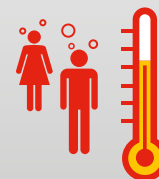


# Baromètre socio-économique 2017

**FGTB**

*Ensemble, on est plus forts*



# **Baromètre socio-économique 2017**



# Table des matières

■	<b>Introduction</b>	<b>5</b>
■	<b>1. Contexte macroéconomique</b>	<b>7</b>
■	<b>2. Premiers pas dans la vie</b>	<b>15</b>
■	<b>3. Entrée sur le marché du travail</b>	<b>21</b>
■	<b>4. Voler de ses propres ailes : un revenu décent</b>	<b>27</b>
■	<b>5. Payer ses frais</b>	<b>33</b>
■	<b>6. Organiser la vie privée</b>	<b>37</b>
■	<b>7. Vie professionnelle</b>	<b>43</b>
	7.1 Salaires, pouvoir d'achat et productivité	43
	7.2 Dividendes, subsides et fiscalité	46
■	<b>8. Obstacles rencontrés durant la vie professionnelle</b>	<b>51</b>
■	<b>9. Une pension décente</b>	<b>59</b>



# Introduction

Petit retour en arrière... 1944. Année du Pacte Social, le grand compromis, entre les employeurs et les syndicats, entre le capital et le travail sur la répartition de la richesse produite dans notre pays. De là, découle la création de notre système de protection sociale qui est l'organisation légale d'un système global de sécurité sociale. Le compromis politique conclu à l'époque était le suivant : d'une part, faire régner la paix sociale comme condition de l'augmentation de la productivité, de la croissance et des profits. Il s'agit donc de la reconnaissance des bases capitalistes de l'économie. Et d'autre part, mettre en place les mécanismes d'un nouveau partage des richesses produites dans ce cadre, principalement la Sécurité sociale et la négociation collective de hausses salariales. Il s'agit de la reconnaissance du fait social et du fait syndical. En clair, les gains de productivité financent la Sécurité sociale et la revalorisation salariale. Ce système permet d'assurer les travailleurs contre les aléas de la vie qui peuvent arriver à tout un chacun, à savoir : la maladie, le chômage, l'accident de travail, la vieillesse, ...

Ce petit rappel n'est pas inutile, vu les attaques que subit ce système actuellement.

Tout en reconnaissant qu'il n'est pas parfait, la plus-value de notre système de protection sociale n'est plus à démontrer (protéger les gens de la misère, amortisseur lors des crises, etc.). Malheureusement, les diverses mesures prises ces dernières décennies par les gouvernements l'ont affaibli et ont rompu l'équilibre qui avait été trouvé.

## ***Les diverses mesures prises ces dernières décennies par les gouvernements ont affaibli notre système de protection sociale et ont rompu l'équilibre qui avait été trouvé***

Dans ce baromètre, nous essayons de démontrer qu'il y a des points à améliorer et de proposer des alternatives réalistes.

Notre approche vise à mettre l'accent sur la qualité de la vie, au sens large du terme. En effet, défendre la qualité de vie, c'est aller plus loin que défendre le pouvoir d'achat. La vie c'est aussi des conditions de vie décentes, une cohésion sociale, un environnement sain, etc.

Faisons connaissance avec Leïla, qui sera le fil conducteur de notre récit. Leïla a 24 ans et est née de parents belgo-algériens. Elle est diplômée en droit depuis l'an dernier et vient juste de décrocher son premier emploi. Elle habite avec son père, sa mère et ses deux frères dans une modeste maison mitoyenne de Bruxelles. Sa mère, âgée de 52 ans, est aide-soignante à temps partiel dans une maison de repos privée. Son père, 58 ans, est invalide à la suite d'un accident de travail. Leïla et sa famille nous guident à travers ce récit. Derrière les statistiques se cachent des gens, du bonheur, mais aussi des problèmes humains. Ces personnages évoluent dans le contexte socio-économique actuel, que nous présenterons dans le premier chapitre.

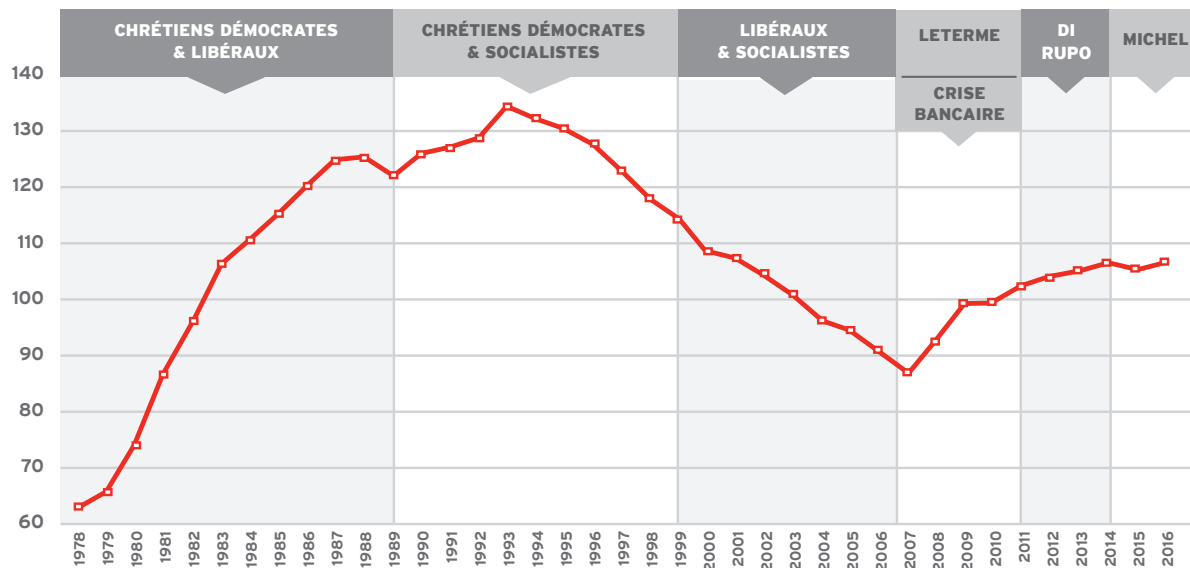


# 1 Contexte macroéconomique

Leila se fait des soucis. Chaque jour, dans l'actualité, elle entend parler du réchauffement climatique, du taux de chômage élevé, du faible niveau de croissance économique, de la dette publique élevée. Elle se demande comment on a pu en arriver là. Pourquoi ne fait-on rien pour lutter contre le réchauffement climatique ? Pourquoi est-ce qu'on n'investit pas plus pour garantir de l'emploi pour tous ? Elle entend le gouvernement actuel dire que nous devons continuer à réaliser des économies pour réduire la dette. Qu'il n'y a pas d'autre option ! Mais est-ce bien vrai ?

La dette publique s'est fortement alourdie suite au premier choc pétrolier. Depuis le milieu des années nonante, la dette s'était rétrécie pour repartir à la hausse suite à la crise financière de 2008. Il est par ailleurs intéressant de coupler l'évolution de la dette publique à la situation politique. Tout ceci est à mettre en lien avec le « corset budgétaire » imposé par l'Union Européenne qui contraint les gouvernements à réduire les déficits « coûte que coûte ».

EVOLUTION DE LA DETTE PUBLIQUE ENTRE 1978 ET 2016



Source : Ameco, 2017.



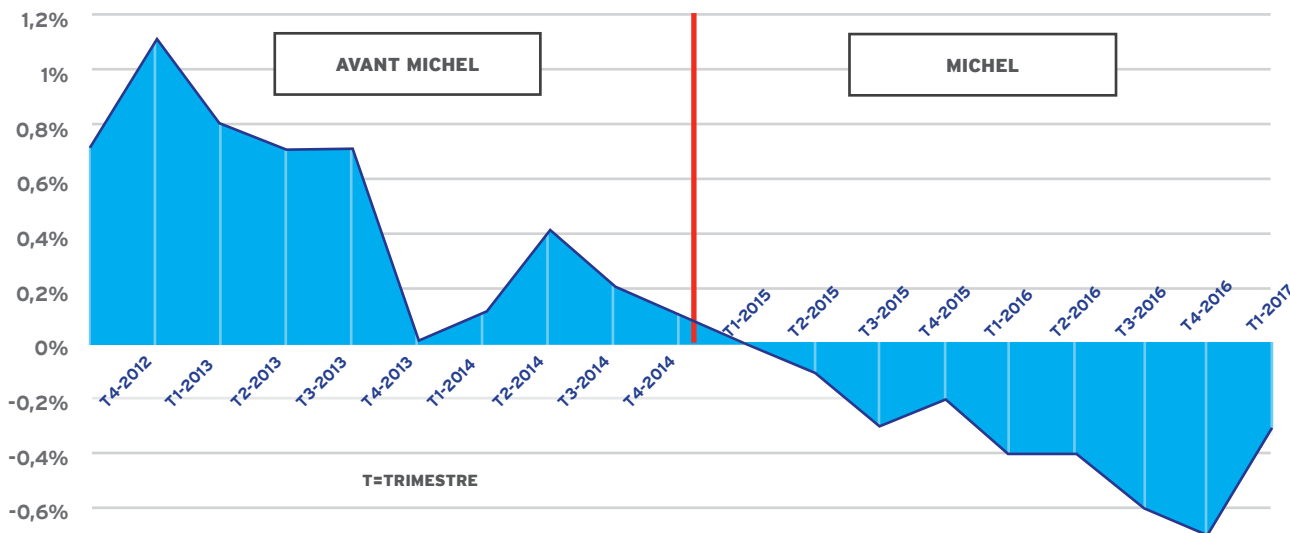
Ces dernières années, plusieurs pays ont essayé de réduire leur dette, via des politiques d'austérité. Depuis le début de l'année 2012, dans le but d'assainir les finances publiques, de réduire la dette et de retrouver la croissance, les gouvernements belges ont mis en œuvre des programmes d'austérité. La Banque Nationale de Belgique estime que pour arriver à l'équilibre en 2019, des efforts pour 8 milliards sont nécessaires. Cela va encore limiter la reprise économique.

## ***Pour réduire la dette, il faut surtout de la croissance économique mais elle est étouffée dans l'oeuf par les programmes d'austérité aveugles***

La Belgique « produisait » de la croissance en comparaison avec les autres pays de la zone euro jusque fin 2014, soit jusqu'à l'arrivée du gouvernement Michel. Depuis lors, la Belgique performe moins bien que les pays de la zone euro.

*Au 4e trimestre 2012 la Belgique avait 1% en plus de la croissance du Produit Intérieur Brut (PIB) que la moyenne des pays de la zone euro, mais au 4e trimestre 2016 la Belgique avait 0,5% en moins de croissance du PIB que la moyenne des pays de la zone euro.*

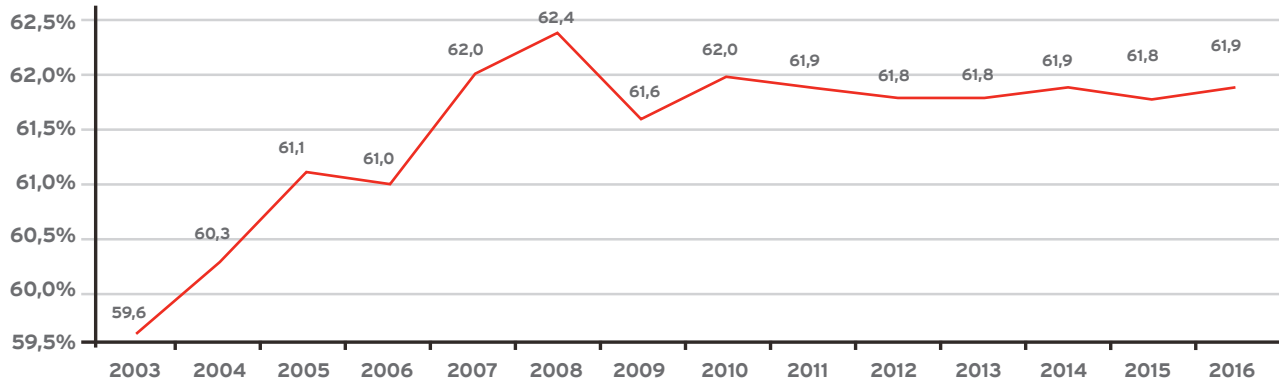
### **PERFORMANCE ÉCONOMIQUE DE LA BELGIQUE PAR RAPPORT À LA ZONE EURO AVANT ET PENDANT LE GOUVERNEMENT MICHEL**



Source : Commission Européenne, 2017

Nous avons besoin de plus d'emplois pour assurer le financement de notre modèle de société mais ce gouvernement ne relève pas ce défi. Il y a une création d'emploi, surtout grâce à une meilleure conjoncture économique mais celle-ci n'est pas suffisante pour compenser la hausse de la population active. En effet, le taux d'emploi stagne. Où sont les « jobs, jobs, jobs » ?

### EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI EN BELGIQUE



Source : BNB, Rapport annuel 2017

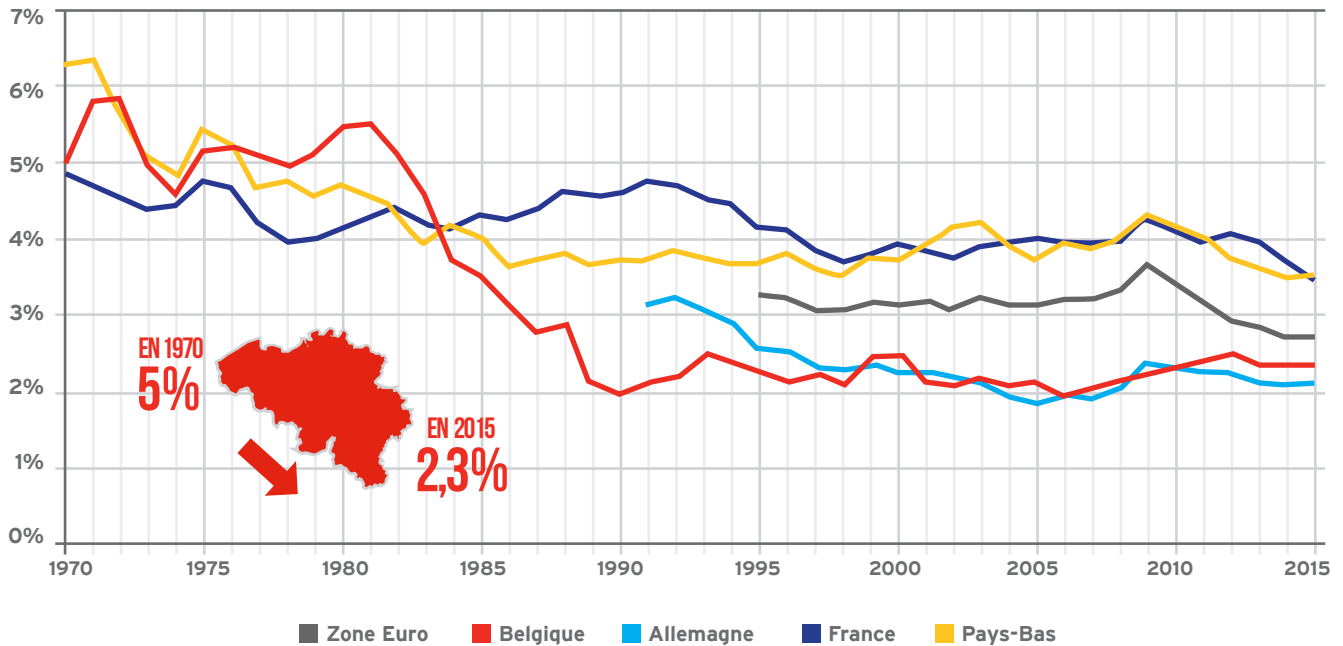
Pour maintenir et améliorer notre tissu social et économique et créer des emplois, les investissements publics ont un rôle de premier plan à jouer, comme le souligne le Bureau du Plan dans son étude de janvier 2017.

En effet, ils ont un double rôle :

- ils contribuent directement à améliorer le bien-être
- ils sont un levier pour le développement des activités économiques dans le secteur privé

Malheureusement, depuis 30 ans, la Belgique connaît une érosion des investissements publics. Et la part du PIB dédiée aux investissements publics est inférieure aux pays voisins. En Belgique, les dépenses d'investissement de l'ensemble des administrations publiques se sont élevées à 9,4 milliards d'euros en 2015, soit à peine 2,3 % du PIB en 2015. À titre de comparaison, la France et les Pays-Bas affichent un taux de 3,5% et la moyenne européenne se situe à 2,7%.

## INVESTISSEMENTS BRUTS DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES EN % DU PIB: LA BELGIQUE À LA TRAÎNE DES PAYS EUROPÉENS



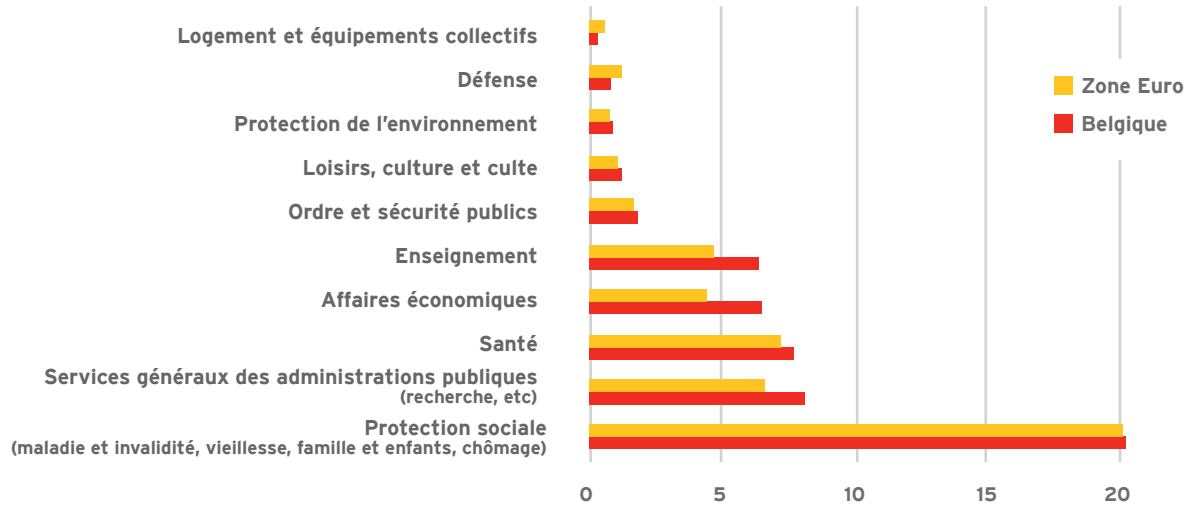
Source : Bureau fédéral du Plan, Ameco, 2017

Pour pouvoir investir, il faut que l'Etat dispose des moyens et ces moyens proviennent principalement de la fiscalité. Il est de « bon ton » de dire que notre administration est trop grande. Les dépenses publiques belges sont légèrement plus élevées que la moyenne de la zone euro (53,9% du PIB par rapport à 48,4%). Souvent notre Etat « dépensier » est tenu pour responsable de cette situation.

