction de tous les coûts d'exploitation. Cette tendance peut être observée dans différents secteurs.



Marges bénéficiaires des entreprises en Belgique

En tant qu'indicateur de la marge bénéficiaire, l'excédent brut d'exploitation est comparé à la valeur ajoutée de l'entreprise (en %). Brut signifie : sans tenir compte des amortissements.

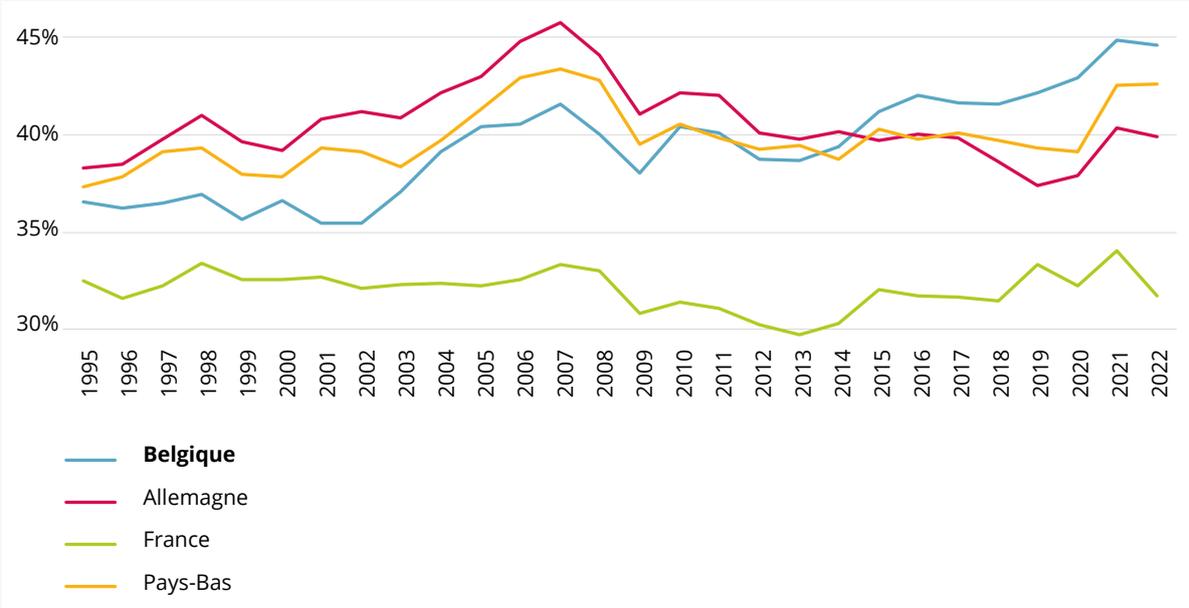


Source : BNB, 2023.

Par rapport aux pays voisins, les marges bénéficiaires belges sont particulièrement élevées : il n'y a qu'aux Pays-Bas qu'elles dépassent de peu les 40%.



Marges bénéficiaires en Belgique et dans les pays voisins



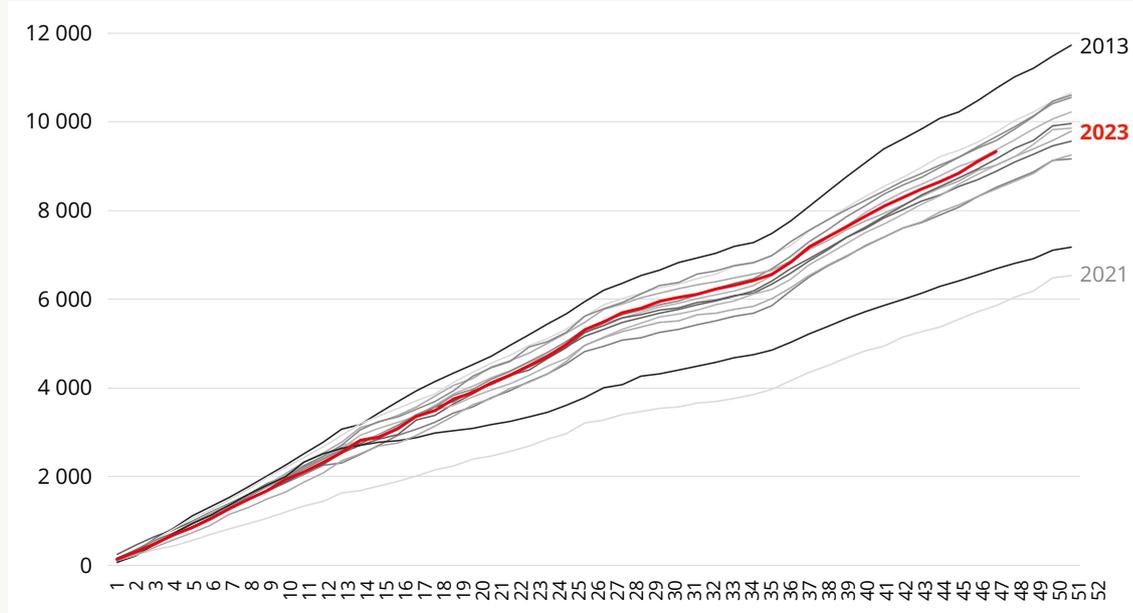
Source : Eurostat, 2023.

Contrairement aux discours alarmistes des patrons, les faillites n'ont pas augmenté de manière exceptionnelle. Alors que les années covid '20 et '21 constituaient une exception, 2023 marque un retour à la normale. Notons que cet indicateur est cumulatif au fil des semaines.



Évolution du nombre de faillites

depuis 2010, par semaine, cumulatif



Source : SPF Economie, 2023.

Revendications



Notre revendication est claire : les grosses fortunes doivent contribuer de manière plus équitable, via un impôt annuel progressif (de 0,5% à 2%) sur la fortune à partir d'un million d'euros (hors habitation propre et unique). Un cadastre des fortunes doit donc être établi.

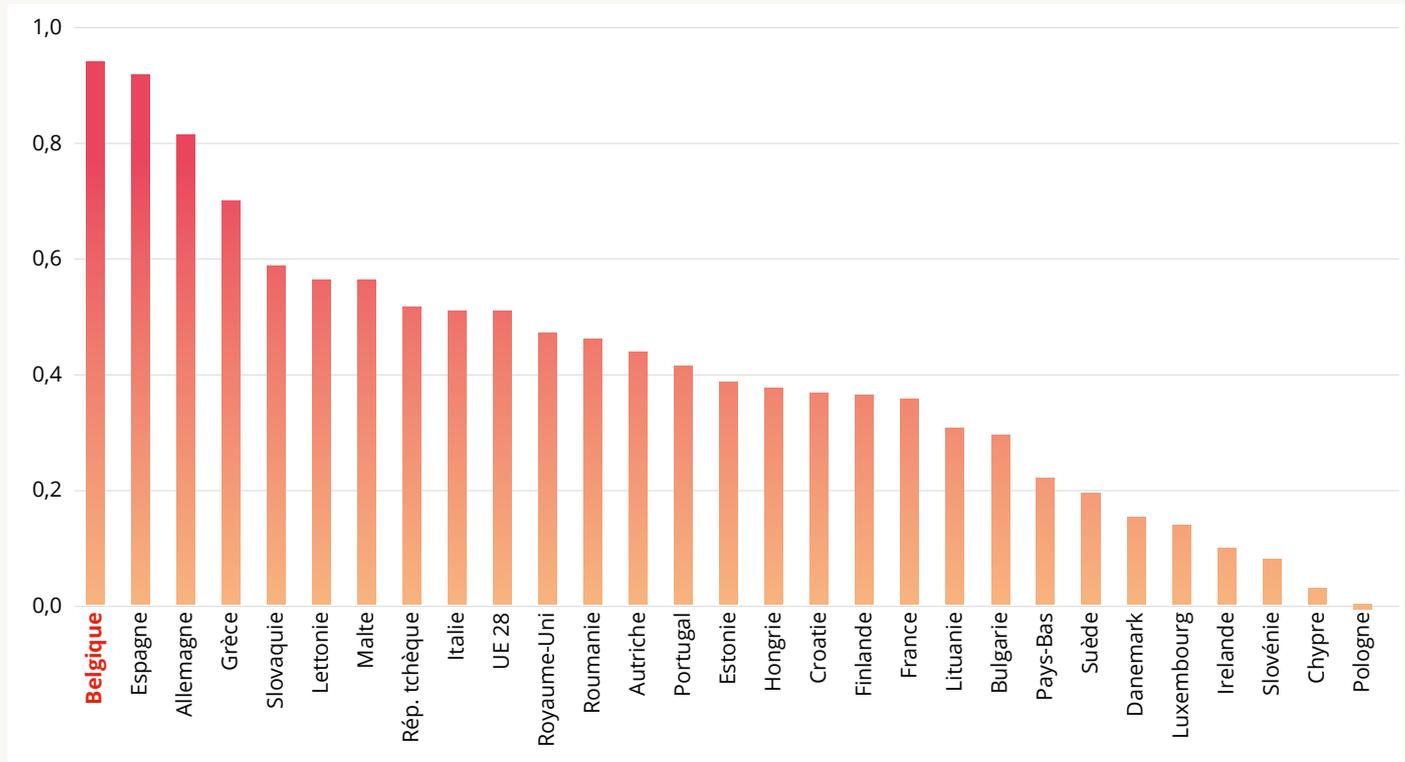
- Toutes les entreprises doivent payer un impôt sur les bénéfices de 25% et de 35% pour les surprofits.
- L'impôt des personnes physiques doit être plus progressif de façon à ce que les bas salaires soient moins taxés et que les hauts salaires le soient davantage. Il faut donc réintroduire les tranches d'imposition de 52,5 et 55% sur les plus hauts revenus.
- Mettre fin à la concurrence entre les travailleuses et travailleurs en termes de cotisations sociales et fiscales (par exemple, les flexi-jobs).
- Œuvrer à la globalisation des revenus pour le calcul de l'impôt.

