

FGTB

BAROMÈTRE SOCIO-ÉCONOMIQUE 2025



Table des matières

INTRODUCTION	7
1 LA PLUS PETITE PART AUX TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES	8
Allocations en baisse, salaires bloqués	9
Les bénéfices des entreprises restent élevés	10
Les salaires sont à la traîne par rapport à l'augmentation de la productivité...	11
... ce qui réduit la part des salaires dans l'économie	12
La loi de 1996 bloque la formation de salaires équitables	13
Heureusement, en Belgique, nous avons l'indexation automatique	15
FOCUS • Attaque politique contre l'indexation automatique	16
Le salaire minimum à la traîne	17
Le coût de la main-d'œuvre, un concept très relatif en Belgique	18
La transparence des salaires, instrument pour supprimer l'écart salarial	22
Revendications	23
2 BUDGET ET FISCALITÉ : IL EXISTE DES ALTERNATIVES	24
Le budget déraile sous l'Arizona	25
Sécurité sociale en danger	26
Plus de rémunérations alternatives, moins de cotisations	27
Où sont les épaules les plus larges ?	29
Qui paye l'impôt en Belgique ?	30

Flexi-jobs et travail étudiant : tout le monde doit contribuer	31
Sociétés de management : évasion fiscale semi-légale	33
Subsides aux entreprises : un « puits sans fond »	34
Chèque en blanc pour la défense	35
Les salaires : la clé d'un budget sain	36
Revendications	37
3 LE MARCHÉ DU TRAVAIL	38
Le taux d'emploi n'a jamais été aussi élevé	38
Travail à temps partiel = salaire partiel = droits sociaux partiels	39
FOCUS • Temps partiel et ses impacts	41
La formation professionnelle, une responsabilité collective	42
FOCUS • Le Federal Learning Account (FLA)	43
L'Intelligence Artificielle impacte le marché du travail	45
Les heures supplémentaires et l'impact sur le temps de travail	46
Réduction collective du temps de travail (RCTT)	47
Revendications	49
4 LES FLEXIBILITÉS DES CONTRATS ET DU TEMPS DE TRAVAIL AUGMENTENT	50
FOCUS • Des étudiants qui travaillent beaucoup... toute l'année...	52
Toujours plus de flexi-jobbers et dans toujours plus de secteurs	55
La flexibilité des horaires : toujours plus de conséquences sur la santé	57
Les plateformes : le Far West de la flexibilité	60
Revendications	62

5	UN TRAVAIL QUI NE VOUS REND PAS MALADE : LA LOGIQUE MÊME ?	63
	Le nombre de malades de longue durée dépasse le demi-million	63
	Les maladies professionnelles, un indicateur du bien-être au travail	66
	Revendications	69
6	VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE : EN DÉSÉQUILIBRE	70
	Danser sur une corde raide : le défi de concilier vie privée et vie professionnelle	70
	L'accès aux interruptions de carrière plus compliqué	72
	La cinquième semaine de congé, une demande légitime	73
	Revendications	74
7	TOUT LE MONDE A DROIT À UNE FIN DE CARRIÈRE DIGNE	75
	La pension n'est pas un privilège	75
	Jambon s'attaque aux pensions	76
	Revendications	78
8	PAUVRETÉ : ON VA DANS LA MAUVAISE DIRECTION	79
	La pauvreté a diminué mais les mesures de l'Arizona vont l'accroître	79
	L'exclusion des demandeurs d'emploi aura un impact désastreux	81
	Non-attribution de l'enveloppe bien-être	85
	Le Revenu d'Intégration Sociale (RIS) : dernier filet de sécurité	87
	Certains groupes sont plus exposés que d'autres au risque de pauvreté	89
	L'accès au logement n'est pas identique pour tous	91
	Les services publics : premier pouvoir d'achat des citoyens mais accès inégal	93
	FOCUS • les femmes, les premières victimes de l'Arizona	94
	Revendications	95

9	DROITS FONDAMENTAUX ET COMBAT CONTRE L'EXTRÊME DROITE	96
	La démocratie en danger	96
	L'extrême droite dans plusieurs gouvernements européens	99
	Les différents visages de la migration	101
	Revendications	102
10	URGENCE CLIMATIQUE	103
	Le coût croissant de l'inaction politique	103
	Une approche sectorielle est nécessaire	109
	Énergie	111
	Mobilité	114
	Revendications	117

Genre

Toute référence à des personnes ou à des fonctions (par exemple, travailleur) s'appliquent à toutes et tous sans distinction de genre (f/m/x).

Les données de cette brochure s'arrêtent aux données disponibles en novembre 2025.

INTRODUCTION

À l'heure où les partis politiques au pouvoir se livrent une guerre de perception et tentent de plier la réalité à leur propre volonté idéologique, il est essentiel de revenir aux faits.

Le baromètre socio-économique de la FGTB est un pas dans cette direction.

Le baromètre indique clairement qu'il existe des alternatives à une politique socio-économique désastreuse. Prenons le budget, les recettes publiques se réduisent. Diverses études prouvent que les plus riches contribuent trop peu au financement de notre société.

Cependant, le gouvernement opte pour une stratégie erronée et continue de protéger les grands actifs. Sur le plan social, l'Arizona choisit de laisser les plus vulnérables de notre société sur le côté : le chômage est limité dans le temps, la plupart des allocations sociales sont réduites, les malades sont pourchassés, les pensions sont réduites.

Une constante dans la politique de l'Arizona : les femmes sont les plus grandes victimes.

Pendant ce temps, les flux financiers vers le monde de l'entreprise continuent de croître et les salaires restent bloqués, malgré les bénéfices élevés des entreprises. Les Belges travaillent dur, sont productifs, mais n'ont pas une part équitable du gâteau.

Le baromètre socio-économique de la FGTB met le doigt sur des éléments sensibles et ramène le gouvernement à ses responsabilités qu'il n'ose pas prendre à cause de son aveuglement idéologique.

1

LA PLUS PETITE PART AUX TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Ce qui est produit dans notre économie, en termes de prospérité, devrait en principe être réparti équitablement entre celles et ceux qui travaillent et ceux qui possèdent les moyens de production. C'est la division classique entre le travail et le capital.

Le travail, c'est nous — les travailleuses et travailleurs —, toutes ces personnes qui, chaque jour, s'activent dans les usines, les bureaux, les hôpitaux, sur les routes... et qui reçoivent un salaire. Le capital, ce sont celles et ceux qui possèdent les usines, les bureaux et les lieux où la production a lieu, et qui en tirent des bénéfices (dividendes, plus-values, etc.).

La répartition entre salaires et bénéfices en dit long sur l'équilibre des pouvoirs dans notre société. Or, cette division entre le travail et le capital est de plus en plus faussée.

Les politiques du gouvernement de l'Arizona accentuent encore ce déséquilibre : aucune mesure n'est prise pour rétablir un partage plus juste entre salaires et profits. Pire encore, les allocations sociales continueront d'être réduites et les salaires, bloqués.

ALLOCATIONS EN BAISSÉ, SALAIRES BLOQUÉS

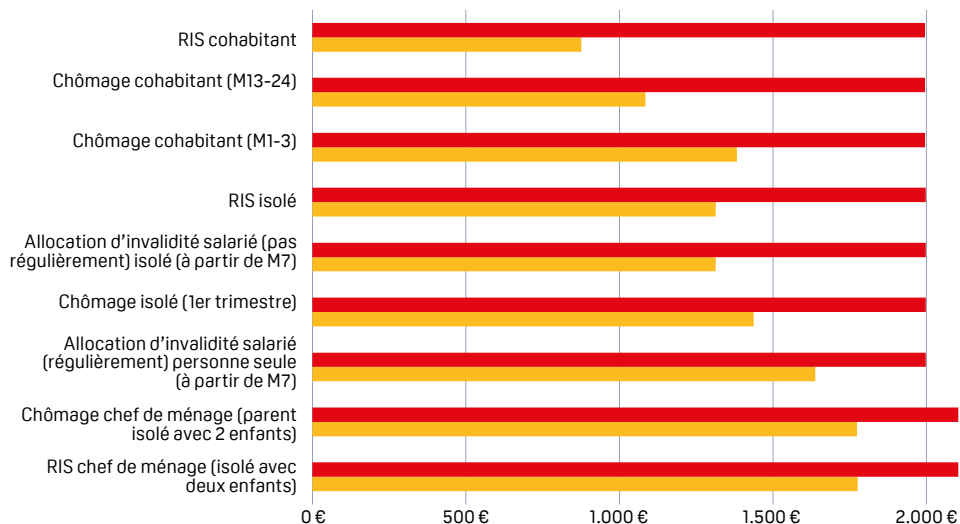
Le point de vue du gouvernement Arizona sur la redistribution est sans équivoque : les salaires restent bloqués en raison du maintien de la loi de 1996 (voir la section « La loi 1996 bloque la fixation équitable des salaires »). Quant aux allocations, lorsqu'elles ne sont pas purement supprimées — comme c'est le cas pour le chômage de longue durée —, elles ne suivent plus l'évolution du bien-être. Résultat : l'écart entre les salaires et les revenus de remplacement ne cesse de se creuser.

Le gouvernement Arizona martèle que « le travail doit payer ». Pourtant, lorsqu'on observe concrètement la différence entre « salaire » et « allocation », on constate que, dans la grande majorité des cas, cet écart dépasse déjà largement le seuil arbitraire de 500 € qu'il brandit comme argument.

Différence allocation et salaire

Source : ONEM, INAMI, SPP
Intégration sociale, octobre 2025

■ Salaire minimum net
■ Allocation nette



En parallèle, la part qui revient aux travailleurs et travailleuses et aux ayants droit des allocations diminue — comme le montreront les chapitres suivants —, alors que les bénéfices, eux, restent élevés.

LES BÉNÉFICES DES ENTREPRISES RESTENT ÉLEVÉS

Les bénéfices des entreprises belges ont fortement progressé au cours des deux dernières décennies. Dans une étude publiée en 2023, la Banque Nationale de Belgique (BNB) identifie deux principales explications. D'une part, la part des entreprises actives dans des secteurs à fortes marges — comme l'industrie pharmaceutique ou les banques — s'est accrue. D'autre part, les salaires n'ont pas suivi le rythme de la productivité.

Lorsque les hausses salariales ne reflètent plus les gains de productivité, cela signifie que les travailleurs reçoivent une part toujours plus réduite du « gâteau » économique, tandis qu'une portion croissante reste captée par les bénéfices des entreprises.

Marges bénéficiaires en Belgique

En % de la valeur ajoutée

Source : BNB, principaux indicateurs des comptes sectoriels trimestriels, sociétés non financières



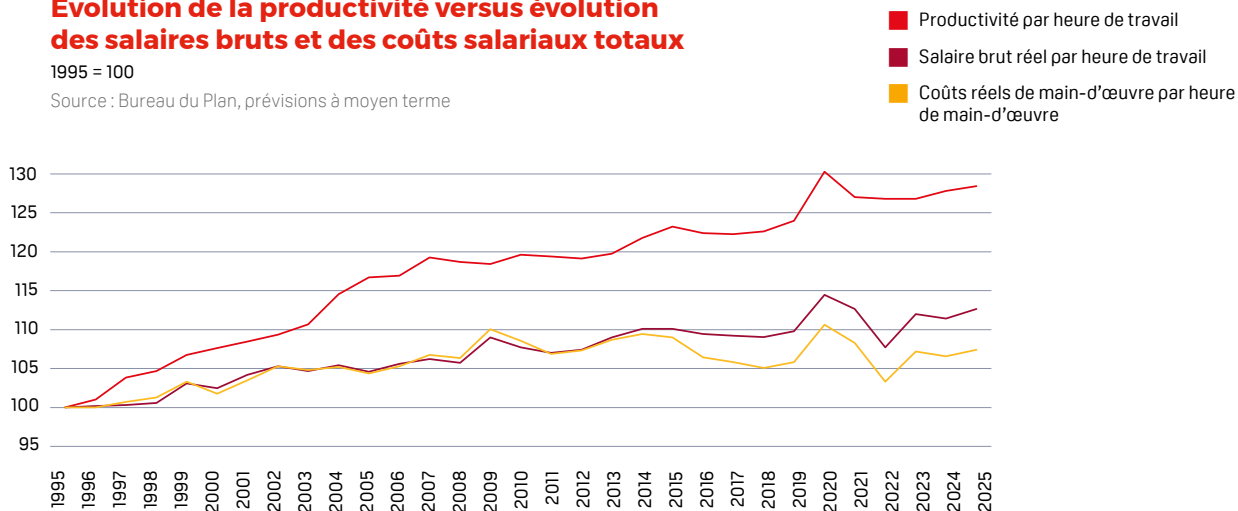
LES SALAIRES SONT À LA TRAÎNE PAR RAPPORT À L'AUGMENTATION DE LA PRODUCTIVITÉ...

Dans une économie équilibrée, la productivité et les salaires progressent de concert. Lorsque ce n'est pas le cas, c'est qu'une « partie » décroche. Dans ce graphique, les salaires réels, c'est-à-dire les augmentations de salaires ne tenant pas compte de l'inflation, sont comparés à la productivité. Depuis 1995, la productivité a augmenté de 28%, mais les salaires bruts de seulement 12%, les coûts salariaux totaux de 7%. Cela signifie qu'au cours des dernières décennies, beaucoup d'argent a été envoyé aux entreprises pour réduire les coûts salariaux. Autrement dit, malgré les efforts accrus des travailleuses et travailleurs, ils ne sont pas rémunérés à hauteur de leur productivité.

Évolution de la productivité versus évolution des salaires bruts et des coûts salariaux totaux

1995 = 100

Source : Bureau du Plan, prévisions à moyen terme



... CE QUI RÉDUIT LA PART DES SALAIRES DANS L'ÉCONOMIE

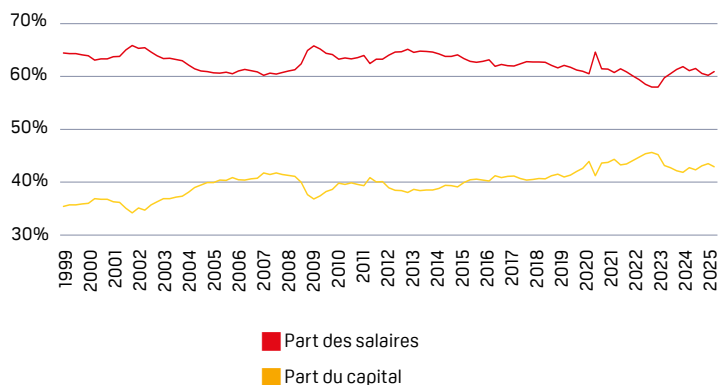
La part salariale désigne la portion du revenu total d'un pays qui revient aux travailleurs en contrepartie de leur contribution à l'activité économique. La part restante correspond, par définition, à la rémunération du capital — c'est-à-dire à la compensation liée à l'utilisation des biens d'équipement, des bâtiments, des machines ou encore des actifs immatériels. La part salariale constitue donc un indicateur clé de la manière dont le revenu total est réparti entre le travail et le capital.

La baisse de la part des salaires se poursuit depuis une cinquantaine d'années. Une étude récente de la Banque nationale (septembre 2025) examine cette tendance depuis 2013. Selon la BNB, la principale raison pour laquelle les salaires ne suivent plus la productivité réside clairement dans la politique de modération salariale menée ces dernières années — comme le saut d'index de 2015 — ainsi que dans la réduction des cotisations patronales depuis 2013. La BNB souligne en outre que le système de normes salariales en vigueur en Belgique limite fortement la marge pour des augmentations dépassant l'indexation. Ainsi, les travailleurs belges sont compensés pour la hausse des prix, mais pas pour les gains de productivité qu'ils génèrent. En bref, une politique volontaire de limitation des salaires, combinée à une concentration croissante du pouvoir entre les mains des employeurs, entraîne mécaniquement une diminution de la part des salaires dans le revenu national.

Part des salaires et part du capital

En % de la valeur ajoutée

Source : BNB, principaux indicateurs des comptes sectoriels trimestriels, sociétés non financières



Est-ce une mauvaise chose que la part des salaires diminue ? Oui.

D'abord, cette évolution traduit une répartition de plus en plus inégale des richesses : les profits accaparent une part croissante du « gâteau » économique. Ensuite, cette évolution a des conséquences directes sur l'économie elle-même : une baisse de la consommation des ménages, un ralentissement de la croissance et, à terme, une détérioration du potentiel économique du pays.

LA LOI DE 1996 BLOQUE LA FORMATION DE SALAIRES ÉQUITABLES

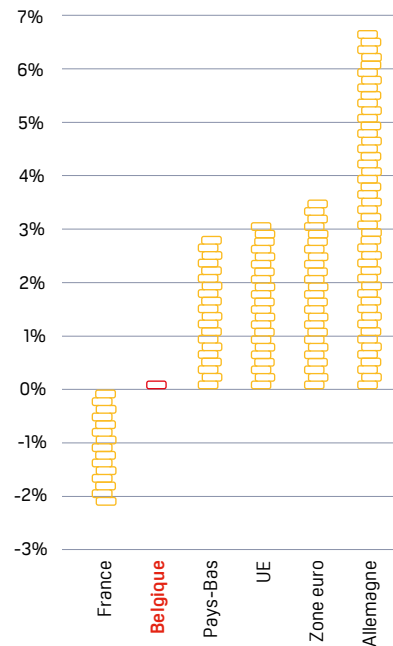
On l'a vu, les salaires en Belgique ne suivent plus du tout la productivité. La Banque nationale elle-même pointe la loi de 1996 comme l'une des principales causes de ce décrochage. Cette loi a été modifiée par le gouvernement Michel en 2017, dans le but de bloquer de facto l'évolution des salaires. Cela apparaît clairement dans les données sur les salaires réels. Ces derniers, qui tiennent compte de la hausse des prix, constituent en effet un indicateur essentiel du pouvoir d'achat.

Si les prix augmentent plus vite que les salaires, les travailleurs perdent du pouvoir d'achat : les salaires réels baissent. Dans la zone euro, les salaires réels ont augmenté de 3% au cours des dix dernières années. En Belgique, ils ont augmenté d'à peine 0,2%.

Évolution des salaires réels 2014-2024

En %

Source : Commission européenne, base de données Ameco, rémunération nominale déflatée par l'IPC



À long terme, seule l'augmentation des prix semble donc être compensée en Belgique. L'augmentation de la productivité ne se répercute pas sur les travailleurs. Et comme le souligne la Banque nationale, la loi de 1996 y est pour beaucoup.

Depuis la réforme de la loi en 2017, les salaires sont enfermés dans un véritable carcan. Cela s'explique notamment par une méthode de calcul « tronquée » de l'évolution des salaires par rapport à celle des pays voisins depuis 1996 — ce que l'on appelle le « handicap du coût de la main-d'œuvre ».

En quoi le calcul est-il tronqué ? Les employeurs bénéficient de nombreux dispositifs qui réduisent leurs coûts salariaux, tels que les subventions salariales ou les diminutions de cotisations patronales. Pourtant, ces avantages ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'évolution des salaires depuis 1996, alors même que cette évolution constitue un élément central du calcul de la marge salariale.

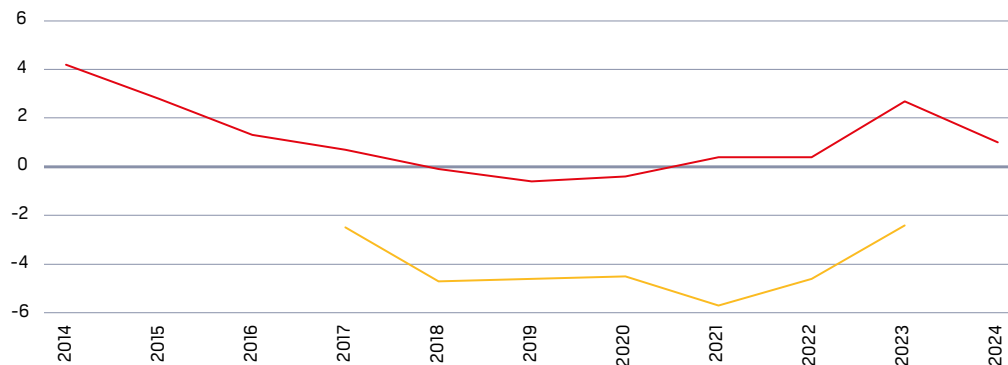
Par exemple, selon la méthode de calcul introduite par le gouvernement Michel, l'évolution des salaires depuis 1996 affichait en 2023 un désavantage de 2,7% (= les salaires belges auraient augmenté plus vite que dans les pays voisins). Toutefois, si l'on intègre toutes les mesures de réduction des coûts salariaux, cette évolution s'inverse : la Belgique présente alors un avantage de 2,4%, c'est-à-dire que les salaires belges ont en réalité augmenté 2,4% moins rapidement que ceux des pays voisins depuis 1996.

Écart salarial

En %, évolution depuis 1996

Source : CCE, Rapports techniques 2018 à 2025. Remarque : Un chiffre positif signifie que les salaires belges ont augmenté plus rapidement que ceux des pays voisins depuis 1996, un chiffre négatif signifie qu'ils ont augmenté plus lentement

- Écart salarial selon la loi
- Écart salarial compte tenu des subsides salariaux et des réductions de cotisations



HEUREUSEMENT, EN BELGIQUE, NOUS AVONS L'INDEXATION AUTOMATIQUE

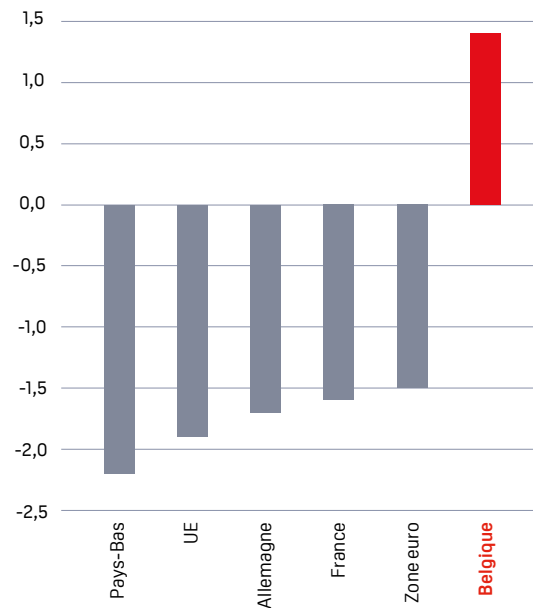
À long terme, les salaires belges ne progresseront donc pas, car les augmentations de productivité ne se répercutent pas suffisamment sur les fiches de paie.

Heureusement, la Belgique dispose toujours de l'indexation automatique. Ce mécanisme joue un rôle essentiel de protection face aux chocs économiques. Ainsi, lors de la crise inflationniste survenue entre la fin de 2021 et le début de 2023, à la suite de l'invasion de l'Ukraine par la Russie, les travailleurs belges et les bénéficiaires d'allocations sociales ont été préservés de la perte brutale de pouvoir d'achat subie ailleurs. Dans d'autres pays européens, où l'indexation n'existe pas, le rattrapage des salaires n'est intervenu qu'une demi-année plus tard. Grâce à cette protection, l'économie belge a mieux résisté et s'est redressée plus rapidement que la plupart des économies de la zone euro.

Évolution de salaires réels 2021-2024

En % sur l'ensemble de la période

Source : Commission européenne, base de données Ameco, rémunération nominale déflatée par l'IPC





FOCUS • ATTAQUE POLITIQUE CONTRE L'INDEXATION AUTOMATIQUE

L'indexation automatique des salaires et des avantages sociaux est un mécanisme qui garantit leur ajustement automatique — sans négociation — à l'évolution des prix. Autrement dit, lorsque les prix augmentent, les salaires et les avantages sociaux sont adaptés en conséquence. Ce système protège ainsi les citoyennes et les citoyens contre l'appauvrissement qui surviendrait si les prix progressaient plus vite que les salaires.

La BNB a d'ailleurs confirmé, dans une étude publiée en septembre 2025, que l'indexation automatique a été le seul véritable levier d'adaptation des salaires en Belgique au cours de la dernière décennie.

Pourtant, le gouvernement Arizona a touché à ce système, en ce qui concerne l'indexation des allocations sociales et les traitements des fonctionnaires. Alors qu'auparavant les allocations sociales étaient adaptées dans le mois suivant le dépassement de l'indice-pivot, cette indexation n'intervient désormais qu'après trois mois. Il en va de même pour les traitements des fonctionnaires, dont l'ajustement, autrefois réalisé deux mois après le dépassement de l'indice-pivot, est désormais retardé.

Concrètement, cela signifie que la compensation face à la hausse du coût de la vie arrivera plus tard. Par ailleurs, l'indexation des pensions les plus élevées — supérieures à 5.183 € nets — sera plafonnée.

Et les attaques ne s'arrêtent pas là. Le gouvernement Arizona, à l'instar des organisations patronales, souhaite une réforme en profondeur du système, voire sa suppression.

Lors du contrôle budgétaire de novembre 2025, le gouvernement Arizona a franchi une ligne rouge en s'attaquant directement à l'indexation automatique. Le gouvernement a décidé que — temporairement, en 2026 et en 2028, les salaires dépassant 4.000 € bruts et les allocations sociales dépassant 2.000 € bruts ne seront plus indexés. Ces travailleurs recevront un montant forfaitaire. Cette mesure va toucher près d'un travailleur sur deux et un pensionné sur trois.

LE SALAIRE MINIMUM À LA TRAÎNE

Pendant ce temps, les salaires les plus bas en Belgique continuent de stagner. La FGTB a obtenu une augmentation progressive du salaire minimum, mise en œuvre au cours des dernières années. En avril 2026, une nouvelle hausse de 35 € est prévue, mais cela reste insuffisant pour atteindre l'objectif européen. Pour y parvenir, le salaire minimum devrait représenter 60% du salaire médian. Or, la Belgique fait partie des rares pays — avec les Pays-Bas — où le rapport entre salaire minimum et salaire médian a diminué depuis l'an 2000.

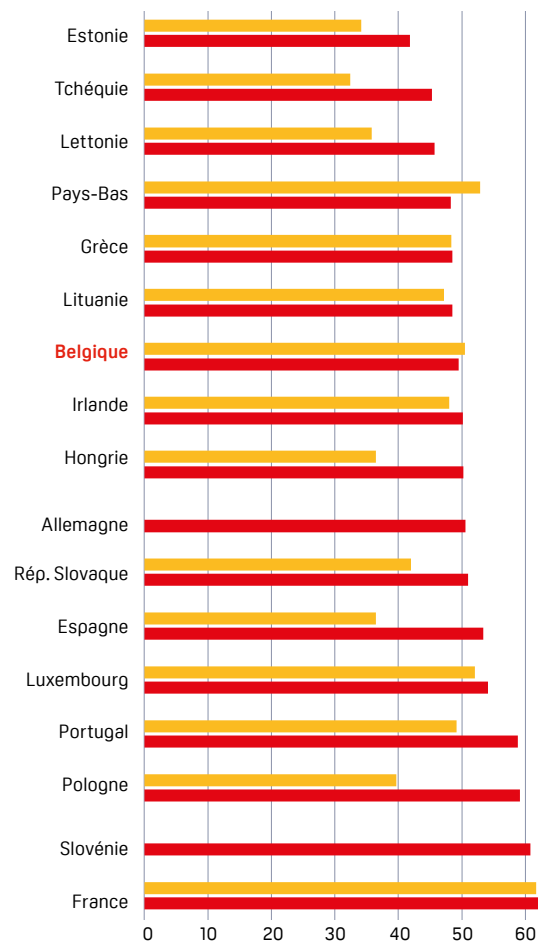
Salaire minimum

En % du salaire médian

Source : OCDE, base de données
sur les salaires minimums

■ 2000

■ 2024



LE COÛT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, UN CONCEPT TRÈS RELATIF EN BELGIQUE

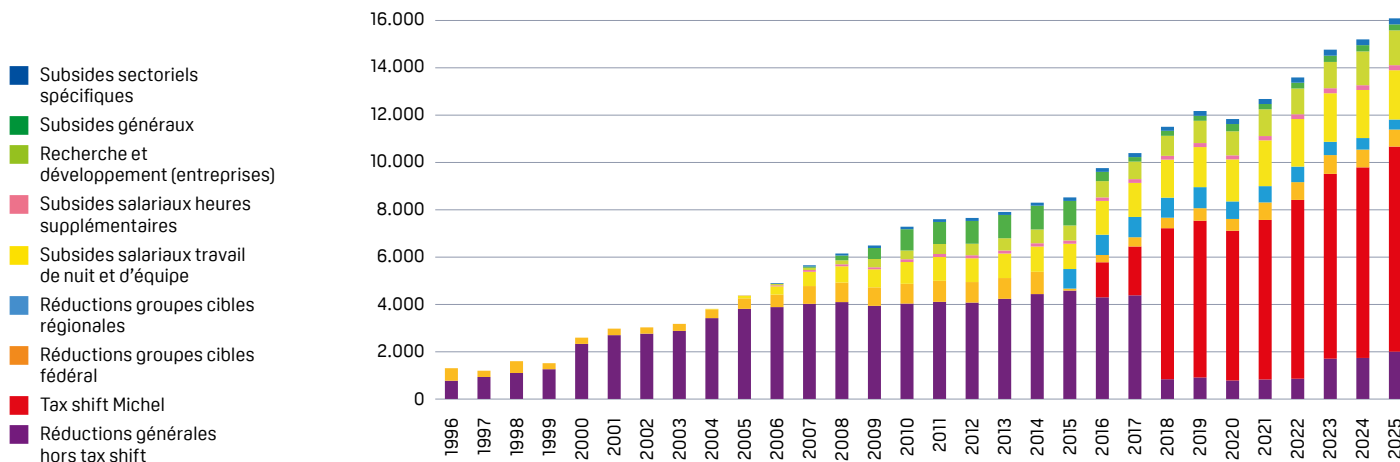
Le débat sur les coûts salariaux en Belgique est faussé. Nous avons déjà démontré que leur évolution est mal calculée, puisque les subventions salariales et les réductions de cotisations patronales ne sont pas pleinement prises en compte.