### *Notre Etat n'est pas «dépensier»*

Cela n'a pas de sens. La Belgique dépense 20,2% de son PIB à la protection sociale. La moyenne de la zone euro est de 20,2% du PIB. Où se situe alors la différence ? Elle se trouve dans les dépenses supplémentaires liées à notre Etat fédéral, à l'enseignement et dans les dépenses pour les « affaires économiques » (6,5% du PIB par rapport à 4,3% en moyenne en Europe). Sous les « affaires économiques » se retrouvent tous les subsides possibles aux entreprises. C'est de ce côté-là qu'il faut «dégraisser» ...

## LES DÉPENSES PUBLIQUES BELGES EN % PIB



Source : Eurostat, 2017

Les moyens que l'administration récolte vont vers un large panel de dépenses. Le tableau ci-dessous présente les dépenses en pourcentage des dépenses totales et non en pourcentage du PIB.

## A QUOI SERVENT LES IMPÔTS ET LES COTISATIONS SOCIALES ? (EN POURCENTAGE DES DÉPENSES TOTALES, PAS EN % DU PIB)

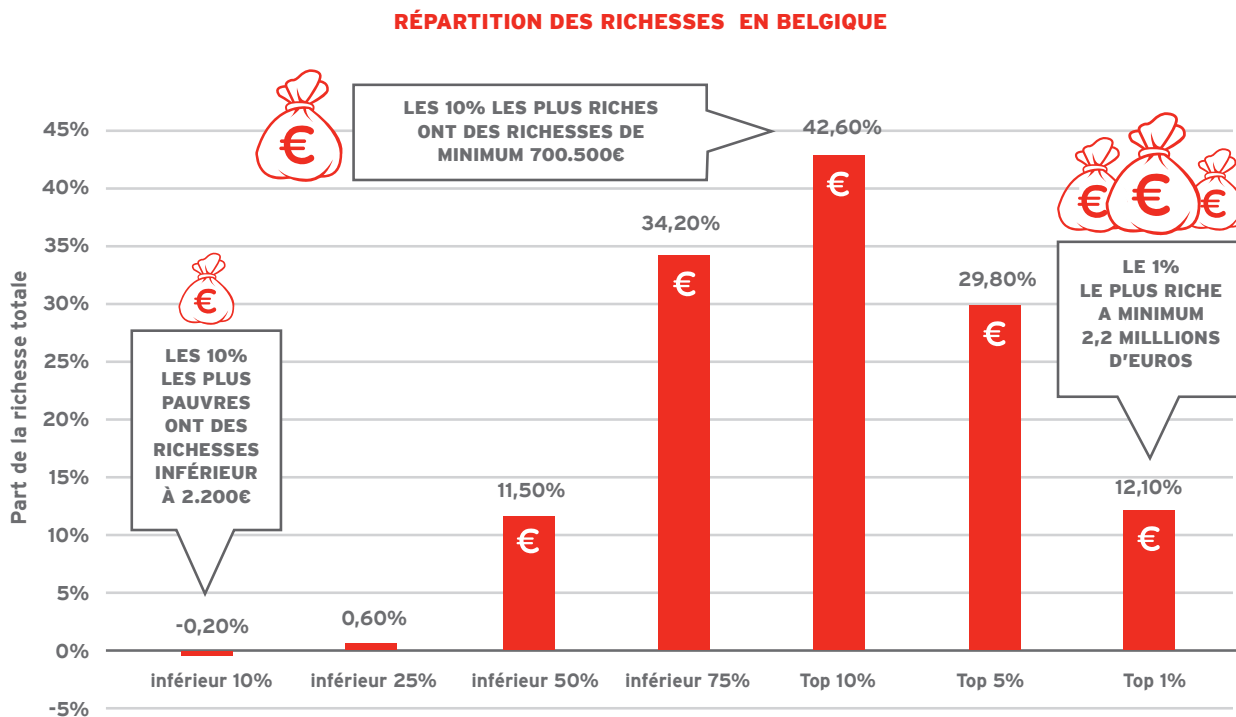
Protection sociale (maladie et invalidité, vieillesse, famille et enfants, chômage)	37,50%
Santé	14,20%
Affaires économiques	12%
Enseignement	11,90%
Services généraux des administrations publiques (recherche, etc)	9,40%
Opérations concernant la dette publique	5,70%
Ordre et sécurité publics	3,30%
Loisirs, culture et culte	2,20%
Défense	1,60%
Protection de l'environnement	1,60%
Logement et équipements collectifs	0,60%

Source : Eurostat, 2017

La Belgique est et reste un pays riche. Les Belges sont parmi les plus riches à travers le monde avec une richesse moyenne de 330.000 euros par famille. Derrière cette moyenne se cachent de fortes disparités.

## Les richesses sont réparties de manière très inégale

Les 10% les plus riches détiennent environ 44% de toutes les richesses. Le top 1% des plus riches détient plus que les 50% des Belges qui sont à l'autre extrême de la répartition des richesses. Plus que les 50% des Belges. Même si la Belgique est un pays, au niveau international, avec peu d'inégalités des revenus, lorsqu'on parle des richesses ce n'est pas du tout le cas.

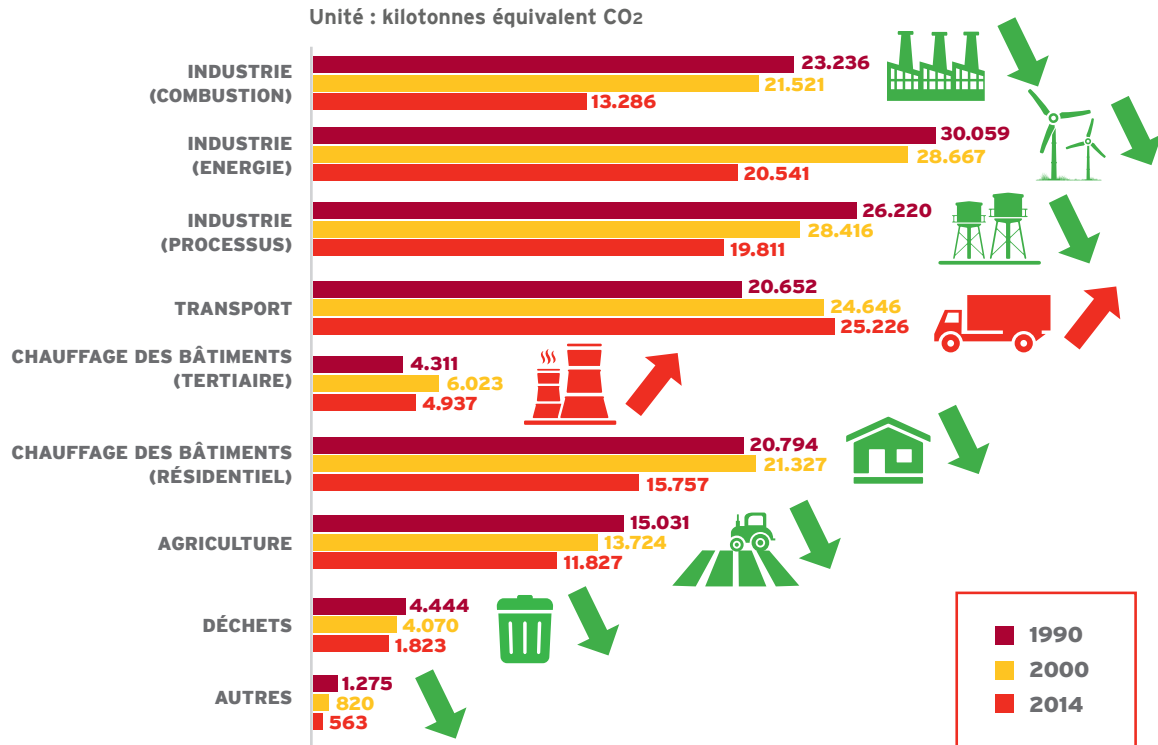


Source: Centrum voor Sociaal Beleid, 2017

A côté du contexte purement socio-économique (croissance du PIB, évolution de l'emploi, répartition des richesses, etc.), notre vie et notre bien-être, dans les prochaines années, seront déterminés aussi par les mesures que nous prendrons pour préserver notre environnement.

Un des facteurs cruciaux dans ce contexte sont les émissions de gaz à effet de serre dont le principal élément est le CO<sub>2</sub>. Des efforts ont été réalisés pour limiter les émissions de gaz à effet de serre, avec des résultats. Mais ceux-ci sont encore loin d'être suffisants pour stopper le changement climatique.

## EMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DANS LES PRINCIPAUX SECTEURS EN BELGIQUE



Source : climat.be, SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement

C'est le contexte dans lequel vivent Leila et sa famille. Un contexte de faible croissance, dette publique élevée, peu d'investissements, des défis gigantesques pour l'environnement et le climat et un gouvernement qui refuse d'appliquer les bonnes recettes. Nous ne mentionnons pas ces indicateurs juste pour le plaisir, ils ont un impact important sur la qualité de vie de Leila et de sa famille. Cependant, ils disent peu de chose sur la qualité de vie au niveau individuel. C'est pourquoi, dans les chapitres suivants, nous avons fait l'analyse par phases de vie.

***On ne commence pas tous  
avec les mêmes chances dans la vie***

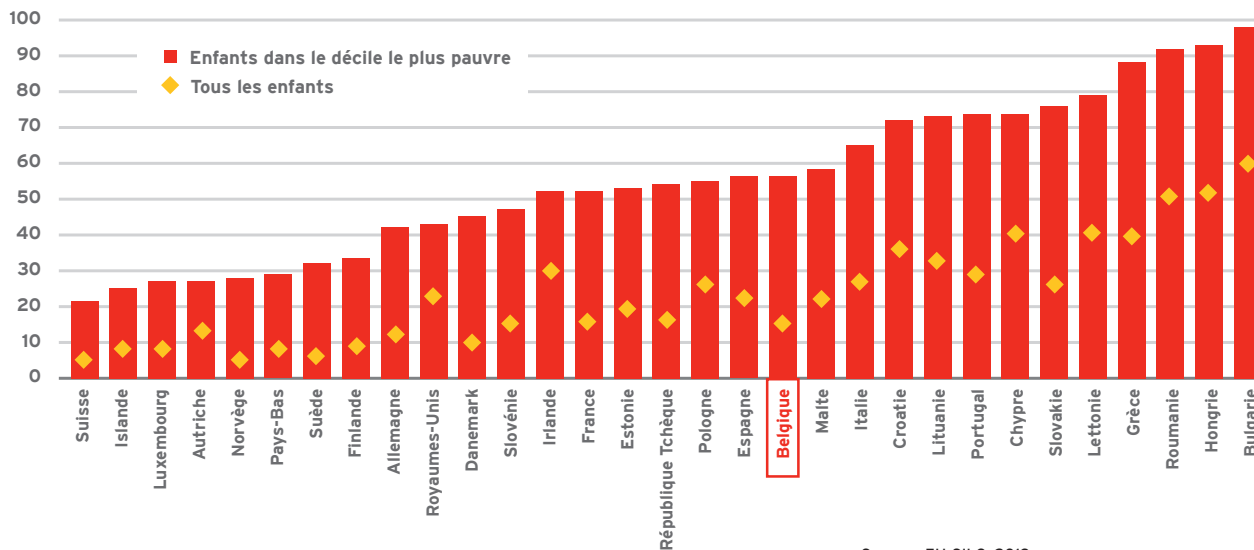
## 2 Les premiers pas dans la vie

La famille de Leila n'a pas eu la vie facile. Elle se rappelle de l'année qui a suivi l'accident de travail de son père. Sa mère s'est subitement retrouvée toute seule pour s'occuper de la famille. Leila était à l'école secondaire et son petit frère - un petit dernier- n'était encore qu'un bébé. Les factures d'hôpital s'accumulaient et maman cherchait, par tous les moyens, à faire des économies. Le chauffage n'était allumé que lors des journées hivernales les plus froides. Il arrivait aussi que la famille « saute » un repas. La famille vivait-elle dans la pauvreté ? Elle ne sait pas. Leila réalise toutefois que son petit frère n'a pas eu l'enfance la plus facile qui soit, surtout en comparaison avec certains de ses petits camarades de classe. Elle est toutefois fière de lui.

On ne commence pas tous avec les mêmes chances dans la vie.

En effet, 60% des enfants qui naissent dans les familles les plus pauvres (premier décile)<sup>1</sup>, vivent dans des ménages qui n'arrivent pas à couvrir leurs besoins de base (loyer, électricité, chauffage, alimentation variée, ...).

### POURCENTAGE D'ENFANTS VIVANT DANS DES MÉNAGES DÉFAVORISÉS

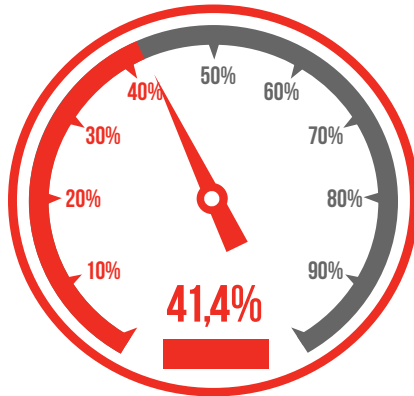


Source : EU-SILC, 2013

<sup>1</sup> Le premier décile regroupe les ménages ou individus dont le revenu fait partie des 10% les plus bas de l'ensemble des revenus.



### TAUX DE PAUVRETÉ DES FAMILLES MONOPARENTALES



### TAUX DE PAUVRETÉ DE L'ENSEMBLE DE LA POPULATION

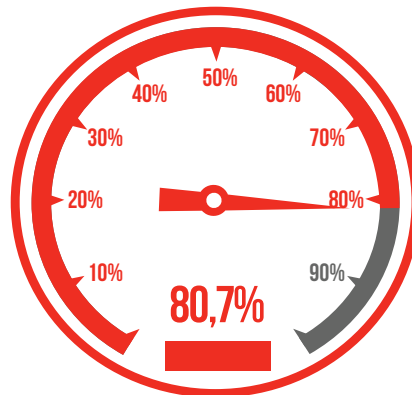


Source : Baromètre interfédéral de la pauvreté, 2017

En effet, les familles monoparentales ont un risque de pauvreté de plus de 41,4%, ce taux a augmenté de presque 10% depuis 2004. Cela représente plus que le double du risque de pauvreté pour l'ensemble de la population belge. Celui-ci s'élève à 15,5% pour 2015. Les familles monoparentales ne sont plus une exception (voir chapitre 6), en effet, elles représentent 475.615 ménages, soit environ 10% de la totalité des ménages belges (4.828.576).

La structure familiale a une influence sur le risque de pauvreté, mais la position du/des parents sur le marché du travail est aussi cruciale. En effet, un ménage avec des enfants et dans lequel il n'y pas de travail ou très peu vit dans 80,7% des cas dans la pauvreté.

### TAUX DE PAUVRETÉ DES MÉNAGES AVEC ENFANTS ET SANS TRAVAIL



Source : Baromètre interfédéral de la pauvreté, 2017

Leila a également un frère plus âgé. Il travaille comme coursier, en tant qu'intérimaire, mais n'a jamais obtenu son diplôme de l'enseignement secondaire. Pourtant, il est capable de bien plus. A ce niveau, Leila est déçue de l'Etat. Son frère avait besoin d'une attention spécifique, une attention qu'il n'a jamais reçue. « Trop peu de moyens » disait-on systématiquement à ses parents. Après l'accident de son père, il a arrêté ses études secondaires pour aller chercher du travail. Avec le recul, on peut dire aujourd'hui que ce n'était pas le meilleur choix. Ce que Leila voudrait par-dessus tout ? Que l'on investisse davantage dans la jeunesse, que les jeunes reçoivent les chances qu'ils méritent.

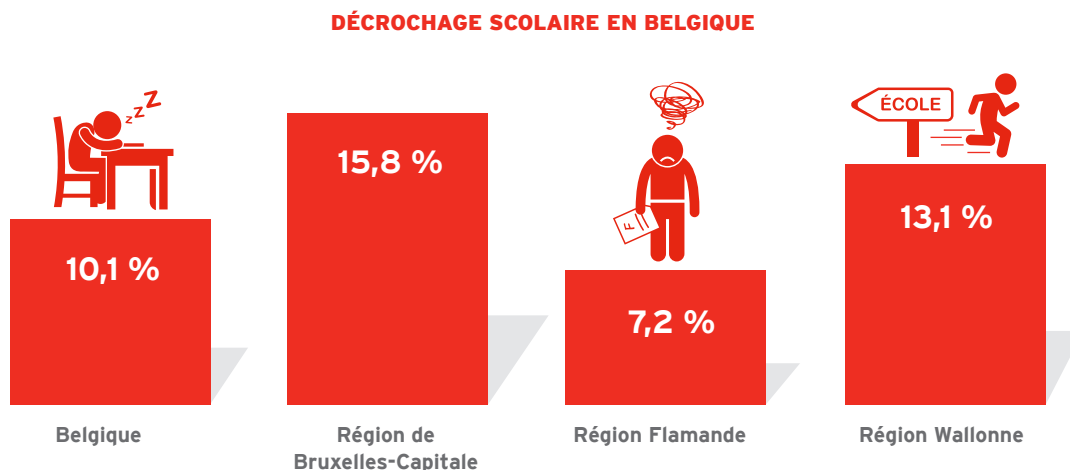
Les enfants n'arrivent donc pas tous avec les mêmes chances dans la vie, heureusement, dans notre modèle social, l'enseignement a pour but de jouer le rôle « d'ascenseur social ».

Mais nous pouvons nous demander si c'est toujours le cas ?

Premier constat, 10% des jeunes quittent le système scolaire prématurément sans diplôme.

La Flandre a fixé un objectif de réduction du taux de décrochage scolaire, fixé à 4,3 % pour 2020.