7 | Climat et justice sociale



La transition climatique offre des opportunités. Par exemple, des milliers d'emplois peuvent être créés dans les secteurs liés à la transition. La Belgique semble disposer d'un énorme potentiel dans ce domaine. Selon le rapport d'Eurofound (février 2019), ces bons résultats s'expliquent notamment par le potentiel d'investissements dans l'efficacité énergétique, ce qui stimulerait l'emploi dans les secteurs liés à ces activités (construction mais aussi industries, services).

Impact de la transition climatique sur l'emploi, par pays, à l'horizon 2030 (en % de hausse d'emploi)



Source : Eurofound, 2019.

Ce constat est confirmé par un rapport fédéral* publié en juin 2023, qui ajoute que l'incidence de la transition climatique sur l'emploi varie selon les secteurs. Dans certains d'entre eux, cette transition entraînera la disparition d'emplois. Mais elle provoquera aussi la transformation d'emplois existants et la création de nouveaux emplois. De plus, ce rapport souligne que la transition climatique, moyennant un cadre approprié, sera aussi positive pour l'emploi des personnes moyennement qualifiées.

Au total, la transition climatique devrait influencer les emplois de secteurs qui représentent près de la moitié de l'emploi en Belgique : 25% seront directement impactés, 20% indirectement.

* Rapport fédéral sur l'incidence de la transition climatique sur le marché du travail, juin 2023, <https://climat.be/actualites/2023/rapport-federal-sur-l-incidence-de-la-transition-climatique-sur-le-marche-du-travail>

Impact de la transition climatique sur les emplois



55% Pas d'impact

25% Impact **direct**

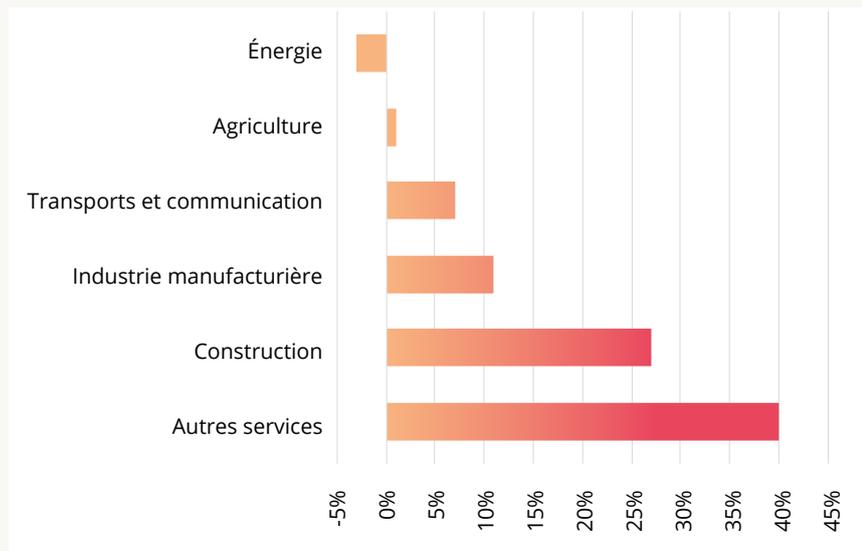
20% Impact **indirect**

Source : climat.be, 2023.

Les secteurs des services et de la construction devraient connaître les plus fortes hausses d'emplois d'ici à 2030, suivis par l'industrie manufacturière, les transports et les communications, et enfin l'agriculture. Le secteur de l'énergie pourrait connaître une légère perte nette d'emplois. Récemment, certains secteurs ont pris des initiatives pour développer la concertation sociale sectorielle et d'entreprises sur la transition énergétique (ex. : la chimie et le pétrole).

Impact sur l'emploi de la transition

vers une économie à faible intensité de carbone dans les secteurs belges



Source : climat.be, 2023.



Le rapport fédéral souligne l'importance d'un cadre de soutien adéquat, afin que la transition climatique puisse avoir une incidence positive nette sur l'emploi en Belgique. Un des principaux enjeux de cette transition est la question des compétences.

Ce rapport met l'accent sur 5 priorités pour soutenir cette transition :

- ➔ attirer les travailleurs actuels et potentiels vers des emplois liés à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone ;
- ➔ fournir aux étudiants et aux professeurs les connaissances et les compétences nécessaires à la transition climatique ;
- ➔ soutenir la requalification et l'amélioration des compétences des travailleurs dans le domaine du climat ;
- ➔ garantir des conditions de travail décentes pour les emplois liés à la transition climatique ;
- ➔ renforcer la coopération entre les acteurs (à tous les niveaux de gouvernement, privés et publics).

