

FGTB



Baromètre socio-économique 2019



Baromètre socio-économique 2019

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

75 années de lutte pour l'égalité, encore des défis à relever	5
1. Pouvoir d'achat, salaires et productivité	11
1. Le pouvoir d'achat sur la base des salaires : un effritement continu	11
2. Les salaires minimum ont de moins en moins de "valeur"	13
3. Productivité et salaires : les travailleurs ne reçoivent pas leur juste part	15
4. Stagnation de la productivité : gouvernement et entreprises doivent assumer leurs responsabilités	17
5. Actionnaires à la fête	19
6. Les revenus les plus élevés ne connaissent pas la modération salariale	21
2. Inégalités	23
1. Rétrécissement de la classe moyenne en Belgique	24
2. Hausse du nombre de travailleurs pauvres	25
3. Ecart salarial femmes/hommes : encore un écart béant	26
3. Economie et prospérité	29
1. Croissance économique : 4 années perdues	29
2. Jobs, jobs, jobs ?	31
3. Fiscalité : les travailleurs contribuent relativement beaucoup à la communauté	32
4. Chômage et pauvreté : la pauvreté augmente, malgré un chômage « officiel » en baisse	34
5. Baromètre de la pauvreté : les clignotants d'urgence s'allument	36

4. Qualité de l'emploi **38**

1. Le temps plein pour les nouveaux contrats : une rareté ? 39
2. Travail temporaire : davantage de contrats de courte durée en Belgique 40
3. Flexi-jobs = dumping-jobs 42
4. Travail étudiant : nécessité et menace 43
5. Discrimination sur le marché du travail 44

5. Bien-être et protection sociale **45**

1. Financement de notre sécurité sociale : insécurité 46
2. Le burn-out et autres pathologies mentales : une « *vérité qui dérange* » au 21^{ème} siècle 48
3. Un accès plus difficile aux soins de santé 49
4. La sécurité sociale : les allocations en-dessous du seuil de pauvreté 50
5. Pensions légales : nos pensions ne permettent pas de vivre dignement 51

6. Vivre (ensemble) durablement **52**

1. Le chemin est encore long vers une mobilité verte 53
2. Energie : une conversion lente 54
3. Emission de gaz à effet de serre : passer à la vitesse supérieure 55
4. Précarité énergétique 56

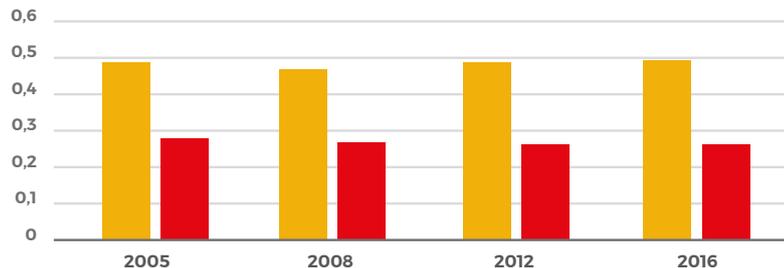
75 années de lutte pour l'égalité, encore des défis à relever

La Belgique compte peu de grands symboles nationaux. Nous pouvons néanmoins être fiers des institutions que nous avons construites ensemble : notre enseignement, notre concertation sociale et notre sécurité sociale.

Depuis 75 années, notre sécurité sociale est une machine d'égalité. Depuis 75 années, les syndicats et les employeurs gèrent cette machine. Elle évite que des personnes soient exposées aux forces brutales du marché libre. Elle soutient et protège.

Si on ne prélevait pas d'impôts et de cotisations sociales et si on ne les redistribuait pas, plus de 40 % de la population belge vivrait dans une relative pauvreté (Graphique 1). La sécurité sociale réduit l'inégalité qui serait bien plus profonde si nous ne corrigions pas le marché libre (Graphique 2). Depuis la crise financière de 2008, cette inégalité se creuse, donc la pauvreté avant redistribution également. Toutefois, notre sécurité sociale réussit à la diminuer dans une même mesure.

INÉGALITÉ DE REVENU (coefficient de GINI) AVANT ET APRÈS REDISTRIBUTION



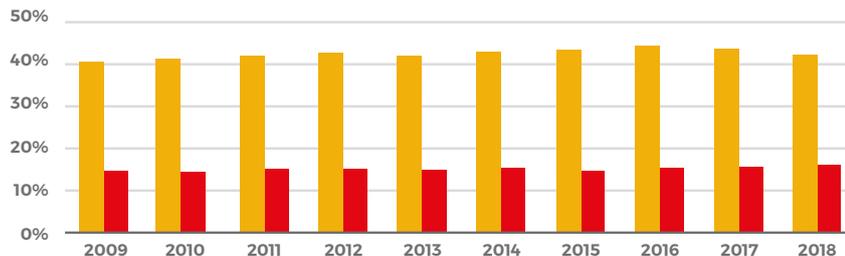
Le coefficient de GINI mesure le niveau d'inégalité dans la société : 1 = inégalité totale ; 0 = égalité totale.
Plus le chiffre est proche de 1, plus la société est inégalitaire ; plus on est proche de 0, plus la société est égalitaire.

■ Inégalité avant intervention de la fiscalité et de la sécurité sociale ■ Inégalité après redistribution

Source : OCDE, Income inequality database, EU SILC, 2019.



RISQUE DE PAUVRETÉ AVANT ET APRÈS REDISTRIBUTION

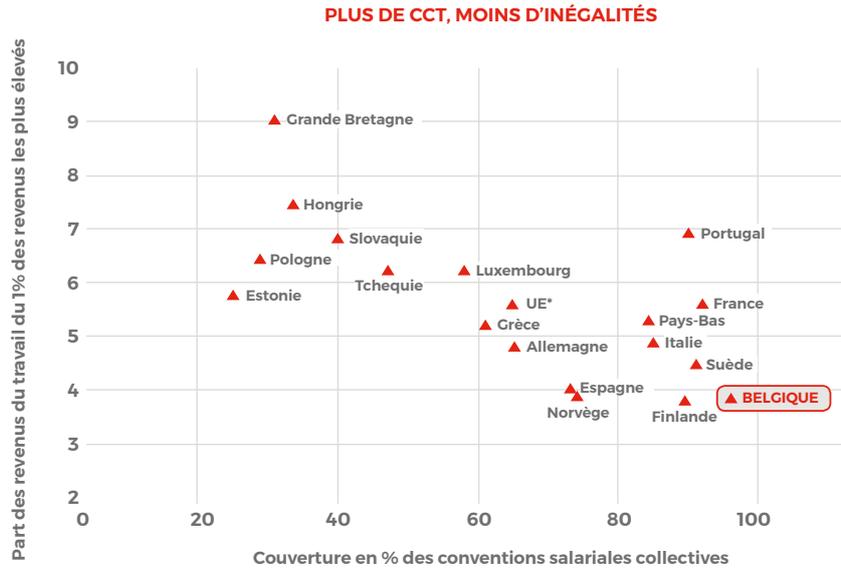


■ Taux de risque de pauvreté avant intervention de la fiscalité et de la sécurité sociale
■ Taux de risque de pauvreté, après redistribution

Source : OCDE, Income inequality database, EU SILC, 2019.

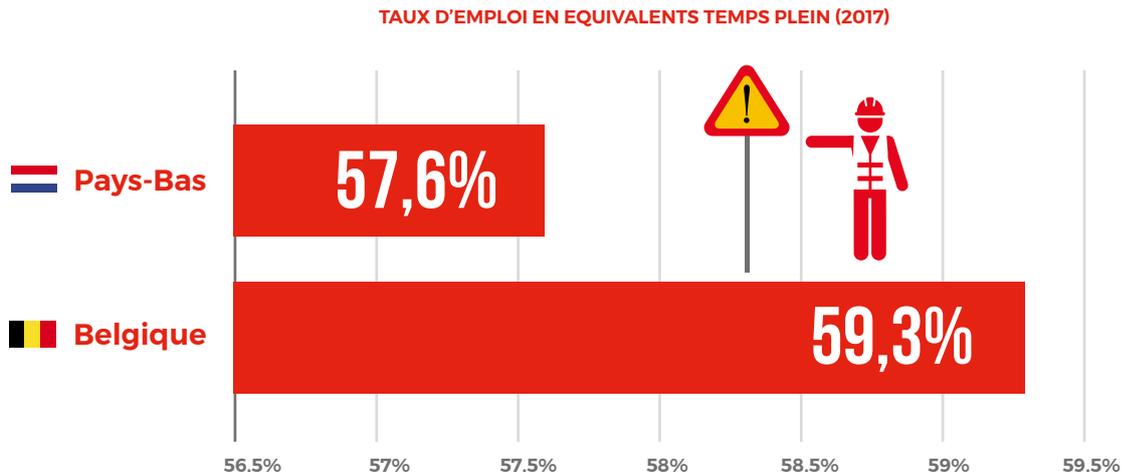
Récemment, l'Organisation internationale du travail (OIT) a indiqué que l'inégalité salariale a augmenté dans le monde. Seuls quelques pays ont contredit la tendance, y compris la Belgique (Global Labour Income Share and Distribution, ILO, 2019).

Ces 75 dernières années, nous avons pu institutionnaliser cette approche de l'inégalité salariale via la sécurité sociale. Mais notre modèle de concertation sociale nous permet également de fortement diminuer cette inégalité. Une étude de l'OCDE démontre que les pays où des syndicats forts reçoivent la liberté de conclure de bons accords (exprimés en nombre de travailleurs couverts par une CCT, l'axe horizontal x), les super riches (le 1% des plus riches, l'axe vertical y) obtiennent moins.



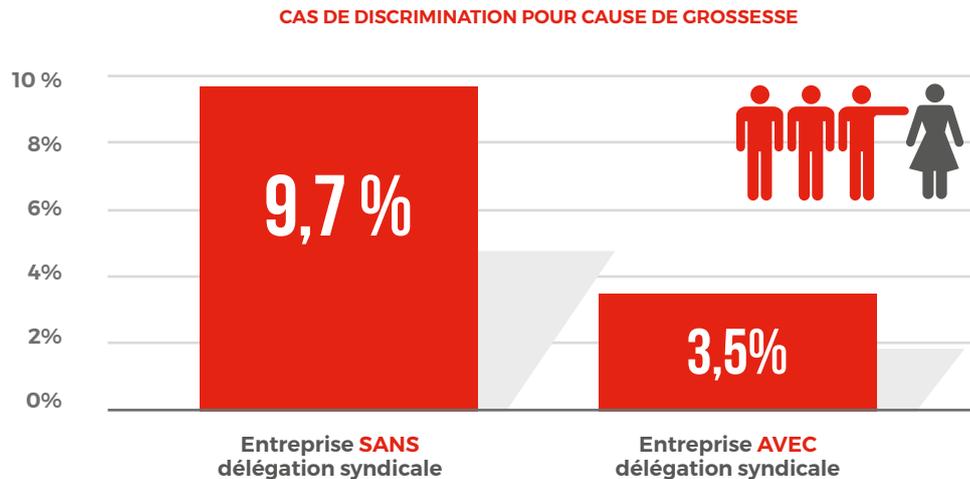
Source: OCDE, 2015.

Notre préférence va à un modèle de marché du travail qui offre des emplois stables avec un revenu décent. Nous refusons un modèle dans lequel les travailleurs doivent combiner toutes sortes de mini-jobs hyper flexibles pour joindre les deux bouts. Les Pays-Bas sont souvent pris comme exemple d'une politique efficace du marché du travail. On dit souvent qu'en raison du manque de flexibilité du marché du travail belge on a un taux d'emploi bas, inférieur par exemple aux Pays-Bas. Traditionnellement, dans le calcul du taux d'emploi, on compte le nombre de « personnes ». Mais pas le nombre d'heures que ces « personnes » présentent en réalité. Si une personne a un boulot flexible de quelques heures par semaine, elle est comptabilisée comme un emploi complet. Lorsque nous corrigeons ce biais et prenons en compte le volume réel d'heures prestées, les Pays-Bas scorent nettement moins bien et se retrouvent bien plus loin dans le classement en termes de taux d'occupation.



Source : OCDE, 2019.

Les effets positifs de notre modèle de concertation sociale sont ressentis non seulement au niveau macro-économique, mais évidemment aussi au quotidien sur le lieu de travail. Prenons le 'simple' effet de la présence d'un délégué syndical sur la discrimination en matière de grossesse. Un licenciement à cause d'une grossesse se produit presque trois fois plus souvent chez des travailleuses occupées dans une entreprise sans délégué (9,7%) que chez des travailleuses occupées dans une entreprise avec une délégation syndicale (3,5%).



Source : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2017.

Où prenons l'absentéisme pour cause de maladie en général. Des études (Sjöberg, 2016 et Think tank Minerva) démontrent qu'1% de densité syndicale supplémentaire engendre en moyenne 13 minutes d'absence en moins par semaine. Peu ? En vertu de ces constats, si la densité syndicale avait été maintenue en Europe dans la période 1996-2010 (ce qui n'est pas le cas), les travailleurs auraient été malades deux heures et demie de moins par an.