L'ensemble des mesures de réduction du coût de la main-d'œuvre dans le secteur marchand - sans même tenir compte de celles appliquées dans le secteur associatif ou des titres-services — est presque impossible à évaluer. En 2025, ce sont 16 milliards d'euros de fonds publics qui seront alloués au secteur privé. Cette somme représente une réduction considérable des coûts salariaux, pourtant non intégrée dans les comparaisons internationales.

Réduction du coût salarial : réductions de cotisations et subsides salariaux

Secteur marchand, en millions d'euros

Source : Bureau du Plan, juin 2025, perspectives à moyen terme



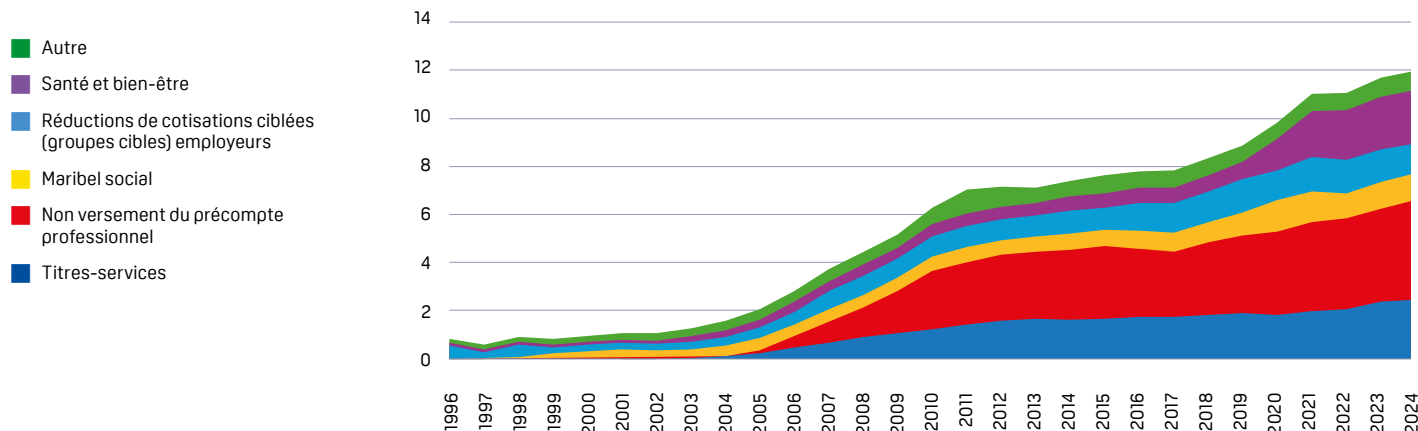
Gros plan sur un élément spécifique de la liste ci-avant : les subsides salariaux. Les subsides salariaux sont des allègements fiscaux accordés aux employeurs. Concrètement, les entreprises sont dispensées de reverser à l'administration fiscale une partie importante du précompte professionnel retenu sur les salaires. Ainsi, pour les travailleurs de nuit, en équipe (travail posté) ou dans la recherche et le développement, le taux de précompte professionnel « normal » est bien déduit du salaire, mais l'employeur n'est pas tenu d'en verser la totalité à l'État.

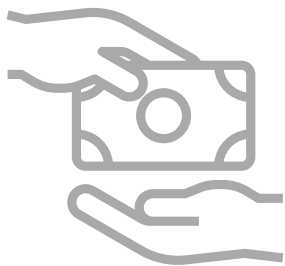
Autrement dit, une part considérable de cet argent public passe du collectif vers le privé — il s'agit de montants se chiffrant en milliards d'euros. Les subsides salariaux représentent d'ailleurs le principal instrument de soutien économique accordé en Belgique. Dans le seul secteur marchand (hors titres-services), ils atteignent environ 4 milliards d'euros par an. Si l'on inclut les titres-services et le secteur social, la somme grimpe rapidement à près de 12 milliards d'euros.

Évolution des subsides salariaux

Secteur marchand, y compris titres-services et secteur social, en milliards d'euros

Source : Bureau du Plan, juin 2025, perspectives à moyen terme



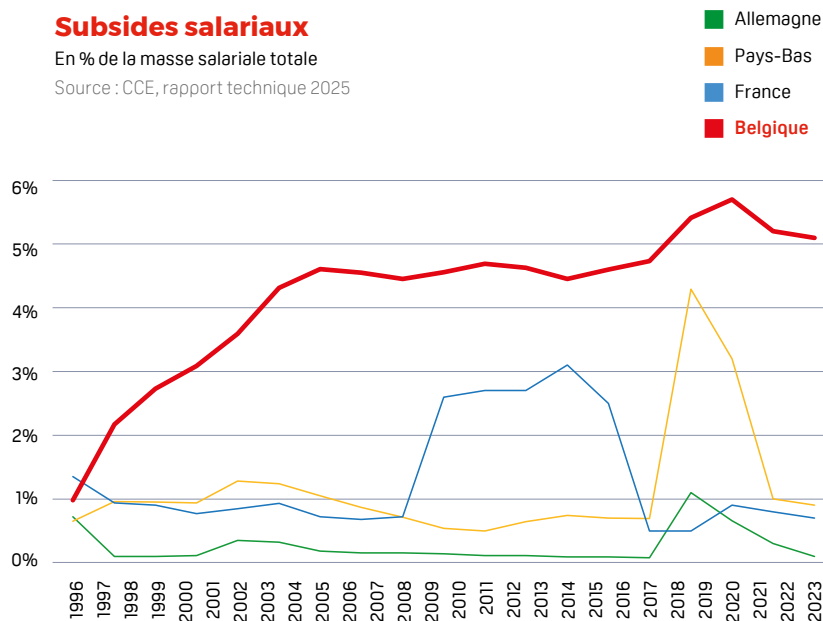


Dans les pays voisins, les subsides salariaux existent à peine, comme le montre le graphique suivant. Le pic des subsides salariaux néerlandais après 2019 s'explique par des mesures temporaires prises en réponse au COVID-19.

Subsides salariaux

En % de la masse salariale totale

Source : CCE, rapport technique 2025

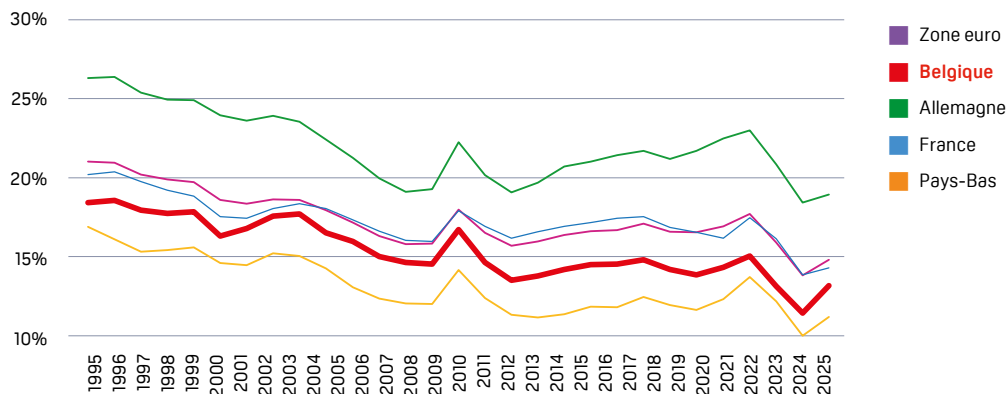


En outre, le poids des coûts de main-d'œuvre doit être relativisé dans le débat sur la compétitivité. Dans l'industrie belge, les salaires ne représentent « que » 13% des coûts de production, contre 15% en moyenne dans la zone euro. La tendance étant à la baisse, la pression exercée sur les coûts de main-d'œuvre apparaît donc totalement infondée.



Part des coûts salariaux dans les coûts de production de l'industrie

Source : Eurostat, ensemble de données Valeur ajoutée brute et revenu par branche d'activité détaillée



LA TRANSPARENCE DES SALAIRES, INSTRUMENT POUR SUPPRIMER L'ÉCART SALARIAL

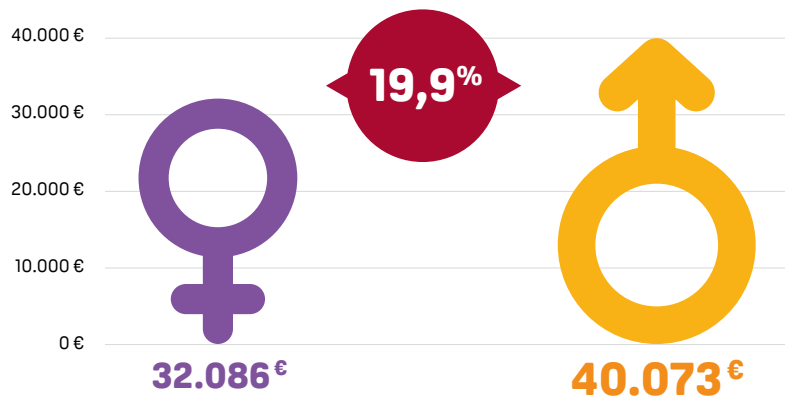
En Belgique, les salaires demeurent un sujet tabou. Pourtant, lorsque les rémunérations sont rendues publiques ou accessibles — selon la fonction, le niveau ou l'ancienneté —, il devient beaucoup plus facile d'identifier les écarts injustifiés entre les sexes. Cette transparence permet non seulement aux travailleurs et travailleuses de comparer leur salaire, mais aussi aux entreprises de prendre conscience des disparités internes.

La transparence salariale oblige en outre les employeurs à justifier leurs politiques salariales. Selon les données les plus récentes (2022), l'écart salarial entre les femmes et les hommes sur base annuelle en Belgique (sans correction pour la durée du travail) s'élève à 19,9% (-1,1% par rapport à 2021). Cet écart salarial se réduit, ce qui est positif, mais à un rythme beaucoup trop lent. Rappelons que la FGTB mène des campagnes depuis plus de 20 ans pour sensibiliser et améliorer l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Elles ont influencé, notamment, des lois visant à améliorer la transparence salariale dans les entreprises.

Salaires bruts moyens

Sans correction pour la durée du travail (2022)

Source : Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes



REVENDEICATIONS

- ➔ Les travailleurs et travailleuses doivent pouvoir négocier collectivement leurs salaires sur la base de critères pertinents : la productivité, l'augmentation des marges bénéficiaires et l'inflation. Or, la loi sur la formation des salaires — la loi de 1996 — ne le permet pas actuellement.
- ➔ Cette loi doit être profondément réformée : la norme salariale doit devenir indicative, et l'écart salarial avec les pays voisins doit être calculé de manière correcte. Cela implique de prendre en compte les subsides salariaux et les réductions de cotisations patronales, qui diminuent réellement les coûts salariaux.
- ➔ L'indexation automatique doit être garantie totalement : dans sa forme actuelle, elle constitue la meilleure protection contre la perte de pouvoir d'achat.
- ➔ Le salaire minimum reste à la traîne par rapport au salaire médian. Il doit combler cet écart à court terme et progresser vers 60% du salaire médian. D'ici 2030, le salaire minimum doit être de 17 € de l'heure, soit 2.800 € par mois. Le gouvernement doit respecter la promesse d'une augmentation nette de 50 € du salaire minimum en avril 2026.
- ➔ Pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, il faut accorder plus d'attention à la dimension de genre dans l'éducation et améliorer la participation des femmes au marché du travail. De meilleures structures collectives d'accueil (pour les enfants, pour les personnes dépendantes, etc.) et de soins sont essentielles, tout comme une réduction collective du temps de travail.
- ➔ Il faut transposer la directive européenne sur la transparence des rémunérations aussi rapidement et efficacement que possible. La directive impose la transparence sur les salaires dès la phase de recrutement. Elle donne aux travailleurs et travailleuses le droit d'obtenir des informations sur les rémunérations et de comparer leur salaire avec celui de collègues à des postes similaires. Enfin, elle prévoit un reporting obligatoire. Compte tenu du tissu économique belge, nous demandons que cette mesure s'applique à toutes les entreprises, y compris les PME. Les États membres ont jusqu'en juin 2027 pour transposer la directive dans leur législation nationale.

2

BUDGET ET FISCALITÉ : IL EXISTE DES ALTERNATIVES

Les finances publiques belges ne sont pas en bonne santé. Sous prétexte de rétablir un budget « sain », le gouvernement Arizona a engagé des coupes sans précédent dans la sécurité sociale et les services publics. Ces décisions auront des conséquences sociales désastreuses, sans pour autant améliorer réellement la situation budgétaire.

En parallèle, l'OTAN exige une augmentation constante des dépenses militaires. Autant d'argent qui ne sera pas investi dans les soins de santé, l'aide aux personnes âgées, l'éducation ou les transports en commun. En tant que FGTB, nous nous opposons fermement à cette politique.



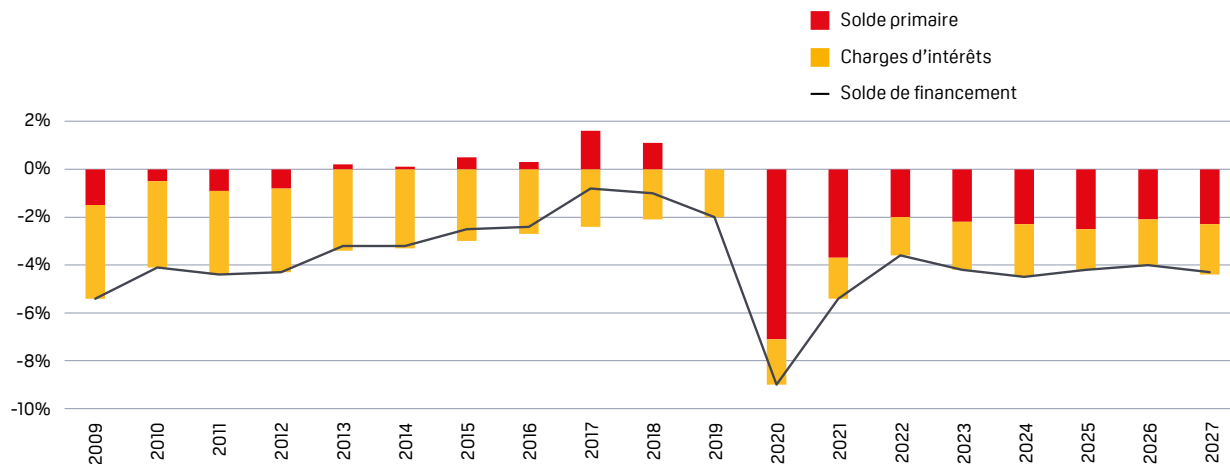
LE BUDGET DÉRAILLE SOUS L'ARIZONA

La politique fiscale du gouvernement Arizona est pour le moins irresponsable. D'ici 2030, le comité de monitoring prévoit un déficit de près de 6% (du PIB) pour l'Entité I (gouvernement fédéral et sécurité sociale). À l'exception de la période Covid, il s'agit du déficit le plus élevé des quatre dernières décennies, — et cela, malgré des coupes sociales massives et sans précédent.

Évolution du déficit budgétaire

Entité I, en % du PIB

Source : Comité de suivi, septembre 2025



Les mauvaises perspectives budgétaires s'expliquent en grande partie par la baisse des recettes, tant fiscales que de la sécurité sociale, combinée à la hausse des dépenses liées au vieillissement et aux paiements d'intérêts. Avec les politiques actuelles, les recettes fiscales et les recettes de la sécurité sociale diminueront de 1,8% du PIB entre 2025 et 2030. En 2030, cela représentera une facture de 13 milliards d'euros sur un déficit budgétaire de 40 milliards d'euros.

SÉCURITÉ SOCIALE EN DANGER

La sécurité sociale est principalement financée par les cotisations sociales prélevées sur les salaires. Or, les gouvernements successifs ont à plusieurs reprises offert des cadeaux aux employeurs en multipliant les réductions de cotisations patronales.

Avec le tax shift mis en place à partir de 2016, les taux faciaux des cotisations sociales ont encore fortement baissé, passant progressivement de 33% à 25%. Le gouvernement Michel n'ayant pas prévu de recettes compensatoires suffisantes, les finances publiques doivent encore aujourd'hui assumer le coût de cette politique irresponsable.

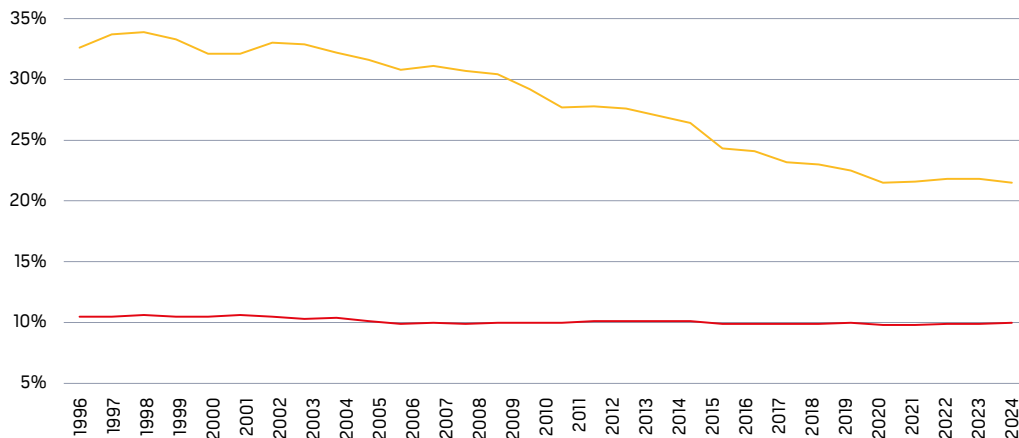
À la fin des années 1990, le taux de cotisation effectif des employeurs s'élevait encore à près de 35% de la masse salariale. Il n'est plus aujourd'hui que d'environ 21%.

Notons que selon la Banque nationale, le tax shift n'a pas été utilisé pour améliorer la compétitivité, mais principalement pour augmenter les bénéfices des entreprises.

Cotisations patronales à la sécurité sociale à la baisse

Source : Bureau du Plan, juin 2025, perspectives à moyen terme

- Cotisations patronales (en % masse salariale) à la sécurité sociale
- Cotisation des travailleurs (en % masse salariale) à la sécurité sociale



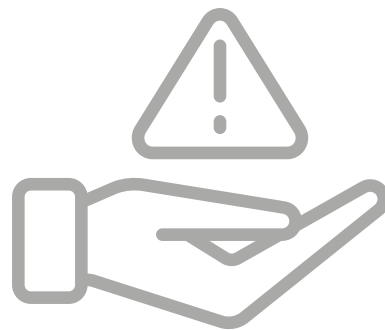
PLUS DE RÉMUNÉRATIONS ALTERNATIVES, MOINS DE COTISATIONS

Les rémunérations alternatives désignent des avantages que les travailleuses et travailleurs reçoivent en plus ou en remplacement de leur salaire. Dès les années 1990, les entreprises ont négocié de plus en plus d'avantages extralégaux, tels que des chèques-repas et des voitures de société. Cette évolution a été encouragée par des avantages (para-)fiscaux qui ont rendu ces formes de rémunération plus attrayantes pour les employeurs et les travailleurs. Au cours des dernières décennies, on a assisté à une prolifération de l'offre de rémunérations alternatives telles que les warrants*, les plans de bonus (CCT 90, plans individuels, etc.) et les plans cafétéria**.

Ces formes alternatives de rémunération ne sont pas traitées — fiscalement et para fiscalement — de la même manière que le salaire brut. Ce qui pose deux problèmes : les travailleurs ne se constituent pas de droits sociaux — notamment pour la pension — sur ces formes de rémunération. Par ailleurs, plus le salaire brut est remplacé par des avantages alternatifs, plus il devient difficile de financer durablement la sécurité sociale et les finances publiques. En 2023, 8,5 milliards d'euros de rémunérations alternatives ont été attribués. Les cotisations au deuxième pilier de pension — 5,7 milliards en 2023 — s'ajoutent à ce montant.

* Un warrant est un instrument financier dérivé qui donne à son détenteur le droit, mais non l'obligation, d'acheter (ou de vendre) un actif sous-jacent (comme une action) à un prix déterminé (appelé prix d'exercice ou strike) avant ou à une date d'échéance précise.

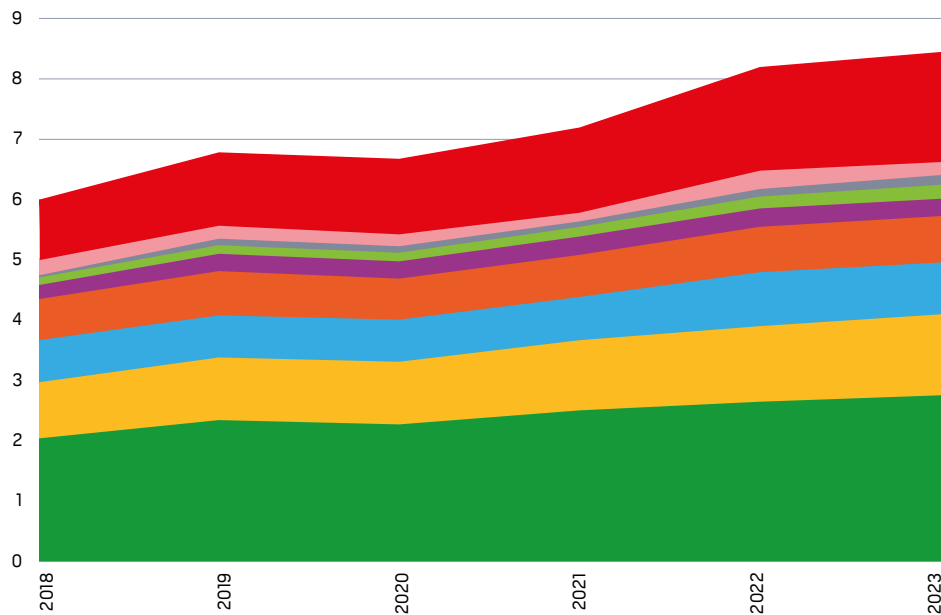
** Un plan cafétéria est un package salarial flexible où le travailleur choisit ses avantages extra-légaux.



Rémunérations alternatives

Montant total attribué par année, en milliards d'euros

Source : ONSS, Évaluation des différents systèmes alternatifs de rémunération existants, mars 2025



- Options sur actions
- Divers (téléphone, internet, allocations familiales, chèques, ...)
- Prime au bénéfice
- Indemnité vélo
- Éco-chèques
- Véhicule personnel intervention domicile-lieu de travail
- Avantages non récurrents liés au résultat (CCT 90)
- Voiture de fonction privée (avantage en nature)
- Chèques-repas

OÙ SONT LES ÉPAULES LES PLUS LARGES ?

Dans une société juste, les plus riches doivent contribuer davantage que les ménages à faible revenu. Les revenus se présentent sous différentes formes : revenus du travail, allocations sociales, revenus immobiliers et financiers, dividendes et intérêts. La composition des revenus varie selon le niveau de richesse : plus les personnes sont aisées, plus leurs revenus proviennent de sources autres que le travail. Certains pensent qu'en Belgique, la contribution fiscale sur les revenus est progressive : plus on gagne, plus on paie. Ce n'est pas le cas, selon d'importantes recherches menées par la KU Leuven (voir graphique). Les impôts diffèrent selon les formes de revenus : les revenus de la propriété sont nettement moins imposés que les revenus du travail. Autrement dit, les personnes qui gagnent le plus en Belgique paient moins que ceux qui touchent un revenu moyen.

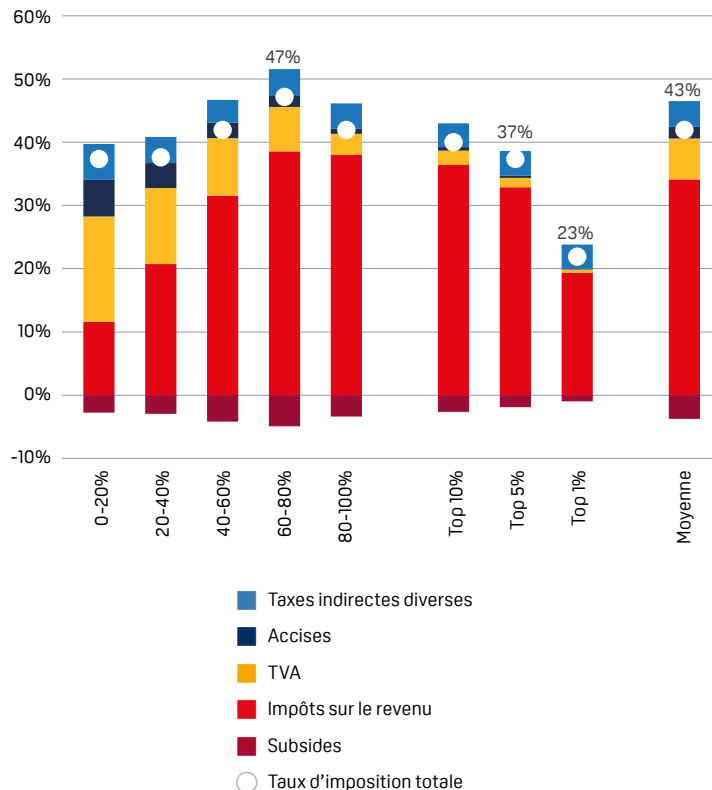
En chiffres ? Un revenu moyen est imposé à 43%. Le taux d'imposition des 5% les plus riches tombe à 37%, tandis que les plus riches parviennent à réduire leur taux à un maigre 23% (le top 1%). Pour maintenir les recettes de l'État, il faut rétablir la progressivité de notre système fiscal.

Cette inégalité est inadmissible. Selon Oxfam, en 2023, la moitié la plus pauvre de la population de l'UE (181 millions d'adultes) détenait la même part de patrimoine (3,4%) que les 0,001% les plus riches (3 600 adultes). Et la situation se détériore d'année en année.

La (non)-progressivité des impôts belges

Taux d'imposition par classe de revenu

Source : Paradoxe de l'inégalité, André Decoster, KUL

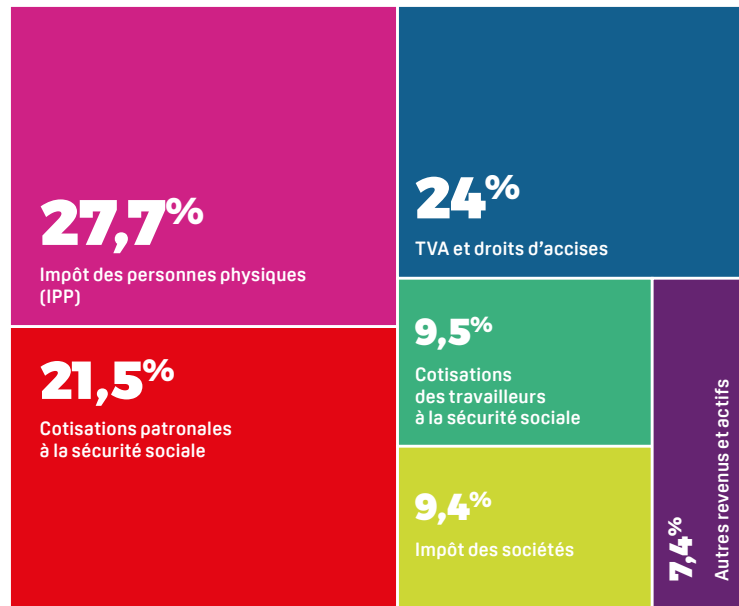


QUI PAYE L'IMPÔT EN BELGIQUE ?