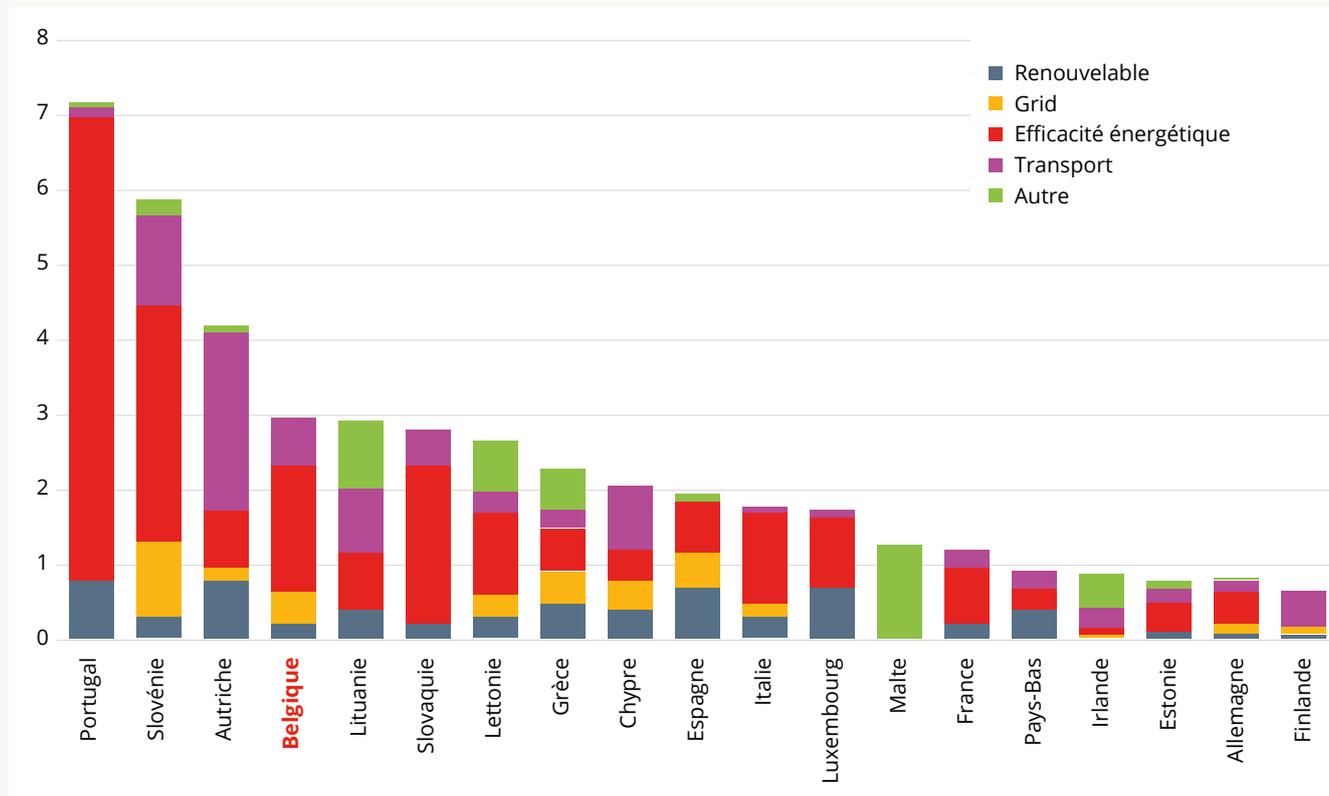
Besoin d'investissements

Comme indiqué plus avant, la Belgique dispose d'un énorme potentiel en termes d'emplois « liés à la transition ». Cela s'explique principalement par le fait que les besoins d'investissements sont élevés. Pour atteindre les objectifs climatiques, la Belgique devrait investir 3% de son PIB par an dans la transition. Les plus grands défis dans ce domaine pour notre pays sont l'efficacité énergétique et le transport.



Besoin annuel en investissements

(en % du PIB entre 2021 et 2030)



Source : Commission européenne, 2021.

Revendications



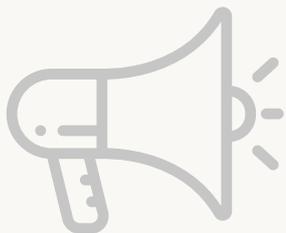
Pour la FGTB, la transition climatique doit être une transition juste. Nous revendiquons des investissements publics qui vont favoriser la transition (infrastructures collectives, une SNCB publique, etc.) ainsi que la création d'une entreprise publique d'énergie.

La transition juste a été définie par l'OIT* (organe tripartite). Elle ne sera donc réalisable qu'avec un dialogue social et une participation des travailleurs. Dans ce cadre, nous exigeons une participation syndicale renforcée et des plans climatiques concertés au niveau sectoriel et de l'entreprise. Les compétences des travailleurs (d'aujourd'hui et de demain) sont un enjeu majeur pour une transition réussie. Les employeurs doivent prendre des mesures afin de former et/ou assurer des reconversions.

La Belgique doit poursuivre une politique climatique plus ambitieuse pour rejoindre les meilleurs pays européens, c'est-à-dire une réduction des émissions de CO₂, d'ici 2030, d'au moins 61% par rapport au niveau de 1990.

* Définition OIT : « Une transition juste signifie rendre l'économie plus verte d'une manière qui soit aussi juste et inclusive que possible pour toutes les personnes concernées, en créant des opportunités de travail décent et en ne laissant personne à l'écart. Une transition juste implique de maximiser les opportunités sociales et économiques de l'action climatique, tout en minimisant et en gérant les défis — notamment grâce à un dialogue social efficace parmi tous les groupes concernés, et le respect des principes et droits fondamentaux du travail. »

8 | Respect pour le dialogue social et les libertés syndicales



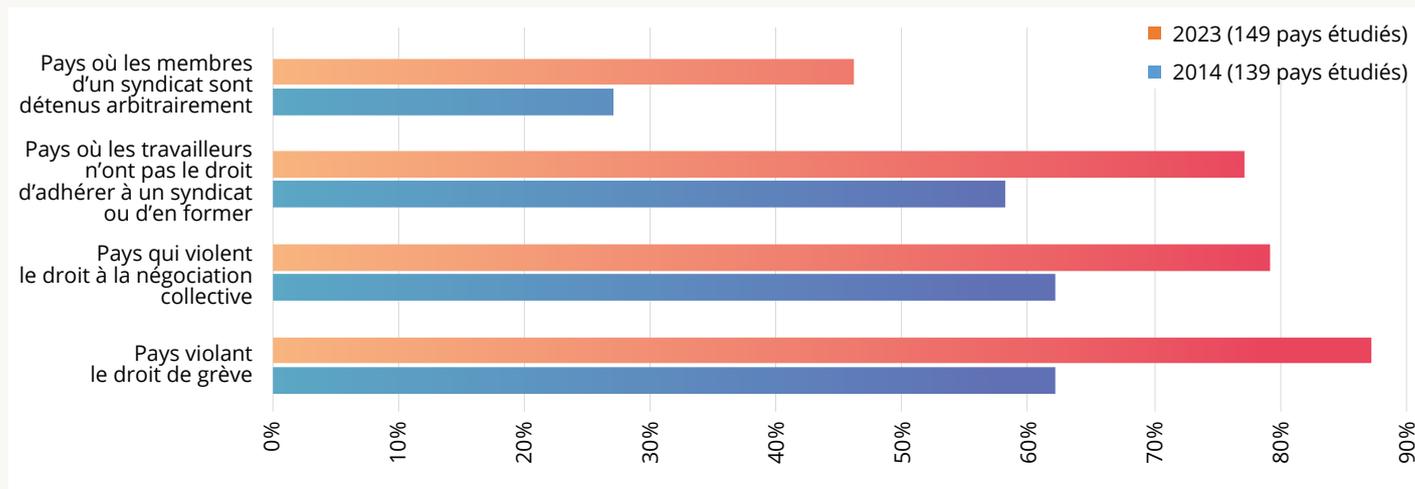
La Belgique, malgré les crises, reste un pays où il fait bon vivre. Mais on oublie souvent que les fondements de notre modèle de société ont été construits grâce aux luttes sociales et la concertation sociale. C'est ainsi que notre sécurité sociale a été fondée et que notre marché du travail a été façonné. C'est ainsi que l'économie est orientée, jour après jour, depuis l'entreprise jusqu'à la concertation sociale au niveau national. Mais aujourd'hui, les droits des travailleurs et travailleuses sont menacés. L'OIT a rétrogradé la Belgique dans son classement du respect des libertés syndicales. Cette dégradation n'est pas l'apanage des dictatures. Chez nous aussi, des attaques juridiques affaiblissent la concertation sociale et les droits syndicaux. Pourtant, les pays les plus prospères sont précisément ceux qui disposent de syndicats forts, d'une concertation sociale efficace.

Les droits syndicaux sous pression partout dans le monde

Au niveau international, les droits des travailleurs et travailleuses se sont dégradés. Chaque année, la Confédération syndicale internationale (CSI) examine dans quelle mesure les droits fondamentaux tels que le droit de grève ou le droit de négociation collective, sont violés. Au cours des dix dernières années, il s'avère que seuls 20 des 149 pays étudiés respectent pleinement le droit de grève. La CSI ne place pas la Belgique dans la meilleure catégorie. Au contraire, elle y constate des « violations régulières des droits des travailleurs et travailleuses ». Nos droits sociaux peuvent sembler définitivement acquis, mais il n'en est rien.