Pour construire notre sécurité sociale et injecter la concertation sociale dans notre ADN, des gens se sont battus, certains y ont même perdu la vie. Cette lutte sociale, nous la menons encore chaque jour : sur le lieu du travail, dans les secteurs et au niveau national. Avec des résultats positifs - si petits soient-ils parfois - tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

Nous nous trouvons devant des défis énormes. Ces dix dernières années, le modèle social que nous avons construit avec tant de peine a été affaibli à beaucoup d'égards. Des décisions prises dans la dernière législature ont eu des conséquences graves pour tous ceux qui dépendent de notre protection sociale. Mais il nous incombe aussi en tant qu'interlocuteurs sociaux, de chercher comment nous pouvons améliorer l'efficacité de la sécurité sociale. Le taux de pauvreté reste élevé dans notre pays, malgré cette sécurité sociale bien développée.

Même si notre modèle social tient toujours debout, ce baromètre essaye de mettre en lumière les faiblesses du système. En premier lieu, nous examinons les salaires et la fiscalité, qui forment le noyau du financement de notre modèle social. Ensuite, nous examinons l'évolution de l'inégalité et comment elle a été impactée par les évolutions sur le marché du travail. Nous étudions également l'efficacité de notre sécurité sociale et, enfin, la durabilité - du point de vue écologique - de notre modèle.

1. Pouvoir d'achat, salaires et productivité

L'équilibre entre travail et capital est perturbé. Une part croissante du gâteau économique va aux actionnaires et aux gros revenus. Les travailleurs et les salaires les plus bas sont perdants. Entre-temps, les entreprises sont accros aux subventions et évitent toute responsabilité en matière de formation et d'investissement.

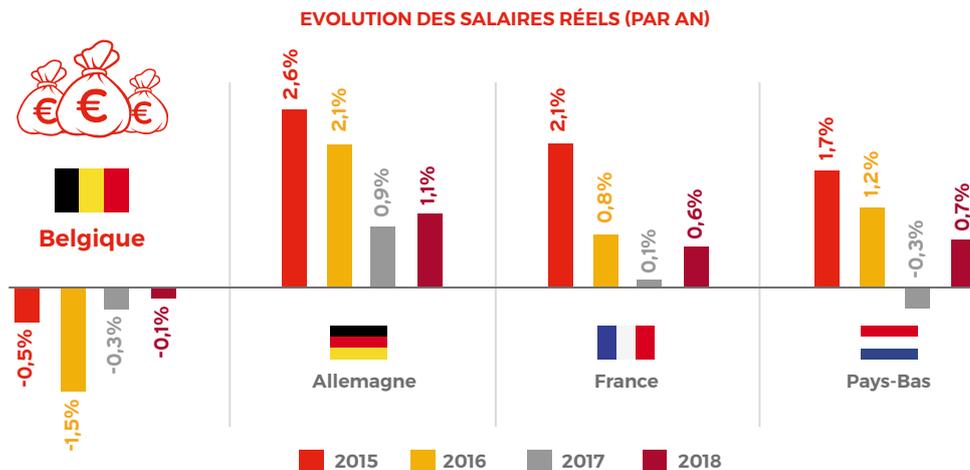
C'est pourquoi nous demandons en toute urgence de :

- supprimer le carcan qu'impose la nouvelle loi (dite de 1996) sur la formation interprofessionnelle des salaires ;
- garantir et respecter l'indexation automatique et les augmentations barémiques ;
- instaurer un salaire horaire minimum de 14 euros/heure - le minimum pour vivre dignement ;
- réduire la tension salariale (entre le plus haut salaire et le plus bas) dans les entreprises à un ratio maximum de 14 ;
- instaurer un droit individuel à 5 jours de formation de qualité, par travailleur, par an, dans toutes les entreprises.

1. Le pouvoir d'achat sur la base des salaires : un effritement continu

Tant l'OIT que l'Institut syndical européen (ETUI) ont étudié l'évolution de nos salaires tenant compte de l'inflation, donc des augmentations de prix.

Conclusion : malgré l'indexation automatique des salaires, les salaires réels (c'est-à-dire les salaires moins l'inflation) ont régressé de 2,4% depuis 2014. En 2014, avec 100 euros dans votre portefeuille, vous pouviez donc acheter nettement plus de biens et de services qu'actuellement. Tout augmente, mais les salaires n'évoluent pas en parallèle. En Allemagne, sur la même période, les salaires ont progressé de près de 7%. En France et aux Pays-Bas, de plus de 3%.

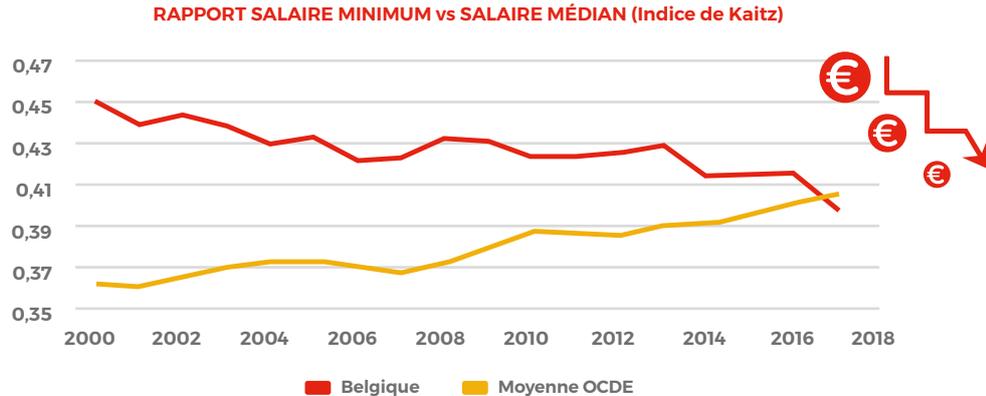


Source: OIT Rapport mondial sur les salaires, 2018/2019; Benchmarking Working Europe, ETUI, 2018.

Le gouvernement Michel a réduit 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 d'évolution salariale (hors index) et par l'augmentation des taxes indirectes (TVA, ...), accises et prix des services publics.

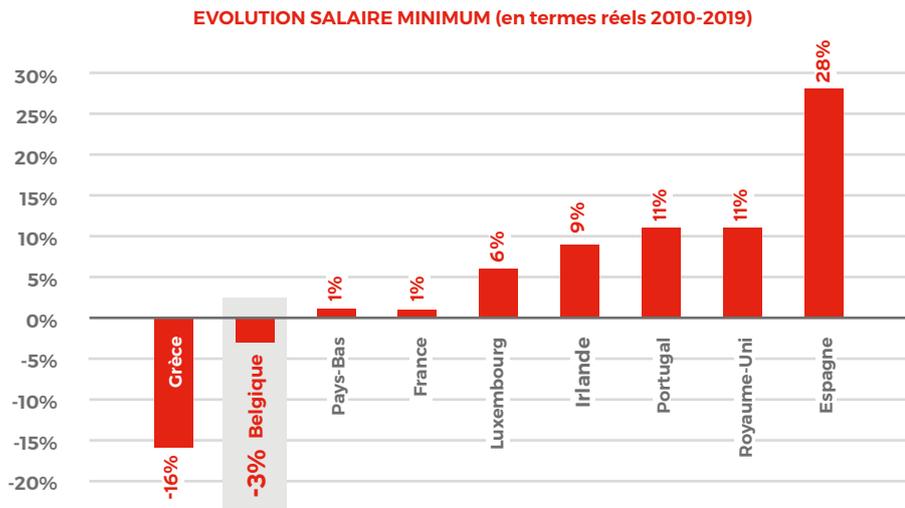
2. Les salaires minimums ont de moins en moins de “valeur”

La « valeur » des salaires les plus bas continue de s’effriter. Comment mesure-t-on cela? En comparant le salaire minimum avec le salaire médian, c’est-à-dire le salaire au milieu de la distribution des revenus. Nous constatons que la différence entre le salaire minimum et le salaire médian augmente. Nous exprimons cela avec l’indice de Kaitz. Cet indice montre le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian. Si le salaire minimum et le salaire médian sont égaux, le ratio est égal à 1. Si, par exemple le salaire minimum ne représente qu’un tiers du salaire médian, l’indice de Kaitz est de 0,33. En Belgique, l’indice de Kaitz est en baisse depuis quelque temps. Le salaire minimum perd donc en valeur. En 17 ans, le salaire minimum belge a ainsi diminué de 8% par rapport au salaire médian. Dans le reste des pays de l’OCDE, nous constatons un mouvement inverse : les salaires minimums se rapprochent du salaire médian.



Source: OCDE, minimum wage database, 2019.

Même en considérant le salaire minimum en termes réels (en tenant compte de l'inflation), il apparaît que le salaire minimum perd en valeur. Outre la Grèce, la Belgique est le seul pays de l'UE où le salaire minimum a perdu de la valeur entre 2010 et 2019.

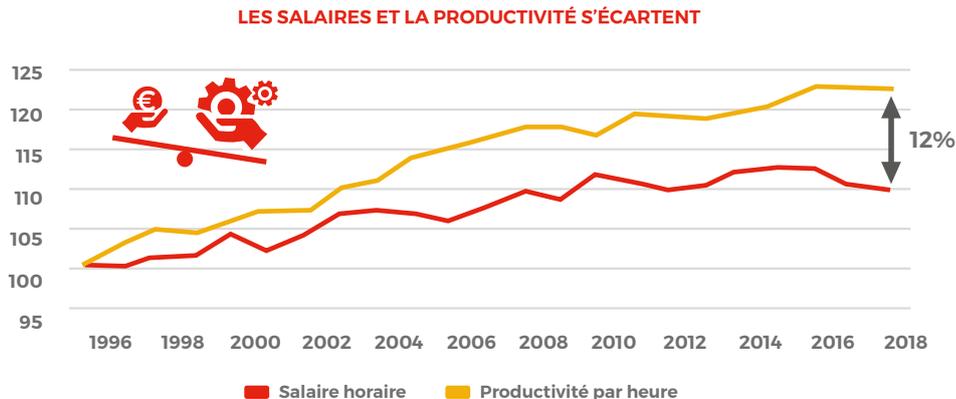


Source : Eurofound, 2019.

3. Productivité et salaires : les travailleurs ne reçoivent pas leur juste part

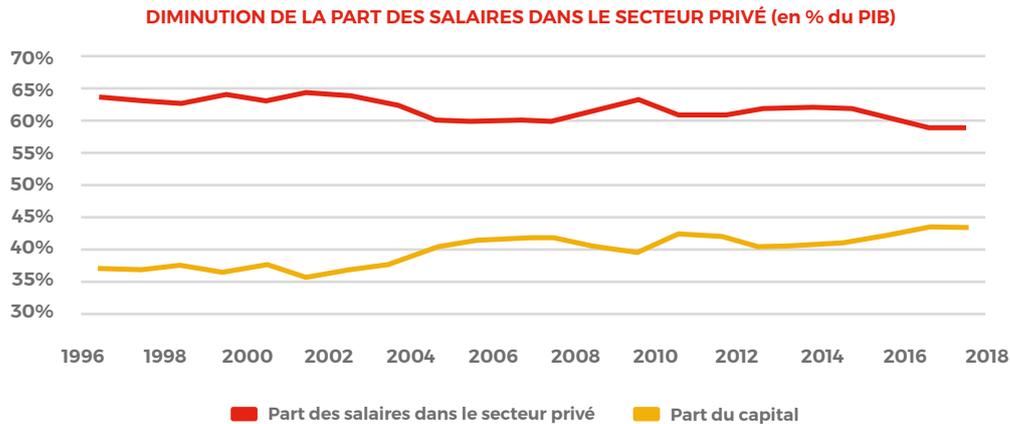
Après la Seconde Guerre mondiale, il a été convenu dans le “Pacte Social” de répartir les richesses produites via l’augmentation de la productivité à part égale entre les propriétaires des moyens de production (actionnaires) et les travailleurs. Depuis le choc pétrolier, les rapports de force entre le travail et le capital ont évolué à l’avantage du capital. Ces dernières années, force est de constater que la situation ne s’est absolument pas améliorée.

Dans une économie juste, l’augmentation des salaires suit celle de la productivité. Ceci signifie en effet que les recettes tirées d’une productivité en hausse sont réparties de façon égale entre ceux qui détiennent les moyens de production et les travailleurs. Or, en Belgique l’écart entre l’évolution des salaires et de la productivité se creuse de plus en plus. Pas moins de 12% depuis 1996.



Source : OCDE, Compendium of Productivity indicators, 2019.

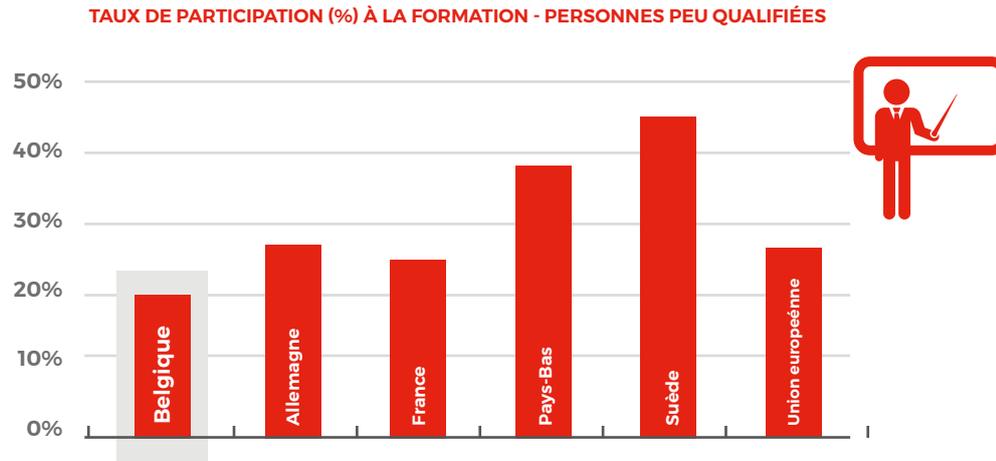
Les actionnaires reçoivent donc une part de plus en plus importante du gâteau. La « part » des travailleurs dans l'économie, « la part salariale », diminue systématiquement.