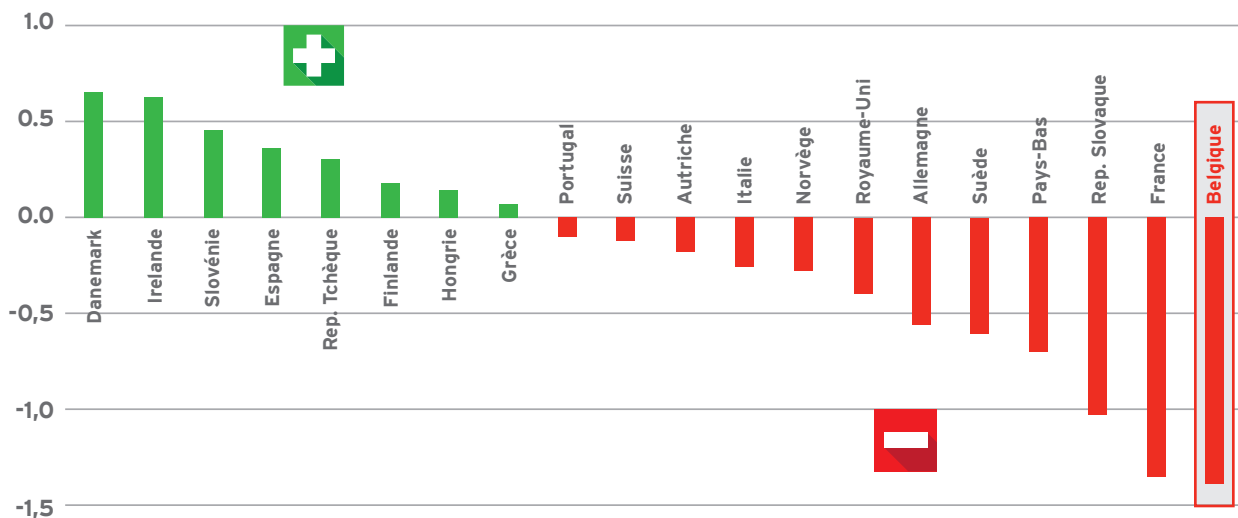
## ***Pour un grand nombre d'enfants, l'enseignement n'est plus un « ascenseur social »***



Source : Eurostat, 2017

Malheureusement, force est de constater que notre système scolaire ne fonctionne plus comme ascenseur social pour une partie des élèves. Comme le constate l'OCDE (sur base des tests PISA) notre système scolaire ne réussit plus à gommer les inégalités entre les élèves au début de leur scolarité. Nous sommes le pays où il y a la plus grosse différence de résultat entre les moins bons élèves et les élèves qui se trouvent au médian.

### INÉGALITÉS SCOLAIRES : DIFFERENCE ENTRE MOINS BONS ÉLÈVES ET LE MÉDIAN



Source : UNICEF et OCDE, 2017. (Remarque : un chiffre positif signifie un résultat plus élevé que la moyenne de l'OCDE)

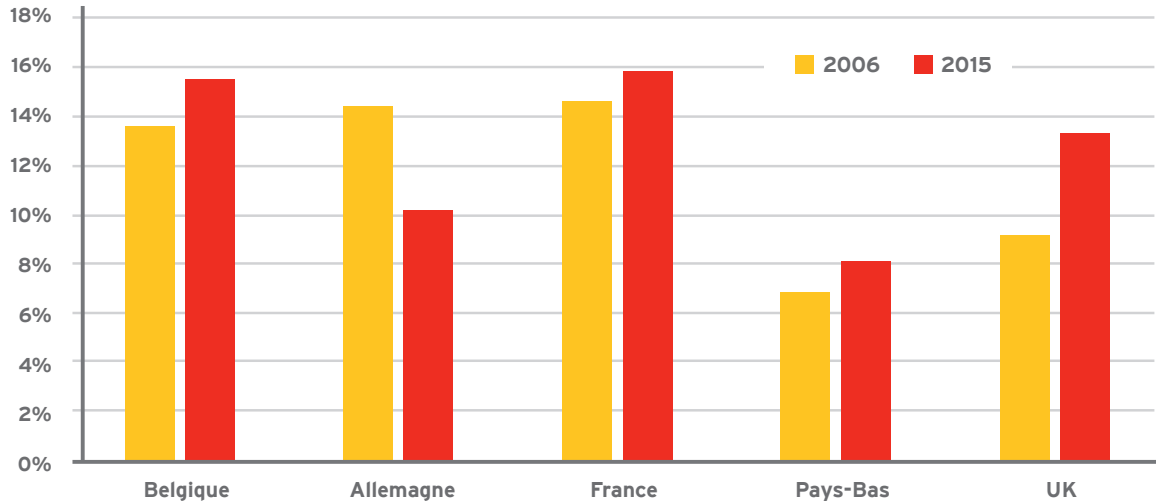
Le décrochage scolaire reste un problème mais n'est pas une fatalité pour autant que ces jeunes se retrouvent dans des systèmes qui leur assurent quand même un avenir et une sécurité d'existence.

***Décrochage scolaire, la Belgique est un mauvais élève dans la classe européenne !***

15,5% des jeunes ne se retrouvent ni dans l'enseignement, ni sur le marché du travail (c'est ce que l'on appelle les NEET).

Il s'agit d'un chiffre très élevé tant en termes humains que comparativement aux pays voisins. Sur ce point-là, seule l'Allemagne a réussi le défi de réduire ce taux sur les dix dernières années.

**POURCENTAGE DE JEUNES QUI NE SONT NI À L'EMPLOI,  
NI DANS LA FORMATION OU L'ENSEIGNEMENT**



Source : Eurostat, 2017.



## **3** *Entrée sur le marché du travail*

Leila pense avoir trouvé le travail de sa vie. Elle travaille depuis quelques mois comme collaboratrice juridique pour une organisation qui accompagne les jeunes en difficulté. Dans son cercle d'amis, tout le monde n'a pas cette chance. Deux de ses amies cohabitantes sont toujours sans emploi après avoir postulé sans résultat pendant six mois. Et elles n'ont pas encore droit aux allocations d'insertion. Leila craint qu'elles ne suivent le même chemin que son frère aîné qui, depuis quelques années déjà, enchaîne les contrats intérimaires. Sans aucune sécurité, sans aucune perspective de revenu stable. Cela va de mal en pis ! Pour l'instant, il travaille, sur la base de contrats journaliers, comme coursier pour une entreprise de vente par correspondance. Il n'est jamais certain d'avoir du travail le lendemain. S'acheter une maison, ce n'est pas encore pour lui. Leila ne comprend pas qu'un tel système puisse encore exister.

Le marché du travail a changé.

Les manières d'y rentrer ont changé aussi.

Beaucoup de travailleurs sont obligés d'accepter des contrats ou des statuts qui ne correspondent pas à leurs qualifications, leurs besoins et leurs souhaits.

- En effet, qui accepte volontairement de ne pas savoir s'il aura encore un travail et un revenu le lendemain ?
- Qui choisit de gâter de cœur un contrat de travail de 20h par semaine en sachant que celui-ci ne lui permettra pas de subvenir aux besoins de sa famille ?
- Qui choisit volontairement un statut d'indépendant pour lequel il est complètement dépendant d'un donneur d'ordre et avec une faible protection sociale ?
- Qui choisit volontairement de se retrouver sans revenu et sans filet de sécurité après avoir quitté l'école ?
- Qui choisit de passer de stages en stages et être sous-payé, exploité, etc. ?

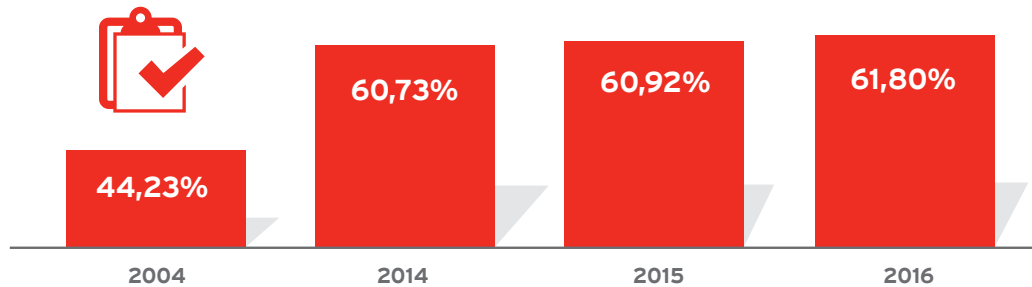
PERSONNE, pourtant des milliers de travailleurs sont dans ces situations.

### ***Beaucoup de travailleurs sont obligés d'accepter un contrat ou un statut précaire***

Un premier problème spécifique dans ce contexte est le nombre croissant **des travailleurs intérimaires confrontés aux contrats de 1 jour** et à la précarité qui y est liée (insécurité de revenu, problèmes pour se projeter dans la vie, etc.).

En 2016, le nombre de contrats intérimaires s'est établi à plus de 14 millions. Presque 9 millions de ceux-ci étaient des contrats journaliers (61,80%). En 2004, cette part s'élevait à 44%. Tandis que ce régime des contrats journaliers aurait dû être une exception.

### PART CROISSANTE DES CONTRATS DE 1 JOUR (% DU TOTAL DES CONTRATS INTÉRIMAIRES)



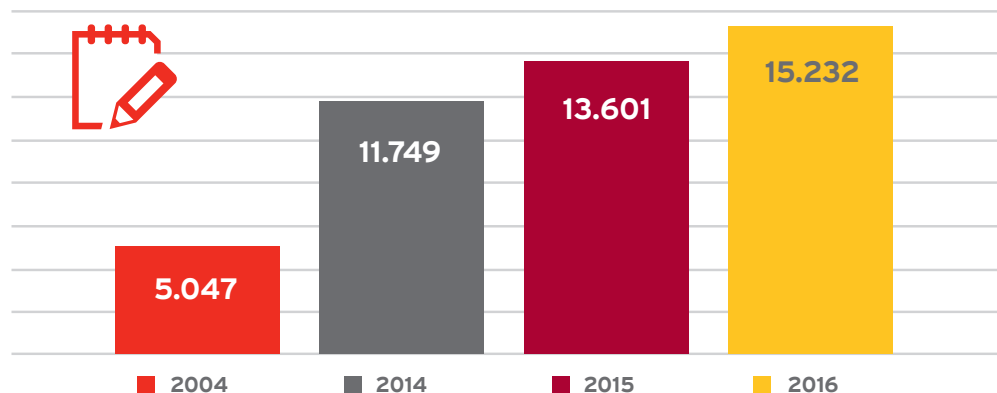
Source : ONSS, 2017

Lorsque l'on regarde ceci sous l'angle des personnes qui se trouvent derrière ces chiffres, la réalité est encore plus effarante. En 2016, 625.211 personnes ont travaillé comme intérimaires. Au moins 540.377 parmi ceux-ci ont eu une fois un contrat de 1 jour. C'est plus de 86% de tous les intérimaires.

Un autre phénomène inquiétant que la FGTB dénonce fortement, est l'explosion des personnes qui travaillent toute l'année avec des contrats journaliers.

En 2016, près de 2,68% des intérimaires ont été engagés à l'année via des contrats journaliers. Ce n'est pas qu'un nombre, ce sont plus de 15.232 personnes qui ne savent pas, du jour au lendemain s'ils auront un travail ou pas !

### INTÉRIMAIRES AVEC DES CONTRATS JOURNALIERS ... À L'ANNÉE



Source : ONSS, 2017

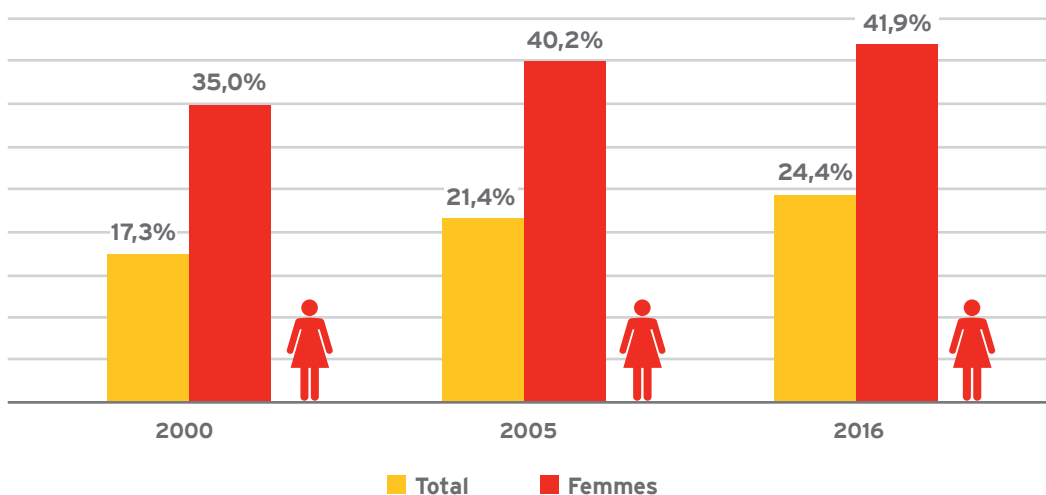
Un deuxième aspect concernant l'insécurité d'existence est le temps partiel. Dans notre société, la part des temps partiels en pourcentage total de l'emploi est en constante évolution, il est passé 17% en 2000 à plus de 24% en 2016.

## ***Finalement, le temps partiel est bien plus souvent « subi » que « choisi volontairement » par les travailleurs***

Selon la dernière enquête sur les forces de travail disponible, moins de 10% des travailleurs déclarent avoir choisi volontairement le temps partiel. Dans tous les autres cas, le choix n'est qu'un pis-aller (emploi n'est offert qu'à temps partiel, manque de structures de soins pour personnes dépendantes, combinaison de deux temps partiels, pas trouvé d'emploi à temps plein, etc.).

Même si tant les hommes que les femmes sont confrontés au temps partiel, force est de constater qu'il y a encore une grande différence entre les deux sexes. 44,9 % des femmes salariées travaillent à temps partiel contre 10,8 % des hommes salariés.

### **PART DU TEMPS PARTIEL PAR RAPPORT À L'EMPLOI TOTAL ET FOCUS SUR LE TEMPS PARTIEL CHEZ LES FEMMES**



Source : ONSS, 2017

Ce type d'emploi est souvent présenté comme le moyen de « mieux combiner vie privée et vie professionnelle ». Où est la combinaison entre vie privée et vie professionnelle pour les techniciens et techniciennes de surface qui doivent laver les bureaux avant le début des heures de bureau, c'est à-dire avant 8h du matin et/ou après la fin des heures « classiques » de travail parfois jusque 22h?



Pour ce gouvernement, le marché du travail n'est pas assez flexible. Depuis 2016, le gouvernement a décidé d'introduire les flexijobs dans le secteur de l'horeca. Ces jobs supplantent les emplois réguliers dans le secteur et encouragent les contrats précaires.

### NOMBRE TOTAL DE FLEXIJOBS DEPUIS LEUR CRÉATION, PAR TRIMESTRE

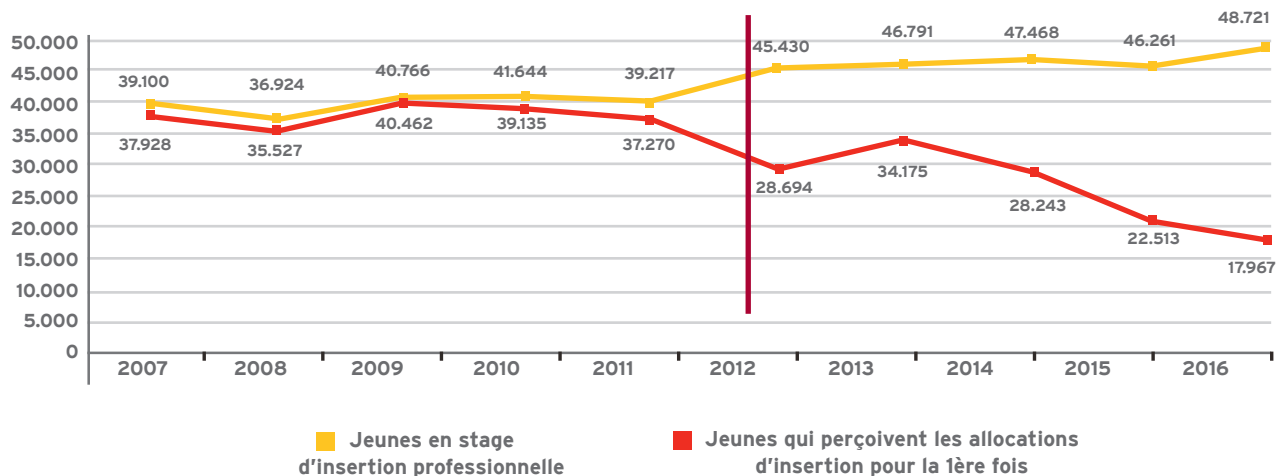
2016/4	2017/1	2017/2
19.850	21.108	25.780

Source : ONSS, 2017

Les jeunes ne sont pas en reste... Ils sont « poussés » vers le marché du travail, ou plutôt poussés à sauter dans le vide, et la manière qui a été utilisée a été les adaptations des allocations d'insertion (limitation dans le temps, abaissement de la limite d'âge de 30 à 25 ans, condition de diplôme pour les demandeurs de moins de 21 ans).

À la suite de ces mesures, le nombre de jeunes qui reçoivent une allocation d'insertion pour la première fois a fortement chuté (ligne rouge, -39 % par rapport à 2013) tandis que le flux de sortants a fortement augmenté (+ 16 % par rapport à fin 2014).

Le graphique ci-dessous montre l'évolution du nombre de jeunes en stage d'insertion professionnelle et le nombre de jeunes admis pour la première fois au bénéfice des allocations d'insertion :



Source : ONEM, Rapport annuel 2016

Enfin, l'ONEM a également essayé de dresser la carte des flux sortants (après la fin du droit aux allocations) chez les jeunes concernés. Les chiffres sont interpellants. 6 mois après avoir perdu leur droit aux allocations, environ 40% des jeunes sortants ont effectivement trouvé un job, tandis que le statut de 56,9 % de ces jeunes sortants n'est toujours pas clair. Environ la moitié d'entre eux s'inscrivent comme demandeurs d'emploi, tandis que l'autre moitié disparaît complètement des radars.

