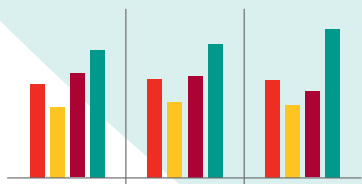


# BAROMÈTRE SOCIO-ÉCONOMIQUE 2018



**FGTB**

[WWW.ENSEMBLEPOURLECHANGEMENT.BE](http://WWW.ENSEMBLEPOURLECHANGEMENT.BE)

A large, light teal abstract shape with rounded corners and a diagonal cut, positioned on the left side of the page. The text is centered on the right side of the page.

# **BAROMÈTRE SOCIO-ÉCONOMIQUE 2018**

**Hommes-femmes**

Toutes les références à des personnes ou fonctions (par ex. travailleur) concernent bien sûr autant les femmes que les hommes.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Introduction</b>	<b>5</b>
<b>1. Pouvoir d'achat</b>	<b>6</b>
1.a Pouvoir d'achat : l'effritement continue	6
1.b Productivité et salaires : les travailleurs ne reçoivent pas leur juste part	9
1.c Impôts des sociétés: pas du tout élevé	12
1.d L'écart salarial : il reste encore beaucoup à faire !	15
- Conclusion	18
<b>2. Croissance et emplois</b>	<b>20</b>
2.a Croissance et emplois : la Belgique parmi les plus mauvais élèves de la classe	20
2.b Pauvreté et chômage : la réalité derrière les chiffres	24
2.c Pénurie sur le marché du travail : le mauvais débat	28
2.d Sous-emploi de personnes issues de l'immigration : la discrimination reste un facteur important	32
2.e Migration: pas une menace, mais une opportunité	35
- Conclusion	38

<b>3. Flexibilisation du travail</b>	<b>40</b>
3.a Flexibilisation du travail : insécurité	40
3.b Travail et vie privée : une séparation de plus en plus floue	44
3.c Maladie et réintégration : ceux qui ont un coup dur dans la vie, en paient deux fois le prix	47
3.d Prêt pour la (r)évolution de la digitalisation ?	51
3.e Restructurations : les représentants des travailleurs ne sont pas suffisamment entendus	55
- Conclusion	59
<b>4. Allocations sociales</b>	<b>61</b>
4.a Les allocations sociales insuffisantes pour couvrir les risques	61
4.b Pensions décentes pour vieillir dignement	65
- Conclusion	68
<b>5. Changement climatique</b>	<b>69</b>
5.a Changement climatique, de l'urgence d'agir	69
5.b La mobilité : l'immobilisme total	73
5.c La précarité énergétique : inacceptable mais quand même une réalité	77
5.d Pollution de l'air : alarmant	81
- Conclusion	84

# FGTB- BAROMÈTRE SOCIO-ÉCONOMIQUE 2018: INTRODUCTION

Avec le baromètre socio-économique, nous prenons le pouls de notre société. Comment se porte notre Etat-providence ? Dans quelle mesure la croissance et l'emploi sont-ils durables ? Comment cette croissance est-elle répartie ? Qui sont les gagnants et les perdants ?

Nous restons aujourd'hui attentifs aux « nouvelles » tendances socio-économiques et sociétales comme la digitalisation, la migration, le changement climatique et les problèmes de mobilité.

Ce baromètre nous donne une photo de la situation socio-économique dix ans après l'émergence de la crise en 2008. Ce qui a commencé comme une crise financière a entraîné une crise économique et une crise des finances publiques. Une crise dont nous supportons encore aujourd'hui les conséquences en matière d'emploi, de revenus et de répartition des richesses. Une crise qui s'explique également par des choix politiques erronés au cours de la décennie écoulée, sous le signe – au cours de ces 4 dernières années surtout – de la dérégulation, de la flexibilisation et de la modération salariale. Nous esquissons dès lors une autre politique. Une politique qui devrait être placée sous le signe d'une répartition plus équitable du travail et des revenus, de bonnes conditions de travail et de vie.

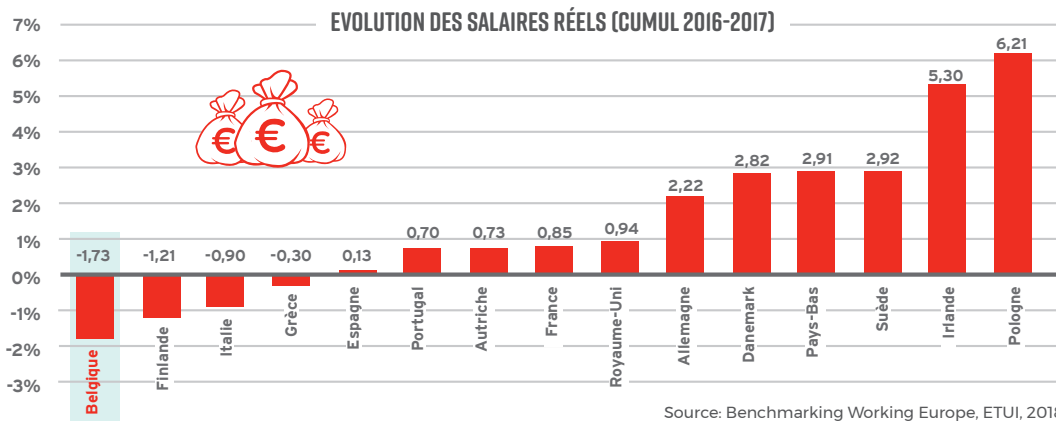
Le baromètre a été établi par le service d'études de la FGTB mais il se base sur des témoignages très personnels. Car voilà ce que nous devons faire : montrer, chiffres à l'appui, quels sont les problèmes des travailleurs dans ce pays et à partir de là, amorcer une autre politique. Car il est possible de faire autrement. Autrement et mieux.

# POUVOIR D'ACHAT : L'EFFRITEMENT CONTINUE

« Chaque mois, je suis à l'affût des meilleures promotions, mais depuis un an ou deux, il me reste de moins en moins à la fin du mois. Et pourtant mon épouse et moi, on gagne toujours la même chose. Je ne comprends pas, les salaires sont quand même indexés quand les prix augmentent ? » – Paul.

## LE CONSTAT DE PAUL EST-IL CORRECT ?

Comme le prouvent différentes études, le cas de Paul et de son épouse ne sont pas des exceptions. Les salaires ne suivent plus l'augmentation du coût de la vie. L'Institut syndical européen (ETUI) a étudié l'évolution de nos salaires en tenant compte de l'inflation, c'est-à-dire en fonction de l'augmentation des prix.

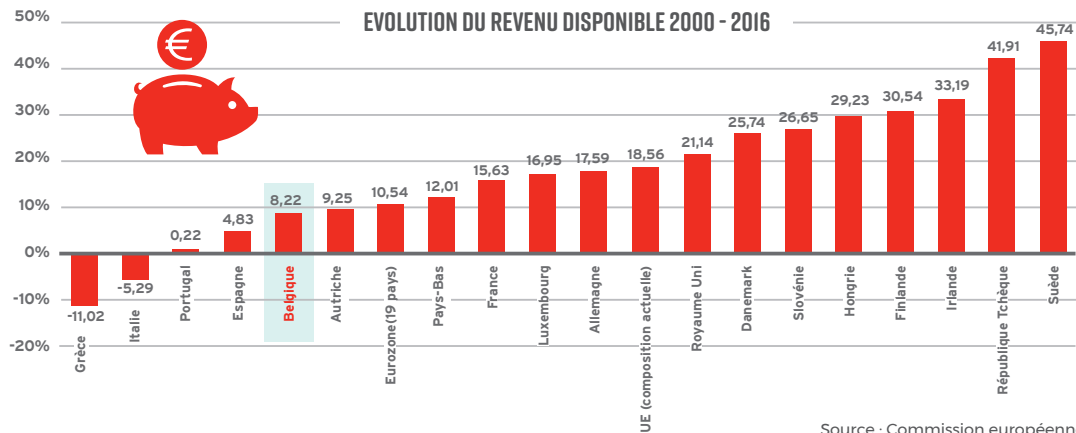


Conclusion : Le Belge a perdu en moyenne 1,7% de pouvoir d'achat sur les années 2016 et 2017. En 2016, vous pouviez acheter plus de biens et de services avec 100 euro que ce que vous pouvez acheter aujourd'hui.

## QUELLES SONT LES RAISONS QUI EXPLIQUENT CETTE ÉVOLUTION ?

Le gouvernement Michel fait diminuer le pouvoir d'achat des salariés pour que notre pays soit 'plus compétitif' sur les marchés internationaux. Ce gouvernement l'a fait en appliquant un saut d'index, mais aussi par l'imposition de faibles marges salariales (en plus de l'index) et par l'augmentation des taxes, accises et prix des services publics.

Et malgré cela, d'aucuns disent que les travailleurs vivent au-dessus de leurs moyens et qu'ils coûtent trop cher. Étonnant, surtout quand on voit dans la publication récente de la Commission européenne des chiffres sur l'évolution du revenu total disponible depuis l'année 2000. Dans ce revenu disponible, on retrouve également les revenus de la fortune et les avantages sociaux. Que constate-t-on ? Parmi les pays avec lesquels nous pouvons nous comparer sur le plan économique, seuls les quatre pays qui ont connu une profonde crise (Grèce, Italie, Portugal, Espagne) affichent de moins bonnes performances. Et nous vivrions au-dessus de nos moyens ? Pas du tout.





## LES TRAVAILLEURS BELGES NE COÛTENT PAS TROP CHERS

Selon les employeurs et ce gouvernement, les travailleurs seraient toujours trop chers pour que les entreprises restent suffisamment « compétitives ». Cette affirmation n'est cependant pas exacte. Certes, les travailleurs belges coûtent un peu plus, mais ils rapportent aussi nettement plus aux entreprises. On peut le savoir quand on mesure la productivité. Les entreprises ne font en effet pas uniquement dépendre une décision d'investissement du coût d'une heure de travail, mais surtout de combien cette heure leur rapporte.

### COMPARAISON ENTRE LA PRODUCTIVITÉ ET LES COÛTS SALARIAUX EN BELGIQUE ET DANS LES PAYS VOISINS

	Belgique	Pays voisins	Différence
Productivité (rendement par heure travaillée)	51,5 €	45,9 €	12,2 %
Coûts salariaux horaires	37,5 €	33,3 €	12,6 %
Rendement d'un euro de coût salarial investi	1,373 €	1,378 €	0,30 %

Source : Conseil Central de l'Economie, 2018

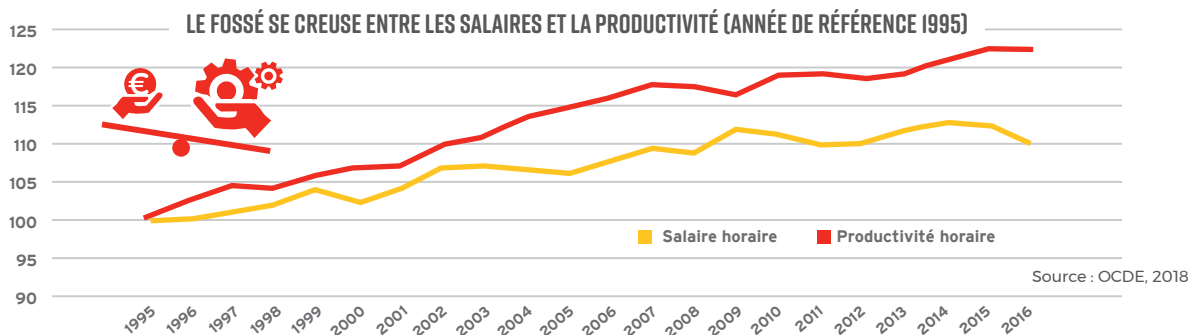
L'écart salarial est totalement compensé par la productivité élevée en Belgique. Il n'y a donc aucun effet sur notre compétitivité et la création d'emploi n'est pas ralentie par des coûts salariaux élevés.

# PRODUCTIVITÉ ET SALAIRES : LES TRAVAILLEURS NE REÇOIVENT PAS LEUR JUSTE PART

« Nous avons mené des négociations dures pour conclure une CCT salariale convenable pour 2017-2018, pour obtenir 1% d'augmentation salariale et une série de petits extras. Aujourd'hui, nous devons constater que le salaire de notre PDG et les dividendes aux actionnaires ont augmenté de plus de 15% l'année dernière. Cela nous dégoûte. » - Eva, membre de la délégation syndicale d'une entreprise du BEL 20.

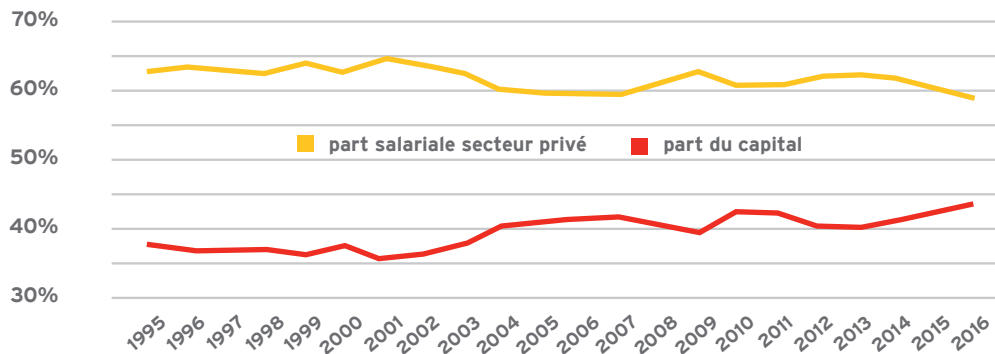
## RÉPARTITION DES RICHESSES : LA BASE DE NOTRE MODÈLE SOCIAL

Après la Seconde Guerre mondiale, il a été convenu dans un "Pacte Social" de répartir les richesses produites dans le cadre de l'augmentation de la productivité de façon égale entre les propriétaires des moyens de production (actionnaires) et les travailleurs. Depuis le choc pétrolier, les rapports de force entre le travail et le capital ont évolué à l'avantage du capital. Ces derniers 20 ans, force est de constater que la situation ne s'est absolument pas améliorée.



La politique du gouvernement Michel a encore aggravé la situation (formation salariale mise dans un carcan, encouragement des formes "alternatives" de salaire au détriment du salaire brut,...). Ceci signifie que les actionnaires et les plus riches gardent une part de gâteau de plus en plus grande pour eux. Ainsi, 'la part' des travailleurs dans l'économie diminue. Le recul progressif de la part des salaires depuis l'entrée en fonction du gouvernement Michel est frappant.

### BAISSE DE LA PART SALARIALE EN BELGIQUE DANS LE SECTEUR PRIVÉ (EN % DU PIB)

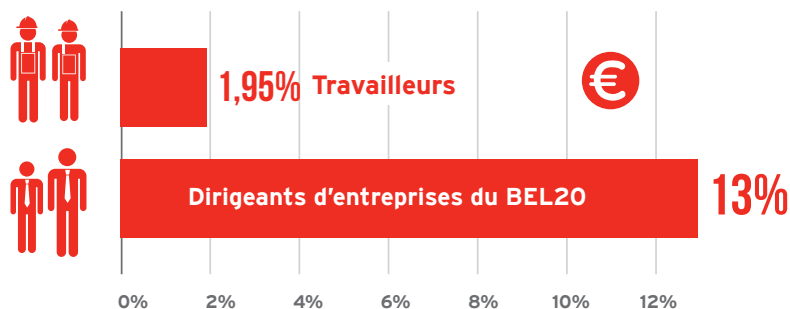


Source : BNB, 2018

## CERTAINS N'EN ONT JAMAIS ASSEZ

Toutefois, nous entendons d'aucuns dire que les travailleurs dans ce pays peuvent faire avec un peu moins. Dans la fiche "pouvoir d'achat", nous mentionnons déjà que la loi '96 se veut plus stricte, mais apparemment, cela ne vaut pas pour tout le monde.

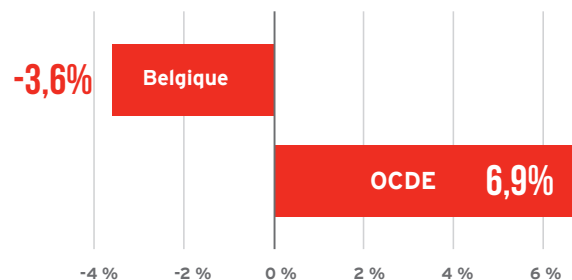
### EVOLUTION DES REVENUS DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES ET DES TRAVAILLEURS ENTRE 2016 ET 2017



Source: De Tijd, Bureau de Plan

Entretemps, les revenus les plus bas continuent à s'effriter. L'écart entre l'évolution du salaire minimum et du salaire médian se creuse en Belgique alors que dans les pays de l'OCDE cet écart s'est réduit de près de 7% depuis 2000.

### EVOLUTION SALAIRE MINIMUM EN % SALAIRE MÉDIAN DEPUIS 2000



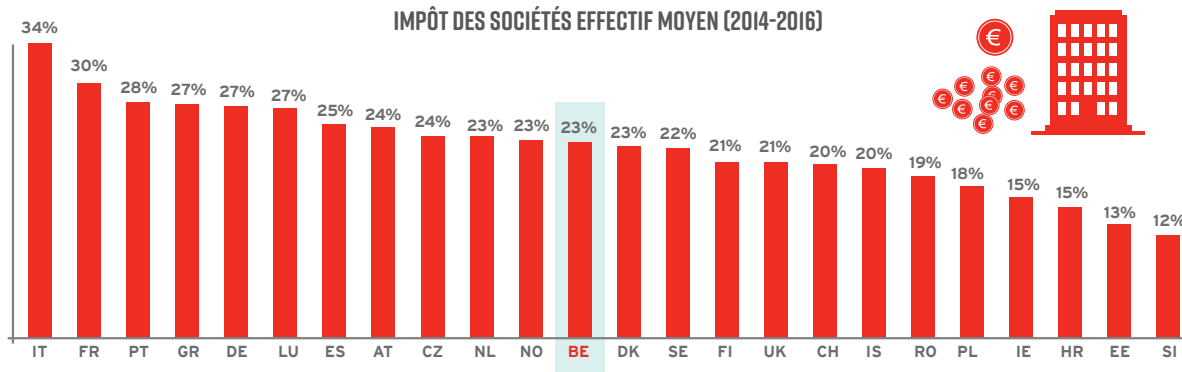
Source : WSI minimum wage report, 2018

# IMPÔTS DES SOCIÉTÉS : PAS DU TOUT ÉLEVÉ

« Au conseil d'entreprise, on nous a dit que nous ne devons pas exagérer avec nos revendications dans la nouvelle convention collective de travail (CCT). Leurs bénéficiaires sont trop lourdement taxés et les marges dans notre pays sont déjà tellement basses.» - Jean, membre du conseil d'entreprise dans une entreprise d'expédition au Limbourg.

## LES ENTREPRISES BELGES SONT-ELLES TROP LOURDEMENT TAXÉES?

Ce gouvernement a fait un cadeau énorme aux entreprises: une diminution considérable de l'impôt des sociétés. Les contributions sont-elles trop élevées pour les entreprises en Belgique? Les comparaisons internationales démontrent que ce n'est pas le cas. Elles sont plutôt dans la moyenne.