Source : BNB, comptes des secteurs (S11 & S12), 2019.

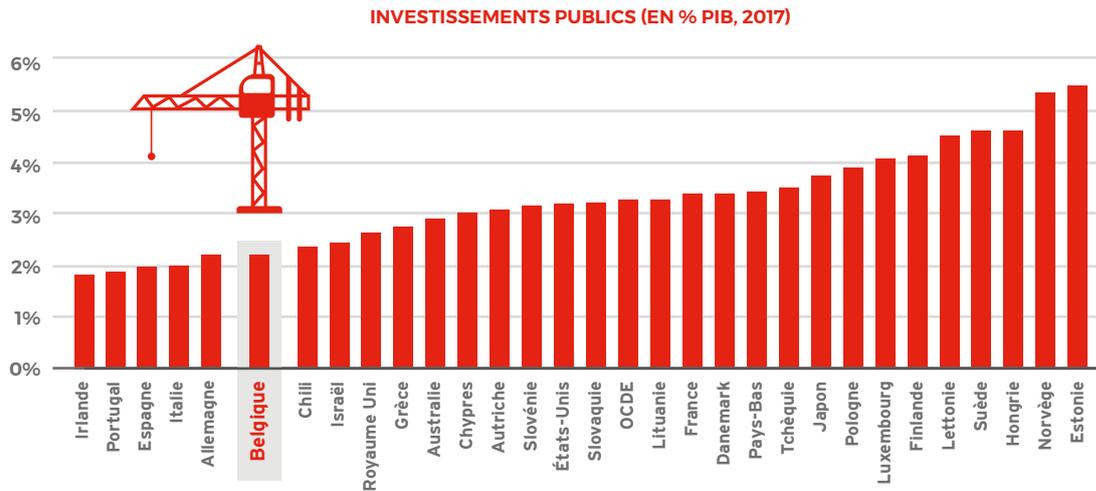
4. Stagnation de la productivité : gouvernement et entreprises doivent assumer leurs responsabilités

La hausse de notre productivité s'est arrêtée. Les solutions à cet état de fait relèvent en partie du gouvernement, mais aussi des entreprises. Le taux de participation à la formation (donnée par les entreprises) des travailleurs peu qualifiés est très faible par rapport aux pays voisins. Pourtant, ce n'est qu'en investissant dans les compétences des travailleurs peu qualifiés que l'on réduira les différences entre les entreprises à haute productivité et celles à faible productivité.



Source : OCDE, Productivity study Belgium, 2019.

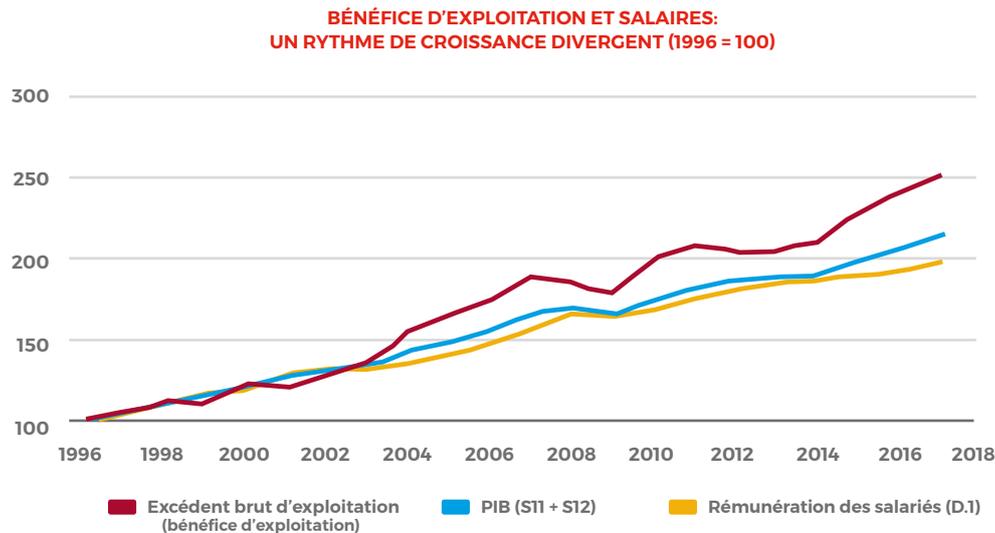
Mais le rôle du gouvernement ne peut être oublié non plus. Pendant des années, les investissements des différents gouvernements ont été nettement inférieurs à la moyenne de l'OCDE. Cela a un impact négatif immédiat sur la productivité de notre économie. Le dernier gouvernement a annoncé un plan stratégique d'investissement, mais il s'avère n'être qu'une coquille quasi-vide. Un catalogue de bonnes intentions mais non financées.



Source : OCDE Productivity study Belgium, 2019.

5. Actionnaires à la fête

Lorsque nous comparons l'augmentation du PIB (tout ce que nous produisons ensemble, aussi connu sous la définition 'croissance économique') avec les salaires et le bénéfice d'exploitation, nous constatons clairement que les entreprises ont tiré davantage de la croissance économique que les travailleurs.



Source : BNB, comptes des secteurs (S11 & S12), 2019.

Si on analyse les comptes nationaux et que l'on isole le secteur privé, on obtient des chiffres effarants en ce qui concerne l'augmentation des bénéfiques d'exploitation et des dividendes : depuis 1996 les dividendes ont augmenté de plus de 200%, alors que les salaires n'ont augmenté que de 98%.

	1996 (en milliards d'€)	2017 (en milliards d'€)	Augmentation (1996-2017)
SALAIRES ET COTISATIONS SOCIALES	79,6	157,8	98%
BÉNÉFICES D'EXPLOITATION (excedent brut d'exploitation)	46,5	116,7	151%
DIVIDENDES	8,16	25,8	216%

Source : BNB, comptes des secteurs (S11 & S12), 2019.

Et pourtant, les entreprises continuent de réclamer moins d'impôts et des coûts salariaux moins élevés. Des revendications déplacées, non seulement parce que les travailleurs ne sont plus rémunérés de façon équitable depuis des années, mais aussi parce que les entreprises reçoivent des milliards d'euros d'aides publiques.



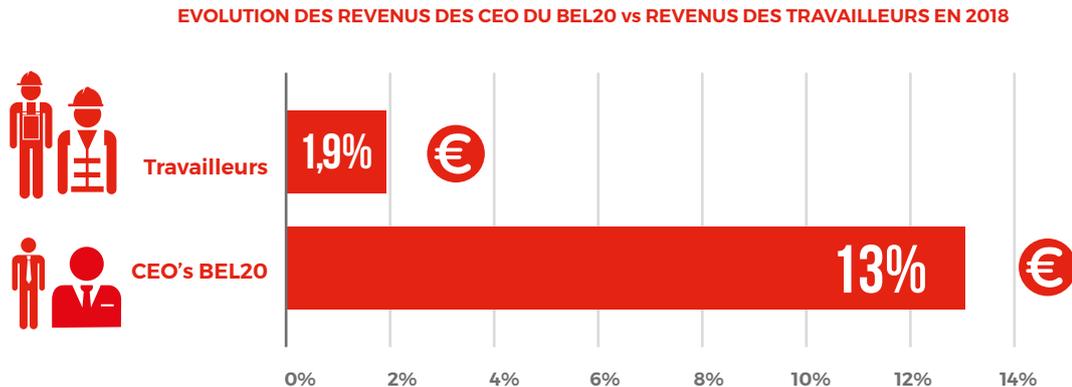
MILLIARDS D'EUROS	1996	2017
SUBSIDES SALARIAUX	0,8	7,2
REDUCTIONS DE COTISATIONS PATRONALES	1,2	5,8
TOTAL	2	13

Source : CCE, Rapport Technique, 2018.

Les entreprises sont dispensées de verser une part importante des cotisations de sécurité sociale à l'ONSS et bénéficient de milliards d'euros de subsides salariaux (des montants qui sont toutefois déduits du salaire brut, mais que l'employeur ne doit pas reverser au fisc). Les entreprises ont ainsi perçu 13 milliards d'euros de subsides en 2017. En 2017, le travail de nuit et les heures supplémentaires ont été subventionnés pour un total de 1,5 milliards d'euros. Début 2019, la Cour des comptes a déclaré que l'efficacité de cette aide d'État n'a pas été prouvée et est difficile à contrôler.

6. Les revenus les plus élevés ne connaissent pas la modération salariale

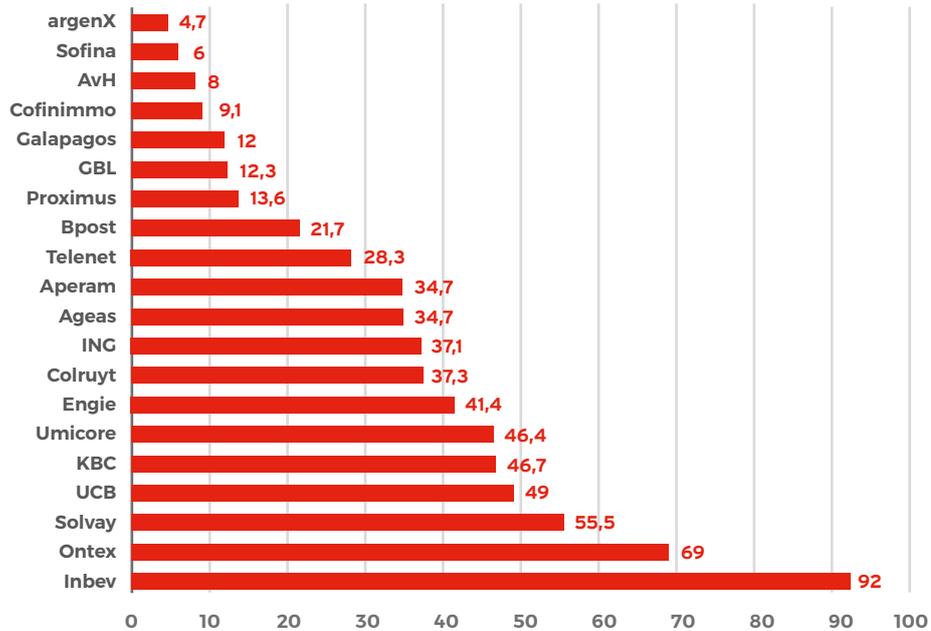
Malgré une loi très stricte sur la formation des salaires – qui limite l’augmentation des salaires des travailleurs belges – les revenus les plus élevés parviennent à échapper à la modération salariale.



Source : Bureau du Plan, De Tijd, 2019.

Dans certaines entreprises, les CEO dépassent les bornes. En comparant la rémunération des CEO au salaire moyen d’un travailleur dans la même entreprise, on obtient une idée de la tension salariale au sein de l’entreprise. Le ratio obtenu indique combien de fois le salaire du CEO est plus élevé que le salaire moyen d’un travailleur au sein de l’entreprise.

**COMBIEN DE FOIS UN CEO GAGNE-T-IL LE SALAIRE MOYEN
D'UN TRAVAILLEUR DE SON ENTREPRISE?**



Source : De Tijd, 2019.

2. Inégalités

Jusqu'à présent, nous avons réussi à limiter les inégalités de revenu grâce à nos systèmes de redistribution (la fiscalité et la sécurité sociale). Mais des changements fondamentaux sont en cours. La classe des revenus moyens diminue au profit – au détriment - des extrêmes : de plus en plus de pauvres, de plus en plus de super riches. C'est le résultat du déséquilibre entre revenus du travail et revenus du capital. Cela se manifeste notamment par la hausse du nombre de travailleurs pauvres. L'inégalité la plus tenace reste l'inégalité entre les femmes et les hommes. A un travail égal doit correspondre un salaire égal.

