

FGTB

BAROMÈTRE SOCIO-ÉCONOMIQUE 2024



Table des matières

	INTRODUCTION	5
1	POUVOIR D'ACHAT DES MÉNAGES VERSUS PROFITS DES ENTREPRISES	6
	L'inflation se stabilise : pas de spirale salaires-prix	7
	Un pouvoir d'achat stable soutient l'économie belge	8
	Problème structurel dans les salaires belges	10
	Où va l'argent ?	11
	Les coûts salariaux ne sont pas trop élevés	14
	Une nouvelle inégalité sur le marché du travail : les rémunérations alternatives	17
	Les salaires minimums méritent mieux	20
	L'écart salarial entre les hommes et les femmes se réduit trop lentement	22
	Revendications	26
2	TRAVAIL	27
	Un taux d'emploi historiquement élevé	28
	La qualité de l'emploi : faire un lien entre emploi et bien-être	31
	Travailleurs étrangers : l'enjeu d'une meilleure intégration sur le marché du travail	34
	L'enjeu de la formation professionnelle	36

Automatisation et intelligence artificielle (I.A.) : opportunités ou dangers pour le marché du travail ?	38
La pénurie sur le marché du travail : des nuances indispensables	40
Leviers financiers pour accepter un job	42
Les demandeurs d'emploi plus exposés au risque de pauvreté	46
La durée du temps de travail...une question sociétale	47
La course à la flexibilité des travailleurs	51
Les horaires atypiques	53
Le temps partiel, davantage subi que choisi	54
Les formes de travail atypiques augmentent le risque de pauvreté chez les travailleurs	57
Combinaison vie privée - vie professionnelle	58
Comment la détérioration du bien-être au travail affecte la santé des travailleurs	60
Les employeurs licencient plus souvent qu'ils ne réintègrent leurs malades de longue durée	62
Le télétravail structurel et ses impacts	64
Revendications	66
3 SÉCURITÉ SOCIALE	67
Le financement de la sécurité sociale présente des fuites	68
L'efficacité de la sécurité sociale peut être améliorée	72
Les adaptations des allocations sociales sont essentielles pour garantir l'efficacité des prestations	74
L'assurance chômage, de moins en moins une assurance	75
Revendications	76
4 FINANCES PUBLIQUES	77
Le cadre budgétaire européen néglige des investissements essentiels	78
Assurer une fiscalité équitable	81
Revendications	85

5	TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET POLITIQUE INDUSTRIELLE	86
	La Belgique n'atteindra pas ses objectifs climatiques	87
	Politique industrielle et transition écologique : un duo possible ?	89
	Les investissements stratégiques en Belgique	93
	L'économie circulaire, une économie tournée vers l'avenir	94
	Transition juste et inégalités	97
	Revendications	98
6	DIALOGUE SOCIAL ET LIBERTÉ SYNDICALE	99
	La démocratie économique passe par le dialogue social dans les conseils d'entreprises	100
	La durabilité des entreprises, encore un long chemin à parcourir	101
	Libertés syndicales	102
	Revendications	103

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 2024.

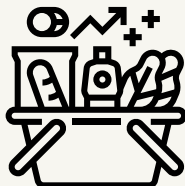
INTRODUCTION

Le Baromètre socio-économique de la FGTB 2024 arrive à un moment où un changement politique majeur se profile à l'horizon. Les partis politiques autour de la table des négociations qui formeront le nouveau gouvernement fédéral ont des choix clairs à faire.

- ➔ Le financement de la sécurité sociale est sous pression : mettra-t-on fin aux régimes d'exonération sur toute une série de statuts et de « cadeaux » aux employeurs ?
- ➔ Les salaires ne suivent pas la productivité, ce qui a fait exploser les marges bénéficiaires ces dernières années : la loi sur les salaires sera-t-elle réformée pour que les interlocuteurs sociaux puissent négocier les salaires sans restrictions artificielles et injustes et répartir les richesses plus équitablement ?
- ➔ De plus en plus de travailleurs quittent les entreprises épuisés et stressés : oserons-nous enfin prendre des mesures structurelles pour améliorer la qualité des emplois et donner aux gens plus de temps et d'espace pour respirer ?
- ➔ Notre système fiscal est injuste. Les épaules les plus larges ne contribuent pas suffisamment. Met-on en place un système fiscal où tous les revenus sont taxés équitablement — progressivement, en mettant l'accent sur les grandes fortunes ?
- ➔ La Belgique et l'Europe sont confrontées à un énorme défi écologique, technologique et démographique. Pour rendre la transition possible dans ces trois domaines, des investissements massifs devront être réalisés : un prochain gouvernement osera-t-il prévoir un espace budgétaire suffisant pour cela et remettre en question le cadre budgétaire européen drastique ?

Ce ne sont là que quelques-uns des dilemmes sur lesquels un nouveau gouvernement fédéral devra trancher. Les choix socio-économiques doivent tenir compte des intérêts légitimes des travailleurs et doivent donc également être le résultat d'une concertation sociale pleine et entière. Ce baromètre fournit du matériel pour indiquer les bons choix : des choix pour l'humain, la justice et la solidarité.

1



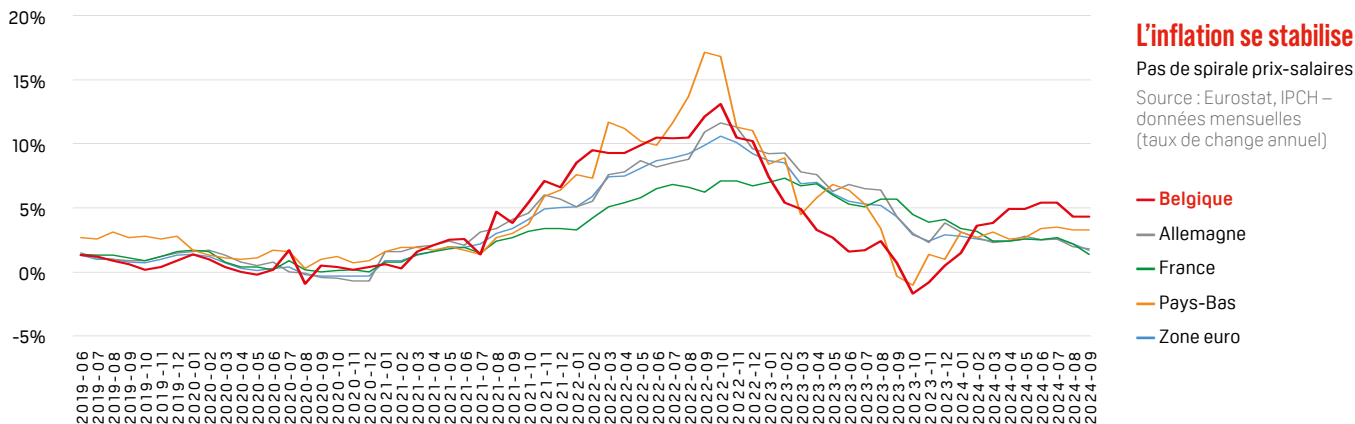
POUVOIR D'ACHAT DES MÉNAGES VERSUS PROFITS DES ENTREPRISES

Lors de la crise énergétique qui nous a frappé ces dernières années, le pouvoir d'achat des ménages a été bien protégé par l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales. Il reste néanmoins un problème structurel dans la formation des salaires. Les Belges, en effet, sont de plus en plus productifs, mais leur rémunération n'augmente pas en conséquence. Selon la Banque nationale, ce phénomène est la principale raison de la forte augmentation des marges bénéficiaires des entreprises ces dernières années. Cela prouve que la formation des salaires a besoin d'une réforme en profondeur.

On observe également une augmentation des inégalités dans la pyramide des salaires : les hauts salaires, en effet, négocient plus facilement des rémunérations alternatives (avantages tels que voiture de société, options sur actions...). En cela, l'inégalité en termes d'options sur actions est aberrante. En revanche, les salaires les plus bas continuent d'être à la traîne : l'augmentation du salaire minimum belge est très inférieure à celle des autres pays industrialisés. Un rattrapage s'impose.

L'INFLATION SE STABILISE : PAS DE SPIRALE SALAIRES-PRIX

L'inflation — le rythme d'évolution du niveau des prix — dans la zone euro a atteint des sommets historiques à partir du second semestre 2021. En effet, l'invasion de l'Ukraine par la Russie a provoqué un choc sur les marchés de l'énergie. Les prix de l'énergie ont fait grimper le niveau général des prix. En 2023 toutefois, l'évolution des prix de l'énergie a baissé très fortement dans l'indice des prix à la consommation belge. Jusqu'en mars 2024, l'inflation belge était constamment inférieure à celle du reste de la zone euro. On constate qu'il n'y a donc pas eu de spirale salaires-prix — le phénomène par lequel des salaires plus élevés entraînent des prix plus élevés —, ce contre quoi les économistes libéraux et les employeurs avaient pourtant mis en garde pendant des mois. L'inflation belge est actuellement légèrement plus élevée en raison de l'extinction des mesures de soutien qui étaient censées maintenir les factures d'énergie à un niveau supportable. Il s'agit d'un phénomène temporaire.



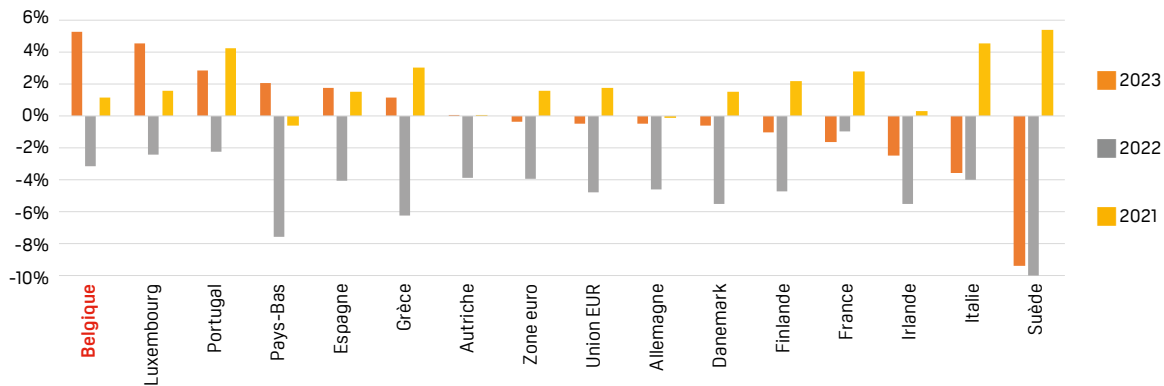
UN POUVOIR D'ACHAT STABLE SOUTIENT L'ÉCONOMIE BELGE

L'explosion soudaine des prix de l'énergie fin 2021 a provoqué un choc sur le pouvoir d'achat des ménages. La hausse des prix a menacé d'éroder les salaires des travailleurs et travailleuses. Ce fut le cas dans de nombreux pays européens. En Belgique, l'indexation automatique a toutefois permis de limiter la perte. Bien que les salaires réels (c'est-à-dire après déduction de l'inflation) aient diminué en 2022, l'indexation a assuré un solide rattrapage en 2023.

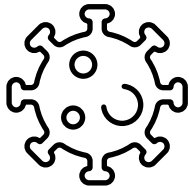
Évolution des salaires réels : le pouvoir d'achat belge mieux protégé

Sur base annuelle

Source : Ameco (Commission européenne), compensation nominale par travailleur IPCH, calculs propres



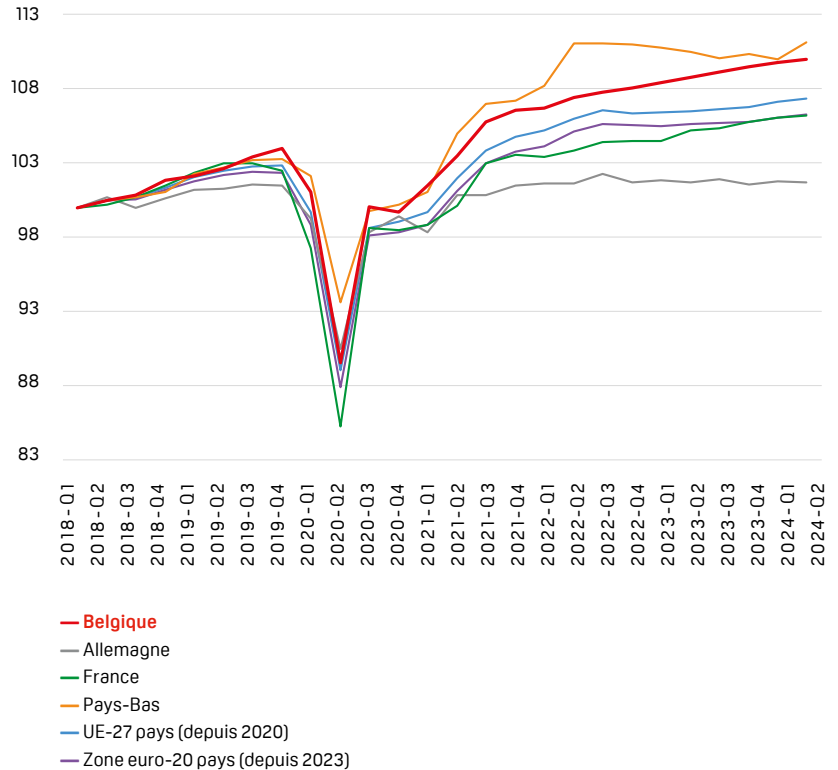
La stabilité du pouvoir d'achat des ménages belges a permis à notre pays de sortir plus rapidement de la contraction économique provoquée par le COVID-19. Notre situation économique est actuellement bien meilleure que celle de la plupart des autres pays de l'Union européenne.



Croissance économique

(Q1 2018 = 100)

Source : Eurostat, namq_10_gdp



PROBLÈME STRUCTUREL DANS LES SALAIRES BELGES

Pourtant, tout n'est pas rose. Il existe un problème structurel dans la formation des salaires. Comme l'indique la Banque nationale dans sa publication de novembre 2023, « les coûts salariaux ont augmenté beaucoup moins que la productivité du travail (ce qui coïncide avec une diminution de la part des salaires dans le revenu national). Cela est dû aux diverses mesures politiques visant à améliorer la compétitivité des coûts des entreprises belges, tant par le biais des normes salariales (qui limitent la croissance des salaires réels) que par des mesures ad hoc dans la période post-2014, telles que la suspension temporaire des mécanismes d'indexation et les réductions des cotisations de sécurité sociale payées par l'employeur. »

En d'autres termes, les travailleurs et travailleuses belges rapportent de plus en plus à leur employeur, mais ne sont pas rémunérés équitablement pour leurs efforts. La productivité augmente d'année en année, mais la rémunération ne progresse pas de la même manière. L'une des raisons principales est évidemment la loi sur la norme salariale (loi de 1996). Elle limite l'augmentation des salaires en Belgique de manière anormale. Il faut absolument la réformer.

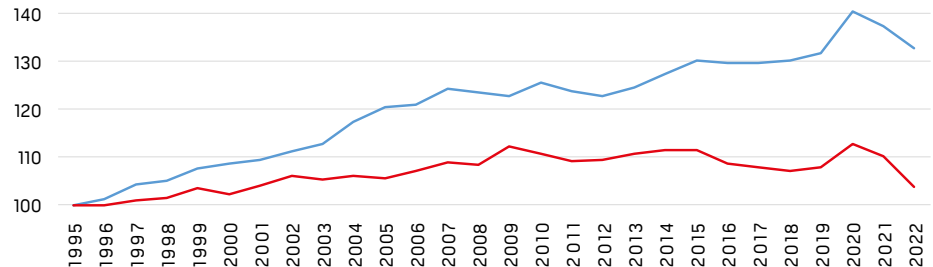
* La rémunération réelle mesure le pouvoir d'achat en tenant compte de la hausse des prix (inflation).

Les salaires ne suivent plus la productivité depuis longtemps

(1995 = 100)

Source : OECD Compendium of Productivity Indicators

— Productivité
— Rémunération réelle



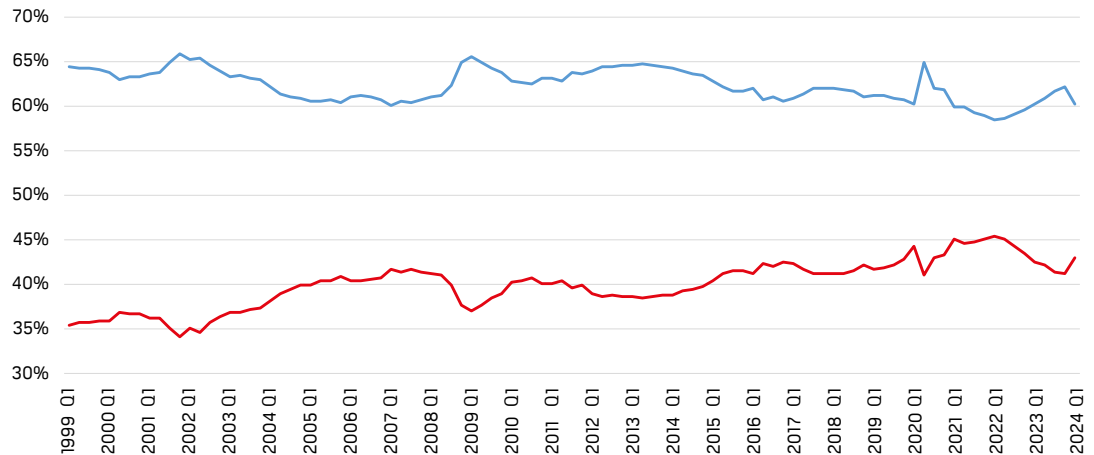
OÙ VA L'ARGENT ?

Lorsque les salaires n'évoluent pas au même rythme que la productivité, cela signifie que la part des salaires dans l'économie diminue. En d'autres termes, la part du gâteau revenant aux travailleurs est de plus en plus mince. Le mouvement inverse est également vrai : la part des profits est en hausse depuis plus de deux décennies.

La part des salaires se réduit

Source : BNB, Principaux indicateurs des comptes de secteurs trimestriels

- Part des salaires en pourcentage de la valeur ajoutée
- Part du capital en pourcentage de la valeur ajoutée

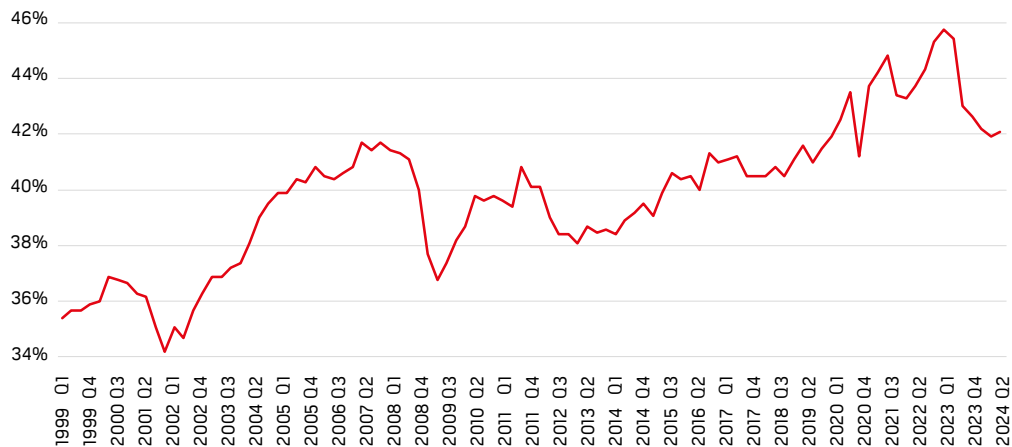


L'analyse qui précède est plutôt de nature macroéconomique. Si l'on examine les chiffres des bénéficiaires des entreprises elles-mêmes, on constate que les marges bénéficiaires ont systématiquement augmenté au cours des deux dernières décennies. Alors qu'au début de ce millénaire, les marges bénéficiaires se situaient autour de 35%, elles dépassent aujourd'hui systématiquement les 40%. La crise de l'énergie et les hausses de salaires n'ont donc en rien affecté ces marges bénéficiaires, malgré les déclarations catastrophistes des organisations patronales. Il y a donc une grande marge de manœuvre pour rémunérer les travailleurs en fonction de leur productivité accrue.

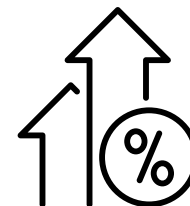
Marges bénéficiaires* des entreprises en Belgique à la hausse

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

Source : BNB

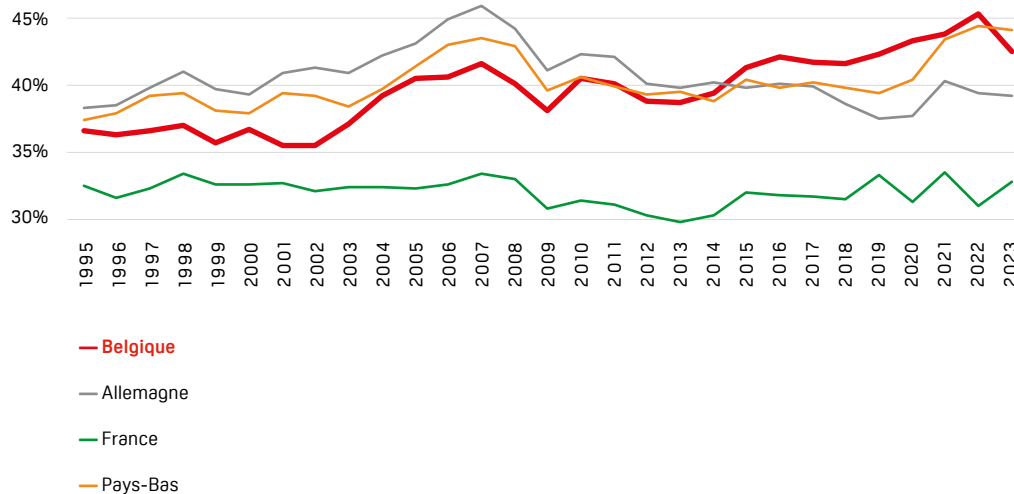


De plus, les entreprises belges n'ont pas à se plaindre sur le plan international, leurs marges bénéficiaires ayant tellement augmenté depuis le début des années 2000, qu'elles surpassent les pays voisins. Seules les marges bénéficiaires des entreprises néerlandaises se trouvent, depuis peu de temps, sur le même niveau élevé que les marges bénéficiaires belges.



Marges bénéficiaires Comparaisons avec les pays voisins

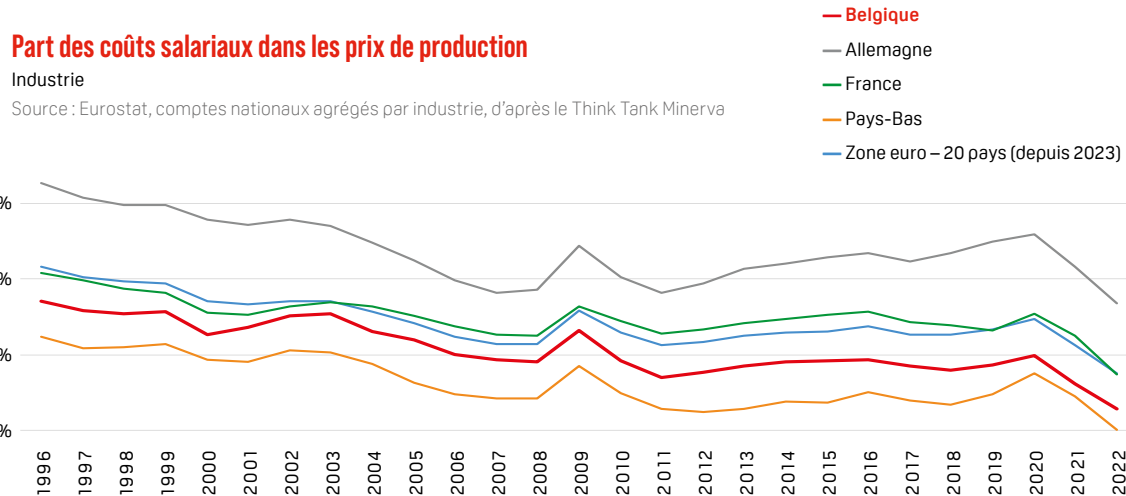
Source : Eurostat, Gross profit share of non-financial corporations



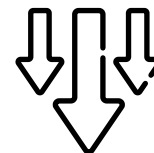
LES COÛTS SALARIAUX NE SONT PAS TROP ÉLEVÉS

Malgré ces bénéfices élevés, les employeurs continuent de se plaindre du coût du travail en Belgique. De nombreux arguments suggèrent pourtant que les coûts salariaux belges ne sont en réalité pas problématiques pour la position concurrentielle de notre pays.

Tout d'abord, la part des coûts salariaux dans les prix de production est très limitée : dans l'industrie, elle n'est que de 11% et suit une tendance à la baisse. Par rapport aux pays voisins, le coût salarial joue un rôle plus limité dans la fixation des prix.