**Le passage entre l'enseignement et le marché du travail est souvent un problème. Si les jeunes trouvent un emploi, ils se retrouvent souvent dans des contrats précaires et courent le risque d'y rester le reste de leur carrière. C'est pourquoi la FGTB veut arriver à une garantie jeune via les mesures suivantes :**

- **L'assurance d'avoir assez de places de stages et de possibilités d'apprendre sur le lieu de travail (apprentissage double)**
- **Revalorisation des premiers contrats de travail**
- **Une meilleure collaboration entre l'enseignement et les services régionaux de l'emploi (Actiris/FOREM/VDAB/Arbeitsamt).**
- **Des projets de parrainage et marrainage**
- **Suppression de la condition de diplôme pour l'accès aux allocations d'insertion**
- **Inclure l'apprentissage des droits des travailleurs (droit sociaux et libertés syndicales) dans le parcours scolaire des étudiants**
- **Un meilleur statut pour les expériences de travail temporaire avec des contrôles sur les abus**
- **Soumettre les jobs étudiants au prélèvement normal des cotisations sociales**
- **Prévoir des sanctions pour les entreprises qui font un usage abusif des formes de contrats atypiques  
Surtout des contrôles sur les contrats intérim journaliers**
- **Un réel droit à la formation individuelle formelle de 5 jours par an**
- **Obliger les entreprises à offrir un contrat de travail à temps plein après un stage**

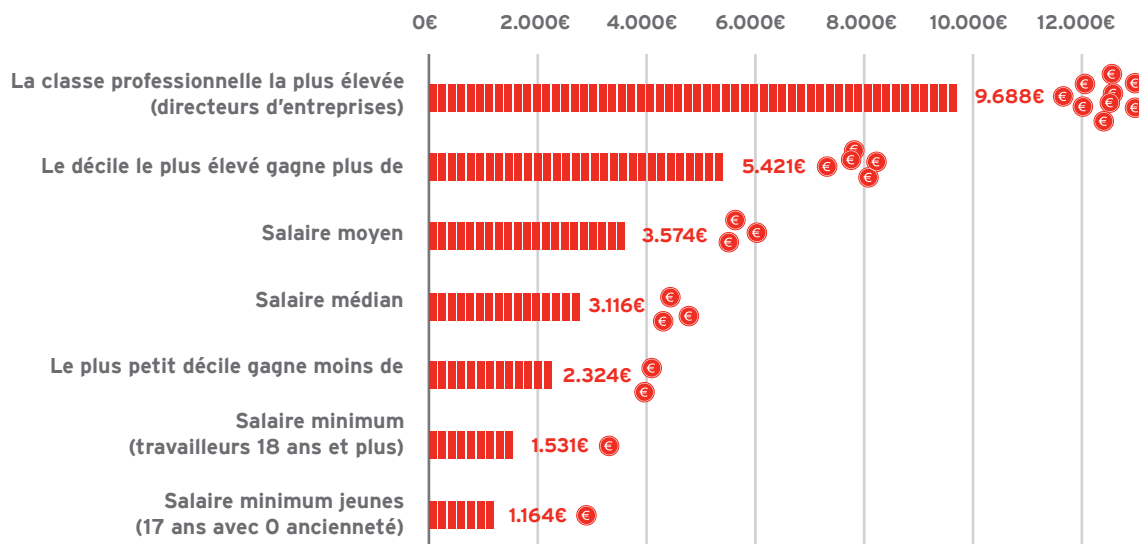


## 4 **Voler de ses propres ailes : un revenu décent**

Leila travaille comme conseillère juridique dans le secteur social. Son salaire est moins élevé que dans le privé, mais le contenu de la fonction compense. Les barèmes appliqués au sein de son organisation sont négociés par son syndicat, un syndicat dont elle est membre depuis ses études. Lors de son entrée en service, son délégué lui a expliqué toutes les modalités. La Convention Collective de Travail qui fixe son salaire lui donne droit à une prime de fin d'année. Elle pense souvent à son frère aîné qui, en raison du système de travail intérimaire, gagne moins que le salaire minimum. Elle se demande pourquoi des accords ne sont pas pris en la matière.

Le paysage salarial en Belgique est très écartelé. Celui qui gagne moins que 2.324 euros bruts se retrouve dans les 10% des salaires les plus bas. Celui qui gagne plus que 5.421 euros bruts se trouve dans la tranche des 10% les mieux payés.

### TENSION SALARIALE EN BELGIQUE (SALAIRE BRUT MENSUEL)



Source : SPF Economie, calculs propres, 2017

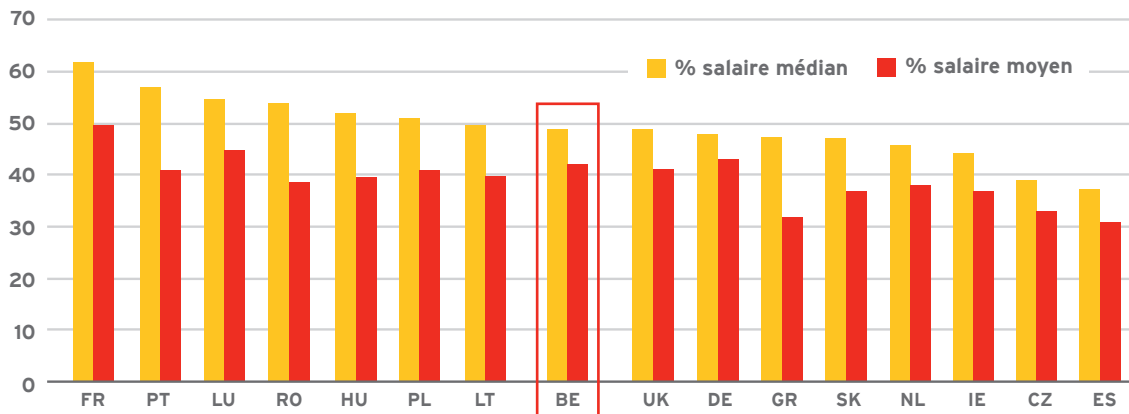
Le niveau des revenus du travail est principalement influencé par les accords interprofessionnels, sectoriels et d'entreprises. En Belgique la plupart des secteurs sont couverts par des conventions collectives qui déterminent le niveau du salaire.

La base de la formation des salaires en Belgique est le salaire minimum au niveau sectoriel et au niveau interprofessionnel<sup>2</sup>. On entend souvent que notre salaire minimum est trop élevé en comparaison avec le reste de l'UE. En comparaison avec les autres pays européens, si on compare le salaire minimum avec le salaire médian, le résultat pour la Belgique (49%) n'est pas particulièrement élevé.

Depuis juin 2016, le revenu minimum mensuel moyen garanti s'élève en brut à 1.531€. C'est totalement insuffisant pour garantir une sécurité d'existence.

## ***Le salaire minimum ne garantit pas une sécurité d'existence***

### **LE SALAIRE MINIMUM EN POURCENTAGE DES SALAIRES MÉDIAN ET MOYEN À TEMPS PLEIN**



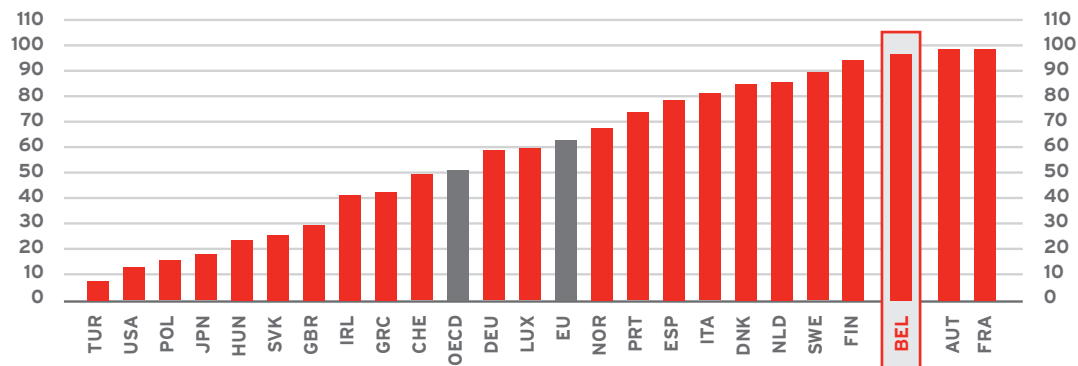
Source : OCDE

Le nombre de travailleurs qui prestent au salaire minimum interprofessionnel ou juste au-dessus (+5%) s'élève à 130.000.

A côté du salaire minimum, il y a la structure des barèmes sectoriels et d'entreprises. Cela est déterminé par des Conventions Collectives de Travail sectorielles et/ou d'entreprises. C'est ce que l'on appelle le « taux de couverture ». En Belgique, 90% des travailleurs sont couverts par une de ces conventions comme le montre la comparaison internationale ci-dessous.

<sup>2</sup> Distinguons le salaire minimum du revenu minimum mensuel moyen garanti qui lui est une moyenne mensuelle de l'ensemble des salaires touchés sur l'année en ce compris le pécule de vacances et le treizième mois.

## TAUX DE COUVERTURE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

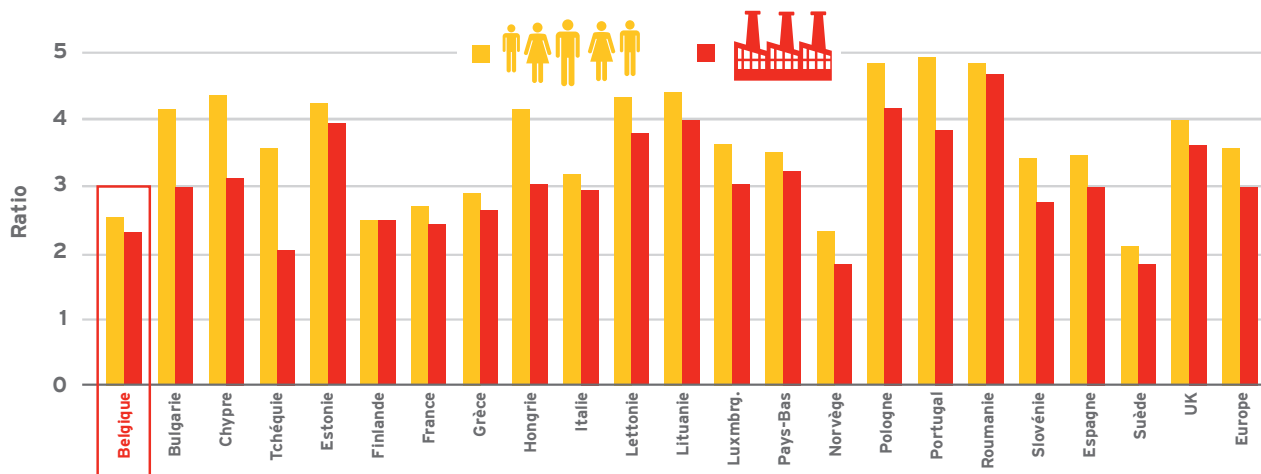


Source : OCDE, 2017

La hauteur du taux de couverture a un double impact: les inégalités de revenu au niveau individuel (la tension entre les salaires les plus bas et les plus élevés) et les inégalités de revenu entre les entreprises (comparaison des salaires moyens entre les entreprises).

Un taux de couverture élevé aboutit à ce que la tension salariale en Belgique entre les salaires les plus élevés et les salaires les plus bas au niveau individuel ET entre les entrepris soit parmi la plus faible des pays de l'OCDE.

## INÉGALITÉ DE SALAIRE ENTRE LES INDIVIDUS ET ENTRE LES ENTREPRISES (COMPARAISON TOP 10% AVEC LES 10% LES PLUS BAS)



Source : OIT, 2017

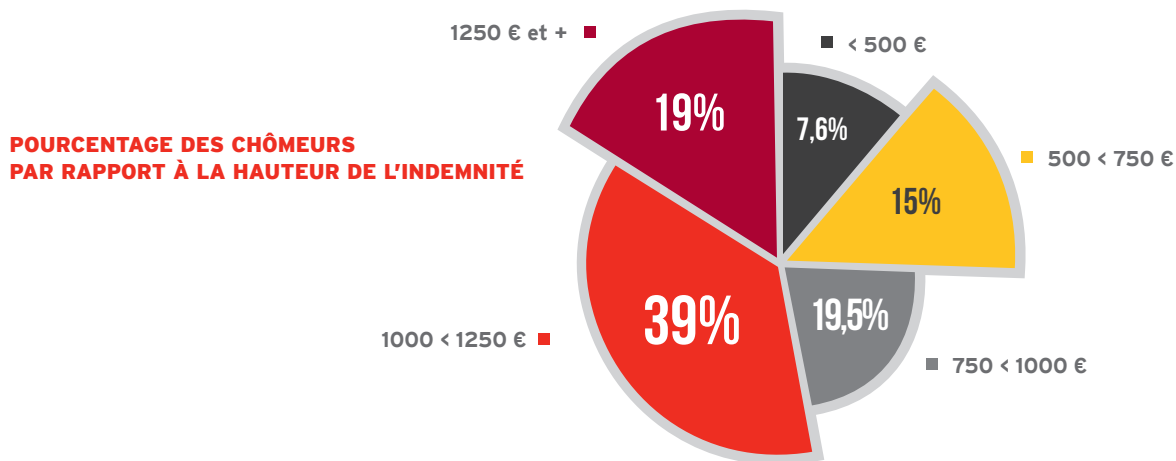
Au niveau macroéconomique, la faible tension salariale contribue à réduire les inégalités de revenu. Ceci explique que, malgré les inégalités criantes dans la répartition de la richesse, la Belgique obtient un résultat relativement bon en ce qui concerne l'indicateur d'inégalité.

Des faibles inégalités de revenu garantissent, selon l'OCDE, un développement économique et social stable. Dans ce cadre, les syndicats et le dialogue social constructif qu'ils favorisent au quotidien jouent un rôle déterminant.

L'année dernière, le frère de Leila s'est retrouvé quelque temps au chômage. Heureusement, il avait travaillé pendant un nombre de jours suffisant pour avoir droit à une allocation de chômage. Malheureusement, celle-ci s'avérait insuffisante pour payer le loyer de son appartement et il a été contraint de revenir au domicile parental. Leila s'énerve des remarques faites par certaines personnes sur les chômeurs « paresseux ». Son frère fait tout pour travailler, mais il n'y a pas assez d'emploi. Il y a 12 ans, son père a été victime d'un grave accident sur le chantier où il travaillait. Aujourd'hui, il a encore du mal à se mettre debout. Il perçoit une allocation d'invalidité égale à 65% de son dernier salaire brut, soit environ 1.450 euros nets par mois. La mère de Leila a opté pour un temps partiel pour pouvoir s'occuper de lui.

Pour les personnes qui ne sont pas ou plus sur le marché du travail, les revenus de remplacement assurent leur sécurité d'existence. Parmi ceux-ci, focus sur les allocations de chômage et le revenu d'intégration sociale (qui dépend du CPAS). Rappelons que ces revenus de remplacement sont financés collectivement via les cotisations sociales et la fiscalité.

Selon certains (politiques de droite), ces revenus de remplacement sont trop élevés et n'incitent donc pas à travailler. Ce qui est une aberration. En effet, près de 4 chômeurs sur 10 vivent avec moins de 1000 euro par mois. Et n'oublions pas que les indemnités de chômage sont limitées à 1688 euro brut par mois.



Source: ONEM, 2017

Le risque de pauvreté parmi les chômeurs s'élève à plus de 40% par rapport aux 15% de la population totale.

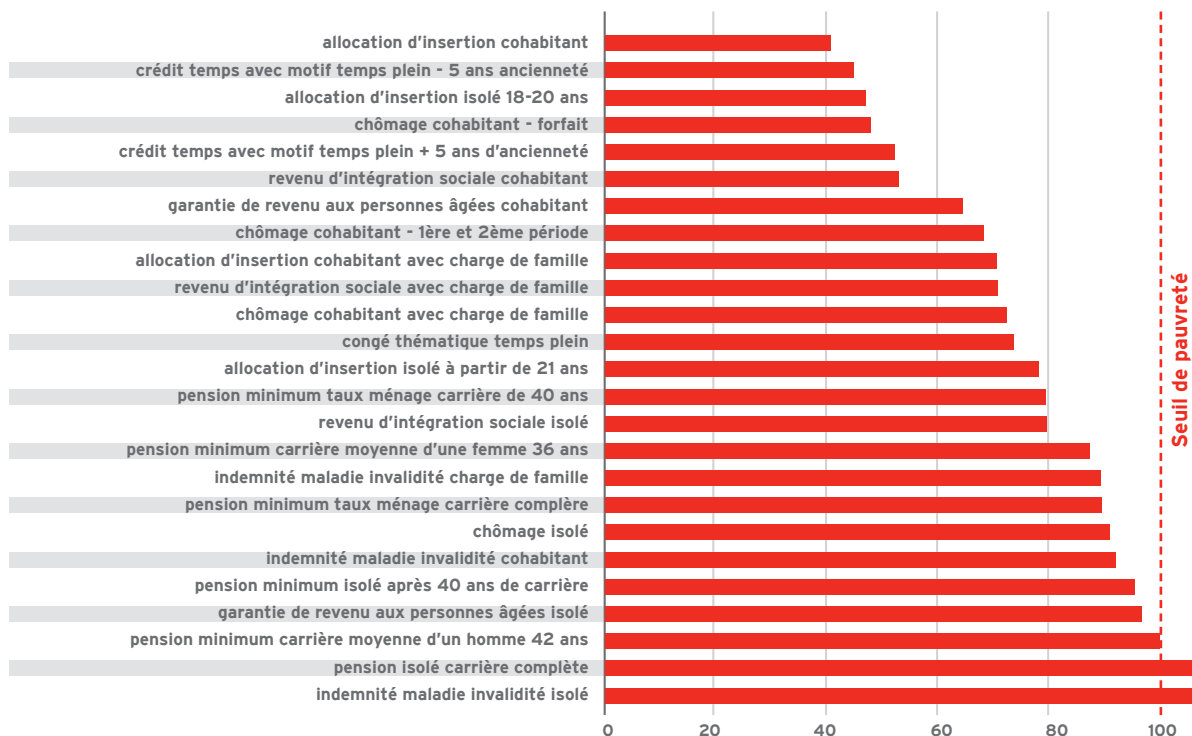
Mais il n'y a pas que les allocations de chômage qui sont insuffisantes pour protéger les personnes de la pauvreté. Seuls quelques types d'indemnités sont assez élevées pour protéger les personnes de la pauvreté.

**Près de 90% des indemnités sont inférieures au seuil de pauvreté**

### RISQUE DE TAUX DE PAUVRETÉ CHEZ LES CHÔMEURS

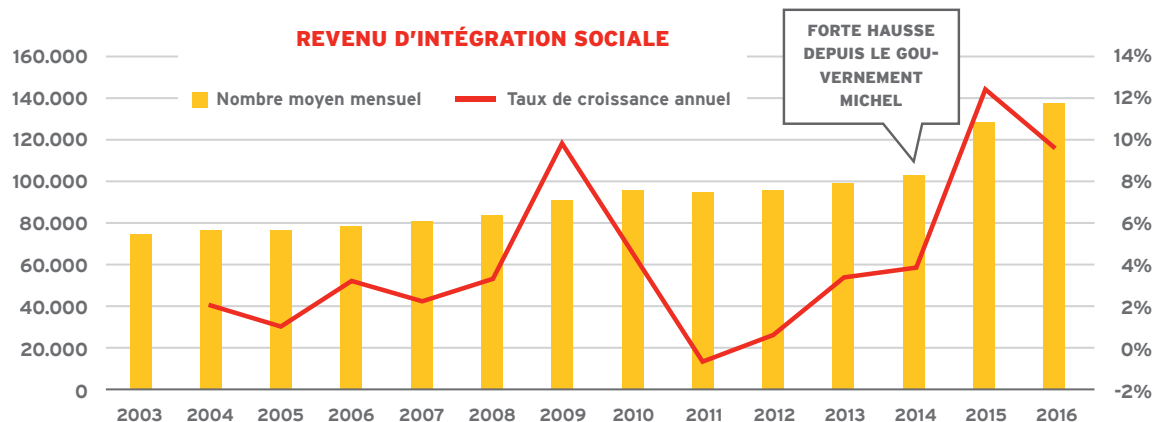


### MINIMA SOCIAUX PAR RAPPORT AU SEUIL DE PAUVRETÉ





La politique du gouvernement Michel pour réduire la protection sociale et pousser à la recherche d'emploi alors que l'offre ne suit pas, ne peut pas porter ses fruits. Au contraire, de plus en plus de personnes se retrouvent dans le tout dernier filet de sécurité sociale: le revenu d'intégration sociale (RIS). Depuis que le gouvernement Michel est au pouvoir, le nombre de personnes au RIS a augmenté de 40.000 unités. Une augmentation jamais vue !