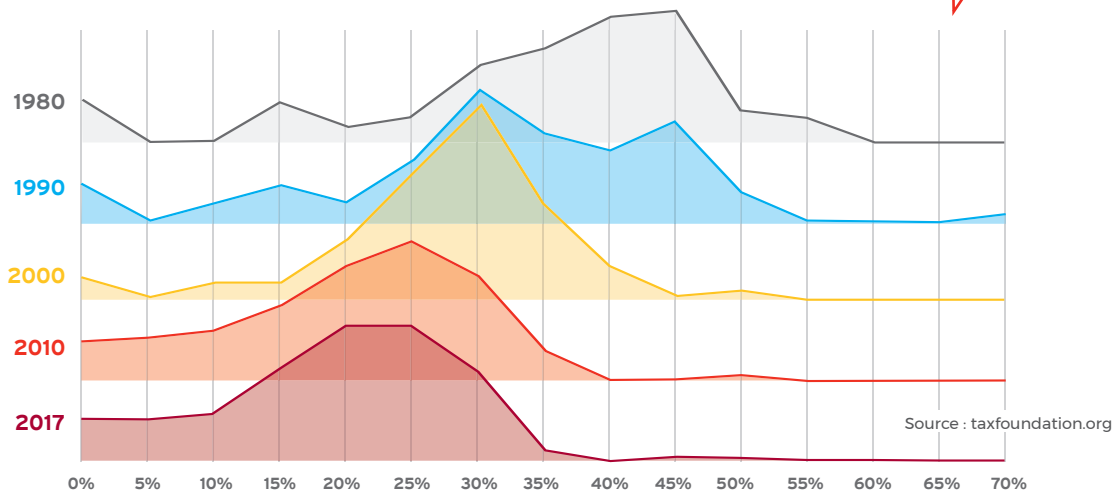
Source : Benchmark ING Working Europe, ETUI, 2018

Le gouvernement Michel veut toutefois suivre la tendance internationale d'imposer de moins en moins les entreprises. Il existe une course vers le bas en termes de fiscalité qui met une pression croissante sur les travailleurs et les consommateurs. Ces derniers ne peuvent pas déplacer leurs bénéfices en direction du Panama ou des Bahamas, ni menacer de délocaliser leurs activités vers un pays à bas salaires.

La tendance du « toujours moins » s'affirme lorsque nous comparons tous les régimes d'impôts des sociétés au monde. Comme le démontre le graphique ci-dessous, le taux d'imposition des sociétés décline au fil des ans. Durant les années '80 le taux le plus souvent appliqué avoisinait les 40 à 45%. En 2017 ce taux avoisine plutôt 20 à 25%.

Plus la courbe est élevée, plus un certain taux était en vigueur à un moment donné. A titre d'exemple, en 1980, le taux le plus appliqué était 45% ; en 2017, il s'élève entre 20% et 25%.

### RÉPARTITION MONDIALE DES TAUX D'IMPÔTS DES SOCIÉTÉS (1980-2017)



## LES ENTREPRISES BELGES ALIMENTÉES PAR LES SUBSIDES

L'appel des entreprises à diminuer les impôts et les coûts salariaux n'est pas seulement injuste quant à la contribution de tous à la prospérité collective selon leurs moyens, il laisse un goût amer à cause de deux constats:

- Les revenus des actionnaires (propriétaires des entreprises) du secteur privé ont augmenté considérablement en comparaison avec ceux des travailleurs.

	1995	2016	% augmentation
Travailleurs (salaires + Sécu)	78,0	151,2	93,8%
Actionnaires (dividendes)	7,2	30,6	320,9%

(milliards d'euros)

Source: BNB, 2018, secteurs s11 & s12

- Les entreprises sont fortement subventionnées et ceci de deux façons: elles ne doivent pas verser de nombreuses cotisations sociales et elles reçoivent des subsides salariaux (exonérations fiscales pour certains régimes de travail).

	1996	2016
Subsides salariaux (exl. Groupes à risques)	0,3	6,2
Diminutions de cotisations patronales	1,3	7,4
Total	1,6	<b>13,6</b>

(milliards d'euros)

Source: Conseil Central de l'Economie, 2017

En 2016, les entreprises belges ont payé 14,5 milliards d'euros d'impôts des sociétés. C'est peut-être une coïncidence, mais pour cette même année, les entreprises ont reçu pour plus de 13 milliards d'euros de subsides...

# L'ÉCART SALARIAL : IL RESTE ENCORE BEAUCOUP À FAIRE !

« Si, en tant que femmes, nous arrêtions toutes en même temps le travail, les hommes viendraient vite nous supplier de reprendre. » – Vicky, travailleuse dans le secteur du nettoyage.

## LES FEMMES GAGNENT TOUJOURS MOINS QUE LES HOMMES

La discrimination la plus tenace sur le marché du travail concerne l'inégalité entre les femmes et les hommes. Ceci se traduit toujours par un écart salarial considérable. Les 14 années d'actions et de sensibilisation Equal Pay Day ont prouvé leur utilité. A durée de travail égale, l'écart salarial a en effet presque disparu : les femmes qui travaillent à temps plein reçoivent encore 5% de salaire de moins que leurs collègues masculins. Mais ceci n'est qu'une situation fictive, car lorsque l'on se penche sur les salaires mensuels, l'image que l'on obtient est tout autre.

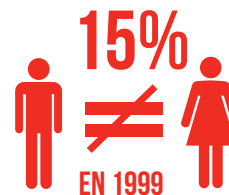


ÉCART SALARIAL RÉEL  
(SUR BASE MENSUELLE)



### ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES

Source : SPF Economie, 2018



ÉCART SALARIAL EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN  
(SUR BASE HORAIRE)



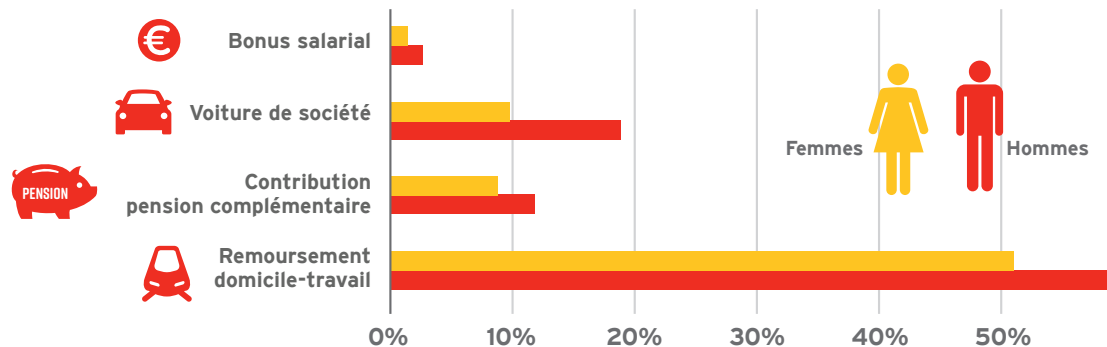


Dans le secteur privé, sur base mensuelle, en brut, les femmes gagnent toujours près de 20% en moins que les hommes. Une des principales causes est le travail à temps partiel. Mais celui-ci est trop souvent présenté comme un « libre choix », alors que seuls 8% des travailleurs choisissent délibérément de travailler à temps partiel. De plus, pour certains secteurs et certaines fonctions, seuls des contrats à temps partiel sont proposés.

Par ailleurs, le fait que les 'professions féminines' et les 'secteurs féminins' (soins de santé, aide à la petite enfance,...) paient généralement moins bien, n'est pas un hasard, mais est lié à des jugements de valeur.

L'écart salarial ne se manifeste toutefois pas seulement sur le plan des salaires bruts. Il augmente quand on intègre les avantages extralégaux dans la comparaison.

### DIFFÉRENCES EN TERMES D'AVANTAGES EXTRALÉGAUX REÇUS



Source : Institut pour l'Egalité entre les Hommes et les Femmes, 2018

## ECART DE PENSION

L'écart entre les hommes et les femmes ne se constate pas que pendant la carrière. Au moment où une travailleuse prend sa pension, mensuellement elle reçoit en moyenne 25% de moins qu'un travailleur à la pension. Et ce, sans compter la pension complémentaire : dans le deuxième pilier, l'écart se creuse à 47%!

### ECART DE PENSION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES



Source : campagne FGTB Equal Pay Day 2018

## DISCRIMINATION

En 2016, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes avait reçu au total 549 signalements de discriminations sur la base du sexe et/ou du genre, dont 231 demandes d'information et 318 plaintes, soit une augmentation de 18% par rapport à la situation de 2015.

35% des signalements de discriminations cadrent dans le contexte du travail, près de 70% de ces signalements liés au travail proviennent de femmes et dans ce chiffre, près de 40%, sont liés à des situations de grossesse ou de maternité.

Il reste donc encore beaucoup à faire !

# CONCLUSION

## **RÉTABLIR NOTRE POUVOIR D'ACHAT, UNE FISCALITÉ JUSTE, SUPPRIMER DÉFINITIVEMENT L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Notre pouvoir d'achat est mis à rude épreuve sous le gouvernement Michel : saut d'index, réforme de la loi salariale, augmentation des prix. Nous nous trouvons dans une spirale descendante que seul le rétablissement de l'équilibre entre le travail (les salaires) et le capital est en mesure d'arrêter.

Pour rétablir cet équilibre, il faut :

- sortir la formation des salaires interprofessionnelle du corset de la nouvelle loi de 1996. Dans une comparaison de nos coûts salariaux avec les pays voisins, il faut tenir compte des différences en matière de productivité et des subsides salariaux ;
- garantir et respecter l'indexation automatique et les augmentations d'ancienneté ;
- diminuer la tension salariale dans les entreprises. La différence entre le salaire le plus élevé et celui le plus bas ne doit pas dépasser un ratio de 14. La tension salariale doit faire l'objet d'un rapportage obligatoire aux travailleurs ;
- instaurer un salaire horaire minimum de 14 euros - un montant nécessaire pour vivre dignement.

Mais aussi la fiscalité doit d'urgence faire l'objet de modifications - après un taxshift raté.

- Un glissement vers les impôts sur les fortunes et le capital : un réel impôt sur les fortunes (pas seulement les revenus y afférents), l'instauration d'une taxe sur les plus-values, une fiscalité immobilière juste (actualisation du revenu cadastral), un prélèvement sur les transactions financières.
- Impôt des sociétés : un impôt européen minimum de 25%, avec rapportage des flux de bénéfices, suppression de la déduction des intérêts notionnels, mettre fin au recours abusif à des sociétés de management.

# CONCLUSION

- Impôt sur les personnes physiques : rétablir la progressivité de l'impôt sur tous les revenus sans exception et quelle que soit leur origine en établissant une connaissance des fortunes et des revenus. Introduction de la cotisation sociale généralisée pour garantir le financement de la sécurité sociale.
- Taxation juste de la consommation et de l'environnement entre autres via un prélèvement non déductible sur les émissions de CO<sub>2</sub> pour les entreprises.

Et pour finir, à travail égal, salaire égal. L'écart salarial entre hommes et femmes doit être ramené à zéro en faisant de la suppression de l'écart salarial un point d'action permanent dans les Accords Interprofessionnels bisannuels ; en introduisant des classifications de fonctions neutres au niveau du genre, par une parité dans toutes les instances de décision et une représentation minimum d'un 1/3 dans les organes de concertation sociale. De plus, il faut élargir le congé de naissance pour le partenaire à 20 jours et prévoir davantage d'infrastructures d'accueil et de soins abordables et accessibles pour les enfants et les personnes dépendantes.

# CROISSANCE ET EMPLOIS - LA BELGIQUE PARMI LES PLUS MAUVAIS ÉLÈVES DE LA CLASSE

*« Un taxshift s'impose, puisqu'il est créateur de croissance et d'investissements. » – Pieter Timmermans, FEB.*

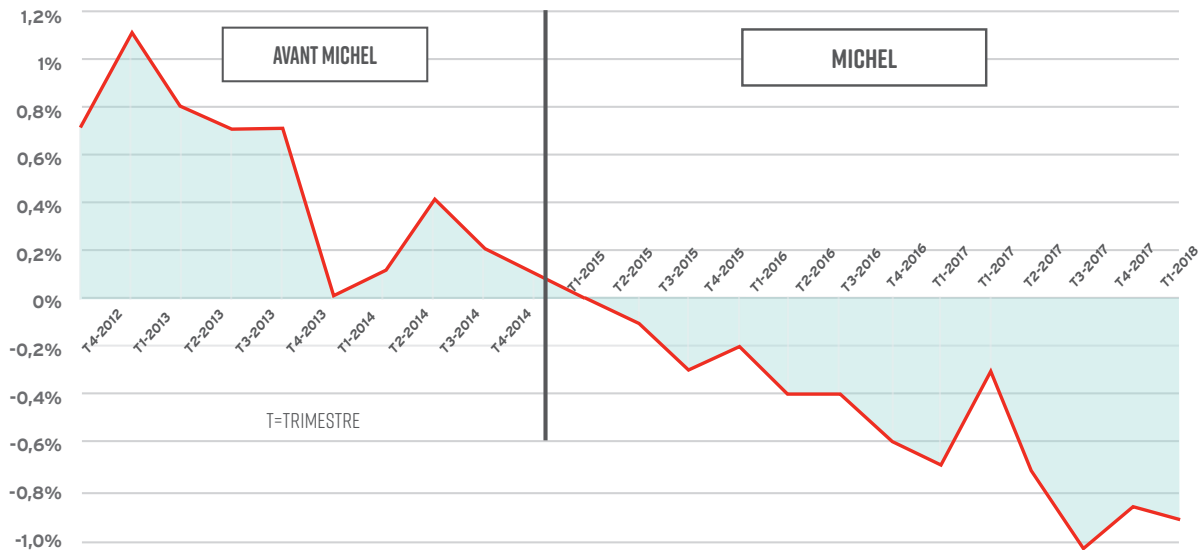
## LA BELGIQUE A-T-ELLE CONNU UNE POUSSÉE DE CROISSANCE ?

Avant l'entrée en fonction du gouvernement Michel, l'économie belge se portait mieux que la moyenne de la zone euro. L'absence d'une politique d'austérité trop sévère et un respect minimal pour la concertation sociale pour la formation des salaires y étaient pour beaucoup.

A partir de l'entrée en fonction du gouvernement Michel, le tableau a bien changé. Des restrictions budgétaires lourdes, un frein supplémentaire sur les investissements publics et des coupes sombres dans les salaires et les allocations ont fait sentir leur impact. Trois ans après l'entrée en fonction du gouvernement Michel, notre croissance économique est considérablement à la traîne par rapport à la moyenne de la zone euro malgré un contexte économique mondial favorable.

Au 4<sup>ème</sup> trimestre 2012 la Belgique avait 1% en plus de croissance du Produit Intérieur Brut (PIB) que la moyenne des pays de la zone euro, mais au 1<sup>er</sup> trimestre 2018 la Belgique avait 0,9% en moins de croissance du PIB que la moyenne des pays de la zone euro.

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

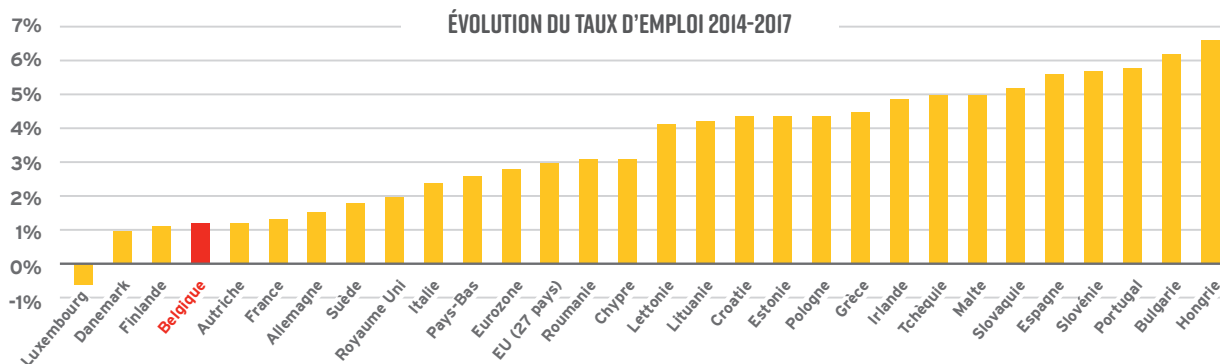


Source : Eurostat

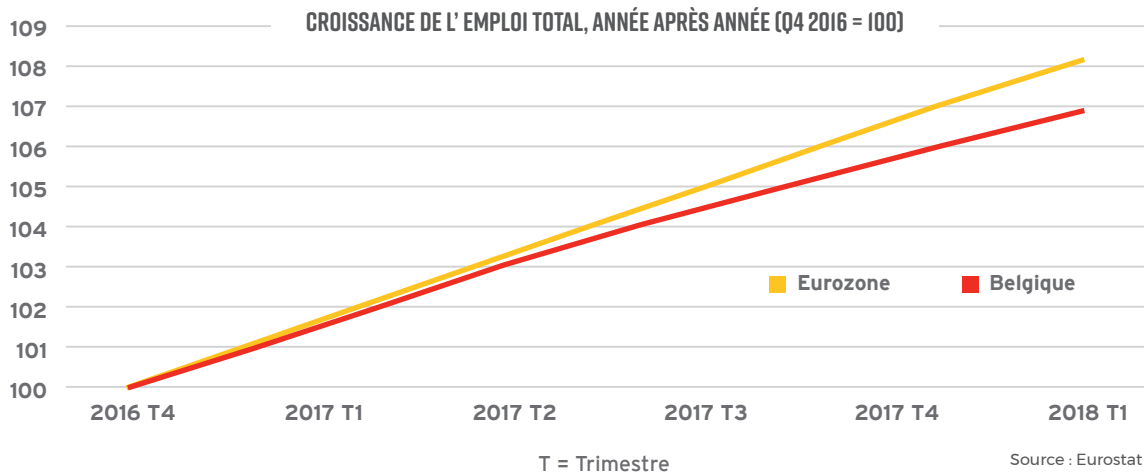
L'argument « le reste de l'UE a dû opérer un mouvement de rattrapage, il est donc logique que la Belgique soit maintenant en-dessous de la moyenne européenne » ne tient pas la route. Des pays comme la Suède, l'Autriche, l'Allemagne et le Luxembourg ont aussi connu une récession moins sévère que la Belgique et pourtant, aujourd'hui, ils font mieux que la moyenne de la zone euro. Depuis l'entrée en fonction du gouvernement Michel, la Belgique figure à la 25<sup>ème</sup> place (sur 28 pays européens) du classement en matière de croissance économique. En outre, nous nous trouvons en-dessous de la moyenne de la zone euro depuis plus de deux ans déjà et l'écart continue à se creuser. C'est clairement la politique de ce gouvernement qui freine le développement économique.

## QUID DES JOBS PROMIS ?

Quand un enfant rentre avec son bulletin, un parent ne regarde pas seulement la note de son propre enfant, mais également la moyenne de la classe. Comparé à l'Europe, le résultat de la Belgique est nettement insuffisant en matière de création d'emplois.



Quand nous regardons la croissance absolue d'emplois, nous devons également fortement nuancer les annonces positives du gouvernement. Particulièrement en 2017, la création d'emplois en Belgique s'est éloignée du reste de la zone euro. Le moteur d'emplois belge toussote en comparaison avec le reste de l'Europe.





# PAUVRETÉ ET CHÔMAGE : LA RÉALITÉ DERRIÈRE LES CHIFFRES

*« Parfois j'ai du travail, parfois pas. J'alterne les petits boulots dans l'horeca et dans le secteur du nettoyage. Pour le moment, je suis au chômage, mais j'espère pouvoir retrouver rapidement du travail. Je vis au bord de la pauvreté et j'ai honte de ma situation. » – Claudia, mère isolée d'Hugo & Elsa.*

## LE CHÔMAGE "DIMINUE" ...

Effectivement, le chômage diminue. Chaque mois, l'ONEM annonce des chiffres positifs. D'un point de vue historique, l'évolution semble favorable. Mais ce que l'on oublie de dire, c'est que ce gouvernement ne reprend plus un nombre important de demandeurs d'emploi dans ses statistiques.