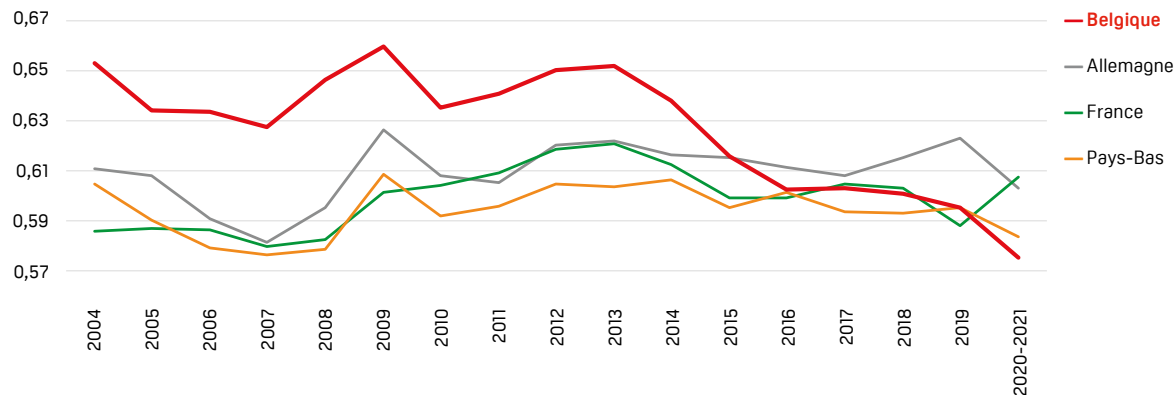
Si l'on tient compte de la productivité et que l'on considère ce que l'on appelle le « coût salarial par unité produite » (coût salarial par valeur ajoutée produite), les coûts salariaux belges sont, selon les dernières données disponibles, inférieurs à ceux des trois pays voisins.



Coût salarial par unité produite à la baisse

En euros

Source : BNB, BNB Economic Review 2023 No 8

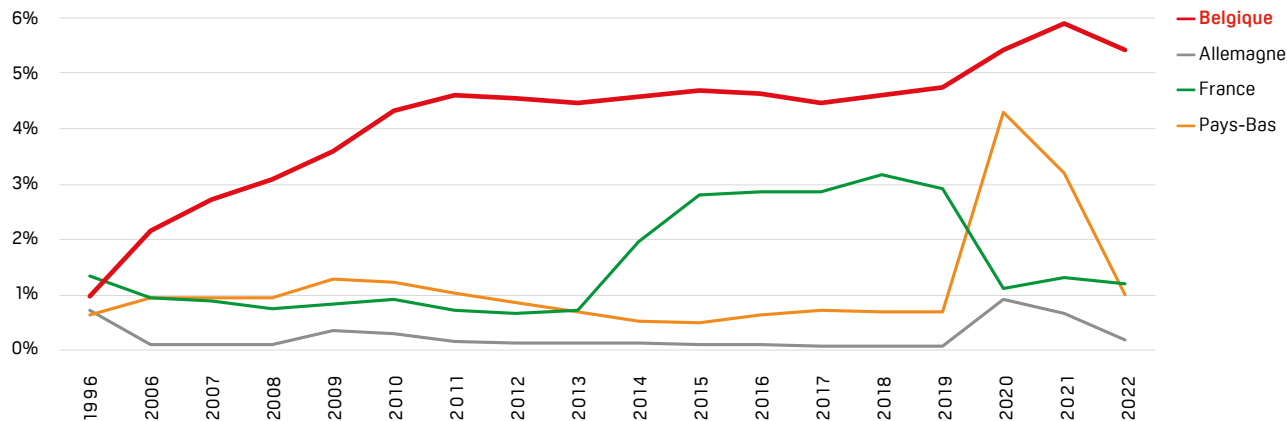


Un autre élément qui place les coûts salariaux dits « excessifs » dans une perspective différente est celui des subventions salariales. Celles-ci ont augmenté massivement ces dernières années. Et elles sont nombreuses en Belgique : pour le travail de nuit, les heures supplémentaires, le travail posté, la R&D... En 2022, ces subventions salariales s'élevaient à plus de 9 milliards d'euros. Ces subsides constituent l'aide économique la plus importante en Belgique. Dans les pays voisins, ils n'existent pratiquement pas, comme l'indique le graphique suivant. Lorsque l'on calcule la différence de coûts salariaux (le « handicap salarial ») entre la Belgique et les pays voisins, les subventions salariales ne sont pas incluses. Le handicap salarial est donc largement surestimé.

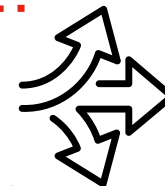
Les subsides salariaux restent élevés

En % masse salariale totale

Source : Conseil Central de l'Économie, rapport 2023 sur le handicap salarial



UNE NOUVELLE INÉGALITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : LES RÉMUNÉRATIONS ALTERNATIVES



Les rémunérations alternatives sont des avantages que les salariés reçoivent en plus de leur salaire normal. Dans les années 1990, les entreprises ont commencé à négocier de plus en plus d'avantages sociaux, tels que des chèques-repas et des voitures de société. Cette évolution a été encouragée par des allègements fiscaux et parafiscaux, qui ont rendu ces formes de rémunération plus attrayantes tant pour les employeurs que pour les salariés. Au cours des dernières décennies, on a assisté à une prolifération d'offres de rémunération alternatives telles que les warrants, les bonus et les plans cafétéria.

Ces formes alternatives de rémunération posent deux problèmes. Tout d'abord, d'un point de vue fiscal et parafiscal, elles ne sont pas traitées de la même manière que le salaire brut. Elles ne permettent donc pas de se constituer des droits sociaux, comme la pension. Plus le glissement du salaire brut à des formes alternatives de rémunération se poursuit, plus le financement de la sécurité sociale et des services publiques est difficile, et plus les droits sociaux accumulés sont limités.

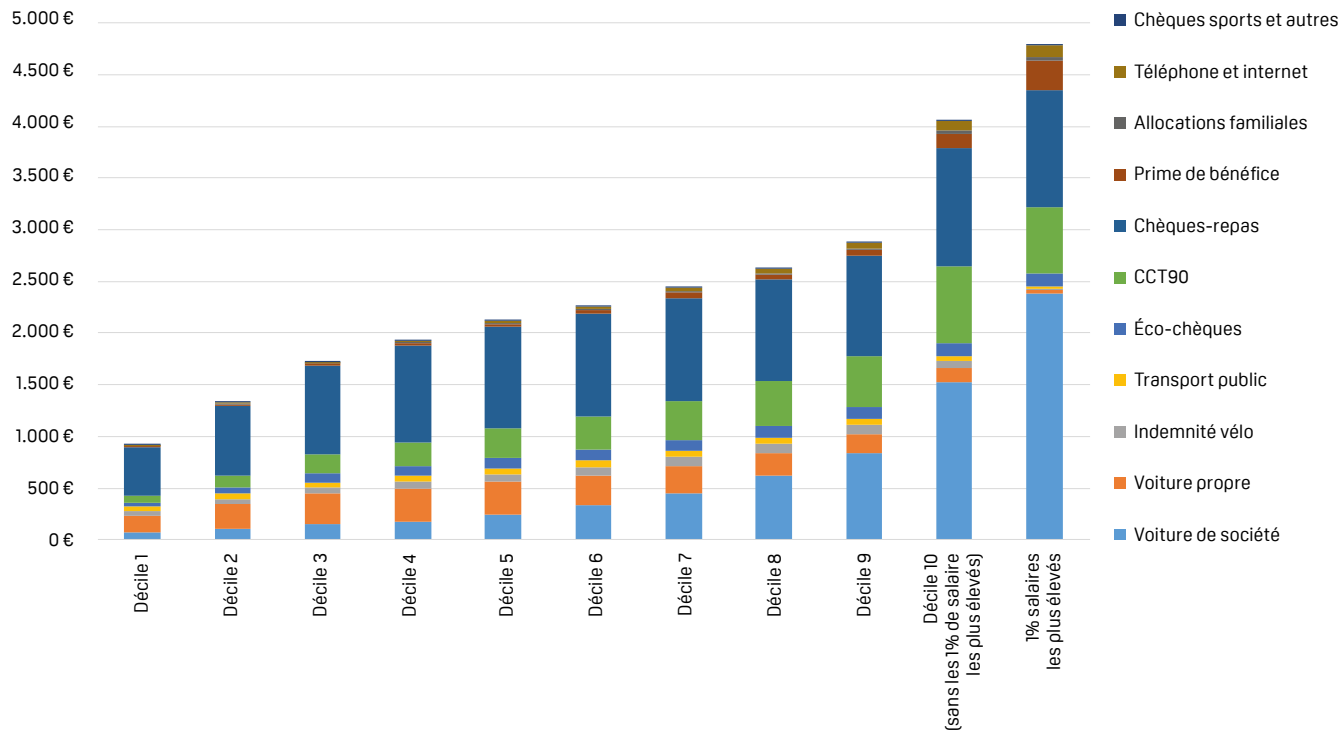
Deuxièmement, les formes alternatives de rémunération sont inégalement réparties. Ce sont les classes salariales les plus élevées qui sont en sont majoritairement bénéficiaires. Il s'agit donc d'une inégalité supplémentaire dans la distribution des salaires. Les voitures de société, les primes de résultat et les primes collectives (convention collective 90) sont principalement réservées aux revenus les plus élevés. En outre, une différence importante entre les sexes peut être observée : la rémunération alternative est accordée relativement plus aux hommes qu'aux femmes.

Les revenus les plus élevés obtiennent plus facilement des rémunérations alternatives*

Montant moyen pour l'ensemble des salariés sur base annuelle

Source : ONSS, en collaboration avec SD Worx

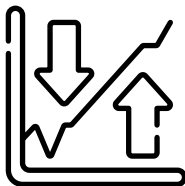
* Il convient de noter que l'analyse ci-dessus n'inclut pas les formes alternatives de rémunération suivantes en raison de différences méthodologiques : options d'achat d'actions, deuxième pilier de pension et budget de mobilité.



Outre les autres formes de rémunération mentionnées ci-dessus, l'inégalité la plus prononcée concerne les options sur actions/stock-options (une option d'achat d'actions ou un bon de souscription d'actions donne à son détenteur le droit d'acheter des actions au cours d'une période prédéterminée, à un prix déterminé à l'avance).

Ce sont les plus hauts revenus qui reçoivent le plus d'options. Parce qu'elles sont souvent accordées individuellement, les options sur actions passent souvent entre les mailles de la loi de 1996. Autrement dit, les PDG qui applaudissent le carcan strict de la loi de 1996 s'accordent un avantage substantiel sous la forme d'options sur actions par des moyens détournés.

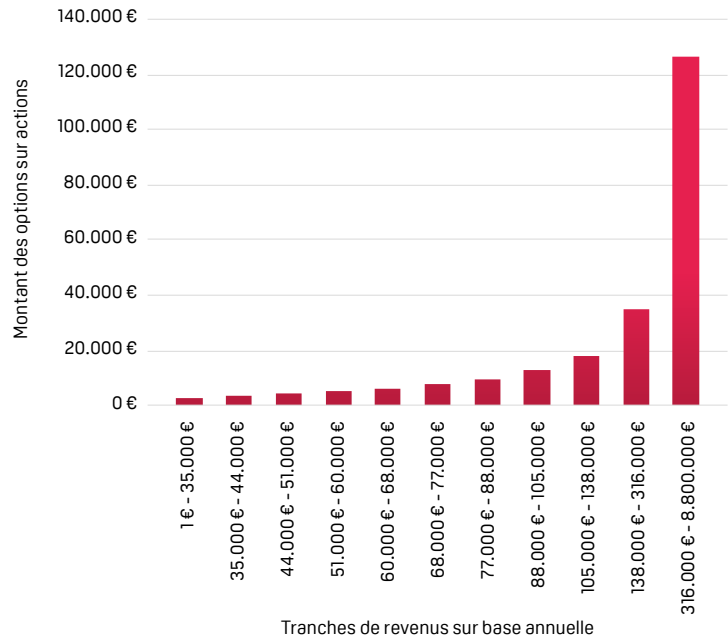
Au cours de l'exercice 2022, 151.212 salariés se sont vu attribuer des options d'achat d'actions pour une valeur d'environ 1,7 milliard d'euros.



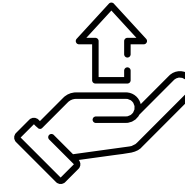
Montant moyen des options sur actions par tranche salariale

Sur base annuelle

Source : ONSS, en collaboration avec SD Workx



LES SALAIRES MINIMUMS MÉRITENT MIEUX



Fin 2022, l'Union européenne a adopté la directive sur le salaire minimum adéquat. Cette directive a pour ambition d'augmenter les salaires minimums dans les pays où il existe un salaire minimum légal. La directive cite deux références comme critères possibles, à savoir une comparaison avec le salaire médian (au moins 60% de celui-ci) et le salaire moyen (au moins 50% de celui-ci).

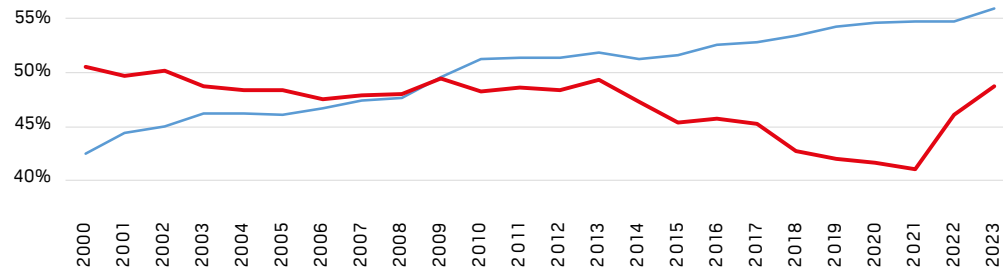
En Belgique, au cours des dernières décennies, le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian (le salaire situé au milieu de la distribution des salaires, la moitié gagnant plus, l'autre moitié gagnant moins) a diminué. Cela signifie que l'augmentation du salaire minimum est restée à la traîne par rapport aux autres salaires. La Belgique allait ainsi à l'encontre d'une tendance internationale : dans les autres pays industrialisés, le salaire minimum se rapproche du salaire médian.

Heureusement, cette situation a changé. Grâce notamment à la campagne FGTB #fightfor14, les salaires minimums belges ont augmenté plus rapidement que les autres salaires au cours des trois dernières années. Le rattrapage est enfin en cours.

Rapport entre le salaire minimum et le salaire médian

Source : OCDE, Salaire minimum par rapport au salaire médian des travailleurs à temps plein

— Moyenne pays OCDE
— Belgique



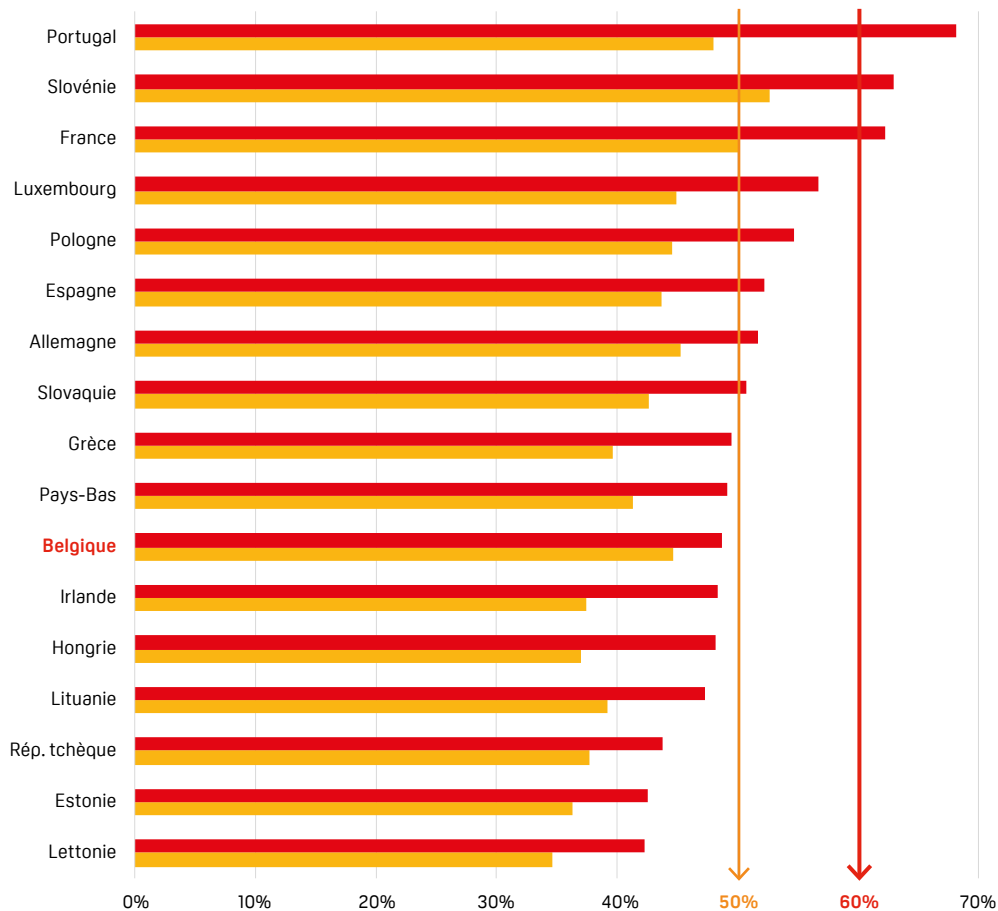
Rapport entre le salaire minimum vis-à-vis du salaire médian et du salaire moyen

(2023)

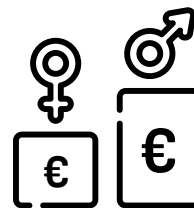
Source : OCDE, Salaire minimum par rapport au salaire médian des travailleurs à temps plein

■ % salaire moyen
■ % salaire médian

Mais ce rattrapage est insuffisant pour atteindre les seuils européens de 60% (rapport au salaire médian) et de 50% (rapport au salaire moyen). Seuls trois pays atteignent actuellement l'un ou l'autre de ces deux seuils : le Portugal, la Slovénie et la France. La Belgique est dans la deuxième moitié du peloton.



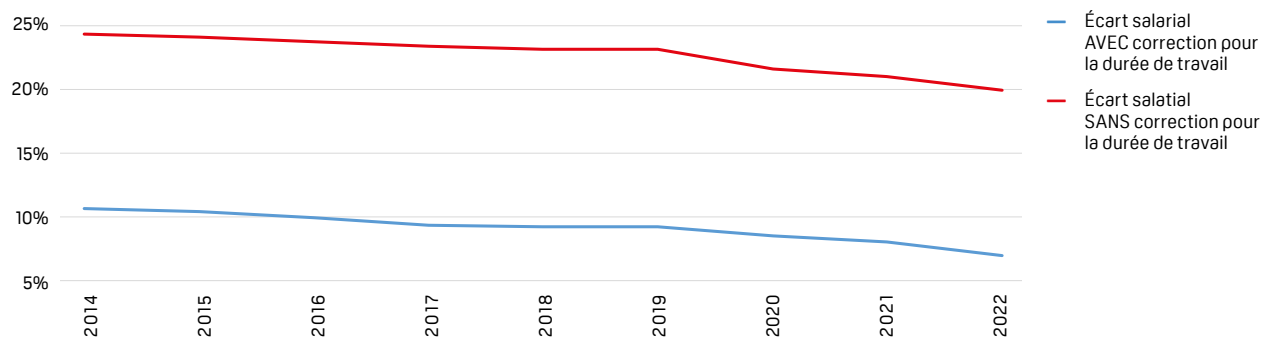
L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES SE RÉDUIT TROP LENTEMENT



Entre 2021 et 2022, il y a une baisse de l'écart salarial entre les hommes et les femmes tous secteurs confondus de 1,1%. En effet, il était de 21% en 2021. L'écart se réduit, mais très lentement, notamment grâce à l'attention syndicale depuis 20 ans.

Évolution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes

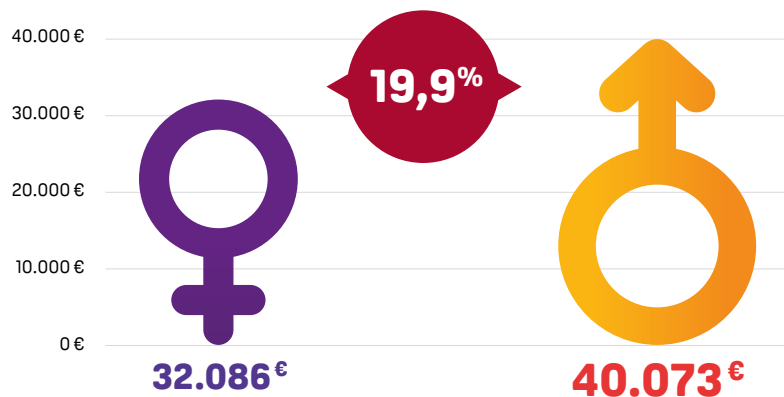
Source : Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes



Salaires annuels bruts moyens, sans correction pour la durée du travail

(2022)

Source : Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes



Les causes de cet écart salarial sont diverses. Les filles suivent encore souvent des filières d'études qui mènent à des emplois et des secteurs moins rémunérateurs. De même, les femmes sont surreprésentées dans les professions et les secteurs qui ont des salaires bas. On trouve également plus de femmes dans des secteurs où seuls des contrats à temps partiel sont proposés. Les femmes sont plus souvent discriminées à différents stades de leur carrière, depuis le recrutement et la sélection jusqu'aux promotions. Ce plafond de verre les coince dans des postes inférieurs moins rémunérateurs. Une autre source d'accroissement de cet écart moyen se trouve dans la répartition des tâches ménagères et des soins aux enfants et proches dépendants. Cette répartition inéquitable pèse bien souvent sur les femmes, qui se voient dans l'obligation de réduire leurs horaires de travail et donc de perdre en rémunération. L'écart salarial se creuse aussi si on tient compte des avantages extra-légaux qui sont plus souvent accordés aux hommes qu'aux femmes (voir point sur les rémunérations alternatives).

DES PROPOSITIONS QUI VONT NUIRE AU POUVOIR D'ACHAT

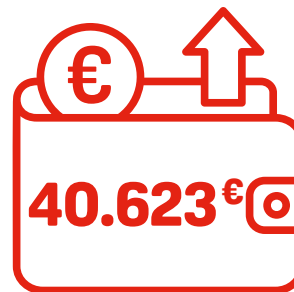
- ➔ « N'indexer les salaires nets que lorsque l'inflation est élevée » : en tant que travailleur, vous gagnez à court terme, mais vous perdez à long terme. Les droits sociaux sont calculés sur la base du salaire brut. Moins de salaire brut signifie moins de pension, moins d'indemnités de maladie et moins d'indemnités de chômage lorsque vous en avez besoin. De plus, c'est un cadeau pour les employeurs, car leurs cotisations sociales sont calculées sur la base des salaires bruts.
- ➔ « Pas d'indexation pour les salaires élevés lorsque l'inflation est forte » : cela semble juste, mais cela sape l'objectif de l'indexation automatique. Pour la redistribution, notre système fiscal progressif existe : plus votre indexation est élevée (en argent), plus votre contribution fiscale est élevée. En n'accordant pas l'indexation aux salaires élevés, on risque de remettre en cause le système d'indexation dans son ensemble : une partie importante des travailleurs ne le soutiendraient plus. La solidarité entre les travailleurs est ainsi brisée.
- ➔ « Un indice de durabilité » : retirer les combustibles fossiles de l'indice. L'indice est conçu de manière à ce que l'augmentation des dépenses moyennes des ménages soit compensée. Les combustibles fossiles représentent toujours une part importante des dépenses des ménages. Les retirer de l'indice signifie une forte baisse du pouvoir d'achat à l'avenir, car on s'attend à ce que les prix des combustibles fossiles augmentent fortement.
- ➔ « Une réforme de la TVA » : l'augmentation du taux réduit de TVA sur les produits de base de 6% à 9% entraînera une augmentation directe du prix du panier des ménages: entre 10 et 20 euros de plus par mois pour l'alimentation ; 15 euros de plus par mois pour le gaz et l'électricité ; une moyenne de 30 euros de plus par an pour les médicaments. Cela revient à une augmentation de la facture pour une famille moyenne de près de 400 euros par an.

Dépenses moyennes des ménages

Source : Enquête sur le budget des ménages et calculs propres



Dépenses moyennes pour la totalité
des ménages (par an en euros)



Dépenses moyennes pour la totalité
des ménages (par an en euros)
si modification du taux de TVA

REVENDEICATIONS



- Les travailleurs doivent avoir le droit de négocier collectivement leurs salaires, en fonction des critères qui comptent : productivité, augmentation des marges bénéficiaires, inflation. La loi sur la fixation des salaires — la loi de 96 — ne le permet pas actuellement. Cette loi doit être réformée en profondeur : la norme salariale doit devenir indicative et la différence salariale avec les pays voisins doit être calculée correctement. C'est à dire en tenant compte des subventions et des réductions de cotisations qui allègent les « coûts salariaux ».
- L'indexation automatique doit être garantie dans sa forme actuelle, c'est la meilleure protection contre la perte du pouvoir d'achat.
- Les formes alternatives de rémunération doivent être traitées, au niveau fiscal et parafiscal, de la même manière que la rémunération brute, pour ainsi contribuer au financement des services publics et de la sécurité sociale, et ainsi permettre au travailleur de se constituer des droits sociaux.
- Les salaires minimums sont à la traîne par rapport au salaire médian. Ils doivent se rapprocher de 60% de ce dernier, à court terme. Notre revendication est d'atteindre en 2030, 17 euros l'heure et 2.800 euros par mois.
- Comblent l'écart salarial entre les hommes et les femmes passe par une plus grande attention à la dimension de genre dans l'éducation et une plus grande participation des femmes au marché du travail. De même, davantage de structures d'aide sociale et de soin vont permettre à plus de femmes d'accéder au marché du travail, dans des emplois à temps plein. Une réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et recrutement compensatoire pour tous les secteurs et toutes les catégories d'employés permettrait aussi de mieux distribuer le travail.
- Dans ce contexte, rappelons qu'il est nécessaire de transposer de manière maximaliste et le plus rapidement possible la directive européenne sur la transparence des rémunérations, qui s'attaquent à la discrimination en matière de rémunération et plus précisément à l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Les États membres ont jusqu'en 2026 pour transposer la directive dans leur législation nationale.