Pour remédier à ces inégalités, nous exigeons :

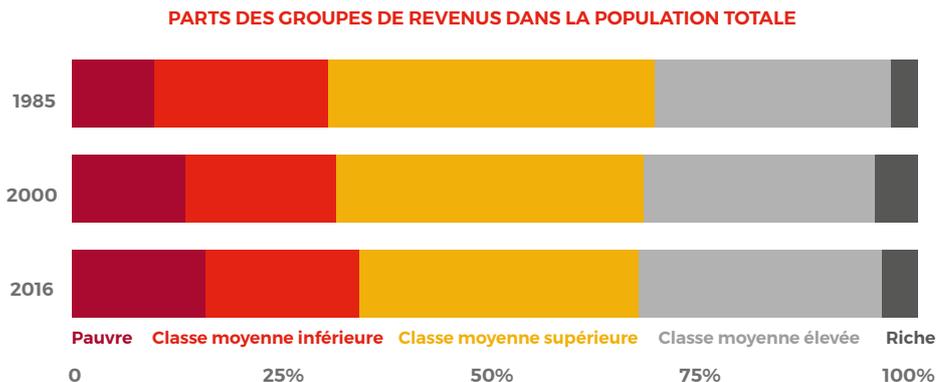
- une protection sociale digne de ce nom. Un revenu décent, qu'il provienne du travail ou non ;
- le renforcement de la négociation collective des salaires à tous les niveaux ;
- un système de sécurité sociale tenant compte des nouvelles formes de cohabitation (familles monoparentales) ;
- la constitution de droits sociaux pour tous, en limitant l'hyper-flexibilité (et la limitation des droits qui en découlent) ;
- un salaire égal pour un travail égal. La suppression totale de l'écart salarial entre femmes et hommes et la parité à tous les niveaux doivent être une priorité constante dans les futurs accords interprofessionnels.

1. Rétrécissement de la classe moyenne en Belgique

La classe moyenne désigne ces ménages qui se situent au centre de l'échelle de répartition des revenus¹. Des ménages qui ne touchent pas les revenus les plus élevés, mais qui s'en sortent généralement sans problème. Notons que la classe moyenne "inférieure" est très proche du seuil de pauvreté.

Ces dernières années, de nombreuses études internationales ont montré l'importance d'avoir une classe moyenne importante. Celle-ci est le signe d'une meilleure redistribution des revenus et a toujours été porteuse de solides progrès économiques et sociaux : la croissance économique est plus élevée dans les pays qui comptent une classe moyenne importante. Cela vaut pour les chances (et résultats) en matière d'éducation, la productivité, la capacité d'innovation et la confiance de la population dans les pouvoirs publics.

Nous assistons pourtant à une forte diminution de cette importante classe moyenne.



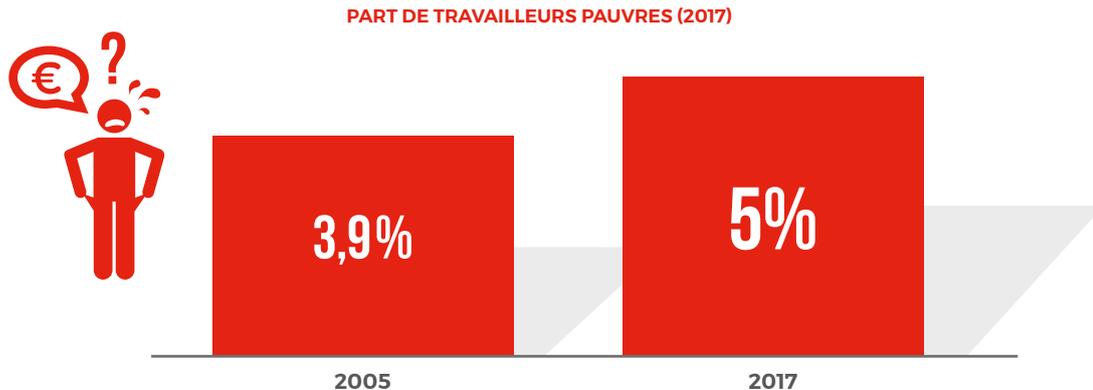
Source : Rapport Centrum voor sociologisch onderzoek, KUL « La classe moyenne en Belgique », 2019.

¹ Classe moyenne : familles dont le revenu est supérieur à 60% du revenu médian et inférieur à 200% du revenu médian. En Belgique le revenu médian était, en 2018, d'environ 3200 euros.

La certitude que l'on avait autrefois de s'assurer une place au sein de la classe moyenne a été bouleversée : les salaires ne suivent plus la hausse de la productivité. Les salaires supérieurs progressent par contre plus rapidement. L'ascenseur social ne fonctionne plus. La sécurité sociale et les services publics sont démantelés. Les classes sociales à faible revenu se caractérisent donc de plus en plus par une vulnérabilité croissante, une nouvelle précarité. C'est néfaste pour notre modèle social.

2. Hausse du nombre de travailleurs pauvres

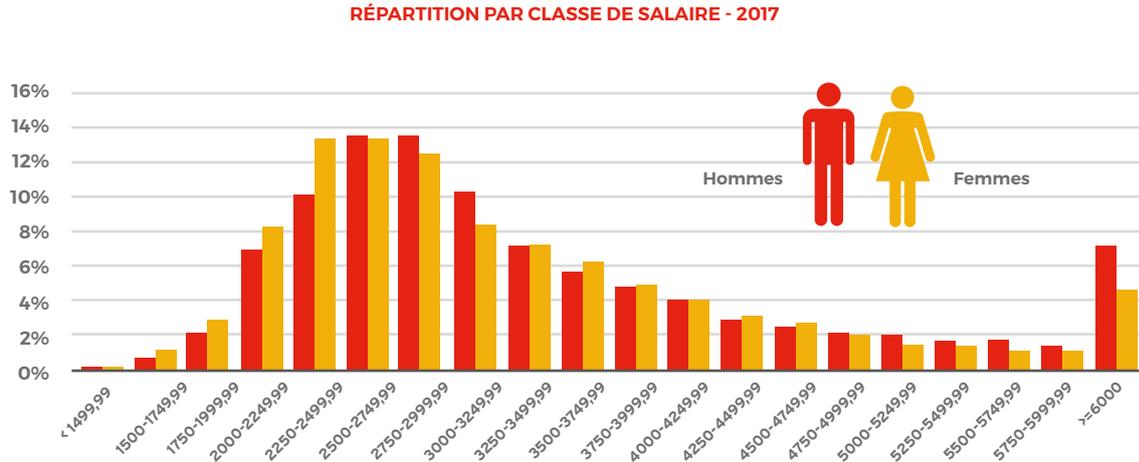
Un quart de million de Belges sont en risque élevé de pauvreté ou d'exclusion sociale (ils gagnent moins de 60% du revenu médian) alors qu'ils ont un emploi. Cela représente cinq pourcents des 4,8 millions d'actifs de notre pays. Au cours de ces dix dernières années, le nombre de travailleurs pauvres a augmenté de plus de 16%.



Source : Eurostat, 2019.

3. Ecart salarial femmes/hommes : encore un écart béant

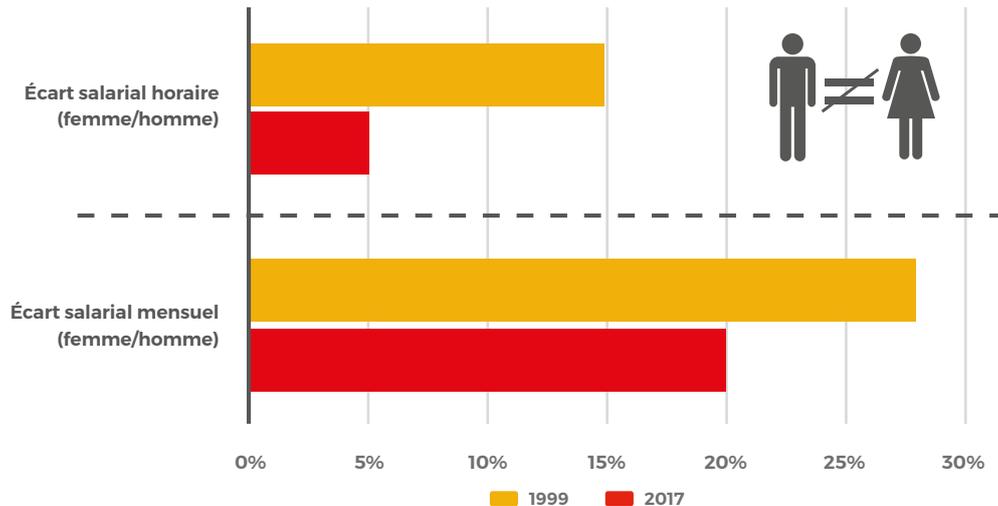
Si nous effectuons, par classe de revenus, une répartition par genre, nous arrivons à la conclusion que les femmes sont encore surreprésentées dans les emplois moins bien rémunérés.



Source : SPF Economie, 2018.

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 temps de travail égal, l'écart salarial a en effet presque disparu, même si les femmes qui travaillent à temps plein touchent 5% de moins que leurs collègues masculins. Ceci n'est toutefois qu'une situation fictive, car lorsque l'on se penche sur les vrais salaires mensuels, l'image que l'on obtient est tout autre.

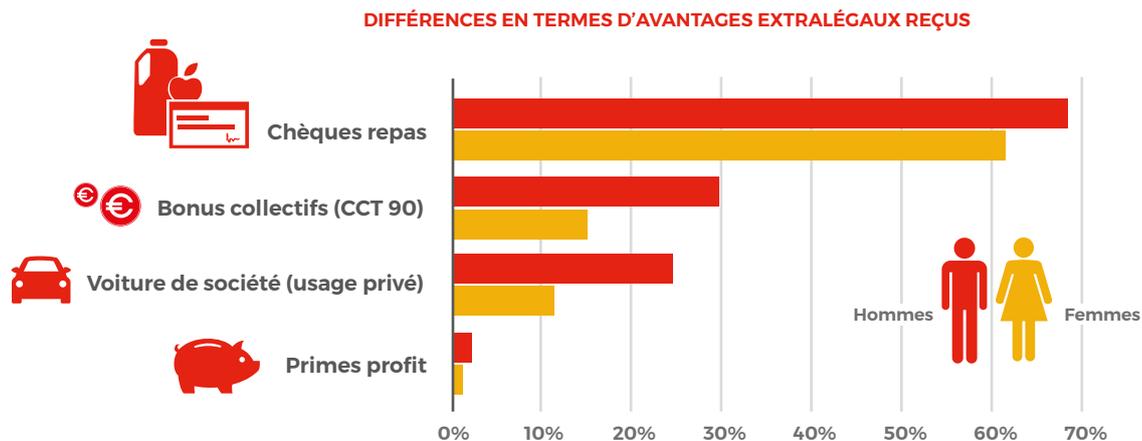
ÉCART SALARIAL BASÉ SUR LE SALAIRE MENSUEL vs ÉCART SALARIAL BASÉ SUR LE SALAIRE HORAIRE



Source : SPF Economie, 2018.

Dans le secteur privé, sur base mensuelle, en brut, les femmes gagnent toujours près de 20% de moins que les hommes. Et ce chiffre stagne depuis 5 ans. Une des principales causes est le travail à temps partiel. Mais celui-ci est trop souvent présenté comme un « libre choix », alors que selon le SPF Economie seuls 8% des travailleurs (F/H) choisissent délibérément de travailler à temps partiel. De plus, pour certains secteurs et certaines fonctions, seuls des contrats à temps partiel sont proposés.

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.



Source : SPF sécurité sociale, 2019.

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.

3. Economie et prospérité

Les quatre dernières années ont été perdues en termes de croissance économique et d'emploi. Ce que le gouvernement sortant a réussi à faire, c'est un tax shift manqué. Les grandes fortunes continuent de bénéficier d'une fiscalité très favorable. Par contre, un grand nombre de personnes ont été exclues du droit à des allocations sociales et doivent se tourner vers les CPAS pour survivre. Le risque de pauvreté pour certains groupes de la population a considérablement augmenté.

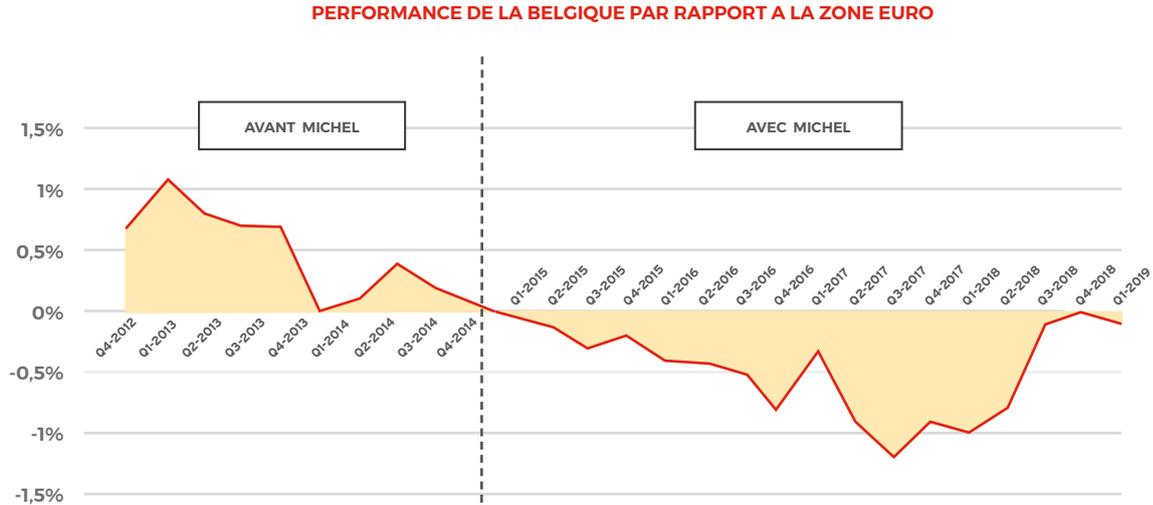
En tant que FGTB, nous demandons donc :

- un glissement de la fiscalité vers les revenus de la propriété et du capital : un réel impôt sur les fortunes, l'instauration d'une taxe sur les plus-values, un prélèvement sur les transactions financières, un impôt des sociétés européen minimum de 25% ;
- les demandeurs d'emploi ne sont pas les parias de la société. Ils méritent un statut qui les protège de l'insécurité, qui leur permette 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 ? La pénurie de main d'œuvre est en fait une pénurie de qualifications. C'est pourquoi la FGTB insiste sur la nécessité d'investir dans l'accompagnement et la formation des demandeurs d'emploi.

