

ÉDITION SPÉCIALE

Syndicats

magazine

ANTISOCIAL

FGTB

#5 SEPTEMBRE 2024

Bimestriel | Année 79

E.R. : Thierry Bodson,
rue Haute 42, 1000 Bruxelles

BUREAU DE DÉPÔT :
Charleroi X - P912051

DROITS SOCIAUX, POUVOIR D'ACHAT, CONDITIONS DE TRAVAIL...

**Le projet De Wever-Bouchez :
détruire notre modèle de société**

 @syndicatFGTB @syndicatFGTB syndicatFGTB ABVV/FGTB

La FGTB en ligne
www.fgtb.be

 Syndicats Magazine
en ligne
www.syndicatsmagazine.be My FGTB
votre dossier en ligne
www.fgtb.be/my-fgtb Inscrivez-vous
à notre newsletter
www.fgtb.be

Rédactrice en chef :
Aurélie Vandecasteele

Rédacteurs : Geeraard Peeters
Ioanna Gimnopolou • Daan Nelen

Abonnements : 02 506 82 11
Syndicats, Rue Haute 42,
1000 Bruxelles - syndicats@fgtb.be

Layout : www.ramdam.be



**BESOIN D'UNE ASSURANCE
AUTO ? N'ATTENDEZ PLUS,
SOUSCRIVEZ MAINTENANT !**

Vous souhaitez plus d'infos, des conseils personnalisés ou une offre d'assurance sans engagement ? Appelez gratuitement le contact center au **0800/49 490** ou surfez sur **www.actelaffinity.be/fgtb**

actel
AFFINITY

Antisocial

Au mot « antisocial », le Robert propose deux définitions. La première dit ceci : « Contraire à la société, à l'ordre social ». La seconde : « Qui va contre les intérêts des travailleurs ». L'usage de l'adjectif s'impose donc ici, à l'analyse de la note « De Wever-Bouchez », qui aurait servi de base à la création d'un gouvernement dit « Arizona ».



Thierry Bodson
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

Depuis la sortie de cette note, les négociations entre MR, Engagés, N-VA, CD&V et Vooruit (la fameuse coalition Arizona) ont capoté. Vooruit a conclu que la note était « déséquilibrée », tandis que le MR n'a pas voulu entendre parler d'une taxation des plus-values. Le formateur Bart De Wever a donc retiré la prise. Coup de théâtre ? Ballon d'essai avant les communales ? Pour voir ce qui passe, ce qui casse ? Et ce, avant de remettre les mêmes acteurs en selle, autour de la même note, peut-être légèrement édulcorée ? La vérité, c'est que pour nous rien ne passe. Tout casse. Car cette note est une liste d'horreurs pour les travailleurs et travailleuses, pire encore qu'à l'époque du gouvernement Michel-De Wever.

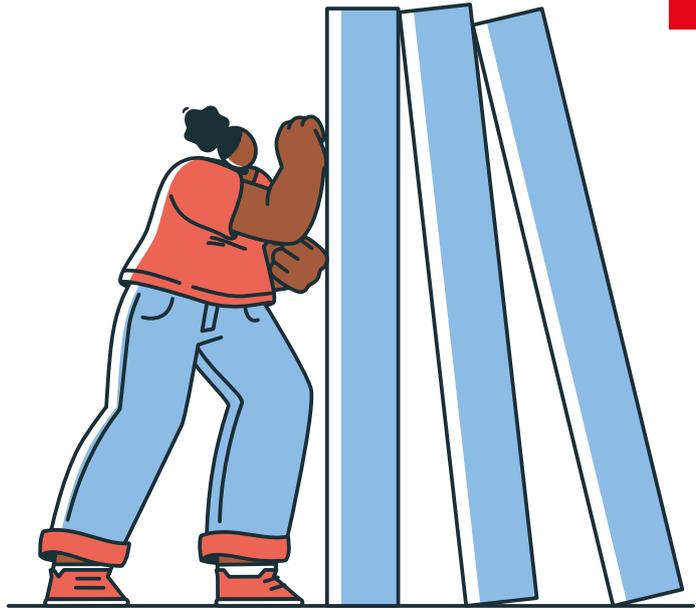
Assurément, une bonne partie de la population belge a été trompée sur la marchandise, le 9 juin dernier. Car si l'on avait pu entendre les partis de droite répéter à l'envi qu'ils étaient les vrais défenseurs du monde du travail, force est de constater qu'ils sont bel et bien revenus aujourd'hui à leurs fondamentaux : la protection des riches et du patronat.