2



TRAVAIL

Le taux d'emploi n'a jamais été aussi élevé, depuis plus de 20 ans. Néanmoins, le bien-être physique et mental des travailleurs et travailleuses se détériore. Le nombre de malades de longue durée explose. On n'a qu'une santé ! Et aujourd'hui trop de personnes la perdent en travaillant. La prévention de la santé et sécurité au travail doit devenir une priorité sociétale, et les employeurs doivent prendre leurs responsabilités.

La flexibilité accrue fragilise les travailleurs en créant des emplois précaires au détriment de contrats stables. La FGTB se bat pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

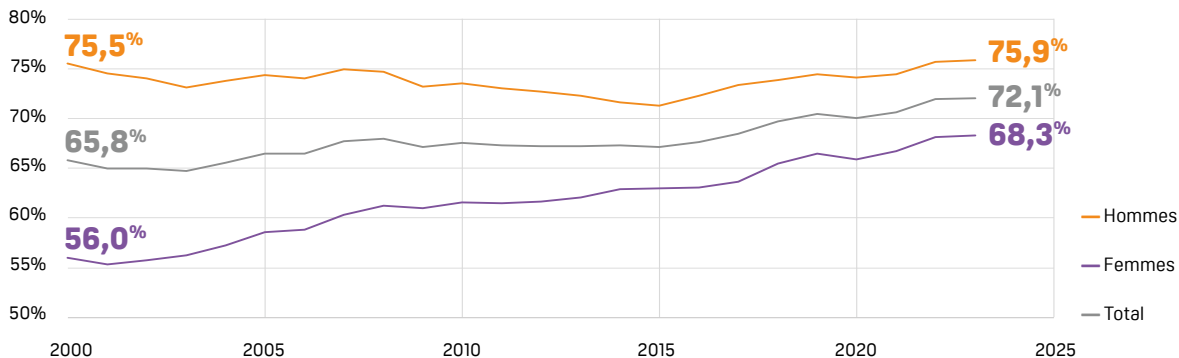
UN TAUX D'EMPLOI HISTORIQUEMENT ÉLEVÉ

Le marché du travail en Belgique se porte plutôt bien. Le constat est posé par le dernier Rapport de Conseil supérieur de l'emploi qui souligne que « la résilience du marché du travail durant la crise sanitaire et le dynamisme de la reprise ont largement surpassé les attentes. Les créations nettes d'emplois ont atteint des niveaux que le pays n'avait jamais connu. Elles se sont élevées à environ 100.000 unités en 2021 et 2022. On est revenu en 2023 à des valeurs proches de la moyenne historique qui se chiffre à 43.000 unités. »

En effet, en 2023, le taux d'emploi général s'élève à 72,1%, avec des différences régionales. Néanmoins, il existe de grandes différences du taux d'emploi entre les hommes et les femmes, ainsi que selon le niveau d'instruction.

Évolution du taux d'emploi des 20-64 ans entre 2000 et 2023

Source : Statbel



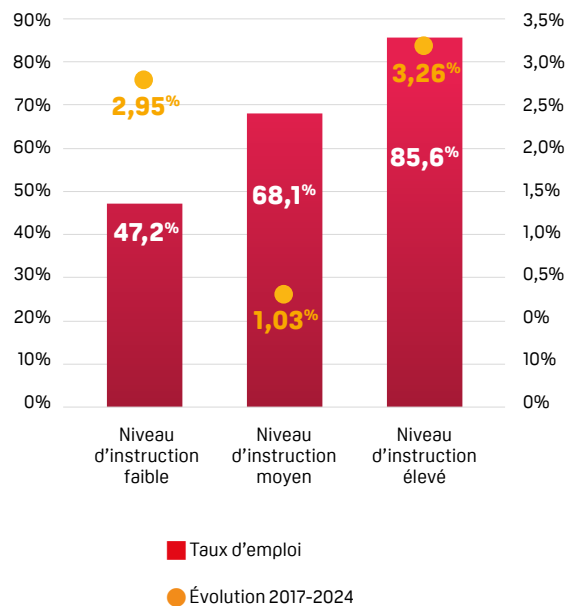
Bien que le taux d'emploi des femmes reste inférieur à celui des hommes, il a connu une croissance très importante ces 20 dernières années, +12,3%, en passant de 56% à 68,3%. Pendant cette même période, le taux d'emploi des hommes a progressé de 0,4%.

Selon l'Enquête sur les forces de travail 2024, le taux d'emploi des personnes avec un niveau d'instruction faible s'élève à 47,2% contre 85,6% pour les personnes avec un niveau d'instruction élevé. Entre 2017 et 2024, tous les taux d'emploi ont augmenté mais à des rythmes différents (+ 2,9%) pour les personnes avec un niveau d'instruction faible, contre +3,3% pour celles avec un niveau d'instruction élevé. Cela démontre l'importance du niveau d'instruction et du diplôme sur le marché du travail en Belgique.



Taux d'emploi selon le niveau d'instruction

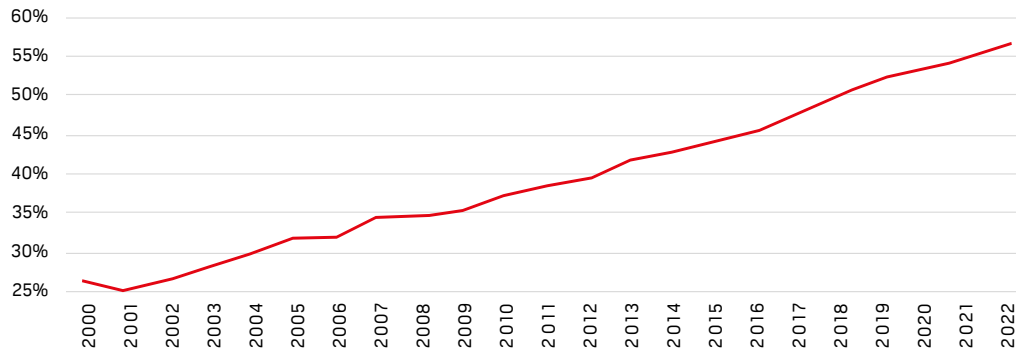
Source : Statbel



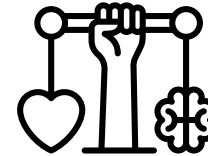
Concernant les personnes âgées de 55 à 64 ans, on remarque une augmentation forte du taux d'emploi. Pour la Belgique, ce taux était de 26,3% en 2000 et de 56,6% en 2022. Ceci s'explique notamment par la remontée progressive de l'âge légal de la pension à taux plein et l'accès plus compliqué aux prépensions. En outre, il y a aussi un effet de génération. Aujourd'hui, il y a plus d'hommes et femmes actifs dans cette tranche d'âge. Les travailleurs actuels restent aussi actifs plus longtemps sur le marché du travail pour des raisons sociologiques (études plus longues, constitution d'une famille plus tardive, enfants aux études, etc.).

Taux d'emploi des 55-64 ans en Belgique à la hausse

Source : Statbel



LA QUALITÉ DE L'EMPLOI : FAIRE UN LIEN ENTRE EMPLOI ET BIEN-ÊTRE



La qualité de l'emploi, c'est quoi ? La définition comprend l'ensemble des caractéristiques de l'emploi qui ont une influence sur la santé et le bien-être. Une analyse de la qualité de l'emploi est nécessaire pour plusieurs raisons :

- ➔ Au plus la qualité des emplois est élevée dans un pays, au plus celui-ci peut alors attirer de travailleurs qualifiés. Ce qui entraîne une augmentation de la productivité et de la croissance économique.
- ➔ Des emplois de haute qualité permettent d'apporter une sécurité et une stabilité financières aux travailleurs et travailleuses, ainsi qu'à leurs familles, améliorant ainsi la qualité de vie globale.
- ➔ Des emplois de haute qualité peuvent accroître la satisfaction au travail et la motivation des travailleurs et travailleuses. C'est bon pour la productivité et le moral au travail.

Selon l'analyse du SPF emploi réalisée en 2023* (sur base de l'Eurofound de 2021), la situation s'est améliorée entre 2015 et 2021 au niveau des caractéristiques suivantes : les contrats à temps plein, les opportunités de carrière, la participation et la représentation des travailleurs. Les perspectives de carrière et la représentation des travailleurs se sont également améliorées.

* Sur base de l'Eurofound de 2021, l'enquête 2024 est en cours de réalisation.

Caractéristiques de l'emploi et du travail des salariés en 2015 et 2021

Score entre 0 et 100

Note : une ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, une ligne rouge une diminution, un point orange une stagnation. Les lignes jaunes représentent le lieu de travail. Un score de 100 indique « toujours », un score de 0 signifie « jamais ». À l'exception des caractéristiques indiquées par le symbole « * » pour lesquelles le chiffre représente le pourcentage de répondants concernés.

Source : SPF Emploi, basé sur EWCS 2015 et 2021, d'après les calculs de l'HIVA



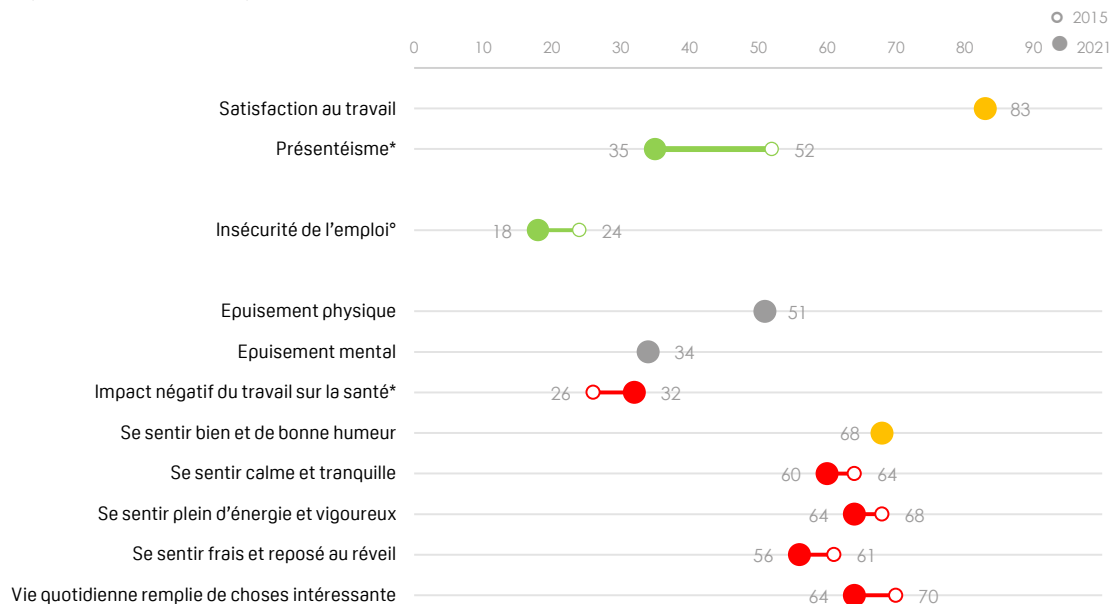
Par contre, en ce qui concerne la santé et le bien-être des travailleurs, la plupart des marqueurs se sont détériorés, ou sont restés au même niveau.

Bien-être psychologique et santé des salariés en 2015 et 2021

Score entre 0 et 100

Note : une ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, une ligne rouge une diminution, un point orange une stagnation. Un score de 100 indique « toujours », un score de 0 signifie « jamais ». Pour les caractéristiques indiquées par le symbole « * », le chiffre représente le pourcentage de répondants concernés. Pour l'insécurité de l'emploi (°) l'échelle est 0 pour « pas du tout d'accord » et 100 pour « tout à fait d'accord ».

Source : SPF Emploi, EWCS 2015 et 2021, d'après les calculs de l'HIVA



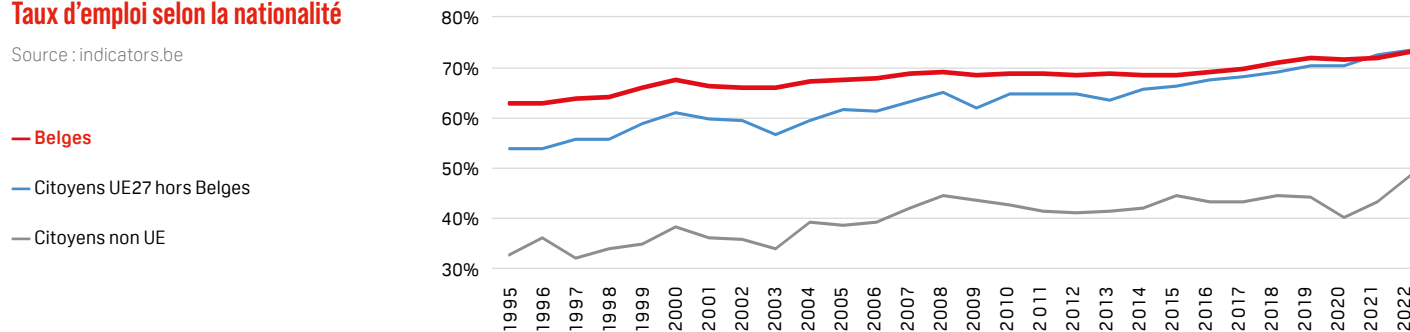
TRAVAILLEURS ÉTRANGERS : L'ENJEU D'UNE MEILLEURE INTÉGRATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En Belgique, le taux d'emploi officiel des personnes de nationalité étrangère est systématiquement inférieur à celui des travailleurs de nationalité belge. Mais cela ne reflète que partiellement la réalité sur le terrain. De nombreux travailleurs passent en effet sous les radars des statistiques officielles.

Pourtant, augmenter le taux d'emploi et les salaires des personnes nées à l'étranger serait une manière d'augmenter leur contribution positive aux finances publiques. Cela passe par une sortie du travail informel (travail au noir) et par des régularisations plus rapides pour les personnes sans droit de séjour.

Taux d'emploi selon la nationalité

Source : indicators.be



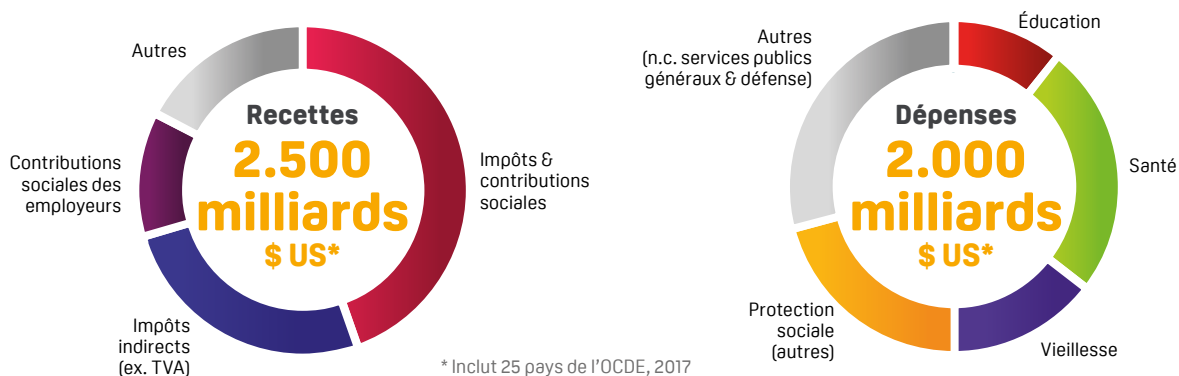
Selon les chiffres de l'OCDE et l'OIT, les immigrés (selon l'OCDE, les « ressortissants de pays tiers ») ne bénéficient pas de plus d'allocations sociales que les personnes nées dans le pays. Au contraire, ils contribuent plus qu'ils ne « coûtent ».

En effet, selon la dernière étude de l'OCDE*, dans les 25 pays pour lesquels des données sont disponibles, en moyenne au cours de la période 2006-2018, la contribution des immigrés sous la forme d'impôts et de cotisations a été supérieure aux dépenses publiques consacrées à leur protection sociale, leur santé et leur éducation.

* Source : Perspectives des migrations internationales 2021.

La contribution fiscale des immigrés est supérieure aux dépenses consacrées à leur protection sociale, leur santé et leur éducation

Source : OCDE, 2021



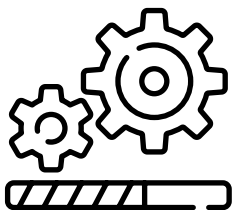
La contribution budgétaire nette des immigrés reste positive dans tous les pays, à l'exception des pays baltes. Ceci implique que, dans presque tous les pays, les immigrés financent pleinement leur part des dépenses consacrées aux biens publics.

L'OIT ajoute en outre que les travailleurs migrants contribuent à la croissance et au développement de leur pays de destination, tandis que les pays d'origine bénéficient de leurs envois de fonds et des compétences acquises au cours de leur expérience migratoire.

L'ENJEU DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les leviers pour accéder à l'emploi sont nombreux. Parmi ceux-ci, vu le lien important entre le taux d'emploi et le niveau d'instruction dans notre pays, la formation professionnelle est capitale.

L'apprentissage tout au long de la vie était un élément principal de la stratégie de Lisbonne en 2000. Cette stratégie européenne avait pour objectif d'élever le niveau général de formation de la population et la structure des qualifications, en partant du constat que l'Union Européenne souffrait d'une insuffisance de main-d'œuvre qualifiée. Et ce, dans un contexte où la demande de travailleurs qualifiés augmentait fortement. Depuis cette date, peu de progrès ont été enregistrés en Belgique. En 2023, à peine 11% des travailleurs déclaraient avoir suivi une formation professionnelle — formelle ou informelle — payée ou non par l'employeur au cours des quatre dernières semaines. Cela reflète le peu d'investissement des employeurs en la matière, alors même que la Belgique se trouve en queue de peloton européen.

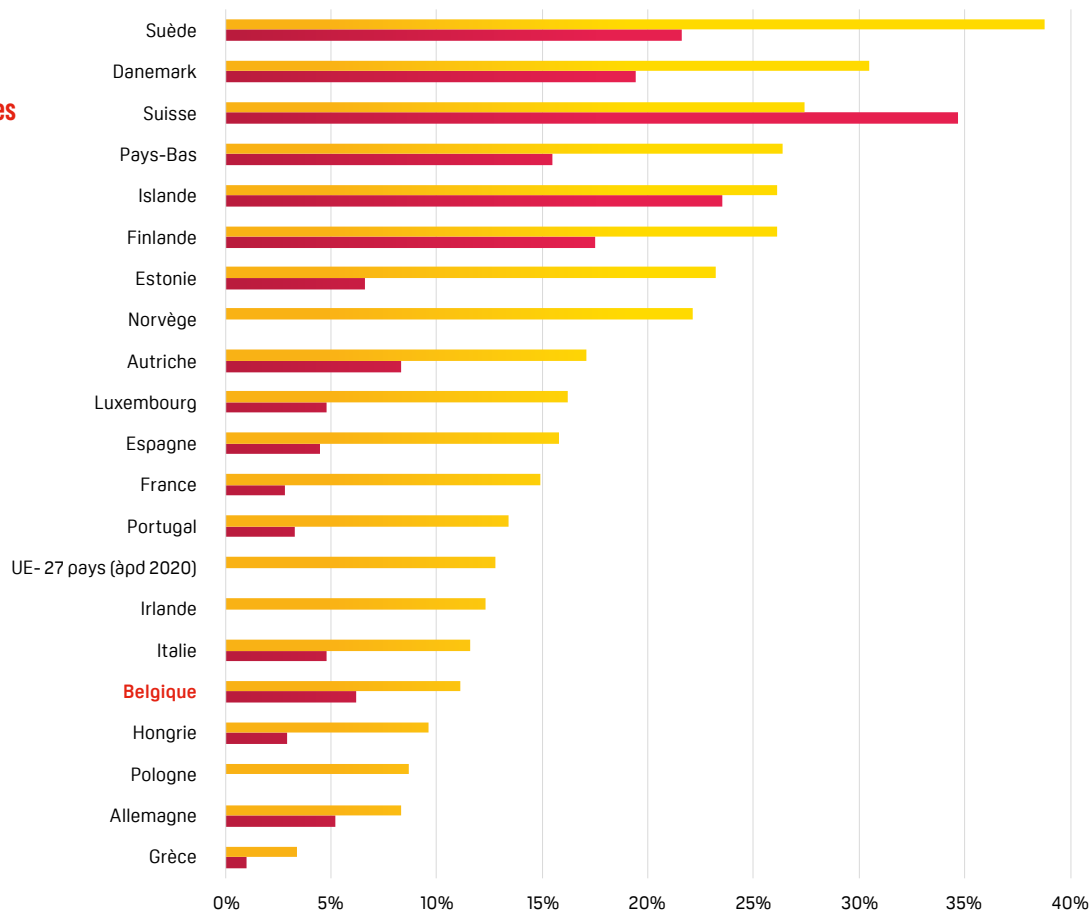


En outre, entre 2000 et 2022, la Belgique est parmi les pays qui ont le moins progressé, soit +4,9%. Certains, comme la Suède, ont fait des avancées de +17%.

La formation professionnelle relève d'une responsabilité collective. Les employeurs doivent notamment s'assurer que leurs 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. Le compte individuel de formation qui garantit en moyenne à tous les travailleurs 5 jours de formation par an est un premier pas dans la bonne direction et ne peut être supprimé. Toutefois, ce mécanisme nécessite un contrôle pour éviter que cela ne devienne une boîte vide.

Participation des adultes à la formation au cours des quatre dernières semaines

Source : Eurostat



AUTOMATISATION ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (I.A.) : OPPORTUNITÉS OU DANGERS POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

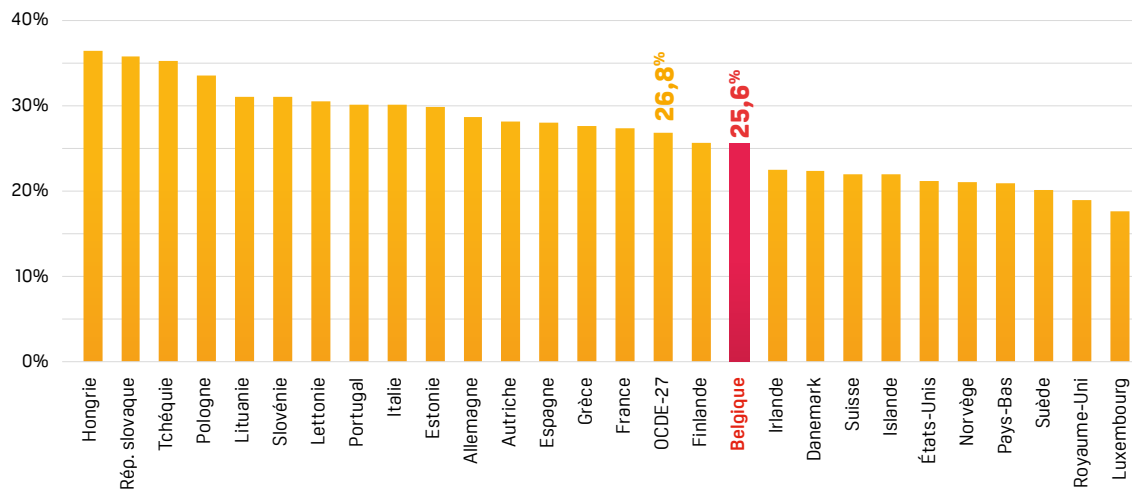
Quel sera l'impact de l'intelligence artificielle sur le marché de l'emploi ? Bien que personne ne dispose de boule de cristal, certains indicateurs nous permettent de penser que l'impact sera moins dévastateur qu'annoncé il y a une dizaine d'années. À l'époque, certains (notamment Carl Frey et Michael Osborne, chercheurs à Oxford) estimaient que plus de 40% des emplois pourraient disparaître. Les études plus récentes sont plus nuancées.

L'OCDE estime que dans la zone OCDE, 27% des emplois en moyenne sont très exposés au risque d'automatisation.

Pourcentage d'emplois fortement exposés au risque d'automatisation

En 2021

Source : OCDE



Une récente étude de l'OIT* suggère que la plupart des emplois et des industries ne sont que partiellement exposés à l'automatisation et sont plus susceptibles d'être complétés que remplacés par la dernière vague d'IA générative, telle que chatGPT. Par conséquent, l'impact le plus important de cette technologie ne sera probablement pas la destruction d'emplois, mais plutôt les changements potentiels de la qualité des emplois, notamment l'intensité du travail et l'autonomie. Ces impacts varient fortement selon les secteurs et les fonctions.