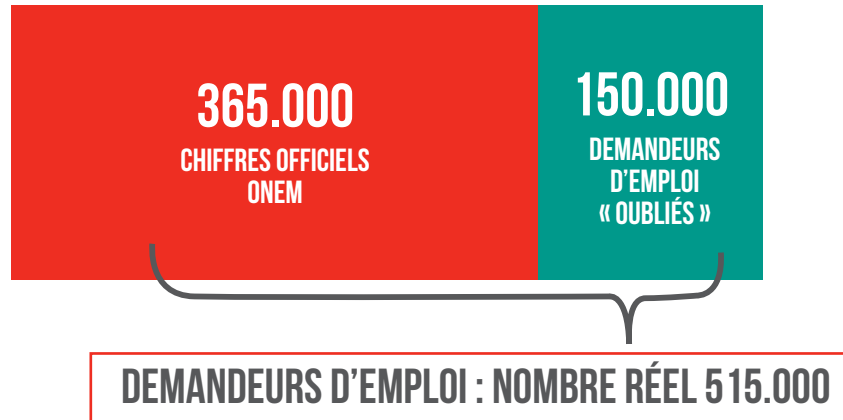
Qui sont ces personnes qui restent sans emploi, mais qui ne sont pas assez importantes pour être reprises dans les statistiques ?

- Les jeunes ayant terminé les études (première année, pas d'allocation) : 42.000 personnes.
- Chômeurs avec inscription obligatoire sans droit aux allocations de chômage : 68.000 demandeurs d'emploi.
- Chômeurs inscrits sur base volontaire comme demandeurs d'emploi : 40.000 personnes.

Si on y intègre ces personnes, on obtient une tout autre image et sur le premier semestre de 2018, il apparaît que 150.000 Belges de plus étaient sans emploi que ce qu'indique l'ONEM.

Dans la communication gouvernementale, on oublie un nombre important de demandeurs d'emploi.

**NOMBRE RÉEL DE DEMANDEURS D'EMPLOI BIEN PLUS ÉLEVÉ QUE LE NOMBRE OFFICIEL (PREMIER SEMESTRE 2018)**

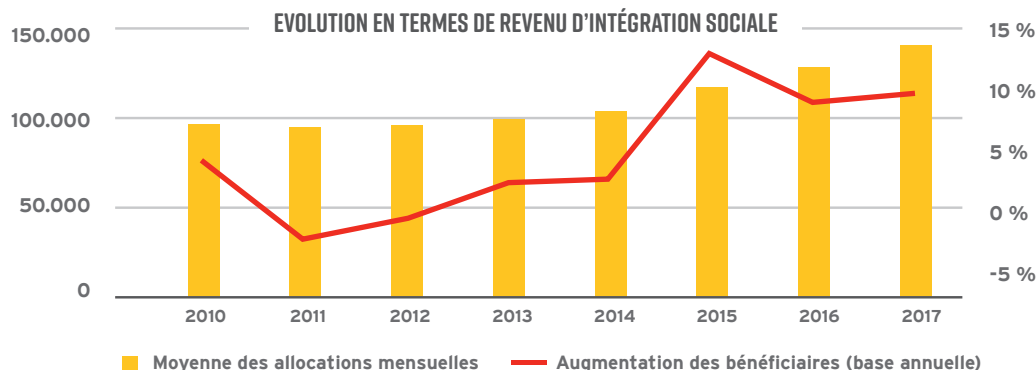


Source : ONEM, calculs propres, 2018

Parallèlement, il y a aussi des travailleurs qui sont obligés d'accepter des emplois à temps partiel, mais qui cherchent un temps plein. S'ils gagnent moins de 1.531,93 euros bruts par mois, ils reçoivent un complément de l'ONEM. Au premier trimestre de 2018, 36.947 travailleurs en moyenne se trouvaient dans cette situation, dont plus de 75% de femmes.

## ... LA PAUVRETÉ NE DIMINUE PAS

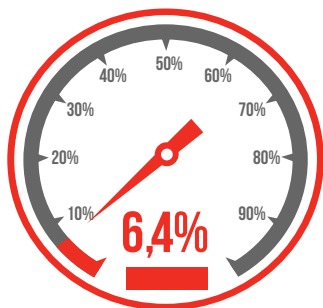
Parallèlement, il y a des milliers de Belges qui n'ont pas droit aux allocations de chômage et qui n'ont pas d'autre choix que de demander un revenu d'intégration auprès du CPAS. Depuis l'entrée en fonction du gouvernement Michel, ces chiffres ont explosé.



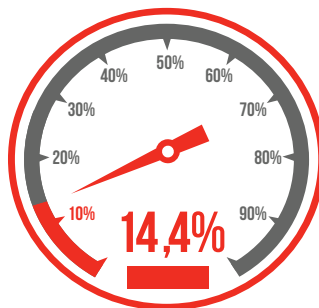
Source : SPP Intégration sociale, 2018

Indépendamment de cela, la pauvreté en Belgique évolue dans le mauvais sens. Globalement, 15,9% de la population belge présentaient un risque de pauvreté en 2017. Si l'on fait une ventilation sur la base du niveau de formation, on en arrive au constat frappant que depuis l'entrée en vigueur du gouvernement Michel, le risque de pauvreté augmente fortement chez les personnes qui ont un faible niveau de formation. Ce gouvernement n'aide pas et même sanctionne les travailleurs qui sont moins qualifiés et qui ont donc plus de difficulté à intégrer le marché de l'emploi.

## TAUX DE RISQUE DE PAUVRETÉ PAR NIVEAU D'ÉDUCATION



**Haut niveau d'éducation**



**Niveau d'éducation moyen**



**Faible niveau d'éducation**

Source : Statbel, 2018

D'autres groupes ont un risque élevé de pauvreté :

- un chômeur sur deux a un risque accru de pauvreté
- quatre personnes isolées avec enfants sur dix ont un risque accru de pauvreté.

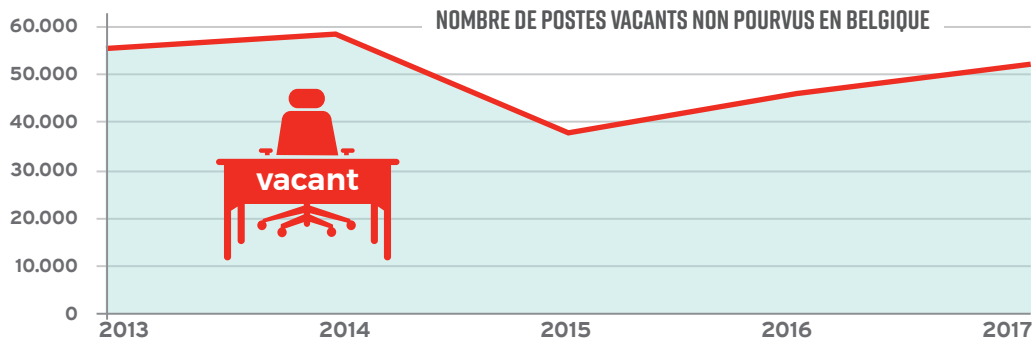
Les conséquences du démantèlement de la sécurité sociale et du droit du travail par ce gouvernement se manifestent chaque jour un peu plus clairement.

# PÉNURIE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : LE MAUVAIS DÉBAT

« J'ai perdu mon emploi, mais je me suis fortement investi dans une formation ICT. J'ai déjà envoyé des dizaines de lettres de candidature, sans succès. L'excuse que l'on me donne à chaque fois est qu'à 45 ans, je suis trop âgé. Ou alors, on me répond que je n'ai pas suffisamment d'expérience. C'est le monde à l'envers. » - Patrick, demandeur d'emploi dans le secteur ICT.

## LA PÉNURIE DE MAIN D'ŒUVRE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI : LÉGENDE OU RÉALITÉ ?

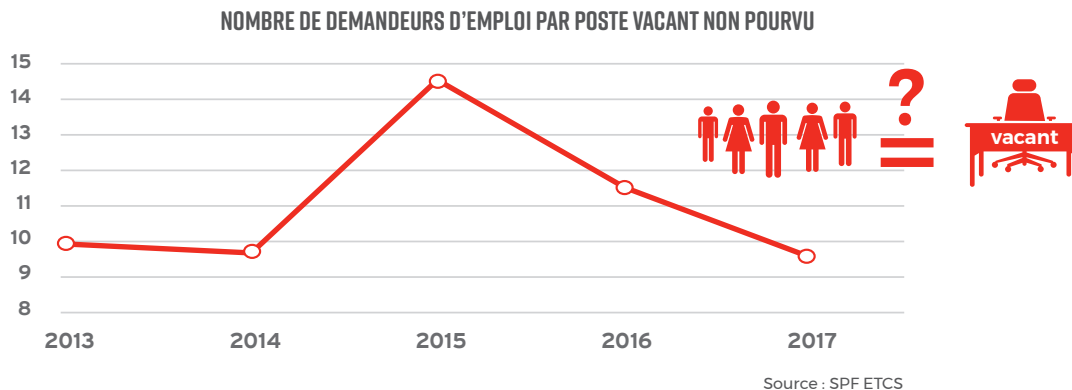
La pénurie de main d'œuvre doit en tout cas être relativisée. Si l'on se concentre uniquement sur le nombre de postes vacants, on peut conclure qu'il est de plus en plus difficile de trouver du personnel. Ainsi, fin 2017, on comptait plus de 130.000 postes vacants en Belgique (70.000 en 2014). Mais ceci n'est pas le meilleur indicateur de la pénurie de main d'œuvre sur le marché du travail. Pour mesurer cette « pénurie », il convient de regarder au final la part des postes vacants non-pourvus après un certain laps de temps.



Source : SPF ETCS

Bien qu'il ait récemment augmenté, ce chiffre est resté relativement stable ces dernières années (et ce, depuis 2013). Il faut toutefois noter des différences régionales : une diminution en Flandre, une augmentation à Bruxelles et en Wallonie.

On peut également se concentrer sur le nombre de demandeurs d'emplois par poste vacant non-pourvu. Plus ce chiffre est bas, plus la pénurie de main d'œuvre sur le marché de l'emploi est grande. Ici non plus, les chiffres ne révèlent pas une situation exceptionnelle par rapport à la situation d'il y a quelques années.



Bien entendu, dans certains secteurs, une pénurie croissante de certains candidats existe et pour certains profils, mais pour le moment, ce n'est certainement pas un problème général. D'autant moins quand on regarde le potentiel de travail sous-utilisé (voir la fiche sur le chômage et la pauvreté).

## PAS DE PÉNURIE D'EMPLOI, MAIS UNE PÉNURIE AU NIVEAU DES QUALIFICATIONS

Si l'on se penche sur les groupes de la population qui trouvent difficilement un emploi, on constate que les premiers concernés sont surtout les personnes peu qualifiées. A la suite de la digitalisation et de l'automatisation, il est devenu de plus en plus difficile, pour les peu qualifiés, de trouver un emploi. Les demandeurs d'emploi qui n'ont pas de diplôme restent sur la touche.

### TAUX DE CHÔMAGE ET NIVEAU DE QUALIFICATION



Peu qualifiés

**16%**



Moyennement qualifiés

**8%**



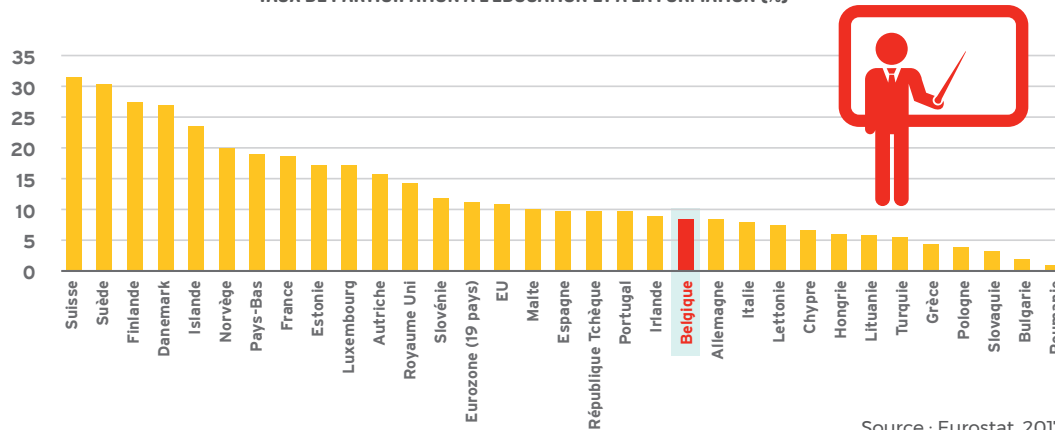
Hautement qualifiés

**4%**

Source : Stabel, SPF Economie

C'est pourquoi il est inquiétant de constater que la participation à des formations est si basse dans notre pays. Même si depuis des années, on parle de l'apprentissage tout au long de la vie et si l'on sait que les emplois seront différents demain, voire disparaîtront, les entreprises et l'Etat investissent trop peu dans la formation, notamment en comparaison des autres pays européens.

## TAUX DE PARTICIPATION À L'ÉDUCATION ET À LA FORMATION (%)



De même, dans les négociations sectorielles 2017-2018, moins de 25% des commissions paritaires ont conclu des CCT formations qui prévoient une trajectoire pour arriver à un objectif de formation de 5 jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein (sans sanction).

Mais la formation n'est pas le seul problème. S'il est seulement question de pénurie sur le marché de l'emploi, il faut alors tenir compte des obstacles suivants pour l'accès au marché du travail :

- les problèmes de mobilité (voir volet mobilité);
- l'obsession des entreprises par rapport aux diplômés et à l'expérience requise;
- discrimination à l'emploi par rapport à l'origine, orientation sexuelle, âge et genre;
- notre faible diversité sur les lieux de travail;
- de meilleures conditions de vie au travail (meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle);
- conditions de travail stables (heures, revenu, accès à la protection sociale,... ).

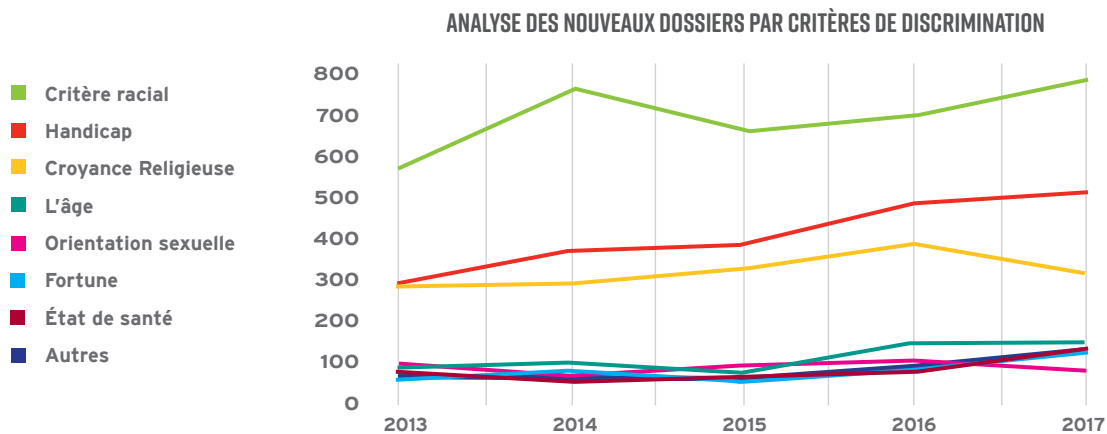


# SOUS-EMPLOI DE PERSONNES ISSUES DE L'IMMIGRATION : LA DISCRIMINATION RESTE UN FACTEUR IMPORTANT

« Quand j'ai changé mon nom en Fanny sur ma lettre de candidature et que j'ai reçu une invitation pour un entretien, alors qu'auparavant j'avais reçu un refus, je me sentais dégoûtée. » - Fatima, 33 ans, Namur.

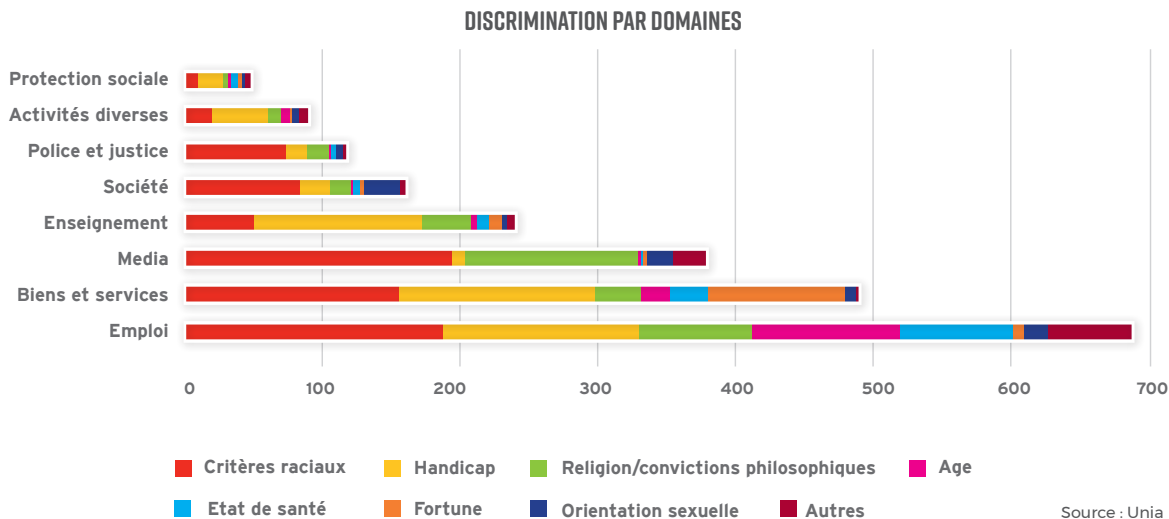
## LES CHIFFRES SONT À LA HAUSSE

Le nombre de plaintes auprès de Unia continue à augmenter. Parmi les dossiers introduits en 2017, les plaintes en matière de discrimination de nature raciste figurent au premier rang.

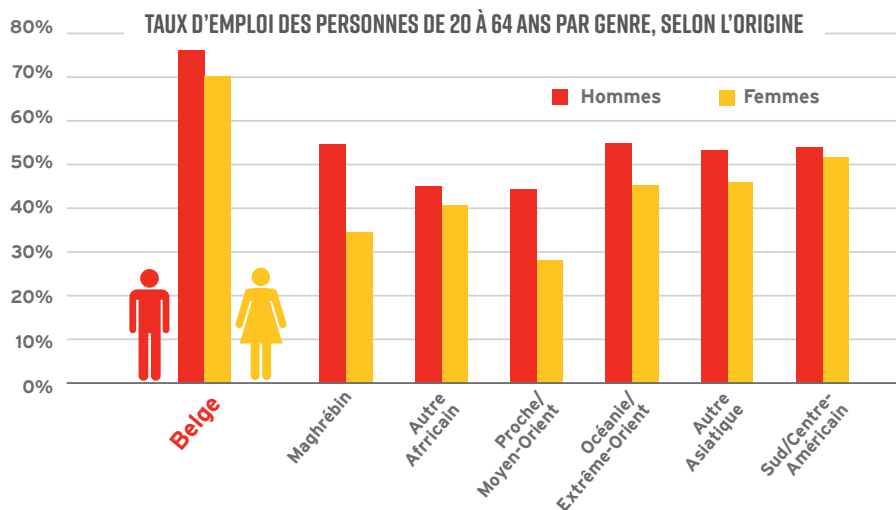


Source : Unia

Quand nous vérifions dans quel domaine la discrimination se produit le plus fréquemment, nous nous retrouvons de nouveau dans le domaine du travail. Le lieu où on acquiert un revenu, où l'on s'attend à recevoir des opportunités, où l'on veut s'épanouir, semble également être le lieu où l'on court le plus grand risque d'être discriminé à cause de ses origines, ses aptitudes physiques ou mentales, sa religion ou son âge.



## LA DISCRIMINATION EST UN FACTEUR IMPORTANT EXPLIQUANT LES DÉSÉQUILIBRES SOCIO-ÉCONOMIQUES



Source : Monitoring socio-économique «Marché du travail et origine 2017»

Nous ne pouvons pas dire avec exactitude dans quelle mesure la discrimination est le facteur expliquant un taux d'emploi plus bas des personnes issues de la migration, mais une étude scientifique de l'Université de Gand donne une première indication. Apparemment, quand vous avez un nom « étranger », vous avez 30% moins de chances d'être invité à un entretien d'embauche par des entreprises qui effectuent des missions pour la ville de Gand.