Un coup d'œil sur le paysage fiscal en Belgique confirme les conclusions sur la non-progressivité des impôts. Les personnes physiques, les sociétés et autres entités contribuent aux revenus de l'État et de la sécurité sociale en Belgique. Mais pas de manière équitable. L'impôt sur le revenu des personnes physiques et la TVA constituent l'essentiel des recettes fiscales (53% au total). Si l'on ajoute à cela les cotisations salariales (10%), on constate que les travailleurs et travailleuses portent la plus lourde charge. Autrement dit, le monde du travail contribue à hauteur de 63% des recettes fiscales et parafiscales, et les entreprises à seulement la moitié de ce montant. L'impôt sur les sociétés et les cotisations patronales à la sécurité sociale ne représentent en effet que 30% des recettes de l'État. Les revenus du patrimoine, eux, représentent 7,4%. Notons que cela inclut également, par exemple, le précompte immobilier payé par les travailleurs. Les apports réels des épaules les plus larges sont donc négligeables, et le déséquilibre est manifeste.

D'où vient l'impôt en Belgique ?

Source : OCDE



FLEXI-JOBS ET TRAVAIL ÉTUDIANT : TOUT LE MONDE DOIT CONTRIBUER



Le gouvernement perd de plus en plus de revenus structurels. En cause, un changement important sur le marché du travail : des contrats de plus en plus flexibles qui contribuent moins qu'un emploi ordinaire (voir également au chapitre 5). Un flexi-jobber, en effet, ne paie pas d'impôt sur son salaire ni de cotisation personnelle à la sécurité sociale. Un travailleur étudiant ne paie pas non plus d'impôt, et ne paie qu'une très faible contribution de solidarité à la sécurité sociale. S'ils contribuaient, qu'est-ce que cela signifierait pour le budget d'ici 2030 ?

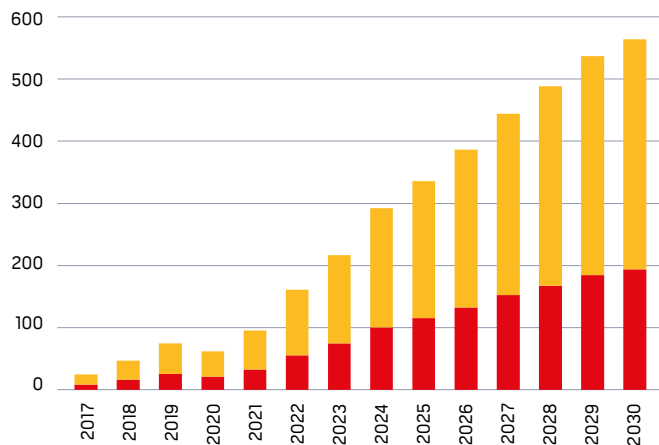
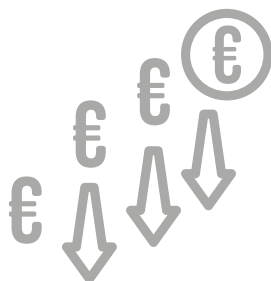
Aujourd'hui, les flexi-jobs engendrent un manque à gagner de 330 millions d'euros dans le budget, les jobs étudiants viennent aggraver la situation avec 1,2 milliard d'euros. Tout cela dans l'hypothèse que ces emplois seraient exercés dans un statut salarié, avec les cotisations habituelles. D'ici 2030, la perte passera à 550 millions d'euros pour les flexi-jobs et à 2 milliards d'euros pour les jobs étudiant.

Les étudiants qui travaillent contribueraient par ailleurs à leur pension, ce qui entraînerait bien sûr un coût supplémentaire (limité) à long terme.

Manque à gagner des flexi-jobs pour la sécurité sociale et l'IPP

En millions d'euros

Source : ONSS et calculs propres

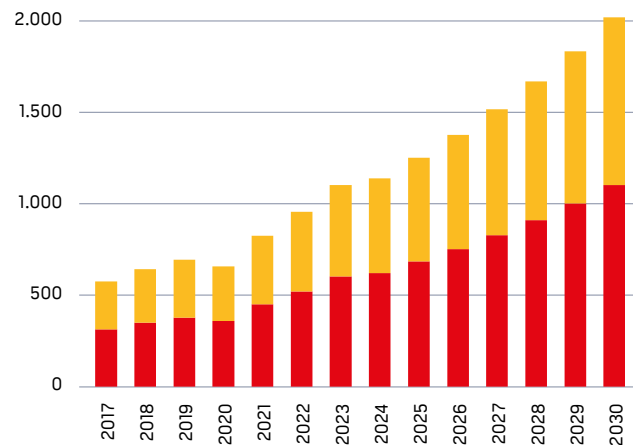


■ IPP
■ Cotisation sociales
(cotisations personnelles)

Manque à gagner des jobs étudiant pour la sécurité sociale et l'IPP

En millions d'euros

Source : ONSS et calculs propres



■ IPP
■ Cotisation sociales
(personnelles et patronales)

SOCIÉTÉS DE MANAGEMENT : ÉVASION FISCALE SEMI-LÉGALE

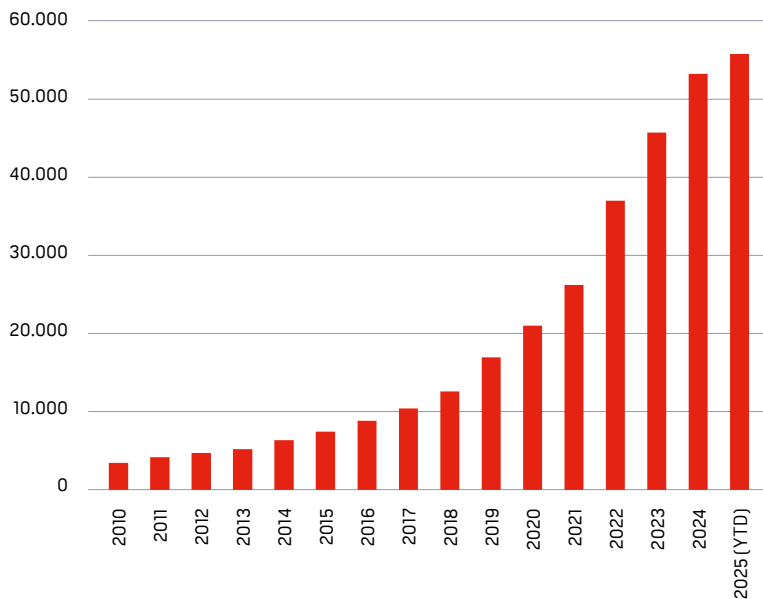
En Belgique, il est facile de convertir les revenus du travail dans une entreprise en revenus du capital, avec tous les avantages que cela comporte. La contribution fiscale (cotisations patronales comprises) sur un revenu d'emploi est en moyenne de 60%, pour une société de management elle est de 35%, pour une même activité.

Autrement dit, pour une même activité, le cadre fiscal est bien plus avantageux lorsqu'elle est exercée sous la forme d'une société. Ce mécanisme contribue à une inégalité croissante devant l'impôt. L'économie belge en porte la trace : depuis 2010, le nombre de sociétés de management a été multiplié par quinze.



Évolution du nombre de sociétés de management

Source : Statbel – Le nombre de sociétés de gestion active a été déterminé en associant rétroactivement les sociétés de la BCE non radiées de cette banque de données ayant au moins un poste de « représentant permanent » à des critères économiques démontrant la société de management



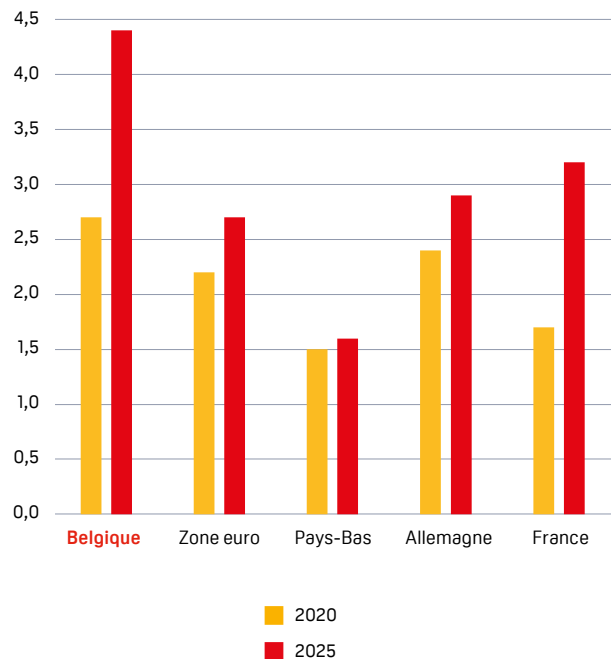
SUBSIDES AUX ENTREPRISES : UN « PUIT SANS FOND »

Une étude de la Banque nationale publiée en 2021 a montré que les dépenses publiques en Belgique sont plus élevées que dans les pays voisins pour deux raisons principales : la complexité de l'appareil gouvernemental (spécifique à notre structure étatique) et l'ampleur du soutien économique aux entreprises (subsidés et autres). Les chiffres récents d'une étude la BNB (octobre 2025) confirment que la Belgique consacre près de 4,4% de son PIB au soutien aux entreprises, ce qui représente 25 milliards d'euros par an. Dans la zone euro, ce chiffre est proche de 2,5%. Il est important de noter que les employeurs bloquent systématiquement toute tentative d'évaluation de l'efficacité de ce flux de milliards d'argent public.

Subsidés aux entreprises et soutien aux investissements

En % du PIB

Source : Commission européenne (Ameco)



CHÈQUE EN BLANC POUR LA DÉFENSE

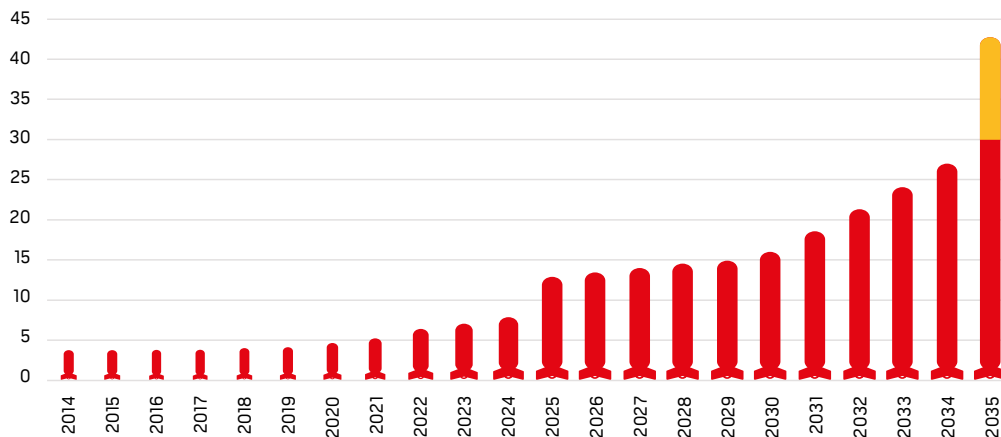
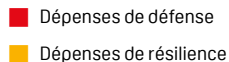
En juin 2025, il n'aura fallu qu'un après-midi pour que le président américain obtienne ce qu'il réclamait : une augmentation des dépenses de l'OTAN à 5% du PIB. Le gouvernement belge s'est engagé à consacrer 3,5% de ce dernier aux dépenses purement militaires et 1,5% à des « dépenses de résilience » (cyberdéfense, des infrastructures, autoroutes ou ports qui doivent servir en cas de guerre) à partir de 2035. Pour comparer : la Belgique consacre actuellement 2% de son PIB à la défense. Cela signifie que le SPF Défense dispose actuellement d'un budget d'environ 13 milliards d'euros. Le gouvernement fédéral total dispose quant à lui d'un budget de 42 milliards d'euros. Le calcul est simple : plus d'un quart de ce budget va à la Défense. En 2035, 30 milliards seront consacrés aux dépenses purement militaires, ce qui représente plus de la moitié du budget du gouvernement fédéral, ou 75% du budget de fonctionnement du gouvernement fédéral si l'on y inclut les dépenses « liées à la Défense ».

Notons que, selon l'Institut suédois de recherche sur la paix (SIPRI), près des deux tiers (64%) des achats d'armes des États européens membres de l'OTAN au cours des cinq dernières années provenaient des États-Unis.

Dépenses de la défense 2014-2035

En milliards d'euros

Source : OTAN, Bureau du Plan



LES SALAIRES : LA CLÉ D'UN BUDGET SAIN

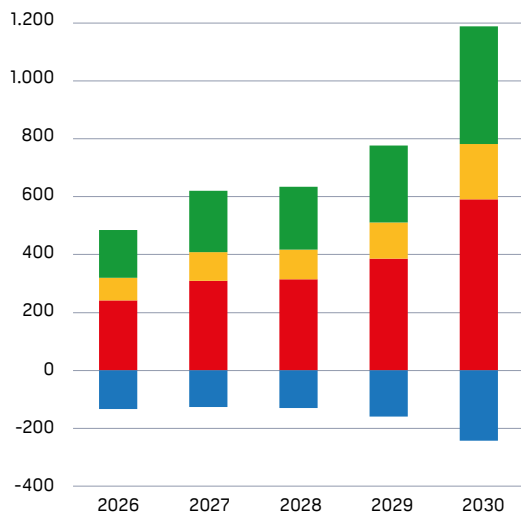
Dans une économie juste, les salaires augmentent au rythme de l'inflation et de la productivité. Ce n'est plus le cas en Belgique depuis un certain temps.

Les salaires en Belgique sont contrôlés par la loi de 1996. Si la formation des salaires était vraiment équitable, ils augmenteraient plus vite, c'est-à-dire au rythme de l'inflation et de la productivité. Les salaires sont soumis à des cotisations plus élevées que les bénéfices. Si l'on laissait plus de liberté à la formation des salaires — en modifiant la loi de 1996 — cela aurait un effet positif sur les finances publiques. Le graphique ci-dessous simule les effets en termes de revenus supplémentaires à l'impôt sur le revenu des personnes physiques et à la sécurité sociale : en 2030, le budget pourrait s'améliorer de près d'un milliard d'euros si le droit à la libre négociation salariale était rétabli.

Revenus supplémentaires (et inférieurs) via des salaires plus élevés

En millions d'euros

Source : calculs propres, paramètres Bureau du Plan prévisions à moyen et long terme. L'exercice ci-dessus suppose un scénario dans lequel les salaires augmentent au rythme de l'inflation et de la productivité à partir de 2026. Nous appliquons les taux en vigueur (implicites) en ce qui concerne l'impôt sur le revenu des personnes physiques et les cotisations à la sécurité sociale.



- Cotisations patronales supplémentaires à la sécurité sociale
- Cotisations personnelles supplémentaires à la sécurité sociale
- Revenus supplémentaires impôts des personnes physiques
- Perte impôts des sociétés

REVENDEICATIONS

Le gouvernement Arizona mène une politique budgétaire désastreuse, dont la cause principale réside dans la baisse continue des recettes publiques. Il est urgent de rétablir un nouvel équilibre entre la fiscalité sur le travail et celle sur le capital, et de mettre un terme à l'érosion des recettes de la sécurité sociale. Nos solutions :

- ➔ Une globalisation de l'impôt sur le revenu des personnes physiques dans laquelle tous les revenus, qu'ils proviennent d'actifs financiers, de loyers ou de travail, sont imposés progressivement de la même manière. Un euro est un euro.
- ➔ La fin des abus des sociétés de management, afin que les salaires les plus élevés n'échappent pas à l'impôt. Les rémunérations alternatives et les formes d'emploi flexibles devraient être imposées de la même manière que les salaires et les emplois « réguliers ». Ici aussi, un euro est un euro.
- ➔ L'arrêt du chèque en blanc au SPF Défense.
- ➔ La mise en œuvre d'un système d'impôt sur les bénéfices excédentaires dans les secteurs qui réalisent des bénéfices élevés en raison de circonstances exceptionnelles.
- ➔ Réalisation d'économies dans le domaine de la santé (INAMI), grâce à un système de tarification équitable et à l'allongement de la période de salaire garanti.
- ➔ Des négociations salariales libérées du cadre juridique trop strict (loi de 1996) permettraient d'augmenter les revenus (para)fiscaux.

3

LE MARCHÉ DU TRAVAIL



LE TAUX D'EMPLOI N'A JAMAIS ÉTÉ AUSSI ÉLEVÉ

Commençons par fixer le cadre. Le taux d'emploi belge des 20-64 ans est en hausse et il s'élève à 73,3% au deuxième trimestre 2025 (contre 72,6% au premier trimestre 2025). Ce sont surtout les travailleuses et travailleurs les plus âgés qui ont contribué à la hausse du taux d'emploi, 62% des 55-64 ans avaient un emploi au deuxième trimestre 2025. Le taux d'emploi des hommes reste stable à 76,5%, celui des femmes est en hausse : 70,1% des femmes âgées de 20 à 64 ans ont un emploi.

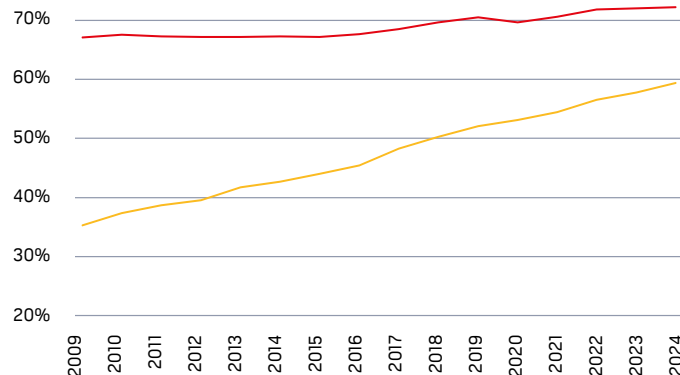
Taux d'emploi des 20-64 ans

Par groupe d'âge

Source : Enquête sur les Forces de Travail

■ 20-54 ans

■ 55-64 ans

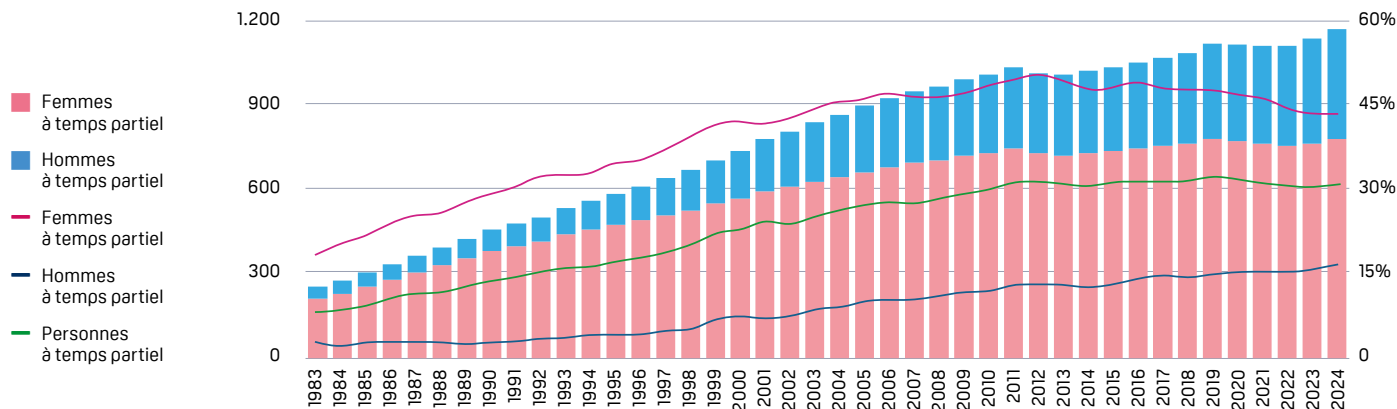


TRAVAIL À TEMPS PARTIEL = SALAIRE PARTIEL = DROITS SOCIAUX PARTIELS

Le nombre de personnes occupées à temps partiel a triplé au cours de ces quarante dernières années. En 2024, 26,4% des salariés en Belgique travaillaient à temps partiel, contre 8,3% en 1983. Les femmes salariées travaillent plus souvent à temps partiel : 40,5% (soit 857.000 travailleuses) d'entre elles en 2024 contre 20,5% en 1983. Même si leur proportion est moindre, les hommes salariés affichent la plus forte augmentation : en 2024, 12,8% (soit 283.000 travailleurs) d'entre eux travaillaient à temps partiel. Dans les années 80, le travail à temps partiel était très rare chez les hommes : moins de 2% des hommes salariés travaillaient sous un régime de travail à temps partiel.

Part des personnes occupées à temps partiel (en %, axe de droite) et nombre absolu de personnes occupées à temps partiel (en milliers, axe de gauche) selon le sexe

Source : Statbel



Le travail à temps partiel est « subi » dans au moins 40% des cas. En effet, certains secteurs proposent principalement voire exclusivement des contrats à temps partiel, cela concerne 26% des temps partiels (Horeca, vente, maisons de repos, nettoyage, etc.). D'après une étude menée par l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes*, certains employeurs affirment sans ambages que le régime de travail à temps partiel est le seul moyen de s'assurer que le personnel puisse faire face à un rythme de travail élevé.

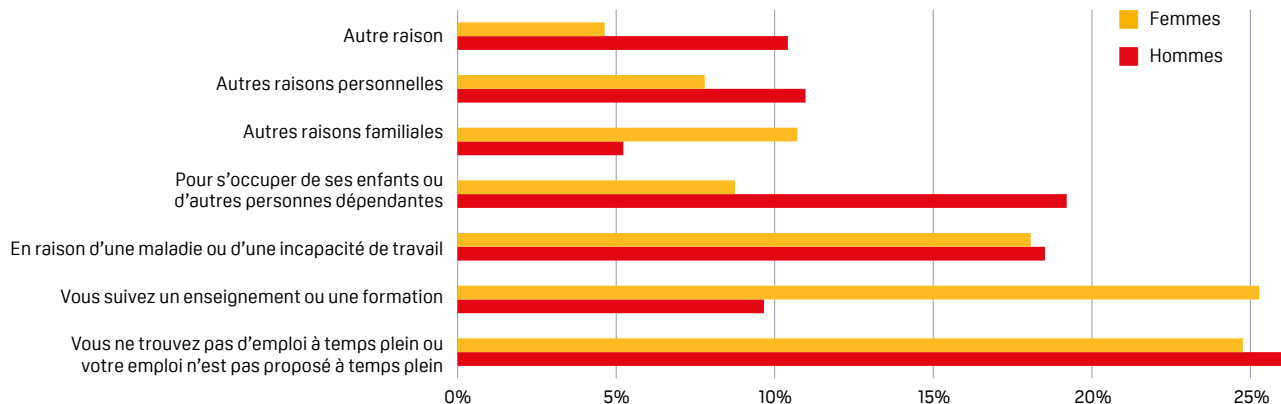
Dans près de 20% des cas, les travailleurs déclarent travailler à temps partiel pour s'occuper d'une personne dépendante (enfant, senior, porteuse de handicap, etc.). Ce « choix contraint » découle du manque de structures collectives (crèches, accueil des enfants porteurs de handicap, maisons de repos, etc.). Les différences entre les hommes et les femmes sont assez importantes selon les secteurs. La construction est le secteur avec la part de travailleurs salariés occupés à temps partiel la plus faible, mais il s'agit également d'un secteur avec une faible part de travailleuses salariées.

* Travail à temps partiel (in)volontaire parmi les travailleuses des secteurs de la vente, du nettoyage et des maisons de repos et de soins: étude qualitative, 2021.

Les motifs du temps partiel

2024

Source : Statbel



Pour les travailleurs, principalement travailleuses, ce régime de travail a souvent des conséquences négatives. Le travail à temps partiel se traduit en effet par un revenu plus faible, ce qui laisse peu de place à l'épargne ou à la réorientation professionnelle, surtout pour les personnes vivant seules, ainsi qu'à des droits sociaux « partiels » (revenu de remplacement, pension, etc.) Enfin, en raison de l'imprévisibilité et de la variabilité des horaires de travail, il est difficile pour ces travailleurs de combiner plusieurs emplois à temps partiel.



FOCUS • TEMPS PARTIEL ET SES IMPACTS

L'ouverture des droits sociaux est de plus en plus liée à des jours de travail effectif. La réalité est que le travail à temps partiel est souvent « subi » et le nombre de personnes concernées augmente dans le temps. Dans ce contexte, une grande partie d'entre elles rencontreront des difficultés à atteindre les jours de travail effectif pour accéder aux droits sociaux. En outre, le gouvernement Arizona a décidé de prendre des mesures avec des effets rétroactifs (périodes qui ne sont plus assimilées alors qu'elles l'étaient jusqu'à présent), et sur lesquels les travailleurs et travailleuses ne peuvent plus avoir d'impact.

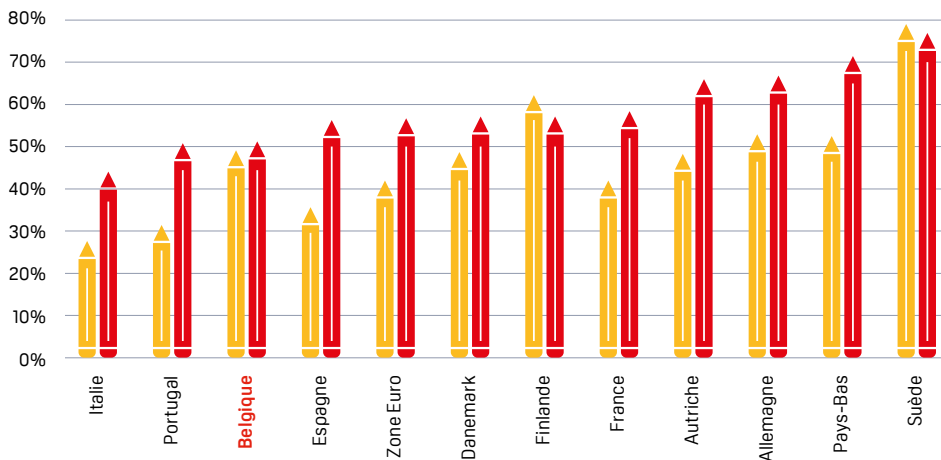
LA FORMATION PROFESSIONNELLE, UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

Le marché du travail change. Les compétences d'aujourd'hui ne seront plus à 100% celles qui seront exigées demain. Cela nécessite une mise à jour constante des connaissances et compétences des travailleurs. En 2022, à peine la moitié des travailleurs ont indiqué avoir reçu une formation (formelle et informelle) en Belgique. À cet égard, toutes les économies comparables font mieux que la Belgique. De plus, la Belgique a été dépassée par de nombreux pays dans ce domaine au cours des 15 dernières années. Cela reflète le peu d'investissement des employeurs en la matière, alors que la formation professionnelle relève d'une responsabilité collective. Les employeurs doivent notamment s'assurer que leurs travailleuses et travailleurs maintiennent des compétences en adéquation avec l'évolution des besoins de la société et du marché du travail. La formation continue au sein des entreprises et des secteurs doit impérativement être favorisée.

Travailleurs ayant participé à une formation au cours de l'année écoulée

En %

Source : Eurostat





FOCUS • LE FEDERAL LEARNING ACCOUNT (FLA)

Le gouvernement Vivaldi avait instauré un système d'enregistrement des formations professionnelles depuis avril 2024. Ce système avait pour objectif d'apporter de la transparence pour les travailleurs et faciliter la gestion des formations pour les employeurs. Sur la base des dernières statistiques disponibles pour l'année 2024, nous apprenons que — malgré le flou qui a régné autour du FLA et la campagne virulente des employeurs contre celui-ci — 14,6% des employeurs de petites entreprises entre 10 et 19 travailleurs (obligation de formation de 1 jour par an) ont rempli le FLA et 27% des employeurs d'entreprises avec au moins 20 travailleurs (obligation de 5 jours de formation par an) ont rempli le FLA.