Le travail de bureau s'avère être la catégorie la plus exposée aux technologies d'intelligence artificielle, avec près d'un quart des tâches considérées comme très exposées et plus de la moitié des tâches présentant un niveau d'exposition moyen.

Dans d'autres catégories professionnelles — notamment les cadres, les professionnels et les techniciens — seule une petite partie des tâches est considérée comme très exposée, tandis qu'environ un quart d'entre elles présentent un niveau d'exposition moyen.

L'étude, de portée mondiale, met en évidence des différences notables dans les effets sur les pays, en fonction du niveau de développement de ces derniers. Ces différences sont liées aux contextes économiques et aux écarts technologiques déjà existants. L'étude constate que 5,5% de l'emploi total dans les pays à revenu élevé est potentiellement exposé aux effets d'automatisation de la technologie, alors que dans les pays à faible revenu, le risque d'automatisation ne concerne qu'environ 0,4% de l'emploi**.

L'IA est déjà utilisée dans beaucoup de secteurs et pour une multitude d'application (transports, soins de santé, construction, RH, etc.). Les enjeux qui y sont liés sont nombreux : la vie privée, la protection des données, l'exactitude des données, les systèmes de prise de décision algorithmique, la gestion algorithmique, la surveillance, etc.

* Generative AI and Jobs : A global analysis of potential effects on job quantity and quality, août, 2023

** Voir le classement des pays par revenu : <https://ilostat ilo.org/fr/methods/concepts-and-definitions/classification-country-groupings/>

LA PÉNURIE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : DES NUANCES INDISPENSABLES

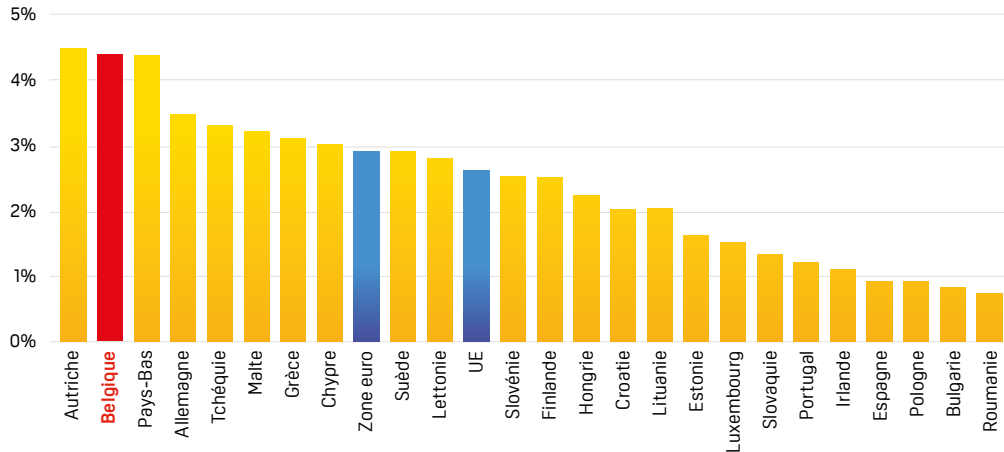
Selon la définition d' Eurostat*, au premier trimestre 2024, la Belgique a le 2e plus haut taux d'emploi vacant dans l'UE. Il s'élève à 4,4% après l'Autriche (4,5%). Le taux de vacance d'emploi est plus élevé en Région flamande (4,85%) qu'en Région de Bruxelles-Capitale (3,72%) et qu'en Région wallonne (3,54%).

* Le taux d'emplois vacants mesure la proportion de l'ensemble des emplois qui sont vacants. Il est exprimé en pourcentage : nombre d'emplois vacants / nombre d'emplois occupés + nombre d'emplois vacants.

Taux d'emplois vacants

Ensemble de l'économie,
1er trimestre 2024
Données non corrigées des
variations saisonnières

Source : Eurostat



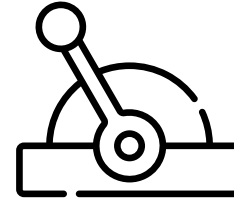
Derrière ce chiffre, qui semblent indiquer une pénurie généralisée de main-d'œuvre, se cachent différentes réalités.

De manière générale, le vieillissement de la population joue un rôle plus important que dans d'autres pays européens: l'offre de main d'oeuvre est plus limitée.

Premièrement, il est plus difficile d'embaucher dans certains secteurs et professions que dans d'autres. Les causes en sont multiples et souvent, se combinent. En effet, il ressort de différentes études du FOREM et du VDAB que les conditions de travail (type de contrat, temps plein ou temps partiel, salaire, statut, horaire, difficultés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, distance par rapport au lieu de travail, pénibilité, cadre de travail...) et de recrutement (digitalisation accrue, entretien virtuel...) proposés pour ces métiers constituent un facteur déterminant dans l'existence de la tension, voire de la pénurie. Ensuite, ces études soulignent également qu'il existe une disproportion entre exigences patronales (en termes d'expérience, de connaissance des langues, de détention du permis ou d'un véhicule) et conditions de travail. Ces exigences peuvent bien entendu avoir leurs raisons d'être pour certaines fonctions, mais sont clairement injustifiées pour de nombreuses autres et constituent des freins pour beaucoup de candidats potentiels. De plus, certaines filières d'études n'attirent pas suffisamment de jeunes, en raison d'un manque de connaissance des professions qui y sont liées ou de l'image négative de certains secteurs. Finalement, certains secteurs n'anticipent pas suffisamment les changements dus aux transitions (climat, numérisation...), ce qui provoque un manque de main-d'œuvre.



LEVIERS FINANCIERS POUR ACCEPTER UN JOB



Les libéraux veulent lutter contre les supposés « pièges à l'emploi » qui « inciteraient » les travailleurs à rester dans l'inactivité plutôt que d'accepter un emploi. Pour ce faire, ils prétendent « créer » un différentiel de 500 euros entre le non-emploi et l'emploi. Or, aujourd'hui, la différence entre une allocation de chômage nette et le salaire minimum net est déjà de 545 euros pour une personne qui a le statut d'isolé (624 euros si l'on prend en compte le pécule de vacances).

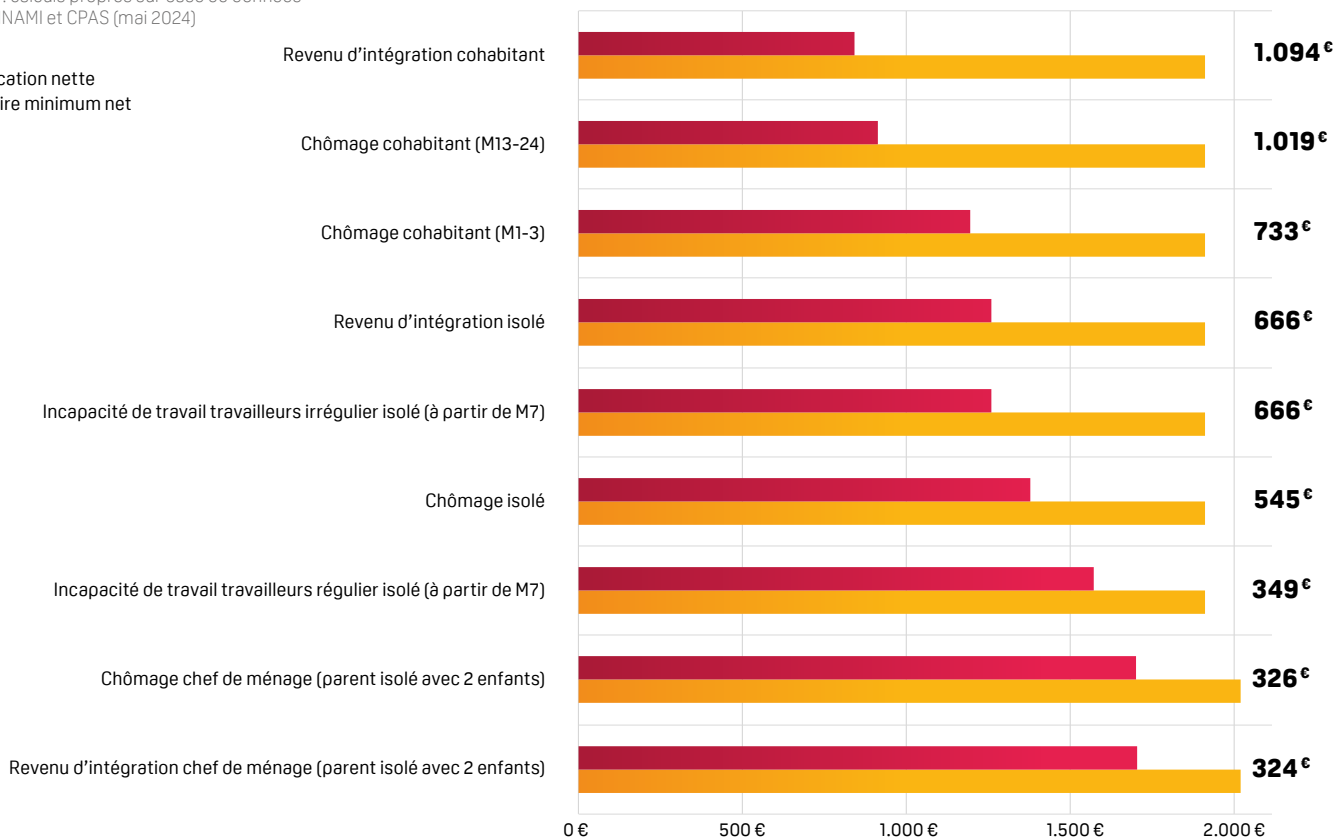
Grâce à la FGTB, au 1er avril, le salaire minimum net a augmenté de 50 euros, ce qui veut dire que la « promesse électorale » des libéraux — d'une différence d'au moins 500 euros nets entre une allocation de chômage et l'emploi, c'est promettre quelque chose qui existe déjà ! La majorité des chômeurs a un intérêt financier à travailler. La différence de revenu est substantielle. Et souvent, le travail donne accès à des avantages extra-légaux (chèques-repas, assurances, etc.) qui ne sont pas pris en compte dans cette estimation. Une étude de l'université d'Anvers de mai 2024 ainsi qu'une autre de l'Institut pour un Développement durable* confirment ce constat.

* L'emploi progressif dans divers systèmes de prestations, étude exploratoire des possibilités et des pièges, Johannes Derboven, Ive Marx & Gerlinde Verbist, mai 2024.

Différence entre allocation et travail

Source : calculs propres sur base de données
ONEM, INAMI et CPAS (mai 2024)

■ Allocation nette
■ Salaire minimum net



En conclusion, ce « slogan » des libéraux vise seulement à marginaliser, culpabiliser et pointer du doigt les personnes privées de travail et d'ainsi les opposer aux travailleurs et travailleuses intégrés sur le marché de l'emploi.



La limitation dans le temps des allocations de chômage aurait de nombreuses conséquences à différents niveaux. Premièrement, au niveau national. Sachant que le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration social (RIS) en avril 2024 est de 165.620, si l'ensemble des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi de plus de 2 ans (isolés et chefs de ménage) devaient basculer vers le RIS, le pays verrait une augmentation de 90.170 RIS, soit un total de 255.790 de personnes. Il y a une différence régionale comme l'indique le tableau ci-dessous.

Impact de la limitation des allocations de chômage à 2 ans

Chiffres : avril et juin 2024

Source : calculs propres

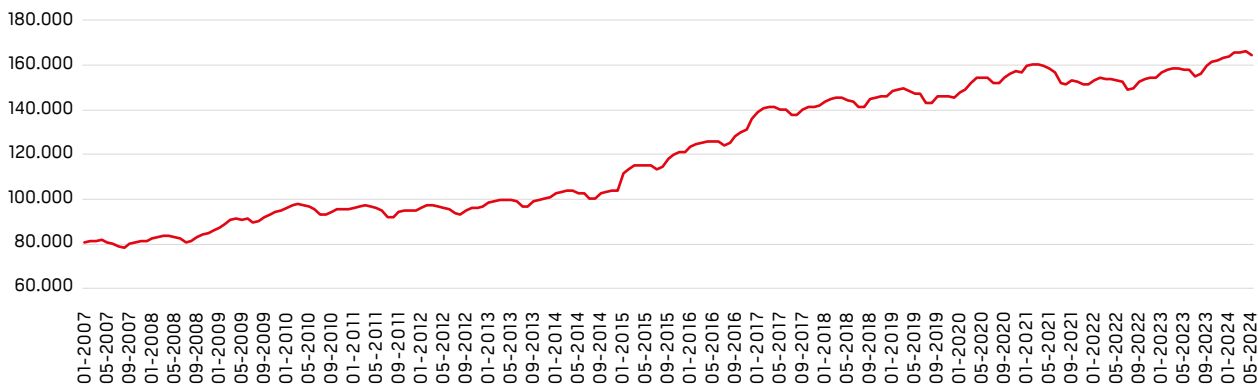
	RIS actuels (personnes)	Augmentations (personnes)	Total (personnes)	Pourcentage d'augmentation
Wallonie	75.318	38.091	113.409	50,57%
Flandre	43.595	26.129	69.724	59,94%
Bruxelles	46.707	25.950	72.657	55,56%
Belgique	165.620	90.170	255.790	54,44%

Les CPAS (donc le niveau communal) en subissent aussi les répercussions. En effet, si l'on regarde la tendance dans le temps, on constate que le nombre de bénéficiaires du RIS ne fait qu'augmenter (il a doublé en 20 ans), passant d'un peu moins de 80.000 personnes en 2003 à un peu moins de 165.000 en mai 2024 (2,22% de la population belge en âge de travailler).

Bénéficiaires du revenu d'intégration sociale

Nombre moyen mensuel

Source : baromètre de l'intégration sociale, Belgique, 2024



Avec la simulation de basculement des exclus du chômage vers le RIS, on serait à 3,43% de cette population d'âge actif. Outre l'impact sur les dépenses des communes, cette mesure poserait aussi des défis organisationnels et logistiques : personnel supplémentaire, investissement dans du matériel pour accompagner l'augmentation des usagers, etc. Dans les grandes villes (celles qui, numériquement, seront le plus impactées par la limitation), un travailleur social de première ligne d'un CPAS gère en permanence 80 à 100 dossiers. Comment donc suivre l'afflux massif de nouveaux bénéficiaires et faire en sorte que personne ne disparaisse des radars ?

LES DEMANDEURS D'EMPLOI PLUS EXPOSÉS AU RISQUE DE PAUVRETÉ

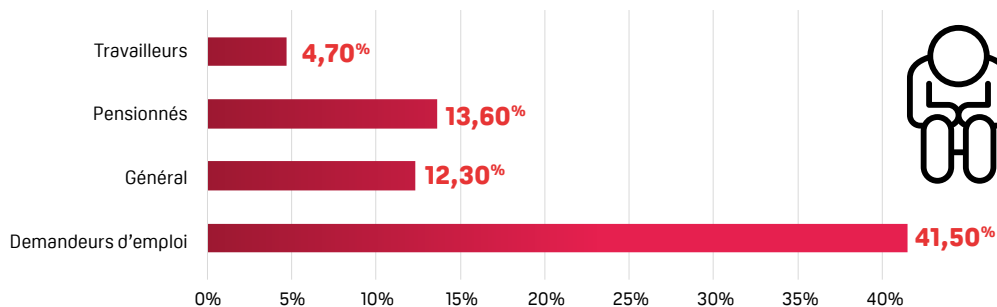
Une limitation des allocations de chômage dans le temps ignore le fait que 4 demandeurs d'emploi sur 10 vivent dans la pauvreté. Une politique qui viserait à aggraver leur situation est une politique cynique.

En Belgique, le taux de pauvreté est de 12,3%. Plus précisément, cela signifie que 12,3% de la population vit dans un ménage dont le revenu est inférieur à 1.450 euros nets par mois pour une personne seule ou à 3.045 euros nets par mois pour un ménage composé de deux adultes et de deux enfants (<14 ans). Ce taux est de plus de 40% pour les demandeurs d'emploi.

Taux de pauvreté monétaire

(2024)

Source : Statbel et service de lutte contre la pauvreté



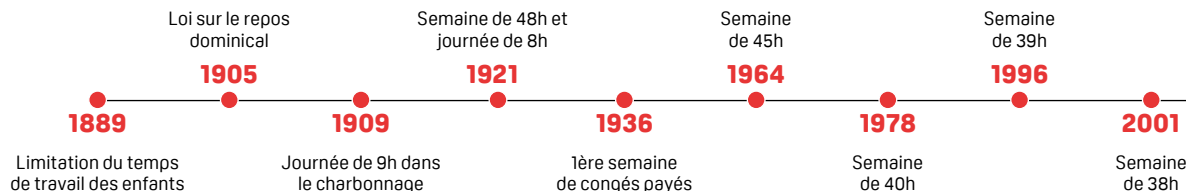
LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL... UNE QUESTION SOCIÉTALE

La réduction collective du temps de travail est une revendication historique de la FGTB. Cela se concrétise par la volonté d'aboutir à une semaine de 32h pour un temps plein (avec maintien du salaire et recrutement compensatoire, etc.) ou encore par l'instauration d'une 5e semaine de congés annuels supplémentaire.

En effet, avec un minimum légal de 20 jours de vacances annuelles, la Belgique est à la traîne en Europe : 30 jours de congé en Espagne, 26 au Luxembourg, 25 en France, 24 jours en Allemagne. Selon le Baromètre des parents (sondage Ipsos, 2022), seuls 44% des parents ont droit à plus de 20 jours de congé par an en Belgique. Les travailleurs à bas revenus subissent une double peine, ayant encore moins accès que les autres à des jours de congé supplémentaires.

Les réductions conventionnelles du temps de travail ont largement contribué à la baisse du temps de travail moyen des salariés, principalement avant 1980. Depuis 2001 et le passage à la semaine des 38 heures, le temps de travail n'a plus été réduit de manière généralisée alors que la productivité a augmenté. Néanmoins, certains secteurs ont réduit la durée du travail hebdomadaire moyenne via des CCT sectorielles. Cela peut aller de 37h50 (ex. : industrie verrière) à 35 h par semaine (ex. : les banques).

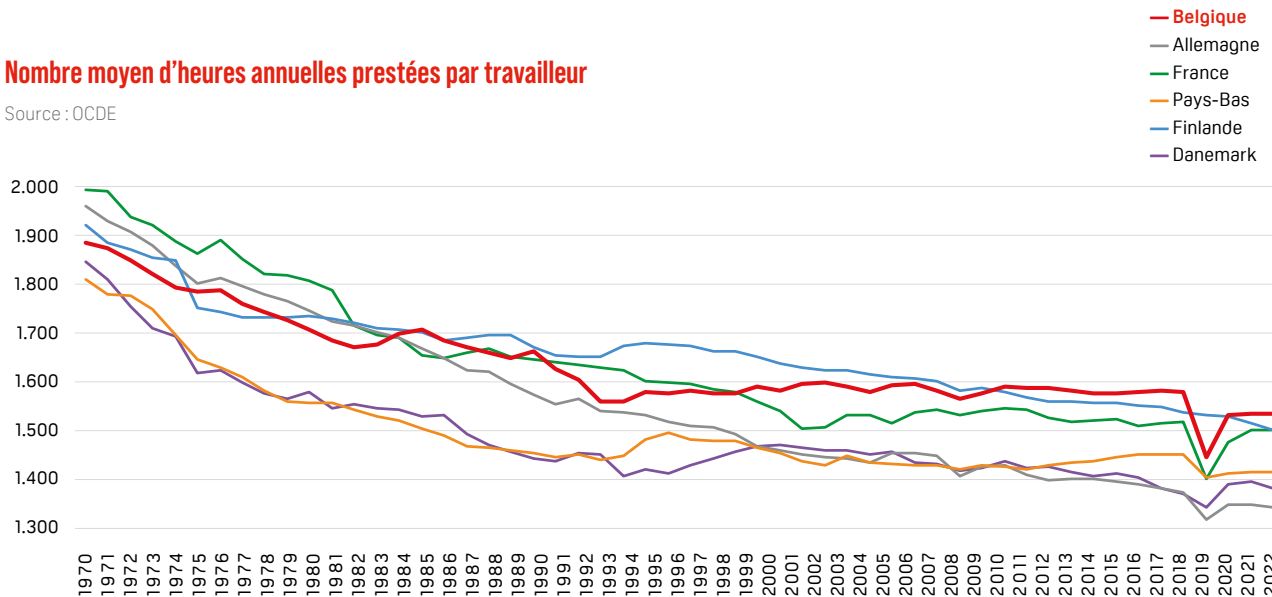
Réduction collective du temps de travail

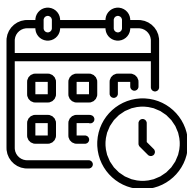


Au niveau européen, la Belgique semble également à la traîne en matière de réduction du temps de travail. Depuis les années 1970, le temps de travail moyen par salarié a diminué de plus de 25% dans les pays voisins et les économies comparables. En Belgique, le temps de travail a diminué de 18% depuis 1970.

Nombre moyen d'heures annuelles prestées par travailleur

Source : OCDE

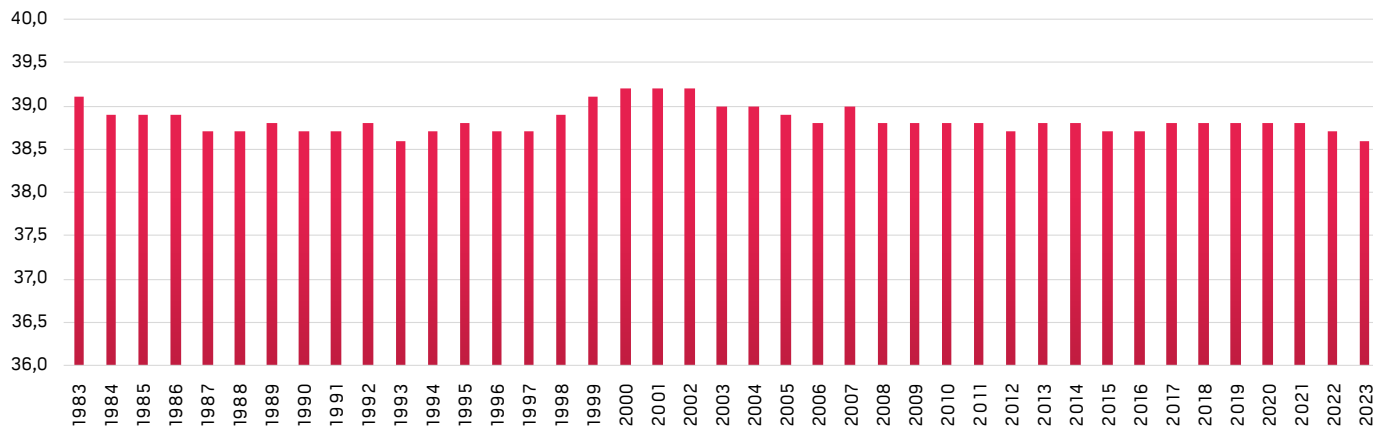




Concrètement, depuis presque 40 ans en Belgique, le nombre d'heures travaillées par semaine par les personnes à plein temps n'a presque pas évolué.

Moyenne des heures hebdomadaires habituelles prestées dans l'emploi principal

Source : OCDE





Une réduction collective du temps de travail et une meilleure répartition des heures supplémentaires permettraient de mettre plus de personnes à l'emploi.

Malheureusement, il n'existe pas de statistiques disponibles sur le nombre d'heures supplémentaires (rémunérées ou pas) en Belgique. Toutefois, selon une enquête interne à la FGTB réalisée en 2024 sur un échantillon de plus de 13.000 travailleurs, on constate qu'environ 15% des travailleurs prestent plus de 5h supplémentaires par semaine. Cela revient à prester 1 heure supplémentaire par jour de travail (dans un régime de 5 jours de travail).

Pendant cette période, les formes de réductions individuelles du temps de travail se sont développées (crédit-temps, congé parental, congés pour soins palliatifs, etc.). Ces formes de congés individuelles répondent à un besoin, mais ne sont pas accessibles à tous les travailleurs (frein financier, accord de l'employeur, répercussions sur les opportunités de carrière, impacts sur les formations, etc.). Alors qu'une réduction collective du temps de travail permettrait de mieux partager le travail et d'assurer à chaque travailleur et chaque travailleuse une meilleure qualité de vie.