Le niveau d'études, qui est toujours avancé comme 'excuse' pour le taux d'emploi plus bas, ne tient pas la route. Une étude sur la situation de personnes d'origines congolaises, burundaises et rwandaises démontre que 60% ont un diplôme supérieur - un pourcentage plus élevé que pour la population autochtone belge - mais le taux de chômage est quatre fois plus élevé et le nombre de personnes travaillant en-dessous de leur niveau de qualification est clairement plus élevé.

# MIGRATION : PAS UNE MENACE, MAIS UNE OPPORTUNITÉ

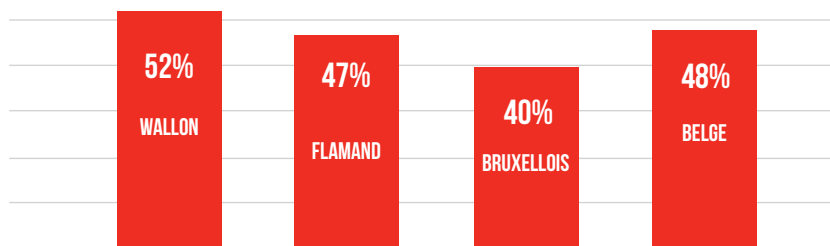
« Ca fait maintenant près de 2 ans que je suis arrivé en Belgique. J'ai dû tout quitter dans mon pays où j'étais menacé de mort. Aujourd'hui j'attends des nouvelles de ma demande de régularisation. C'est long. Je me suis inscrit dans une école technique. J'entends souvent à la radio des commentaires comme quoi les migrants comme moi sont une « menace » ou une charge pour la Belgique. Moi je fais tout mon possible pour m'intégrer au mieux ! » Abdallah, 18 ans.

Non, 3 fois non, Abdallah n'est ni une charge ni une menace pour la prospérité de la Belgique. Que du contraire !

## A TERME, LA MIGRATION EST CLAIREMENT UNE PLUS-VALUE POUR NOTRE PROSPÉRITÉ

La migration n'est pas un phénomène nouveau. Lors des dernières décennies, de nombreux travailleurs immigrés arrivèrent en Europe, souvent d'ailleurs à notre demande. Selon le FMI<sup>1</sup>, environ 15% des travailleurs sont issus de la migration. A la question « l'immigration représente-t-elle un coût pour les finances publiques ? », près d'un Belge sur deux pense que oui !

### POURCENTAGE DE PERSONNES QUI PENSENT QUE L'IMMIGRATION EST UN COÛT POUR LES FINANCES PUBLIQUES



Source : European Social Survey ESS

Selon différentes études, c'est tout le contraire. Tant les chiffres du FMI que ceux de l'OCDE<sup>2</sup> démontrent que les mouvements migratoires ont des effets positifs pour notre prospérité :

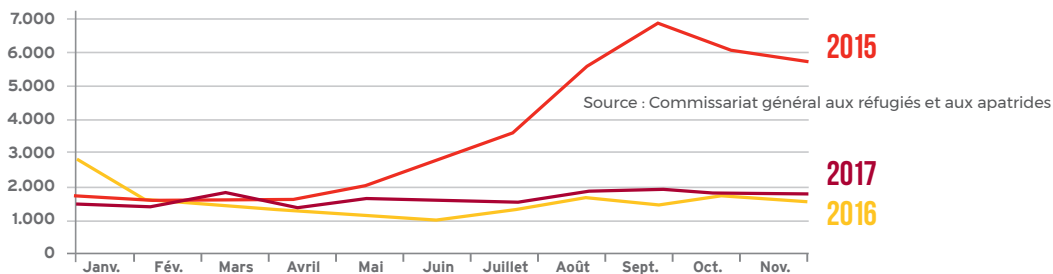
- La contribution nette de la migration aux finances publiques belges est estimée à 0,75% du PIB (OCDE), soit près de 3 milliards d'euro.
- Les migrants augmentent le PIB par personne et la productivité: une augmentation de 1% de la proportion de migrants dans la population adulte augmente le PIB par habitant dans les économies occidentales de 2% à long terme (FMI).
- La prospérité est largement partagée: une augmentation de la part des migrants profite au revenu moyen par personne des 90% inférieurs et des 10% supérieurs des employés (FMI).
- Selon le Bureau du Plan, les coûts supplémentaires liés au vieillissement sans un flux migratoire de 20 000 personnes par an augmentera de 0,5% du PIB (2 milliards d'euro par an) d'ici à 2060.

La perception de la moitié des belges n'est donc pas correcte et la ritournelle comme quoi la migration est « une menace pour notre sécurité sociale et notre prospérité » est un non-sens !

## ET QU'EN EST-IL AVEC LE FLUX MIGRATOIRE ACTUEL ?

La crise des réfugiés qui a débuté en 2015 (guerre en Syrie et instabilité générale au Moyen-Orient et en Afrique) a entraîné une augmentation considérable mais temporaire du nombre de demandes d'asile. Actuellement, on note une stabilisation dans les chiffres.

ÉVOLUTION MENSUELLE DU NOMBRE DE PERSONNES QUI ONT INTRODUIT UNE DEMANDE D'ASILE



La Banque nationale<sup>3</sup> a analysé l'impact de l'afflux de réfugiés en 2015. Il semble que l'impact budgétaire sur cinq ans soit positif. Il est logique qu'il y ait un impact sur les finances publiques à court terme (accueil, personnel, allocations, etc.), mais cet effet se stabilise assez rapidement. Cinq ans seulement après leur arrivée, les demandeurs d'asile arrivés en 2015 avaient déjà un effet positif sur le solde primaire (recettes primaires) de l'État de 0,04%. Avec un effet positif immédiat sur le PIB : le PIB est 0,17% plus élevé en 2020 que dans un scénario sans flux migratoire.

### ESTIMATIONS MACROÉCONOMIQUES DES EFFETS DE LA MIGRATION EN 2015 PAR RAPPORT À UN SCENARIO SANS MIGRATION

	Court terme		Moyen terme
	2015	2016	2020
PIB (pourcentages de variation)	0,03	0,14	0,17
Emploi (personnes)	200	3.900	21.100
Chômage (points de pourcentage)	0,00	0,03	0,12
Solde primaire (pourcentages du PIB, non cumulé)	-0,04	-0,16	0,04

Source: BNB, 2016

Que la migration soit une réussite ou non dépend dans une large mesure de la manière dont les demandeurs d'asile sont accueillis :

- Le travail est crucial: les demandeurs d'asile doivent recevoir un permis de travail dès que possible et doivent déjà être guidés vers un emploi pendant la procédure de demande.
- Les diplômes doivent être reconnus le plus largement et le plus rapidement possible. Les compétences non liées à un diplôme doivent être décelées à travers des tests spécifiques.
- Les compétences linguistiques revêtent une importance particulière: 24% des demandeurs d'emploi de première génération ont trouvé que leurs faibles compétences linguistiques constituaient le principal obstacle à la recherche d'un emploi.
- La formation doit être adaptée aux compétences des migrants et aux métiers en pénurie sur le marché du travail.
- Les programmes d'emploi mis en place par le gouvernement devraient servir de tremplin vers d'autres secteurs.
- Une lutte active contre toutes discriminations par une consultation intensive avec les interlocuteurs sociaux (élaboration de plans de diversité).
- Des informations fiables sur les structures d'accueil des enfants pour que les femmes puissent également accéder plus facilement au marché du travail.

<sup>3</sup> <https://www.nbb.be/fr/articles/les-consequences-economiques-de-l-afflux-de-refugies-en-belgique>

# CONCLUSION

## LE TRAVAIL N'EST PAS UNE MARCHANDISE

Le travail doit être LE moyen pour s'épanouir. Le travail n'est pas une marchandise. Les travailleurs ne sont pas des outils munis d'un bouton de mise en marche et d'un bouton d'arrêt, allumé ou éteint parce que la compétitivité ou le monde de l'entreprise le veut. Et pourtant, le gouvernement Michel les considère comme tels. Pour le gouvernement, les travailleurs ne sont que chiffres, graphiques, tableaux.

Le gouvernement se vante de la création d'emplois, mais ne dit rien sur la qualité des emplois créés. C'est son credo qui compte : jobs, jobs, jobs. Quant à nous, nous demandons des emplois de qualité. Pas de stages non rémunérés à prester à l'infini par les jeunes, pas d'interminable série de contrats intérimaires qui ne garantissent aucune sécurité d'existence. Il faut reconnaître que, souvent, les travailleurs n'ont d'autres choix que de travailler à temps partiel : nous disons que tout doit être mis en œuvre pour que chaque travailleur, et entre autre chaque travailleuse, ne doive pas faire une croix sur une carrière professionnelle de qualité.

Les demandeurs d'emploi ne sont pas les parias de la société. Ils méritent un statut qui les protège de l'insécurité, qui leur permet de chercher un emploi correspondant à leurs attentes et à leurs capacités. Pour les demandeurs d'emploi, le risque de pauvreté est déjà intolérablement élevé, alors comment ose-t-on dire que ces personnes ont besoin 'd'être stimulées' dans leur recherche d'emploi. Il n'y a pas de pénurie de main d'œuvre, mais une pénurie de qualification.

Nous, la FGTB, nous disons qu'il faut investir dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Les efforts de formation fournis par nos entreprises se situent en bas de l'échelle européenne.

Dans le passé, la FGTB avait obtenu que les employeurs devaient dédier 1,9% de la masse salariale à la formation professionnelle, assorti d'une sanction. Le gouvernement actuel a supprimé ce système à la demande des employeurs. Ces derniers demandent maintenant que la formation professionnelle soit payée par la collectivité.

# CONCLUSION

Notre objectif est et reste un droit individuel à 5 jours de formation de qualité, par travailleur, par an, dans toutes les entreprises – en plus du droit à un CEP (congé éducation payé). Les droits des travailleurs dans les petites entreprises doivent être ancrés dans la loi. Chaque formation (en ce compris les formations informelles) doit déboucher sur une attestation de façon à ce qu'elle puisse être valorisée par le travailleur dans le cadre de la recherche d'un (nouveau) emploi.

D'ailleurs, l'accès au marché de l'emploi est souvent refusé, sans aucune raison valable. Il faut s'attaquer à la discrimination en effectuant des 'mystery calls' standards, en offrant plus de chances aux groupes à risque (par ex. par des plans de diversité au niveau de l'entreprise et des objectifs chiffrés au niveau sectoriel) et en rémunérant plus correctement les victimes de discrimination. Les autorités doivent davantage miser sur la sensibilisation, certainement compte tenu des récents flux de migration. Chaque personne mérite une chance dans la vie. Chaque personne peut apporter quelque chose à la société.



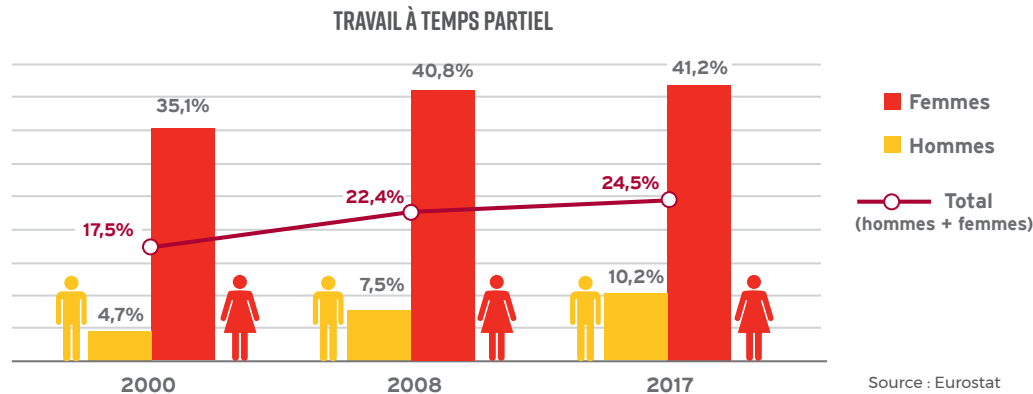
# FLEXIBILISATION DU TRAVAIL : INSÉCURITÉ

« Au début, nous avons signé un contrat avec une durée du travail de 4 heures par jour. Dans l'espoir de pouvoir parvenir à un moment donné à huit heures par jour. Notre responsable estime cependant qu'après 4 heures de travail, nous ne pouvons plus fournir la même qualité. Pas d'heures complémentaires pour nous, donc... »

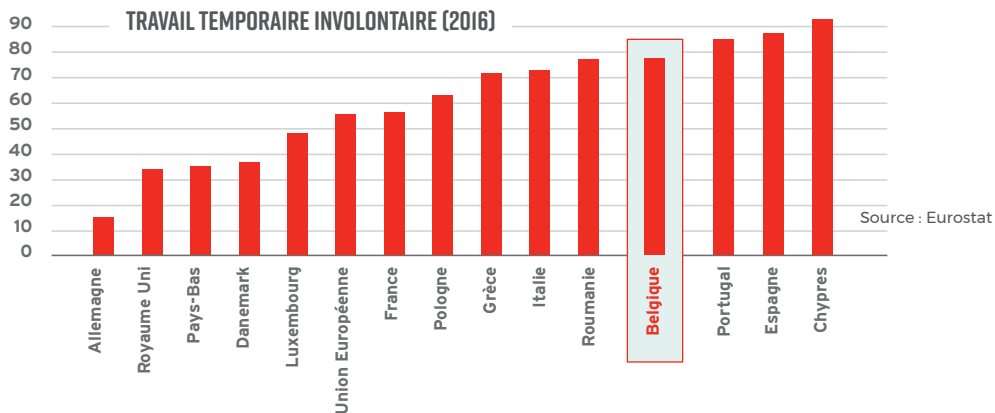
- Linda, secteur du nettoyage.

## LES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL ET LES CONTRATS TEMPORAIRES SONT RAREMENT UN CHOIX DÉLIBÉRÉ

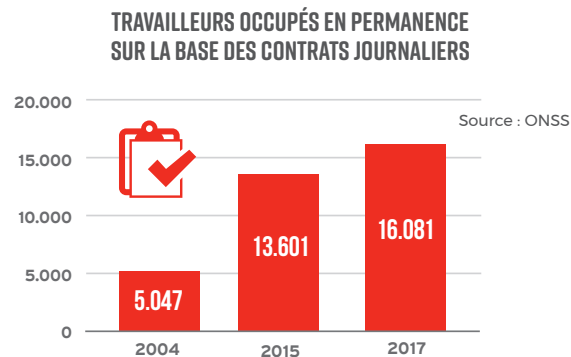
Le travail à temps partiel est encore souvent vu comme une solution pratique pour permettre une bonne conciliation de la vie privée et professionnelle. Très souvent, on oublie cependant que la grande majorité des temps partiels sont des temps partiels involontaires, entraînant des conséquences importantes sur les revenus et les pensions. Seuls 8% optent réellement pour un temps partiel et ne veulent pas effectuer un temps plein. A ce niveau, l'inégalité de genre est en outre très grande. 41% des femmes travaillent à temps partiel, contre 10% seulement chez les hommes.



Le travail temporaire (intérim, contrats à durée déterminée, etc) peut être un choix personnel. Mais, d'après une étude européenne, en Belgique, ce n'est une réponse à une situation spécifique que dans environ 20% des cas. En matière d'emploi temporaire involontaire, la Belgique obtient de très mauvais résultats

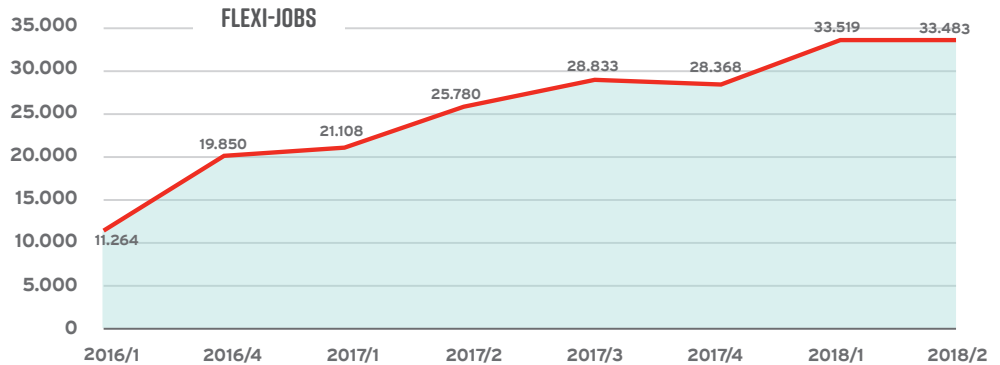


L'exemple le plus extrême de flexibilité sont les contrats journaliers dans le secteur intérim. Le nombre d'intérimaires occupés toute l'année sur la base de contrats journaliers augmente d'année en année. En 2017, cette insécurité de l'emploi concernait 16.000 Belges.



## FLEXI-JOBS = DUMPING SOCIAL

Début 2016, ce gouvernement a introduit un régime par lequel tout travailleur occupé au moins à 4/5ème peut accepter en plus un petit boulot dans l'horeca ou dans d'autres secteurs. Cette possibilité peut être qualifiée de pratique de dumping, car il s'agit d'emplois sur lesquels on paie très peu de cotisations de sécurité sociale. De plus, ces emplois ne sont nullement une solution pour la lutte contre le chômage, car ces « flexi-jobs » ne sont pas accessibles aux demandeurs d'emploi.

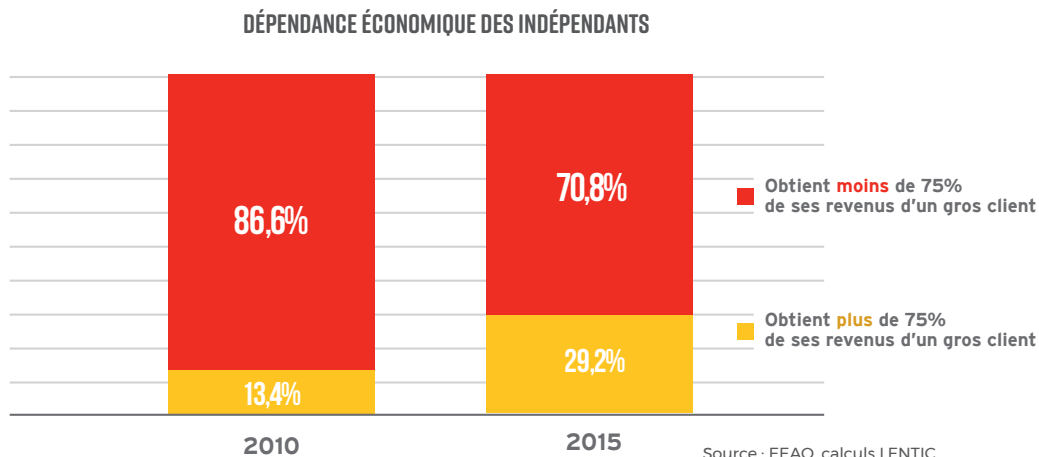


Source : ONSS

Mais pour le Gouvernement Michel ce n'était pas encore suffisant. Il a créé un autre système dérégulateur - et ce malgré les nombreuses protestations tant des indépendants que des syndicats - pour les travailleurs de « l'économie de plateforme » ou de la vie associative. A nouveau une menace sur les emplois réguliers et un drainage en bonne et due forme de notre sécurité sociale.

## PROFESSION INDÉPENDANTE: DE PLUS EN PLUS UNE PROFESSION DÉPENDANTE

Devenir indépendant, c'est en général une décision qui est prise pour ne plus être dépendant d'un seul employeur, pour pouvoir décider soi-même et ne pas devoir rendre de comptes. Un objectif noble en soi, mais de plus en plus, les indépendants deviennent un pion dans les mains d'un seul gros client. En 2015, c'était déjà le cas pour près de 3 indépendants sur 10, plus du double du chiffre de 2010. Comme faux-indépendant, vous pouvez alors être employé de façon hyper-flexible ... sans aucune protection.