Une autre donnée interpellante est le nombre d'étudiants qui vivent du revenu d'intégration du CPAS. Entre 2002 et 2016, ce chiffre est monté de 3.654 à 27.133 personnes. Inacceptable.

Lorsque l'on compare les inégalités de revenus en Belgique avec les autres pays, la Belgique obtient un bon score. Mais cela ne signifie pas que la situation est parfaite. Certainement en ce qui concerne les revenus de remplacement, il y a encore du pain sur la planche. La FGTB exige :

- Le renforcement du dialogue social dans les entreprises. Les recherches d'Eurofound montrent que la présence des syndicats sur le lieu de travail peut être un facteur déterminant pour les conditions de travail sur plusieurs points (termes et condition de l'emploi, les pratiques de travail, discipline, santé et sécurité). La présence des syndicats ou non joue aussi un rôle majeur dans l'information ou le manque d'information des travailleurs sur leur santé et sécurité au travail. Les résultats d'Eurofound mettent en évidence que ce sont surtout les travailleurs de petites structures (sans présence syndicale) qui sont les moins bien informés (ou pas du tout) sur la santé et sécurité au travail. Eurofound recommande la création de délégués ou comité santé et sécurité dans TOUTES les entreprises.
- L'introduction de salaires minimum décents (14 euros) dans toutes les commissions paritaires
- Le relèvement de toutes les indemnités au-dessus de 10% des seuils de pauvreté

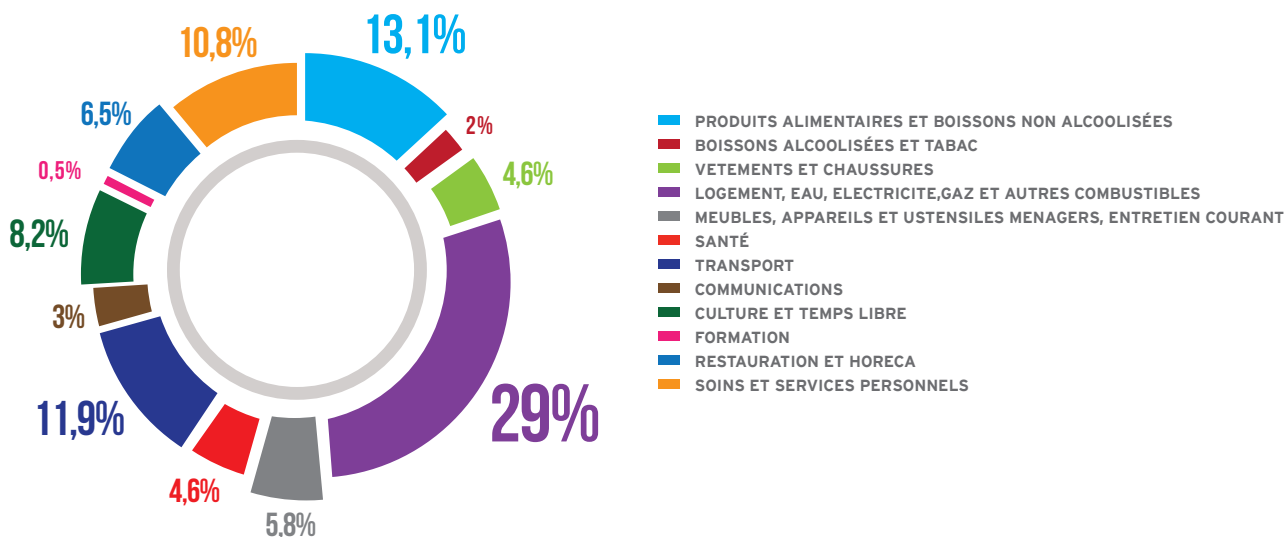
## 5 Payer ses frais

A présent, Leila travaille depuis quelques mois et son revenu est bienvenu en famille. Le salaire de sa mère et les indemnités d'invalidité de son père sont à peine suffisants pour couvrir les besoins de base de la famille (loyer, chauffage, électricité, etc.). Des petits extras ou un voyage sont difficiles. Après l'accident de son père, certains coûts se sont avérés trop élevés. Leur maison mal isolée a fait flamber la facture d'électricité. Certainement avec la hausse des prix connue ces dernières années. Quelques factures impayées de retard ont suffi pour que la famille se retrouve dans un système de règlement collectif des dettes. Heureusement, cela n'a duré que quelques mois.

Une rentrée de revenu n'est pas une garantie automatique d'un niveau de vie satisfaisant.

L'Enquête sur le budget des ménages (EBM) nous donne une bonne image de la manière dont les ménages belges dépensent leur budget.

PROPORTION MOYENNE DES DÉPENSES PAR AN EN %



Source : EBM 2016

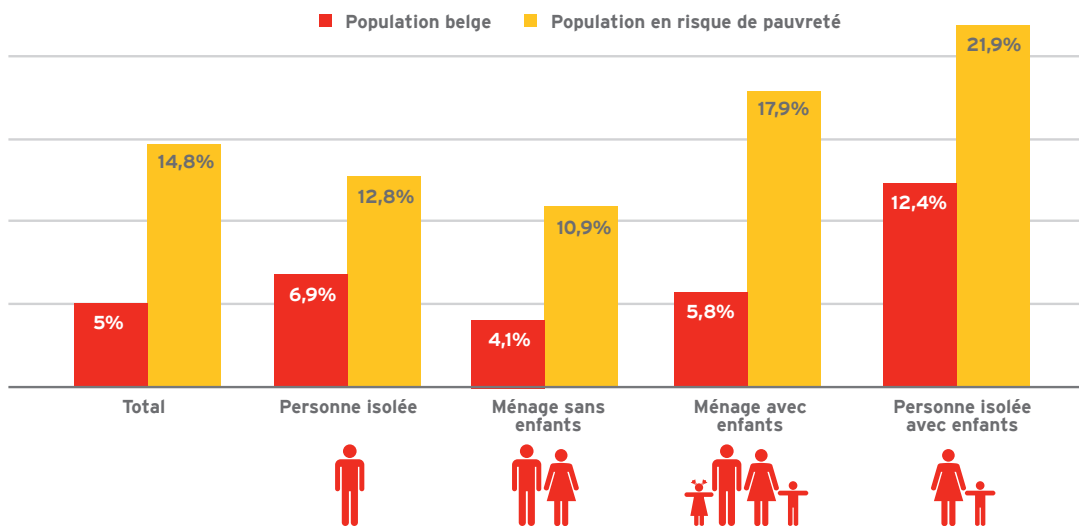
Premier constat, le poste le plus important est le logement (y compris les frais y afférents d'eau, électricité, gaz, etc.). Cette part représente près d'un tiers des dépenses des ménages. Et cette dépense prend une place de plus en plus importante dans le budget des ménages.

Les coûts du transport ont augmenté de 18% (au cours de la période 1995 et 2015) ce qui représente le troisième poste des dépenses des ménages.

Un phénomène lié à la hausse du prix de l'électricité (principalement dû au passage de la TVA de 6% à 21%) est l'apparition de la « précarité énergétique » à laquelle est confrontée une partie croissante de la population. La précarité énergétique fait référence à une situation dans laquelle une personne ou un ménage rencontre des difficultés particulières dans son logement à satisfaire ses besoins élémentaires en énergie.

## ***En Belgique, au 21ème siècle : des gens doivent encore choisir entre se nourrir ou se chauffer...***

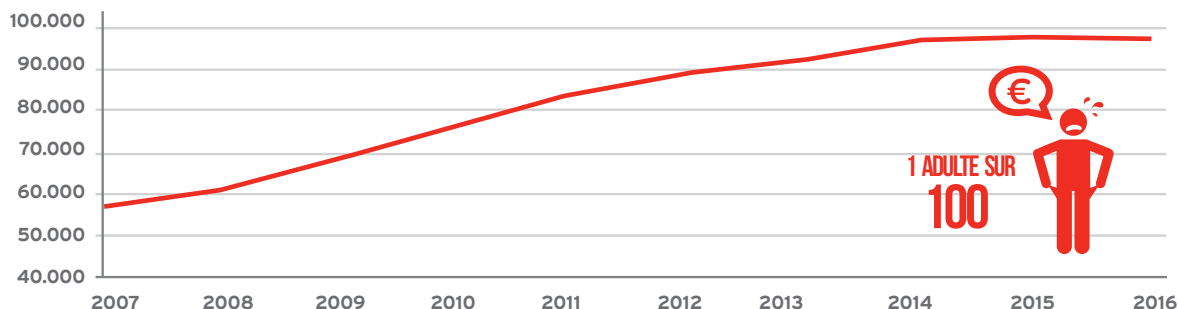
### **PROPORTION DE MÉNAGES DANS L'INCAPACITÉ DE MAINTENIR UNE TEMPÉRATURE ADÉQUATE DANS LEUR LOGEMENT**



Source : EU-SILC 2015, Baromètre de la précarité énergétique, 2017

Mais ce phénomène n'est pas un cas isolé, de nombreuses personnes n'arrivent pas à honorer leurs factures et se retrouvent dans un système de règlement collectif des dettes. Plus de 1 adulte sur 100 se retrouve dans une procédure en règlement collectif des dettes. Chiffre qui a doublé au cours des dix dernières années.

### PERSONNES EN RÈGLEMENT COLLECTIF DES DETTES

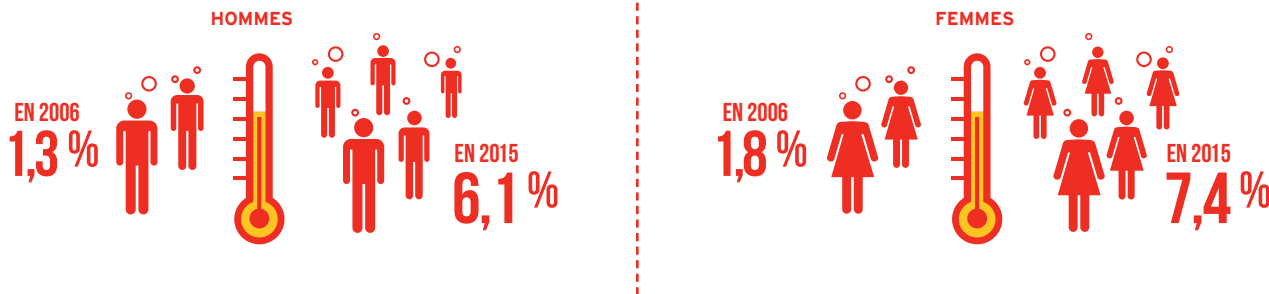


Source : Observatoire du crédit et de l'endettement, 2017.

Les dépenses de soins de santé représentent 4,6% des dépenses des ménages. Là encore, les inégalités restent importantes.

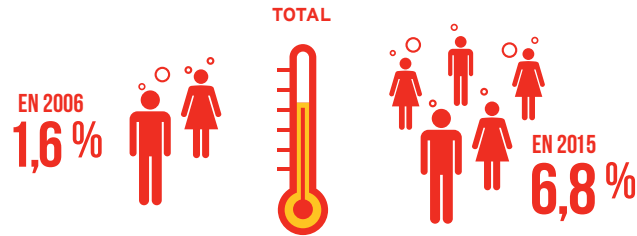
Un nombre croissant des personnes reportent des soins de santé pour raison financière. Parmi la population avec les 20% de revenus les plus bas (revenu du travail et de remplacement), ces dix dernières années, la hausse a été considérable. Dans sa totalité, 2,2 % de la population belge, soit près de 250.000 personnes sont concernées par le phénomène.

### REPORT DES SOINS DE SANTÉ POUR RAISON FINANCIÈRE PARMI LA POPULATION AVEC LES 20% DE REVENUS LES PLUS BAS



Source : Eurostat, 2017

**REPORT DES SOINS DE SANTÉ POUR RAISON FINANCIÈRE  
PARMI LA POPULATION AVEC LES 20% DE REVENUS LES PLUS BAS**



Pour la FGTB, il est primordial de défendre le pouvoir d'achat au niveau des revenus, mais aussi au niveau des dépenses.

L'Observatoire des Prix est l'outil adéquat. Il fait le monitoring de l'évolution des prix en Belgique et fait des comparaisons avec la situation dans les pays voisins.

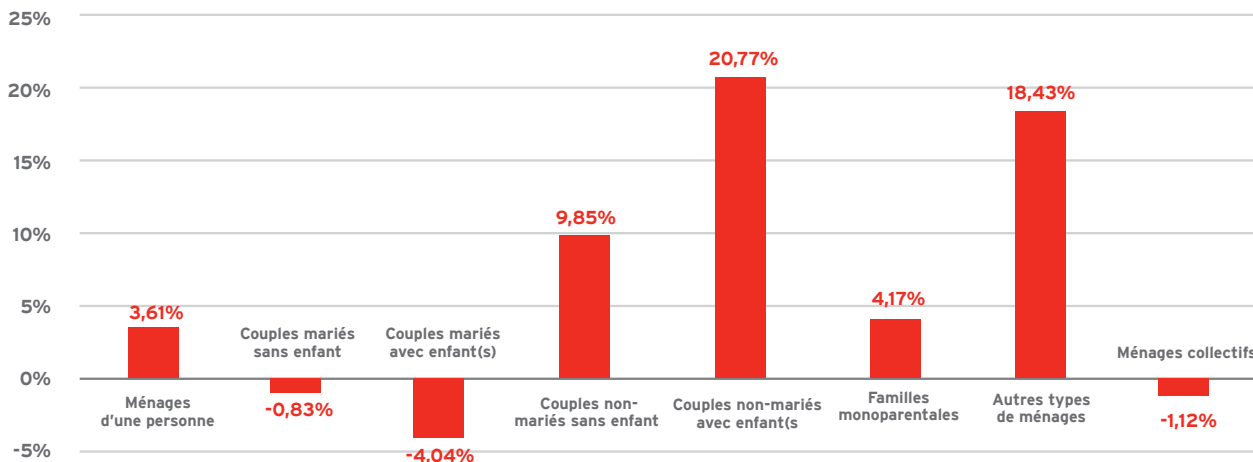
L'Observatoire des prix doit être renforcé, de manière totalement indépendante de tout pouvoir politique et neutre. Il doit aussi pouvoir contrôler la formation des prix et faire les recommandations nécessaires concernant le fonctionnement du marché. Certainement après avoir vu ce qu'a donné la libéralisation du secteur de l'énergie et des télécommunications.

## 6 Organiser la vie privée

Leila aime son travail, mais elle doit parfois faire des heures supplémentaires. Sa mère, en revanche, travaille à 3/5e pour pouvoir s'occuper de son mari, mais Leila a parfois l'impression qu'elle travaille à temps plein. Le manque de personnel et les exigences de ses chefs l'obligent à prester beaucoup d'heures supplémentaires. Et maintenant Leila apprend que le gouvernement souhaite, avec son agenda sur le travail faisable, permettre aux employeurs d'obliger, plus facilement encore, leur personnel à prester des heures supplémentaires. Sa mère est également souvent bloquée dans les embouteillages autour de Bruxelles, ce qui compromet alors toute l'organisation de la famille. Heureusement, Leila se rend au travail à vélo, c'est bon pour sa santé, c'est bon pour son portefeuille, c'est bon pour l'environnement. Même si le trafic à Bruxelles est parfois un défi pour les cyclistes.

Améliorer la qualité de vie passe aussi par un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, qu'elle soit familiale ou autre (sport, culture, loisirs, etc.). Dans ce contexte, les structures familiales ont fortement évolué ces dernières décennies, même si on ne prend en considération que la période 2011-2015.

### EVOLUTION DE LA STRUCTURE DES MÉNAGES ENTRE 2011 ET 2015



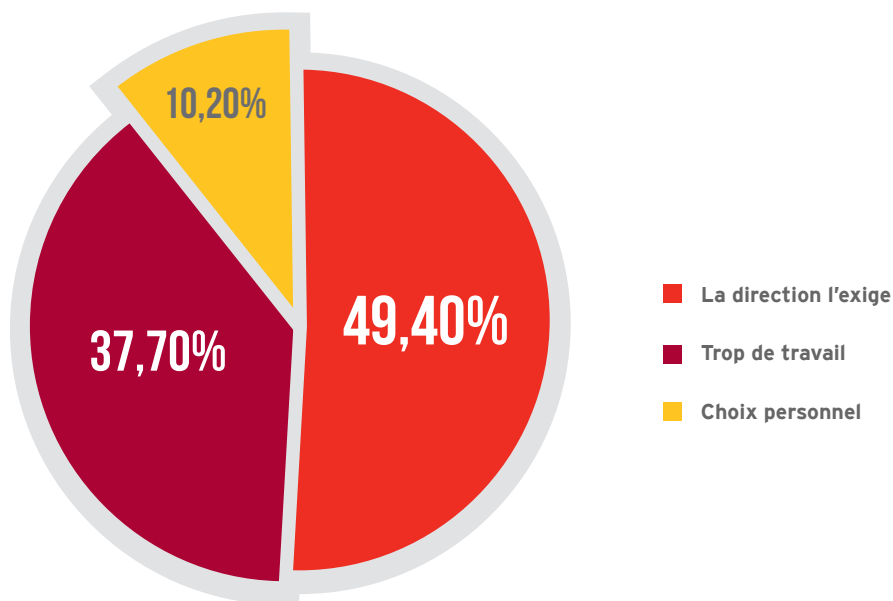
Source : SPF Economie, 2017

## ***Améliorer la qualité de vie passe aussi par un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.***

Il y a un besoin croissant de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée mais cela est rendu plus difficile par le fait que le temps privé est de plus en plus impacté par des systèmes de travail flexible.

Selon la dernière enquête sur le bien-être « Modern Times » de la FGTB, 76,6% des travailleurs effectuent des heures supplémentaires. Neuf fois sur dix, ce n'est pas le choix du travailleur.