1. Croissance économique : 4 années perdues

Avant l'entrée en fonction du gouvernement Michel, la croissance de l'économie belge se portait mieux que la moyenne de la zone euro. 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.

Le graphique ci-dessous reflète la croissance économique belge par rapport à la moyenne dans la zone euro. Au quatrième trimestre de 2012, la croissance belge était de 1% supérieure à la moyenne de la zone euro. A partir de 2015, la croissance a plongé en-dessous de la moyenne de la zone euro.

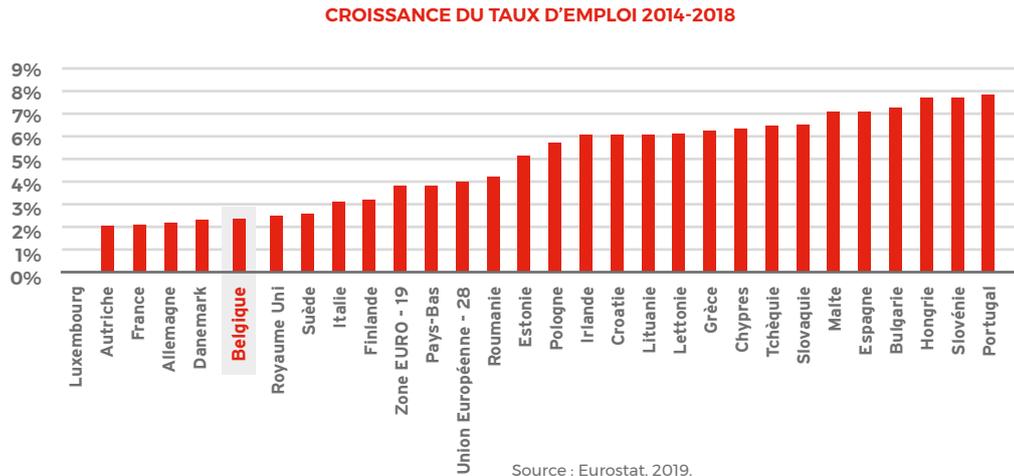


Source : Eurostat, 2019.

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, comme la Belgique, une récession moins sévère et pourtant, ils ont affiché des performances bien meilleures.

2. Jobs, jobs, jobs ?

Effectivement, ces 4 dernières années, des emplois ont été créés, mais très peu par rapport au reste de l'UE. Ceci, malgré une conjoncture internationale très favorable. L'Université de Gand a chiffré cette évolution. En ne tirant pas suffisamment profit de cette conjoncture favorable, notre pays est passé à côté de 36.000 emplois supplémentaires. Sur les 230.000 emplois créés au cours des quatre dernières années, seule une fraction est le résultat de mesures gouvernementales. La KU Leuven estime que 70.000 emplois ont été créés grâce à la politique gouvernementale. Selon d'autres calculs de l'UCL (IRES), il ne s'agit que de 27.500 emplois.



3. Fiscalité : les travailleurs contribuent relativement beaucoup à la communauté

Il existe un déséquilibre important dans la manière dont les différents types de revenus sont imposés en Belgique. La charge fiscale sur les revenus du travail (pour lesquels beaucoup d'efforts sont consentis) est beaucoup plus lourde que sur les revenus du capital ou de la propriété. Il est urgent de taxer chaque euro équitablement : mettre tous les revenus dans le même pot et y appliquer un taux progressif.

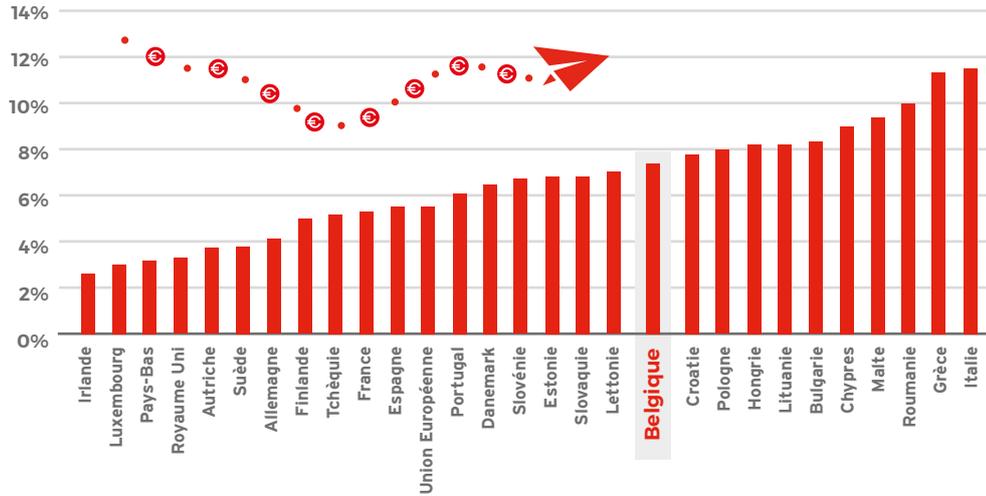


	COMBIEN RESTE-T-IL D'UN REVENU DE 1000 € SI ...
... JE TRAVAILLE	621 €
... JE REÇOIS DES INTÉRÊTS OU DES DIVIDENDES	700 €
... JE LOUE UNE MAISON	872 €
... JE VENDS UNE ACTION	1000 €

Source : Le Soir, diverses institutions fédérales, 2019.

En outre, l'État perd des milliards à cause de l'évasion fiscale (en interprétant les règles fiscales aussi « largement » que possible) et de la fraude (en ignorant les règles fiscales). Selon un rapport du Parlement européen, l'UE perd environ 823 milliards d'euros de recettes fiscales par an. Pour la Belgique, cela représente 30,4 milliards d'euros. Lorsque nous comparons cela au PIB, la Belgique obtient des résultats médiocres par rapport à des économies comparables (Allemagne, Pays-Bas, France et pays scandinaves).

% DU PIB PERDU À CAUSE DE FRAUDES ET D'ÉVASIONS FISCALES



Source : Parlement européen, « Rapport sur la criminalité financière, la fraude et l'évasion fiscale », 2019.

4. **Chômage et pauvreté : la pauvreté augmente, malgré un chômage « officiel » en baisse**

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

Les groupes suivants ne sont plus repris dans les statistiques:

- les jeunes ayant terminé les études (première année, pas d'allocation): mi 2019, ce groupe représentait 35.486 personnes ;
- les chômeurs avec inscription obligatoire comme demandeurs d'emploi, sans droit aux allocations de chômage (par exemple, les bénéficiaires du revenu d'intégration) : 77.976 demandeurs d'emploi (forte augmentation, + 17,5% par rapport à 2018) ;
- les chômeurs inscrits sur base volontaire comme demandeurs d'emploi : 39.266 personnes.

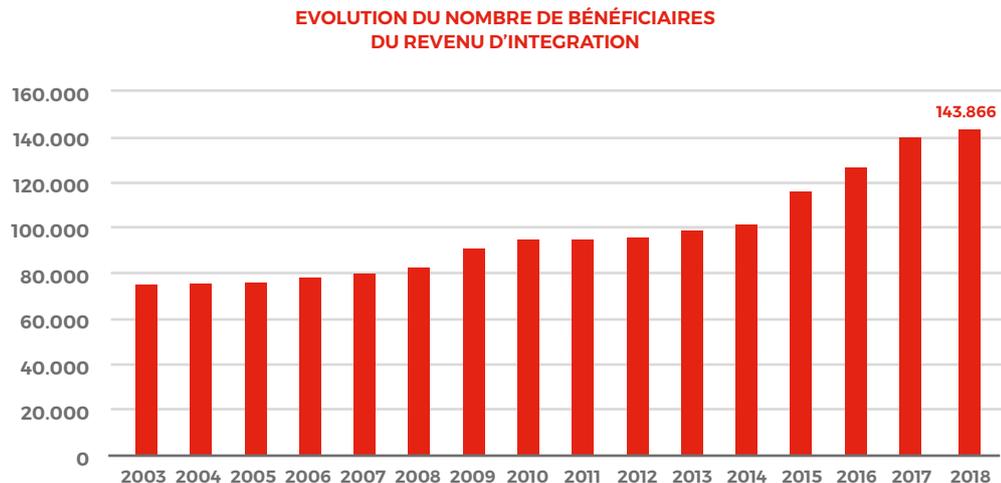
Si on intègre ces personnes dans les statistiques, on obtient une tout autre image. Sur le premier semestre de cette année, il s'avère que 152.728 Belges de plus que ce qu'indique l'ONEM étaient sans emploi.

NOMBRE RÉEL DE DEMANDEURS D'EMPLOI BIEN PLUS ÉLEVÉ QUE LE NOMBRE OFFICIEL (premier semestre 2019)



Source : ONEM, calculs propres, juin 2019.

Le nombre de personnes qui doivent vivre avec un revenu d'intégration a augmenté de manière dramatique au cours des dernières années. Avec le durcissement des conditions pour pouvoir bénéficier d'une allocation de chômage, la situation s'empire encore.

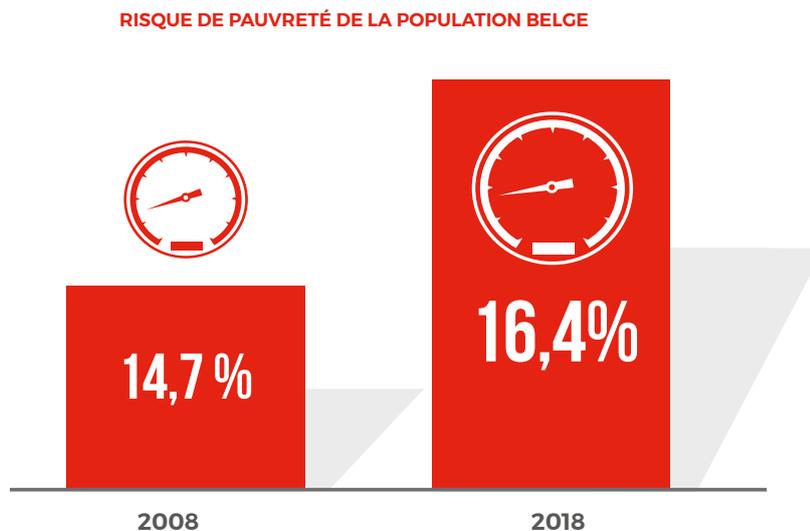


Source : SPP Intégration sociale, 2019.

A noter : avec plus de 21.000 bénéficiaires en 2018, le nombre d'étudiants bénéficiant d'un revenu d'intégration a doublé en 10 ans.

5. Baromètre de la pauvreté : les clignotants d'urgence s'allument

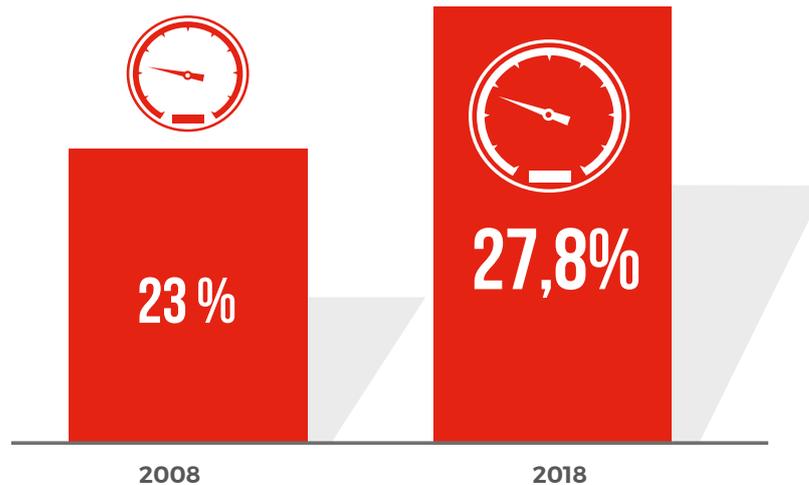
En Belgique, la pauvreté évolue dans le mauvais sens. Globalement, en 2018, 16,4% de la population belge présentait un risque de pauvreté. Une augmentation sensible par rapport à 2008.



Source : enquête EU SILC, 2019.

Les chômeurs sont nettement plus exposés (49,4%) à la pauvreté que la population active (5,2%). Les membres des familles monoparentales (41,3%) courent un risque quatre fois plus élevé qu'une famille composée par exemple de deux adultes et deux enfants (9,8%). Il en va de même pour les locataires (37,2%) par rapport aux personnes qui sont propriétaires de leur logement (9,1%). Enfin, pour les personnes les moins qualifiées, qui possèdent tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, le risque de pauvreté est quatre fois plus élevé que pour les personnes les plus qualifiées (27,8% contre 6,4%).