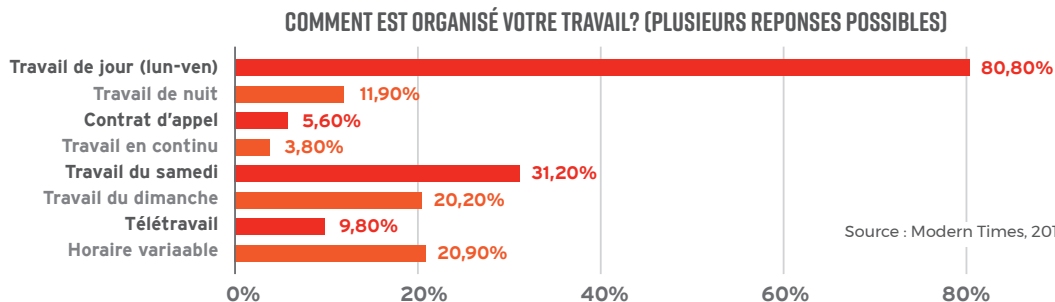
# TRAVAIL ET VIE PRIVÉE : UNE SÉPARATION DE PLUS EN PLUS FLOUE

« Maintenant, nous restons ouverts jusqu'à 22h. Comment combiner de tels horaires avec une vie familiale ? Après le travail, il faut encore s'occuper des enfants. Le soir, je n'ai plus d'énergie et je ne parviens pas à leur donner l'attention qu'ils méritent. » - Narjess, 32 ans

« Si à la première réunion du matin, il s'avère que vous n'avez plus consulté vos mails la veille à 23 heures, on vous regarde de travers. Ça n'est pas demandé explicitement, mais si un collègue le fait, tout le monde doit le faire. Et ce fameux droit de ne pas être joignable ? Notre patron s'en moque. » - Pascal, 47 ans, employé dans le secteur bancaire.

## LE TRAVAIL OCCUPE DE PLUS EN PLUS DE PLACE DANS NOTRE VIE

En Belgique, l'organisation du travail est déjà très flexible: journées à rallonges, heures supplémentaires, heures atypiques, travail à temps partiel... Selon l'enquête Modern Times réalisée par la FGTB, 80,8% des participants travaillent en journée, du lundi au vendredi, mais des heures atypiques sont habituelles. De surcroît, plus de 31% des participants disent aussi travailler les samedis et 11% sont confrontés à du travail de nuit.



Nous pouvons aussi spécifiquement nous pencher sur le nombre d'heures prestées en sus de leur contrat. 76% des répondants disent travailler plus d'heures que prévu dans leur contrat. 23% de ces heures ne sont ni payées ni récupérables.



**76%** DES TRAVAILLEURS PRESTENT PLUS D'HEURES QUE PRÉVU DANS LEUR CONTRAT !

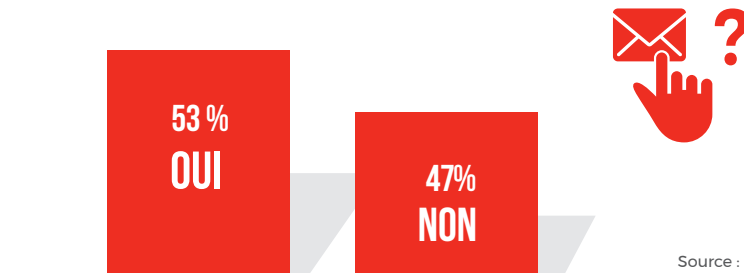
**23%** DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES NE SONT NI PAYÉES NI RÉCUPÉRÉES !

Source : Modern Times, 2017

## LA NOUVELLE TECHNOLOGIE NOUS FAIT DÉPASSER NOS LIMITES

Un smartphone ou un laptop semblent être un beau cadeau, mais avec ces outils de travail, les travailleurs ressentent une forte pression pour consulter leurs mails après les heures de travail. Ils ne se déconnectent alors jamais de leur travail.

VÉRIFIEZ-VOUS VOS MAILS EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL?

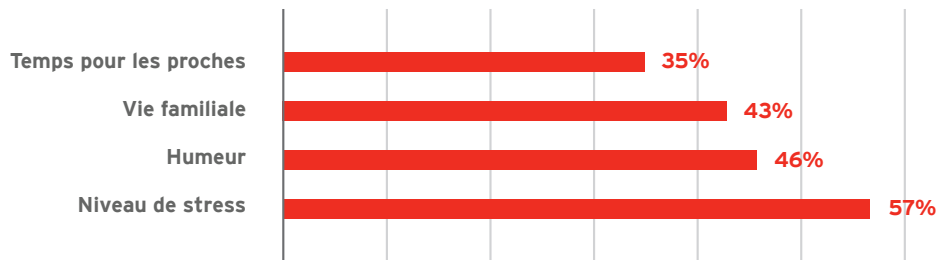


Source : Modern Times, 2017

Et ceci n'est pas sans conséquences. C'est source de 'technostress'. La pression constante liée au sentiment de devoir être joignable, a un impact sur le bien-être mental de 9 travailleurs sur 10.



### A QUEL NIVEAU LE FAIT DE DEVOIR CONSTAMMENT ÊTRE JOIGNABLE VOUS IMPACTE-T-IL?



Source : Modern Times, 2017

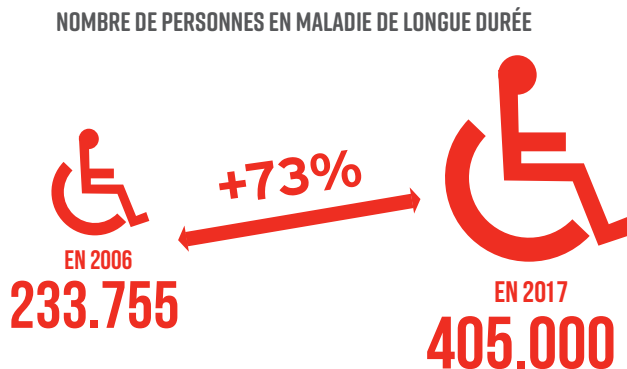
Il est urgent de repenser l'organisation du travail.

# MALADIE ET RÉINTÉGRATION : CEUX QUI ONT UN COUP DUR DANS LA VIE, EN PAIENT DEUX FOIS LE PRIX

« Travail en équipes et travail le week-end, mon dos n'en peut plus, alors que je n'ai que 50 ans. Je suis à la maison depuis plusieurs mois. Mon chef ne veut pas adapter mon poste de travail, alors qu'avec quelques centaines d'euros, cela peut facilement être résolu. Et maintenant, je suis sur le point d'être licencié. C'est scandaleux ! » – Antoine, Hoboken, soudeur.

## DAVANTAGE DE MALADIES DE LONGUE DURÉE : DE NOMBREUSES EXPLICATIONS

Le nombre de malades de longue durée en Belgique a fortement augmenté ces dernières années.



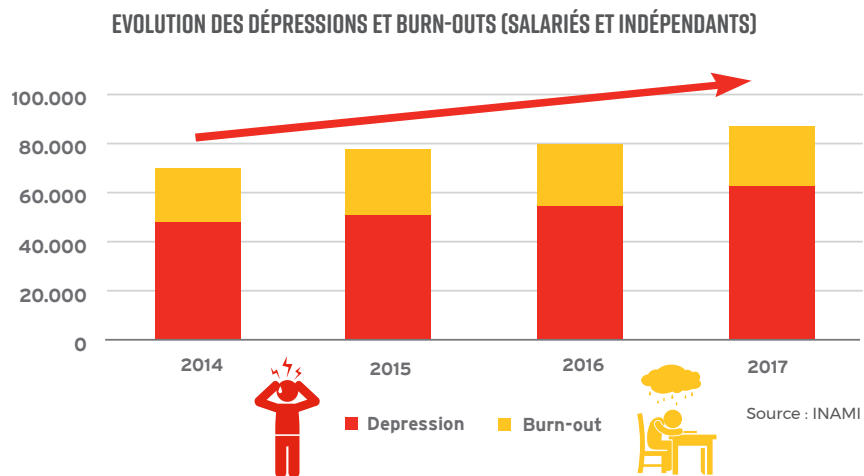
Source : INAMI



Les explications sont diverses :

- Vieillesse de la population (plus de travailleurs âgés dans la population active, donc un plus grand nombre de travailleurs présentant des problèmes physiques).
- Augmentation considérable des troubles psychiques comme la dépression ou le burn-out (voir ci-dessous) ainsi que des problèmes musculaires et articulaires à la suite de mauvaises conditions de travail.
- Renforcement des règles en matière de prépension, de crédit temps et de pension anticipée: avant, ces options étaient une possibilité pour pouvoir sortir du circuit du travail après une longue et pénible carrière. Maintenant, on n'a plus d'autre choix, lorsque notre santé ne nous permet plus de travailler, que l'assurance maladie (l'INAMI).

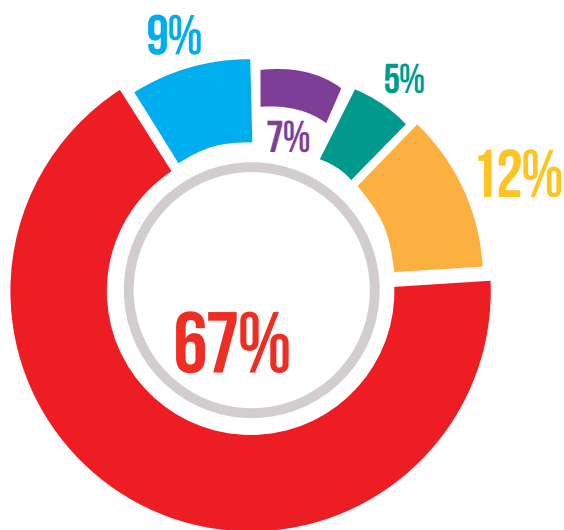
L'augmentation du nombre de burn-outs et de dépressions est symptomatique du mauvais climat de travail dans lequel de nombreux travailleurs doivent actuellement fournir leurs prestations.



## PAS DE TEMPS POUR RÉCUPÉRER

Ce gouvernement a modifié la législation sur la réintégration des travailleurs malades, c'est-à-dire l'énergie investie dans la réintégration au travail des travailleurs qui ont été en absence de longue durée. Maggie De Block (open VLD), la Ministre de la Santé et des Affaires Sociales, voulait prévoir de lourdes sanctions financières pour les travailleurs qui n'avaient pas totalement intégré un trajet de réintégration (même quand par exemple, une fonction était proposée qui ne correspondait pas du tout aux compétences d'un collaborateur). Les interlocuteurs sociaux sont parvenus à éviter ces sanctions. Néanmoins, la réglementation a été renforcée.

Il ressort, des chiffres des services externes de prévention, que toute la politique de réintégration est une farce. Les travailleurs, les employeurs ou les mutualités peuvent demander un trajet de réintégration, mais en 2017, dans 67% des cas, le travailleur n'avait pas obtenu l'accord du médecin pour reprendre le travail chez son patron.



Source : services externes de prévention

### RÉINTÉGRATION DES TRAVAILLEURS MALADES : TYPE DE DÉCISIONS ET RÉSULTATS

- **Décision A** : Si le travailleur est temporairement inapte à exercer le travail convenu mais qu'il est possible qu'il puisse, à terme, le reprendre (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail), le médecin du travail peut décider que le travailleur peut entre-temps effectuer un travail adapté ou un autre travail chez son employeur.
- **Décision B** : Si le travailleur est temporairement inapte à exercer le travail convenu mais qu'il est possible qu'il puisse, à terme, le reprendre (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail), le médecin du travail peut décider que le travailleur ne peut entre temps pas effectuer de travail adapté ou d'autre travail chez son employeur.
- **Décision C** : Si le travailleur est définitivement inapte à exercer le travail convenu, le médecin du travail peut décider que le travailleur est en état d'effectuer un autre travail ou un travail adapté auprès de son employeur (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail).
- **Décision D** : Si le travailleur est définitivement inapte à exercer le travail convenu, le médecin du travail peut décider que le travailleur ne peut pas effectuer d'autre travail ou de travail adapté chez son employeur.
- **Décision E** : Si le travailleur n'est pas en état d'exercer le travail convenu, le médecin du travail peut décider que pour des raisons médicales, il est trop tôt pour démarrer un trajet de réintégration.

Une telle décision donne à l'employeur la possibilité de résilier le contrat de travail, sans indemnité de préavis ni préavis (même si le travailleur est absent pour des raisons liées aux conditions de travail). Ce n'est donc certainement pas le choix du travailleur.

Selon nos estimations, en 2017, seuls 1584 Belges ont effectivement suivi un trajet de réintégration avec succès sur 16.000 cas.

# PRÊT POUR LA (R)ÉVOLUTION DE LA DIGITALISATION ?

« On est aujourd'hui dans l'aire de la « digitalisation ».

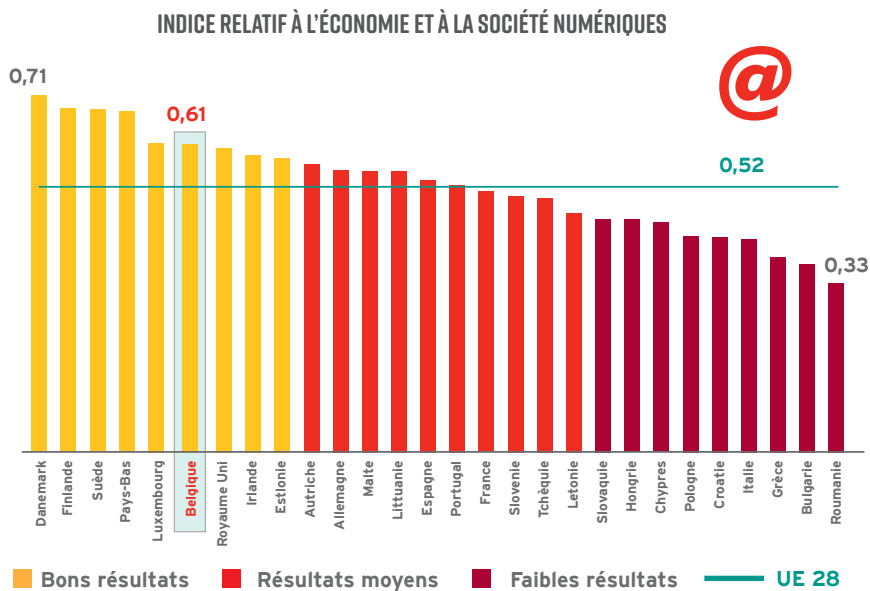
On parle de plus en plus de monde connecté, d'internet des objets, des réseaux, des machines intelligentes, etc. Aujourd'hui tout s'accélère, dans des proportions parfois inquiétantes : rythme de travail, augmentation de la productivité, gestion exponentielle d'informations diverses et multiples... Mais tout cela est-il vraiment positif pour mon emploi et ma qualité de vie ? Je m'interroge » - Mathilde, 46 ans, secrétaire.

La digitalisation de l'économie est devenue un thème incontournable dans le débat politique et social. Une nouvelle révolution est enclenchée et elle représente un enjeu majeur, qui va bouleverser le monde du travail, les processus de production, les relations économiques, sociales, avec des différences importantes en fonction du secteur, du type d'emploi et du niveau de qualification.

La Belgique est-elle prête ?

## OÙ EN EST LA BELGIQUE ?

De manière générale, la Belgique ne se positionne pas trop mal dans les classements relatifs à la digitalisation : elle est à la sixième place du classement *Digital Economy and Society Index 2017*<sup>1</sup>.



Source : commission européenne

Elle fait partie du groupe de pays à performances élevées . Les points forts de la Belgique sont sa connectivité et la bonne intégration des technologies numériques dans les entreprises. Par contre, son point faible réside dans les services publics numériques qui sont moins développés que dans d'autres pays.

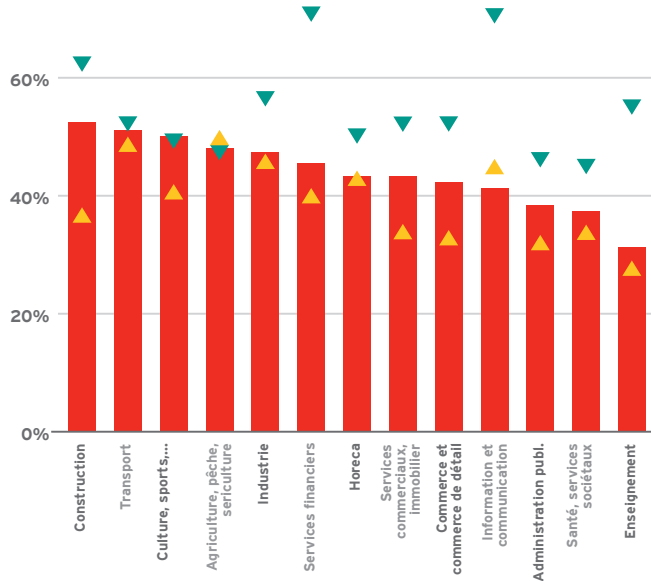
<sup>1</sup> Indicateur européen qui regroupe une trentaine d'indicateurs autour de la connectivité, le capital humain, l'utilisation de l'internet, l'intégration des services de technologie numérique et services publics en ligne

## IMPACT SUR L'EMPLOI... IMPREVISIBLE

Impact il y a et il y aura ! Mais cet impact est incertain et est très difficile à prévoir. Cela dépend fortement du secteur, du type d'emploi et des qualifications des travailleurs.

Les analyses de l'OCDE nous apprennent qu'en Belgique, 7% des travailleurs courent un risque important de perdre leur travail à cause de la robotisation et de la digitalisation et qu'environ 30% doivent s'attendre à un changement d'activité. Ce sera principalement le cas pour les emplois administratifs ou dans la vente, le transport et la logistique, la construction et l'industrie. Les emplois dans l'enseignement, la gestion des ressources humaines courent eux un risque moins important.

Posséder un diplôme d'études supérieures ne protège pas des risques de perte d'emploi lié à la digitalisation. Mais à ce jour ce sont tout de même les emplois à faible qualification, combinés à une activité routinière qui sont les plus menacés.



**PART DES EMPLOIS AVEC UN NOMBRE ÉLEVÉ DE TÂCHES ROUTINIÈRES PAR SECTEUR ET NIVEAU DE FORMATION (BELGIQUE 2015)**

- > 3/4e tâches répétitives
- ▼ Niveau de formation faible
- ▲ Niveau de formation élevé

Source : Minerva, Vorm geven aan digitale tijden. Over de impact van digitalisering en robotisering op de samenleving, 2018

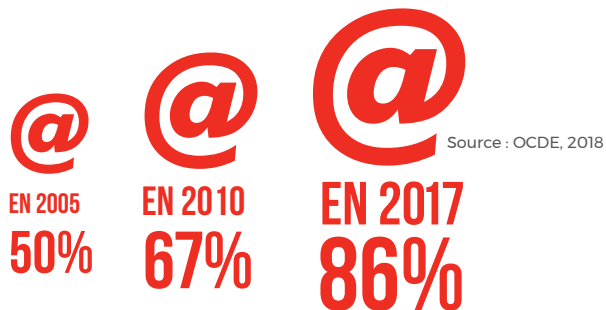
Tout l'enjeu se situe donc dans la manière dont les pouvoirs publics et les entreprises accompagneront cette transition : en termes de qualification, d'enseignements, de reconversion ou de redistribution du travail (réduction du temps de travail) et la manière dont la couverture sociale sera alors assurée. Tout ceci doit se faire dans le respect du dialogue social.

## LA FRACTURE NUMÉRIQUE

En Belgique, bien que la fracture numérique se soit réduite, elle touche encore environ 15% de la population totale, avec des différences selon les tranches d'âges. A titre d'exemple, chez les 65 - 74 ans, la fracture numérique s'élève à plus de 40%. La fracture numérique concerne les citoyens qui n'ont pas accès aux Technologies de l'Information et de la Communication, dont internet, pour de multiples raisons :

- technique, lorsque des citoyens vivent dans des zones difficilement accessibles et donc difficilement raccordables au réseau (zones rurales par exemple) ;
- socio-économique, lorsque l'origine de la non utilisation des technologies de l'information et de la communication provient du niveau d'éducation de l'utilisateur, de son niveau de vie ou de son âge.