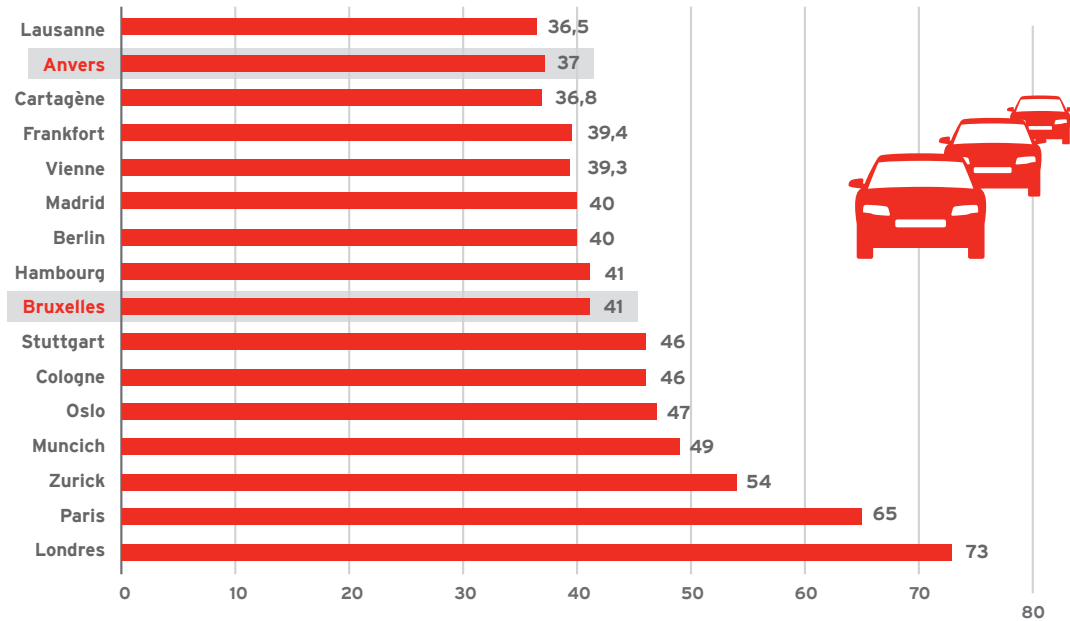
### **RAISONS DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**



Source : enquête FGTB, Modern Times, 2017

Il n'y a pas que le temps de travail qui grignote le temps privé. La Belgique a un gros problème de mobilité, reconnu internationalement. Les Belges perdent beaucoup de temps dans la congestion. Cela n'a pas seulement un prix en termes économiques mais aussi sur les aspects sociaux. L'indice INRIX place 2 villes belges dans le top 15 des villes les plus congestionnées d'Europe.

## NOMBRES D'HEURES PASSÉES PAR AN DANS LES BOUCHONS EN PLUS DU TEMPS DE TRAJET NORMAL



Source : INRIX 2016

Et cela crée de l'insatisfaction à l'égard de la fluidité du trafic sur le réseau routier aux heures de pointe particulièrement forte en Belgique.

## INSATISFACTION À L'ÉGARD DE LA FLUIDITÉ DU TRAFIC ROUTIER AUX HEURES DE POINTE

Belgique	68%
Grèce	68%
Italie	62%
Slovaquie	62%
France	58%

Allemagne	57%
Irlande	56%
Pologne	55%
Espagne	51%
Portugal	45%

Selon : Ipsos, 2016



Une bonne partie du temps « privé » des familles avec enfants est accordée aux soins et à l'accueil de ceux-ci.

Dans ce cadre, en Belgique, il y a une pénurie de places d'accueil pour la petite enfance. Ce taux de couverture est le rapport entre le nombre total de places et une estimation du nombre d'enfants en âge de fréquenter les milieux d'accueil (nombre d'enfants de 0 à 2,5 ans domiciliés en Fédération Wallonie-Bruxelles). Ce taux s'est légèrement amélioré, il est de 31,3% en 2015, il était de 30,3% en 2014.

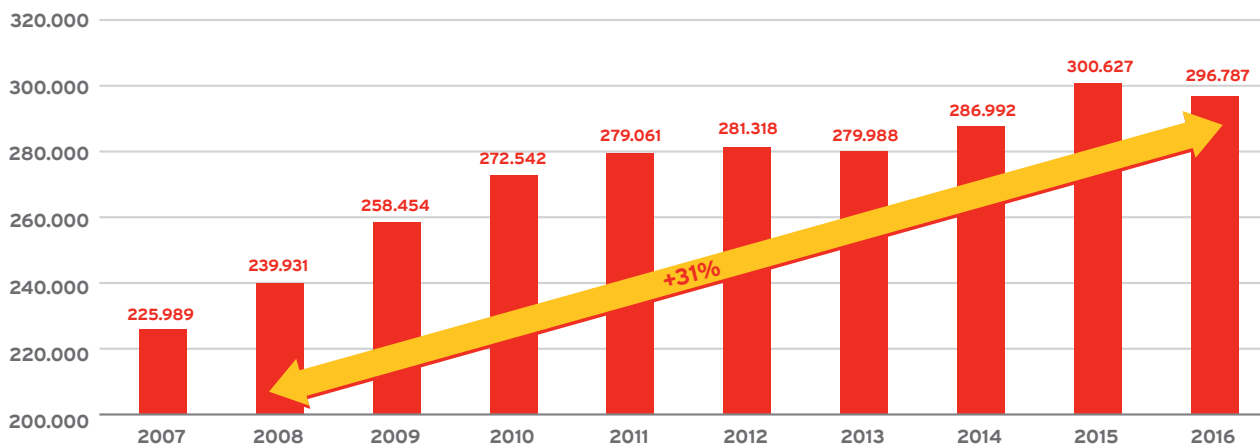
### TAUX DE COUVERTURE EN TERMES DE NOMBRES DE PLACES AU 31/12/2015

Bruxelles-Capitale	26,50%
Wallonie	33,30%
Flandre	52%

Source : ONE, Kind en Gezin 2017

Pour faire face à cette situation, les travailleurs recherchent des solutions individuelles. Cela se reflète dans l'évolution des aménagements du temps de travail. Bien que ce soit une réponse individuelle à un problème collectif, ces types d'aménagement (congé thématiques, crédit-temps, etc.) répondent à des besoins sociétaux non rencontrés en Belgique (accueil petite enfance, s'occuper de personnes dépendantes, etc.). Entre 2007 et 2017 on peut constater une croissance de 31% des aménagements du temps de travail.

### EVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNES AMÉNAGEANT LEUR TEMPS DE TRAVAIL



Source : ONEM, 2017

## **Comment allons-nous nous faire pour ne pas tous craquer sous la pression du travail?**

---

**En tant que FGTB, nous optons pour la réduction collective du temps de travail (RCTT) avec maintien du salaire et embauches compensatoires. Les raisons ne sont pas simplement économiques. En premier lieu, il convient de trouver une solution pour ceux qui ont aujourd'hui trop de travail et ceux qui n'en n'ont pas ou trop peu. Ainsi que pour les emplois qui seront supprimés via la digitalisation et la robotisation. Nous pensons en premier lieu aux jeunes, aux faiblement qualifiés, aux femmes et travailleurs âgés. Mais la RCTT est surtout un projet sociétal. Nous devons inverser la tendance qui est de travailler toujours plus.**

**La RCTT va fournir une solution pour trouver un équilibre entre vie privée et professionnelle, pour améliorer le bien-être, donner plus d'espace pour l'épanouissement personnel et va améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'ailleurs davantage des femmes qui font aujourd'hui appel aux solutions individuelles d'adaptation du temps de travail.**



# 7 Vie professionnelle

Leila sent que la vie devient plus chère. Au cours des dernières années surtout, elle a remarqué la différence au niveau de son porte-monnaie. Et lorsqu'elle regarde les revenus de la famille, elle constate qu'ils ont à peine augmenté par rapport aux prix. Sa famille arrive difficilement à nouer les deux bouts. Et pourtant, le gouvernement continue à dire que « les travailleurs coûtent trop cher ». Elle travaille dur et cède une grande partie de ses revenus à l'Etat pour pouvoir financer les services publics. Elle est fâchée d'entendre que les revenus des CEO (dirigeants d'entreprises) ont augmenté de 13% en moyenne en 2015 alors que les salaires des travailleurs « ordinaires » restent bloqués.

## 7.1 Salaires, pouvoir d'achat et productivité

Selon certains, la création d'emploi en Belgique est ralentie par la hauteur des coûts salariaux. Cela est une « fable » car si on veut une estimation correcte de la compétitivité de nos coûts salariaux, il faut tenir compte également de la productivité des travailleurs belges.

*En effet, une entreprise ne tient pas seulement compte des coûts (salariaux et autres) mais surtout de ce que produisent les travailleurs<sup>3</sup>. En Belgique un euro de main d'œuvre rapporte 2,24 euros de valeur ajoutée. Ce n'est que 0,10% moins élevé que dans les 3 pays voisins (France, Allemagne, Pays-bas).*

### COMPARAISON COÛTS SALARIAUX ET PRODUCTIVITÉ EN BELGIQUE ET DANS LES PAYS VOISINS (2014)

	BELGIQUE	Moyenne pays voisins	Belgique / moyenne pays voisins
<b>Secteur privé</b>			
Productivité	92,3 €	82,1 €	12,40%
Coûts horaires	41,2 €	36,6 €	12,60%
Productivité/Coûts horaires	2,2402 €	2,2431 €	0,10%

Source : Conseil Central de l'Economie, 2016

<sup>3</sup> La productivité = ce que produisent les travailleurs dans un laps de temps déterminé (1 heure, 1 an, etc)

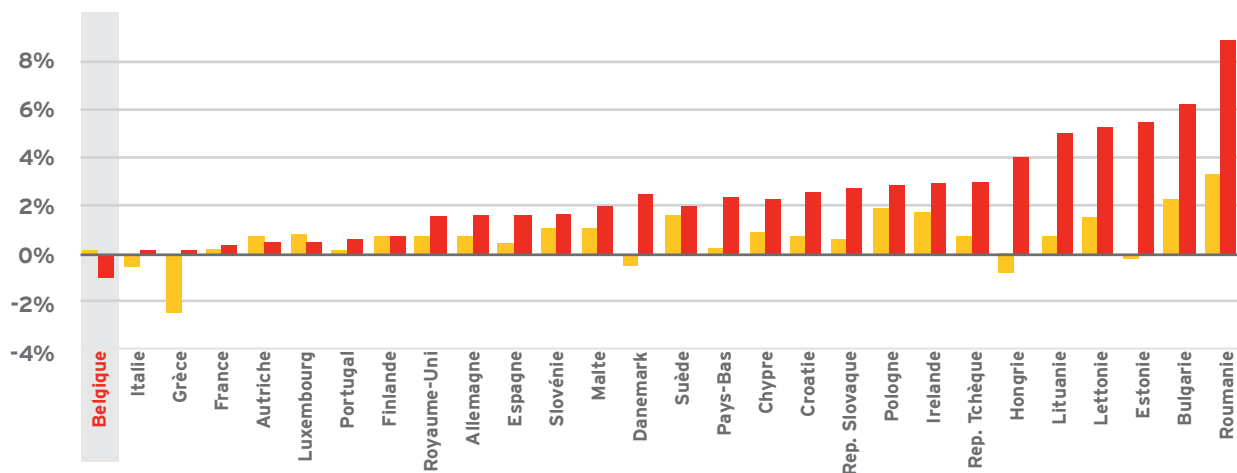
## L'emploi n'est pas ralenti par des « coûts salariaux élevés »

De plus, la compétitivité ce n'est pas que le coût salarial. La compétitivité c'est aussi : de l'innovation pour produire des biens et services que les concurrents ne produisent pas; des investissements pour moderniser les outils de travail; la formation pour développer des compétences des travailleurs et des investissements en recherche et développement.

Nos salaires ne sont donc pas trop élevés en terme de coût pour les entreprises. Ils ne le sont pas non plus compte tenu du coût de la vie. Nous définissons le pouvoir d'achat par l'ensemble des biens et services que l'on peut acheter avec une somme déterminée (le salaire). Le pouvoir d'achat ne dépend pas seulement du salaire mais également des prix. C'est la raison pour laquelle la FGTB s'est battue pour maintenir l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales. Ce système permet de faire suivre l'évolution de ces derniers à l'évolution du coût de la vie.

Selon une étude de l'ETUI, le Centre de recherche et de formation de la Confédération Européenne des syndicats (CES), la Belgique est le seul pays à avoir connu une diminution des salaires réels en 2016 sans aucun doute la conséquence du blocage salarial et du saut d'index décidé en 2015. Concrètement, cela signifie donc que nous avons perdu du pouvoir d'achat.

### EVOLUTION DE LA PRODUCTIVITÉ ( ⚙️ ) ET DES SALAIRES RÉELS ( € ) EN 2016 (VARIATIONS EN POURCENTAGE)

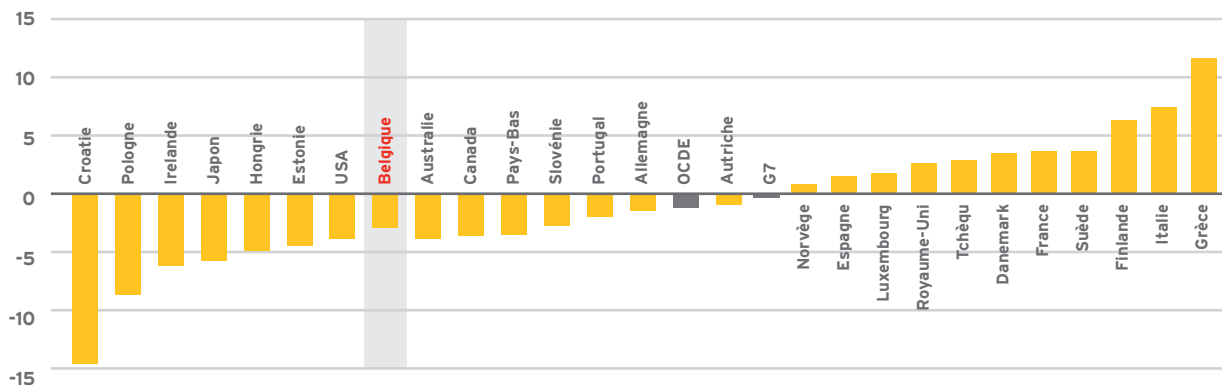


Source : ETUI, Benchmarking Working Europe, 2017

L'augmentation lente des salaires belges n'est pas neuve. Depuis la fin des années septante, les salaires belges ne suivent plus l'évolution de la productivité. Ce décrochage engendre une baisse de la part des salaires dans le PIB.

*De ce fait, en Belgique, entre 1995 et 2014, la part des salaires a diminué de 4% dans le secteur privé.*

### EVOLUTION DE LA PART DES SALAIRES (EN % DU PIB) DANS LE SECTEUR PRIVÉ ENTRE 1995 ET 2014



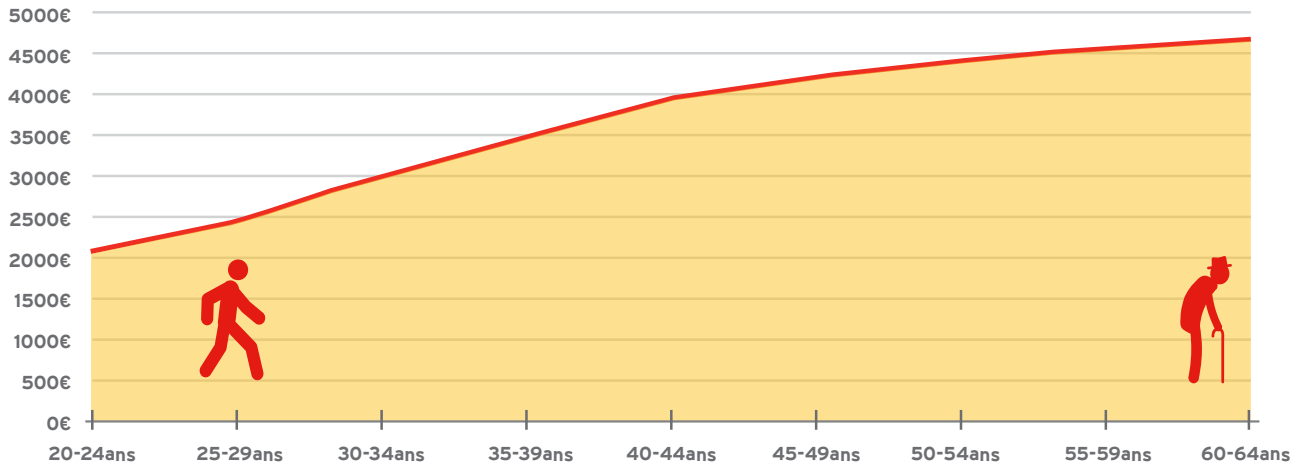
Source : OCDE, 2017

Cela a des répercussions négatives pour le pouvoir d'achat, donc pour la consommation intérieure qui diminue alors que c'est un des facteurs déterminants de la croissance économique dans notre pays.

Tous les salaires ne sont pas égaux. La base de notre modèle social repose sur un salaire brut via lequel les cotisations sociales contribuent au financement de la sécurité sociale. Ce modèle est de plus en plus mis sous pression par des nouvelles formes de salaire. A titre d'exemple, en moyenne 50% des employés de l'ensemble du secteur privé ont un salaire partiellement variable (primes, bonus, commissions,...).

Le salaire est aussi mis sous pression d'une autre manière, via l'attaque sur le système des barèmes d'ancienneté. Les opposants du système du salaire lié à l'ancienneté prétendent que cela rend plus difficile l'engagement des seniors car cela les rend trop chers. C'est un faux argument. Selon les recherches des secrétariats sociaux il ressort que les grosses évolutions salariales se trouvent dans les 10 premières années de la carrière. Un travailleur de 50 ans n'est relativement pas plus cher que les personnes de la trentaine car, dans beaucoup de cas, les barèmes stagnent après 15 ou 20 ans d'ancienneté.

## EVOLUTION DU SALAIRE EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ (SALAIRE MOYEN D'UN EMPLOYÉ)



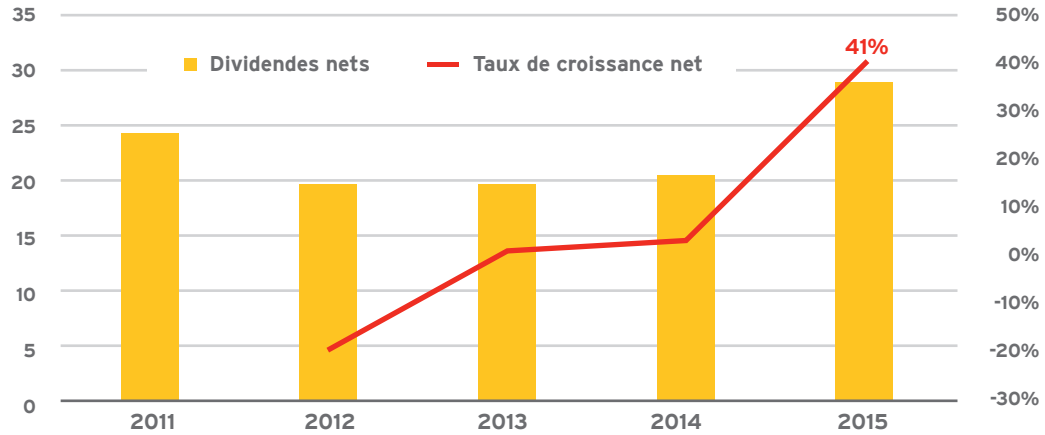
Source : Attentia, 2016.

### 7.2 Dividendes, subsides et fiscalité

Depuis 2011, les salaires sont pratiquement bloqués. En 2016, une augmentation a été accordée pour la première fois depuis longtemps. L'AIP a prévu une clopinette de 0,3% pour les travailleurs. Il est intéressant de mettre l'accent sur la manière dont, durant cette période, les autres revenus ont évolué : les dividendes (pour les actionnaires), les rémunérations des administrateurs (pour les CEO et autres).