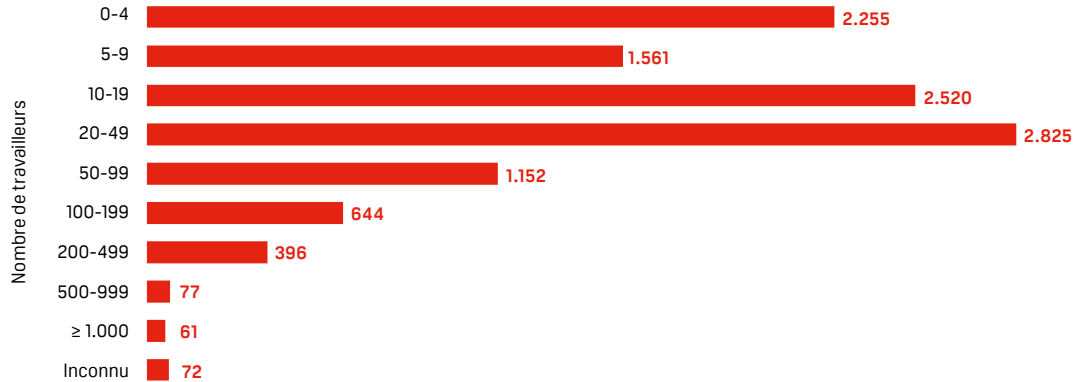
Pourcentage d'employeurs qui ont rempli le FLA par taille d'employeur

Source : FLA

Nombre de travailleurs	2024
	11.054
< 10	1,72%
	3.595/209.288
Entre 10 et 19	14,64%
	2.427/16.579
À partir de 20	27,02%
	5.032/18.621

Nombre d'employeurs par taille d'entreprise qui ont enregistré des formations

Source : FLA



Autre constat intéressant, alors que les entreprises de 0 à 9 travailleurs n'avaient aucune obligation de formation légale, plus de 3700 d'entre elles ont enregistré les formations via le FLA. Cela signifie que ces employeurs perçoivent l'intérêt d'assurer la formation professionnelle de leurs travailleurs. En outre, bien que la campagne contre le FLA ait fortement insisté sur la « lourdeur administrative », ces chiffres montrent tout le contraire. Si des petites structures ont pu remplir le FLA, et en ont perçu la plus-value, les grosses entreprises avec des services plus fournis étaient aussi en mesure de le faire.

Le gouvernement Arizona a supprimé ce bel outil et a renvoyé les éventuelles obligations en matière de formation vers les régions. Cela signifie qu'il n'y aura plus de centralisation de cette information si importante pour l'évolution des carrières des travailleuses et des travailleurs et pour l'emploi en général.

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE IMPACTE LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Selon la dernière enquête de Eurofound sur les conditions de travail, dans l'ensemble, environ un cinquième des professions sont considérées comme susceptibles d'être affectées par les changements dus à l'IA.

La majorité des emplois exposés à l'IA se trouve actuellement dans les services financiers (70%), l'éducation (41%), les autres services (commerces, etc.) et l'administration publique (tous deux 39%), ainsi que dans la santé et la construction (22%). En revanche, les secteurs impliquant davantage de travail artisanal ou technique semblent moins exposés.



des professions sont
considérées comme
susceptibles d'être affectées
par les changements dus à l'IA

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET L'IMPACT SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Depuis qu'elles existent, les heures supplémentaires sont majorées de 50% si elles sont effectuées du lundi au samedi et de 100% si elles sont effectuées le dimanche et les jours fériés. À l'origine, les heures supplémentaires étaient soumises au même régime (para)fiscal que les heures de travail normales. Depuis 2005, elles sont soumises à une déduction fiscale. Cela a rendu les heures supplémentaires plus attractives tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Initialement, le nombre maximal d'heures supplémentaires soumises à cette déduction fiscale était limité à 65 heures par an, puis à 130 heures, et plus tard à 180 heures. En 2017, la loi Peeters a introduit les heures supplémentaires dites « volontaires* ». Celles-ci représentent un maximum de 120 heures supplémentaires, qui donnent droit à un supplément mais qui ne donnent pas droit à un repos compensatoire. Contrairement aux heures supplémentaires classiques, les heures supplémentaires « volontaires » ne nécessitent pas l'accord de la délégation syndicale de l'entreprise ; un accord écrit individuel du travailleur suffit.

Depuis le 1er juillet 2023, 120 heures supplémentaires dites de « relance » ont été ajoutées. Ces heures ne donnent droit ni à un supplément ni à un repos compensateur et sont exonérées d'impôts et de cotisations sociales. En juillet 2025, le gouvernement de l'Arizona a annoncé son intention de relever le plafond des heures supplémentaires volontaires à 360 heures par an et par employé (même 450 heures dans l'Horeca).

Cette réforme permettrait d'effectuer jusqu'à 360 heures supplémentaires volontaires. Cela équivaldrait à une augmentation du temps de travail d'un peu plus d'une heure et demie par jour, soit de 38 à 45 heures par semaine, en plus des heures supplémentaires normales cumulables.



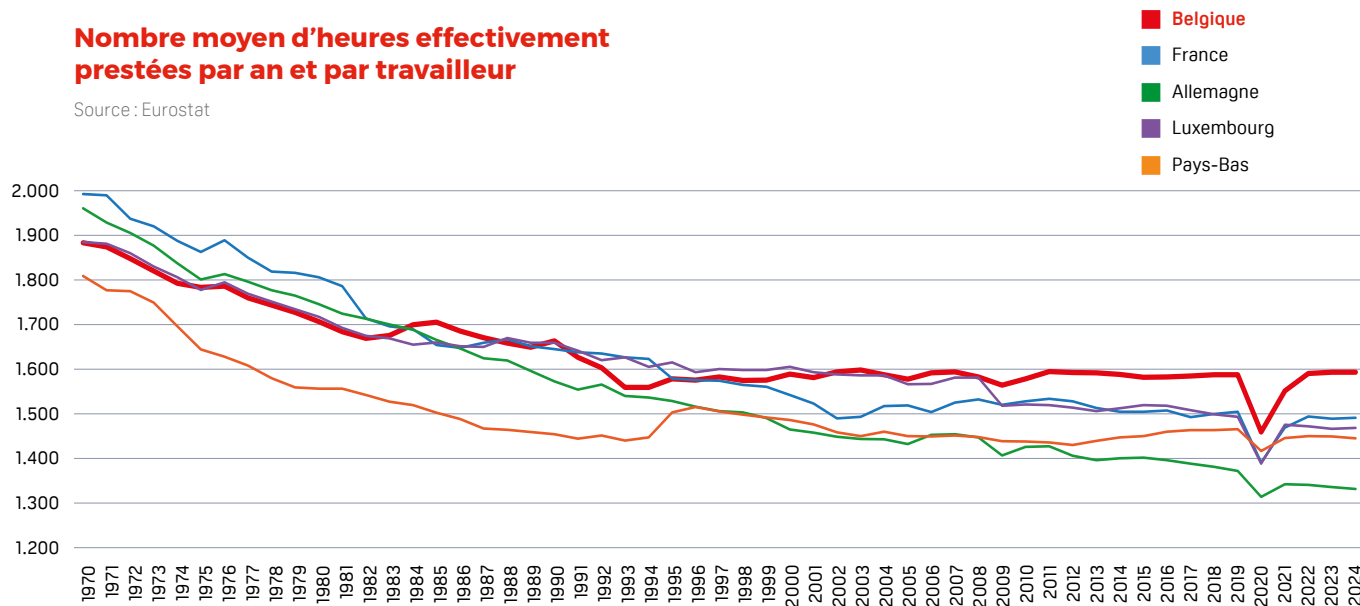
* Pas vraiment volontaires. Car vu qu'il ne faut qu'un accord individuel, la pression sur le travailleur est énorme. Le rapport de force entre un travailleur et un employeur n'est pas le même qu'entre un syndicat et un employeur.

RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL (RCTT)

La RCTT est un acquis du mouvement ouvrier belge depuis le XIXe siècle. Les syndicats ont obtenu au fil du temps la journée de 8h, la semaine de 48h, puis de 38h, ainsi que les congés payés, dans le but d'améliorer la vie des travailleurs et des travailleuses. Au niveau européen, la Belgique est à la traîne en matière de réduction du temps de travail. Depuis les années 1970, le temps de travail moyen par salarié a diminué en moyenne de 25% dans les pays voisins et les économies comparables. En Belgique, le temps de travail a diminué d'à peine 15% depuis 1970.

Nombre moyen d'heures effectivement prestées par an et par travailleur

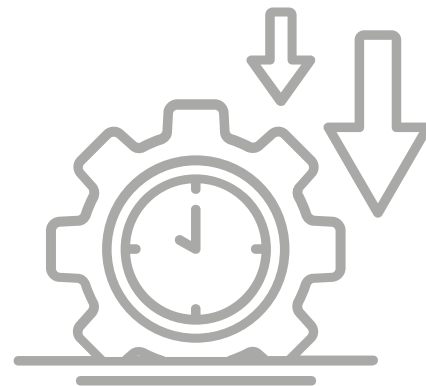
Source : Eurostat



En 2024, sur base d'un projet pilote sur la réduction collective du temps de travail, le Bureau fédéral du plan a émis des recommandations pour soutenir l'adoption volontaire et la mise en œuvre efficace de la réduction collective du temps de travail, entre autres :

- ➔ Mieux la faire connaître de la société en général et des entreprises en particulier
- ➔ Prévoir un accompagnement pratique et un soutien financier aux entreprises qui introduisent une RCTT
- ➔ Fournir aux entreprises des informations correctes, claires et facilement récupérables sur la RCTT et les mesures de soutien associées proposées.

Le Portugal fait partie des pays qui ont expérimenté la RCTT via la semaine de quatre jours sans perte de salaire (sur base d'entreprises volontaires). Cette expérience a surtout mis en lumière les avantages pour les employeurs. Ceux-ci deviennent plus attractifs sur le marché du travail et parviennent plus facilement à pourvoir leurs postes vacants. De plus, les enquêtes ont montré que les travailleurs sont très satisfaits de la semaine de quatre jours et ne seraient prêts à revenir à la semaine de cinq jours qu'en échange d'une augmentation substantielle de leur salaire. Au Portugal, il semble que la semaine de quatre jours soit une « alternative intéressante à l'augmentation salariale ». Enfin, les principaux changements constatés dans l'organisation de l'entreprise ont été les suivants : réduction de la durée des réunions, introduction de nouvelles technologies, élimination des processus superflus et rationalisation du travail. En Belgique, notons que l'existence de possibilités de réduction du temps de travail individuelle réduit l'attrait pour une réduction collective du temps de travail.



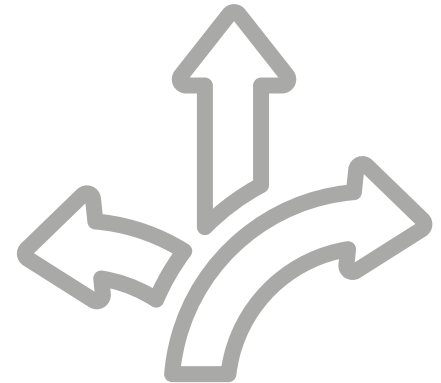
REVENDEICATIONS

- ➔ Il faut mettre fin au travail à temps partiel involontaire qui est une forme de flexibilité imposée aux travailleuses et aux travailleurs à l'avantage des employeurs. Les employeurs doivent proposer des contrats et des conditions de travail décentes à toutes et tous.
- ➔ Afin d'améliorer la qualité des emplois et de réussir la transition vers une économie encore plus digitalisée, les investissements des employeurs dans la formation professionnelle sont indispensables. Ils doivent par ailleurs garder un caractère obligatoire et individualisé pour faire évoluer les compétences et/ou pour en développer de nouvelles. De plus, lorsque les technologies émergentes font partie de la vie quotidienne des travailleuses et des travailleurs au sein de l'entreprise, elles doivent faire l'objet d'un dialogue social préalable à leur installation. D'un point de vue syndical, il faut s'approprier le thème de l'I.A. et développer le dialogue social autour de ce thème. Ceci nécessite que les employeurs mettent tout en œuvre — notamment via la CCT 39 — pour permettre que les travailleuses et les travailleurs comprennent de quelle manière l'I.A. impacte leur travail.
- ➔ La FGTB revendique l'enregistrement électronique du temps de travail afin de comptabiliser les heures prestées et la limitation du nombre d'heures supplémentaires. De plus, les heures supplémentaires doivent être encadrées collectivement via la concertation sociale car, sur un travailleur isolé, la pression est trop forte.
- ➔ La RCTT est une revendication historique de la FGTB car c'est un moyen de partager l'emploi disponible. De plus, cela permettrait de rendre le travail « plus faisable » en réduisant les heures tout en maintenant les salaires. Cela permettrait aussi de mieux équilibrer vie professionnelle et vie privée, et de lutter contre les problèmes de santé liés au stress et à la pression au travail. En outre, en bénéficiant à tous les travailleurs, elle est plus « juste » que les formules individuelles de réduction du temps de travail. La réduction individuelle, et surtout le temps partiel, tend à augmenter l'écart salarial entre hommes et femmes. Enfin, la RCTT est une redistribution — sous forme de temps libre — des gains de productivité (grâce au développement des technologies numériques, amélioration des compétences des travailleurs, etc.).

4

LES FLEXIBILITÉS DES CONTRATS ET DU TEMPS DE TRAVAIL AUGMENTENT

Les formes de travail plus flexibles et à coût réduit pour les employeurs se multiplient ces dernières années. Plus le marché du travail devient flexible, plus il devient difficile d'inventorier totalement cette flexibilité. De nouvelles formes de travail flexible apparaissent constamment, chacune avec sa propre forme de flexibilité. Cette flexibilité se traduit tant par la flexibilité des contrats (les contrats à durée déterminée, les contrats intérimaires, les contrats étudiants, les flexi-jobs, les travailleurs des plateformes, les faux indépendants, les contrats saisonniers) que par la flexibilité des horaires de travail (le travail de nuit, le week-end, en équipe). Le travail flexible est associé à l'insécurité de l'emploi, du travail et des revenus, sans offrir de réelles opportunités aux travailleurs. Tous les avantages vont aux employeurs.



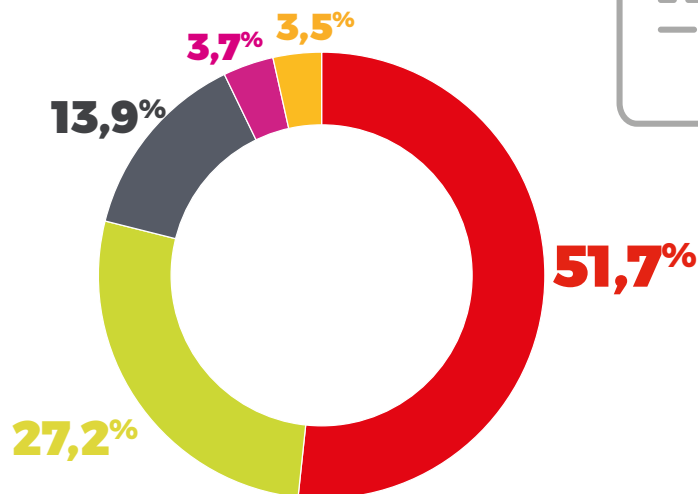
L'Enquête sur les Forces de Travail de Statbel, nous renseigne sur le type d'emplois temporaires chez les salariés. En Belgique, un travailleur sur dix travaille avec un contrat temporaire. Le contrat temporaire le plus fréquent est le contrat à durée déterminée (CDD). Vient ensuite le contrat étudiant, qui a connu une explosion ces dernières années, comme le montre le graphique ci-dessous. Cette enquête relève aussi que près de 14% des salariés travaillent en intérim et 4% des salariés travaillent sans contrat de travail.



Répartition des contrats temporaires

Source : Enquête sur les Forces de Travail

- Contrat durée déterminée
- Contrat étudiant
- Contrat intérim
- Pas de contrat de travail
- Contrat de formation





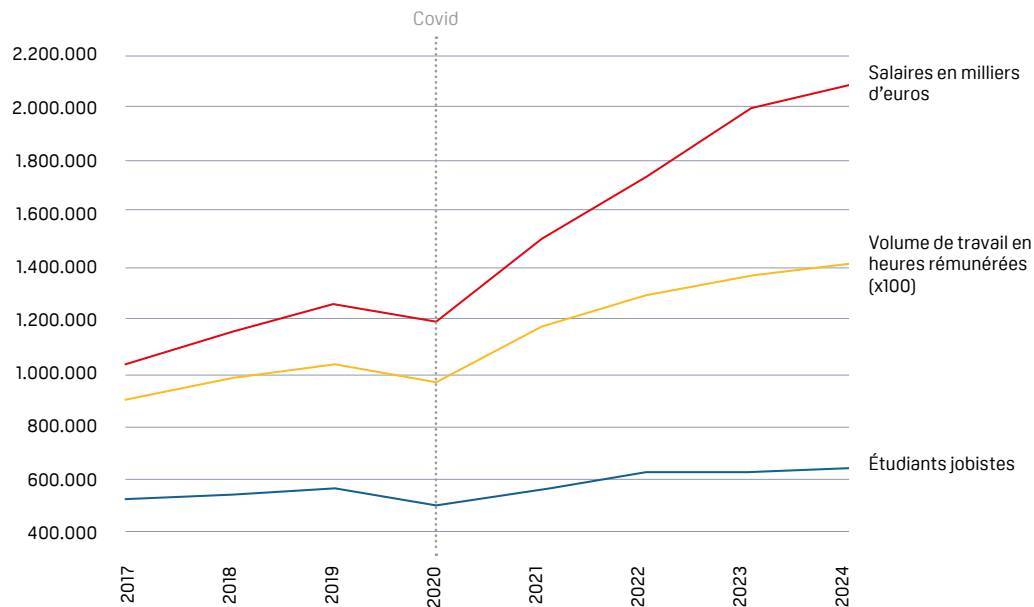
FOCUS • DES ÉTUDIANTS QUI TRAVAILLENT BEAUCOUP... TOUTE L'ANNÉE...

Entre 2012 et 2024, le nombre de jobs étudiants a augmenté de 76%, tandis que le nombre d'étudiants jobistes a crû de 45%. Depuis que les jours de travail étudiant autorisés ont été convertis en heures, en 2017, le nombre total d'heures prestées a également connu une augmentation importante (+57%).

Évolution générale de l'emploi étudiant

2017-2024

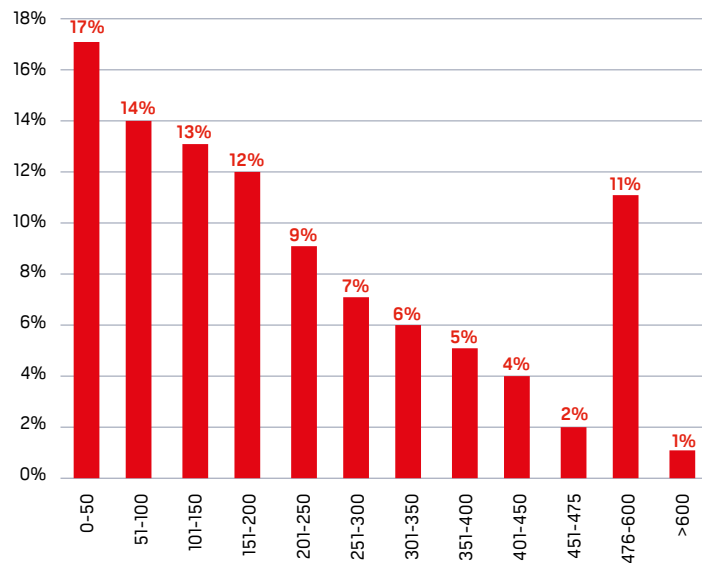
Source : ONSS



En 2024, 17% des étudiants jobistes ont travaillé moins de 50 heures sur l'année. Ils sont 2% à avoir travaillé entre 451 et 475 heures ; 11% à avoir travaillé entre 476 et 600 heures (+2% par rapport à 2023). Ils ne sont qu'1% à avoir dépassé le plafond alors en vigueur de 600 heures (stable par rapport à 2023). On constate donc que de plus en plus d'étudiants travaillent jusqu'à la limite applicable. Cependant, la majorité des étudiants (53%) ont travaillé moins de 200 heures. Il est en revanche interpellant que près d'un étudiant sur trois (29%) ait travaillé plus de 300 heures au cours de l'année. Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2023 (26% des étudiants avaient travaillé plus de 300 heures). Notons que 600 heures de travail par an correspondent à près de 4 mois de travail à temps plein.

Étudiants jobistes par classe d'heures de travail annuel

Source : ONSS



En 2024, 31% des jobistes ont travaillé toute l'année. Jusqu'en 2012, le travail étudiant se concentrait majoritairement durant les vacances scolaires estivales, alors qu'en 2024, un tiers des étudiants travaille tout au long de l'année (y compris pendant les périodes d'examen). L'analyse détaillée de ces données révèle que 8% des employeurs qui emploient des jobistes n'engagent aucune autre personne dans les formes classiques d'emploi.

Impact sur la sécurité sociale ? Rappelons que les heures de travail prestées sous contrat d'occupation étudiant sont soumises à un régime dérogatoire de cotisations sociales réduites, dites de solidarité. Elles sont de 5,42% côté employeur et de 2,71% côté jobiste.

Impact sur les taux de réussite scolaire ? Une enquête de l'UCL de juin 2025 confirme que le travail étudiant rémunéré révèle des inégalités sociales et un risque d'échec académique accru lié à l'augmentation du quota d'heures annuelles.

En effet, l'enquête met en lumière que les étudiants issus de milieux modestes travaillent davantage via ce type de contrat, et plus intensivement, que ceux dont les parents sont diplômés de l'enseignement supérieur. Enfin, les étudiants travaillant plus de 500 heures par an réussissent moins de crédits et redoublent plus souvent. L'intensité du travail serait donc un facteur de désavantage scolaire, d'autant plus préoccupant dans le contexte de l'augmentation du quota légal à 650 heures annuelles.

Enfin, en retardant leur entrée dans la vie active, la société se prive de ces travailleurs dans des métiers plus productifs et parfois en pénurie.

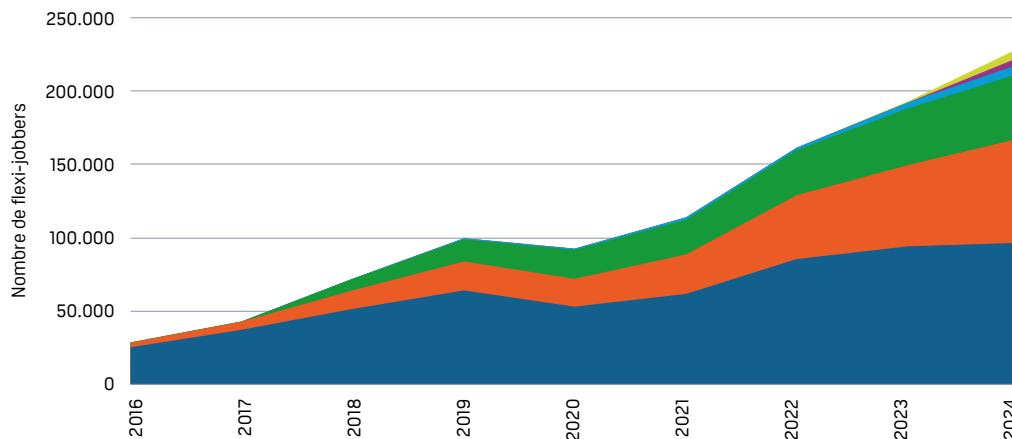
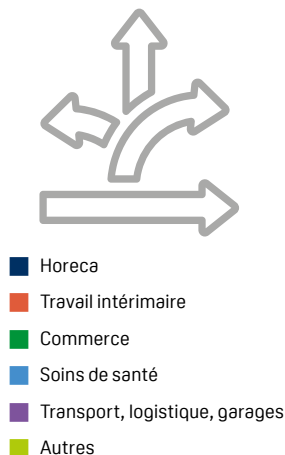


TOUJOURS PLUS DE FLEXI-JOBBERS ET DANS TOUJOURS PLUS DE SECTEURS

Les flexi-jobs existent depuis le 1er décembre 2015 et sont destinés aux personnes qui travaillent déjà ou qui sont retraitées et souhaitent avoir une activité complémentaire. Le flexi-jobber reçoit un salaire net exempté d'impôts et de cotisations sociales des travailleurs. Seules les cotisations patronales à la sécurité sociale (ONSS) sont dues. Il n'y a pas de limite au nombre d'heures qu'une personne peut prester en tant que flexi-jobber. Depuis 2024, il existe une limitation sur le revenu annuel qu'un flexi-jobber peut gagner sans être imposé (12.000 € mais augmenté par l'Arizona à 18.000 €), mesure introduite pour contrecarrer les abus. Cette restriction ne s'applique toutefois pas aux retraités. Rappelons qu'à l'origine, les flexi-jobs étaient uniquement destinés au secteur de l'Horeca mais, avec le temps, le système a été étendu à d'autres secteurs.

Évolution du recours aux flexi-jobs

Source : ONSS



Depuis 2021, le nombre de flexi-jobbers a doublé : ils sont aujourd'hui plus de 229.000. Les pensionnés représentent environ 20% des flexi-jobbers, et cette tendance s'accroît (notamment dans les secteurs de l'hôtellerie et du commerce). Il y a aujourd'hui 30.000 pensionnés flexi-jobbers. L'ONSS constate que le recours aux flexi-jobs augmente d'année en année dès que le système est introduit dans un secteur. Cela se fait au détriment de l'emploi « régulier » dans ces secteurs.

Selon une enquête récente du secrétariat social Group S, 82% des employeurs renonceraient aux flexi-jobs si les flexi-jobs coûtaient autant qu'un travailleur fixe, ce qui montre que les flexi-jobbers prennent la place des travailleurs ordinaires.

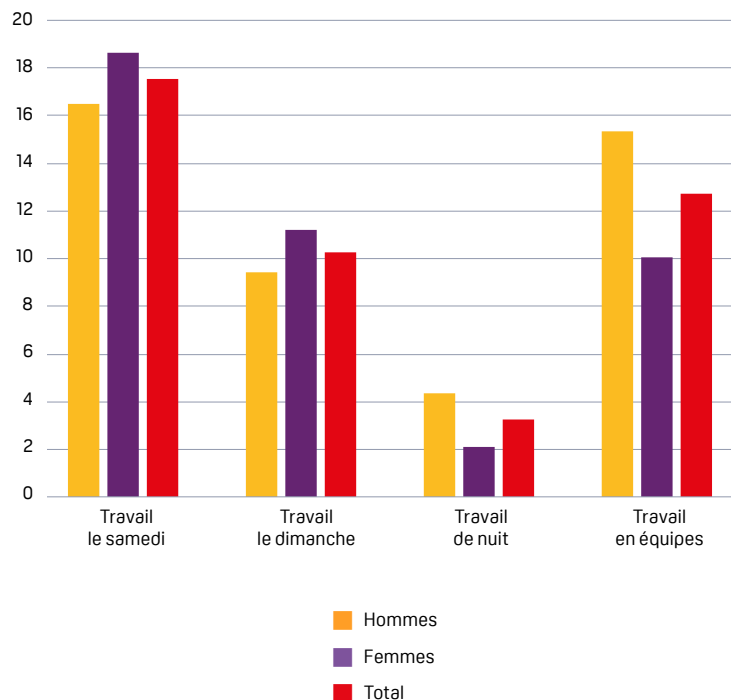


LA FLEXIBILITÉ DES HORAIRES : TOUJOURS PLUS DE CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ

Selon la dernière Enquête sur les Forces de Travail, 17% des travailleurs travaillent habituellement le samedi, 10% travaillent habituellement le dimanche, 13% travaillent habituellement en équipe et environ 4% travaillent habituellement la nuit. Toutefois, cette même enquête révèle qu'en réalité 10,3% des salariés, soit plus de 500.000 personnes travaillent habituellement ou occasionnellement de nuit, ce qui représente une proportion significative de la population active du pays.