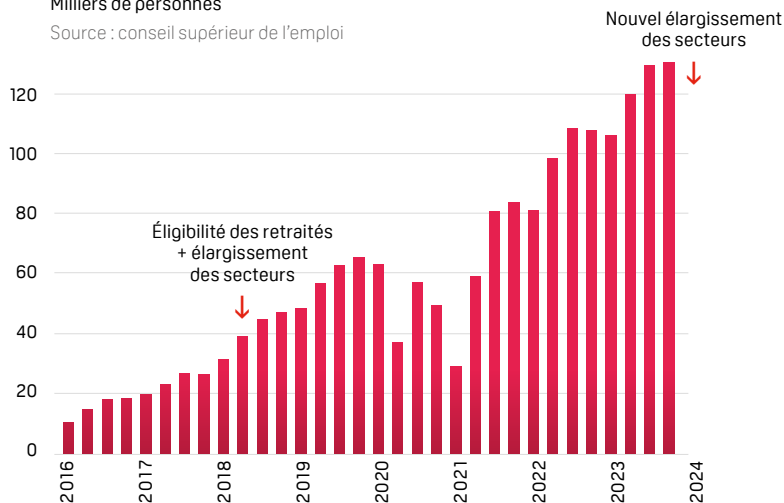
LA COURSE À LA FLEXIBILITÉ DES TRAVAILLEURS

Comme le souligne le Conseil supérieur de l'emploi (2024), les formes de travail plus flexibles et à coût réduit pour les employeurs progressent rapidement. Ces 20 dernières années, les jobs étudiants ont connu une évolution du cadre légal. En 2023 et 2024, le temps de travail maximal a été porté à 600 heures par an. Dès 2025, ce temps de travail repasse à 475 h, sous réserve d'une autre décision prise par un prochain gouvernement. À titre d'illustration, 600 h représentent plus qu'un trimestre de travail à temps plein.

Flexi-travailleurs

Milliers de personnes

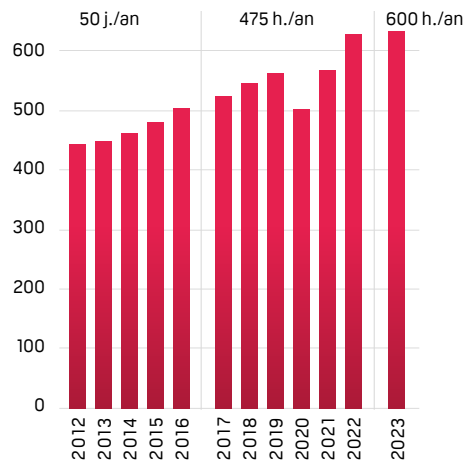
Source : conseil supérieur de l'emploi



Jobs étudiants

Milliers de personnes

Source : conseil supérieur de l'emploi

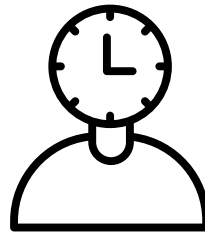


En 10 ans (de 2012 à 2023), le nombre de jobs étudiants a augmenté de +75%. Hors période de crise, le nombre de postes de travail étudiant est croissant. Cette augmentation a des répercussions directes sur le financement de la sécurité sociale, puisque les cotisations versées pour les jobistes sont inférieures à celles versées pour les emplois ordinaires : seule une cotisation de solidarité de 8,13% (dont environ 5% à charge de l'employeur) s'applique. En 2022, les cotisations des jobistes s'élevaient à 141.234.587 euros, soit un manque à gagner de 412.941.885 euros pour la sécurité sociale. Cette somme ne prend pas en compte le travail non déclaré qui est encore présent dans certains secteurs (voir ci-dessous).

Outre la question des cotisations, le nombre de jobistes en augmentation constante soulève la question de la précarité étudiante, et de la nécessité de cumuler études et emploi. Trop souvent au détriment à la fois du parcours scolaire du jeune, et de l'emploi classique dans les secteurs concernés.

En parallèle et pour rappel, les flexijobs ont été introduits en 2015 dans l'Horeca. En 2018 et 2024, le système a été étendu à davantage de secteurs. Aujourd'hui, près de 131.000 personnes sont occupées via un contrat de flexi-travailleur.

Jobs étudiants ou flexijobs, ces formes flexibles et précaires d'emploi privent certains travailleurs réguliers de contrats stables. Il s'agit principalement de travailleurs avec un faible niveau de formation et des salaires bas. Ce groupe affiche le taux d'emploi le plus bas. Comme dans le secteur de la distribution dans lequel les étudiants ont remplacé beaucoup de travailleurs et travailleuses. Les employeurs effectuent leur « shopping » entre les formes flexibles d'emploi au lieu de donner plus d'heures de travail (via des avenants aux contrats) aux travailleurs réguliers à temps partiel.



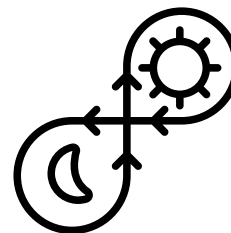
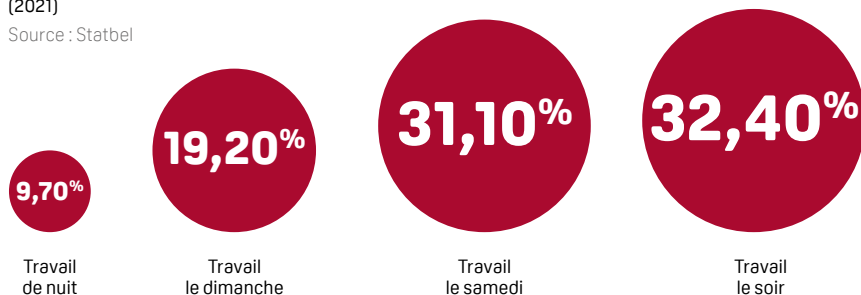
LES HORAIRES ATYPIQUES

Le travail est déjà bien assez flexible en Belgique. Pour preuve : 550.000 salariés travaillent habituellement dans un système de travail en équipe. Cela représente 13,2% de l'ensemble des salariés. Il s'agit de 15% des hommes et de 11,5% des femmes. Les trois secteurs qui enregistrent le pourcentage le plus élevé de travail en équipe sont l'industrie manufacturière (28,8%), les transports et l'entreposage (26%), la santé humaine et l'action sociale (24,6%). De même, près d'un tiers de l'ensemble des salariés et salariées travaillent le soir et/ou le samedi (commerces, soins de santé, etc.). Un travailleur sur dix travaille la nuit et un sur cinq travaille le dimanche.

Salariés dans les horaires atypiques

(2021)

Source : Statbel



Ces horaires inconfortables pour la vie quotidienne ont des répercussions tant sur la santé des travailleurs que sur leur vie familiale et privée. Développer ces formes d'emploi est néfaste et engendre des coûts supplémentaires pour les travailleurs (garde d'enfants, frais de mobilité, etc.).

En Belgique, le travail de nuit commence à 20h. Certains partis politiques voudraient reporter le début du travail en soirée à minuit, cela représente une perte financière pour les travailleurs et travailleuses concernés (qui ne percevraient plus le sursalaire liée à l'inconfort de cet horaire pour les 4 première heures).

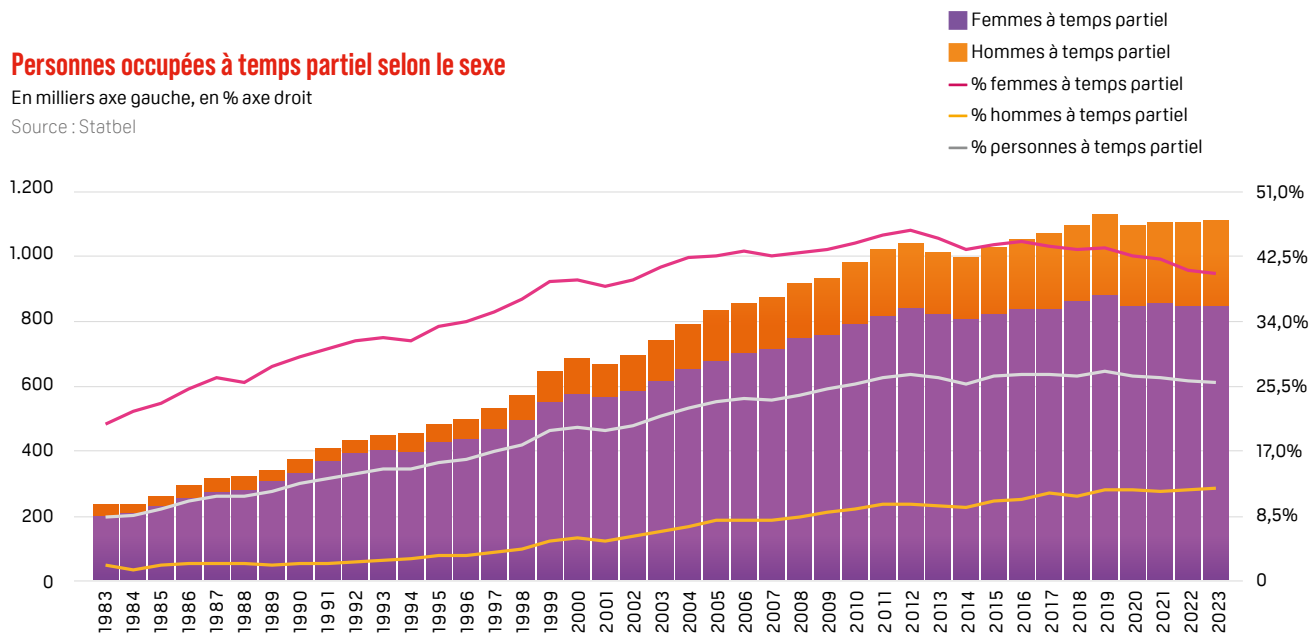
LE TEMPS PARTIEL, DAVANTAGE SUBI QUE CHOISI

L'Enquête sur les Forces de travail nous apprend qu'en 2023, 26% des salariés en Belgique travaillaient à temps partiel, surtout des femmes ! En effet : 40,2% des femmes salariées travaillent à temps partiel, contre 12,1% des hommes salariés.

Personnes occupées à temps partiel selon le sexe

En milliers axe gauche, en % axe droit

Source : Statbel



Le travail à temps partiel n'est pas une réalité récente. Le pourcentage de travailleurs à temps partiel parmi les salariés a progressivement évolué de 8,3% en 1983 pour atteindre 25% début des années 2000. L'analyse des raisons du travail à temps partiel révèle que dans près de 50% des cas, ce n'est pas un choix délibéré. Ces temps partiels « involontaires » existent soit parce que les travailleurs ne trouvent pas d'emploi à temps plein ou que l'emploi n'est pas proposé à temps plein (17,9%), soit parce que le travailleur, et plus souvent encore la travailleuse, doit s'occuper d'une personne dépendante (22,3%) ou pour d'autres raisons familiales (9,5%).

Motifs du temps partiel

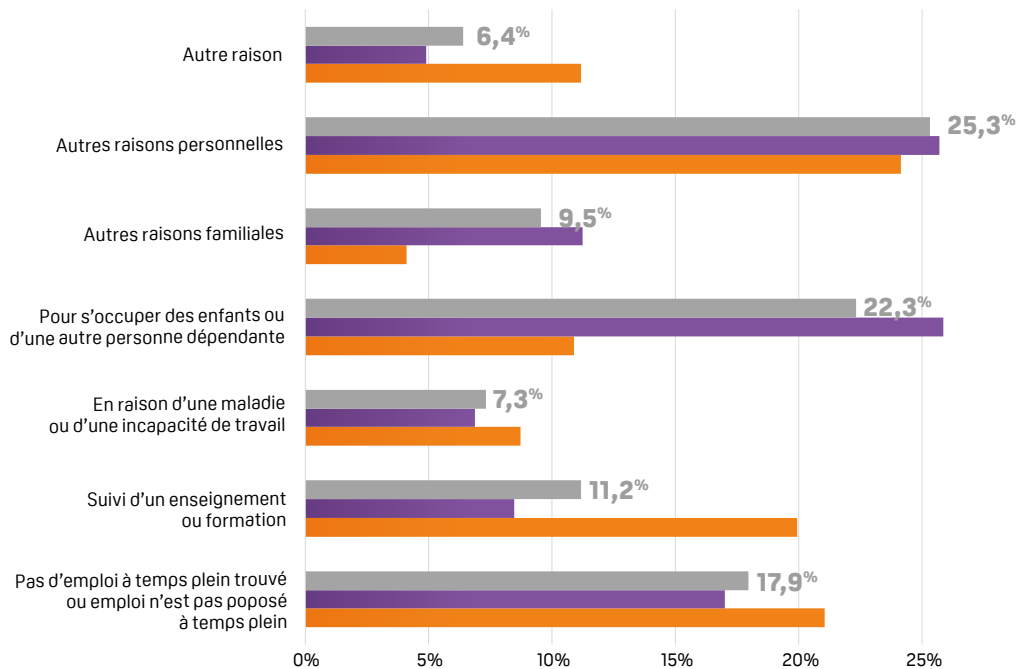
(2023)

Source : Statbel

■ Total

■ Femmes

■ Hommes



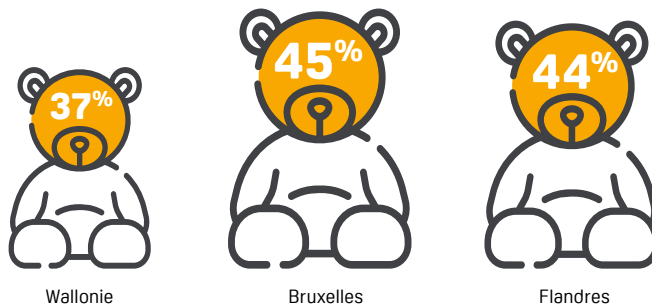
Cette donnée sur le temps partiel involontaire est renforcée par l'analyse des offres d'emploi des services régionaux de l'emploi (Actiris, FOREM et VDAB). En Flandre, 26% des emplois ne sont proposés qu'à temps partiel, en Wallonie ce taux s'élève à 20%. À Bruxelles, il est plus bas — à savoir 10% — en raison de la nature des emplois proposés dans la capitale. Ce chiffre varie fortement selon les secteurs et selon la région.

Pour les femmes salariées, la principale raison du travail à temps partiel est le soin aux enfants ou à d'autres personnes dépendantes (25,8%). Ceci s'explique notamment par le manque de place d'accueil pour la petite enfance en Belgique. La Belgique est dans le bas du classement au niveau européen. Les objectifs européens de Barcelone pour 2030 recommandent qu'au moins 45% des enfants de moins de trois ans participent aux systèmes d'éducation et d'accueil de la petite enfance. La Belgique atteint à peine cet objectif.

Taux de couverture dans l'accueil de la petite enfance

0-3 ans (2022)

Source : IBSA, IWEPS, opgroeien.be



LES FORMES DE TRAVAIL ATYPIQUES AUGMENTENT LE RISQUE DE PAUVRETÉ CHEZ LES TRAVAILLEURS

Selon le SPP Intégration sociale, aujourd'hui, en Belgique, un travailleur sur 25 se trouve dans une situation de précarité, soit près de 165.000 travailleurs. Les travailleurs nés hors de l'Union européenne présentent quant à eux six fois plus de risques de se retrouver dans une situation précaire.

Le nombre élevé d'emplois précaires, de contrats temporaires et de statuts hybrides contribuent notamment à cette situation. L'étude du SPP Intégration sociale pointe aussi que certains travailleurs sont contraints de cumuler plusieurs emplois, d'enchaîner les heures de travail ou encore d'accepter des tâches au détriment de leur santé afin de joindre les deux bouts.

D'après le SPP Intégration sociale, la pauvreté chez les travailleurs n'est pas seulement une question de salaire, mais aussi un problème lié au nombre d'heures de travail proposées et/ou à la précarité de contrat (temps partiel avec peu d'heures de travail, travail intérimaire, travail via les plateformes, travail à durée déterminée de courte durée, etc.).

1 travailleur sur 25 est un travailleur pauvre

Source : SPP Intégration sociale



COMBINAISON VIE PRIVÉE - VIE PROFESSIONNELLE



En 2024, la FGTB a mené une enquête auprès de 14.000 de ses membres concernant le système de congés. Selon cette enquête, les priorités pour améliorer le système des congés sont les suivantes :

- 1.** Augmenter le nombre de jours de congés annuels
- 2.** Instaurer un système de réduction collective du temps de travail
- 3.** (Ré)Introduction du crédit-temps sans motif
- 4.** Augmenter les allocations d'interruption (octroyées pour les systèmes de crédit-temps)

En outre, 86% des répondants sont favorables à un système de réduction collective du temps de travail.

25% signalent des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée, 40% considèrent que l'équilibre est suffisant. 35% sont satisfaits à très satisfaits.

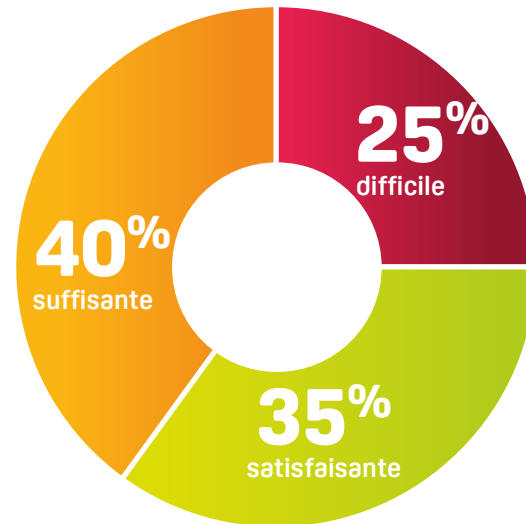


Les raisons qui expliquent un équilibre difficile entre vie privée et vie professionnelle :

- Travail fatigant/exigeant
- Longues journées de travail
- Horaires de travail difficiles ou changeants
- Peu de soutien de la part de la direction
- Absence de collègues
- Rémunération trop faible par rapport au revenu nécessaire à la famille
- Longs déplacements vers le travail

Comment qualifiez-vous votre conciliation entre vie privée et vie professionnelle ?

Source : enquête FGTB



COMMENT LA DÉTÉRIORATION DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL AFFECTE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS



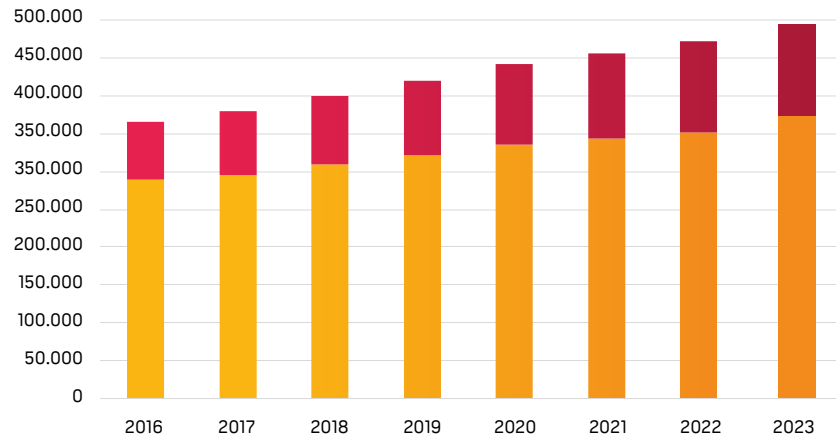
En 2023, près d'un demi-million de travailleurs étaient malades de longue durée, soit près d'un quart de plus que cinq ans auparavant. Plus d'un sur quatre souffre de problèmes mentaux, tels que la dépression ou le burnout. Notons que ces données comprennent aussi les travailleurs à temps partiel pour raisons médicales, 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.

Nombre de malades longue durée

Salariés et demandeurs d'emploi

Source : INAMI

- Total malades de longue durée
- Dont dépression et burn out



Plusieurs indicateurs vont dans ce sens. Premièrement, le nombre de personnes en incapacité de travail pendant un an pour cause d'épuisement professionnel ou de dépression a augmenté de 43% en cinq ans entre 2018 et 2023. Une recherche menée en 2024 par l'INAMI* a mis en évidence que les femmes constituent 70% des personnes en incapacité de travail longue durée due à un burnout, 64,9% à des troubles de l'humeur et 68,1% à des troubles d'anxiété. À titre de comparaison, les femmes représentent 54,7% des personnes en incapacité de travail. Les 50 ans et plus constituent une partie importante des travailleurs en invalidité. La baisse observée dans la tranche d'âge 60-64 ans s'explique par le fait qu'il y a moins de gens disponibles sur le marché du travail dans cette catégorie d'âge (RCC, pensions anticipées, etc.). La baisse importante des incapacités de travail pour les travailleurs après 60 ans s'explique par le syndrome « healthy workers effect »**. En effet, les travailleurs de 60 ans et plus qui sont encore à l'emploi sont ceux qui jouissent généralement d'une bonne santé et d'un bon cadre de travail.

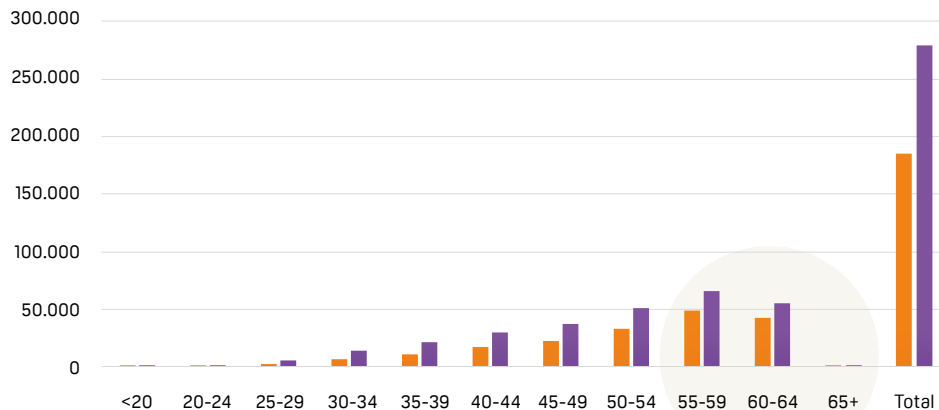
* Source : « Incapacité de travail de longue durée et invalidité dues à des troubles psychosociaux, Profil socio-démographique, médical et de consommation de soins »

** Travailleur en bonne santé

Focus sur les femmes et les seniors

Source : INAMI

■ Femmes
■ Hommes



LES EMPLOYEURS LICENCIENT PLUS SOUVENT QU'ILS NE RÉINTÈGRENT LEURS MALADES DE LONGUE DURÉE

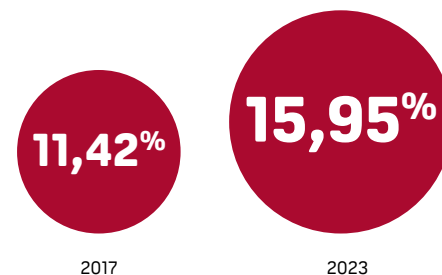
Ces dernières années, la réintégration des personnes en incapacité de travail a fait l'objet de beaucoup d'attention politique. On constate une tendance à la hausse du nombre de trajets de réintégration socioprofessionnelle entamés. Ils passent d'un peu plus de 1.000 en 2012 à presque 6.400 en 2022.

Le groupe des malades de longue durée est souvent présenté comme un fait immuable. C'est une erreur. Les sorties de l'incapacité de travail (malade <1 an) et de l'invalidité (malade >1 an) sont nombreuses.

- ➔ Parmi les travailleurs invalides, 30.910 personnes sont retournées vers l'emploi ou le chômage en 2023 (et 23.907 sont parties à la retraite).
- ➔ Tout en étant reconnu en invalidité, 78.572 travailleurs ont repris une activité, suite à une autorisation du médecin conseil, à temps partiel en 2023 (soit 15,95% des invalides). Ce pourcentage est en augmentation constante.

Travailleurs malades longue durée qui reprennent une activité à temps partiel

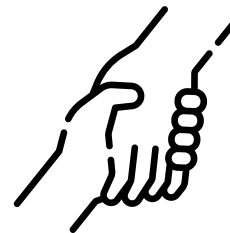
Source : INAMI



Le nombre de malades de longue durée qui entament volontairement un programme de formation via le VDAB ou le FOREM augmente également, passant de 5.612 en 2022 à 6.981 en 2023. Pour 2024, on constate que les chiffres des premiers mois sont presque deux fois plus élevés que ceux du premier semestre 2023.

En 2022, la procédure de réintégration a été modifiée. Jusqu'en 2022, les entreprises ne pouvaient proposer à leurs employés malades de longue durée qu'un parcours de réintégration, qui conduisait parfois à un travail aménagé, et le licenciement n'avait lieu qu'en cas d'échec du parcours. Depuis 2022, deux voies existent : la procédure de réintégration ou la procédure de licenciement pour cause de force majeure médicale. Les derniers chiffres du SPF Emploi montrent qu'en 2023, sur les quelque 22.800 travailleurs malades de longue durée appelés à reprendre le travail, à peine 18% d'entre eux avaient entamé une procédure de réintégration pour retrouver un travail adapté au sein de leur entreprise. Plus de 80% d'entre eux ont été licenciés pour cause de « force majeure médicale ».

Le nombre élevé de malades de longue durée est donc en grande partie dû au manque de volonté des employeurs de les réintégrer dans l'entreprise.