Les résultats de cet exercice sont remarquables. Déjà en 2015, les dividendes ont augmenté. Tandis que cette année-là, les salaires étaient bloqués, les actionnaires avaient déjà surmonté la crise. En 2015, les dividendes nets ont augmenté de 41%.

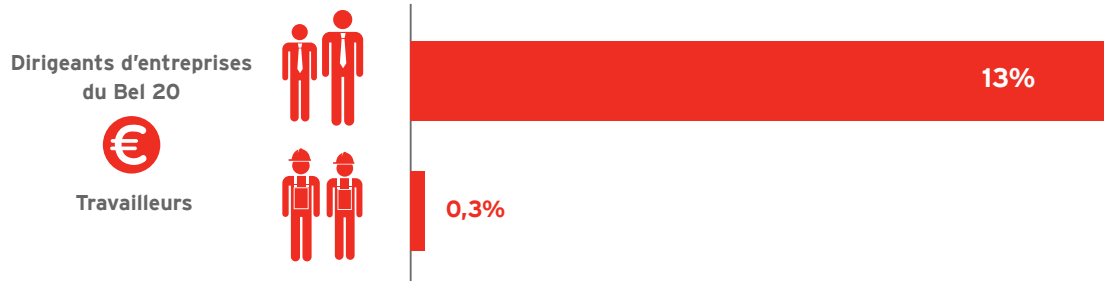
### EVOLUTION DES DIVIDENDES NETS DISTRIBUÉS (EN MILLIARDS D'EUROS)



Source : BNB, 2017

Lorsque l'on regarde les administrateurs des entreprises du Bel-20, cela se passe plutôt bien. Leurs émoluments augmentent en moyenne de 13% entre 2015 et 2016 contre 0,3% pour les travailleurs. Dans ce dernier groupe « privilégié » les femmes sont sous-représentées (deux sur vingt) et elles « bénéficient » de salaires inférieurs aux hommes.

### EVOLUTION DES REVENUS DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES ET DES SALARIÉS ENTRE 2015 ET 2016



Source : DE Tijd, calculs propres.



Les entreprises parlent souvent de charges trop lourdes. Ce qu'elles ne disent pas c'est qu'il y a un tas de taxes qu'elles ne payent pas au fisc et à la sécurité sociale. En 2015, ce montant s'élève à plus de 10 milliards d'euro. Si on sait que les recettes des impôts des sociétés en 2015 se sont élevées à 13,8 milliards, cela signifie que les entreprises ont été remboursées de la quasi totalité de leurs impôts.

### EVOLUTION DES SUBSIDES ENTRE 1996 ET 2016

	1996	2015	Evolution	Différence
Diminution des cotisations patronales	1,31 milliards	5,5 milliards	320%	4,19 milliards
Subsides salariaux	0,3 milliards	6,232 milliards	1977%	5,93 milliards

Source : CCE

***Globalement, les entreprises sont remboursées de la quasi totalité de leurs impôts via les subsides et les diminutions de cotisations patronales***

Les salaires des administrateurs et des actionnaires ont donc augmenté fortement. Cependant ils se plaignent toujours d'être trop taxés. Selon les données de l'OCDE cela est loin d'être le cas.

Type d'impôt sur la fortune	Belgique	Moyenne OCDE
Plus-value sur la propriété	0%	15%
Plus-value sur les actions	0%	37%
Profit des entreprises + dividendes distribués	35,9%	42%
Précompte mobilier sur les intérêts	30%	37%

Source : OCDE, 2013-2017 calculs propres

**Il est temps de rétablir l'équilibre entre les salaires et le capital. Pour cela il faut:**

- **sortir la négociation interprofessionnelle du corset de la nouvelle loi de 1996 sur la norme salariale<sup>4</sup>. Dans une comparaison avec les pays voisins, il faut tenir compte de la productivité et des subsides salariaux**
- **il n'y a aucune raison que les dividendes augmentent plus vite que les salaires**
- **respecter l'indexation automatique et les hausses liées aux barèmes**
- **la compétitivité doit être analysée d'une manière plus large qu'uniquement sous l'angle des salaires. Les coûts (à côté des coûts salariaux aussi les coûts énergétiques et des matières premières) ne représentent qu'1/3 de la raison des pertes de parts de marché à l'exportation**
- **diminution de la tension salariale dans les entreprises**

**Mais aussi la fiscalité doit faire l'objet de modification - après un taxshift raté. Et cela selon les principes suivants :**

- **Un glissement vers les impôts sur les richesses et le capital : un réel impôt sur les richesses (pas seulement les revenus y afférents), introduction d'une taxe sur les plus-values, une fiscalité immobilière juste (péréquation du revenu cadastral), un prélèvement sur les transactions financières**
- **Impôt des sociétés : un impôt européen minimum de 25%, un rapport annuel indiquant les bénéfices réalisés et les impôts payés dans les différents pays, suppression des intérêts notionnels, mettre fin à l'utilisation des sociétés de management**
- **Impôt sur les personnes physiques : rétablir la progressivité de l'impôt et l'impôt identique sur chaque euro en établissant un cadastre des fortunes. Introduction de la cotisation sociale généralisée pour garantir le financement de la sécurité sociale**
- **Taxation juste de la consommation et de l'environnement entre autre via une taxe sur les émissions de CO<sub>2</sub> que les entreprises doivent payer et applicable aux entreprises selon leur réalité socio-économique**

<sup>4</sup> Plus d'informations dans la brochure «Salaires : le nouveau cadre légal des négociateurs» via [www.fgtb.be/publications](http://www.fgtb.be/publications)

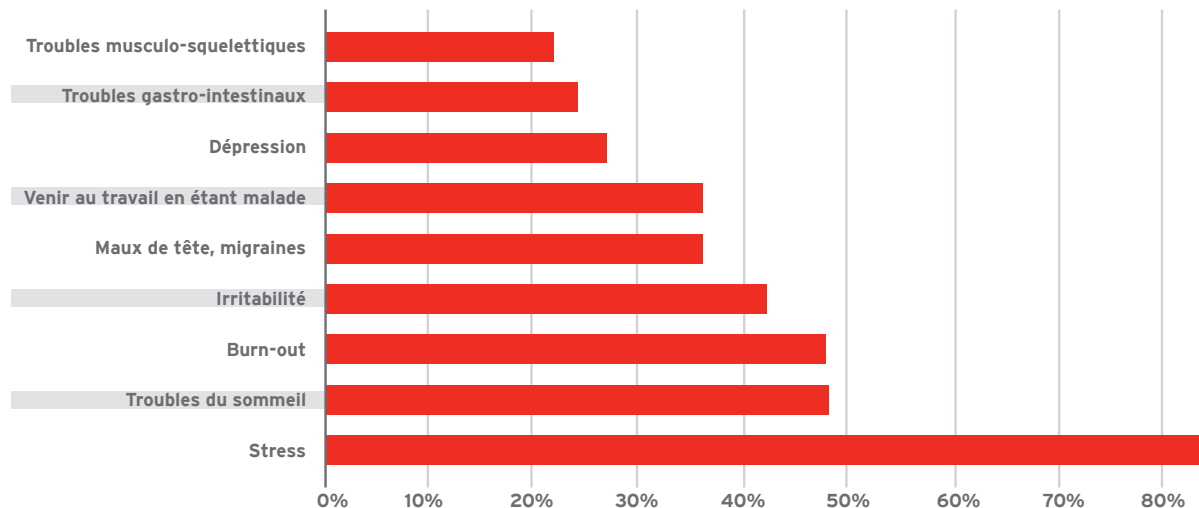


## 8 **Obstacles rencontrés durant la vie professionnelle**

La famille de Leila a connu des déboires, mais ils se battent. Son père est en invalidité permanente depuis qu'il a reçu une poutre en acier sur le dos sur un chantier. Il a de la chance de pouvoir encore marcher. Le projet sur lequel il travaillait devait être livré à temps et les règles de sécurité ont été négligées...

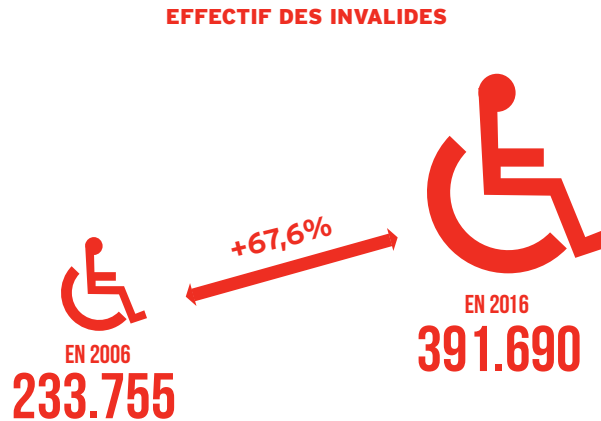
La carrière n'est pas un long fleuve tranquille et un malheur peut arriver n'importe quand à n'importe qui. Les travailleurs sont soumis à une pression physique et mentale croissante. Selon la dernière enquête Modern Times de la FGTB, 50% des travailleurs répondants pensent que la manière dont le travail est organisé actuellement par leur employeur peut avoir des conséquences néfastes sur leur santé physique ou mentale.

### RISQUES POTENTIELS SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE



Source : enquête FGTB Modern Times, 2017

Pour beaucoup de travailleurs, ces conséquences possibles se sont avérées. En effet, en 10 ans, le nombre d'invalides<sup>5</sup> a augmenté de 67,6%.



Source : INAMI, 2017

L'absentéisme touche de plus en plus les jeunes. Securex révèle que les absences de longue durée concernent souvent les travailleurs âgés. Cependant, une nouvelle tendance se marque depuis quelques temps : les absences des trentenaires et quadras ont doublé en cinq ans et triplé en dix ans.

Selon l'enquête Modern Times de la FGTB, seuls 13,9% des répondants estiment se sentir capables physiquement et/ou mentalement d'exercer leur fonction actuelle jusqu'à l'âge de la pension à 67 ans.

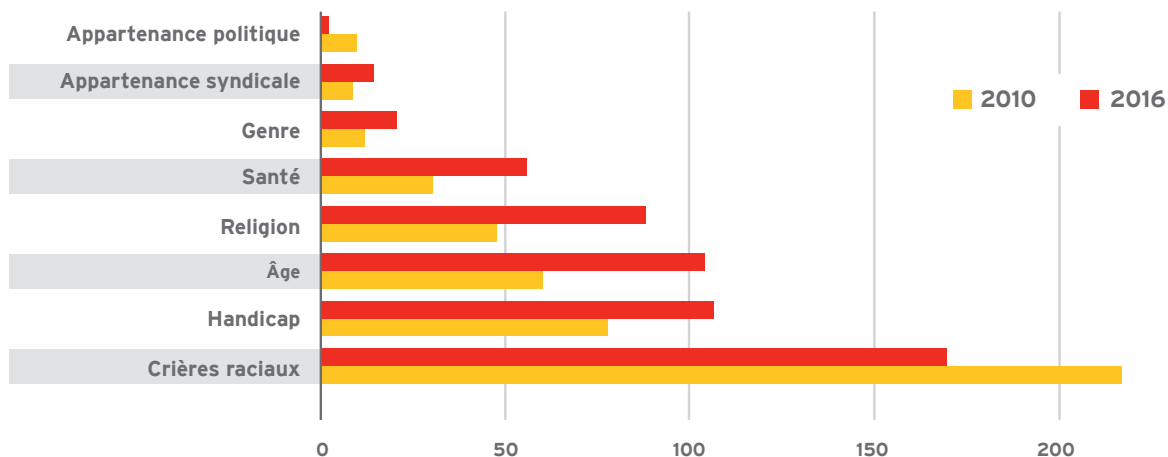
Ce que Leila déteste le plus, ce sont les discriminations. Récemment, son frère est rentré furieux à la maison. Et ce, pour deux raisons. Son ami Rachid avait fait l'expérience d'envoyer deux C.-V. identiques à une entreprise. Identiques sauf que l'un était envoyé au nom de Rachid et l'autre au nom de Raphaël. Raphaël a été invité, mais pas Rachid... A cette fâcheuse expérience venait s'ajouter son entretien à l'agence d'intérim. La firme où il était détaché ne semblait plus vouloir faire appel à l'agence d'intérim parce qu'elle avait « autonomisés » tous ses emplois. En d'autres termes, quiconque peut désormais s'enregistrer en ligne et « jouer les coursiers » sans aucune protection. Et c'est cela qu'ils appellent un marché du travail moderne...

<sup>5</sup> Personne dans l'incapacité de travailler depuis au moins 1 an (INAMI)

Des imprévus peuvent vous tomber dessus, mais parfois, on peut être carrément freiné dans son développement personnel par des facteurs externes, à savoir par de la discrimination à l'emploi.

La plus forte croissance enregistrée sur le plan des plaintes liées à l'emploi sont celles liées à la discrimination selon l'âge. En 2016, Unia (le centre interfédéral pour l'égalité des chances) a ouvert 104 dossiers dans ce domaine, soit une hausse de 126%.

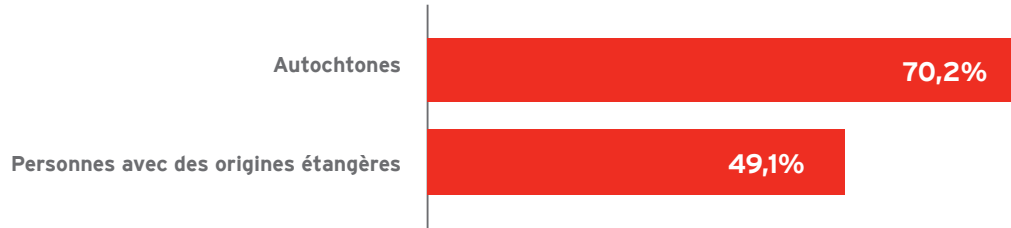
### EVOLUTION DES DOSSIERS DE DISCRIMINATION



Source : Unia, 2017

Les résultats en matière d'emploi pour les personnes d'origine immigrée (jusqu'à la seconde génération) sont parmi les pires de l'UE. En particulier, les disparités en matière d'emploi pour les personnes qui ne sont pas nées dans l'UE sont les plus élevées de l'UE: leur taux d'emploi pour les 20-64 ans était de 49,1 % en 2016, contre 70,2 % pour les personnes nées dans le pays, ce taux étant encore plus faible pour les femmes nées en dehors de l'UE (39,1 %). En 2015, le risque de pauvreté et d'exclusion sociale était de 50,7 % pour les résidents qui ne sont pas nés dans l'UE, contre 17 % pour ceux qui y sont nés.

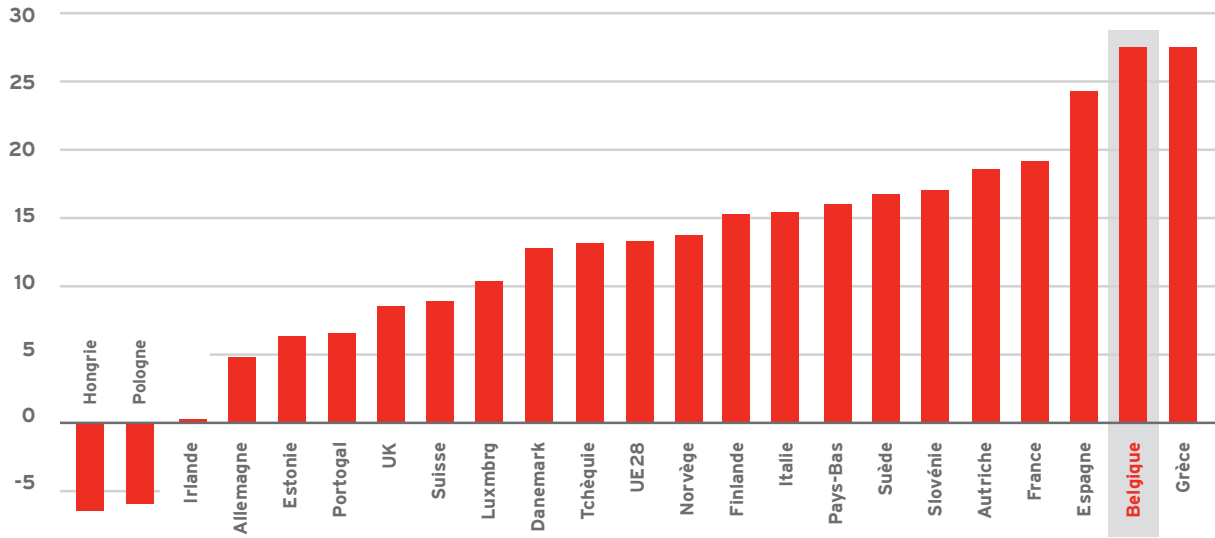
## TAUX DE PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL



Source : Commission Européenne, 2017

Nous ne réussissons pas à intégrer les migrants sur le marché du travail et cela a une implication sociétale beaucoup plus large. A savoir une grande différence de risque de pauvreté entre les allochtones et les autochtones.

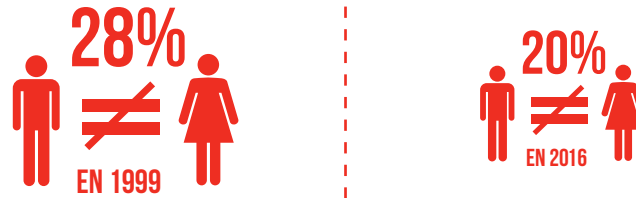
## DIFFÉRENCES EN TERMES DE RISQUE DE PAUVRETÉ ENTRE LES AUTOCHTONES ET LES POPULATIONS ÉTRANGÈRES



Source : Eurostat, 2017

Mais la discrimination la plus persistante sur le marché du travail est la discrimination liée à l'égalité entre les hommes et les femmes qui se traduit par l'écart salarial.

### ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES



Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires, 2016.

L'écart salarial est persistant. 20% sur base du salaire mensuel (temps plein et temps partiel du secteur privé), 5% sur base du salaire horaire (uniquement temps plein). Si depuis 1999, l'écart salarial s'est réduit (de 28% à 20% sur base du salaire mensuel, de 15% à 5% sur base du salaire horaire). Mais les chiffres stagnent depuis 3 ans.