Horaires de travail atypiques

Source : Enquête sur les forces de travail



Le travail de nuit (entre 20h et 6h) est effectué par des travailleurs dans de nombreux secteurs (la santé, la restauration, le transport, la métallurgie, la sécurité, la chimie, la production d'énergie, les entreprises de presse, les pharmacies) et concerne aussi bien les hommes que les femmes. Le travail en équipe et de nuit désorganise le quotidien des travailleurs et impacte également la santé et la vie privée de ceux-ci. Les études scientifiques sont claires : le travail de nuit accroît significativement les risques de burn-out, de troubles du sommeil et même de cancers. Pour concrétiser ces constats, la FGTB organise annuellement la Journée des travailleurs en équipes et de nuit (campagne appelée « Journée 24/7 ») pour mettre en avant et revendiquer de meilleures conditions de travail pour ces personnes. En 2023-2024, la FGTB a réalisé une enquête (en collaboration avec HIVA*) auprès de 5.500 membres de la FGTB qui travaillent dans des secteurs avec des horaires en équipe et du travail de nuit. Concernant l'impact des horaires atypiques sur les troubles du sommeil, il en ressort que :

- ➔ à peine 14,5% des répondants estiment que leur rythme de sommeil est bon.
- ➔ 65% affirment que leur rythme de sommeil a un impact négatif sur leur vie sociale et familiale.
- ➔ 69% affirment que le travail a un impact négatif sur leur rythme de sommeil
- ➔ 52% affirment que leur rythme de sommeil a un impact négatif sur leur travail.

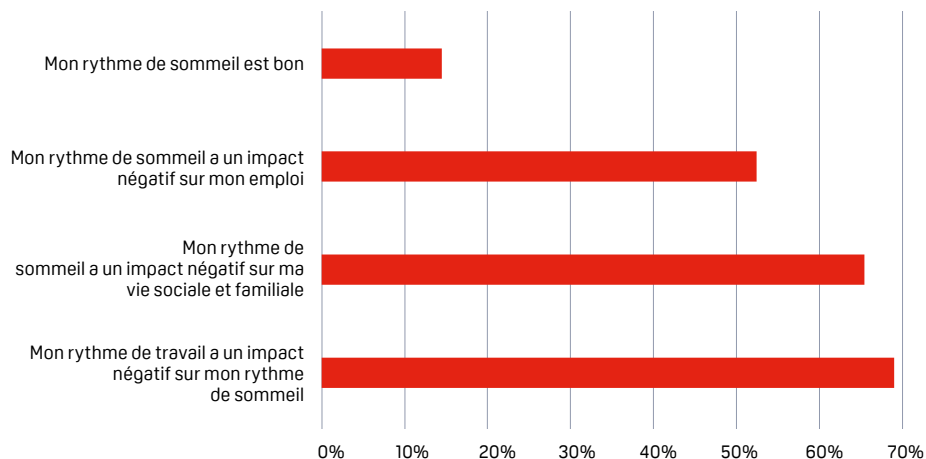


* HIVA: Institut de Recherche sur le Travail et la Santé de la KUL.

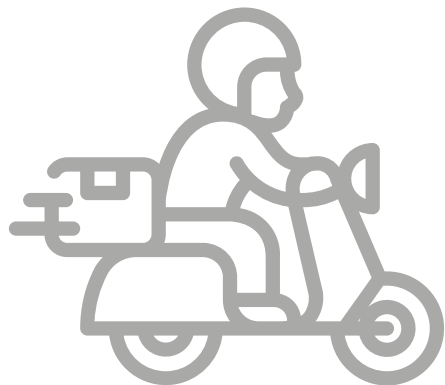
Êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante

% répondants parmi les travailleurs en équipe et de nuit

Source : Hiva



Malgré tous ces constats, le gouvernement Arizona veut déréguler les systèmes existants pour « encourager » le travail de nuit en utilisant une définition moins stricte dans certains secteurs (entre 23 h et 6 heures au lieu de 20 h et 6 heures), tout en supprimant les « compensations » pour les travailleurs (primes et sursalaires) dans certains secteurs. La réforme du travail de nuit conduit à un dumping social organisé par les pouvoirs publics.



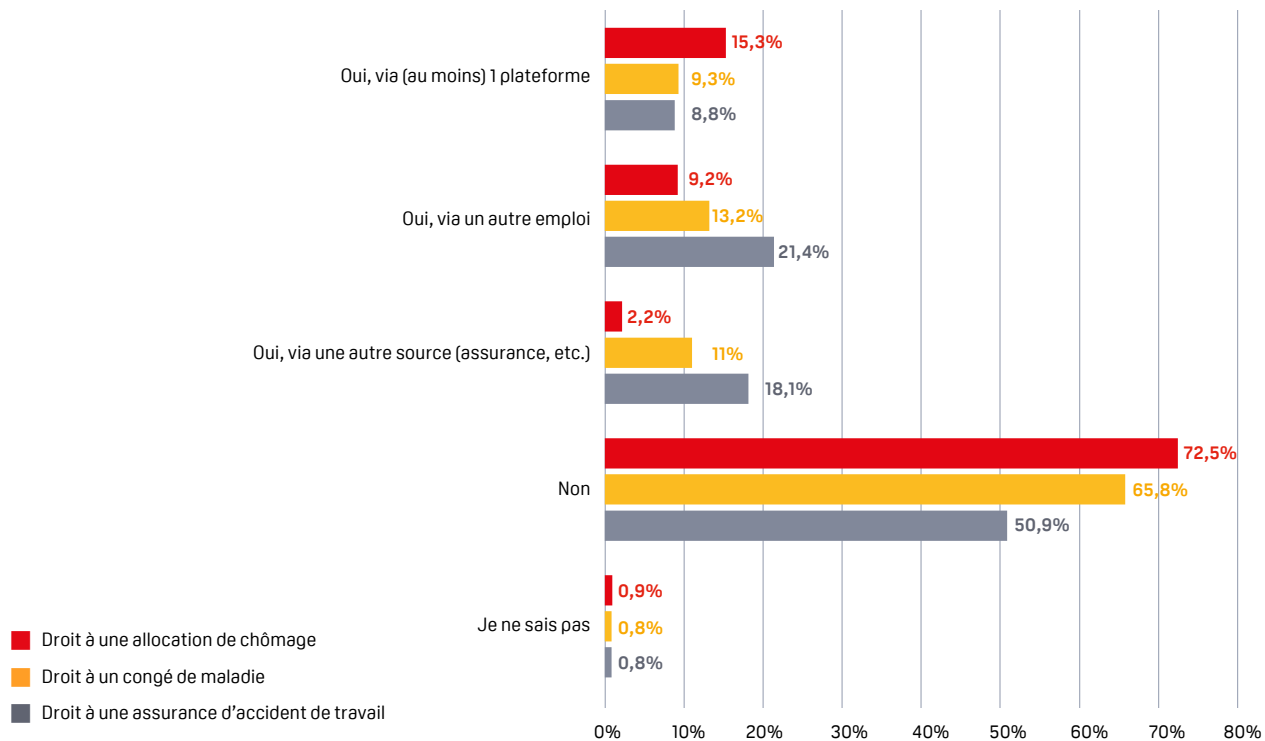
LES PLATEFORMES : LE FAR WEST DE LA FLEXIBILITÉ

Obtenir des données fiables sur les travailleurs des plateformes (Uber, Deliveroo, etc.) n'est pas chose aisée. En effet, jusqu'en 2022, aucune statistique officielle ne les répertoriait. En 2022, Statbel a donc mené une enquête représentative expérimentale auprès des 15-64 ans pour mesurer le nombre de personnes travaillant via les plateformes numériques. Pour parler d'emploi via une plateforme, le travailleur doit avoir travaillé au moins 1 heure pour un ou plusieurs clients et l'attribution de ce travail doit se faire via une plateforme (ou application). Il ressort de l'enquête que 84.000 personnes ont travaillé pour des plateformes numériques pendant au moins une heure au cours des 12 mois précédant l'interview, ce qui représente 1,1% des 15-64 ans. Pour 84,5% d'entre elles, ce n'était que pour une seule plateforme.

Bien que cette enquête soit expérimentale (car certainement non exhaustive), il est interpellant de constater qu'un peu plus de la moitié des travailleurs de plateforme ne sont pas assurés contre les accidents du travail, 65,8% ne sont pas assurés contre les maladies et 72,5% ne sont pas protégés en cas de chômage. Si l'on considère les trois mesures de protection sociale ensemble, 41,6% des personnes concernées ne sont protégées contre rien (ni contre le chômage, ni contre les maladies, ni contre les accidents du travail). 43% n'ont qu'une ou deux assurances. Et seulement 15,4% ont les trois assurances.

Protection sociale des travailleurs des plateformes

Source : Statbel



REVENDEICATIONS



- ⊗ La mise en concurrence des travailleurs au profit des employeurs et au détriment des recettes publiques doit s'arrêter. Les formes d'emploi précaires et flexibles qui permettent aux employeurs de payer moins de cotisations sociales ont des répercussions sur le financement de la sécurité sociale et des services publics ainsi que sur la santé des travailleurs. Donc sur l'ensemble de la société.
- ⊗ Dans ce cadre, la FGTB est contre la généralisation des flexi-jobs. Cette recommandation est par ailleurs formulée par le Conseil Supérieur de l'Emploi 2025 qui souligne que « cette extension peut avoir des effets collatéraux qui peuvent affecter durement certaines catégories de travailleurs déjà vulnérables. Les flexi-jobs doivent rester une option de flexibilité pour certains employeurs ou secteurs et ne pas devenir un moyen à large spectre d'éviter l'imposition. » Plus concrètement, cela risque d'avoir un impact sur la qualité des soins, de l'enseignement et de l'accueil, en outre dans ces secteurs, l'accès au temps plein sera plus difficile.
- ⊗ Nous dénonçons aussi les incitants du gouvernement Arizona pour des rythmes de travail néfastes pour la santé des travailleurs (travail en soirée, travail de nuit, heures supplémentaires, etc.). Les avantages aux entreprises pour ces formes d'emploi pourraient être utilisés pour améliorer le quotidien des travailleurs et/ou financer la sécurité sociale.

5

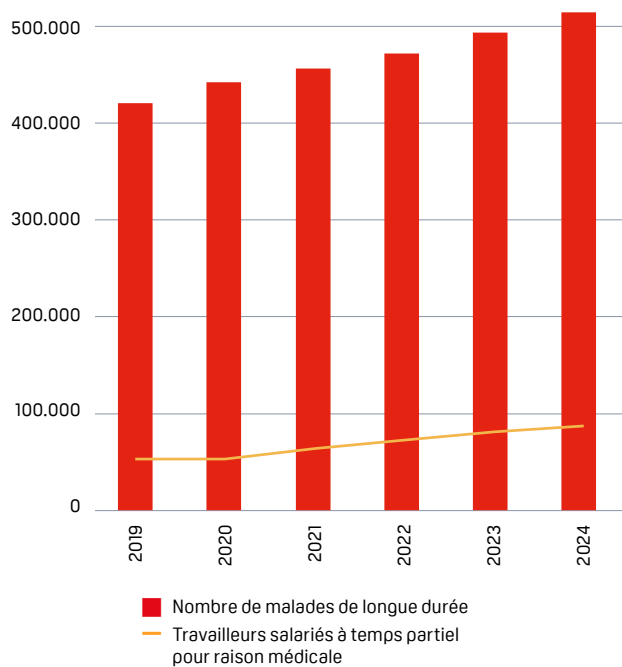
UN TRAVAIL QUI NE VOUS REND PAS MALADE : LA LOGIQUE MÊME ?

LE NOMBRE DE MALADES DE LONGUE DURÉE DÉPASSE LE DEMI-MILLION

En 2024, le nombre de travailleurs malades de longue durée a dépassé le demi-million. Soit une hausse de 28% par rapport à 2018. Soulignons la hausse inquiétante de 94% des travailleuses et des travailleurs en burnout durant cette même période. En 2024, 49.971 travailleurs étaient malades de burnout. Plus d'un sur quatre souffre de problèmes mentaux, tels que la dépression ou le burnout. Notons que ces données incluent aussi les travailleurs à temps partiel pour raisons médicales (en hausse constante depuis 2019), ce qui vient nuancer légèrement ces données. Néanmoins, tous ces travailleurs vivent les conséquences de la détérioration de la santé et du bien-être au travail.

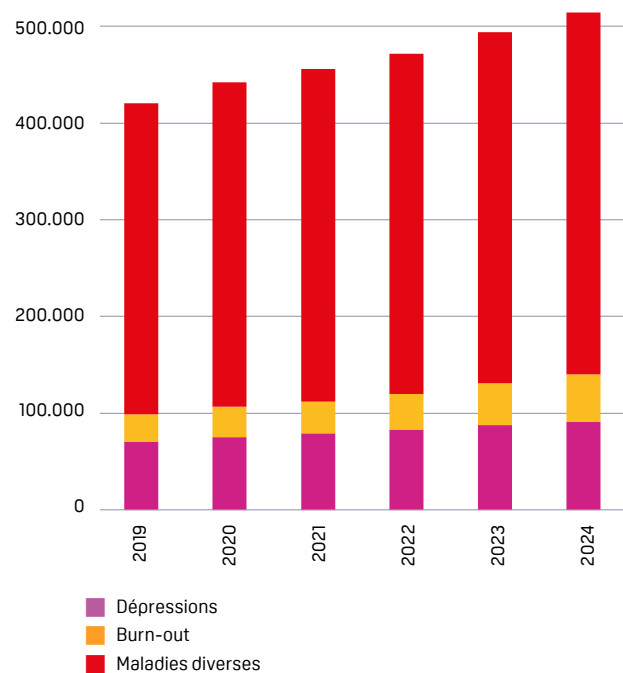
Travailleurs salariés à temps partiel pour raison médicale

Source : INAMI



Nombre de malades de longue durée

Source : INAMI

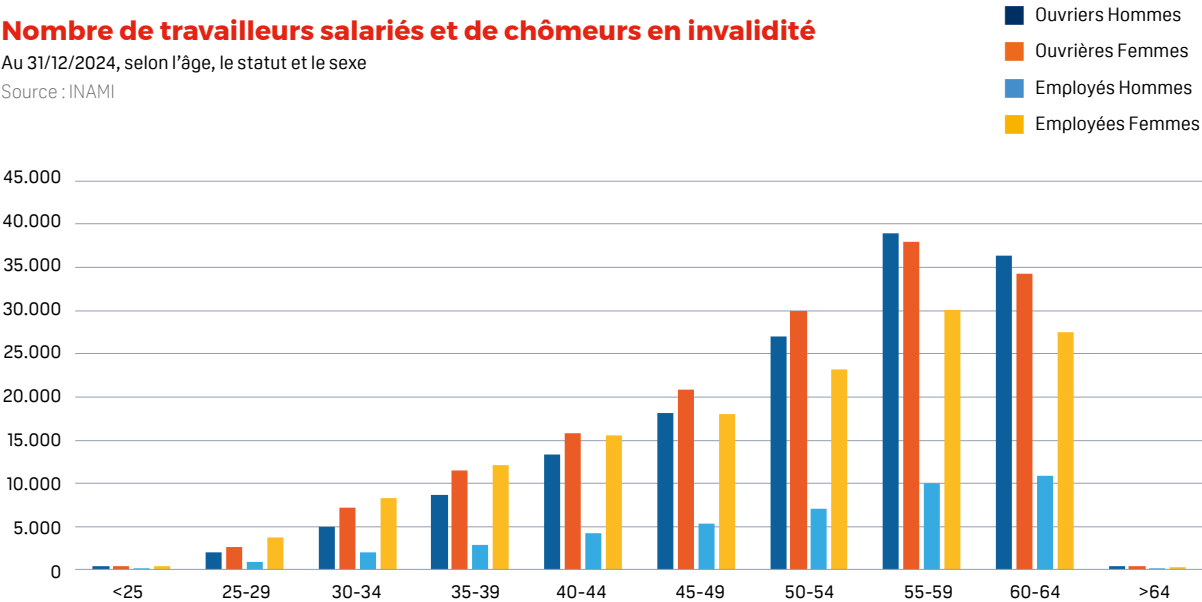


Les différences de statut et de qualité d'emploi se reflètent dans la part d'invalides selon les statuts. Par exemple, les ouvriers (plus âgés) sont surreprésentés dans les chiffres de l'invalidité. Cependant, les chiffres sont aussi étonnamment élevés chez les femmes employées, en particulier à partir de 30 ans. Un des facteurs explicatifs est la charge mentale liée au travail qui pèse sur les femmes dans cette tranche d'âge qui combine évolution de carrière, arrivée des premiers enfants — alors que les grands-parents travaillent encore — gestion et planification de la vie familiale, sans parler d'éventuelle prise en charge (partielle) d'ainés.

Nombre de travailleurs salariés et de chômeurs en invalidité

Au 31/12/2024, selon l'âge, le statut et le sexe

Source : INAMI



LES MALADIES PROFESSIONNELLES, UN INDICATEUR DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Outre le nombre de travailleuses et travailleurs malades de longue durée, le nombre de personnes reconnues en maladies professionnelles est aussi un indicateur du bien-être au travail et de la prévention. Les maladies professionnelles sont des maladies provoquées par l'exercice d'une profession. Selon Fedris*, environ 10.600 demandes ont été reçues en 2024 dans les systèmes liste et ouvert. Ces demandes ont doublé en 20 ans. Elles s'élevaient à 5.255 en 2005.

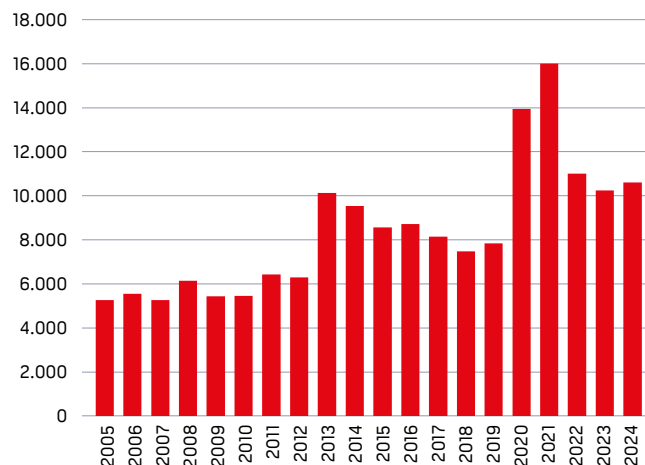
Ceci s'explique entre autres par le passage de certaines maladies du système ouvert au système liste (troubles musculosquelettiques) en 2012 qui a suscité de nouvelles demandes. La hausse de 2021 s'explique par les travailleurs qui ont contracté le covid dans le cadre de leur activité professionnelle (ex. : secteur des soins de santé, etc).

* Fedris (l'Agence fédérale des risques professionnels) utilise deux systèmes pour reconnaître et indemniser les maladies professionnelles : le système de liste et le système ouvert. Le système de liste repose sur une liste officielle de maladies professionnelles reconnues (plus de 150 maladies). Le lien entre la maladie et le travail est présumé. Le système ouvert concerne les maladies non reprises dans la liste officielle. Le travailleur doit prouver lui-même que la maladie a une cause directe et déterminante liée à l'activité professionnelle.

Évolution du nombre de demandes reçues

En système liste et ouvert

Source : Fedris



En 2024, la principale demande concerne la reconnaissance de troubles musculosquelettiques.

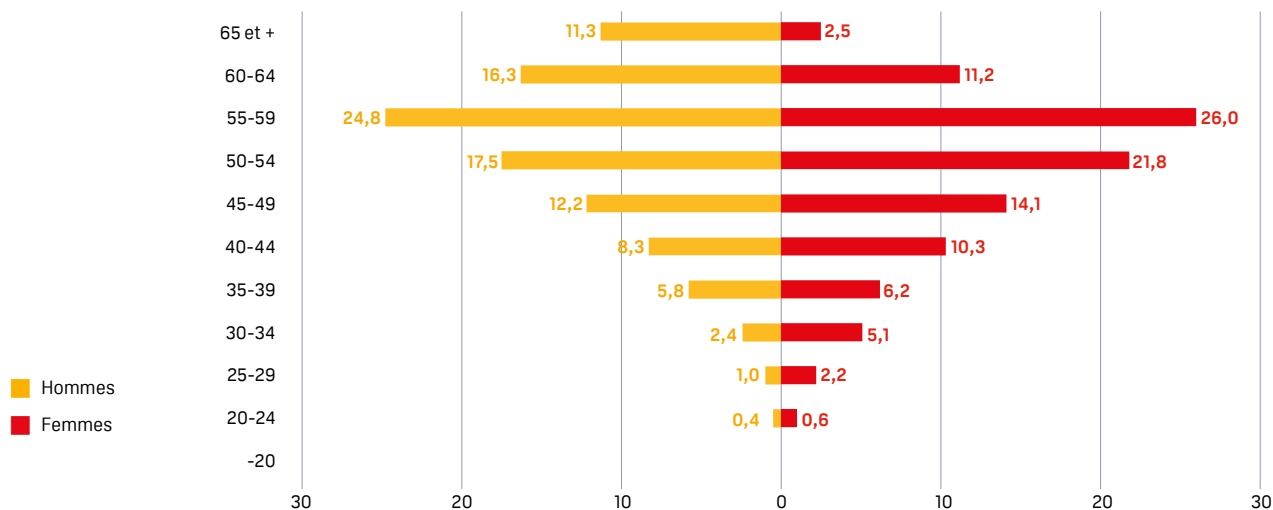
Si l'on se concentre sur la répartition par tranche d'âge, les 50-59 ans sont les plus touchés par les maladies professionnelles.



Comparaison des fréquences

En % et par classe d'âge

Source : Fedris

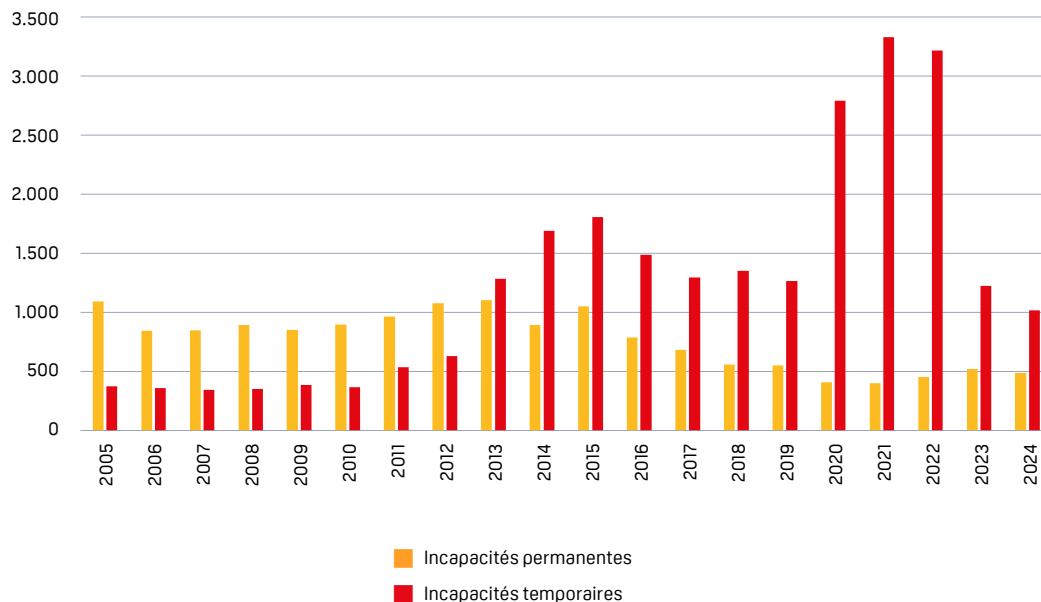


L'analyse détaillée des données de Fedris révèle que les incapacités permanentes ont tendance à baisser alors que les incapacités temporaires augmentent dans le temps. En effet, d'une part les incapacités permanentes sont liées à des métiers de l'industrie lourde qui tendent à disparaître et d'autre part, Fedris devient de plus en plus exigeante pour reconnaître une incapacité permanente.

Les incapacités temporaires, elles, sont davantage liées à des conditions de travail néfastes.

Nombre de décisions accordant une incapacité permanente et temporaire

Source : Fedris



REVENDEICATIONS

- ➔ Les absences pour maladies doivent être évitées en intervenant structurellement en faveur de conditions de travail qui ne rendent pas les gens malades, et aussi en responsabilisant les entreprises. La politique doit être axée sur la prévention, la réinsertion dans la dignité et une politique GRH consciente des phases de la vie.
- ➔ Pour la FGTB, la réintégration des malades de longue durée doit toujours être volontaire. Les travailleurs malades ne doivent pas être sanctionnés. La FGTB veut inverser la logique : ne pas blâmer les malades, mais s'attaquer aux causes de la maladie sur le lieu de travail, avec un rôle clair pour les employeurs.
- ➔ La FGTB revendique aussi une meilleure prise en charge des maladies professionnelles. En outre, la FGTB veut que le cancer du sein soit reconnu comme maladie professionnelle pour une travailleuse qui a travaillé la nuit (le lien entre les deux est démontré dans des études scientifiques*) et que le burnout soit reconnu comme une maladie professionnelle, et pas seulement comme une maladie liée au travail.

* Notamment une étude scientifique menée en 2022 en Finlande : Shift work with and without night shifts and breast cancer risk in a cohort study from Finland

6

VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE : EN DÉSÉQUILIBRE

**DANSER SUR UNE CORDE RAIDE :
LE DÉFI DE CONCILIER VIE PRIVÉE
ET VIE PROFESSIONNELLE**

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est toujours plus difficile pour les familles avec enfant(s). Encore plus pour les 519.000 familles monoparentales, soit 10% des ménages.



Notons que cette réalité concerne de plus en plus d'hommes (68% de femmes et 32% d'hommes). En effet, le dernier baromètre de la Ligue des Familles (2024) souligne que 23% des parents doivent diminuer ou arrêter le travail faute de place en crèche et 61% des mères ont du mal à travailler à temps plein, pour 37% des pères. Certaines familles sont plus touchées que d'autres. En effet, les parents à bas revenus ont moins de jours de congés payés (58% n'ont que les 20 jours légaux de vacances annuelles contre 35% des parents aux plus hauts revenus), moins accès au télétravail, moins de jours de congés pour enfants malades de leur employeur et moins accès au congé parental — encore mal rémunéré — et dont le statut social (assimilation) est attaqué. En effet, pour 52% des parents, la perte de rémunération due au congé parental a été difficile à vivre.

Part des parents qui ont uniquement les 20 jours légaux selon le niveau de revenu

Source : Ligue des familles



Bas revenus



Hauts revenus

La vie privée est bien plus large que la vie familiale. Le mouvement syndical s'est battu pour que les travailleuses et les travailleurs aient le temps pour une vie sociale, pour des loisirs, pour s'épanouir tout simplement. Les mesures du gouvernement Arizona (flexibilité accrue, bocage des salaires, pression sur les travailleurs, heures supplémentaires, etc.) vont porter atteinte à ces acquis sociaux.

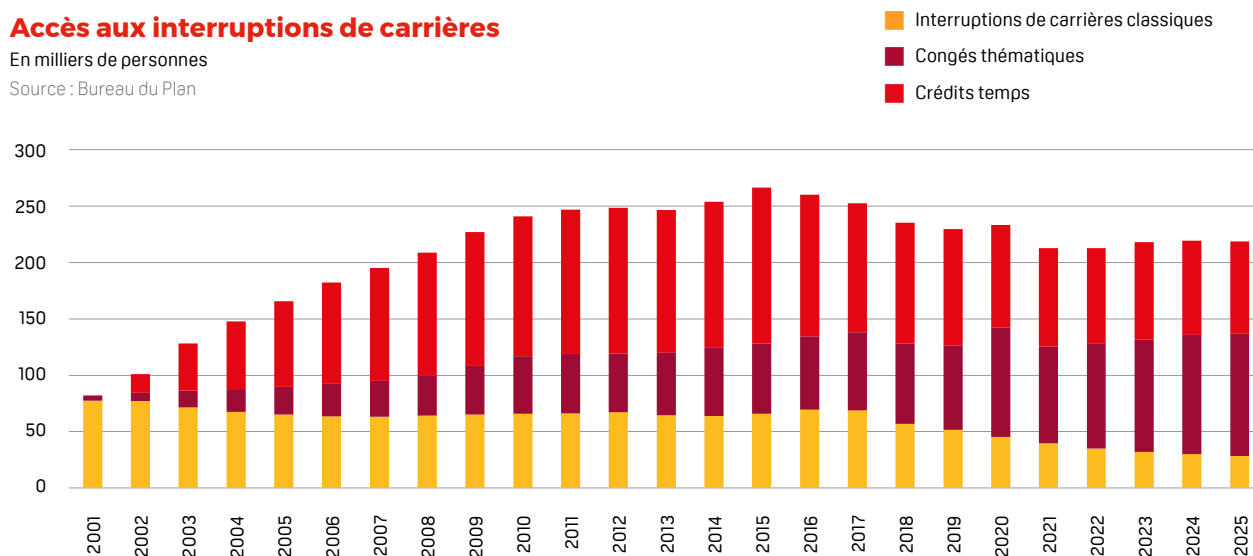
L'ACCÈS AUX INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE PLUS COMPLIQUÉ

La pression sur les familles et sur le lieu de travail augmente, il devrait donc y avoir davantage de possibilités de faire baisser cette pression, mais celles-ci sont de moins en moins nombreuses. Les congés thématiques (parentalité, soins, maladie, etc.) sont en augmentation, mais le crédit-temps et les interruptions de carrière sont de plus en plus difficiles d'accès.