RISQUE DE PAUVRETÉ CHEZ LES TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS



Source : enquête EU SILC, 2019.

4. Qualité de l'emploi

Le travail doit être LE moyen de s'épanouir. Le travail n'est pas une marchandise. Les travailleurs ne sont pas des outils que l'on actionne ou arrête par un bouton selon le bon vouloir du monde de l'entreprise au nom de la compétitivité.

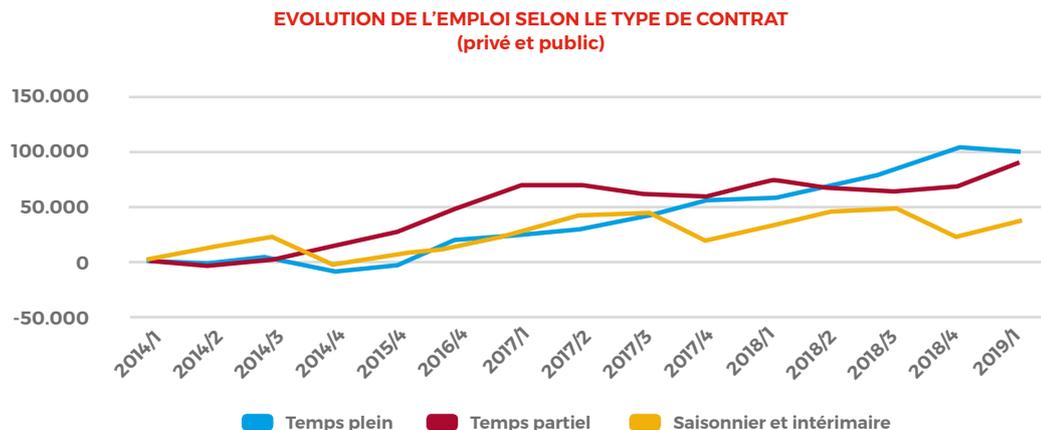
Oui, des emplois supplémentaires ont été créés, mais sans égards quant à leur qualité. Nous voulons au contraire des emplois de qualité. Pas des stages non rémunérés, ou des contrats temporaires renouvelables à l'infini, ou des temps partiels contraints, mini- ou flexi- « jobs » qui ne garantissent aucune sécurité d'existence.

Tout le monde, jeune ou âgé, homme ou femme, autochtone ou immigré, doit avoir une chance égale d'accéder au marché de l'emploi et à un emploi de qualité qui permette de concilier travail et vie privée.

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.

1. Le temps plein pour les nouveaux contrats : une rareté ?

Les chiffres de l'ONSS nous permettent de vérifier combien d'emplois ont été créés au cours des cinq dernières années (du début de 2014 au début de 2019). Sur les 230.000 nouveaux emplois, il apparaît que moins de la moitié sont des contrats à temps plein. Le même nombre de nouveaux emplois sont des temps partiels. Le reste sont des emplois saisonniers ou temporaires.



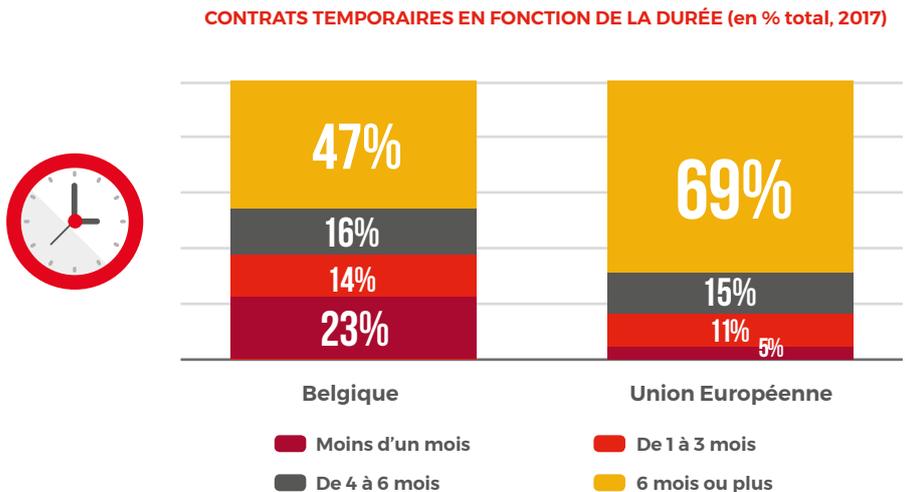
Source : ONSS, 2019.

En outre, en 2017 le Conseil Supérieur de l'Emploi a également indiqué que les nouveaux emplois étaient principalement des emplois faiblement rémunérés. 47% des nouveaux emplois appartiennent aux 20% de revenus les plus bas. Alors que dans l'emploi total, seulement 23% des travailleurs appartiennent aux 20% les plus bas.

2. Travail temporaire : davantage de contrats de courte durée en Belgique

En 2018, le Conseil supérieur de l'Emploi signalait que 4 nouveaux emplois sur 10 étaient des emplois temporaires. Or, dans l'emploi total, un quart des emplois est temporaire.

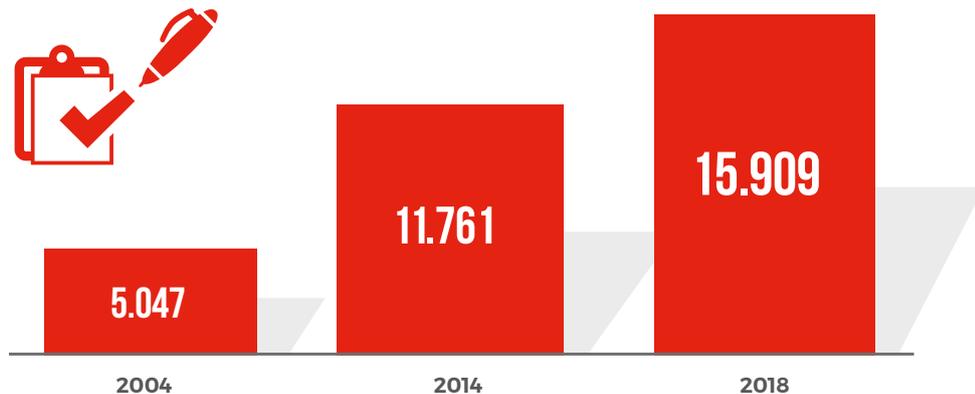
En comparaison avec le reste de l'Union européenne, la Belgique connaît un nombre plus élevé de contrats temporaires de courte durée. 23% des contrats temporaires y sont inférieurs à un mois. Dans le reste de l'Union européenne, cela ne concerne que 5% des contrats temporaires.



Source : BNB, 2019.

Les contrats journaliers dans le secteur intérim sont un exemple extrême de flexibilité. Ces 15 dernières années, le nombre d'intérimaires occupés toute l'année sur la base de contrats journaliers a littéralement explosé. En 2018, cette insécurité de l'emploi concernait 16.000 Belges.

PERSONNES OCCUPÉES PRESQU'EN PERMANENCE AVEC UN CONTRAT JOURNALIER



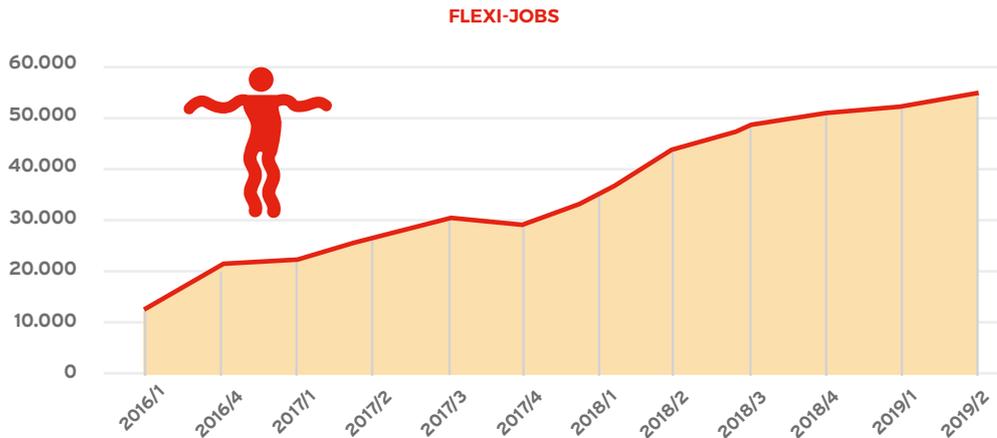
Source : ONSS, 2019.

Le 24 juillet 2018, un accord a été conclu au sein du Conseil National du Travail dans le but de réduire de 20% la proportion (sur tous les contrats intérimaires) de contrats d'un jour (à l'exclusion des étudiants). Et ceci sur 2 ans (2018 et 2019). Entre-temps, nous avons reçu les chiffres de ONSS pour l'année 2018. Il semble qu'il y ait eu une augmentation - légère, mais réelle malgré tout - du nombre de contrats journaliers successifs...

3. Flexi-jobs = dumping-jobs

Début 2016, le gouvernement Michel a introduit un régime permettant à tout travailleur occupé au moins à 4/5e d'effectuer un petit boulot d'appoint dans l'Horeca ou dans d'autres secteurs. Une possibilité qui peut être qualifiée de pratique de dumping car il s'agit d'emplois sur lesquels très peu de cotisations de sécurité sociale sont payées. De plus, ces flexi-jobs n'étant pas accessibles aux demandeurs d'emploi, ils ne sont donc en aucun cas une solution dans le cadre de la lutte contre le chômage.

En février 2019, la Cour des comptes a jugé que le gouvernement avait étendu le système de manière irréfléchie. Elle est arrivée à la conclusion que 35 % des flexi-jobs n'étaient pas de nouveaux emplois. De nombreux travailleurs ont été forcés ou ont pris la décision eux-mêmes pour un emploi à 80 % pour pouvoir exercer ensuite un flexi-job chez le même employeur. Et entre-temps, ce sont des contributions qui échappent à l'Etat.



Source : ONSS, 2019.

4. Travail étudiant : nécessité et menace

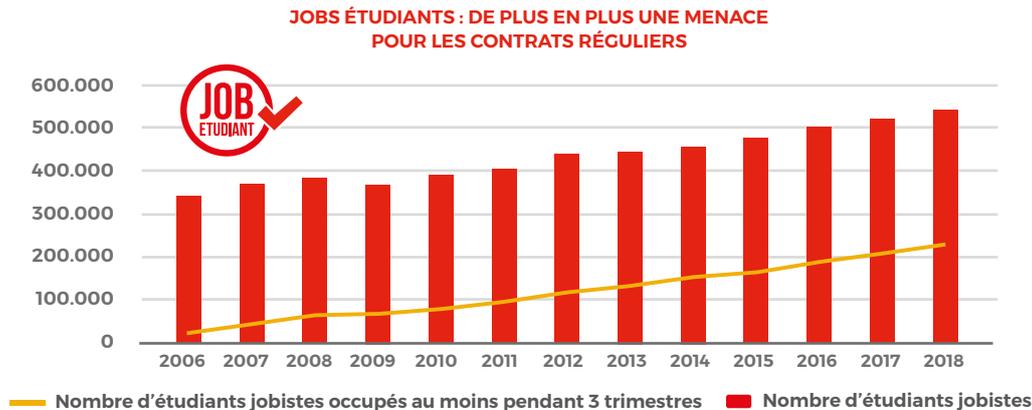
Travailler un peu pendant ses études pour pouvoir se permettre quelques extras, pratiquement tous les étudiants le font. Ce qui doit toutefois nous inquiéter, c'est la hausse du nombre d'étudiants obligés de travailler pour financer leurs études. Il s'agit d'environ la moitié des étudiants en Belgique francophone. Or toutes les études montrent que ceci réduit de façon drastique les chances de réussite.

Nous avons déjà attiré l'attention sur le nombre élevé d'étudiants qui survivent grâce à un revenu d'intégration (21.000). Les chiffres montrent que de plus en plus de jeunes se retrouvent financièrement dans l'impasse.

En dehors de cela, nous constatons que de plus en plus d'étudiants occupent des emplois réguliers.

De plus en plus d'étudiants travaillent pendant trois trimestres ou plus. Le pourcentage est passé de 9% en 2006 à plus de 40% en 2018. Il ne s'agit plus d'un petit job étudiant d'appoint pendant l'été.

Le cadre parafiscal extrêmement intéressant du travail des étudiants, en est évidemment la cause et explique que les employeurs y font de plus en plus appel au détriment souvent de l'emploi « régulier ».