### ACCÈS ET UTILISATION DES « TIC » PAR LES MÉNAGES EN BELGIQUE

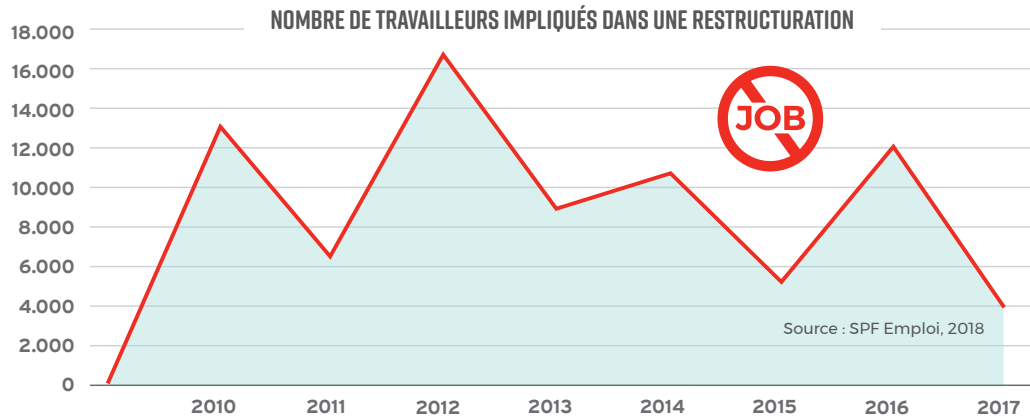


# RESTRUCTURATIONS : LES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS NE SONT PAS SUFFISAMMENT ENTENDUS

« Ce qui a été le pire pour moi ? L'insécurité permanente. Qui ? Quand ? Et ceux qui restent, que deviendront-ils ? Est-ce que moi et ma famille nous pourrions survivre à ce coup dur ? » – Gianni, victime d'une restructuration dans le secteur du métal.

## DRAME SOCIAL AVEC DES EFFETS DOMINO

Entre 2010 et fin 2017, 856 entreprises ont annoncé l'intention de procéder à un licenciement collectif. Ainsi, quelques 77.000 personnes ont été confrontées à un drame social.

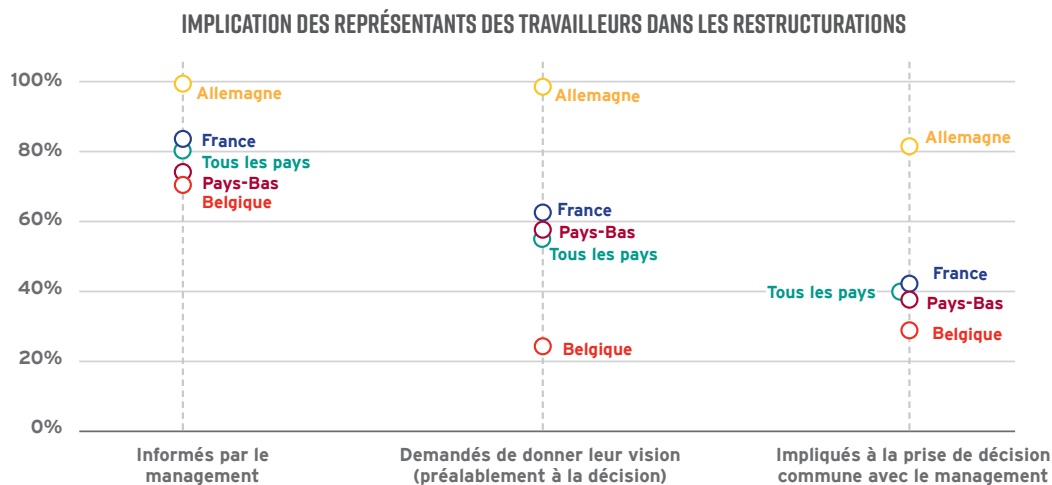




Cette statistique ne tient pas compte des milliers de travailleurs des sous-traitants, qui sont eux aussi, touchés. De façon générale, on peut considérer que par restructuration, il faut ajouter 25% au nombre initial de travailleurs qui perdront leur emploi ( ceux-ci sont perdus chez les sous-traitants).

## LES TRAVAILLEURS NE SONT PAS SUFFISAMMENT ENTENDUS

Nous pouvons vérifier dans quelle mesure les travailleurs belges sont informés au sujet des restructurations (pas uniquement les licenciements, mais également les grandes fusions, reprises, outsourcing,...). Eurofound mène une enquête européenne tous les 5 ans sur le sujet. Il y apparaît que la Belgique n'est pas un si bon élève... Alors que 71% des travailleurs disent être informés sur les décisions prises, seuls 25% affirment que leur avis a été demandé avant que la décision n'ait été prise. 30% affirment, dans le contexte d'une restructuration, qu'ils ont bien été impliqués « dans la prise de décision commune » (lire : négociations). Ces chiffres sont à tout le moins interpellant vu qu'informer préalablement les travailleurs et les consulter est une obligation légale. Nos voisins font en tout cas sérieusement mieux.



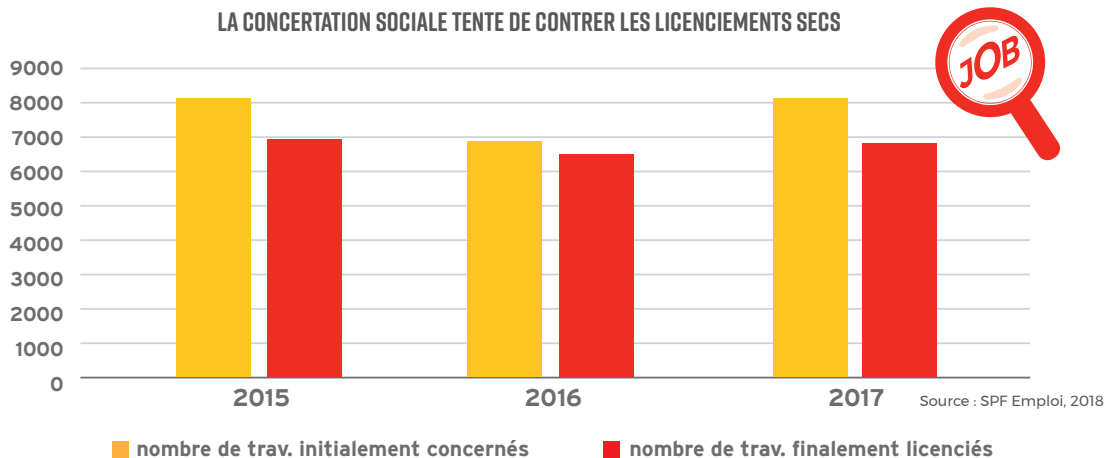
Source : Minerva, Betrek werknemers bij bedrijfsbeslissingen, juillet 2018

L'Allemagne atteint un score intéressant, grâce à son modèle « Mittbestimmung » (co-gestion). Ce modèle comporte toutefois une série d'inconvénients. Les syndicats n'y jouent pas un rôle de contre-pouvoir permettant un certain contrôle, mais sont au final coresponsables des décisions managériales, ce qui risque de s'avérer néfaste sur le long terme.

Les chiffres ne disent pas tout, mais il apparaît tout de même clairement à travers ces différentes données que la prise en compte des alternatives formulées par les représentants des travailleurs dans les décisions importantes d'une entreprise, comme les restructurations, n'est pas garantie dans les faits en Belgique. Pourtant, une telle prise en compte est un droit fondamental et une pierre angulaire d'une société démocratique.

## L'IMPLICATION DES SYNDICATS LIMITE LES DÉGÂTS LORS DE LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Avec la loi Renault, les entreprises sont normalement obligées, après l'annonce d'une restructuration, d'entamer un dialogue avec les syndicats pour limiter l'impact des restructurations. Les chiffres prouvent que ces informations et consultations donnent des résultats. Dans la majeure partie des restructurations, le nombre initialement prévu de licenciements est finalement réduit. Jusqu'à 17% de moins dans certains cas.



Lors de chaque évaluation et révision législative autour de la participation des travailleurs, le cœur du débat doit être :

- Comment améliorer la prise en compte des travailleurs dans les restructurations ?
- Comment assurer la prise en compte sérieuse des alternatives au licenciement ?

# CONCLUSION

## FAIRE FACE À L'INSÉCURITÉ DE LA FLEXIBILITÉ ET DE LA DIGITALISATION

Tous les indicateurs révèlent que la charge physique et mentale au travail ne cesse d'augmenter. Suite à la demande de davantage de flexibilité, allant de pair avec une multiplication des statuts précaires et une augmentation du rythme de travail, de plus en plus de travailleurs sont à bout de souffle. Et ce, à une époque où nombre de travailleurs sont à la recherche d'un emploi ou souhaitent une augmentation de leurs heures de travail. Aujourd'hui, une autre approche du concept 'travail' s'impose plus que jamais.

Une étude néerlandaise révèle d'ailleurs que l'extension des flexi-jobs freine la croissance économique. Comme les flexi-travailleurs gagnent moins, ils dépensent moins et font moins tourner l'économie.

La FGTB propose dès lors les pistes suivantes :

- Instaurer une réduction collective du temps de travail. C'est la seule solution garantissant une meilleure répartition du travail disponible entre ceux qui travaillent trop et ceux qui cherchent du travail ou à augmenter le nombre d'heures de travail. C'est le seul moyen qui, à court terme, est susceptible d'améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Alors, qu'attendons-nous ?
- Octroyer, via de meilleures négociations collectives, davantage d'autonomie aux travailleurs, pour que la sécurité et le bien-être psychique soient prioritaires, pour que les travailleurs - et pas uniquement l'employeur - puissent adapter les conditions de travail à leurs besoins .
- Prévoir la possibilité de sanctionner, en cas de recours abusif à la flexibilité, l'employeur (par ex . abus de contrats journaliers)
- Améliorer les procédures d'information et de consultation en cas de restructuration. Mettre tout en œuvre pour éviter les licenciements et, dans le pire des cas, faire en sorte que les travailleurs aient suffisamment de bagages leur permettant de retrouver rapidement un nouvel emploi avec prise en compte des travailleurs chez les sous-traitants

# CONCLUSION

- La digitalisation implique un changement rapide des processus de travail et des relations de travail. Les travailleurs doivent avoir leur mot à dire sur les processus de changement qui s'opèrent dans leur entreprise. Ils doivent être informés à temps des investissements prévus, des conséquences éventuelles pour l'organisation du travail et doivent avoir la possibilité de formuler des propositions (alternatives).

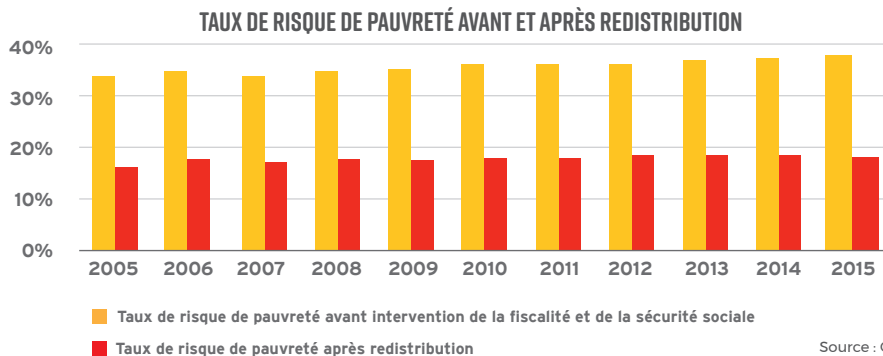
# LES ALLOCATIONS SOCIALES INSUFFISANTES POUR COUVRIR LES RISQUES

« Le gouvernement portera progressivement les prestations minimales de sécurité sociale et l'aide au niveau du seuil de pauvreté européen. A cet égard, la priorité sera donnée aux allocations allouées aux personnes présentant le plus haut risque de pauvreté. » - Accord de gouvernement, gouvernement fédéral octobre 2014.

## NOTRE SÉCURITÉ SOCIALE FONCTIONNE...

Dans le chapitre « chômage et pauvreté », nous avons abordé la pauvreté et le revenu d'intégration, mais nos filets de protection sociaux couvrent évidemment beaucoup plus que cela.

D'abord, quelques constatations. La Belgique n'est pas un bon élève si l'on compare les risques de pauvreté avec le reste de l'Europe. Quand nous regardons le taux de pauvreté avant l'intervention des impôts ou de la sécurité sociale (donc une Belgique sans redistribution ni filets de sauvetage sociaux), presque 4 Belges sur 10 se trouveraient en difficultés.

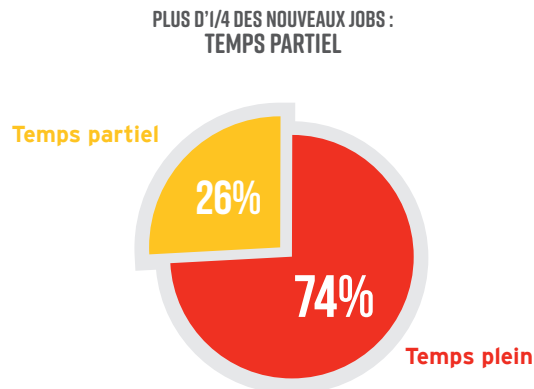
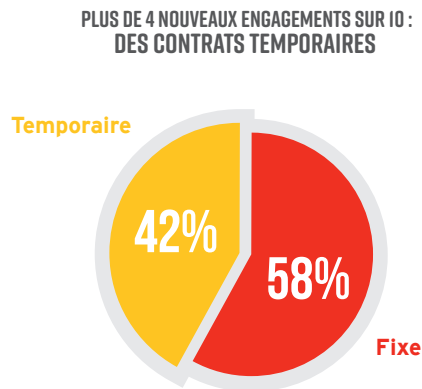


Après l'intervention de notre sécurité sociale et de la fiscalité, le risque de pauvreté diminue fortement. Les filets de protection que nous avons développés, estompent efficacement la pauvreté en redistribuant le revenu entre différentes classes de revenu. Cela ne signifie toutefois pas qu'un risque de pauvreté de 15% n'est pas élevé. Un Belge sur sept a un revenu inférieur au seuil de pauvreté européen.

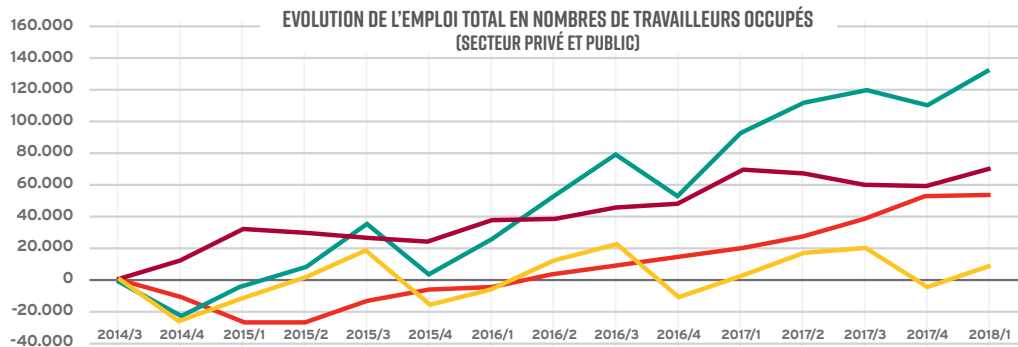
## LES TROUS DANS LE FILET DE PROTECTION SOCIALE S'AGRANDISSENT

Deux tendances renforcent le risque de pauvreté :

- Un emploi est de moins en moins une garantie d'une vie sans pauvreté. De plus en plus d'emplois sont temporaires ou à temps partiel. Selon l'HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving - KULeuven), ces 10 dernières années il y a 40.000 travailleurs pauvres en plus (travailleur ayant un emploi, mais vivant sous le seuil de pauvreté européen). Les données du Conseil Supérieur de l'Emploi et de l'ONSS montrent cela clairement.



Source: Conseil Supérieur de l'Emploi, 2018



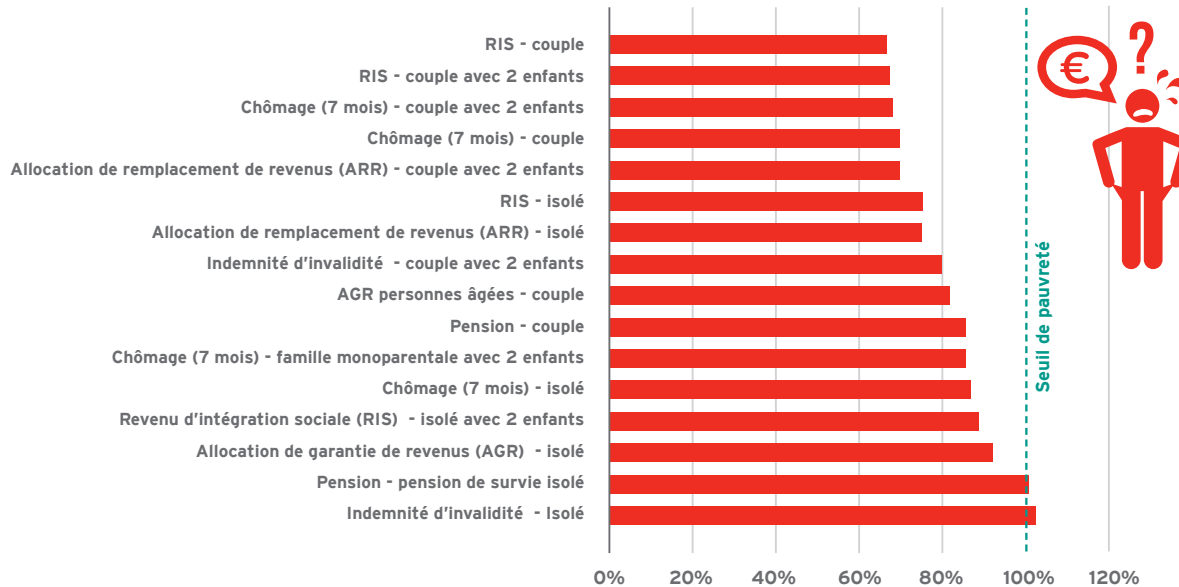
Source : ONSS

- Evolution de l'emploi total entre T3 2014 et T1 2018  
+ 132.913 travailleurs
  - Evolution temps partiels : entre T3 2014 et T1 2018  
+ 69.816 travailleurs soit 53% des emplois créés sont des temps partiels
  - Evolution temps plein entre T3 2014 et T1 2018  
+ 54.656 travailleurs soit 41% des emplois créés sont des temps pleins
  - Evolution emploi saisonnier/intérimaire/occasionnel entre T3 2014 et T1 2018  
+ 8.441 travailleurs soit 6% des emplois créés sont des emplois saisonniers/intérimaires/occasionnels
- T=TRIMESTRE

- Les allocations en Belgique sont trop basses. Une allocation devrait protéger contre la pauvreté. Ceci ne semble pas être le cas, si nous considérons les minima sociaux. Seule une fraction des minima sociaux (et le salaire minimum) atteint le seuil de pauvreté.



## RAPPORT ALLOCATIONS SOCIALES MINIMALES - SEUIL DE PAUVRETÉ



Source : divers parastataux, 2018

Dans son accord gouvernemental, le gouvernement Michel a promis de relever les allocations au niveau du seuil de pauvreté. Fin 2017, la secrétaire d'Etat à la Lutte contre la pauvreté Zuhair Demir (NVA) a jeté sans gêne cette promesse à la poubelle.

De plus, elle n'utilise que 60% de l'enveloppe bien-être pour adapter les allocations. De la sorte, le fossé entre allocataires sociaux et travailleurs ne fait que croître.