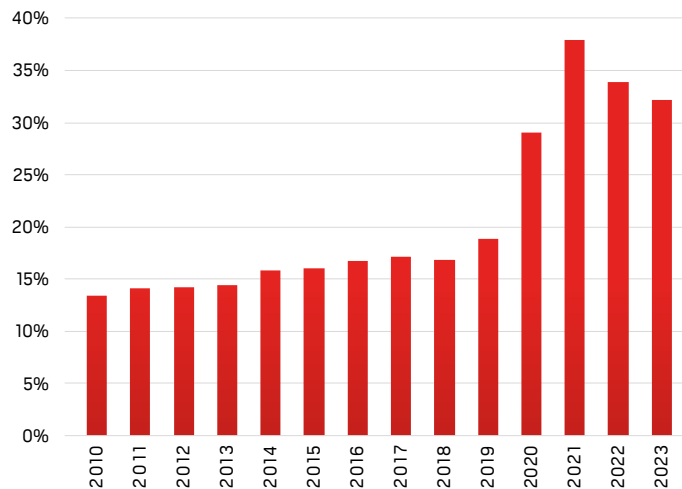
LE TÉLÉTRAVAIL STRUCTUREL ET SES IMPACTS

En 2023, le Service Public Fédéral Mobilité et Transports a mené une enquête sur le télétravail en Belgique. Il ressort de cette enquête qu'en 2018, 17% des Belges télétravaillaient au moins un jour par semaine. En 2022, ce pourcentage s'élevait à 32%. Soulignons d'emblée, que le télétravail n'est pas accessible à tous les travailleurs. Certains métiers exigent une présence physique sur le lieu de travail. Cela crée des nouvelles inégalités. Cette nouvelle réalité a des impacts en termes d'environnement et de mobilité, notamment. Le SPF estime que cela représente une économie de 36 millions de kilomètres par jour pour les déplacements domicile-lieu de travail qui ne sont pas effectués par les télétravailleurs en 2023.

Salariés qui travaillent parfois ou habituellement à domicile

En % des salariés

Source : Statbel



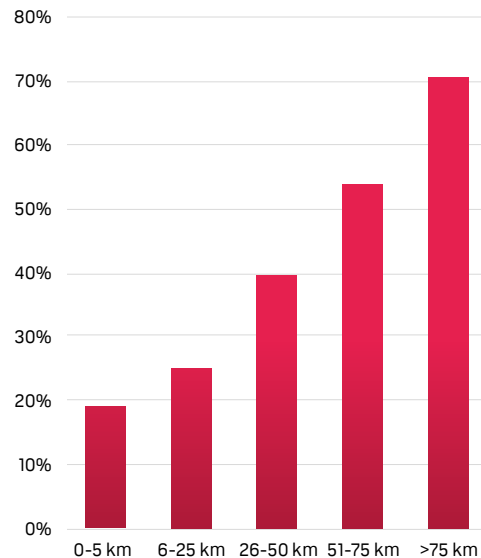


Les données de l'enquête montrent que la proportion de télétravailleurs progresse à mesure que la distance entre le domicile et le lieu de travail augmente. Au-delà de 50 km, plus de la moitié des répondants télétravaillent au moins un jour par semaine. Le SPF dit que, en principe, le télétravail réduit le trafic sur les routes, cause moins de nuisances sonores et moins de pollution atmosphérique, surtout en ville. Moins de kilomètres est synonyme de moins d'accidents. Le télétravail est également bénéfique pour la mobilité puisqu'il permet d'étaler certains déplacements sur la journée ou la semaine. Mais pour certains travailleurs, le télétravail rend plus difficile la séparation entre vie professionnelle et vie privée. De plus, il peut conduire à un manque de contact social et rendre la communication avec les collègues plus difficile.

Télétravailleurs selon la distance domicile-travail

En % des télétravailleurs

Source : SPF Mobilité et transport



REVENDEICATIONS



La mise en concurrence des travailleurs 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.

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 des travailleurs 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 travailleurs au sein de l'entreprise, elles doivent faire l'objet d'un dialogue social. 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 afin que les travailleurs comprennent de quelle manière l'I.A. impacte leur travail.

Pour garantir que le travail protège de la pauvreté, il doit assurer stabilité et revenu régulier décent. C'est pourquoi nous revendiquons des contrats à durée indéterminée et la possibilité de négocier des augmentations de salaire. En outre, l'accès à la formation, la création d'infrastructures publiques et collectives dédiées à la garde des enfants et de services d'accueil (garde d'enfants malades, accueil extrascolaire...) à prix abordables sont des leviers pour assurer l'accès à l'emploi à tous les citoyens.

La limitation dans le temps des allocations de chômage est une mauvaise idée. Elle n'est pas un outil efficace pour activer les travailleurs, et affaiblit plus encore un groupe déjà vulnérable.

3



SÉCURITÉ SOCIALE

Notre sécurité sociale tient encore debout. On ne répétera jamais assez l'importance qu'elle a eue lors des dernières crises. Elle en a été le principal amortisseur à plusieurs niveaux : non seulement elle a fourni à toutes et tous des soins de santé abordables et de qualité lors du Covid-19, mais le système de chômage temporaire mis en place a sauvé des dizaines de milliers d'emplois. Pourtant, malgré son efficacité maintes fois démontrée, ce système de sécurité sociale est soumis à de fortes pressions.

Cette pression s'accroît depuis le début des années 90, surtout sur le plan financier. Les cotisations patronales sont systématiquement en baisse, tantôt à cause de diminutions du taux, tantôt par la mise en oeuvre de nouvelles formes de diminution des cotisations patronales. En outre, de plus en plus de rémunérations évoluent vers des formes alternatives de rémunération sur lesquelles les cotisations sociales sont moindres, voire inexistantes. Résultat : les pouvoirs publics doivent intervenir de plus en plus pour combler ces diminutions de recettes. Et par conséquent la sécurité sociale entre en ligne de compte lorsque, sous la pression européenne, le budget du gouvernement doit être réorganisé. À la FGTB, nous disons : « rétablissez les cotisations patronales, évaluez l'efficacité de toutes ces réductions. Veillez à ce que tout le monde contribue. »

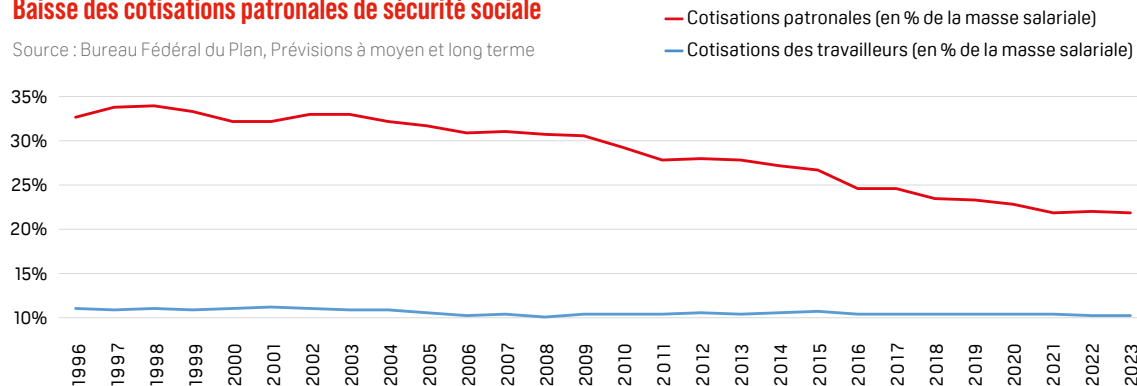
Mais la pression ne vient pas seulement du côté des revenus. Sur le plan politique, tout est mis en oeuvre pour éroder les droits acquis des travailleuses et des travailleurs en matière de chômage et d'indemnités de maladie notamment. Tout cela sous le couvert d'économies et d'un gouvernement prétendument « efficace ».

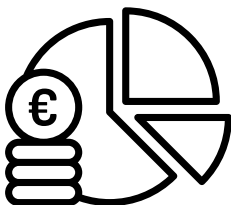
LE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE PRÉSENTE DES FUITES

La principale source de revenus de la sécurité sociale est constituée des cotisations des travailleurs et des employeurs. Une partie du salaire brut — dans la plupart des cas, 13,07% — est affectée à la sécurité sociale. L'employeur verse une cotisation supplémentaire : la cotisation patronale. Toutefois, cette part a systématiquement diminué au cours des dernières décennies. Alors qu'à la fin des années 1990, les cotisations patronales représentaient encore environ 34% de la masse salariale, elles sont aujourd'hui 10% plus basses (soit 24%). Cette baisse est le résultat d'une série d'exemptions et du fameux tax shift du gouvernement Michel en 2014.

Baisse des cotisations patronales de sécurité sociale

Source : Bureau Fédéral du Plan, Prévisions à moyen et long terme



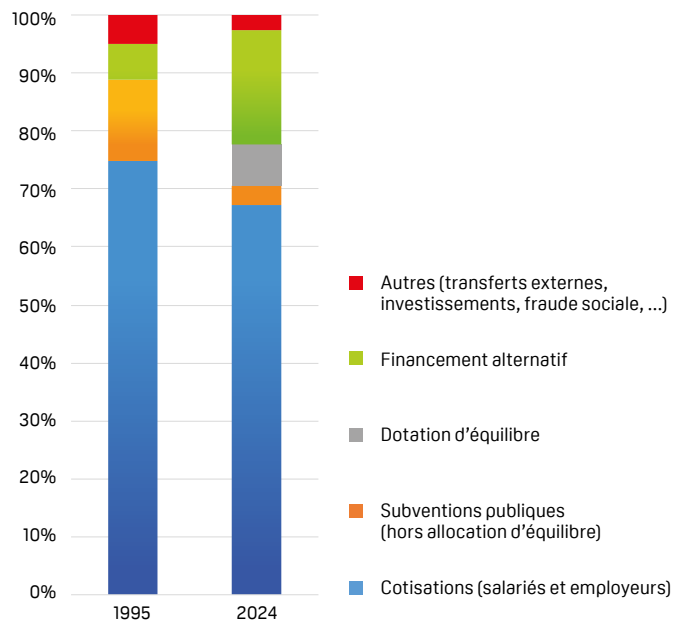


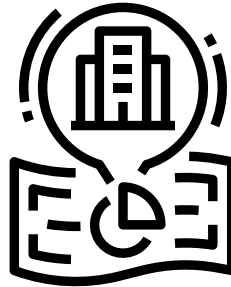
Le budget de la sécurité sociale a été dilué ces dernières années. Dans le passé, lorsque les cotisations sociales diminuaient, une solution politique était recherchée en prévoyant un financement alternatif concluant (via la TVA et le précompte mobilier, par exemple). Le gouvernement Michel a supprimé ce principe en finançant insuffisamment le tax shift. Résultat : les cotisations sociales ont diminué, mais les nouvelles recettes ont été insuffisantes. Dès lors, via la dotation d'équilibre — un mécanisme destiné à couvrir des déficits temporaires limités — le gouvernement a dû combler des milliards. Par conséquent, la dotation d'équilibre sert principalement à financer un ensemble de mesures de soutien aux entreprises. Le déficit structurel du financement de la sécurité sociale doit être résolu, car il rend notre sécurité sociale politiquement vulnérable.

Contribution aux revenus de la sécurité sociale

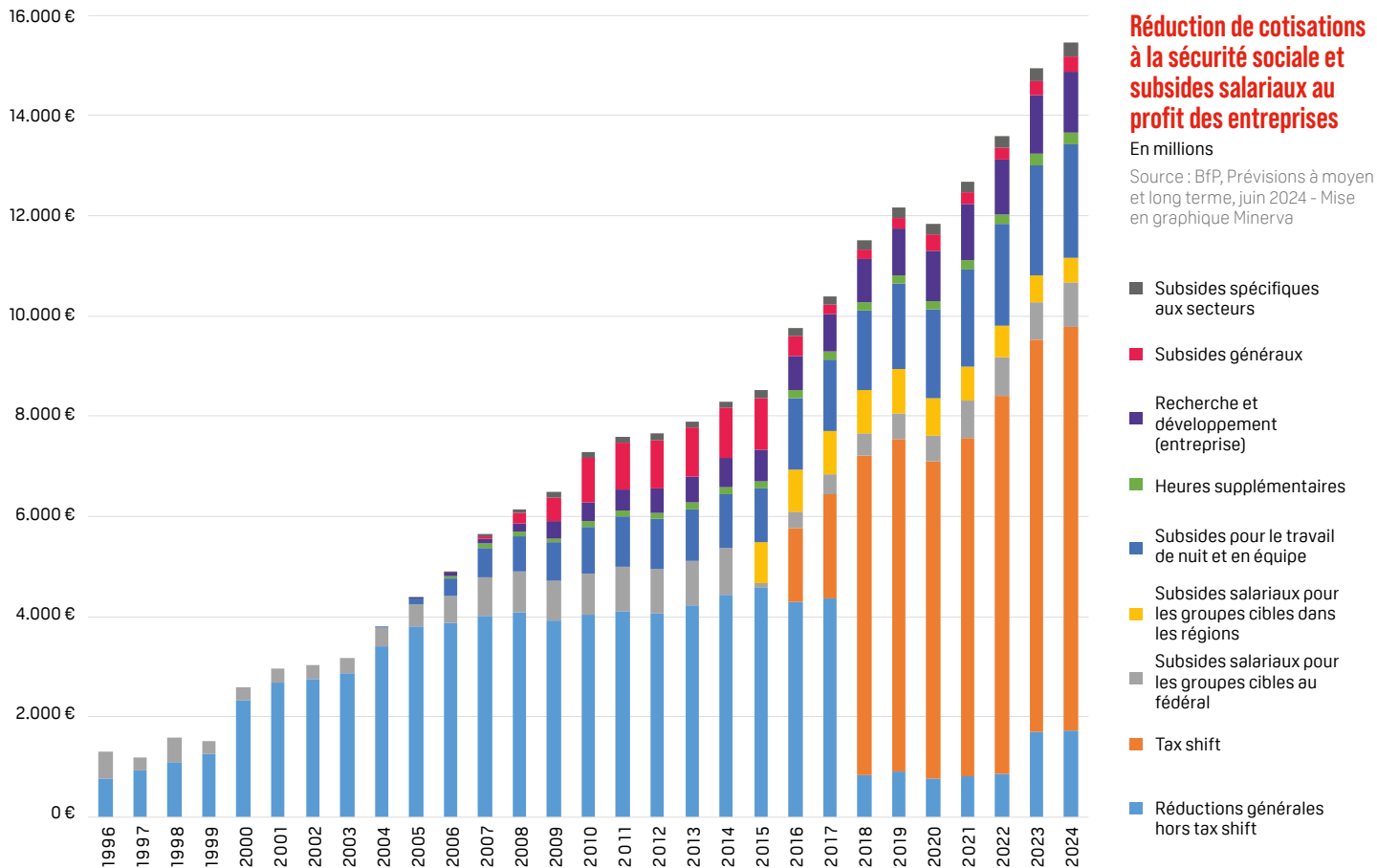
En % des revenus totaux, régime salariés

Source : ONSS





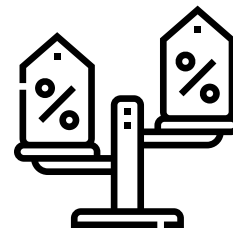
En revanche, si l'on visualise les aides et les réductions de cotisations accordées aux entreprises, celles-ci sont en hausse constante. L'aide aux entreprises, tant par le biais de la fiscalité (subventions salariales) que de la sécurité sociale (réductions des cotisations patronales), s'élève à plus de 15 milliards d'euros par an. Il convient de souligner le rôle joué par le tax shift. Depuis 2015, il a été omniprésent, avec une augmentation substantielle de l'aide chaque année.

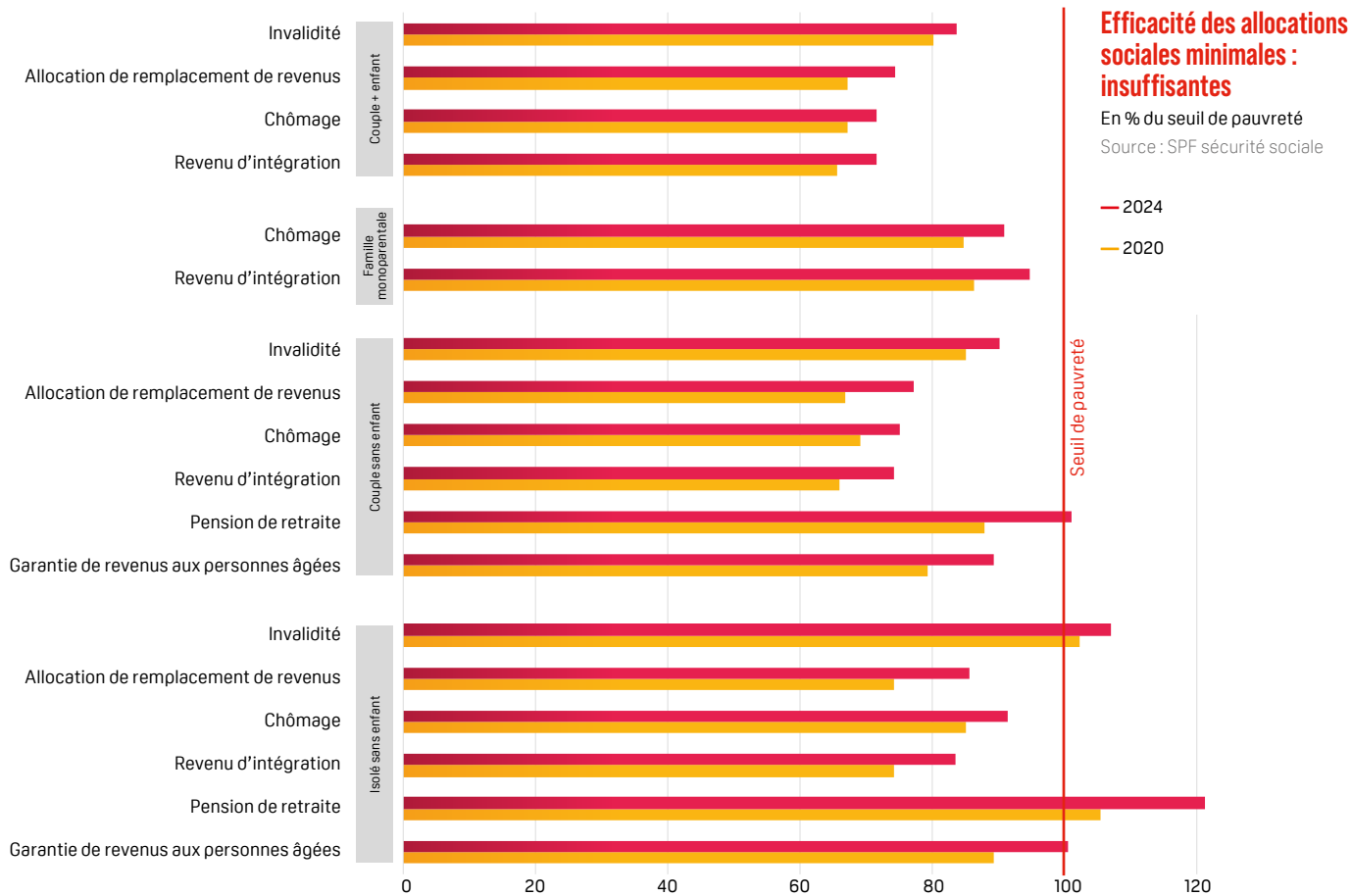


L'EFFICACITÉ DE LA SÉCURITÉ SOCIALE PEUT ÊTRE AMÉLIORÉE

L'efficacité d'une allocation sociale est déterminée par sa relation avec le seuil de pauvreté. En effet, une allocation sociale doit permettre aux bénéficiaires de disposer d'un revenu digne sans tomber dans la pauvreté.

Les derniers chiffres montrent que l'efficacité (ou l'adéquation) des allocations minimales s'est améliorée ces dernières années. Un effort a été fait en particulier pour les personnes âgées en augmentant les pensions minimales et en portant la garantie de revenu (GRAPA) au niveau du seuil de pauvreté pour les personnes seules. Néanmoins, une proportion importante de familles bénéficiant d'allocations minimales doit encore se contenter d'un revenu (très) inférieur au seuil de risque de pauvreté. C'est notamment le cas pour le revenu d'intégration, l'allocation de remplacement du revenu (ARR) et l'assurance chômage.





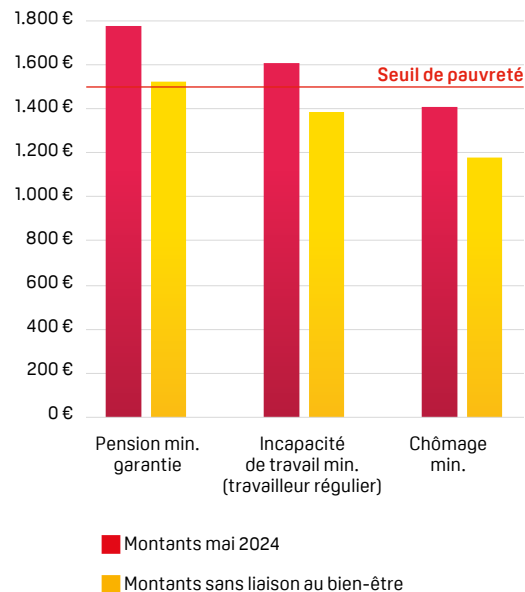
LES ADAPTATIONS DES ALLOCATIONS SOCIALES SONT ESSENTIELLES POUR GARANTIR L'EFFICACITÉ DES PRESTATIONS

Les allocations sociales doivent être augmentées au-delà de l'indexation. C'est ce que l'on appelle « la liaison au bien-être » des allocations. Ce sont les interlocuteurs sociaux qui, depuis 2008, décident tous les deux ans des allocations qui seront augmentées et de leur montant. Sans l'adaptation de l'enveloppe bien-être, l'évolution des allocations seraient nettement inférieures à l'évolution des salaires et se situeraient en dessous du seuil de pauvreté (+/- 1.500 euros pour un isolé). Le graphique ci-contre montre la différence entre trois types d'allocations, avec et sans ajustement de l'aide sociale via l'enveloppe bien-être, pour les isolés. Les allocations de chômage seraient inférieures de 20% à ce qu'elles sont aujourd'hui, la pension minimale de 17% et les allocations de maladie de 16%.

Prestations avec ou sans liaison bien-être

Isolés

Source : ONEM, calculs propres



L'ASSURANCE CHÔMAGE, DE MOINS EN MOINS UNE ASSURANCE

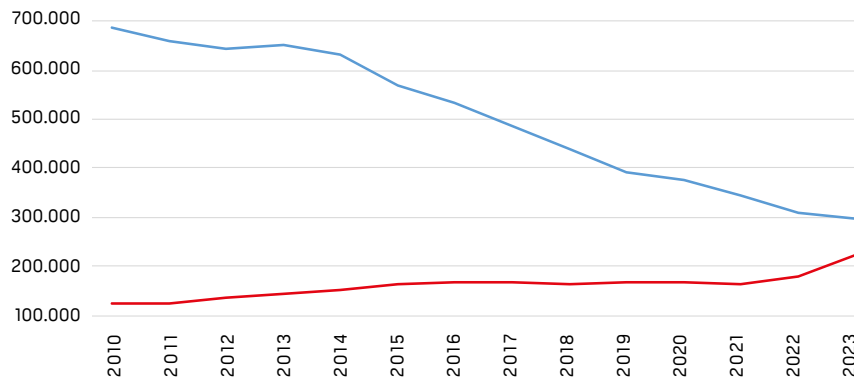
Seule la moitié des demandeurs d'emploi perçoit effectivement des allocations. Autrement dit, l'assurance chômage n'est plus une assurance pour près de la moitié des demandeurs d'emploi.

Le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés a fortement diminué au cours des 15 dernières années. La forte création d'emplois en est la principale raison. Toutefois, une évolution tout aussi importante s'est produite chez les demandeurs d'emploi non indemnisés. Le renforcement de la durée d'insertion professionnelle des jeunes et la politique plus stricte en matière de sanctions en sont les principales raisons ainsi que la multiplication des petits contrats (interim, CDD, etc.).

Niveau record du nombre de demandeurs d'emploi non indemnisés

Source : ONEM

- Chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi
- Demandeurs d'emploi non indemnisés



REVENDEICATIONS



- ⊕ Reboucher les trous dans le financement de la sécurité sociale. Évaluer toutes les réductions de cotisations patronales qui ont été accordées au cours des dernières décennies. Les supprimer si leur efficacité n'a pas été prouvée, comme l'exonération pour une première embauche.
- ⊕ Limiter les (fausses) sociétés de gestion, afin que les employeurs payent des cotisations de sécurité sociale sur ces dizaines de milliers d'emplois.
- ⊕ Traiter les formes alternatives de rémunération de la même manière (para) fiscale qu'un salaire régulier.
- ⊕ L'adaptation au bien-être des allocations sociales est essentielle pour garantir le caractère assurantiel de celles-ci contre la pauvreté. L'enveloppe bien-être doit être allouée en totalité. Couper dans l'enveloppe bien-être ne ferait qu'aggraver la baisse déjà considérable des revenus en cas de maladie, de chômage temporaire et la pension.

4



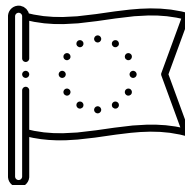
FINANCES PUBLIQUES

Le dogme de l'austérité est à nouveau au centre des préoccupations de nombreux chefs de gouvernement.

Une réforme des règles budgétaires prévoit qu'à partir de 2025, de nombreux États membres de l'Union européenne devront serrer le frein budgétaire, avec toutes les conséquences négatives que cela implique pour l'économie européenne.