Violation des droits fondamentaux des travailleurs



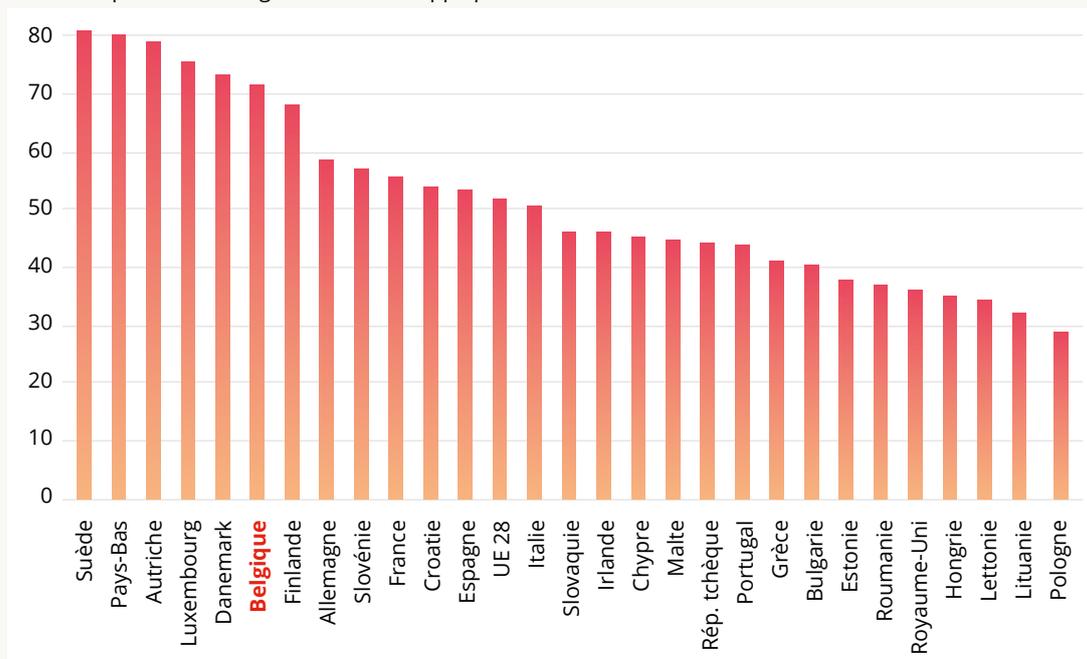
Source : ITUC Workers rights indicator, 2023.



La qualité de la concertation sociale reste élevée en Belgique. La démocratie sur le lieu de travail est un combat de tous les jours, en témoignent les différents procès et initiatives juridiques qui visent à restreindre nos libertés syndicales. Même si, en Belgique, la concertation sociale porte bien ses fruits, comme le montre l'index ci-après.

Qualité du dialogue social

Indice de qualité du dialogue social développé par Eurofound



Source : Eurofound (2021), les données sont pré-covid et pré-brexit.

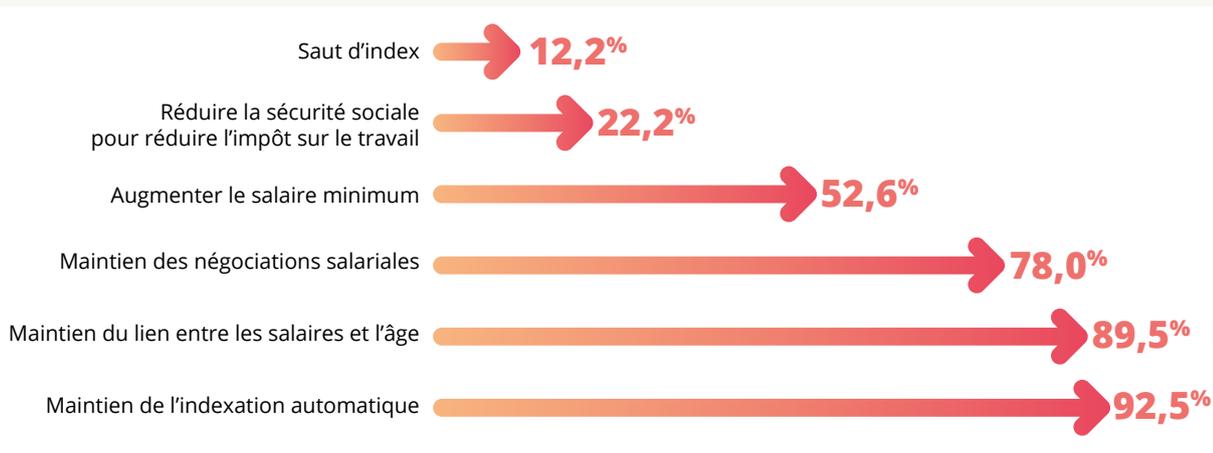
Les syndicats et leurs points de vue sont largement soutenus

Le soutien de la population belge aux syndicats, aux positions qu'ils défendent et au dialogue social en général reste important. C'est ce que révèle une enquête menée par l'Université de Gand auprès des travailleurs et travailleuses. Plus de 90% d'entre eux sont favorables au maintien de l'indexation automatique et près de 80% souhaitent que les syndicats continuent à négocier leur salaire.



Soutien pour les positions syndicales

% des répondants est favorable à ...

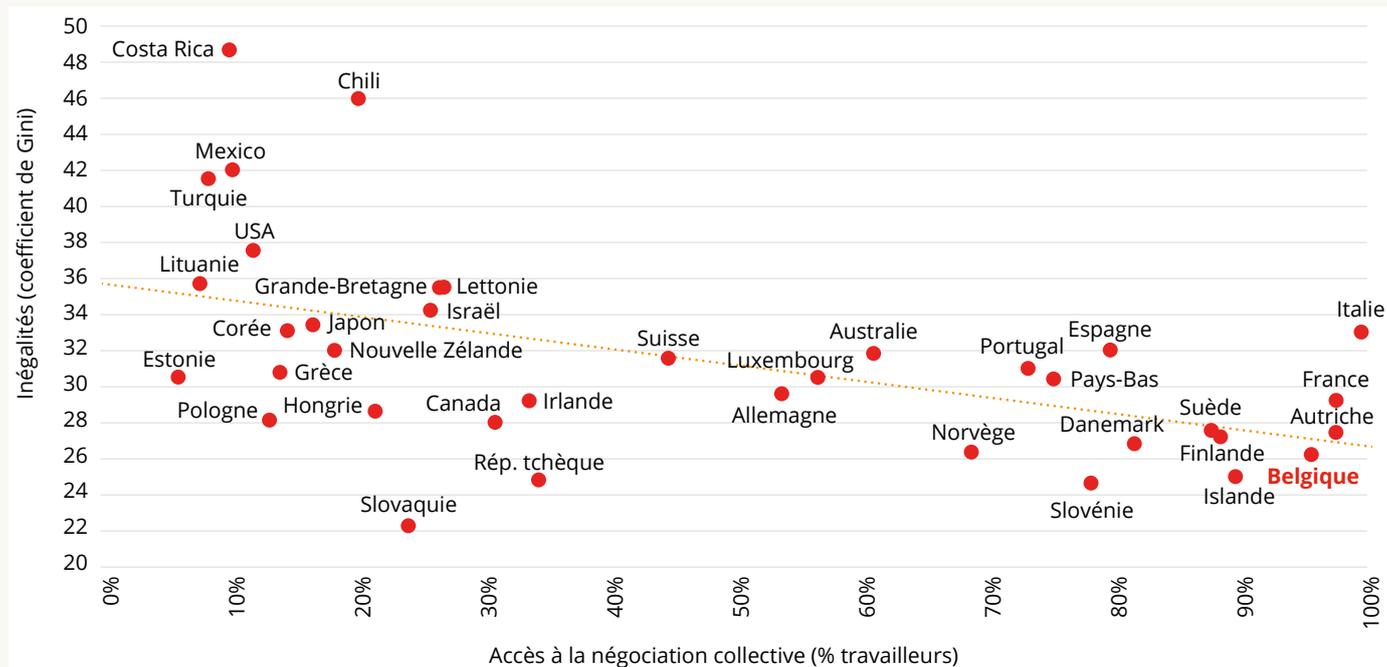


Source : UGent, 2023.

Ce soutien aux syndicats et le taux de syndicalisation important en Belgique s'explique en partie par l'impact bénéfique de la concertation sociale. Les pays où les taux de syndicalisation et de concertation sociale sont élevés sont généralement ceux qui obtiennent de meilleurs résultats en termes d'avancées sociales. Les pays où les conditions de travail sont couvertes par une convention collective affichent moins d'inégalités. Et une société moins inégalitaire se porte mieux dans tous les domaines.

Plus il y a de dialogue social, moins il y a d'inégalités dans la société

Lien entre négociation collective et inégalités



Source : OCDE, 2023.

Revendications



- Les actions syndicales et celles des mouvements sociaux en général doivent être explicitement exclues du champ d'application du code pénal. Les astreintes et autres formes d'intervention judiciaire n'ont pas leur place dans les conflits collectifs de travail.
- Les conditions de travail et l'organisation du travail doivent toujours être le résultat d'une concertation sociale collective, d'abord au niveau interprofessionnel, ensuite au niveau sectoriel et enfin au niveau de l'entreprise. Le respect de la concertation sociale implique que tous les travailleurs et travailleuses disposent d'une représentation syndicale et que ces représentant-es soient mieux informé-es de la situation et des perspectives économiques (pour l'ensemble du groupe et de la chaîne de production). Un droit de regard sur toutes les phases de restructuration doit leur être accordé.
- Concrétiser la Transition Juste telle que définie par l'Organisation Internationale du Travail (OIT).*

* Voir définition dans les revendications du chapitre précédent, page 79.