Accès aux interruptions de carrières

En milliers de personnes

Source : Bureau du Plan



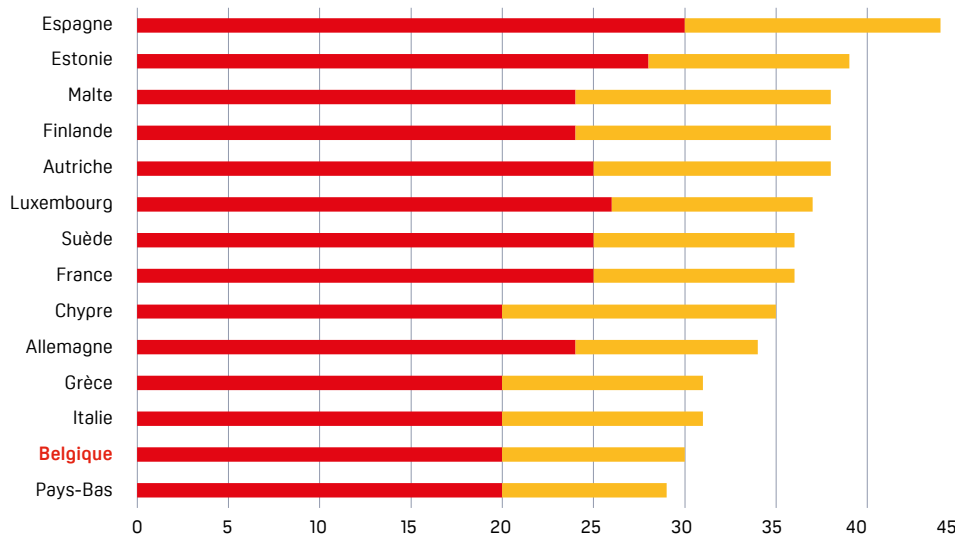
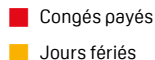
LA CINQUIÈME SEMAINE DE CONGÉ, UNE DEMANDE LÉGITIME

Contrairement aux clichés persistants, la Belgique est à la traîne en matière de congés payés. Les travailleurs belges ont peu de congés légaux et d'octroi de jours fériés par rapport à d'autres pays européens. L'Espagne accorde 30 jours de congé, la France 25 et l'Allemagne 24, alors que le minimum légal en Belgique est de 20 jours. Là où la Belgique a 10 jours fériés, seuls les Pays-Bas font pire dans ce domaine.

La comparaison ci-dessous ne tient pas compte des jours de Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) potentiels. Un RCC est accordé lorsque les travailleurs prestent plus d'heures de travail hebdomadaires que ce qui est prévu légalement (38 heures en Belgique). En Espagne, la semaine de travail légale est de 37,5 heures et en France de 35 heures.

Jours de congé en Europe

Source : touteleurope.eu

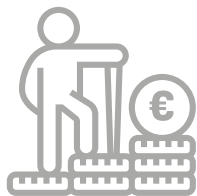


REVENDEICATIONS



- ➔ L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une priorité pour la FGTB. Cela vaut pour tous les travailleurs (célibataires, en couple, familles, etc) et particulièrement pour les familles monoparentales. Beaucoup de travailleurs n'ont pas la possibilité de prendre des vacances en même temps que leurs enfants ou ne disposent que d'un nombre limité de jours de congé qu'ils peuvent choisir eux-mêmes. Enfin, davantage de droits à des jours de congé, et donc plus de jours de vacances payés, permettent aux travailleuses et aux travailleurs de mieux se remettre du stress et donc de rester en meilleure santé.
- ➔ La FGTB revendique la cinquième semaine de congés payés car, notre pays est à la traîne par rapport aux autres pays européens. De plus, vu le nombre croissant de personnes malades en lien avec les conditions de travail et la pression croissante sur les travailleurs, une cinquième semaine de congé permettrait de réduire les risques de burn-out et d'améliorer la santé mentale et physique des travailleurs.
- ➔ L'accès à des congés supplémentaires (au-delà des 20 jours légaux) n'est pas égal pour tous. Certains secteurs ont négocié des jours de congés supplémentaires, d'autres pas. Donner accès à une cinquième semaine de congé à tous les travailleurs permettrait de lutter contre les risques de surmenage en permettant notamment une meilleure combinaison entre la vie privée et la vie professionnelle. Enfin, de manière générale, ce temps de repos supplémentaire améliorerait le bien-être des travailleurs qui est bénéfique aussi pour l'employeur et la société en général. Un travailleur en bonne santé est un travailleur motivé, moins absent et plus productif.

7



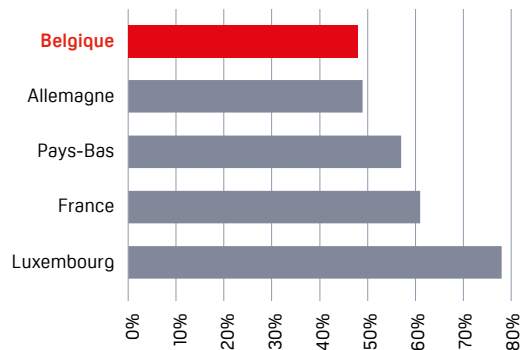
TOUT LE MONDE A DROIT À UNE FIN DE CARRIÈRE DIGNE

LA PENSION N'EST PAS UN PRIVILÈGE

La pension est une forme de réappropriation de la richesse produite durant toute la carrière d'un travailleur. Avoir des pensions qui permettent à nos aînés de vivre dignement est un choix de société. En Belgique, les pensions sont basses et cela se reflète dans le taux de remplacement brut des pensions. Cet indicateur mesure la relation entre la pension brute médiane d'un retraité et le salaire brut médian d'un travailleur actif de 55 à 64 ans. Le taux de remplacement brut des pensions offre une mesure précieuse pour évaluer la capacité des systèmes de retraite nationaux à maintenir un niveau de vie similaire à celui des années de travail. En comparaison avec les pays voisins, la Belgique arrive en queue du peloton européen avec un taux de 48%. Ce taux ne prend pas en compte la perte des rémunérations alternatives ; donc, en réalité, ce taux est plus faible.

Taux de remplacement brut des pensions

Source : Eurostat



JAMBON S'ATTAQUE AUX PENSIONS

La réforme du Ministre des pensions, Jan Jambon, ne va pas améliorer la situation. En effet, le malus qui sera instauré en Belgique est plus sévère que celui qui existe dans les autres pays européens. Dans 40% d'entre eux, il n'existe pas de malus du tout en cas de pension anticipée, et dans plusieurs pays qui appliquent le malus, l'âge de pension est encore à 65 ans (comme l'Autriche).

De plus, le malus Jambon s'ajoute à la correction pour une carrière incomplète (1/45e).

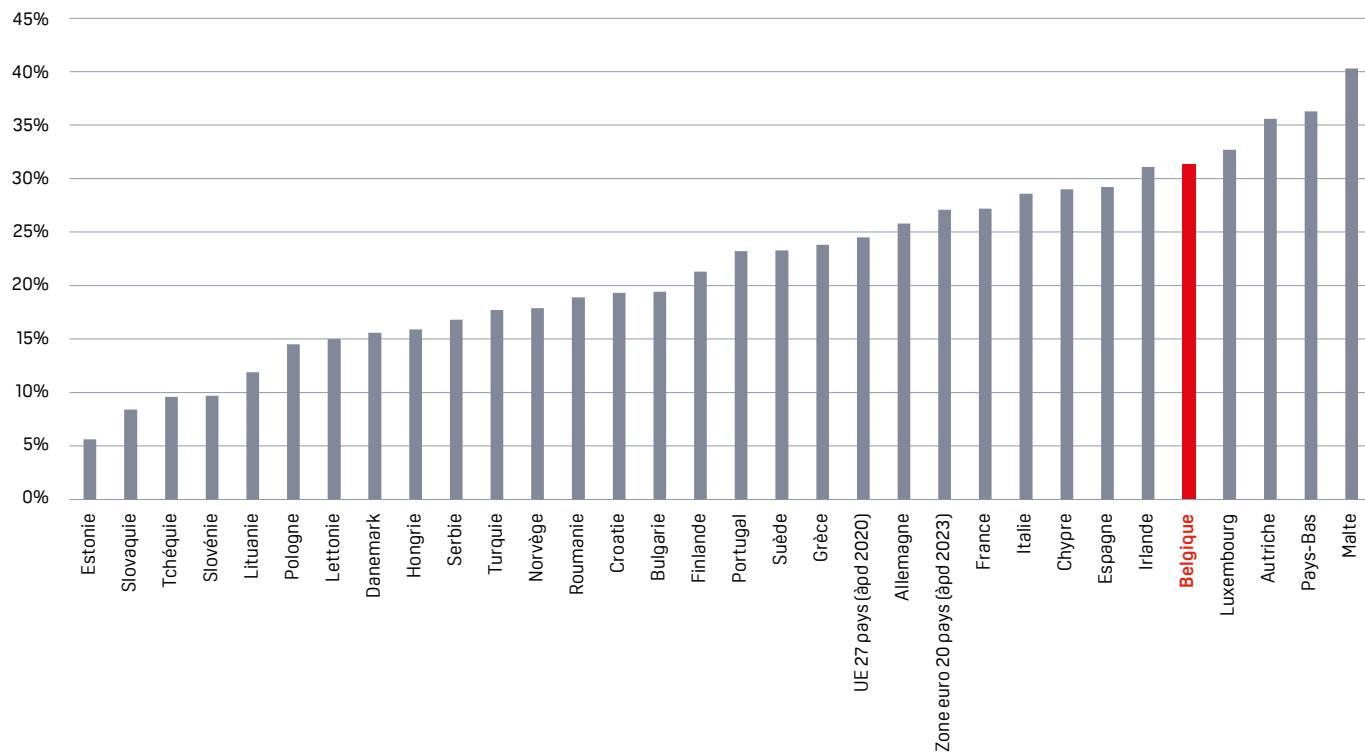
Pour couronner le tout, les périodes de chômage et de fin de carrière pour les personnes nées à partir de 1968 ne devraient pas dépasser 20% des années qui comptent pour la carrière. Ce « plafond » sur les périodes assimilées affecterait jusqu'à un travailleur sur trois, dont 74% sont des femmes. À cela s'ajoute l'écart de pension entre les femmes et les hommes : 31% en 2024 ! L'écart de pension est causé par les inégalités sur le marché du travail, contre lesquelles les femmes ne peuvent rien faire. C'est pourquoi cette réforme est totalement injuste.

En 2024, le Bureau fédéral du Plan a calculé que sans les périodes assimilées, l'écart de pension entre les femmes et les hommes atteindrait 43% (sur base de données de 2017).



Écart de pension entre les femmes et les hommes de 65 ans et plus

Source : Eurostat



REVENDEICATIONS

- ➔ L'âge légal de la pension doit être ramené à 65 ans. De plus, prendre sa pension devrait être possible après une carrière de 40 ans, en tenant compte de toutes les périodes traditionnellement assimilées.
- ➔ La FGTB demande également un régime sur mesure pour les travailleurs ayant un travail pénible. Ils doivent pouvoir prendre leur retraite plus tôt, sans réduire le montant de leur pension.
- ➔ La sanction financière en cas de pension anticipée (malus Jambon) doit être révisée. Les pensions belges sont déjà assez faibles dans un contexte international et le malus actuel des pensions vient s'ajouter à la correction actuelle des carrières incomplètes (perte de 1/45e des droits à pension). Le malus Jambon transforme la pension anticipée en un produit de luxe et touche en fait principalement les travailleurs qui ont des carrières précaires — le plus souvent à temps partiel involontaire.
- ➔ Les mesures du gouvernement Arizona qui ont un effet rétroactif (notamment celles sur les périodes assimilées), pénalisent lourdement les travailleurs, sans que ceux-ci puissent encore prendre des décisions qui influencent la situation.

8

PAUVRETÉ : ON VA DANS LA MAUVAISE DIRECTION

LA PAUVRETÉ A DIMINUÉ MAIS LES MESURES DE L'ARIZONA VONT L'ACCROÎTRE

Entre 2019 (période pré-covid) et 2024, le risque de pauvreté a diminué pour la plupart des groupes de population. Comme le précise le SPF Sécurité Sociale dans son dernier rapport de suivi de la pauvreté de septembre 2025* « La politique du gouvernement précédent (Vivaldi) a eu un impact positif. Dans une certaine mesure, cela peut être attribué aux prestations et aux salaires minimums qui ont été augmentés, et pas seulement indexés. En fait, tous les revenus les plus bas ont été relevés, ce qui a permis à tout un groupe de franchir le seuil de pauvreté. » Le SPF poursuit en précisant « Il faut créer plus d'emplois. Mais il faut aussi que ce soient des emplois de qualité qui doivent aussi se retrouver dans les familles qui en ont besoin. Une famille avec deux parents et des enfants ne sera pas servie si l'un des parents ne peut travailler qu'occasionnellement comme coursier à vélo. »

Selon la dernière enquête sur les revenus et les conditions de vie, organisée par Statbel en 2024, le risque de pauvreté monétaire touche 11,5% de la population belge. Cela signifie que ces personnes disposent d'un revenu disponible inférieur au seuil de pauvreté.

* Source : Evolution of the social situation and social protection in Belgium in a comparative perspective – 2025, SPF sécurité sociale

Seuil de pauvreté

2024

Source : Statbel, SILC

	Montant mensuel (€)
Personne seule	1.520
Ménage avec 2 adultes	2.279
Ménage avec 1 adulte + 1 enfant	1.975
Ménage avec 1 adulte + 2 enfants	2.431
Ménage avec 2 adultes + 1 enfant	2.735
Ménage avec 2 adultes + 2 enfants	3.191

Pour les pensionnés, la diminution du taux de pauvreté s'explique par : les carrières des femmes qui ont changé dans le temps (plus de femmes à l'emploi, des carrières plus longues, prise en compte des périodes assimilées, etc.), l'augmentation de la pension minimum et l'augmentation de la GRAPA.



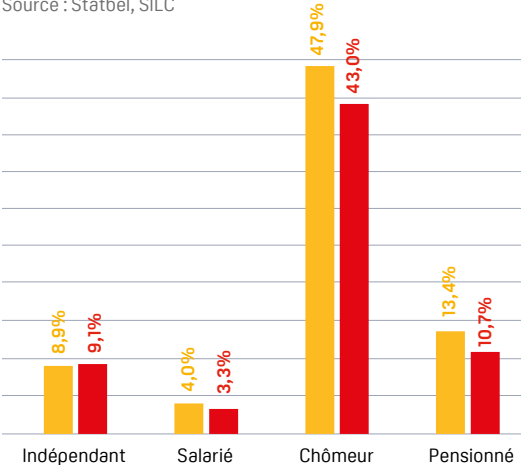
Taux de risque de pauvreté monétaire

Source : Statbel, SILC



Risque de pauvreté monétaire par situation professionnelle

Source : Statbel, SILC



L'EXCLUSION DES DEMANDEURS D'EMPLOI AURA UN IMPACT DÉSASTREUX

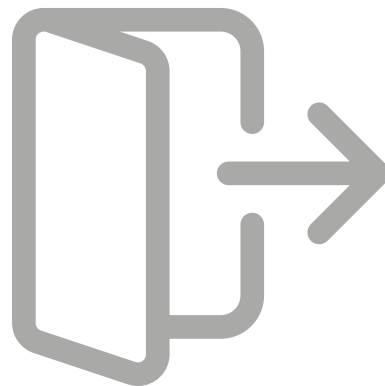
La situation ne va pas s'améliorer avec la limitation des allocations de chômage dans le temps. Selon les estimations de l'ONEM publiées en septembre 2025, environ 194.000 ayants droits d'allocations de chômage seront concernés par la perte de leur allocation de chômage entre le 1er janvier 2026 et le 30 juin 2027.

La première vague d'exclusion au 1er janvier 2026 concerne les demandeurs d'emploi qui comptabilisent au moins 20 ans de chômage complet au cours de leur carrière (un peu moins de 14.000 personnes) ainsi que les jeunes demandeurs d'emploi bénéficiant d'allocations d'insertion (environ 15.000 personnes) depuis au moins un an, au 1er janvier 2026.

La deuxième vague d'exclusions concernera les demandeurs d'emploi qui perdront leur droit au chômage le 1er mars 2026. À savoir, les demandeurs d'emploi qui ont entre 8 et 20 années de chômage complet au cours de leur carrière.

La troisième vague touchera des demandeurs d'emploi qui perdront leur droit le 1er avril 2026. C'est-à-dire les demandeurs d'emploi qui ont moins de 8 années de chômage au cours de leur carrière.

Seront également avertis fin 2025, les 4.000 ayants droits d'une allocation d'insertion qui arriveront en fin de droit entre février et avril 2026.

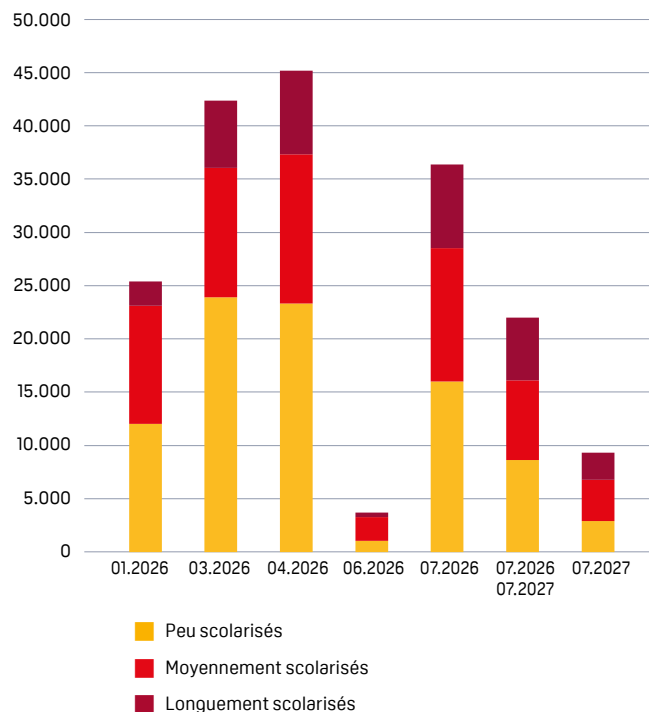


Selon le service de lutte contre la pauvreté qui a remis un avis sur le sujet, près de la moitié de ces citoyens, soit 47,6%, sont considérés comme « peu scolarisés* » (87.820). La réforme touchera 54,2% d'hommes (99.941) et 45,8% de femmes (84.522). Ce sont ces dernières qui seront les plus impactées, notamment parce qu'elles sont surreprésentées dans la catégorie des cohabitants : 52% du total des femmes au chômage sont cohabitantes contre 42% pour les hommes. Cette situation va accroître leur dépendance financière à leur partenaire.

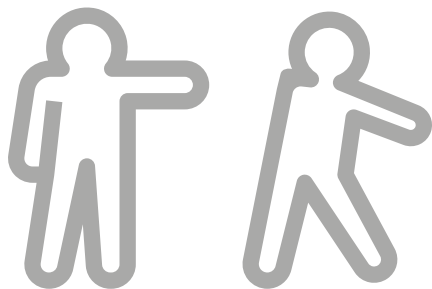
* Les niveaux d'études sont définis de la manière suivante : Peu scolarisés : au maximum le 2e degré de l'enseignement secondaire ; Moyennement scolarisés : 3e degré de l'enseignement secondaire, 4e degré de l'enseignement secondaire, 7e année de spécialisation, formation des classes moyennes ou contrat d'apprentissage ; Hautement scolarisés : diplôme de l'enseignement supérieur.

Exclusions des allocations de chômage par niveau d'éducation

Source : ONEM

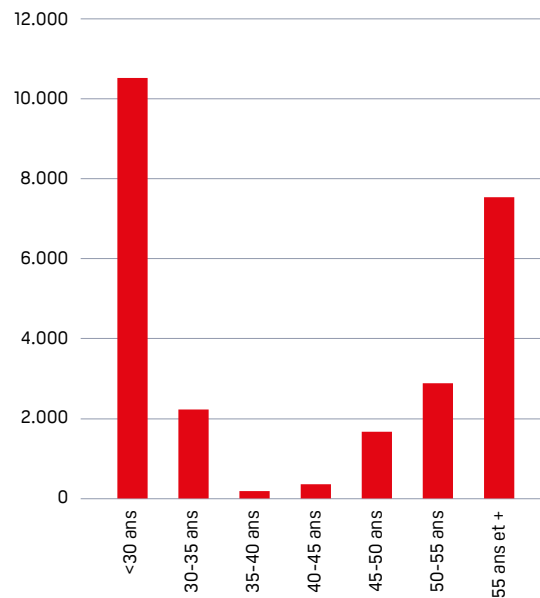


Les personnes qui ont 55 ans ou plus et qui ont un passé professionnel de 30 ans à temps plein ou plus, sont immunisées contre l'exclusion. Mais cette exception ne concerne qu'un peu plus de 10.000 personnes (dont 2/3 sont des hommes) sur un total de près de 60.000 exclus.



Exclusions des allocations de chômage par tranche d'âge le 01.01.2026

Source : ONEM

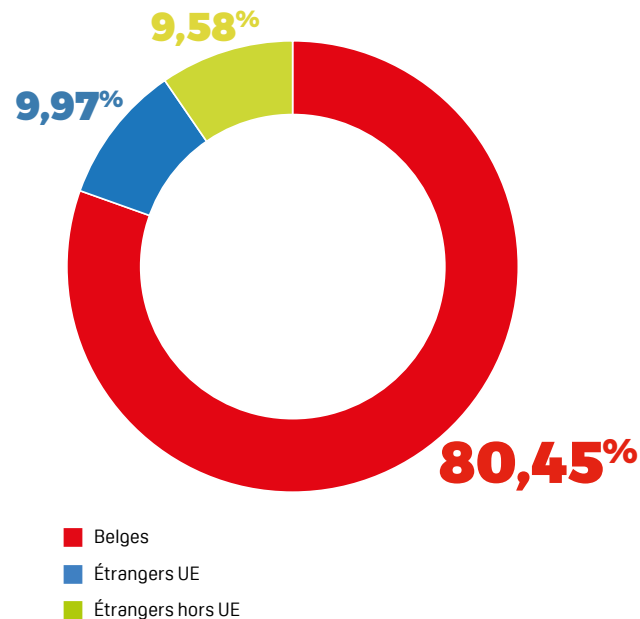


Un aspect plus méconnu de cette réforme est la dégressivité accrue des allocations de chômage. Bien que dans un premier temps, le montant des allocations sera « potentiellement » plus important qu'actuellement, après la première année de chômage (du 13e au 24e mois maximum), l'allocation devient forfaitaire et s'élèvera à 745,48 € pour un cohabitant, à 1.437,54 € pour une personne isolée et à 1.773,48 € pour un chef de famille, soit moins que le seuil de pauvreté. Donc un revenu qui ne permet pas de vivre dignement. La situation est encore aggravée par le fait que le gouvernement Arizona a décidé de faire payer plus d'impôts sur les allocations de chômage, en supprimant le régime fiscal qui leur était spécifique. Ce régime se concrétisait par une réduction d'impôt qui tient compte du fait que les allocations de chômage représentent, au plus, 60% du salaire perdu et qui évite un transfert de la Sécurité Sociale vers d'autres enveloppes budgétaires fédérales et régionales.

Les chômeurs de longue durée ne sont pas les seuls à subir les effets de cette mesure. Les travailleurs et travailleuses qui connaissent des périodes de chômage temporaire verront eux aussi leurs impôts augmenter. Pour beaucoup, cela signifiera que leurs allocations seront plus fortement taxées qu'un salaire.

Exclusions par nationalité

Source : ONEM



NON-ATTRIBUTION DE L'ENVELOPPE BIEN-ÊTRE

Pour réaliser des économies, le gouvernement Arizona a décidé de supprimer le budget de l'enveloppe bien-être. Cette enveloppe servait à revaloriser les allocations sociales les plus basses — comme les pensions minimales, les allocations de maladie, de chômage ou encore la garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA).

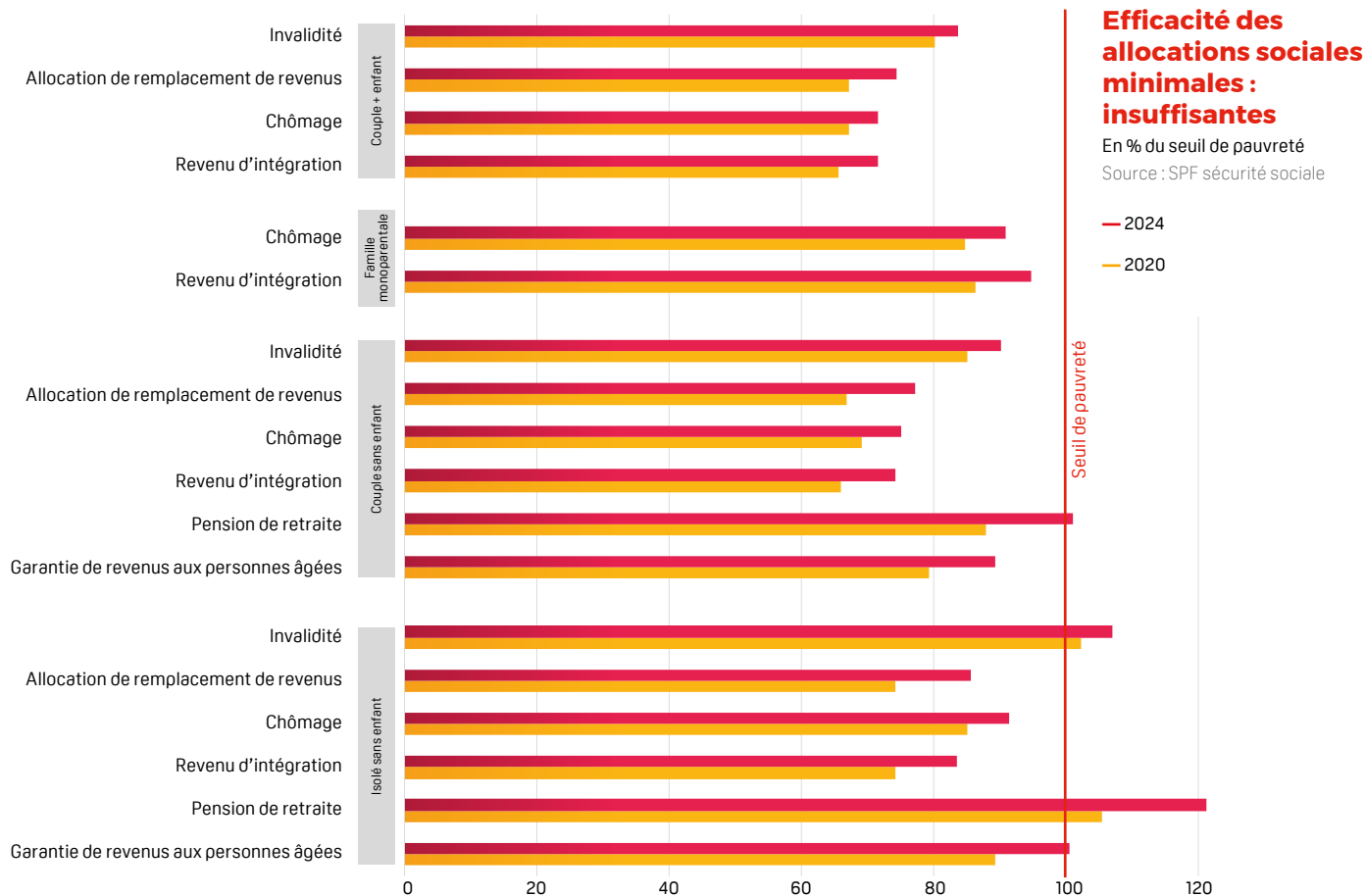
Sa suppression devrait permettre d'économiser environ 2,8 milliards d'euros sur deux ans, mais elle aura un impact négatif direct sur le pouvoir d'achat des catégories les plus fragiles de la population.