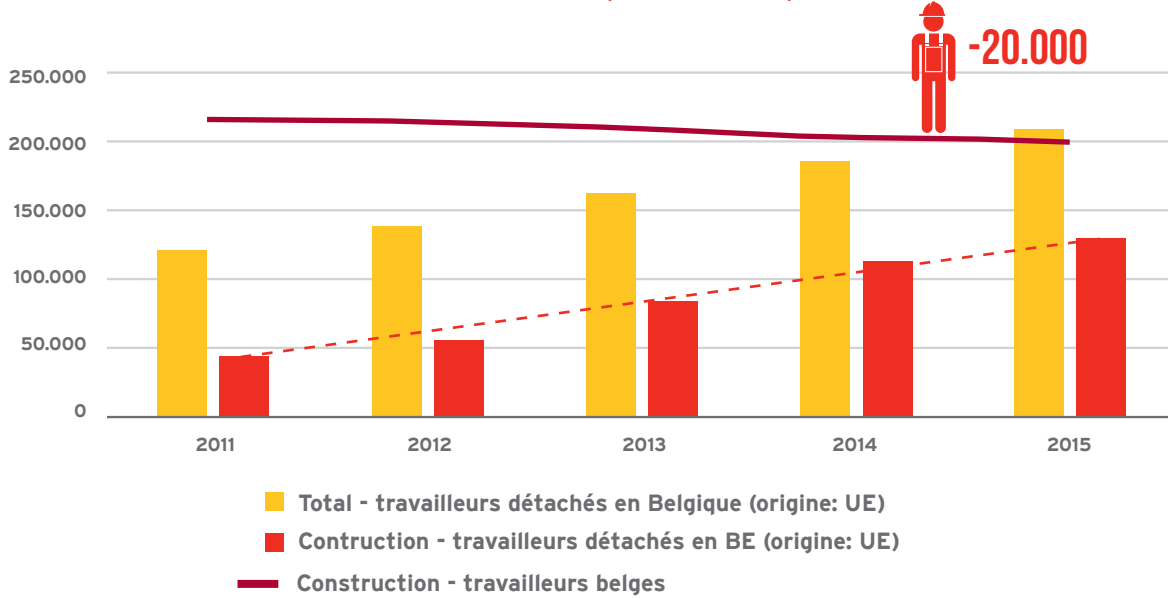
Les raisons du temps partiel sont connues : les femmes travaillent davantage à temps partiel (pour répondre au manque de structures d'accueil et de soin abordables), les femmes et le plafond de verre. Les mesures hostiles aux femmes prises par ce gouvernement (travailler plus longtemps pour moins de pension, mise à mal des périodes assimilées, restriction sur le crédit-temps, moins de services publics, plus de flexibilité, réduction des allocations, etc.) aggravent la situation.

#### **Travail égal, salaire égal : le dumping social**

Les employeurs interprètent la réglementation européenne concernant l'emploi des travailleurs étrangers de la manière la plus large possible. Ils cherchent à la contourner quand ils ne l'ignorent pas complètement. Tout est bon pour utiliser de la main-d'œuvre étrangère bon marché. Tout le monde le connaît: les chantiers sur lesquels les employeurs engagent des travailleurs polonais ou portugais pour ne pas les payer aux mêmes conditions que les travailleurs belges. Sans parler des milliers de camions immatriculés en Europe d'Est. En raison du dumping social, le secteur des transports a perdu plus de 6.000 d'emplois au cours des dernières années. Dans le secteur de la construction la situation est encore plus pénible : 20.000 emplois ont été perdus depuis 2010.



### EVOLUTION DU DÉTACHEMENT (ENSEMBLE DE L'ÉCONOMIE ET CONSTRUCTION) ET EMPLOI BELGE (CONSTRUCTION)



Source : ONSS, 2017

Lorsqu'on pense au dumping social, on pense souvent aux secteurs de la construction et du transport. Mais ce phénomène touche aussi d'autres secteurs, beaucoup moins visibles. C'est le cas du secteur de l'informatique et des nouvelles technologies.

Entre 2007 et 2016, le nombre de contrats de travailleurs détachés indiens est passé de 1214 à 4462, soit une augmentation de plus de 300% en moins de 10 ans. De plus en plus d'entreprises des télécoms, de la consultance IT ou des services publics recourent aux travailleurs détachés et à l'*outsourcing* pour gérer tout ou partie de leur service informatique.



Source : campagne Setca 2017

## **Nos alternatives**

**La FGTB veut l'égalité de traitement pour tous les travailleurs. Aussi bien dans la recherche d'un emploi que dans l'exercice de cet emploi.**

**Il faut s'attaquer à la discrimination en effectuant des 'mystery calls' standards, en offrant plus de chances aux groupes à risque (P. ex. par des plans de diversité au niveau de l'entreprise et des objectifs chiffrés au niveau sectoriel) et en rémunérant plus correctement des victimes de discrimination. Les autorités doivent davantage miser sur la sensibilisation sociétale.**

**Celui qui fait le même job, doit recevoir la même rémunération. A travail égal, salaire égal.**

**L'écart salarial entre hommes et femmes doit être ramené à zéro en faisant de la suppression de l'écart salarial un point d'action permanent dans les Accords Interprofessionnels bisannuels, en introduisant des classifications de fonctions neutres au niveau du genre et par une parité dans toutes les instances de décision et une représentation minimum d'un 1/3 dans les organes de concertation sociale. La réduction collective du temps de travail remédiera au travail à temps partiel involontaire et les modèles stéréotypes tenaces. De plus, il faut élargir le congé de naissance à 20 jours et prévoir davantage d'infrastructures d'accueil et de soins abordables et accessibles pour enfants et membres de famille plus âgés et malades.**

**La lutte contre le dumping social doit être menée en :**

- **limitant le détachement à 6 mois**
- **excluant le secteur intérimaire du détachement**
- **limitant légalement le nombre d'intermédiaires dans la chaîne de la sous-traitance et en plaçant la responsabilité auprès des acteurs 'supérieurs' dans la chaîne en matière de garantie du paiement des salaires**
- **combattant les sociétés boîtes aux lettres par un contrôle réel**
- **payant des cotisations sociales dans le pays d'emploi**
- **renforçant sérieusement les services d'inspection en introduisant p. ex une banque carrefour européenne de la sécurité sociale**



## **9** *Une pension décente*

La maman de Leila a 52 ans, mais sent petit à petit que son travail commence à lui peser. Elle se demande toutefois si sa pension sera suffisante pour couvrir tous les frais comme le traitement de son mari. Elle craint de devoir faire appel à l'aide de ses enfants.

La vie ne s'arrête pas à la vie professionnelle.

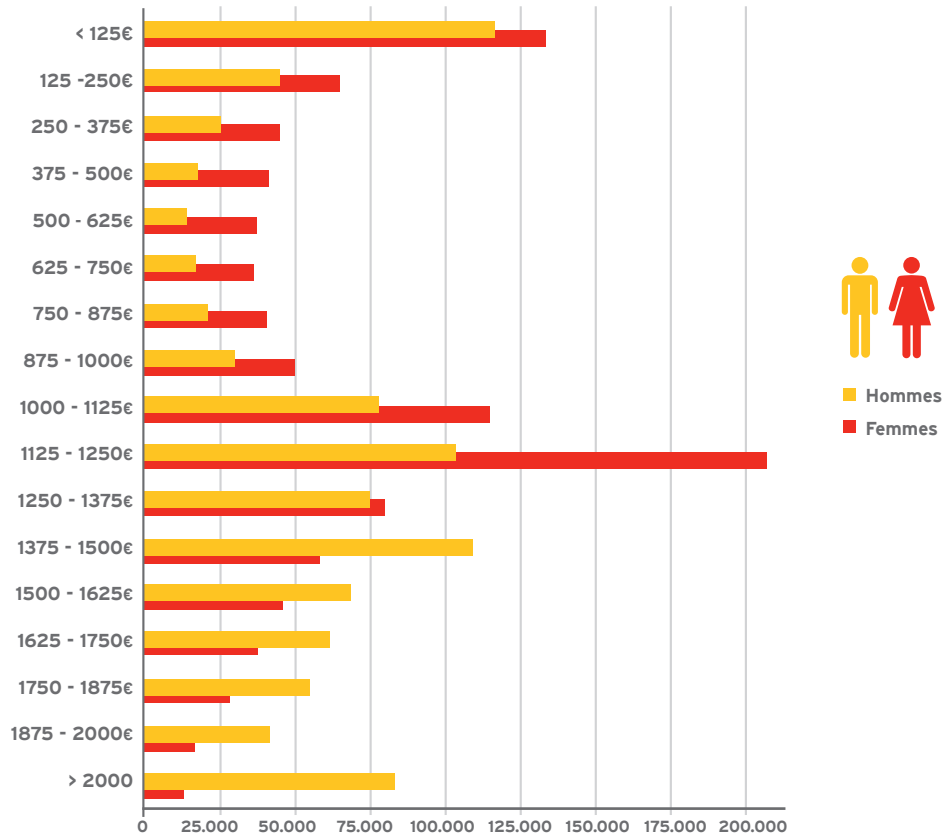
Notre modèle social prévoit que, durant toute notre vie professionnelle, nous cotisons pour la protection sociale et la pension.

Une des caractéristiques de base de ce système est qu'il prévoit une solidarité avec des personnes qui ont eu des périodes d'inactivité durant leur carrière.

Notons qu'il existe une grande inégalité entre les hommes et les femmes en termes de pension et c'est un bon reflet de la participation inégale des femmes et des hommes au marché du travail. La part des femmes dans les petites pensions est relativement plus importante que celle des hommes et vice-versa. Presque la moitié des femmes reçoit une pension en dessous de 1000 euros.

***Presque la moitié des femmes reçoit  
une pension inférieure à 1.000 euros***

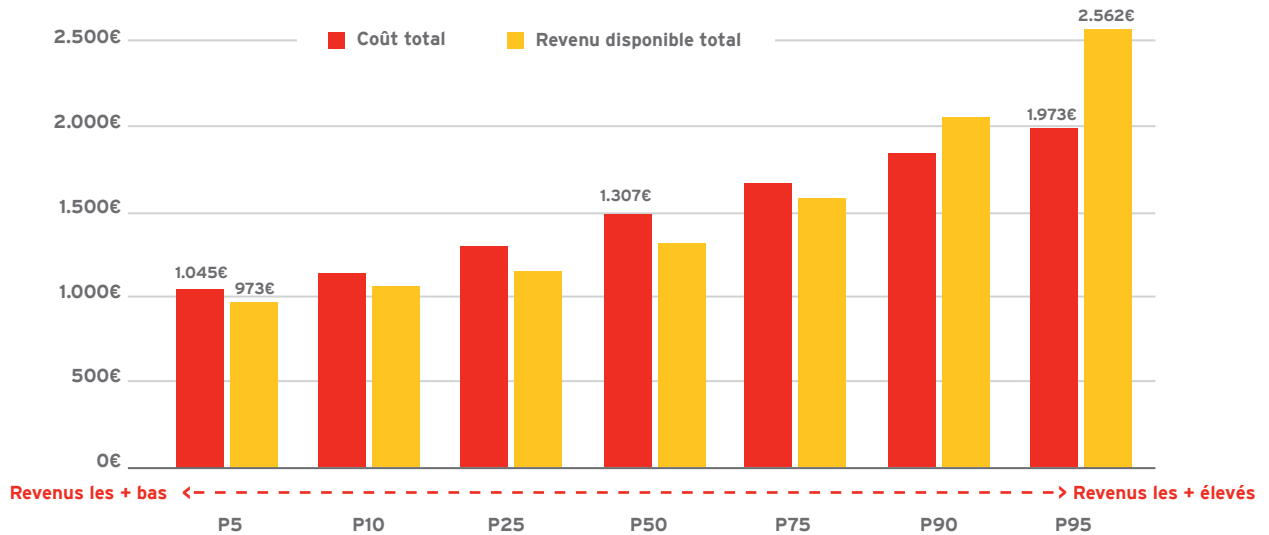
## NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES PAR MONTANT MENSUEL ET SEXE



Source : ONP, 2017

Une pension décente doit permettre au moins de couvrir les frais des pensionnés. La figure ci-dessous montre que la majorité des pensionnés n'ont pas assez de revenus pour payer leur séjour en maison de repos. Si on compare le revenu total disponible par rapport au coût moyen d'un hébergement en maison de repos, on constate que la moitié des personnes âgées n'ont pas assez de revenus : leur revenu total disponible (médian) est de 1.307 € par mois alors que le coût du séjour en maison de repos est de 1.487 € (médian), soit une différence de 180 € par mois. Seuls ceux qui ont la chance de se trouver dans les 10% des pensionnés les plus riches ont des pensions assez élevées pour couvrir les frais d'une maison de repos.

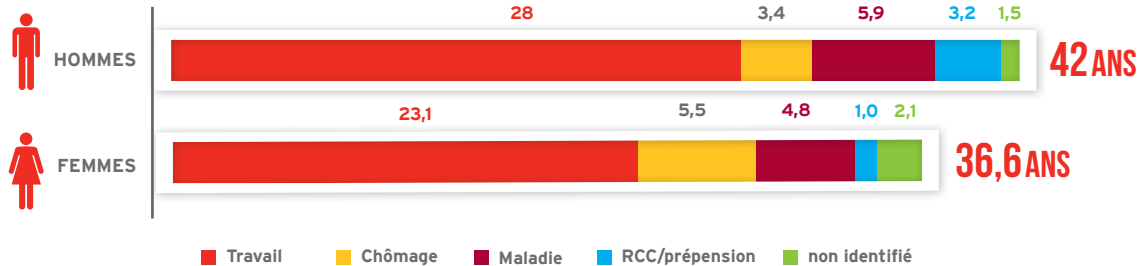
## COMPARAISON DU COÛT TOTAL MENSUEL DE L'HÉBERGEMENT EN MAISON DE REPOS ET DES REVENUS MENSUELS DISPONIBLES DES PERSONNES ÂGÉES EN BELGIQUE



Source : Eu-Silc et Solidarité, 2014

Il sera de plus en plus difficile pour les pensionnés de couvrir ces frais croissants. Le gouvernement vise les périodes assimilées (des périodes de chômage involontaire - prépension, chômage, crédit-temps - qui sont assimilées au travail pour le calcul de la pension. Pour une carrière moyenne chez un homme (42 ans), 30 % est assimilé. Pour une femme, pour une carrière moyenne de 36,6 ans, l'assimilation est de 37%. Sans ces assimilations, leurs pensions en seraient proportionnellement diminuées.

## COMPOSITION DE LA CARRIÈRE DES TRAVAILLEURS (EN ANNÉES)



Source : statbel, BfP, calculs propres, 2017

Le gouvernement a décidé de ne plus tenir compte dans le calcul de la pension du dernier salaire d'une grande partie des périodes dites « assimilées » (certaines périodes de chômage ou de prépension). Si vous tombez en chômage (ou en prépension), vous êtes pénalisé. Et les conséquences sont lourdes.

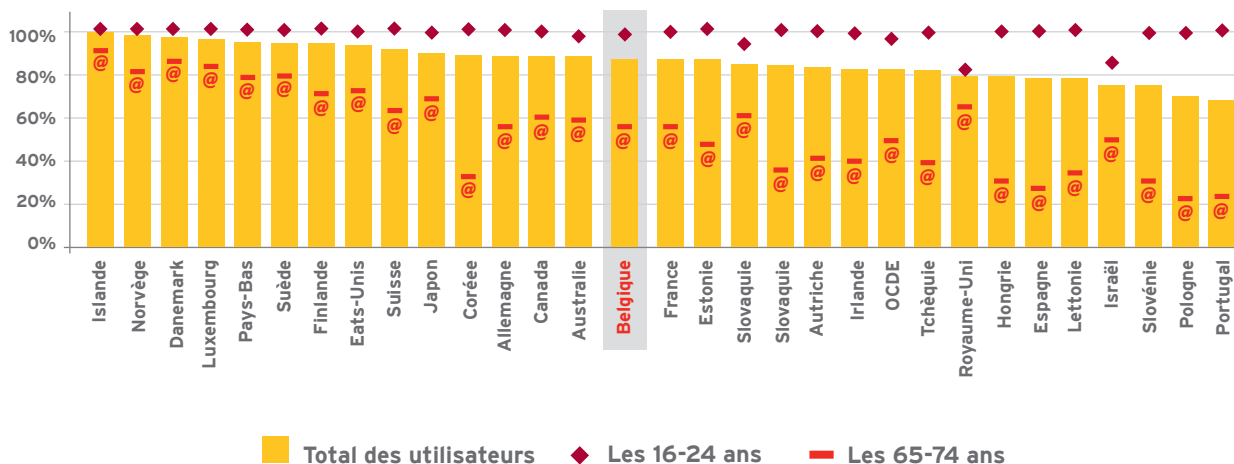
Prenons la situation d'un travailleur avec un salaire moyen et une carrière d'une durée moyenne. Les périodes de chômage et de RCC dont le gouvernement a modifié les règles d'assimilation (en réduisant à un forfait le salaire de référence pour le calcul de la pension) représentent en moyenne 5,6 ans. Un travailleur « moyen » perdra alors 152€ de pension par mois. Une travailleuse « moyenne » perdra quant à elle 133€ par mois compte tenu de l'écart salarial H/F.

La société évolue et la digitalisation fait son apparition dans beaucoup de domaines (banques, commerces, services publics, ...). Or, seulement environ 60% des 65-74 ans utilisent internet et ce taux se réduit à 20% pour les plus de 80 ans.

Cette évolution ne doit pas faire oublier qu'une partie de la population, quelques 13% en Belgique n'a toujours pas accès à Internet, soit par manque de compétences numériques soit par manque d'accès au matériel (pas de PC, tablette, smartphone).

Parmi ceux-ci, certains groupes sont plus vulnérables que d'autres.

### UTILISATION DE L'INTERNET PAR ÂGE (EN POURCENTAGE DE LA POPULATION DE CHAQUE TRANCHE D'ÂGE)



Source : OCDE, 2015

**67 ans c'est trop tard pour partir à la retraite. Il y a des dizaines de milliers de travailleurs qui attendent un emploi. L'âge légal de la pension doit être diminué. La fin de la carrière peut être organisée avec plus de souplesse et de respect pour chaque travailleur et certainement pour ceux ayant un métier lourd.**

**Nous voulons que les travailleurs aient une pension légale décente. Ceci signifie qu'il faut pouvoir garder un niveau de vie décent. Comparés aux autres pays de l'UE, nous dépensons peu pour les pensions. Il est grand temps de mobiliser des moyens supplémentaires pour un meilleur régime de pension. En outre, un euro investi dans les pensions retourne presque immédiatement à l'économie locale. Points d'action concrets:**

- **Age légal de la pension à 65 ans**
- **Pension anticipée à 62 ans après 40 ans de carrière**
- **Pension possible à 60 ans pour des carrières pénibles**
- **Enregistrement de critères pour travail pénible qui engendrent une politique de fin de carrière adéquate**
- **Assimilation totale des périodes avec allocations sociales**
- **Pension légale de 75 % du salaire moyen**
- **Pension minimum = salaire minimum (1.500 euros)**
- **Carrière complète après 40 ans**
- **Droit à la pension minimum après 30 ans d'emploi à temps partiel**
- **Financement complémentaire pour le vieillissement**
- **Réintroduction du bonus pension pour donner plus de pension pour une carrière plus longue**







Pour plus d'infos :

**FGTB**

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

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

infos@fgtb.be | [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

  [syndicatFGTB](https://twitter.com/syndicatFGTB)

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.  
Editeur responsable : Rudy De Leeuw © septembre 2017

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands: [www.abvv.be/brochures](http://www.abvv.be/brochures)

D/2017/1262/09