9 | L'Europe doit être plus sociale et plus durable

Un nouveau cadre budgétaire européen : austérité 2.0 ?

Depuis un certain temps, les États membres de l'Europe doivent se conformer à des règles budgétaires européennes strictes. Les normes de Maastricht restent au cœur de ces règles : un déficit budgétaire ne dépassant pas 3% et un taux d'endettement de 60%. Ces règles ont été renforcées en 2014. Il s'est avéré que ce n'était pas une bonne idée, car les années d'austérité qui ont suivi ont aggravé la crise financière et les abus sociaux dans de nombreux pays.

La Commission européenne souhaite à présent réformer ces règles, comme si elle en avait tiré des leçons. Mais rien n'est moins vrai. Les règles seront plus strictes pour les pays qui, comme la Belgique, ont historiquement des niveaux élevés de dette publique. La Belgique serait contrainte de faire un effort budgétaire annuel pouvant aller jusqu'à 1% du PIB. Cela représente près de 6 milliards d'euros par an. Cet effort devrait être maintenu pendant quatre ans afin de réaliser une économie cumulée de 24 milliards d'euros. Sachant que le budget annuel du INAMI (assurance maladie) est de 40 milliards, il est clair qu'un tel exercice d'économie est socialement et politiquement irresponsable. Au sein du CCE, nous nous sommes collectivement prononcés contre un exercice d'austérité unilatéral et pour la nécessité d'investir.

La CES a fait un tour d'horizon des économies minimales qui seront nécessaires et de leur impact sur l'emploi des enseignants ou des infirmières, par exemple.

Impact potentiel règles budgétaires UE

	Déficit budgétaire (en %)	Économies par an, sur quatre ans*	Nombre d'infirmières qu'elle peut financer	Nombre d'enseignants pouvant être financés
Belgique	5,0	6 milliards	76 000	165 000
Espagne	4,1	6,6 milliards	166 254	inconnu
France	4,7	13,2 milliards	371 888	492 327
Italie	4,5	9,5 milliards	326 652	392 878
Hongrie	4,0	851 millions	59 312	115 220
Pologne	5,0	3,2 milliards	180 067	405 672
Slovaquie	6,1	548 millions	31 106	49 932
République tchèque	3,6	1,3 milliards	54,511	89 597

* Pour la Belgique, les économies sont celles calculées par le Bureau fédéral du Plan ; pour les autres pays, ce sont les économies minimales qui sont indiquées.



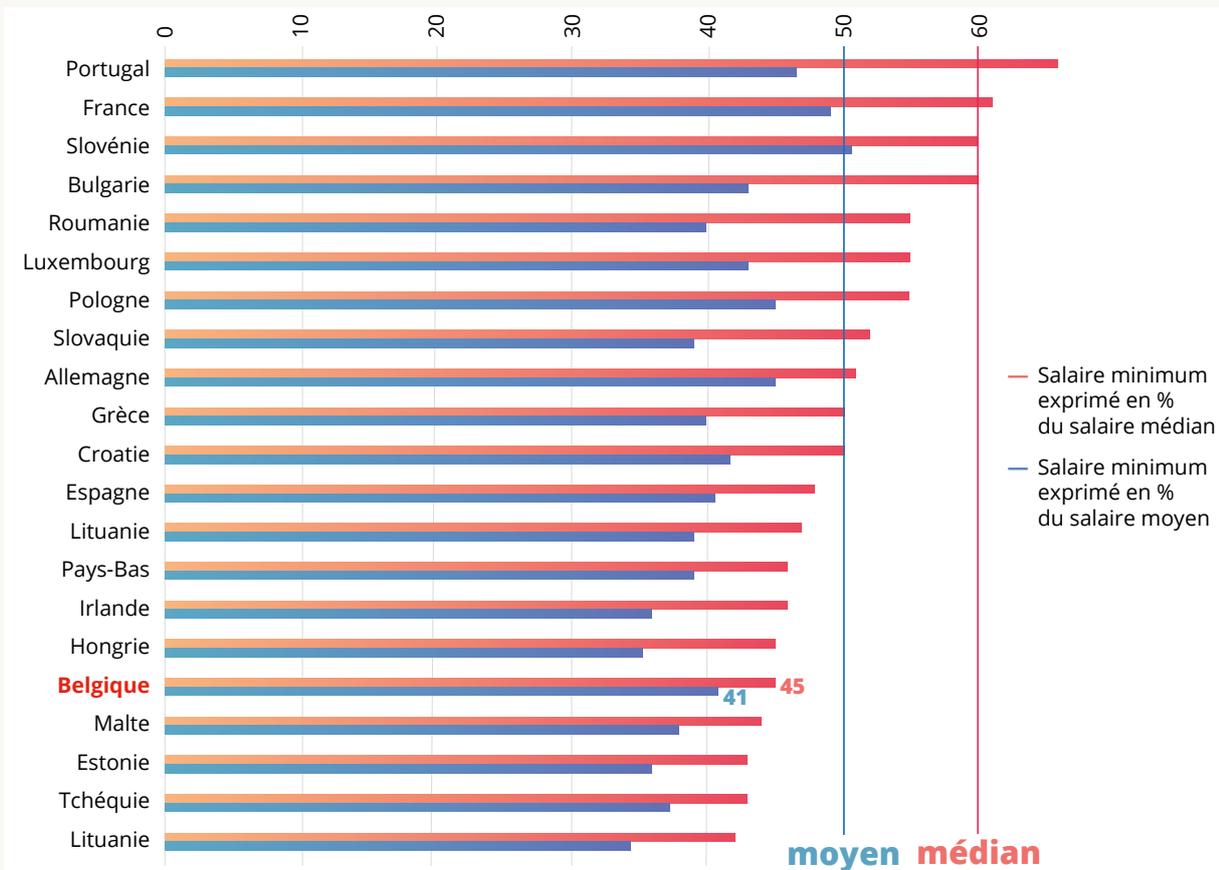
Règles sur les salaires minimums : enfin, mais il reste encore beaucoup à faire

L'année dernière, l'Europe a adopté une directive essentielle sur les salaires minimums et les négociations collectives. Dans le chapitre précédent de ce baromètre, nous avons déjà montré l'impact positif de la consultation sociale sur les inégalités. L'Europe l'a également compris et tente de stimuler l'augmentation des salaires minimums légaux. Elle impose un objectif de 60% du salaire médian. Seuls quelques pays satisfont à cette exigence. En Belgique, nous avons encore un long chemin à parcourir, mais l'Europe ne peut pas imposer d'obligation parce qu'en Belgique, le salaire minimum est réglementé par une convention collective et n'est pas fixé par la loi.

Le pilier européen des droits sociaux est une autre initiative importante. Lancé en 2017, il vise à promouvoir les droits sociaux et le bien-être des citoyens européens. Il comprend 20 principes couvrant l'emploi, la protection sociale et l'inclusion sociale.

Salaire minimum

en % salaire temps plein médian et moyen (2021)



Source : OCDE, base de donnée des salaires.