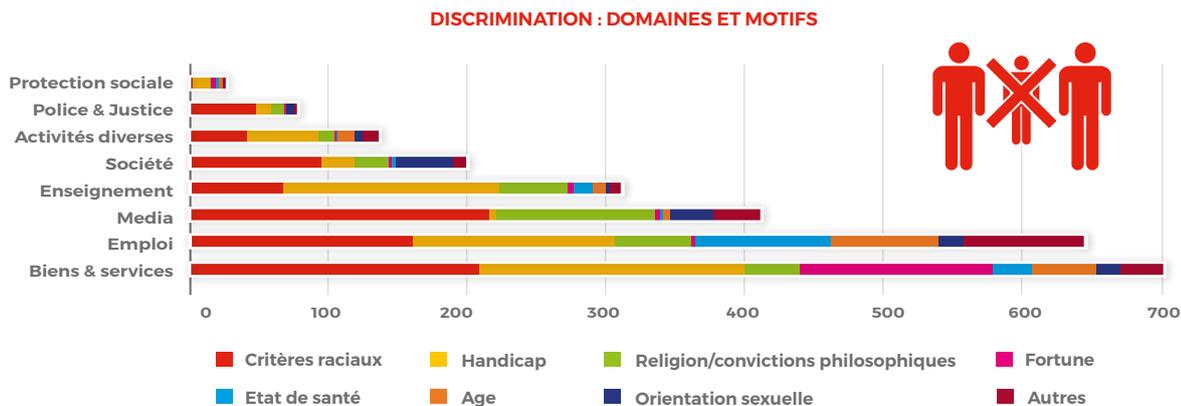


Source : ONSS, 2019.

5. Discrimination sur le marché du travail

Le nombre de plaintes auprès d'Unia continue d'augmenter. Parmi les dossiers introduits en 2018, les plaintes en matière de discrimination de nature raciste figurent au premier rang (847). Suivent ensuite les motifs handicap (596) et religion (304).

Quand nous vérifions dans quel domaine les discriminations sont les plus fréquentes, le travail vient de nouveau en tête de liste. Le lieu où l'on obtient un revenu, où l'on s'attend à avoir 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, ses croyances ou son âge.



Source : UNIA, rapport annuel, 2019.

5. Bien-être et protection sociale

Le financement de notre sécurité sociale est sous pression. Les cadeaux aux employeurs sous forme de réductions de cotisations patronales, la précarisation de l'emploi et le recours à des formes de salaires exonérées de cotisations minent les recettes de la Sécu. Il faut continuer à garantir son financement pour pérenniser notre système de protection sociale et répondre aux besoins à venir en termes de santé et de vieillissement. Un financement supplémentaire peut ET doit être trouvé via une fiscalité juste et l'introduction d'une cotisation sociale généralisée.

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 encore un grand 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.

C'est pourquoi la FGTB propose :

- d'instaurer une réduction collective du temps de travail. C'est le seul moyen, à court terme, susceptible d'améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie privée ;
- d'octroyer, via de meilleures négociations collectives, davantage d'autonomie aux travailleurs, pour que la sécurité et le bien-être psychique soient prioritaires ;
- de reconnaître le burn out comme maladie professionnelle et de renforcer le rôle des conseillers de prévention et du médecin du travail ;
- de veiller à ce que la norme de croissance pour les soins de santé réponde à nouveau aux besoins des citoyens.

Les prestations sociales restent faibles : 90% des minima sociaux sont en dessous du seuil de pauvreté. Il faut :

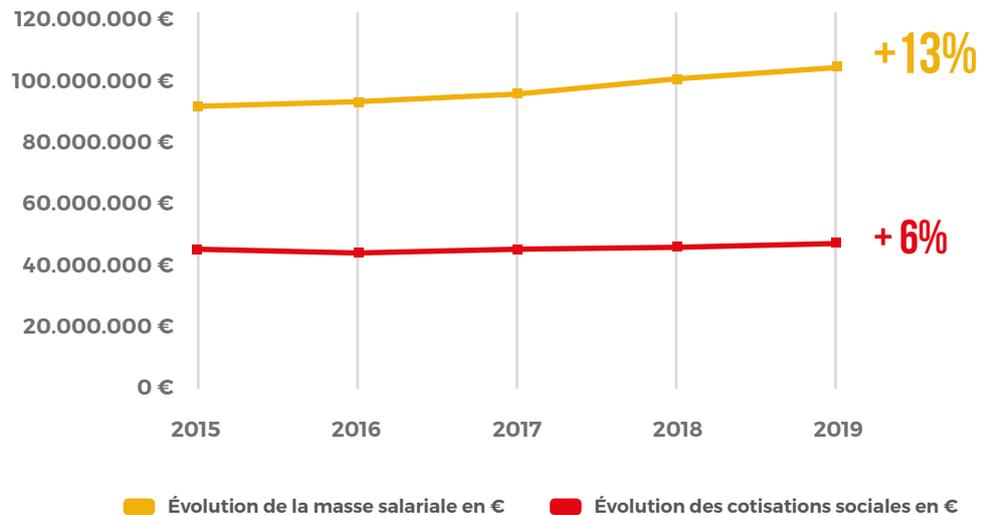
- relever tous les avantages sociaux jusqu'à 10% au-dessus du seuil de pauvreté ;
- augmenter les pensions légales au minimum viable de 1 500 euros.

1. **Financement de notre sécurité sociale : insécurité**

Entre 2016 et 2018, les cotisations patronales ont été réduites de 32,4% à 25% suite au tax shift. Selon le Bureau du Plan, cela a coûté 5,8 milliards d'euros. Selon le Comité de gestion de la sécurité sociale, le déficit de la Sécurité sociale grimperait à 6,3 milliards d'euros d'ici 2024 car la dotation d'équilibre ne sera plus garantie à partir de 2021.

La croissance des recettes pour la sécurité sociale provenant des cotisations sociales a été pratiquement interrompue en raison de cette réduction à 25%. En introduisant toutes sortes de statuts flexibles (sur lesquels moins de cotisations doivent être versées) et le système extensif d'optimisation des salaires (de plus en plus d'avantages nets au lieu de salaire brut), le revenu de la sécurité sociale n'évolue plus proportionnellement à l'augmentation de la masse salariale et des besoins de la population. Depuis 2015, la masse salariale a augmenté de 13%, les contributions (personnelles et patronales) qui en découlent n'ont augmenté que de 6%. Alors que le rythme de croissance devrait être le même.

DIVERGENCE ENTRE MASSE SALARIALE ET COTISATIONS SOCIALES

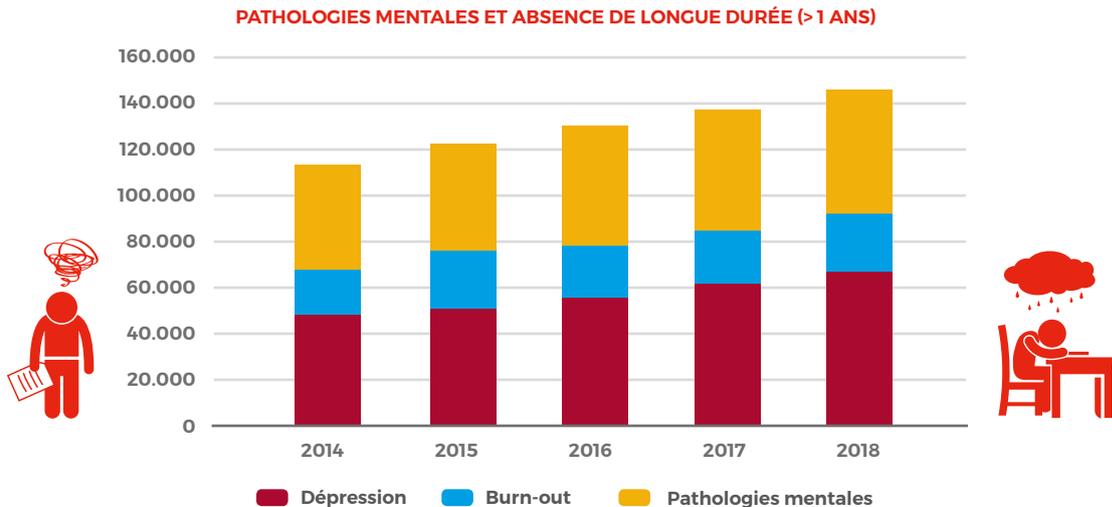


Source : Gestion globale de la sécurité sociale, 2019.

2. Le burn-out et autres pathologies mentales: une « vérité qui dérange » au 21^{ème} siècle

Récemment, la KU Leuven a constaté que plus de 7% de la population active souffre de symptômes de burn-out (syndrome d'épuisement professionnel). 9% se situent dans la zone à risque. Il est frappant que se soient surtout les ouvriers, les employés administratifs et les jeunes entre 18 et 34 ans qui courent un risque accru. La cause? Le travail. Les gens risquent surtout un burn-out quand les exigences au travail sont trop élevées et qu'il y a trop peu de moyens et de personnel pour faire face à cette pénibilité.

Le nombre de travailleurs souffrant de pathologies mentales en arrêt de travail pour cette raison augmente d'ailleurs de façon inquiétante. Du fait que le burn-out et la dépression durent souvent moins d'un an, les chiffres ne donnent qu'une vue partielle sur l'état mental des travailleurs.



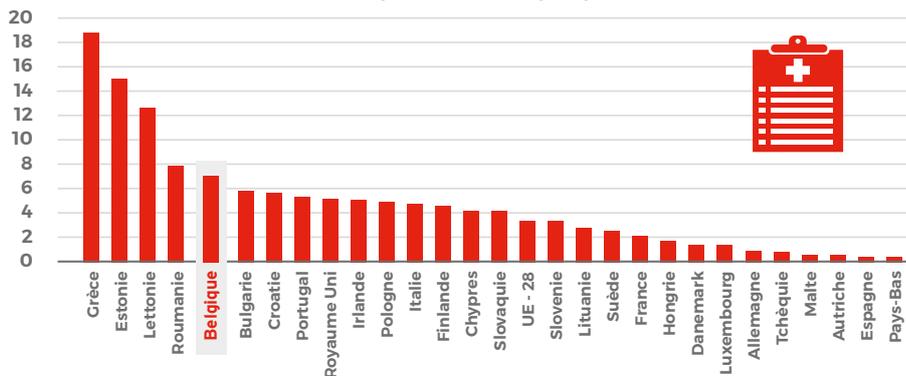
	2014	2015	2016	2017	2018
PATHOLOGIES MENTALES	112 648	122 825	129 680	136 343	145 180
TOTAL INCAPACITES AU TRAVAIL DE LONGUE DUREE	321 573	346 971	366 293	379 908	400 745

Source : INAMI, 2019.

3. Un accès plus difficile aux soins de santé

Les Belges ne sont pas égaux face à l'accès aux soins de santé. Le European Social Policy Network a étudié ce problème d'accessibilité, qui peut s'expliquer par des causes multiples : des coûts trop élevés, des temps d'attente trop longs ou encore de trop grandes distances vers les centres médicaux. La Belgique obtient un très mauvais score en matière d'accessibilité pour les revenus les plus bas (les 20% les plus pauvres). En 2011, 4% des Belges les moins nantis ont rapporté qu'ils ne pouvaient pas accéder aux soins de santé. En 2017, ce chiffre était monté jusqu'à 7%. Quasiment uniquement à cause des coûts trop élevés.

PAS D'ACCÈS AUX EXAMENS MÉDICAUX À CAUSE DES COÛTS, DU TEMPS D'ATTENTE OU DE LA DISTANCE (pour les 20% les plus pauvres)

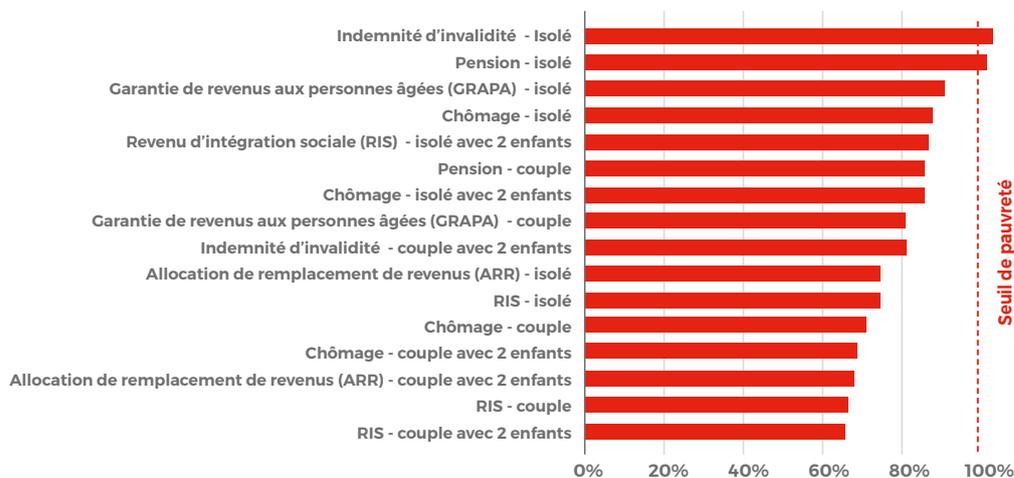


Source : European Social Policy Network, 2018.