# PENSIONS DÉCENTES POUR VIEILLIR DIGNEMENT

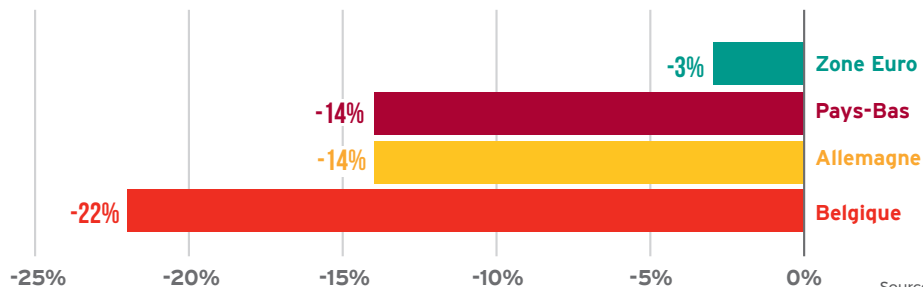
« Et moi qui espérais pouvoir profiter d'une pension bien méritée après une carrière pleine dans le secteur du métal, je suis condamné à compter les euro cents pour boucler la fin du mois, et encore, quand je parviens à le boucler. Vous trouvez ça normal vous ? » - Eddy, 67 ans.

## NOS PENSIONS NE PERMETTENT PAS DE VIEILLIR DIGNEMENT

« Les pensions sont impayables, les pensions sont trop élevées. Il faut se serrer la ceinture, économiser ». C'est le seul langage que nous entendons de certains hommes politiques lorsqu'il s'agit des pensions. Mais les personnes âgées en Belgique mènent-elles réellement un train de vie excessif ?

Nous pouvons voir cela au niveau européen en examinant comment le revenu médian des plus de 60 ans se rapporte au revenu des personnes de moins de 60 ans. Ainsi, nous prenons également d'autres sources de revenus en compte.

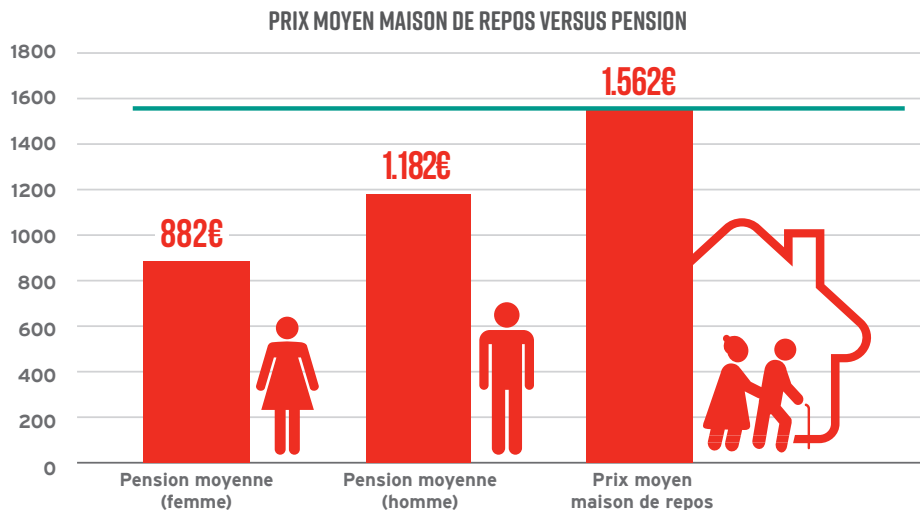
### RAPPORT DU REVENU MÉDIAN DISPONIBLE DES 60 ANS ET+ PAR RAPPORT AU RESTE DE LA POPULATION



Source : Eurostat, 2018

Lorsque l'on analyse l'ensemble des pays de l'eurozone, il s'avère que le revenu des pensionnés est 3% en dessous de la moyenne de la population. En Belgique, 22% ! Les pensionnés souffrent donc d'une lourde perte de revenu lorsqu'ils arrêtent de travailler.

Cela s'explique essentiellement par nos faibles pensions légales. En Belgique, la pension légale moyenne est de 1.182 euros pour un homme et de 882 euros pour une femme. Il suffit de faire la comparaison avec le prix d'une maison de repos pour comprendre que les pensions légales sont insuffisantes...



Source : Centre d'expertise des pensions, Solidaris

La pension minimum légale est donc trop basse. Nous avons déjà abordé les minima sociaux. La pension minimum après une carrière complète est de 1.220 euros par mois pour une personne isolée, soit seulement une petite fraction au-dessus du seuil de pauvreté européen.

## UNE PENSION COMPLÉMENTAIRE, PAS LA SOLUTION MIRACLE

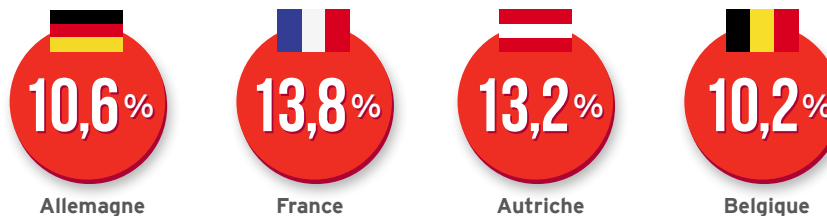
Est-ce qu'un renforcement des pensions complémentaires n'est pas une option envisageable ? Non. Regardons un peu au-delà de nos frontières. Prenons l'Allemagne. À l'époque du nouveau millénaire, il était décidé d'y diminuer la pension légale. De 70 % du salaire à 43 %. Des fonds de pension privés devaient compenser cette perte. Or, cela n'est jamais arrivé. Les travailleurs n'avaient pas les moyens d'investir dans un fonds privé, et même là où l'employeur intervenait partiellement, c'était vite considéré comme un coût facile à supprimer. Comparez cela à l'Autriche, qui n'a laissé aucune place aux fonds privés et où le système légal a été renforcé

PENSION LÉGALE MENSUELLE MOYENNE	Autriche	Allemagne	Belgique
Homme	1.817€	913€	1.181€
Femme	1.220€	590€	882€
Pension en % du revenu moyen (net)	92,8%	65,4%	72,7%

Source : Centre d'expertise des pensions, WSI/IMK/AK Wien

L'Autriche consacre beaucoup plus aux pensions que la Belgique. Mais c'est un choix politique. Le système est entretenu collectivement et ce n'est pas perçu dans une approche défaitiste, comme les politiques de droite se plaisent à faire.

### DÉPENSES DE PENSION (EN % DU PIB)



Source : Panorama des pensions, OCDE

# CONCLUSION

## AMÉLIORER ET ÉLARGIR L'ACCÈS À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Chaque citoyen belge doit pouvoir compter sur une protection sociale digne de ce nom et un revenu décent – provenant d'un emploi ou non. C'est ce que nous défendons ! Mais ce n'est pas le cas en Belgique, de plus en plus de personnes passent entre les mailles du filet de protection.

Il faut tenir compte des modifications au niveau des formes de vie commune (davantage de familles monoparentales, ...) et des modifications sur le marché de l'emploi. De moins en moins de personnes peuvent se constituer des droits sociaux complets, car les contrats qui le permettent se font rares. D'autres personnes sont tout simplement exclues des droits sociaux, comme les jeunes qui viennent de terminer leurs études.

Le droit à une sécurité sociale doit être élargi, certes, mais les allocations doivent être augmentées également. Dès lors, nous demandons au gouvernement de respecter sa promesse, à savoir le relèvement des minima sociaux au-delà du seuil de pauvreté (sans la moindre exception) et l'octroi intégral de l'enveloppe bien-être.

Nos pensions légales sont trop basses. Des augmentations sont nécessaires. La FGTB demande une pension minimum de 1.500 euros net et le retour de l'âge légal de la pension à 65 ans. Une pension anticipée à 62 ans doit être possible, après une carrière de 40 ans. 60 ans au moins pour les emplois pénibles, sans perte de pension. C'est payable. Ce n'est qu'une question de choix politiques.

Il faut continuer à garantir le financement de la sécurité sociale. En arrêtant de donner des cadeaux aux employeurs sous forme de réductions de cotisations patronales. Un financement supplémentaire peut ET doit être trouvé auprès des grosses fortunes, via l'introduction d'une cotisation sociale généralisée.



# CHANGEMENT CLIMATIQUE, DE L'URGENCE D'AGIR

« Je suis inquiet ! Les changements climatiques sont maintenant une réalité et les prévisions des scientifiques sont pour le moins alarmantes ! On me parle de l'urgence d'une transition vers une société bas carbone. Mais je ne vois rien venir... Quelle planète vais-je léguer à mon petit Théo ? » - René, 37 ans.

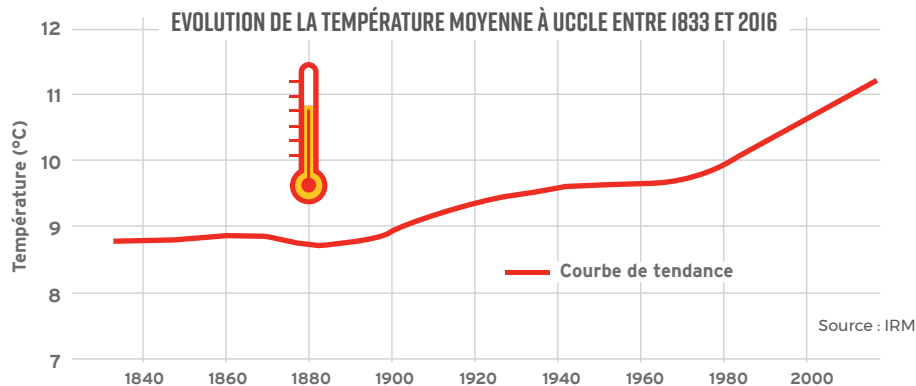
La Communauté internationale a pris des engagements forts à Paris en 2015 : une élévation de maximum 2°C de la température !

Mais sommes-nous sur la bonne voie ? La Belgique ne semble pas avoir pris la mesure de l'enjeu...

## DÉRÈGLEMENTS CLIMATIQUES : D'UNE HYPOTHÈSE À LA RÉALITÉ ÉGALEMENT EN BELGIQUE

Les changements climatiques sont une réalité ! Il n'y a plus que Trump pour le nier !

Depuis l'ère industrielle, la température ne fait qu'augmenter en Belgique.



Ce graphique démontre clairement que la température moyenne annuelle en Belgique augmente graduellement depuis la fin des années 1800.

19 des 20 années les plus chaudes sont postérieures à 1988, tandis que les 20 années les plus froides ont toutes été enregistrées avant 1896 !

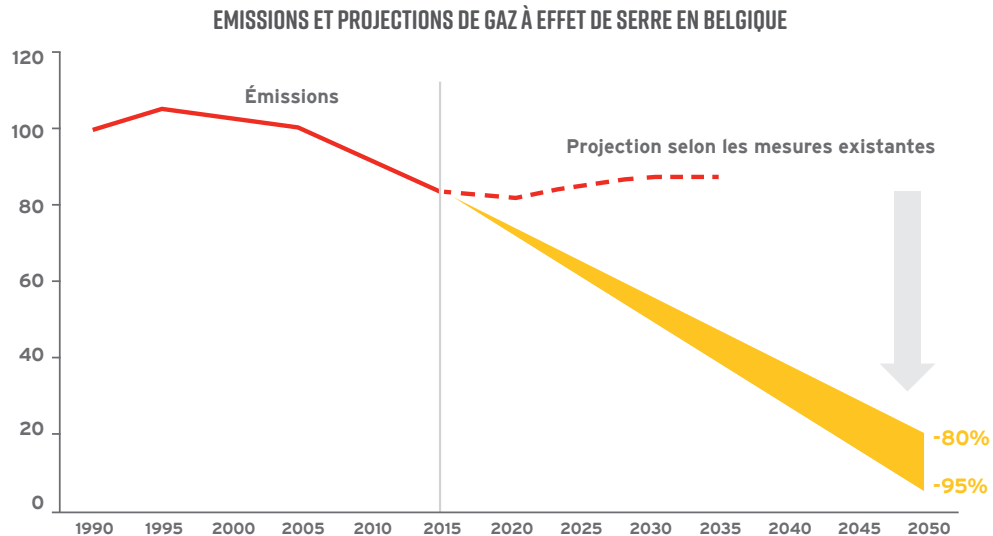
Conséquences pour la Belgique :

- un renforcement de la saisonnalité des précipitations : une diminution jusqu'à -25% en 2100 en été et une augmentation jusqu'à +22% en 2100 en hiver
- des épisodes de pluies intenses en hiver et des orages violents en été plus fréquents et plus intenses, ce qui augmente le risque d'inondations
- des canicules plus fréquentes en été
- de plus faibles débits des rivières en été (diminution de plus de 50% d'ici la fin du 21e siècle) à cause de la baisse des précipitations estivales, combinée à une plus grande évaporation, engendrant des risques de pénurie d'eau
- une augmentation, à l'horizon 2100, de 60 à 90 cm du niveau de la mer à la côte belge, voire de 200 cm dans le scénario le plus pessimiste !

## TRANSITION JUSTE VERS UNE SOCIÉTÉ BAS CARBONE : LA ROUTE EST ENCORE LONGUE

La Belgique a bien entendu également ratifié l'Accord de Paris. Cela signifie, comme pour les autres signataires, qu'elle devra diminuer de 80 à 95% ses émissions de CO<sub>2</sub> d'ici 2050 (par rapport à 1990).

Comme le présente ce schéma, on est loin, voire très loin du compte...

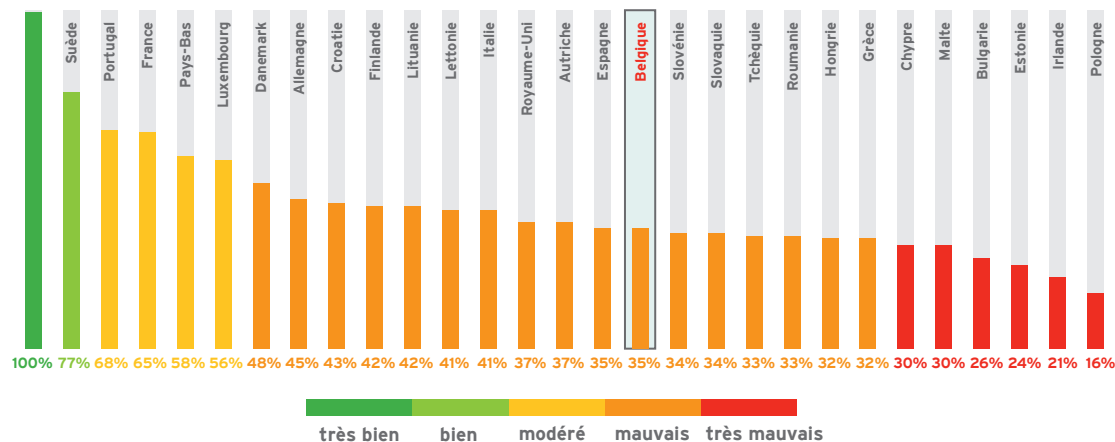


Un récent rapport du *Climate Action Network*<sup>1</sup>, plaçait la Belgique 16ème sur 28 pays européen en terme d'ambition et d'action en matière de lutte contre les changements climatiques.

<sup>1</sup> Plateforme européenne d'associations environnementales. Remarque: la première place est symboliquement toujours laissée vacante.



## AMBITIONS ET PROGRÈS EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE : CLASSIFICATION DES PAYS DE L'UNION EUROPÉENNE



Source : climate action network (réseau action climat)

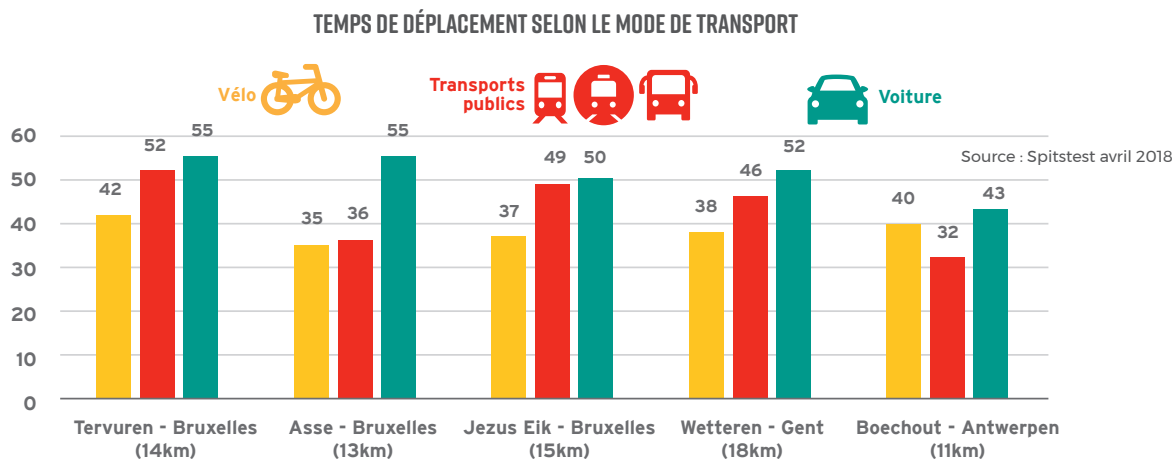
La Belgique devait réduire ses émissions de 15% en 2020 par rapport à 2005. Selon la Commission européenne, elle ne parviendra à les réduire que de 11,5% ! Faisant de la Belgique un des 7 pays européens qui n'atteindra pas ses objectifs (avec Malte, la Finlande, l'Irlande, le Luxembourg, l'Allemagne et l'Autriche).

# LA MOBILITÉ: L'IMMOBILISME TOTAL

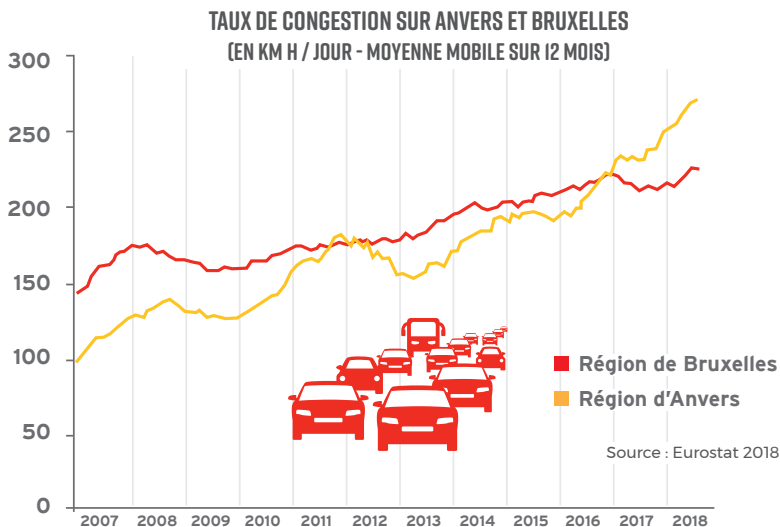
« 20 ans que je passe près de 2 heures par jour dans ma voiture pour rejoindre mon lieu de travail ! Et ça alors qu'il n'y a que 13 km entre les deux ! Durant ma carrière, j'aurai passé 6 mois entier dans les embouteillages! Une hérésie, pour l'environnement, pour ma santé et ma qualité de vie ! Mais je n'ai pas le choix aujourd'hui de faire autrement ! » Roger 52 ans, Jezus-Eik (brabant flamand).

La Belgique atteint des records en termes de congestion. L'immobilité pèse de tout son poids sur l'économie, l'environnement et la vie des travailleurs.

## DES CHIFFRES INQUIÉTANTS



La Belgique connaît un des taux de congestion les plus élevés en Europe. Bruxelles et Anvers sont dans le top 12 des villes les plus congestionnées! Se rendre à Anvers en voiture pour aller au travail vous coûtera par an près d'une semaine de travail supplémentaire (37h par an dans les bouchons en plus du temps de trajet normal).