L'Intelligence artificielle, un enjeu sociétal européen

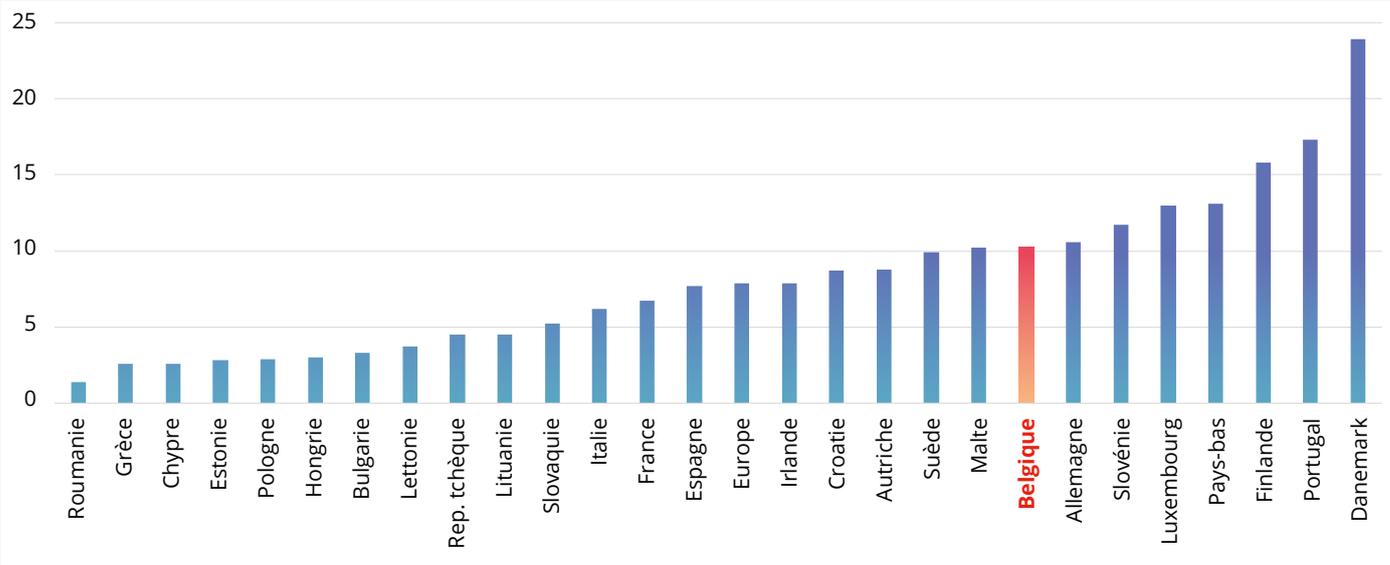
L'intelligence artificielle (IA) s'est rapidement développée ces dernières années. Elle occupe une place croissante dans notre vie quotidienne et professionnelle. En effet, l'IA s'est développée et est utilisée dans plusieurs secteurs tels que les soins de santé, la finance, les transports, la manufacture ou encore l'enseignement et les métiers de la communication.

Selon une étude de la BNB*, en ce qui concerne la diffusion de l'IA dans les entreprises des pays de l'UE, la Belgique se classe huitième, avec un peu plus de 10% des entreprises utilisant au moins une technologie d'IA. Cette proportion est supérieure à la moyenne européenne, qui est de 8%.

* <https://www.nbb.be/fr/articles/les-consequences-economiques-de-lintelligence-artificielle-que-sait>

Entreprises utilisant au moins une technologie d'intelligence artificielle

%, entreprises de 10 travailleurs ou plus, tous les secteurs d'activité à l'exception du secteur financier, 2021

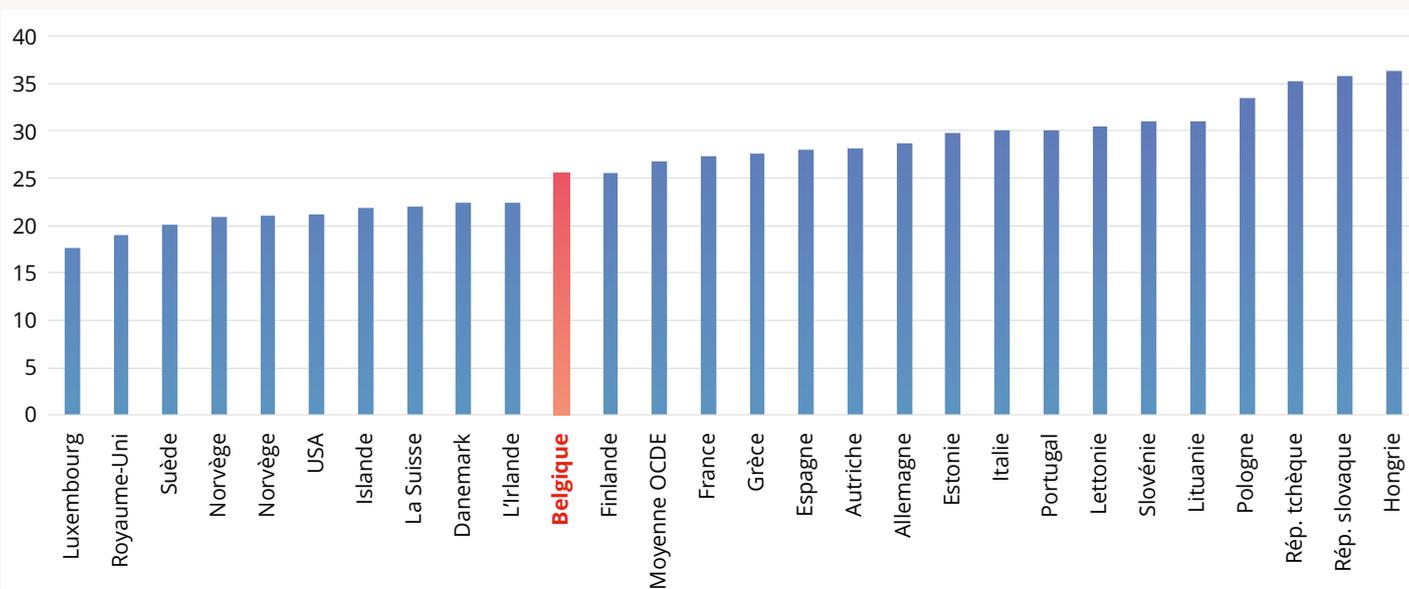


Source : BNB, 2022.



L'OCDE, en juillet 2023, a estimé le pourcentage d'emplois qui sont à haut risques d'automatisation. Cela concerne près de 25% des emplois en Belgique.

Part de l'emploi dans les professions les plus exposées au risque d'automatisation



Source : OCDE employment outlook, 2023.

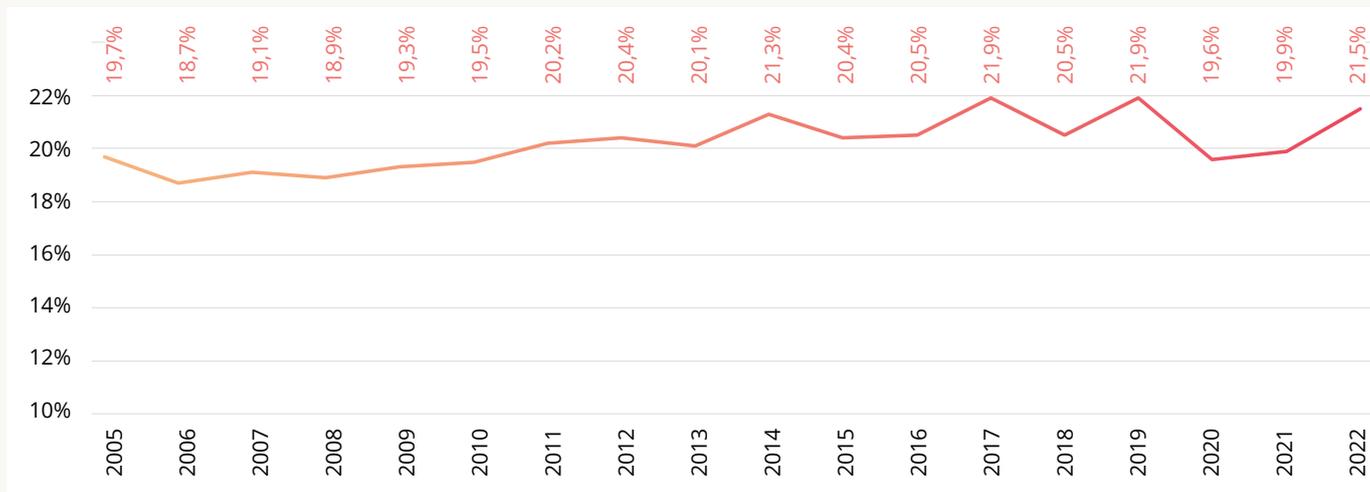
L'IA doit pouvoir bénéficier à l'ensemble de la société. Il est donc primordial que les travailleurs soient impliqués et associés à son développement. En effet, l'IA peut impliquer des changements positifs pour le monde du travail, mais elle présente aussi des enjeux en termes de dialogue social, de contrôle syndical, de protection de santé et de sécurité, de répartition des richesses produites, des conditions de travail, de protection de la vie privée, etc.

Un des thèmes importants dans ce débat sera la question du développement des compétences des travailleurs et travailleuses. Or, sur ce terrain, la Belgique ne fait pas partie des bons élèves européens. En 2022, à peine 21% des adultes ont déclaré avoir suivi une formation durant l'année écoulée, alors que la Belgique s'est fixée un objectif de 60% à l'horizon 2030 (dans le cadre du Plan d'action sur la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux).