Or, selon le rapport du SPF Sécurité Sociale*, si le droit aux allocations sociales est relativement accessible en Belgique, rares sont celles qui dépassent le seuil de pauvreté. C'est justement grâce à leur indexation et à leur revalorisation via l'enveloppe bien-être que leur niveau avait pu être relevé ces dernières années.

Seules quelques allocations sociales minimales ont atteint le seuil de pauvreté en 2024.



* https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/press/monitoring_report_international_comparison_final.pdf



LE REVENU D'INTÉGRATION SOCIALE (RIS) : DERNIER FILET DE SÉCURITÉ

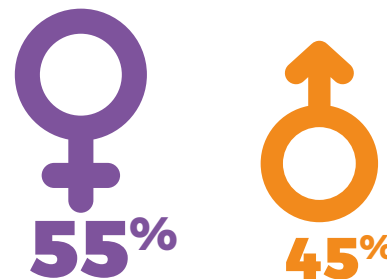
Sur base de l'expérience de l'exclusion des allocations d'intégration en 2015, on peut s'attendre à ce qu'au moins un tiers des demandeurs d'emploi se tournent vers le CPAS pour bénéficier du Revenu d'Intégration Sociale (RIS), le revenu minimum versé par l'aide sociale. Un autre tiers parviendrait à retrouver un emploi, tandis que le dernier tiers disparaîtrait des radars administratifs.

Compte tenu des difficultés spécifiques rencontrées par les chômeurs de longue durée, cette estimation reste sans doute en deçà de la réalité : l'afflux vers les CPAS risque d'être bien plus important.

La proportion de bénéficiaires du RIS dans la population est en constante augmentation. Contrairement à ce que l'on aurait pu espérer, la fin de la crise du Covid n'a pas entraîné de baisse significative du nombre de personnes concernées. Les jeunes de 18 à 24 ans sont particulièrement nombreux à dépendre de ce revenu. Les femmes sont également surreprésentées parmi les bénéficiaires, surtout parmi les plus âgées : elles rencontrent plus de difficultés à retrouver un emploi et, souvent restées dépendantes financièrement de leur partenaire, n'ont pas pu se constituer de droits sociaux suffisants.

Bénéficiaires du RIS par sexe

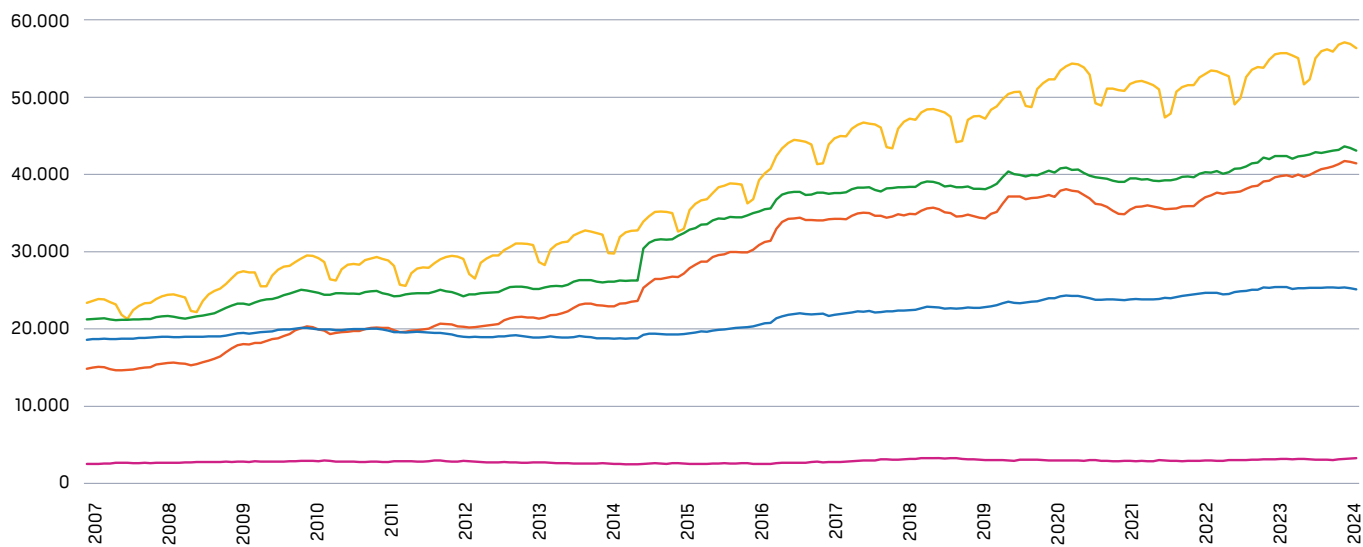
Source : SPP Intégration sociale



Bénéficiaires du RIS par tranche d'âge

Source : SPP Intégration sociale

<25 ans 25-34 ans 35-49 ans 50-64 ans 65 ans et +



CERTAINS GROUPES SONT PLUS EXPOSÉS QUE D'AUTRES AU RISQUE DE PAUVRETÉ

Les mesures du gouvernement Arizona — comme la suppression de l'enveloppe bien-être, qui permettait de revaloriser les allocations minimales les plus basses, ou encore la limitation dans le temps des allocations de chômage — risquent de provoquer un retour en arrière en termes de pauvreté.

Même si les statistiques globales du risque de pauvreté montrent une légère amélioration, plusieurs indicateurs révèlent que certains groupes restent particulièrement vulnérables.

Selon le Baromètre de la précarité énergétique 2024, 12% des ménages en Belgique — soit environ 600.000 foyers — ont bénéficié en 2022 d'une aide sociale liée à l'énergie (tarif social, soutien du CPAS, etc.) ou à l'eau potable (via le Fonds social de l'eau). En 2021, ils étaient 7,7%.

Le même baromètre indique qu'en 2022, près de 22% des ménages — soit 1,1 million de foyers — vivaient en situation de précarité énergétique, soit une hausse de 6,9% par rapport à 2021. Les personnes isolées et les familles monoparentales sont les plus touchées : 37,9% des isolés et 37,4% des familles monoparentales sont concernés.



La précarité énergétique se manifeste sous trois formes :

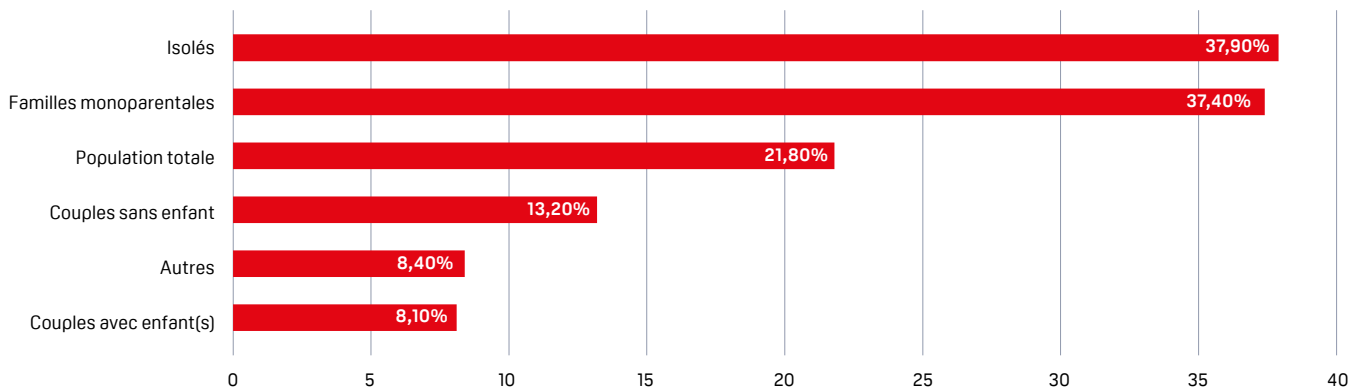
- ➔ La précarité mesurée, lorsque les ménages consacrent une part trop importante de leurs revenus aux coûts énergétiques ;
- ➔ La précarité cachée, lorsque les factures sont anormalement basses parce que les familles réduisent volontairement leur consommation pour économiser ;
- ➔ Et enfin, la précarité ressentie, lorsque les ménages craignent de ne pas pouvoir chauffer correctement leur logement.



Taux de ménages en précarité énergétique selon le type de ménage

2022

Source : Baromètre de la précarité énergétique, 2024

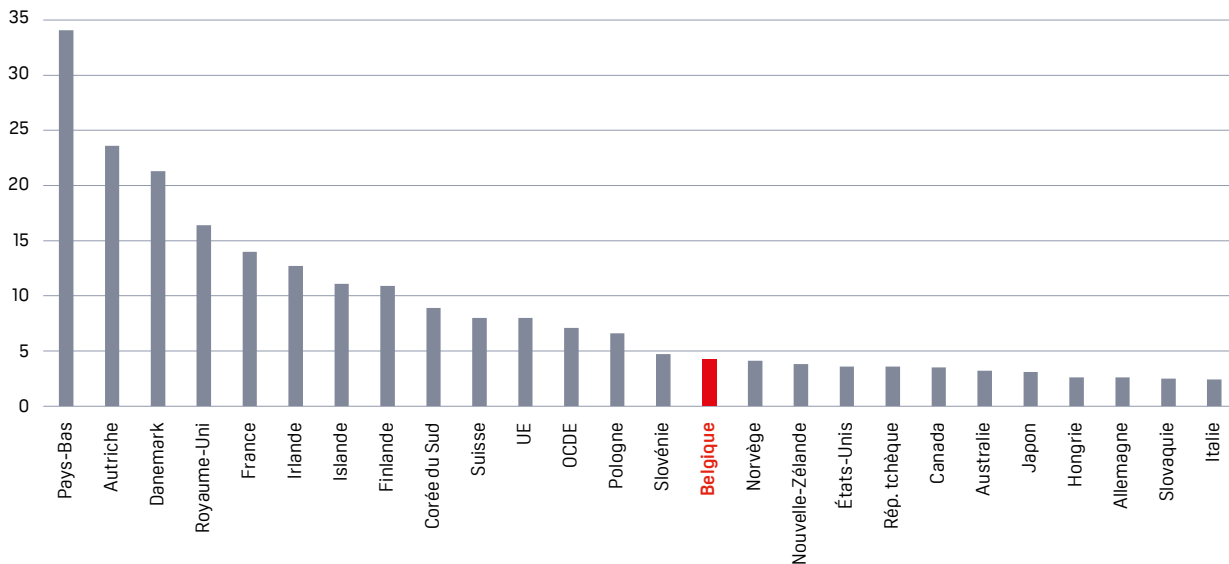


L'ACCÈS AU LOGEMENT N'EST PAS IDENTIQUE POUR TOUS

L'accès au logement joue un rôle crucial dans l'exposition à la pauvreté. À ce sujet, deux constats frappants se dégagent. D'une part, la Belgique présente l'une des plus faibles parts de logements sociaux par rapport à l'ensemble des logements — nettement en dessous de la moyenne européenne.

Pourcentage des logements sociaux dans le nombre total de logements

Source : Eurostat



D'autre part, l'accès au logement varie fortement selon la situation économique des ménages. Les données les plus récentes de l'enquête sur le budget des ménages (2022) montrent que le logement — incluant l'eau et l'énergie — représente la plus grande part du budget des Belges, soit 30,7% en moyenne.

Par ailleurs, l'enquête sur le comportement financier des ménages (2021), réalisée par la Banque nationale de Belgique (BNB), indique que 72% des ménages belges étaient propriétaires de leur logement en 2020-2021, un pourcentage en augmentation par rapport à la précédente enquête de 2017.

Toutefois, de grandes disparités persistent selon le niveau de revenu et le niveau d'éducation. Sans surprise, la proportion de propriétaires de leur logement est beaucoup plus élevée parmi les ménages à revenus élevés (plus de 90%) que parmi ceux à revenus plus faibles (moins de 50%).

En 2010, lors de la première enquête de ce type, le quintile de revenu le plus élevé comptait 88,9% de propriétaires, tandis que le quintile le plus faible n'atteignait que 45%.

Si l'évolution est positive — puisque davantage de personnes deviennent propriétaires dans toutes les catégories de revenus — de grands écarts subsistent.

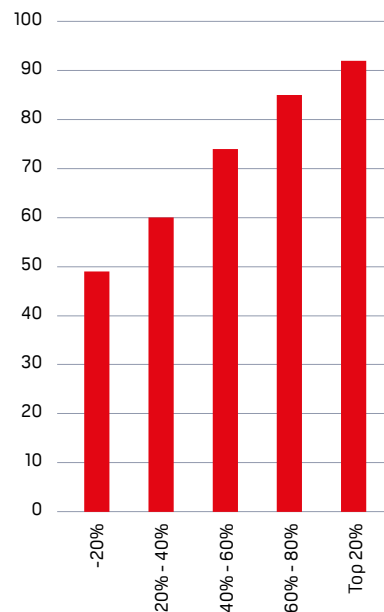
Les ménages dirigés par une personne au chômage, ceux composés d'une seule personne et les ménages plus jeunes sont moins susceptibles de posséder leur résidence principale. La part de possession était également plus faible pour les ménages où la personne de référence avait, au maximum, un diplôme de l'enseignement primaire.

Outre les difficultés d'accès au logement, les ménages en situation de pauvreté sont surreprésentés dans les logements anciens et moins bien isolés.

Taux de propriétaires de leur habitation principale

En %, par tranche de revenu

Source : BNB



LES SERVICES PUBLICS : PREMIER POUVOIR D'ACHAT DES CITOYENS MAIS ACCÈS INÉGAL

Les services publics sont censés être universels et redistributifs, mais cela suppose que tous les citoyens y aient un accès équitable. Or, plusieurs études se sont intéressées au lien entre accès aux services publics et inégalités de revenus'. Les constats sont frappants.

L'accès aux services publics est généralement meilleur dans les quartiers riches et densément peuplés. Les ménages aisés achètent des logements dans des zones où la propriété est plus chère et où les infrastructures sont souvent de qualité (écoles, hôpitaux, réseaux routiers, etc.). Par exemple, les analyses montrent que les quartiers riches bénéficient d'un meilleur accès à l'éducation que les quartiers pauvres, ce qui peut renforcer les inégalités socio-économiques existantes.

Les chercheurs soulignent toutefois que cela ne résulte pas d'une politique visant à favoriser l'éducation des plus riches au détriment des pauvres, mais s'explique principalement par le fait que les logements dans ces zones sont plus coûteux, et donc moins accessibles aux ménages à faibles revenus.

Le constat précédent a aussi un impact sur la mobilité sociale : quand les populations défavorisées n'ont pas accès à un enseignement de qualité, aux soins de santé, à la mobilité suffisante, cela réduit inévitablement leurs possibilités d'ascension sociale.

* Source : Inégalités en Belgique, un paradoxe ?, André Decoster (KUL), 2024



Accessibilité des services publics

Ascenseur social





FOCUS • LES FEMMES, LES PREMIÈRES VICTIMES DE L'ARIZONA

Les mesures de l'Arizona vont principalement toucher les femmes. La preuve en 5 chiffres-clés.

Description de la mesure du gouvernement	Impact général	Impact sur les femmes
Avant, obligation d'offrir un contrat de minimum 1/3 d'un temps plein. L'Arizona a supprimé cette obligation	Beaucoup de travailleurs à temps partiel vont se déplacer pour des contrats avec très peu d'heures de travail	41% des femmes travaillent à temps partiel, contre 13% des hommes
Réforme de la définition d'année de carrière (de 104 à 156 jours de travail ou assimilés) pour la pension	À partir de 2027, 36% des travailleurs devront travailler au moins 1 an de plus à cause de cette mesure.	Cette mesure va toucher 43% des femmes
Réforme du malus pension qui est une réduction du montant de la pension appliquée aux travailleurs qui prennent leur retraite avant l'âge légal, sans remplir certaines conditions de carrière*	Cette mesure va toucher les travailleurs qui ont eu des carrières interrompues ou à temps partiel	À partir de 2026, 49% des travailleuses et 22% des travailleurs ne pourront plus partir à la pension anticipée sans malus pension
Détricotage de l'interruption de carrière dans le secteur public	Environ 1.500 travailleurs de la fonction publique ont pris des interruptions de carrière en 2022 (source : Bosa)	68,4% des ayants droits sont des femmes
Réforme de la pension des fonctionnaires statutaires (passage d'un régime avec le salaire en fin de carrière à un régime avec le salaire moyen sur toute la carrière)	15% des futurs pensionnés fonctionnaires (qui ont une partie de leur carrière comme statutaires) subiront une perte de pension	La mesure touche plus au moins autant d'hommes que de femmes

* Âge légal de la retraite : 66 ans en 2025 et 67 ans à partir de 2030. Réduction appliquée : 2% par année d'anticipation entre 2026 et 2030, 4% par année entre 2031 et 2040, 5% par année après 2040 . Donc, si un travailleur part en pension à 64 ans en 2026 (donc 2 ans avant l'âge légal), il subira une réduction de 10% sur sa pension.

REVENDEICATIONS

- ➔ La FGTB revendique la fin de l'exclusion des chômeurs, qui constitue une rupture du contrat social sur lequel repose la sécurité sociale.
- ➔ De plus, limiter les allocations de chômage dans le temps ne favorise pas le retour à l'emploi. Plusieurs études, y compris celles de l'ONEM, montrent que la dégressivité ou la suppression des allocations n'a pas d'effet positif sur l'emploi et peut même aggraver les conditions de vie, rendant la recherche d'un travail encore plus difficile.
- ➔ Il existe un déséquilibre structurel entre le nombre de demandeurs d'emploi et les postes vacants : en 2024, on comptait 285.000 chômeurs complets indemnisés pour environ 170.000 emplois vacants, ce qui montre qu'il n'y a pas assez d'emplois pour tous les chômeurs. De plus, appauvrir une partie de la population ralentit la consommation intérieure et impacte négativement la croissance économique.
- ➔ La FGTB insiste pour que les CPAS disposent des moyens nécessaires pour accueillir dignement les nouveaux demandeurs du RIS et des autres aides sociales.
- ➔ Afin d'assurer un revenu décent à tous les allocataires sociaux, nous demandons que tous les minima en sécurité sociale soient relevés à au moins 10% au-dessus du seuil de pauvreté, notamment via la réintroduction de l'enveloppe bien-être.
- ➔ L'accessibilité et la proximité des services publics doivent être garanties pour tous, tout comme la possibilité de bénéficier de services assurés par des fonctionnaires, par téléphone ou par tout autre moyen adapté.
- ➔ La fracture numérique est une réalité : les citoyens doivent donc pouvoir choisir le mode d'accès aux services, numérique ou non, et avoir la possibilité de modifier ce choix à tout moment.

9

DROITS FONDAMENTAUX ET COMBAT CONTRE L'EXTRÊME DROITE

LA DÉMOCRATIE EN DANGER

Nous assistons à une multiplication des atteintes aux droits fondamentaux : attaques contre la presse, visites domiciliaires et autres dérives inquiétantes.

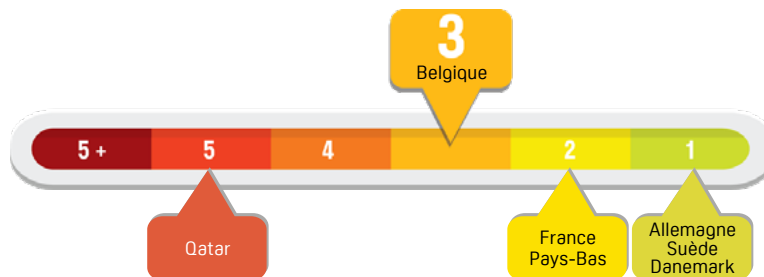
Selon l'indice des droits syndicaux établi par la Confédération syndicale internationale (CSI), la Belgique reste classée au niveau 3 violations régulières des droits, une catégorie peu enviable pour un pays à la tradition démocratique et sociale pourtant bien ancrée.



Indice des droits syndicaux dans le monde

Source : CSI

- 5+ Aucune garantie des droits à cause de l'effondrement de l'État de droit
- 5 Aucune garantie des droits
- 4 Violations systématiques des droits
- 3 Violations régulières des droits
- 2 Violations réitérées des droits
- 1 Violations sporadiques des droits



Il y a près de trente ans, les 192 États membres de l'Organisation internationale du travail (OIT) se sont engagés à respecter les normes fondamentales du travail qu'ils ont eux-mêmes établies : un monde sans travail des enfants, sans travail forcé, sans discrimination au travail, un monde où on ne risque pas sa vie en la gagnant, et où la liberté syndicale ainsi que la négociation collective sont garanties.

Mais la réalité est tout autre. Les droits des travailleurs et les libertés syndicales continuent de se dégrader à l'échelle mondiale. Aujourd'hui, plus de 40% de la population mondiale vit dans des pays qui n'ont ratifié aucune des conventions internationales sur la liberté syndicale et la négociation collective.



de la population mondiale vit dans des pays qui n'ont ratifié aucune des conventions internationales sur la liberté syndicale et la négociation collective

Cette dégradation s'inscrit dans une tendance mondiale inquiétante : la montée de l'extrême droite, accompagnée de menaces croissantes contre la démocratie, les libertés fondamentales et l'ensemble des contre-pouvoirs.

L'Europe, loin d'être épargnée, est aujourd'hui la région du monde où les droits des travailleurs et les droits syndicaux reculent le plus fortement.

Et les chiffres parlent d'eux-mêmes : à l'échelle mondiale, 138 millions d'enfants sont encore contraints de travailler, dont 54 millions dans des conditions dangereuses. Le travail forcé touche 28 millions de personnes — hommes, femmes et enfants confondus. Chaque année, 2,93 millions de travailleurs meurent en raison de facteurs liés à leur emploi, et 395 millions subissent un accident de travail non mortel.



138 millions

d'enfants sont encore contraints
de travailler

L'EXTRÊME DROITE DANS PLUSIEURS GOUVERNEMENTS EUROPÉENS

L'extrême droite progresse partout en Europe, portée par l'émergence de nouveaux partis et sa participation croissante aux gouvernements. Elle dirige, participe ou co-dirige plusieurs pays de l'Union européenne.

En Italie, l'extrême droite est au pouvoir depuis octobre 2022. En Hongrie, le Fidesz de Viktor Orbán gouverne sans discontinuer depuis 2010. Aux Pays-Bas, elle a également participé au gouvernement jusqu'en juin 2025.

En Belgique, les nationalistes dirigent le gouvernement. Il est utile de rappeler qu'au Parlement européen, la NVA siège au sein du groupe des Conservateurs et Réformistes européens (ECR) — un groupe qui rassemble notamment les Fratelli d'Italia, l'AfD allemande et les Démocrates de Suède, tous classés à l'extrême droite de l'échiquier politique.



Cette montée de l'extrême droite a de quoi inquiéter tous les démocrates. L'idéologie de ces partis repose sur le rejet du principe d'égalité et de non-discrimination, un conservatisme autoritaire assumé, un nationalisme exacerbé et une obsession sécuritaire.

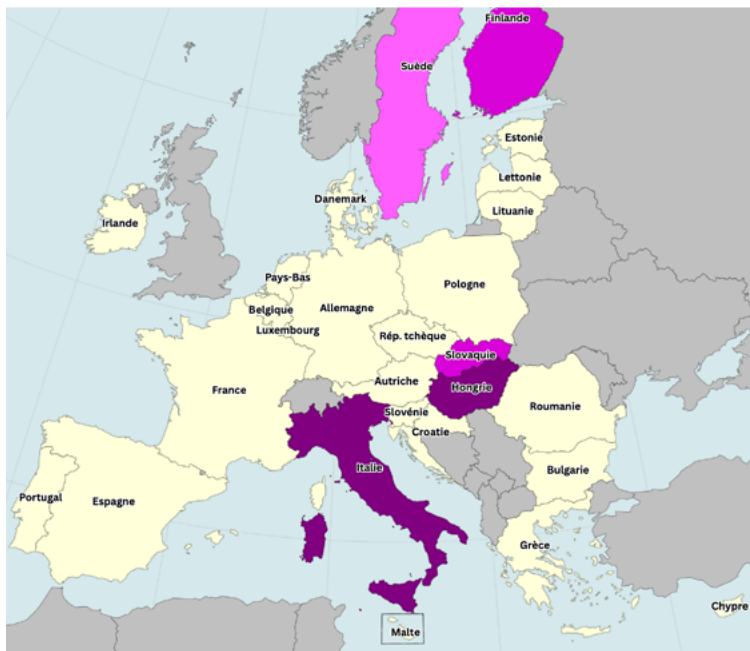
C'est au nom de ces valeurs qu'ils suppriment progressivement des droits humains et des libertés fondamentales.

En Belgique, cette dérive se traduit notamment par une politique migratoire de plus en plus restrictive. Un exemple frappant : la loi sur le retour proactif, qui autorise l'Office des Étrangers à organiser des rapatriements forcés, privilégiant la contrainte au détriment du respect des droits fondamentaux.

- Gouvernement dirigé par l'extrême droite
- Extrême droite membre du gouvernement
- Soutien sans participation
- Extrême droite absente du gouvernement

L'extrême droite dans les gouvernements des pays de l'UE

Source : touteleurope.eu

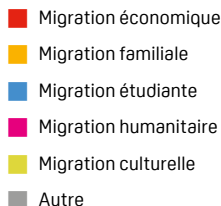


LES DIFFÉRENTS VISAGES DE LA MIGRATION

Les données de Myria, le Centre fédéral Migration en Belgique, mettent en évidence la grande diversité des nationalités et des motifs qui poussent les migrants à s'installer en Belgique.

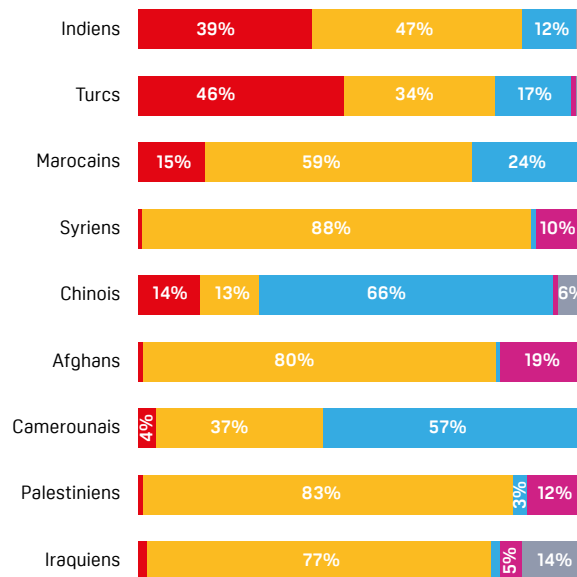
Le visa D, ou visa de long séjour, s'adresse aux personnes souhaitant rester plus de 90 jours sur le territoire belge. Les principales raisons invoquées sont le regroupement familial, la migration économique (travail) et les études.

Selon un rapport de Myria publié en septembre 2025, la migration économique connaît un léger recul depuis 2022. En 2024, le nombre de visas de long séjour accordés à des non-Européens pour raisons professionnelles a diminué de 9%. Cette baisse s'explique à la fois par la conjoncture économique défavorable, et par un durcissement des politiques migratoires, tant au niveau fédéral que régional.



Répartition des motifs pour les visas D accordés aux principales nationalités

Source : Myria



REVENDEICATIONS



- ➔ Le respect des libertés syndicales — qu'il s'agisse du droit de grève, du droit à la négociation collective ou de la lutte contre les abus et les discriminations — est une priorité absolue. Ces libertés constituent une composante essentielle des droits humains et sont indispensables au bon fonctionnement démocratique dans le monde du travail.
- ➔ Lutter contre l'extrême droite, c'est défendre la démocratie. Ces mouvements s'accompagnent trop souvent de discours de haine, de stigmatisation des minorités et de remises en cause des droits fondamentaux tels que la liberté d'expression, l'égalité et les droits sociaux. Ils exploitent les peurs liées à l'immigration, à la mondialisation et à l'insécurité, alimentant la xénophobie et le repli identitaire. Ce climat mine la cohésion sociale et aggrave les fractures au sein de la société.
- ➔ Enfin, la migration est avant tout une réalité humaine — façonnée par les guerres, les crises économiques, le dérèglement climatique et les inégalités mondiales. Elle doit être gérée dans le respect des droits humains et de la dignité de chaque personne.