Et les perspectives ne sont pas rassurantes :

- Entre 2008 et 2030, le nombre total de passagers-kilomètres augmente de 20% et le nombre total de tonnes-kilomètres augmente de 68%.
- En 2030, le transport routier reste prépondérant : 86% des passagers-kilomètres, dont 80% en voiture, sont parcourus sur la route et 71% des tonnes-kilomètres, dont 67% par camion, sont transportées sur la route.

- Avec une diminution de la vitesse moyenne de 29% en période de pointe et de 16% en période creuse entre 2008 et 2030, les conditions de circulation sur le réseau routier continuent de se dégrader.<sup>1</sup>

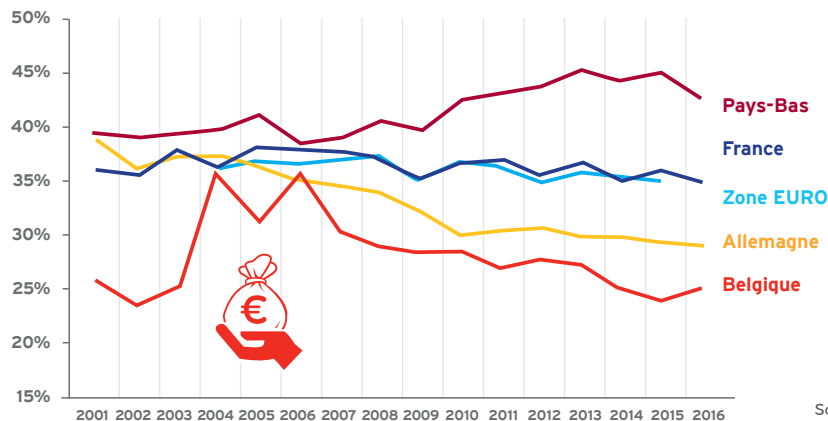
## MANQUE D'INVESTISSEMENTS

Il y a lieu donc d'investir dans une mobilité durable. En commençant par investir dans ses infrastructures.

Mais en lieu et place de cela, alors que la fréquentation du chemin de fer a augmenté de 46 % depuis 2000, le gouvernement Michel baisse la dotation des chemins de fer de l'ordre de 3 milliards d'euros (chiffres cumulés jusqu'en 2019).

La Belgique est de loin un des plus mauvais élèves européens, surtout au regard de ses voisins en termes d'investissement dans ses infrastructures de mobilité.

**INVESTISSEMENT PUBLICS DANS LES INFRASTRUCTURES DE MOBILITÉ  
(EN % DES INVESTISSEMENTS PUBLICS TOTAUX)**

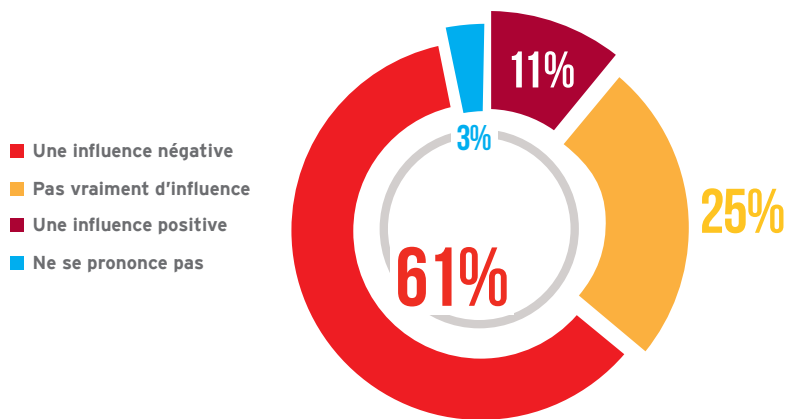


Source : Eurostat, 2018

Pourtant, la mobilité a un impact conséquent sur l'attractivité des investisseurs.

Dans son Baromètre de l'attractivité parue début juin Ernst and Young met en lumière que 61% des investisseurs ne veulent pas investir à Bruxelles en raison des problèmes de congestion de la capitale.

### INFLUENCE DE LA MOBILITÉ SUR LES DÉCISIONS D'INVESTISSEMENTS



Source : Ernst and Young, baromètre attractivité, 2018

Parallèlement, une étude de Bruxelles Mobilité montre que 10% de voitures en moins sur les routes permettrait de diminuer de 40% les embouteillages.

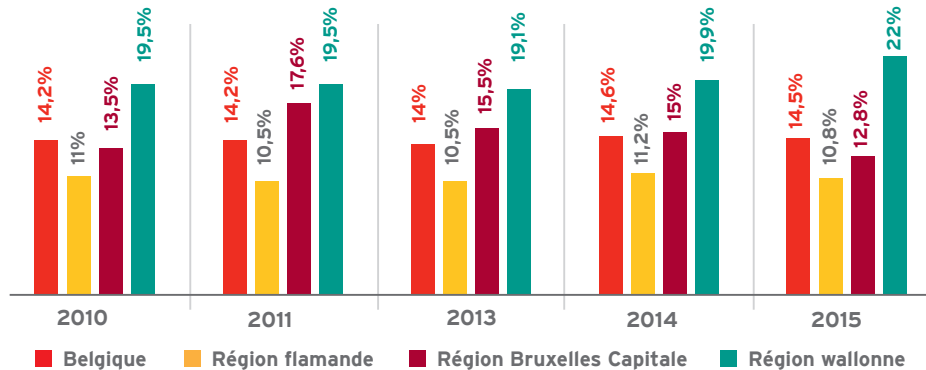
# LA PRÉCARITÉ ÉNERGÉTIQUE : INACCEPTABLE MAIS QUAND MÊME UNE RÉALITÉ

« Je suis actuellement à la recherche d'emploi et je loue un petit rez-de-chaussée à Frameries  
En hiver, il y fait froid et je vois ma facture énergétique exploser ... » - Gwenaëlle, 24 ans.

Et Gwenaëlle n'est pas la seule dans cette situation...

## LA PRÉCARITÉ ÉNERGÉTIQUE EN BELGIQUE

PART DES MÉNAGES EN PRÉCARITÉ ÉNERGÉTIQUE MESURÉE



Source : Baromètre de la précarité énergétique (2009-2015) - Fondation Roi Baudouin, troisième édition 2017

En 2015, 22 % des ménages wallons, près de 13% des ménages bruxellois et 10.8% des ménages flamands étaient considérés en précarité énergétique c'est-à-dire que ces personnes n'arrivent pas à satisfaire leurs besoins en chauffage, soit par manque de moyens financiers, soit à cause de l'état de l'habitation.

14,5 % des ménages paieraient une facture énergétique trop élevée par rapport à leurs revenus disponibles (déduction faite du coût du logement). Leur « excès » de dépenses énergétiques par rapport à la « normale » tournerait autour de 53€ par mois.

3,9 % des ménages limiteraient leur consommation énergétique en-deçà de leurs besoins de base. L'écart moyen entre les dépenses énergétiques des ménages en précarité énergétique cachée et ce qui serait considéré comme « normal » s'élèverait à environ 77€ par mois.

5,1 % des ménages craindraient de ne pouvoir chauffer correctement leur logement.

Les isolés, et particulièrement les femmes seules et âgées de plus de 65 ans et les familles monoparentales sont particulièrement à risque de précarité énergétique.

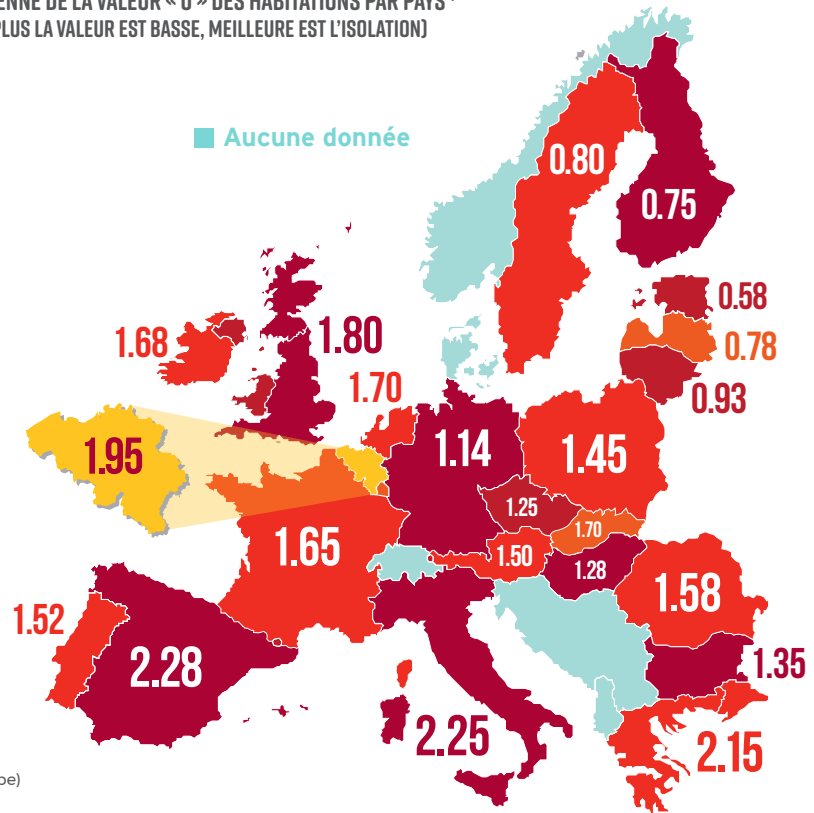
## **PERFORMANCES ÉNERGÉTIQUES FAIBLES, PRIX DE L'ÉNERGIE ÉLEVÉS**

En cause, 2 facteurs : la très faible performance énergétique des bâtiments en Belgique et les prix de l'énergie.

1. La Belgique parmi les mauvaises élèves européens en termes d'isolation de ses bâtiments !
2. Entre 2007 (début de la libéralisation du marché de l'énergie) et 2017, le prix de l'électricité pour les particuliers (toutes taxes comprises) a augmenté en moyenne de 71,81 % (CREG - régulateur fédéral).

**MOYENNE DE LA VALEUR « U » DES HABITATIONS PAR PAYS<sup>1</sup>**  
 (PLUS LA VALEUR EST BASSE, MEILLEURE EST L'ISOLATION)

Allemagne	1,14
Autriche	1,50
<b>Belgique</b>	<b>1,95</b>
Bulgarie	1,35
Espagne	2,28
Estonie	0,58
Finlande	0,75
Grèce	2,15
Hongrie	1,28
Irlande	1,68
Italie	2,25
Lettonie	0,78
Lituanie	0,93
Pays-Bas	1,70
Pologne	1,45
Portugal	1,52
Roumanie	1,58
Slovaquie	1,70
Slovénie	1,47
Suède	0,80
Tchéquie	1,25
UK	1,80
Moyenne EU	1,69



Source: BPIE (Building Performance Institute Europe)

<sup>1</sup> La valeur U (appelée aussi «facteur U» ou «coefficient U») indique la capacité des éléments de construction (mur, plancher, toit, fenêtre etc.) et des matériaux isolants à résister à ce transfert de chaleur. Son unité est le W/m<sup>2</sup>.K. Plus la valeur U est faible, plus le matériau est isolant.



Les familles belges ont la troisième facture d'électricité la plus élevée d'Europe.

D'après le dernier baromètre d'Eurostat, le prix de l'électricité pour les ménages belges a grimpé de 10% entre mi-2016 et mi-2017. Alors qu'il baissait en moyenne de 0,5% en Europe durant la même période

Les entreprises elles se placent à la 10<sup>ème</sup> place des factures d'électricité la plus élevée d'Europe. (source : Test Achat)

S'il est vrai qu'une telle augmentation n'est pas seulement dû au prix de l'électricité « pure », mais également aux prélèvements (frais de transport et de distributions, taxes, surcharges financements renouvelables...), toujours est-il que les familles paient jusqu'à 150 fois plus ces prélèvements que les grosses entreprises! Une famille paie 54 euros par mégawatt-heure, une grande entreprise industrielle 36 eurocent. (source : ABVV).

# POLLUTION DE L'AIR : ALARMANT

« Depuis quelques mois, Cyril (7 ans) et Marius (5 ans) ont de plus en plus de problèmes respiratoires : asthmes, bronchites, allergies... Je pensais au début que c'était une faiblesse dans leur composition, ou même que c'était génétique. Il semble qu'il n'en est rien,, les médecins me disent que c'est lié à la mauvaise qualité de l'air » - Sophie 36 ans, Molenbeek.

Certaines zones en Belgique connaissent des niveaux de pollution alarmants. Les responsables sont connus. Les mesures tardent.

## QUALITÉ DE L'AIR : PROBLÉMATIQUE

Entre novembre et décembre 2017, la qualité de l'air a été mesurée dans 222 écoles du pays.

La qualité de l'air extérieur est préoccupante ou mauvaise dans 61% des écoles participantes, et la concentration est trop élevée dans plus de la moitié des cours de récréation. Dans 19 écoles, la concentration en NO<sub>2</sub> au niveau de la rue est supérieure aux normes autorisés (40 µg/m<sup>3</sup>). Dans trois écoles, une concentration de NO<sub>2</sub> supérieure aux normes acceptables a été relevée dans la cour de récréation.

Concentration annuelle moyenne en NO <sub>2</sub> [µg/m <sup>3</sup> ]	Qualification
40 >	air de qualité inacceptable légalement
30 >	air de mauvaise qualité
20 >	air de qualité médiocre
10 >	air de qualité acceptable
10 <	air de bonne qualité

Écoles dont la concentration est :	Rue	Cour de récréation	Classe
Supérieure à > 40 µg/m <sup>3</sup>	19	3	0
Comprise entre 30 µg/m <sup>3</sup> et 40 µg/m <sup>3</sup>	60	51	1
Comprise entre 20 µg/m <sup>3</sup> et 30 µg/m <sup>3</sup>	99	108	19
Comprise entre 10 µg/m <sup>3</sup> et 20 µg/m <sup>3</sup>	34	52	112
Inférieure à 10 µg/m <sup>3</sup>	6	6	89

Source : Buroblauw – Rapportage stikstofdioxyde concentratiemetingen Greenpeace Belgium 2018

## IMPACT IMPORTANT SUR LA SANTÉ

En Belgique, le dioxyde d'azote et autres gaz d'échappement nocifs jouent un rôle dans plus de 10.000 décès prématurés par an (chiffres Organisation Mondiale de la Santé).

La pollution de l'air joue un rôle dans :

- plus de 20 % des bronchites chez les enfants asthmatiques ;
- plus de 20 % des hospitalisations dans le cadre de bronchopathies chroniques obstructives ;
- plus de 30 % des infarctus chez les adultes atteints de cardiopathies ischémiques.

Augmentation du risque de cancer du poumon et de la vessie, y compris pour les non-fumeurs, maladies cardiovasculaires, troubles cognitifs, aussi bien chez l'adulte que chez l'enfant.

Les enfants sont plus vulnérables à la pollution de l'air que les adultes, notamment car leurs poumons ne sont pas encore complètement développés. Cette fragilité des poumons chez les enfants peut mener à des maladies infectieuses, et donc provoquer un absentéisme qui peut, à terme, mener à un retard d'apprentissage. Elle peut également avoir un impact négatif sur le plan cognitif.

On constate une hausse des hospitalisations, des crises d'asthme ou encore des allergies exacerbées. Des études récentes ont aussi identifié des problèmes cardiovasculaires dont les enfants ne sont pas préservés.

Certaines études tendent même à faire le lien entre le dioxyde d'azote et les problèmes de diabète ou d'obésité.

## **LE TRAFIC ROUTIER EST LE COUPABLE**

Plus une école est située dans une zone à forte densité de circulation, moins bonne est la qualité de l'air. L'élément déterminant est la proximité avec des grands axes routiers.

L'un des problèmes les plus graves à Bruxelles réside dans l'usage abusif de motos, de voitures, de camionnettes et de camions utilisant des carburants fossiles et, en particulier, du diesel.

Réduire le nombre de victimes de la pollution de l'air est possible, mais exige des mesures plus ambitieuses et plus efficaces.

Ceci pourrait être évité si Bruxelles appliquait les normes de l'OMS et respectait les taux de concentration moyenne de particules fines de 20 microg/m<sup>3</sup>. Le gain d'espérance de vie se traduirait par une économie d'un montant impressionnant de plus de 758 millions d'euros par an.

# CONCLUSION

## **UNE TRANSITION JUSTE GARANTIT UN AVENIR DURABLE**

La planète se meurt et le Gouvernement Michel regarde ailleurs. La Belgique est loin, très loin, d'être embarqué sur la voie d'une société bas carbone. La qualité de l'air se dégrade, avec tous les impacts que cela engendre sur notre santé et celles de nos enfants. La Belgique connaît un taux de congestion dramatique. La précarité énergétique guette une famille sur 5 et la facture énergétique ne fait que croître.

Il est temps de développer un nouveau modèle avec la justice sociale comme finalité, l'environnement comme cadre à respecter et l'économie comme un des moyens d'y arriver.

La FGTB fait un choix de société en défendant un secteur public fort car nous croyons qu'il contribue réellement à réduire les inégalités et créer une société durable pour tous. Elle est contre la commercialisation des services publics et toute forme de privatisation de ceux-ci.

De l'urgence de développer un programme d'investissement centré sur l'emploi, la formation et les technologies de la transition vers une économie bas carbone et la préservation des ressources naturelles dans le respect des normes internationales du travail et des principes de sécurité et de santé au travail.

Ce programme doit reposer sur des pouvoirs publics forts et garants d'une diversification économique. En effet, le rôle des pouvoirs publics est central dans ce processus ! Ils doivent inciter, encadrer et contrôler le secteur privé à s'orienter dans la bonne direction. En termes de mobilité, le temps du tout à la voiture démontre chaque jour d'avantage ses contraintes et ses limites.

# CONCLUSION

Aujourd'hui il n'y a plus une mobilité, mais des mobilités !

Des mobilités qui doivent répondre aux défis d'aujourd'hui : être accessible au plus grand nombre, prendre en considération les défis de la congestion et des impacts sur l'environnement, la santé, le climat, la qualité de vie et l'économie.

L'objet n'est pas de bannir la voiture, mais de donner la priorité aux transports en commun (train tram bus), à la mobilité douce, à la voiture partagée et à la combinaison de ces différents modes de transports. De permettre à tous les citoyen(-ne)s de ce pays de disposer d'une offre de transport public de qualité.

Concrètement, la FGTB demande:

- Un plan d'investissement national dans les transports publics répondant aux besoins réels (non basé sur une clé de répartition fictive).
- Un transport ferroviaire fort, abordable et accessible (également pour des personnes à mobilité réduite) avec une offre plus large même dans les zones rurales, à développer en collaboration avec les sociétés de transports en commun régionaux et locaux.
- Le recours à la voiture salaire doit être moins stimulé. Le Budget Mobilité tel que développé par les interlocuteurs sociaux au sein du Conseil Central de l'Economie est un pas dans la bonne direction !

En ce qui concerne l'énergie, la libéralisation n'a pas eu les effets que ses défenseurs nous avaient promis. Loin s'en faut.

# CONCLUSION

La FGTB milite pour un secteur de l'énergie dans des mains publiques, avec tant des entreprises publiques, des intercommunales, que des coopératives citoyennes comme acteurs principaux.

A côté du soutien de la montée en puissance de l'autoproduction, tant par les citoyen(ne)s (via notamment des coopératives) que de certaines entreprises, la FGTB demande que l'Etat fédéral mette sur pied, dans un bref délai, une stratégie d'investissement public ambitieuse (via, notamment l'appel à l'épargne citoyenne) en matière de capacités de production d'électricité qui permettent aux autorités publiques de reprendre le contrôle de ce secteur stratégique.

La meilleure énergie est celle qui n'est pas consommée. La FGTB demande qu'un vaste programme de gestion de la demande et d'utilisation rationnelle de l'énergie soit ENFIN développé.





Pour plus d'infos :

**FGTB**

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

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

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



Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.  
Editeur responsable: Robert Verteneuil © octobre 2018

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

D/2018/1262/...