Notons qu'à partir de 2024, dans le but de répondre à cet objectif, les entreprises de plus de 20 travailleurs seront dans l'obligation d'offrir 5 jours de formation par an à leurs employés.



Pourcentage de personnes âgées de 25 à 64 ans qui ont suivi une formation au cours de l'année écoulée



Source : Statbel, 2023.

Les enjeux de l'IA dépassent les frontières de la Belgique. Selon l'OCDE, il est urgent de réagir car l'IA ne fonctionne pas dans un vide réglementaire. Cela passe par l'adoption de nouvelles politiques européennes sur la protection des données, la lutte contre la discrimination, ainsi que sur la santé et la sécurité au travail.



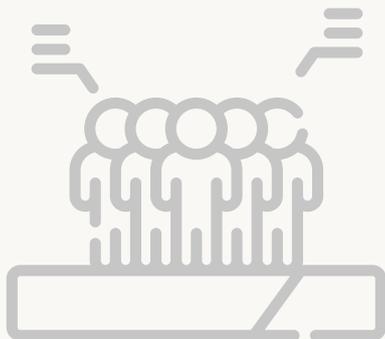
Revendications



L'Europe doit être plus sociale et plus durable. Cela nécessite la mise en œuvre contraignante du plan d'action du socle européen des droits sociaux pour placer la politique sociale sur un pied d'égalité avec la politique économique. Cela requiert de :

- ➔ renforcer le dialogue social, en particulier concernant les nouvelles formes de travail, la transition digitale et climatique (Green Deal) ;
- ➔ réformer drastiquement la politique économique européenne en permettant aux États membres d'avoir une marge budgétaire pour investir dans leur infrastructure sociale, leurs services publics et la durabilité de leur économie.

10 | Une société juste et inclusive



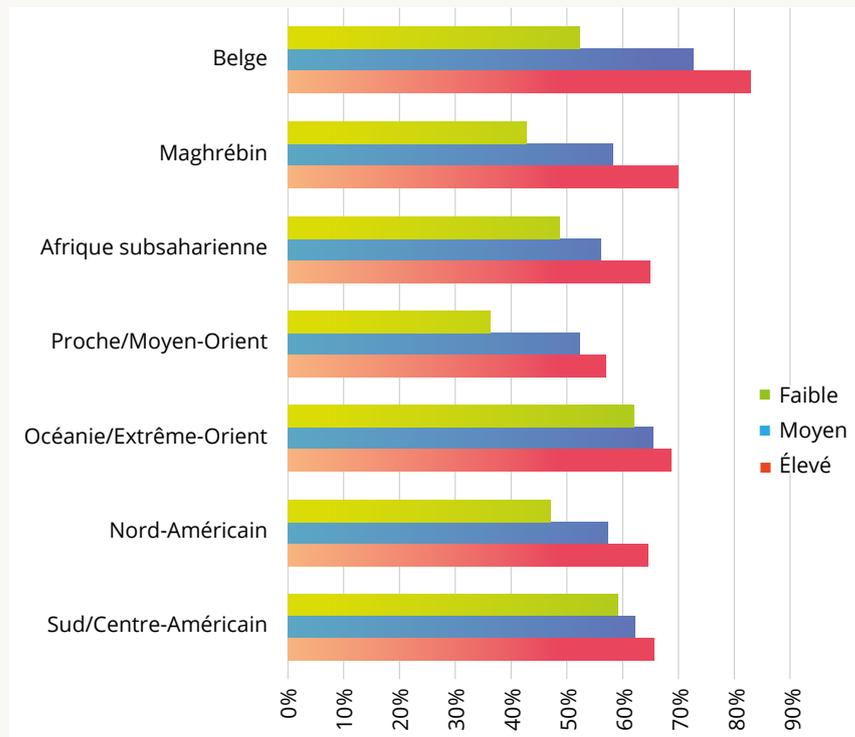
Les discriminations sur le marché du travail sont persistantes

Le taux d'emploi belge a culminé à 71,4% en 2022.

Selon le cinquième rapport du « Monitoring socioéconomique : marché du travail et origine » réalisé par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia, le taux d'emploi entre 2016 et 2019 a évolué de manière favorable pour les personnes venant de toutes les origines, même si cela cache parfois des disparités.

Taux d'emploi

selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)



Source : Unia, 2023.

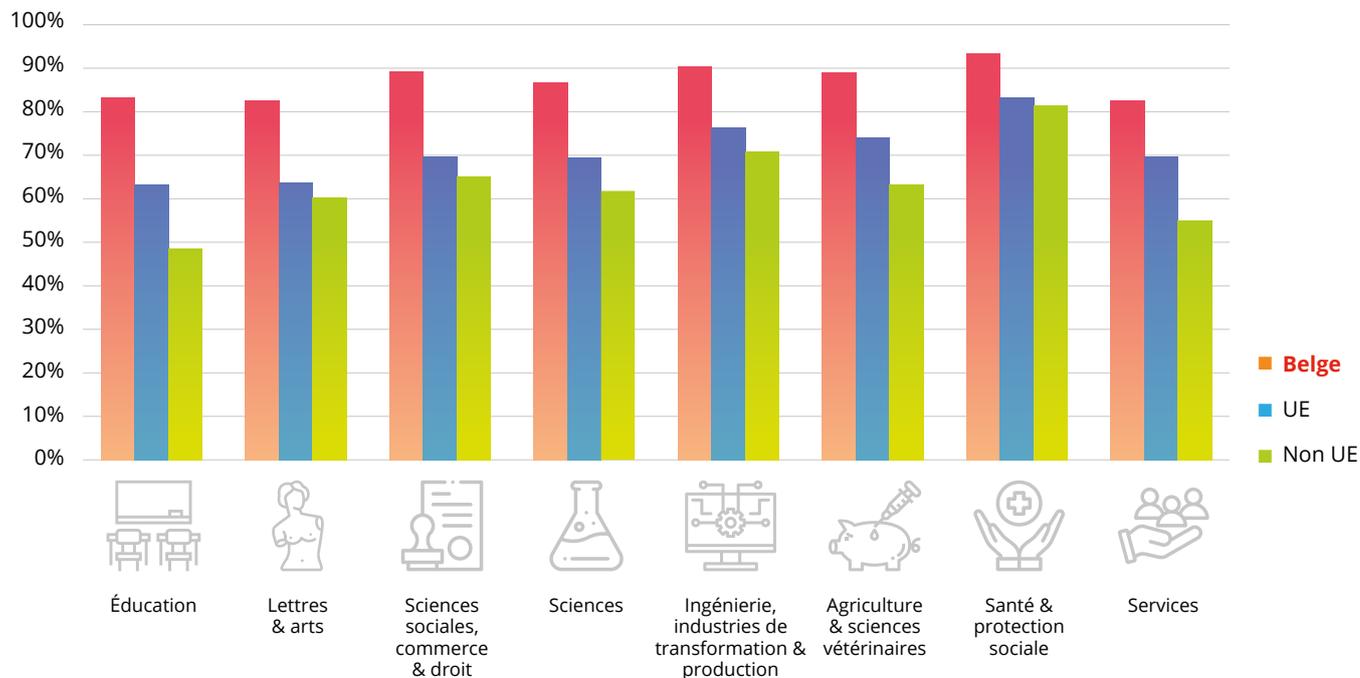


Il existe de grandes différences entre les positions des différents groupes sur le marché du travail belge. Bien qu'il y ait une tendance positive pour tous les groupes en 2017- 2019, les personnes d'origine étrangère sont toujours moins susceptibles d'être employées et, si elles le sont, c'est souvent dans des postes moins durables et moins qualitatifs. Quelques constats :

- ➔ À niveau de diplôme et domaine d'études identiques, les personnes d'origine étrangère trouvent plus difficilement un emploi.
- ➔ Un diplôme de l'enseignement supérieur est plus difficile à valoriser sur notre marché du travail pour les personnes d'origine étrangère. De plus, ces travailleurs se retrouvent plus souvent que les personnes d'origine belge dans les classes salariales inférieures. 21,9% des diplômés de l'enseignement supérieur d'origine étrangère se retrouvent dans les catégories salariales inférieures, contre 8,2% pour les personnes d'origine belge.
- ➔ Les personnes issues de l'immigration restent surreprésentées dans des postes moins qualitatifs (salaires, conditions de travail, types de contrats, etc.). Et il est encore plus compliqué pour ces personnes de trouver un travail lorsqu'elles possèdent des qualifications faibles, lorsqu'elles ont plus de 55 ans et/ou lorsqu'il s'agit de femmes.