Nos finances publiques doivent être assainies, mais ce n'est qu'en rétablissant notre système fiscal et en mettant tout le monde à contribution que nous pourrons redresser nos budgets. Pas en appauvrissant les gens et en les privant de services publics efficaces et de soins de santé de qualité.

LE CADRE BUDGÉTAIRE EUROPÉEN NÉGLIGE DES INVESTISSEMENTS ESSENTIELS



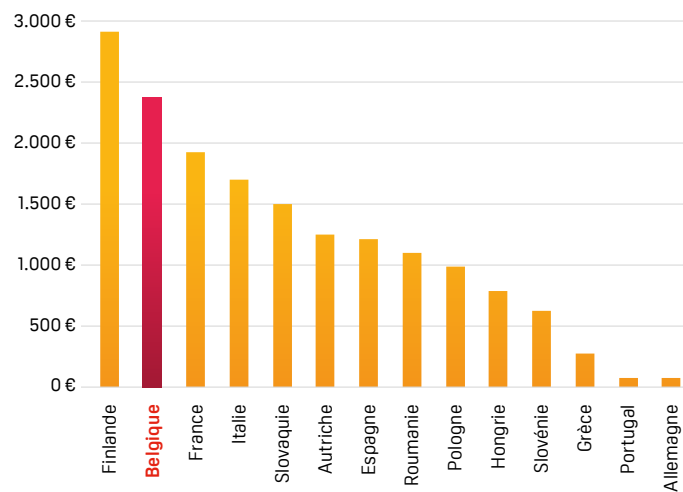
Les économies européennes ont besoin de milliards d'investissements dans les années à venir. Les transitions en matière de climat, d'énergie et de technologie nécessiteront des milliards d'euros. Que propose l'Europe à la place de ces investissements nécessaires ? Une nouvelle campagne d'austérité budgétaire. Cette année, les règles budgétaires européennes ont été renforcées : les États membres devront réduire drastiquement leurs déficits budgétaires et accélérer le désendettement dans un délai et à un rythme imposé.

L'impact de ces mesures se fait sentir en Belgique (effort budgétaire requis de 28 milliards d'euros) mais aussi dans certains grands États membres. Au total, plus de 430 milliards d'euros devront être comblés entre 2025 et 2031. Il ne fait aucun doute que cela aura un impact négatif sur la croissance économique, mais aussi sur le potentiel, sur la compétitivité de l'économie européenne. La Belgique se classe en deuxième position si l'on considère l'effort à faire par habitant.

Effort par habitant

Total période 2025-2031

Source : Commission Européenne, trajets de référence sur 7 ans, calculs propres

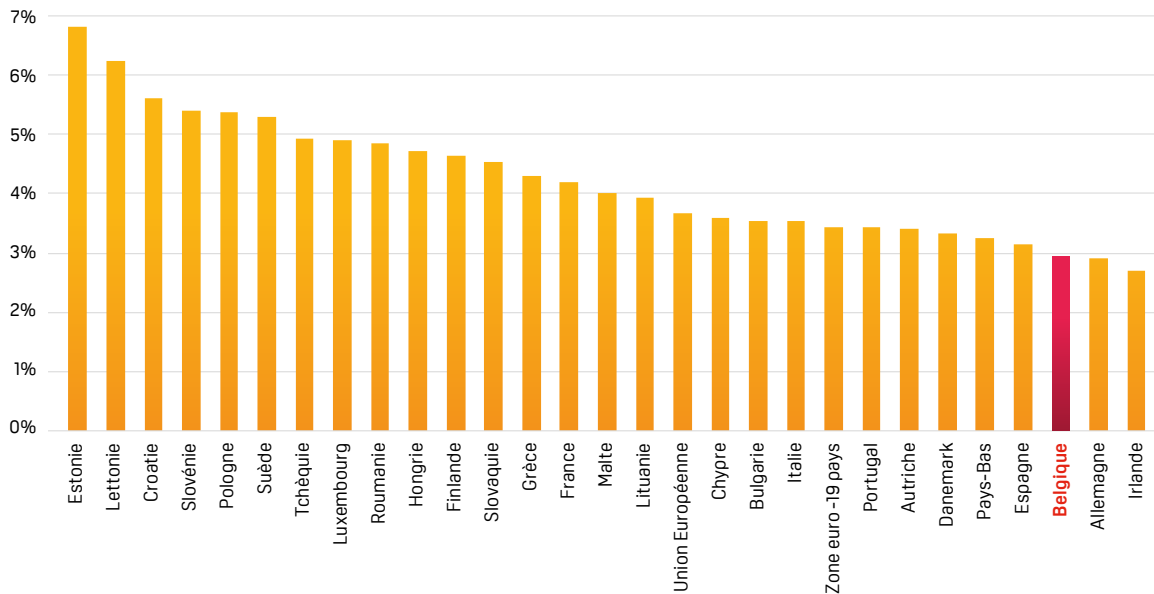


Des économies alors que des milliards d'investissements sont nécessaires. Il est d'ailleurs frappant de constater que l'Allemagne, traditionnel moteur économique de l'Europe, a considérablement baissé ses investissements publics et que, selon les économistes, c'est l'une des principales raisons pour lesquelles l'économie allemande ne se porte pas bien actuellement. Le modèle d'austérité que l'Allemagne a imposé au reste de l'Europe ces dernières années revient comme un boomerang.

Investissements publics

En % PIB en 2025

Source : Ameco, calculs propres



Mais qu'en est-il de la dette nationale ? N'est-elle pas trop élevée ? Le gouvernement est un acteur économique important qui, comme les familles et les entreprises, doit pouvoir s'endetter. La viabilité de la dette ne dépend pas d'un pourcentage arbitraire, mais dépend de la croissance économique et de la richesse générée. Une étude du FMI montre que les opérations d'austérité menées dans un certain nombre de pays au cours des 30 dernières années n'ont jamais conduit à une diminution de la dette, mais à une augmentation, parce qu'elles ont paralysé la croissance économique.

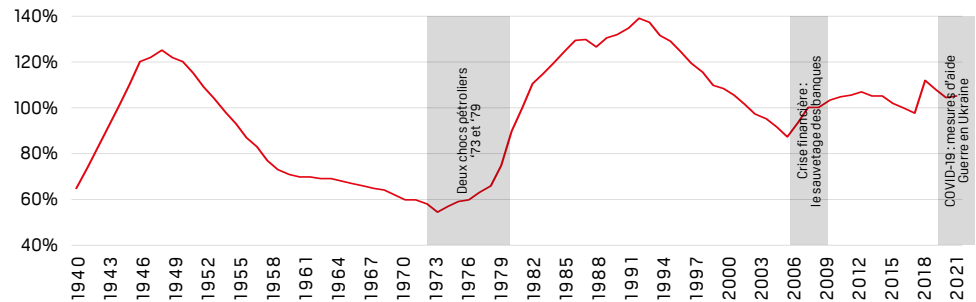
La dette publique s'élève à 105% du PIB. Cette dette est principalement apparue il y a 40 ans : entre 1979 et 1983, le taux d'endettement est passé de 66,6% à 106,8%, soit une augmentation de plus de 40%. La Belgique a enregistré des déficits budgétaires élevés au moment où les taux d'intérêt internationaux atteignaient des niveaux historiquement élevés. Depuis lors, le taux d'endettement de la Belgique n'est jamais retombé à son niveau d'avant 1980 malgré une politique budgétaire saine. La Belgique a affiché des excédents budgétaires continus de 1985 à 2009. Après une brève baisse (suite à la crise financière), la Belgique a de nouveau enregistré des excédents budgétaires jusqu'en 2019 (pré-Covid). Le mythe selon lequel le gouvernement belge dépensait sans compter n'est donc pas réel.

Au cours des deux dernières décennies, la dette publique de la Belgique a augmenté en raison de la crise financière et du covid-19. Le gouvernement a joué son rôle d'amortisseur. Il n'y a donc pas lieu de céder à une panique aveugle. Nous devons éviter d'augmenter nos déficits primaires (déficits sans charges d'intérêts) dans le budget. Cela peut être évité en rendant enfin notre système fiscal équitable et en s'attaquant aux fuites dans les recettes de la sécurité sociale (voir chapitre 3).

Dette publique belge 1940 - 2023

En % du PIB

Source : Ameco (1980-2024) et finances publiques (André De Coster) pour 1940-1980



ASSURER UNE FISCALITÉ ÉQUITABLE

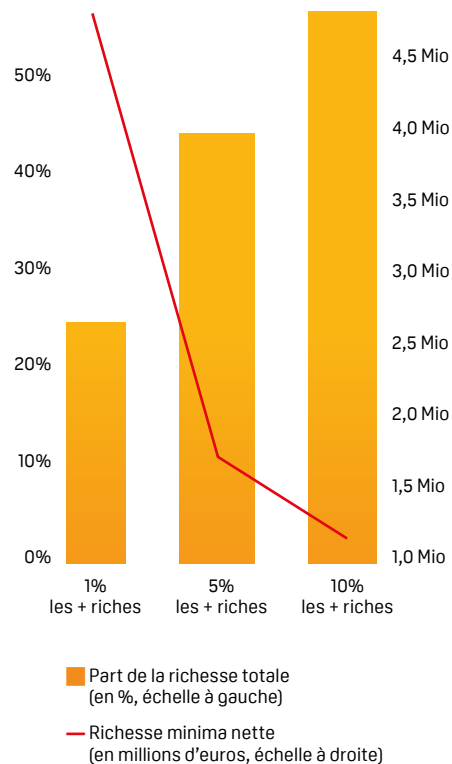
La fiscalité doit être rééquilibrée. Toutes les institutions internationales indiquent que le travail est trop lourdement taxé et le capital trop peu. Il faut donc travailler sur un impôt sur le patrimoine et les plus-values.

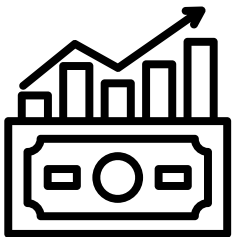
L'inégalité des richesses a été gravement sous-estimée jusqu'à présent. Les 1% des Belges les plus riches possèdent environ 24% de la richesse nette (c'est-à-dire après endettement), soit autant que les 75% les plus pauvres réunis. Chaque individu faisant partie des 1% les plus riches dispose d'un patrimoine minimum de 4,8 millions d'euros. Celles et ceux qui disposent d'un patrimoine supérieur à 1,1 million d'euros font partie des 10% les plus riches de Belgique. Ces 10% les plus riches possèdent 54% de la richesse totale.

Les chiffres de la Banque nationale montrent que ces 10% de Belges les plus riches possèdent environ 29% des habitations et 79% des actions. Nous pouvons écremer cette richesse avec un impôt sur la fortune. La FGTB le préconise depuis des années et opte pour une contribution progressive : 0,5% à partir d'un patrimoine net d'un million d'euros (sans tenir compte de l'habitation propre), puis 2% à partir d'un patrimoine net de 10 millions d'euros, par exemple. Selon les simulations, une taxe de 1% sur les patrimoines supérieurs à 5 millions d'euros pourrait rapporter environ 6 milliards d'euros par an.

Inégalité du patrimoine : les 1% les plus riches possèdent 25% des richesses totales

Source : A one-off wealth tax for Belgium : 2 Revenue potential, distributional impact, and environmental effects, Arthur Apostel and Daniel W. O'Neill



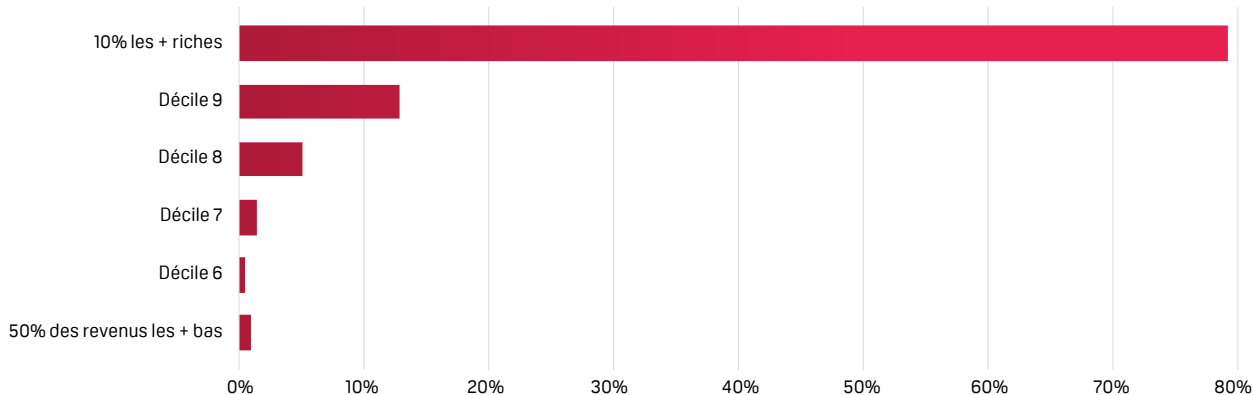


Comme indiqué plus haut, le fait de posséder des actions est un élément majeur de l'inégalité des richesses : 79% de la valeur des sociétés cotées en bourse est détenue par les 10% les plus riches de notre société. Il est donc faux de prétendre qu'un impôt sur les plus-values des actions ferait peser une charge fiscale supplémentaire sur la classe moyenne. Il s'agit bien d'un impôt sur la fortune. Des simulations effectuées par le Bureau du Plan dans le cadre des programmes électoraux montrent qu'une taxe de 30% sur les plus-values pourrait rapporter 2,9 milliards. Sachant que la Belgique est l'un des rares pays à ne pas avoir de taxe sur les plus-values des actions, c'est presque une évidence.

Actionnariat

En total de la valeur des actions cotées en Bourse

Source : BNB

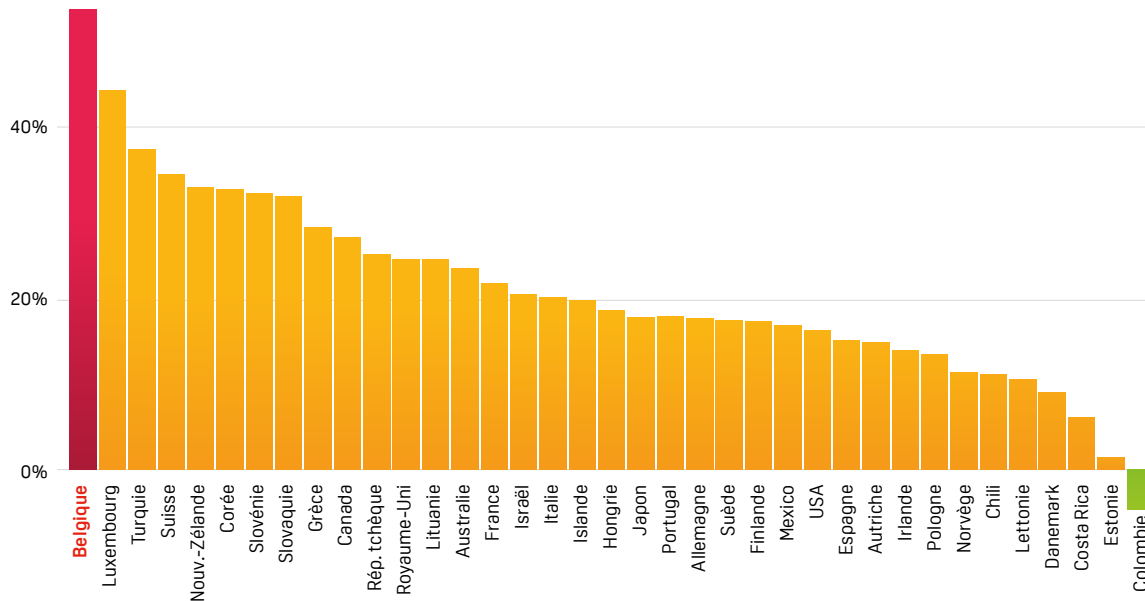


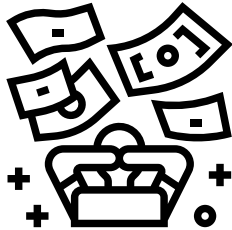
Les salaires belges ont un taux de taxation 50% plus élevés que les revenus du capital. Or, en Belgique, le déséquilibre est énorme. Les revenus du travail sont taxés plus de 50% plus lourdement que les revenus du capital (dividendes et plus-values). De tous les pays de l'OCDE, la Belgique est celui qui présente le plus grand déséquilibre à cet égard.

Les salaires belges ont un taux de taxation 50% plus élevés que les revenus du capital

Différence entre les taux de taxation (en pourcentage) effectif individuels des revenus du travail et des profits financiers

Source : OCDE



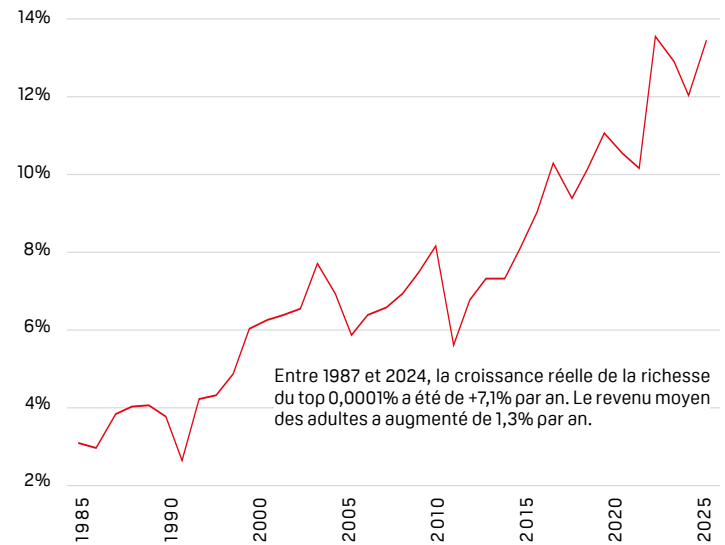


Un problème majeur se pose à l'échelle mondiale. Les richesses sont de plus en plus concentrées au sommet. Les documents de recherche communiqués au G20 (les principales nations industrielles) en juin 2024 montrent que les ultra-riches (environ 3.000 milliardaires dans le monde) contrôlent près de 14% de l'ensemble des richesses. Il y a vingt-cinq ans, ce pourcentage était de 6%.

Explosion des richesses des plus riches

Richesses du top 0,0001% dans le monde en pourcentage du PIB mondial

Source : G. Zucman (juni 2024) A blueprint for a coordinated minimum effective taxation standard for ultra-high-net-worth individuals



REVENDEICATIONS



Le nouveau cadre budgétaire européen met à rude épreuve la croissance durable et le progrès social. Il doit être suspendu et réformé en profondeur. Il doit y avoir plus de place pour l'investissement public. Les dépenses sociales doivent être reconnues comme un facteur important de stabilité et de croissance économiques.

Afin de permettre davantage d'investissements publics, un financement commun devrait être fourni au niveau européen par le biais d'un nouveau Fonds européen d'investissement (successeur du Fonds pour la reprise et la résilience). Celui-ci devrait être financée par des prêts au niveau européen.

Un impôt sur la fortune constitué d'un apport croissant : 0,5% à partir d'un capital net de 1 million d'euros (hors logement familial), augmentant progressivement à 2% à partir d'un capital net de 10 millions d'euros. Des simulations montrent qu'un impôt de 1% sur les actifs supérieurs à 5 millions d'euros peut générer environ 6 milliards d'euros par an.

L'instauration d'un impôt sur les plus-values de 30% sur les produits financiers et sur les cryptomonnaies.

5



TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET POLITIQUE INDUSTRIELLE

Pour la FGTB, la transition climatique doit être une transition juste* autrement dit, elle ne doit pas accentuer les inégalités, ce qui risque d’arriver si la dimension sociale n’est pas prise en compte dans ce débat.

Pour assurer une transition juste au service de l’ensemble de la société, nous revendiquons des investissements publics qui vont permettre cette transition. En outre, les réflexions sur une politique industrielle sont intimement liées à celles sur la transition climatique. Celle-ci ne sera réalisable qu’avec un dialogue social et une participation des travailleurs. Les compétences des travailleurs (d’aujourd’hui et de demain) sont un enjeu majeur pour une transition réussie. Or, la fuite des industries hors d’Europe entraîne la disparition du know-how des travailleurs. Les employeurs doivent prendre des mesures afin de former et/ou assurer des reconversions.

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

LA BELGIQUE N'ATTEINDRA PAS SES OBJECTIFS CLIMATIQUES



La principale cause du réchauffement climatique est l'activité humaine (transport routier, agriculture, industrie, déforestation, etc.). En 2013, le GIEC a conclu que le réchauffement du système climatique ne fait aucun doute et que ce réchauffement est grandement lié aux émissions de gaz à effet de serre. Les signaux les plus évidents du réchauffement climatique sont les vagues de chaleur extrêmes, des épisodes de sécheresse et des inondations dévastatrices. Les conséquences affectent plusieurs domaines de la société : la biodiversité, la santé, l'économie, l'énergie, etc. La Belgique commence aussi à en sentir les effets (inondations, périodes de canicules, etc.).

Afin de contenir la hausse des températures, l'Europe a décidé de poursuivre plusieurs objectifs climatiques et énergétiques pour 2030 :

- 1.** Un objectif de réduction contraignant pour l'UE d'au moins 55% (par rapport à 1990) des émissions de gaz à effet de serre sur le territoire de l'UE, réparti entre un objectif européen pour les secteurs relevant de l'ETS (Émissions Trading System c'est-à-dire le système européen d'échange de quotas d'émissions) et des objectifs nationaux contraignants pour les secteurs non-ETS (comprenant principalement le transport, les bâtiments et l'agriculture).
- 2.** Au niveau européen, un accord politique a été conclu en faveur d'un objectif global de l'UE d'au moins 42,5% d'énergies renouvelables d'ici 2030.
- 3.** Un objectif de réduction obligatoire pour les états membres d'au moins 1,49% par an en ce qui concerne l'utilisation de l'énergie pour 2024-2030.
- 4.** Un objectif d'interconnexion (liaison entre des réseaux électriques de différents pays) de 15% dans le secteur de l'électricité.

Où en est la Belgique ? Selon les hypothèses du Bureau fédéral du Plan, la Belgique n'atteindra pas globalement les objectifs européens.

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%

Dans le cadre des objectifs européens climat-énergie 2030, la Belgique s'est vu attribuer un objectif de réduction de 47% en 2030 par rapport à 2005, pour les émissions de gaz à effet de serre des secteurs non couverts par le système européen d'échange de droits d'émissions (secteurs dit « non-ETS »).

Les secteurs non-ETS affichent une tendance à la baisse de leurs émissions, mais ne parviennent qu'à une réduction de 32% des émissions entre 2005 et 2030, ce qui est inférieur à l'objectif européen » (objectif = 47%).

En ce qui concerne la part des énergies renouvelables, sur base de la compilation des projections des différentes entités, la part d'énergie renouvelable s'élève à 24,1% en 2030. La Belgique n'atteint pas l'objectif de 34%.

Pour ce qui est de la consommation finale d'énergie, la Belgique doit la réduire de 11,7% par rapport à 2020. Selon les projections du Bureau fédéral du Plan, la Belgique n'atteindra pas cet objectif.

POLITIQUE INDUSTRIELLE ET TRANSITION ÉCOLOGIQUE : UN DUO POSSIBLE ?

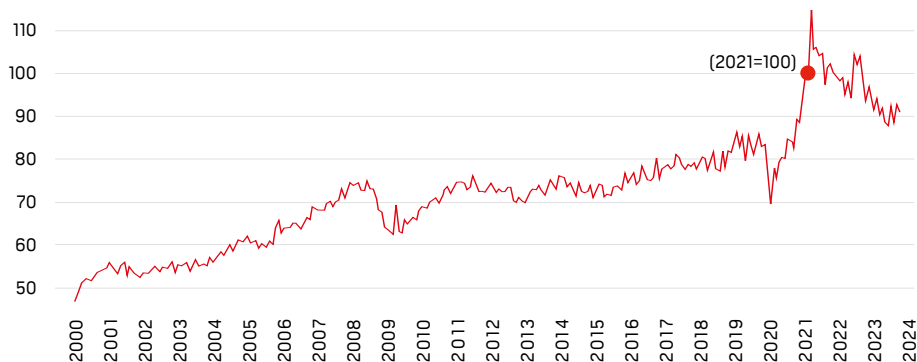
Une politique industrielle et d'innovation efficace est essentielle pour maintenir les secteurs stratégiques en Europe. Cela est possible en se concentrant simultanément sur la durabilité, l'augmentation de la productivité et le renforcement de l'inclusion sociale. Ce faisant, nous devons jouer sur nos points forts, tels que : la haute qualification des travailleurs, les produits de qualité et les points forts (dialogue social, présence d'autorités bien développées). La transition écologique (durabilité) et le renouvellement de la politique industrielle vont de pair.

La valeur ajoutée de l'industrie dans l'économie belge ne cesse d'augmenter. En revanche, il y a une baisse de l'emploi. Alors qu'en 1995, l'industrie représentait encore 18,6% de l'emploi, en 2023, sa part n'était plus que de 11%.