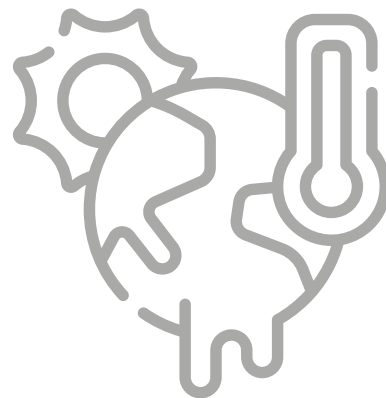
10

URGENCE CLIMATIQUE

LE COÛT CROISSANT DE L'INACTION POLITIQUE

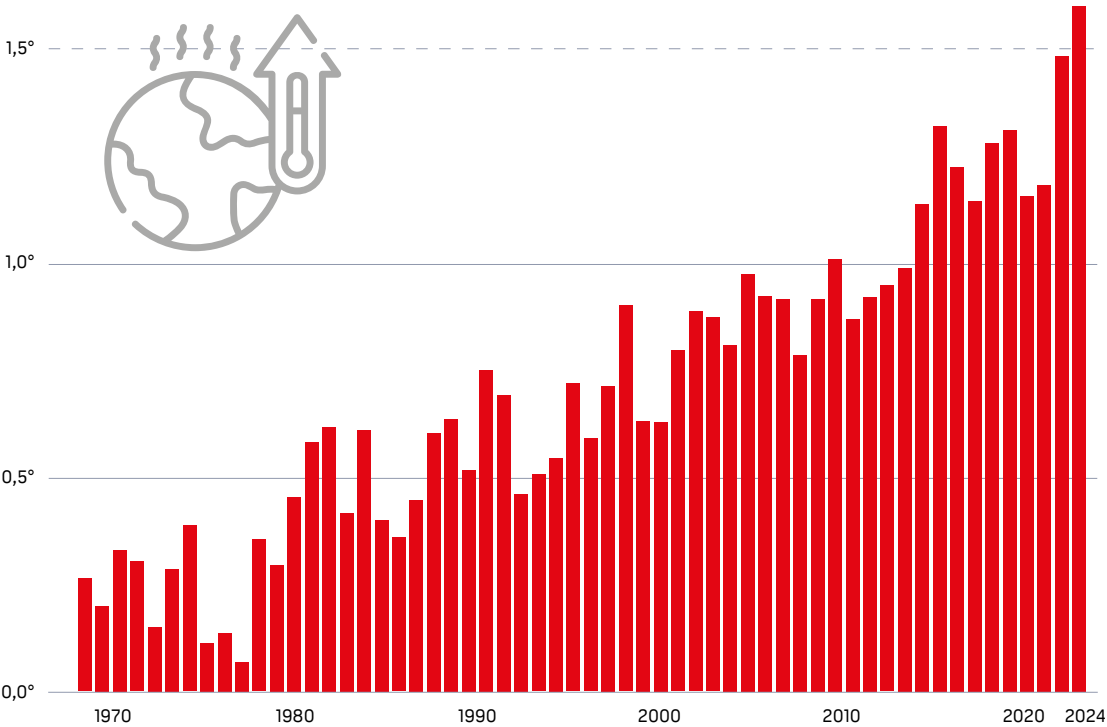
L'urgence de la crise climatique devient chaque jour plus palpable. Inondations, canicules, sécheresses prolongées, ouragans, le nombre de catastrophes climatiques explose.

2024 a marqué un tournant : c'est la première année où la planète a dépassé la barre des 1,5°C de réchauffement par rapport à l'ère préindustrielle — un seuil censé ne jamais être franchi selon l'Accord de Paris.



Hausse globale des températures depuis la période pré-industrielle (1850-1900)

Source : Commission Européenne



Et pourtant, l'inaction politique continue. Or, celle-ci coûtera bien plus cher qu'une politique climatique ambitieuse.

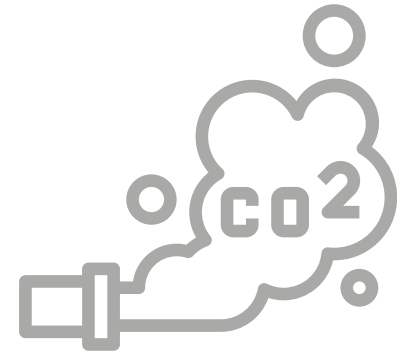
Selon un rapport publié en septembre 2025 par le Bureau du Plan et le Centre fédéral d'analyse des risques du changement climatique, la Belgique pourrait perdre entre 2,8 et 5% de son PIB d'ici 2050, si la température mondiale augmente de 2 à 3°C. Sur la base du PIB de 2024, cela représente une facture de 17 à 30 milliards d'euros.

Et encore : ces estimations sont prudentes. Elles ne tiennent pas compte de l'ensemble des conséquences du réchauffement, ni des événements extrêmes — pourtant très probables — mais impossibles à prévoir.

Malgré ces avertissements, la Belgique reste en retard sur ses engagements climatiques. La nouvelle version du Plan national énergie-climat (PNEC) plafonne à -42,7% de réduction des émissions d'ici 2030, alors que la réglementation européenne impose -47%.

Pire encore : la justice, dans l'affaire Climat*, a ordonné une réduction de -55% des émissions d'ici 2030 par rapport à 1990 — un objectif que le pays est loin d'atteindre.

Malgré les alertes répétées, l'action climatique reste largement insuffisante à l'échelle mondiale. Cette inaction coupable met directement en péril les citoyens et les travailleurs les plus vulnérables, en Belgique, en Europe et partout dans le monde. L'absence d'une politique climatique ambitieuse n'est pas seulement une erreur politique : c'est une faute sociale et morale, dont les conséquences frapperont d'abord celles et ceux qui ont le moins de moyens pour s'en protéger.



* L'affaire climat une action citoyenne qui a conduit à la condamnation de l'État belge et des régions flamande et bruxelloise pour inaction climatique, car leur politique était jugée insuffisante pour respecter leurs engagements.



Cet aperçu montre dans quelle mesure les régions/pays atteindront, ou non, l'objectif de Paris (augmentation maximale de la température de 1,5° d'ici la fin du siècle).

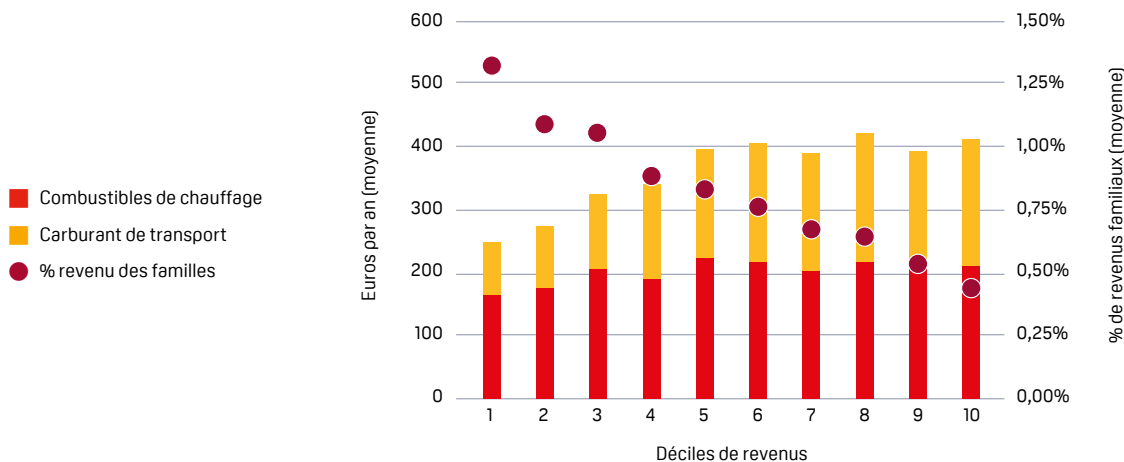
Source : <https://climateactiontracker.org/countries>

À partir de 2027, le système ETS2* sera introduit dans l'UE. Ce système rendra les combustibles fossiles pour le chauffage et les transports plus chers, ce qui aura un impact sur les dépenses des ménages, les faibles revenus étant plus durement touchés.

* ETS 2 (pour Emissions Trading System 2) est un nouveau système européen d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre, qui entrera en vigueur en 2027. Il s'agit d'une extension du système ETS existant (ETS 1), qui concernait principalement les grandes industries polluantes.

Impact d'une taxe carbone de 60 €/tCO₂ sur les dépenses des ménages par déciles de revenus

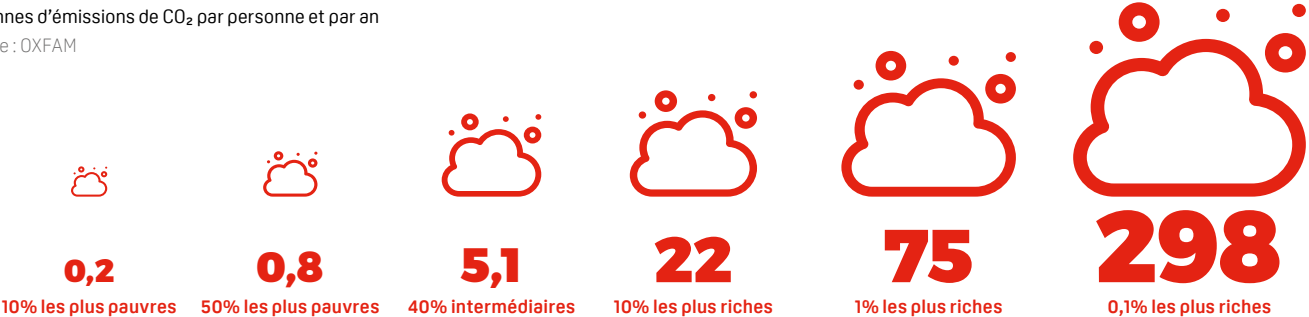
Source : Bureau du Plan



La crise climatique est avant tout une question de classes sociales. Autrement dit, ceux qui polluent le moins paient le prix fort. Ce ne sont pas les travailleurs ni les familles modestes qui en sont responsables, car ce sont les plus riches — et en premier lieu les actionnaires des grandes entreprises — qui émettent le plus de CO₂. Pourtant, ce sont les plus vulnérables — les travailleurs, les familles précaires — qui en subissent le plus durement les conséquences.

Émissions par habitant en 2023 dans le monde

En tonnes d'émissions de CO₂ par personne et par an
Source : OXFAM



Le gouvernement Arizona régresse en matière climatique. Il n'est même pas clairement affirmé que la Belgique poursuivra l'objectif national approuvé par l'UE, à savoir une réduction des émissions de CO₂ de -47% d'ici 2030 par rapport à 1990.

Le gouvernement semble aussi ignorer la décision de la Cour dans l'affaire climatique, qui impose une réduction de -55% des émissions de CO₂ sur la même période.

Indicateurs sur les objectifs européens (horizon 2030)

Source : Bureau fédéral du plan

	Réalisations	Objectifs
Réductions d'émissions dans les secteurs SER (par rapport à 2005)	-32%	-47%
Part des énergies renouvelables	24,1%	34%
Consommation finale d'énergie (par rapport à REF 2020)	-7,9%	-11,7%

UNE APPROCHE SECTORIELLE EST NÉCESSAIRE

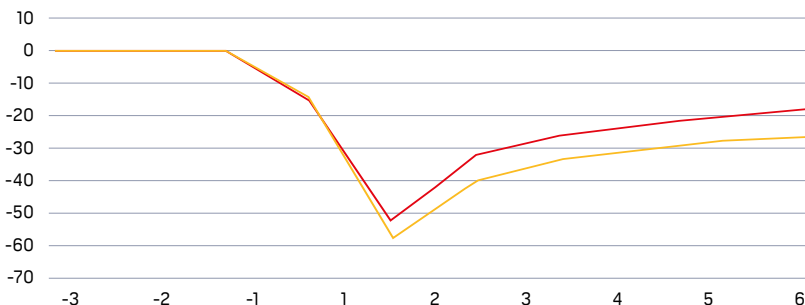
La transition énergétique et climatique nécessite une approche spécifique pour les secteurs concernés par cette transition. Par exemple, la perte de revenus en cas de licenciement dans les secteurs à fortes émissions est plus importante que dans les autres secteurs. Des mesures doivent donc être prises pour mieux protéger les travailleurs de ces secteurs.

Évolution des revenus après un licenciement

Différence de revenu annuel entre deux travailleurs comparables, un licencié et un non-licencié, en comparaison avec l'année du licenciement, moyenne dans les pays, en %, 2000-2019

Source : OCDE

- Autres secteurs
- Secteurs émissions intensives



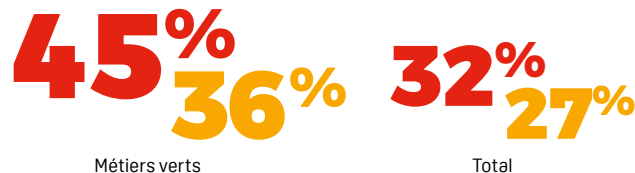
La transition vers d'autres secteurs nécessite d'investir dans la formation, sachant que les exigences de formation pour les métiers verts sont plus élevées que pour les autres métiers.

Part des jobs pour lesquels une formation de plus de 6 mois est nécessaire

En %

Source : Conseil Supérieur de l'Emploi, 2025

- On the job training
- On-site or In-plant training



Dans les années à venir, le Conseil pour une transition juste, en collaboration avec le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, devra identifier les secteurs et les travailleurs les plus vulnérables aux conséquences du dérèglement climatique : vagues de chaleur, inondations, phénomènes météorologiques extrêmes, incendies (notamment de forêt).

À partir de ces constats, des mesures adaptées devront être négociées à différents niveaux — interprofessionnel, sectoriel et en entreprise — afin d'assurer le bien-être et la sécurité des travailleurs.

À l'échelle mondiale, de plus en plus de travailleurs subissent les conséquences du dérèglement climatique.

2.4
milliards de
travailleurs
exposés à des
chaleurs excessives



Source : OIT

22.85
millions de blessés
pour des raisons professionnelles

18.970
morts
liées au travail

2.09
millions d'années
en bonne santé perdues à cause des vagues de chaleurs

ÉNERGIE

Face à la crise des prix de l'énergie, la croyance dans les forces du marché reste prédominante. Malgré les victoires remportées par la FGTV — comme la TVA à 6% sur l'énergie ou l'extension temporaire du tarif social — il n'existe toujours aucun véritable contrôle des prix, ni de régulation durable du secteur de l'énergie par le gouvernement.

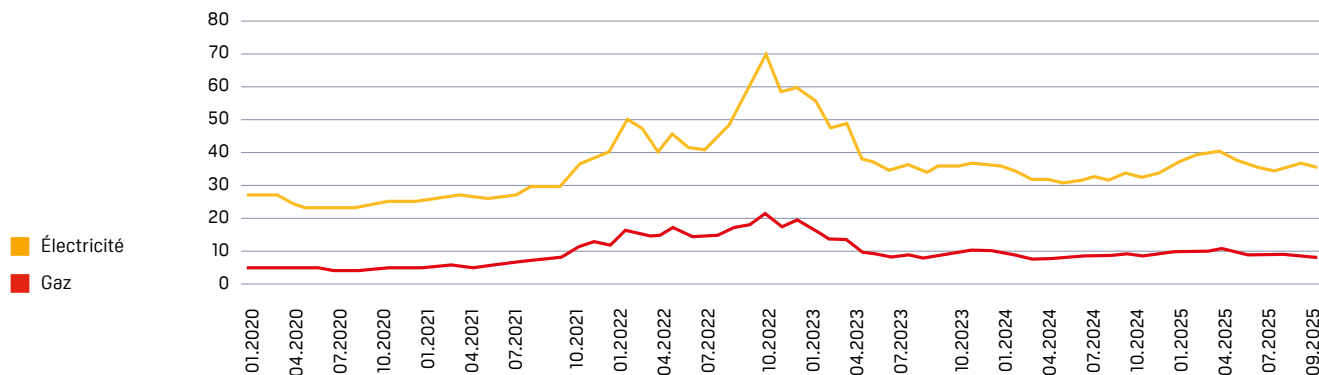
À la fois aux niveaux européen et belge, les gouvernements tentent de soutenir l'industrie par des mesures allant parfois à l'encontre de la logique du marché (contrats à long terme à prix réduits, remises sur les tarifs de transport...). Mais les ménages, eux, restent exposés à la volatilité des prix.



Prix commerciaux moyens pour l'électricité et le gaz en Belgique

En centimes d'euro/KWh

Source : CREG





Il est absurde que les ménages paient des prix différents pour un même bien essentiel — comme l'électricité ou le gaz naturel — simplement en fonction de leur niveau de connaissance du marché de l'énergie ou du moment où ils renouvellent leur contrat. Ce système ne profite qu'à une chose : les bénéfices des fournisseurs privés.

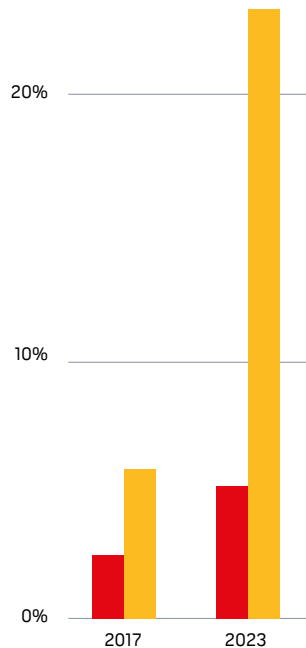
C'est pourquoi nous plaçons pour réduire le nombre de fournisseurs privés, ces intermédiaires superflus qui prélèvent leur part sur un bien de première nécessité. Nous voulons les remplacer par un fournisseur public d'énergie seul ou en coopération avec des fournisseurs d'énergie coopératifs.

■ Marge brute
■ Rendement sur capitaux propres

Marges bénéficiaires des fournisseurs d'énergie belges

2017-2023

Source : VREG



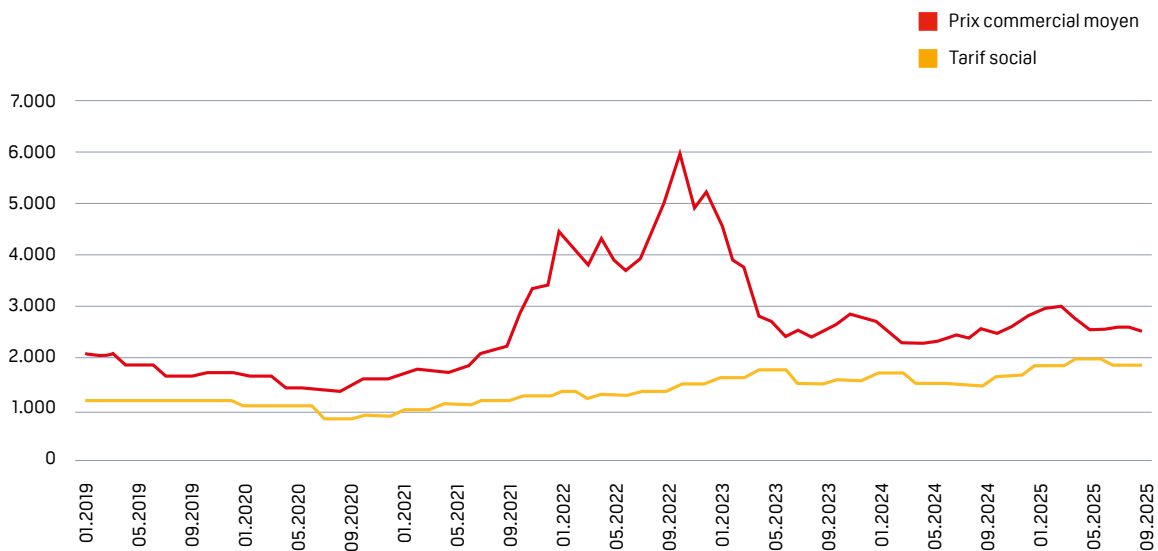
La réforme du tarif social telle qu'elle est prévue dans les principes généraux de l'accord du gouvernement Arizona ne peut en aucun cas conduire à une réduction de la protection accordée aux ayants droit.

Le tarif social doit à nouveau être étendu aux personnes ayant droit à une intervention majorée (BIM).

Facture annuelle pour l'électricité et le gaz

En euros

Source : CREG



MOBILITÉ

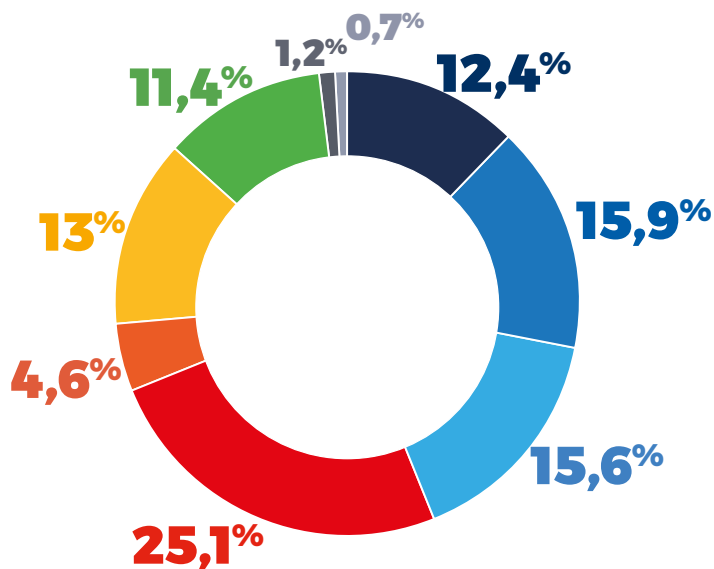
Le transport est le principal secteur émetteur de CO₂ en Belgique. Dans le même temps, la domination de la voiture individuelle entraîne de nombreux autres problèmes : pollution de l'air, embouteillages chroniques, perte de temps ainsi que des coûts économiques considérables. C'est pourquoi un report modal vers des modes de déplacement plus durables est nécessaire.

Part des différents secteurs dans les émissions totales

En Belgique 2023

Source : climat.be

- Industrie : combustion
- Industrie : énergie
- Industrie : processus
- Transport
- Chauffage tertiaire
- Chauffage résidentiel
- Agriculture
- Déchets
- Autres



Dans notre système de mobilité, où la voiture individuelle est prédominante, d'importantes inégalités se creusent et une pauvreté en matière de transport touche les ménages les plus vulnérables.

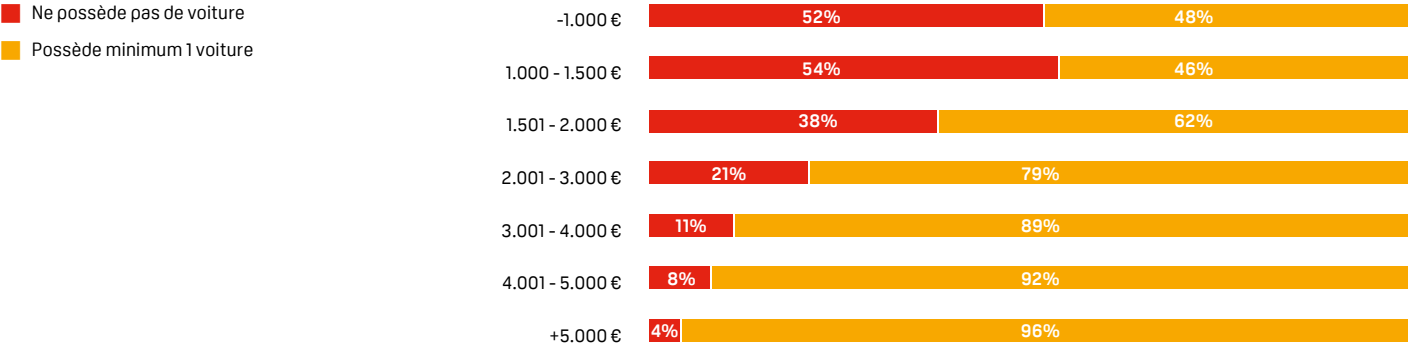
Ces ménages — personnes à faibles revenus, personnes en situation de handicap, jeunes, aînés ou familles vivant dans des zones peu desservies — n'ont souvent ni la possibilité pratique ni les moyens financiers de se déplacer en voiture.

En Flandre, les données sont parlantes : selon le graphique ci-dessous, la répartition des ménages possédant ou non une voiture varie fortement en fonction du revenu net. Les ménages les plus pauvres sont ceux qui disposent le moins d'un véhicule privé, ce qui accentue leur dépendance à des transports publics souvent insuffisants.

Répartition des ménages selon la possession d'une voiture et le revenu total disponible du ménage

En euros par mois

Source : www.vlaanderen.be



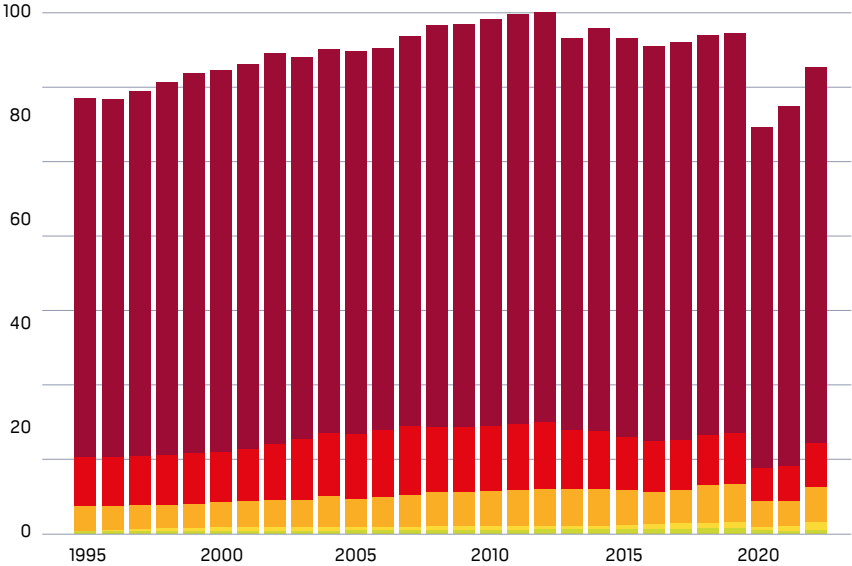
Dans le même temps, des décennies de coupes budgétaires dans les transports publics au niveau fédéral (les chemins de fer) et dans certaines régions ont laissé des traces. Le réseau est aujourd’hui trop limité et de qualité insuffisante pour constituer une véritable alternative à la voiture pour tous.

Par ailleurs, le coût des transports en commun reste trop élevé pour encourager les familles à opter volontairement pour des modes de déplacement plus durables.

Part de passagers par type de moyen de transport

En %
Source : European Environment Agency

- Voiture
- Bus
- Train
- TGV
- Tram et métro



REVENDEICATIONS

- ➔ Nous exigeons un plan climatique interfédéral ambitieux visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre de 61% d'ici 2030, 80% d'ici 2035, 95% d'ici 2040 et 100% d'ici 2045 au plus tard, par rapport au niveau de 1990. Ces objectifs doivent être déclinés en sous-objectifs concrets pour chaque secteur.
- ➔ Au niveau sectoriel, la FGTB défend l'instauration de Plans Climat Sectoriels qui devraient être rendus obligatoires par un cadre juridique national. Chaque plan doit préciser comment chaque secteur prévoit de réduire ses émissions de gaz à effet de serre et d'autres polluants, en détaillant le calendrier, les investissements, les technologies et les financements nécessaires. Ces plans doivent aussi reprendre l'impact sur les travailleurs et les besoins en formation pour faciliter la reconversion professionnelle. Ces stratégies doivent être élaborées dans le cadre d'un dialogue social, via des comités sectoriels sur le climat, composés sur une base paritaire, qui doivent bénéficier du soutien et de ressources financières du Conseil pour une transition juste.
- ➔ Les travailleurs doivent être pleinement associés à cette transition, notamment à travers les Plans Climat Sectoriels et les Plans de Transition Juste élaborés au niveau des entreprises.
- ➔ L'énergie est un secteur stratégique. En tant que syndicat, nous continuons à plaider pour un contrôle public de ce secteur, plutôt que de le laisser entre les mains d'acteurs privés guidés par la recherche du profit. La FGTB défend la création d'un secteur énergétique public fort, soutenu par des investissements massifs dans les énergies renouvelables.
- ➔ Nous voulons également un transfert modal ambitieux en faveur des transports durables, grâce à des transports publics de qualité, accessibles et abordables. Les transports publics doivent être gratuits pour les jeunes jusqu'à 18 ans, et des mesures doivent être prises pour garantir la gratuité à d'autres groupes cibles, comme les personnes à faibles revenus ou les aînés. Par ailleurs, les employeurs doivent rembourser intégralement les déplacements durables effectués par leurs travailleurs.

FGTB

Plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tél. +32 2 506 82 11

www.fgtb.be

    syndicatFGTB

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du
texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant
mention explicite des sources.

Éditeur responsable : Thierry Bodson © décembre 2025

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

D/2025/1262/5