Taux d'emploi des personnes disposant d'un diplôme de master

selon l'origine et le domaine d'études (25-64 ans, 2018)



Source : Unia, 2023.



La fracture numérique moins visible mais toujours présente

Le dernier baromètre de l'Inclusion numérique de la Fondation Roi Baudouin (2022) confirme que depuis la crise covid, la société s'est davantage numérisée. Là où, avant mars 2020, il était encore possible de d'avoir des contacts physiques avec certains services (administrations, banques, assurances, fournisseurs de services, etc.), il est de plus en plus fréquent d'avoir à réaliser les démarches en ligne.

Faire ses opérations bancaires ou prendre rendez-vous chez le médecin par internet, acheter un billet de train sur une borne digitale, demander un document à la commune, poser sa candidature en ligne, payer dans un magasin avec son téléphone, ... Pour beaucoup de personnes — et en particulier celles en situation de vulnérabilité — ces gestes du quotidien représentent souvent un obstacle. Car nombre d'entre elles ne disposent pas d'un accès à internet, du matériel numérique ou des compétences nécessaires.

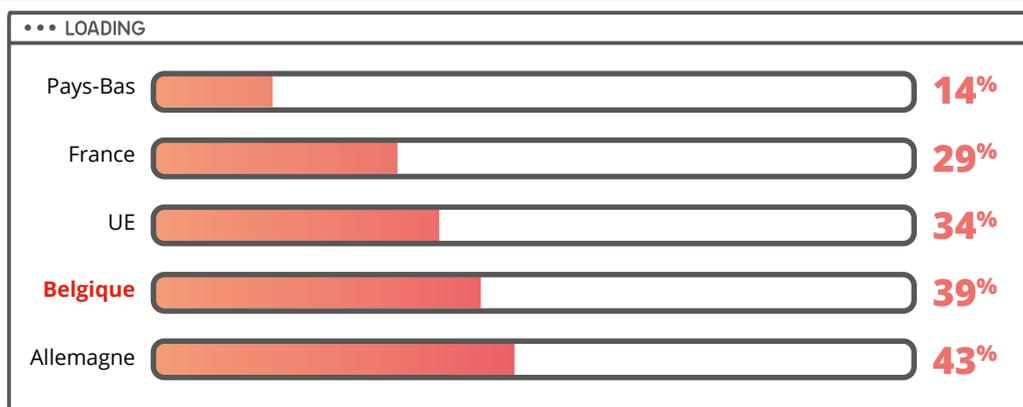
En effet, bien qu'aujourd'hui « tout le monde » ait un smartphone, cela ne veut rien dire sur les compétences digitales des personnes.

Avec 39% de personnes disposant de faibles compétences numériques en 2021, la Belgique se situe au-dessus de la moyenne européenne (34%). À ces 39% peuvent être ajoutés les 7% de non-utilisateurs, ce qui porte la part des individus exposés à des situations de vulnérabilité numérique à 46% en Belgique. Autrement dit, près d'une personne sur deux âgée de 16 à 74 ans se trouve dans cette situation. Certaines personnes sont plus exposées que d'autres à la fracture digitale : les personnes avec un niveau d'éducation faible, les personnes âgées et les personnes avec des revenus faibles.

Pour la FGTB, une numérisation « contrainte » de la société n'est pas souhaitable. Les coûts indirects (retards de paiement, difficultés d'accès aux services, etc.) qui en résultent ont un impact négatif pour tous les acteurs de la société. Cela crée un malaise parmi les citoyens à l'égard des institutions et des prestataires de services.

Part de la population avec un faible niveau de compétences numériques générales

dans l'Union Européenne en 2021 (% individus)



Source : Fondation Roi Baudouin, Baromètre de l'inclusion numérique, 2022.

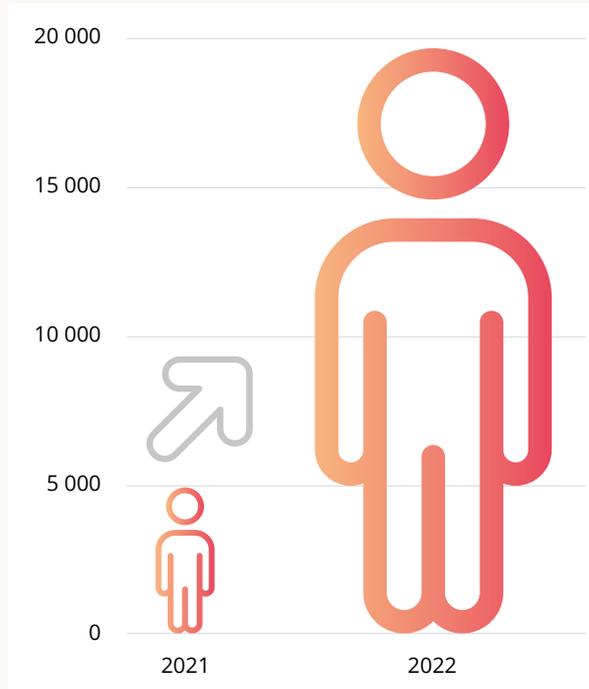


Travailleurs sans droit de séjour : l'État de droit n'est pas respecté

La question des travailleurs sans droit de séjour est complexe. Première difficulté, il est impossible de quantifier le nombre exact de ces travailleurs, puisqu'ils ne sont pas recensés. Les estimations parlent d'environ 150 000 personnes. Qui sont aujourd'hui exposées aux pratiques frauduleuses, à l'exploitation et à la traite des êtres humains. En effet, leur vulnérabilité sur le marché du travail en fait une proie facile pour les employeurs peu scrupuleux. Pourtant, ces travailleurs participent à la création de richesse économique en Belgique et certains d'entre eux disposent de qualifications pour exercer les professions en pénurie. Nous demandons que le permis unique soit accessible aux travailleurs sans droit de séjour.

Parmi les travailleurs qui font l'objet d'un recensement, on retrouve les travailleurs avec un permis unique (à savoir un permis de séjour et de travail combiné). En 2022, 19 721 permis ont été délivrés à des salariés ressortissants de pays tiers. C'est une augmentation de 75% par rapport à 2021.

Travailleurs avec un permis unique



Source : Myria, centre fédéral migration, 2023.

On constate une autre évolution remarquable. En effet, historiquement, les permis uniques étaient majoritairement délivrés à des travailleurs hautement qualifiés. En 2022, les permis uniques ont été davantage accordés à des travailleurs qui occupent des emplois moyennement qualifiés en pénurie.

Cette évolution est positive car cela permet à plus de personnes de travailler en Belgique. Mais cela signifie aussi plus de personnes à protéger. C'est pourquoi la FGTB revendique plus de transparence dans la procédure d'octroi du permis, plus de contrôles auprès des employeurs ainsi qu'une flexibilité dans la procédure. En effet le travailleur avec un permis unique est dépendant de son employeur pour l'obtention de ce permis. En cas de perte d'emploi, il devra retourner dans son pays d'origine. Nous demandons qu'une période de transition plus longue soit prévue pour qu'il puisse retrouver un emploi afin de réduire la dépendance à un employeur déterminé.

Revendications



La diversité de notre société doit être mieux reflétée, y compris dans les entreprises. Notamment par le biais d'une politique de diversité concertée et de plans d'action positifs.

Nous demandons un accueil humain des demandeurs d'asile et un cadre pour les régularisations individuelles des personnes sans permis de séjour. Les travailleurs sans papiers doivent pouvoir accéder plus facilement à un permis unique. Ils doivent pouvoir obtenir un droit de séjour temporaire pour faire valoir leurs droits devant les tribunaux en cas d'exploitation par un employeur.

La proximité et l'accessibilité des services publics devraient être garanties pour tous, de même que la possibilité de bénéficier de services physiques. La fracture numérique est une réalité, c'est pourquoi les citoyens doivent conserver le choix d'obtenir des services par voie numérique ou non. La possibilité de modifier ce choix à tout moment est une nécessité.



Pour plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be



Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.
Editeur responsable : Thierry Bodson © novembre 2023

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures

D/2023/1262/12