Indice de la production industrielle

Évolution en volume de la valeur ajoutée
(2021 = 100)

Source : Statbel

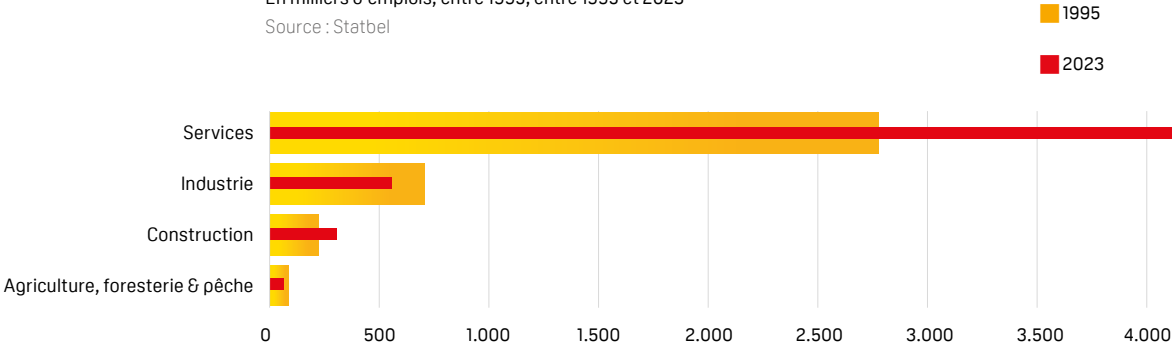


Cependant, il y a des nuances à apporter. L'industrie connaît un fort mouvement d'externalisation : les emplois dans le nettoyage et l'administration, mais aussi les emplois techniques sont sous-traités vers des entreprises externes. Ces entreprises se retrouvent dans le secteur des services, il y a donc aussi un biais statistique. Dans l'ensemble, le nombre d'emplois ne diminue pas, principalement en raison de niveaux de scolarité plus élevés et de gains de productivité élevés. Enfin, on peut dire que le nombre d'emplois dans le secteur des services qui dépendent de l'industrie est devenu très important.

Évolution de l'emploi par secteur

En milliers d'emplois, entre 1995 et 2023

Source : Statbel



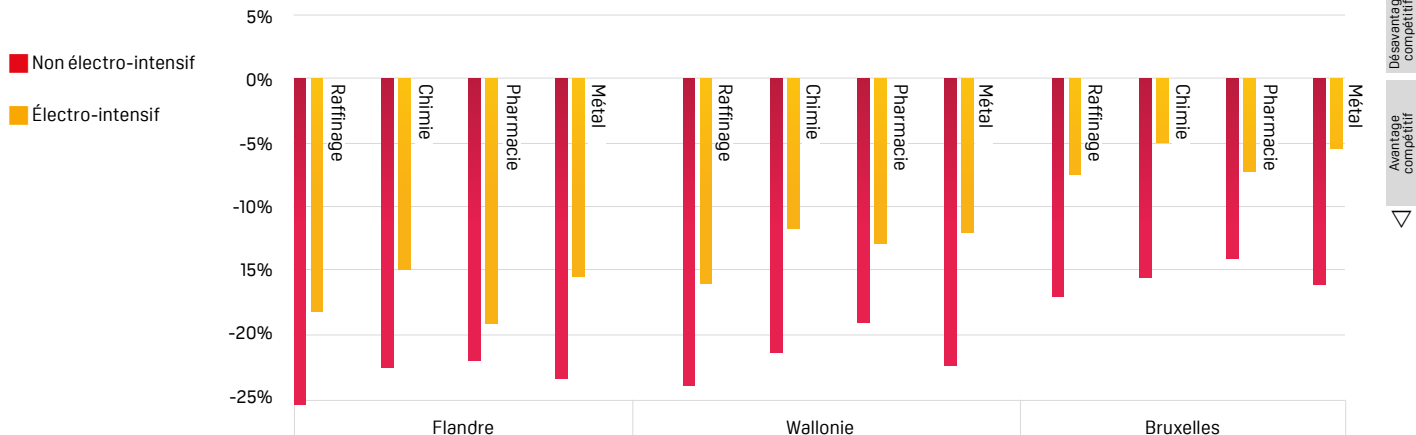
L'Europe devra trouver une réponse aux conditions de concurrence inégales : d'un côté, une production massivement subventionnée en provenance d'Asie et de l'autre une économie américaine qui fonctionne avec de l'énergie bon marché. En Europe, les prix de l'énergie sont plus élevés que dans les autres parties du monde. Aux USA, les prix sont plus bas grâce à la plus grande présence de gaz naturel. En Europe, étant donné que le prix de l'électricité est lié à l'évolution du prix du gaz, les prix de l'électricité sont plus élevés qu'aux États-Unis. Toutefois en Belgique, contrairement aux discours patronaux, une étude indépendante des 4 régulateurs du marché de l'énergie stipule qu'en 2024, tous les profils industriels (électro-intensifs et non électro-intensifs) ont un avantage compétitif sur le prix de l'électricité en Belgique par rapport aux pays voisins (France, Allemagne, Pays-Bas, UK).

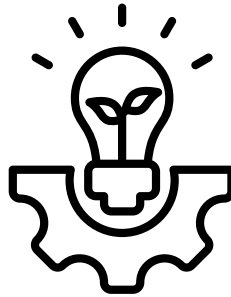
Différence de coût pondéré de l'énergie

(Électricité et gaz) entre les régions de Belgique et la moyenne des coûts dans les pays voisins (y compris le Royaume-Unis), pour les entreprises électro-intensives et non électro-intensives*

* Le terme « électro-intensifs » désigne des entreprises dont l'activité nécessite une consommation importante d'électricité. Les électro-intensifs sont principalement concentrés dans quelques secteurs industriels parmi lesquels : l'industrie du papier-carton, la chimie, la sidérurgie, le verre, le ciment, etc.

Source : CREG





La politique industrielle doit être un levier pour la transition en favorisant une industrie durable, orientée vers l'avenir. En effet, l'industrie est une source directe et indirecte importante d'activité économique et d'emploi dans d'autres secteurs (via la sous-traitance). Pour une industrie prospère, les entreprises doivent investir dans l'innovation et la productivité dans le secteur. La politique de recherche et développement joue donc un rôle central dans la politique industrielle et celle-ci doit être stimulée dans tous les secteurs.

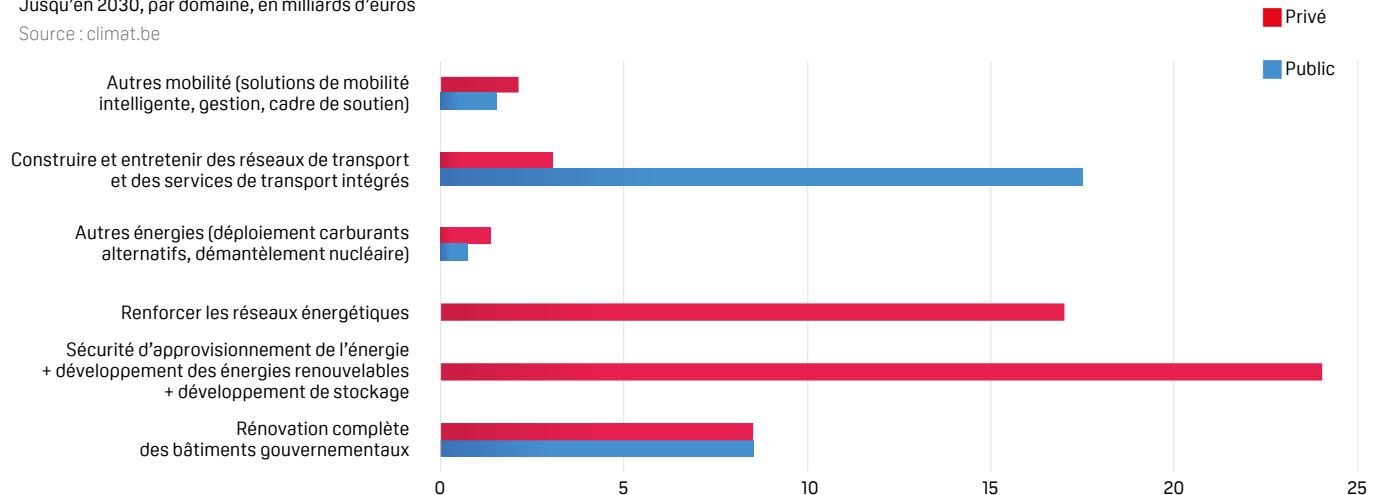
LES INVESTISSEMENTS STRATÉGIQUES EN BELGIQUE

Dans le cadre du Pacte national d'investissements stratégiques, un groupe d'experts indépendants a évalué les besoins en investissements stratégiques en Belgique à l'horizon 2030. Ces besoins couvrent six domaines dont l'énergie et la mobilité. Le besoin en investissement s'élève à 84 milliards d'euros, dont 56 milliards d'investissements privés et 28 milliards publics. Ce dernier montant correspond à l'effort budgétaire que la Belgique doit faire selon les nouvelles règles budgétaires européennes.

Besoins d'investissements stratégiques en Belgique

Jusqu'en 2030, par domaine, en milliards d'euros

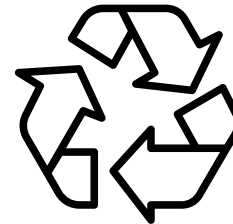
Source : climat.be



L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE, UNE ÉCONOMIE TOURNÉE VERS L'AVENIR

L'économie circulaire s'oppose à l'économie linéaire qui se débarrasse des produits et matériaux en fin de vie économique. La transformation de notre économie d'un modèle linéaire vers un modèle circulaire permet de réaliser des économies, de mettre en œuvre une utilisation plus efficace des ressources, de générer des emplois (en partie non délocalisables), et de réduire l'impact de la production et consommation sur l'environnement.

L'augmentation du taux de circularité* de l'utilisation des matériaux réduit donc la pression sur les ressources naturelles et, par conséquent, l'impact sur l'environnement et le climat. En Europe, les taux varient considérablement d'un pays à l'autre. Notre pays se situe dans le peloton de tête de l'UE. Ce taux est en croissance depuis 10 ans, en passant de 17% en 2013, à 22,2% en 2022. Cela signifie que 22,2% de tous les matériaux utilisés dans l'économie belge sont des déchets recyclés. Notre pays est en bonne voie pour atteindre l'objectif de l'UE d'ici 2030 qui est de 23,4%.

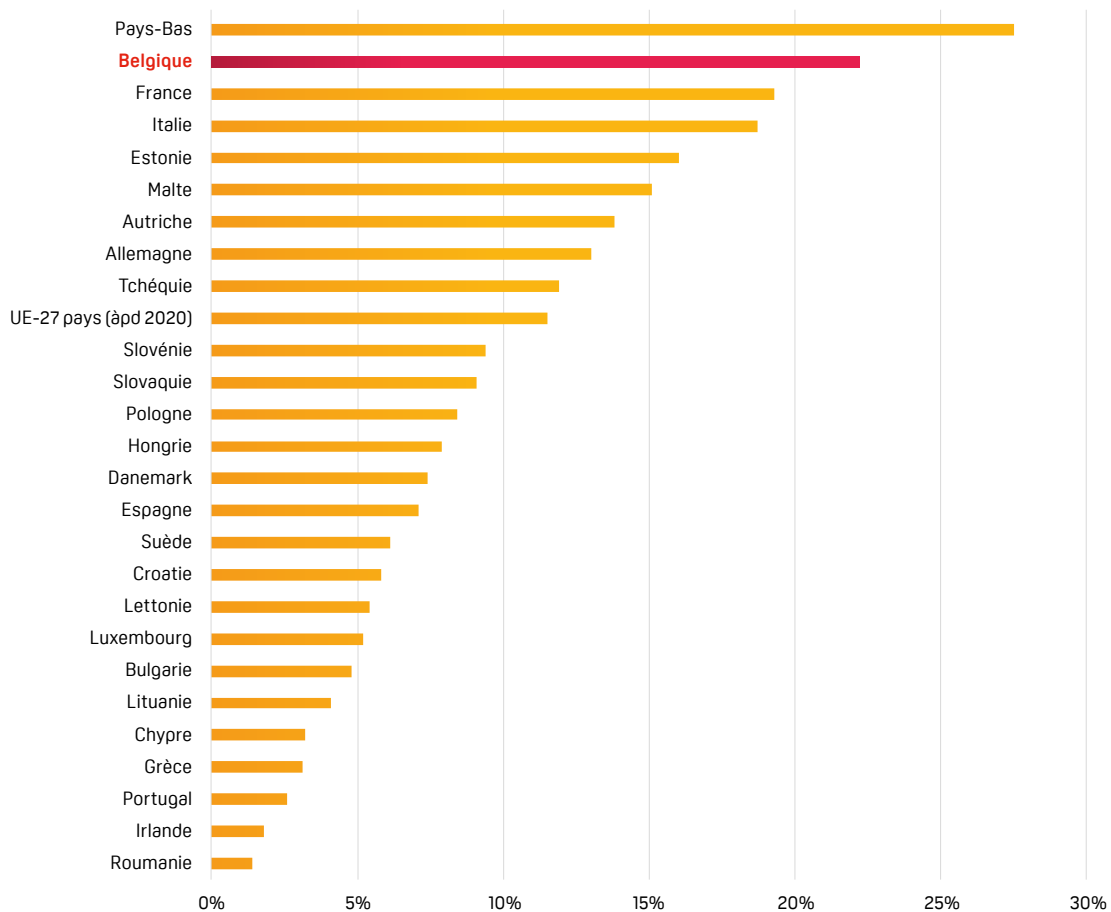


* Le taux de circularité de l'utilisation des matériaux reflète la proportion de déchets recyclés par rapport à la quantité totale de matériaux utilisés.

Taux de circularité de l'utilisation des matériaux

(2022)

Source : Eurostat





L'économie circulaire a des implications multidimensionnelles (environnementales, économiques, industrielles, technologiques, etc.) mais aussi sociales, trop peu mises en évidence. En effet, le marché du travail et les travailleurs aussi doivent s'y adapter, avec des défis tels que le développement des talents et des compétences, l'apprentissage tout au long de la vie, la diversité ou l'inclusion. Selon la dernière étude de la Fondation Roi Baudoin sur le sujet (2022), en Belgique, 262.000 emplois sont circulaires (7,5% de tous les emplois). Les secteurs du recyclage et de la réparation et l'entretien créent ensemble plus de 80.000 emplois (30% de tous les emplois circulaires). Les autres emplois se retrouvent dans des activités indirectement liées à l'économie circulaire telles que la logistique, la technologie, les administrations publiques, etc. Au niveau mondial, l'économie circulaire devrait générer une augmentation de 3% de l'emploi d'ici 2030. En Europe, on parle de 700.000 emplois sur cette même période. Dans son scénario le plus ambitieux, l'économie circulaire pourrait même créer jusqu'à 100.000 emplois en Belgique d'ici à 2030.

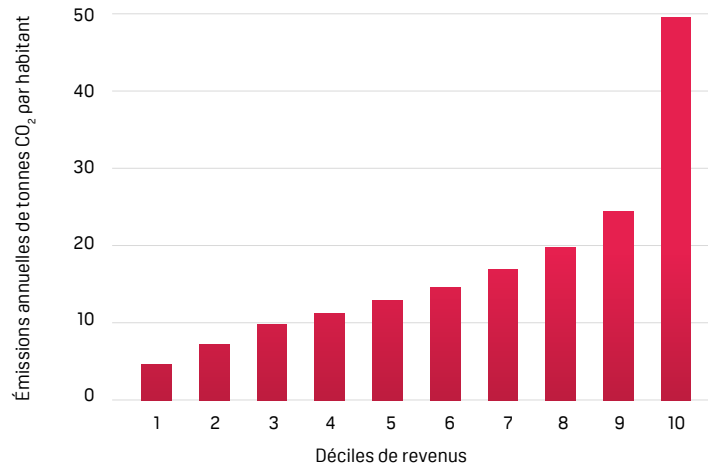
TRANSITION JUSTE ET INÉGALITÉS

Le Haut Comité pour la Transition juste (2024) constate que tout le monde ne contribue pas de la même manière au changement environnemental. En ce qui concerne les émissions de gaz à effet de serre, on observe de grandes disparités entre les ménages en Belgique. Selon des chiffres de la banque de données internationales, World Inequality Database, en Belgique, les 10% de ménages les plus riches émettent plus de 10 fois plus de gaz à effet de serre que les 10% de ménages les plus pauvres.

Émissions de CO₂/habitant

Ménages belges en 2019,
en tonnes d'équivalent CO₂

Source : Haut Comité pour la
Transition Juste



REVENDEICATIONS



Une industrie durable, orientée vers l'avenir est nécessaire dans une société prospère. Une économie qui présente une large diversité de secteurs sera plus résiliente et résistante aux chocs. Etant donné que l'industrie est une source indirecte importante d'activité économique et d'emploi dans d'autres secteurs, elle mérite une attention politique spécifique. En outre, la politique de R&D joue donc un rôle central dans la politique industrielle car une industrie qui est à la traîne au niveau technologique et de la productivité, sera toujours en difficulté au niveau mondial. Les autorités (européennes) doivent jouer sans tarder la carte du climat et de la transition énergétique. La dimension sociale doit être au cœur de cette transition, sans quoi les inégalités sociales seront accentuées.

Soulignons aussi que cette transition a besoin d'une assise sociétale forte. C'est pourquoi les travailleurs et la concertation sociale doivent jouer un rôle clé dans les processus de changement. Enfin, au vu de l'urgence de la question climatique et environnementale et des perspectives d'avenir pour l'industrie même, il est temps de mettre l'accent sur la circularité et la gestion des matières premières.

Le secteur industriel a vu ses bénéfices augmenter ces dernières années, mais ces bénéfices reviennent de plus en plus souvent aux actionnaires, au détriment des investissements nécessaires dans le secteur. Comment l'industrie peut-elle se réorienter si ses capacités d'investissements lui sont enlevées ?

6



DIALOGUE SOCIAL ET LIBERTÉ SYNDICALE

Le respect du dialogue social et des libertés syndicales sont un des fondements de la démocratie. Dans ce cadre, le dialogue social, dans les entreprises devra s'enrichir très prochainement de débats sur la durabilité des entreprises. Ces rapports « durabilité » sont bien plus qu'une compilation d'indicateurs sociaux, environnementaux et de gouvernance, ils sont une occasion unique de mener un dialogue social sur l'avenir des entreprises avec les travailleurs, via les conseils d'entreprises.

En ce qui concerne les libertés syndicales, celles-ci sont attaquées de toute part, au niveau mondial et national. Nos droits sociaux peuvent sembler définitivement acquis, mais il n'en est rien. Il faut continuer à les défendre.

LA DÉMOCRATIE ÉCONOMIQUE PASSE PAR LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES CONSEILS D'ENTREPRISES

Le conseil d'entreprises (CE) est l'organe d'information et de consultation des travailleurs sur les matières économiques liées à l'activité de l'entreprise. L'Arrêté Royal de 1973 fixe les informations qui doivent être transmises au CE pour information et discussion. Chaque année, la direction « organes de participation » du SPF Emploi assure des contrôles du respect de cette législation. Environ 40% des entreprises sont en infraction. Ces infractions prennent des formes diverses : le manque total d'informations ; le non-respect des formes imposées par la loi (absence de documents écrits ou transmission tardive des documents, etc.) ou encore le non-respect du contenu imposé par la loi.

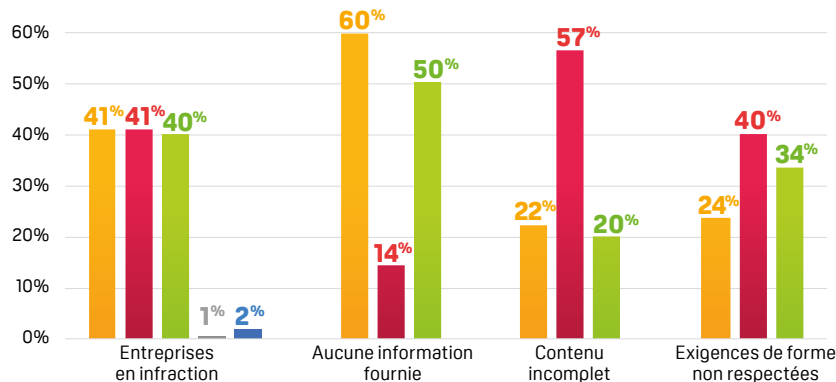
De plus, elles peuvent concerner l'information de base, annuelle, périodique ou occasionnelle.

Types d'infractions constatées

Lors du contrôle de l'information obligatoire dans les conseils d'entreprises (2023)

Source : SPF Emploi

- Informations de base
- Informations annuelles
- Informations périodiques
- Informations occasionnelles
- Confidentialité

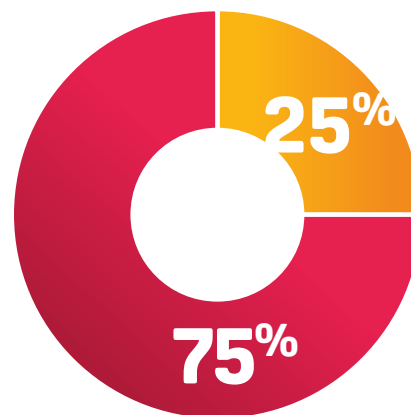


LA DURABILITÉ DES ENTREPRISES, ENCORE UN LONG CHEMIN À PARCOURIR

À partir de 2024, un grand nombre d'entreprises seront tenues de rendre compte de leurs politiques et performances en matière de durabilité. La directive CSRD (directive sur les rapports de durabilité des entreprises) devrait garantir des informations transparentes et de qualité sur la durabilité des entreprises. Les grandes entreprises vont devoir publier des données qui font la transparence sur les risques que leurs activités font peser sur leur environnement, mais aussi sur les risques auxquels elles sont exposées — en ce compris dans leur chaîne de valeur, c'est-à-dire au niveau de leurs fournisseurs, et même une fois leurs produits ou services vendus à leurs clients. Selon les chiffres de l'Institut des réviseurs d'entreprises, en Belgique, 2.280 entreprises seront directement concernées par les nouvelles obligations. Ces entreprises représentent 28% de la valeur ajoutée brute de l'économie belge, et emploient 42,6% des travailleurs du pays (plus d'un million). Selon le dernier baromètre annuel des entreprises du bureau d'audit et de conseil financier BDO, 75% des entreprises ne disposent pas (encore) de stratégie globale en matière de durabilité. Alors que l'obligation d'établir des rapports sur la durabilité des entreprises est sur le point d'être imposée aux moyennes et grandes entreprises, pas moins de 40% d'entre elles craignent de ne pas être prêtes à temps.

Les rapports « durabilité »

Source : groupe audit BDO



- Entreprises AVEC une stratégie globale de durabilité
- Entreprises SANS une stratégie globale de durabilité

LIBERTÉS SYNDICALES

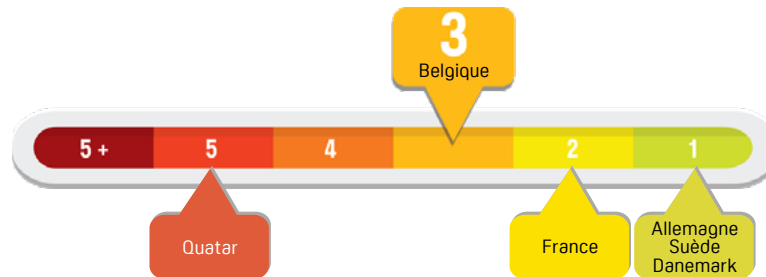
La Confédération Syndicale Internationale publie chaque année son « indice des droits dans le monde ». Un indice qui évalue, par pays, comment les droits et libertés du monde du travail sont respectés ou bafoués. Sont analysés : le respect des droits fondamentaux, des libertés syndicales, le droit d'action des syndicats... Le résultat ? Depuis 11 ans, l'Indice enregistre un net recul des droits des travailleurs et des travailleuses et des libertés syndicales dans toutes les régions du monde. En effet, 87% des pays ne respectent pas le droit de grève, 79% des pays violent le droit à la négociation collective, des travailleurs et travailleuses ont été arrêtés et détenus dans 74 pays, des travailleurs et travailleuses ont subi des violences dans 44 pays, 22 syndicalistes ont été assassinés (Bangladesh, Colombie, Guatemala, Honduras, Philippines, Corée du Sud).

Même si l'Europe est traditionnellement la région qui connaît le moins de violations par rapport aux autres parties du monde, c'est aussi la région qui a connu le recul le plus important dans le respect des libertés syndicales. Trois quarts des pays européens ne respectent pas le droit de grève et 54% de ces pays violent le droit à la négociation collective. En ce qui concerne la Belgique, après avoir régressé en quelques années de la catégorie 1 (violations sporadiques des droits) à la catégorie 3 (violation régulière des droits), elle se maintient dans cette catégorie peu glorieuse.

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



REVENDEICATIONS



La défense de la démocratie dans les entreprises via le dialogue social est une priorité syndicale. Pas de défense du monde du travail sans dialogue social. Il s'agit d'une composante essentielle de la concertation sociale en Belgique. C'est pourquoi la FGTB continuera à la défendre.

Le respect des libertés syndicales, sous toutes ses formes, fait également partie des points d'attention pour les années à venir.

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 © janvier 2025

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

D/2024/1262/40