4. La sécurité sociale: les allocations en-dessous du seuil de pauvreté

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

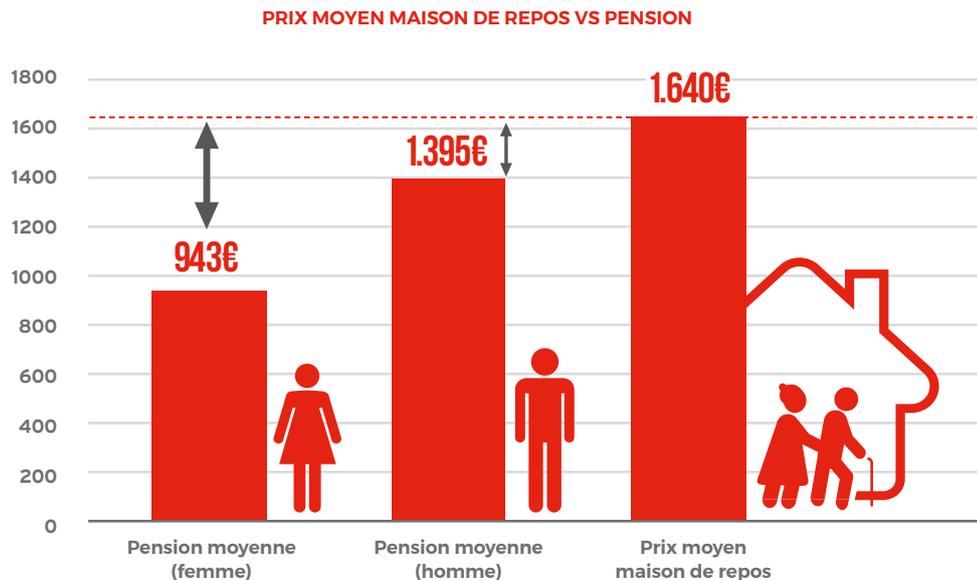


Source : SPF Sécurité sociale, 2019.

Dans son accord gouvernemental, le gouvernement Michel avait promis de relever les allocations au niveau du seuil de pauvreté. Fin 2017, cette promesse a été jetée sans gêne à la poubelle. De plus, ce même gouvernement n'utilisait que 60% de l'enveloppe bien-être pour adapter les allocations les plus basses. Résultat: le fossé entre allocataires sociaux et travailleurs ne fait que croître.

5. Pensions légales: nos pensions ne permettent pas de vivre dignement

En Belgique, la pension légale moyenne est de 1.395 euros pour un homme et de 943 euros pour une femme. Le prix d'une maison de repos est beaucoup plus élevé: 1.640 euros. La pension minimum légale est trop basse, comme la plupart des minima sociaux. La pension minimum après une carrière complète est de 1.249 euros par mois pour une personne isolée, soit seulement une petite fraction au-dessus du seuil de pauvreté européen.



Source : Service fédéral des Pensions, Solidarité, 2019.

6. Vivre (ensemble) durablement

Nous restons bloqués dans les embouteillages, nous et nos enfants souffrons d'une qualité de l'air déplorable. Le passage de notre paysage énergétique vers l'énergie renouvelable progresse extrêmement lentement. La diminution de nos émissions de CO2 ne suit pas la trajectoire prévue. Entre-temps, l'énergie devient une marchandise beaucoup trop chère pour beaucoup de citoyens. Il est temps de développer un nouveau modèle dont la finalité est la justice sociale, l'environnement, le cadre à respecter et l'économie, un des moyens d'y arriver.

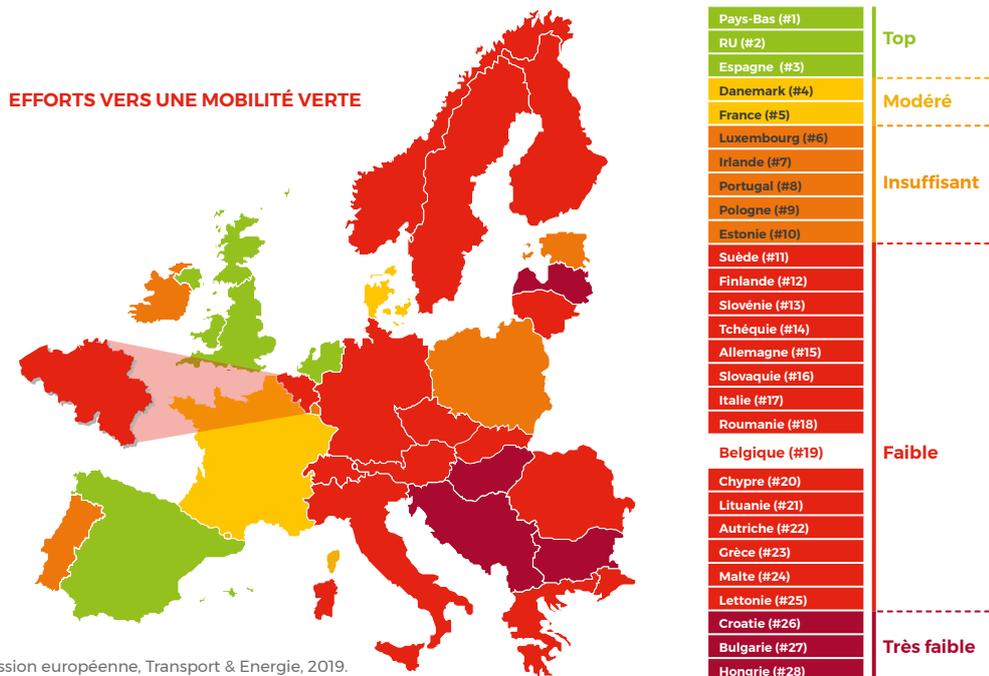
Concernant la mobilité nous voulons :

- un plan d'investissement national dans les transports publics ;
- un transport ferroviaire fort, abordable et accessible avec une offre plus large même dans les zones rurales ;
- une limitation du recours à la voiture salaire. 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.

La FGTB milite pour un secteur de l'énergie aux mains du public, avec aussi bien des entreprises publiques, des intercommunales, que des coopératives citoyennes comme acteurs principaux. Mais 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.

1. Le chemin est encore long vers une mobilité verte

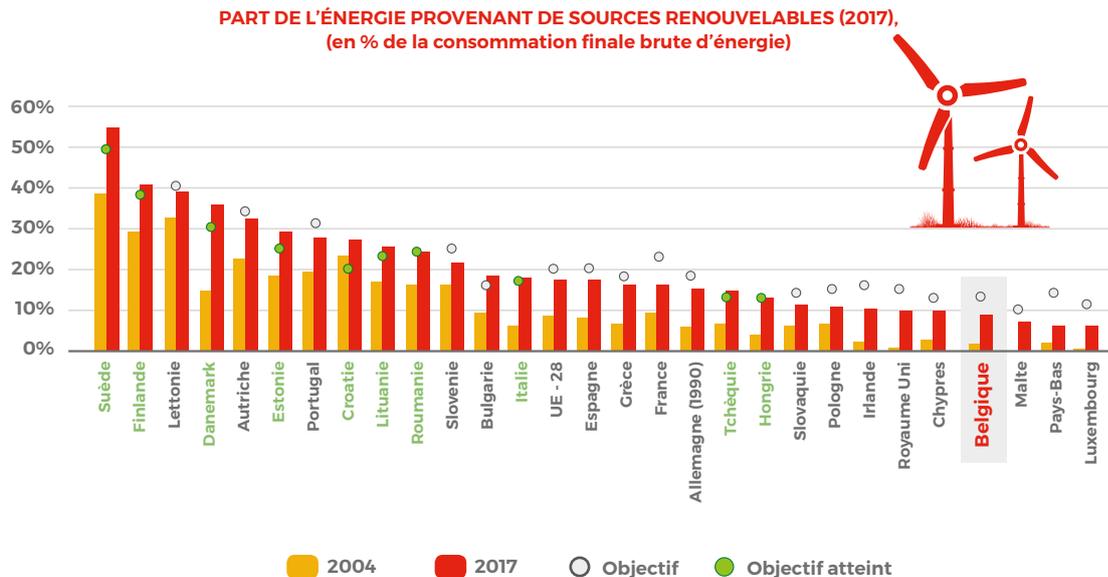
En 2018, tous les Etats membres de l'Union européenne ont présenté un plan national visant à atteindre les objectifs énergétiques et climatiques 2030. Après une première évaluation et sur la base des efforts faits en matière de mobilité, la Commission européenne a établi un classement des pays. Ceci permet de vérifier dans quelle mesure les pays prennent au sérieux leur engagement à évoluer vers une mobilité verte. La place qu'occupe la Belgique dans ce classement en dit long sur le peu de sérieux politique dont notre pays a fait preuve ces dernières années.



Source : Commission européenne, Transport & Energie, 2019.

2. Énergie : une conversion lente

En 2009, les pays de l'Union européenne ont pris l'engagement de remplacer, à l'horizon de 2020, un certain pourcentage de leur production d'énergie par de l'énergie verte. Tous les pays ont fait des progrès, certains pays ont atteint leurs objectifs, d'autres - comme la Belgique - ont encore un long chemin à parcourir.



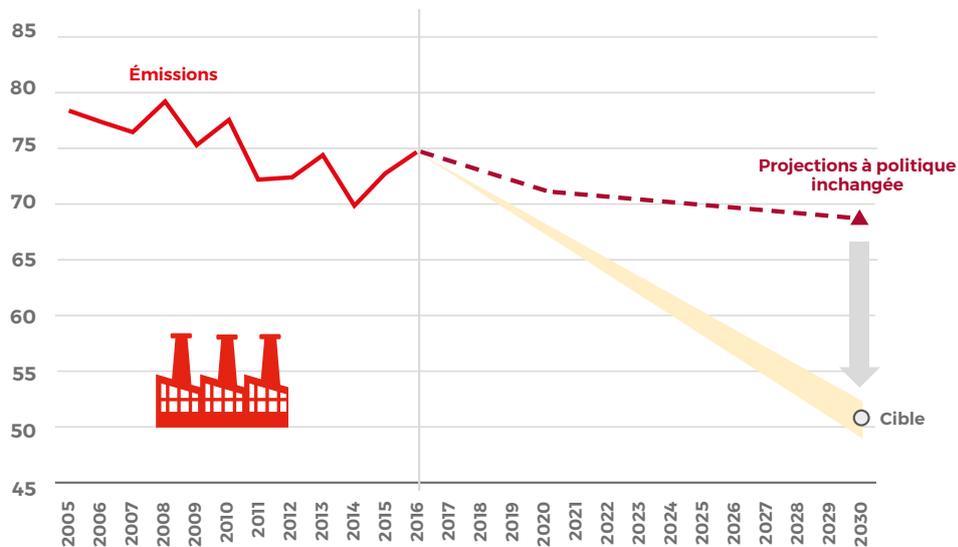
Source : Eurostat, 2019.

3. Emission de gaz à effet de serre : passer à la vitesse supérieure

La Belgique a ratifié l'Accord de Paris. Cela signifie, comme pour les autres pays signataires, qu'elle devra diminuer de 80 à 95% ses émissions de CO2 d'ici 2050 (par rapport à 1990).

Comme le montre le schéma ci-après, notre pays est encore loin, voire très loin du compte.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFETS DE SERRE NON-ETS EN BELGIQUE, 2005-2030 (en Mt-eq. CO₂)

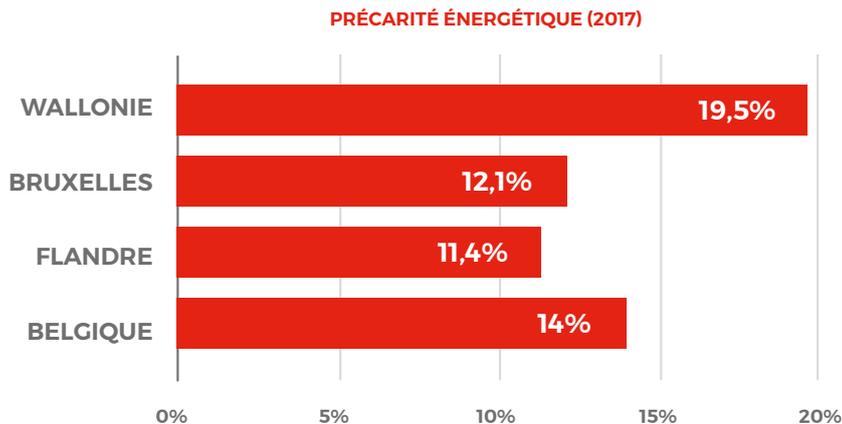


Source : National Inventory Report, 2018.

4. Précarité énergétique

Depuis 2013, la proportion de ménages en précarité énergétique n'a cessé de baisser. Elle repart cependant à la hausse en 2017, à cause de l'accroissement des prix énergétiques. L'indicateur de précarité énergétique mesurée identifie les ménages dont les dépenses énergétiques sont jugées « anormalement » élevées par rapport à leur revenu disponible déduction faite du coût du logement. En 2017, environ 14 % des ménages belges ont été touchés par l'une ou l'autre forme de précarité énergétique mesurée, avec des différences par Région : 11,4% en Flandre; 12,1% à Bruxelles et 19,5% en Wallonie.

Les personnes isolées et les familles monoparentales sont clairement les plus touchées. Si (globalement) 14 % des ménages sont en précarité énergétique mesurée, 26,3 % des ménages isolés et 19,4 % des familles monoparentales sont concernés contre 4,2 % des familles composées de deux adultes avec enfant(s) à charge.



Source : Fondation Roi Baudouin, 2019.



Pour plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

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

infos@fgtb.be | www.fgtb.be



Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.
Editeur responsable: Robert Vertenuell © septembre 2019

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

D/2019/1262/7