DONNER D'UNE MAIN, PRENDRE DE L'AUTRE

Certes, ils avaient promis dit qu'ils augmenteraient le salaire net... Mais ils ont oublié de dire qu'ils augmenteraient en contrepartie la TVA, supprimeraient le sursalaire pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, supprimeraient des avantages fiscaux, toucheraient aux pensions... Autant de mesures cachées, qui sont autant de perte de pouvoir d'achat. Florilège.

”

Disons-le une fois encore :
la droite ne sera jamais
de votre côté.



Moins de salaires en cas d'heures sup^r. Aujourd'hui, le travail de nuit est interdit sauf exception négociée dans les secteurs. Demain, ce sera l'inverse. Idem pour le travail du dimanche et des jours fériés. Aujourd'hui, le travail après 20h donne droit à un sursalaire. La note prévoit que désormais, seules les heures après minuit y donneront droit. 360 heures supplémentaires seraient dorénavant envisageables dans tous les secteurs et toutes les entreprises, sans rémunération supplémentaire et sans possibilité de récupération...

Augmentation de la TVA de 6 à 9% sur les produits de consommation. C'est quasiment tous les produits alimentaires qui vont voir leur prix augmenter. Mais aussi l'énergie, les produits pharmaceutiques, les transports, les journaux et magazines, certains produits culturels, etc.

Suppression du quotient conjugal, soit d'un dispositif fiscal, légal et automatique qui s'applique quand l'un des deux membres du ménage touche sensiblement moins de revenus que l'autre. Loin d'être anecdotique, il concerne 500.000 ménages en Belgique. Si ce quotient conjugal est supprimé, la perte financière sera de 125 € en moyenne par mois pour un couple où l'un travaille à mi-temps et l'autre à temps plein. Jusqu'à 600 €/mois pour un couple de pensionnés.

Limitation du chômage dans le temps et impact sur les communes. On ne peut aborder la note De Wever-Bouchez sans parler du trophée de chasse de la droite : la limitation à deux ans des allocations de chômage. Une mesure populiste, inefficace, mais hautement symbolique. Une mesure qui pourrait exclure 130.000 personnes estampillées « chômeurs de longue durée », dont 90.000 pourraient se retrouver au CPAS. Souvent, ce sont des travailleuses et travailleurs qui ont cumulé les petits contrats, mais qui n'ont pas réussi à travailler suffisamment longtemps d'affilée pour sortir des statistiques. Outre l'injustice sociale de la mesure, elle constitue une régionalisation larvée d'un pan entier de la sécurité sociale, et le transfert de la charge financière vers les CPAS et les communes.

DES CADEAUX MAL RÉPARTIS

Alors, certes. La note prévoit un recalcul de l'impôt, via une augmentation de la quotité exemptée, qui permettra à toutes et tous de toucher un peu plus de salaire net, environ 110 € à partir de 1.750 € de salaire mensuel. Disons-le bien : à toutes et tous. Même à celui ou celle qui touche chaque mois 10.000 € de salaire et plus encore. L'effort – qui coûtera 9 milliards à l'État – n'a bien entendu pas porté une attention particulière aux petits et moyens salaires. Un cadeau fiscal à celles et ceux qui n'en ont pas besoin, plutôt qu'un geste plus conséquent pour les ménages les moins nantis, c'est ça, la vision de la droite !

Répetons. Des courses plus chères. Des conditions de travail dégradées. Une attaque fiscale qui touchera particulièrement les pensionnés et les ménages qui comptent un faible revenu. Une réforme fiscale hors de prix et injuste. Une limitation du droit au chômage qui va coûter cher, très cher, aux pouvoirs locaux et donc aux services publics de proximité. S'ajoutent : un « bidouillage » de l'index, une attaque aux pensions, aux périodes assimilées... Le texte regorge de mesures qui frappent fort. Une régression sociale comme jamais vue. C'est tout ça, le projet poussé, côté francophone, par le MR et Les Engagés. Vous en lirez plus dans cette édition spéciale de Syndicats Magazine.

Antisocial, donc, on disait ? « Contraire à l'ordre social, qui va contre les intérêts des travailleurs. » On n'aurait pas pu trouver meilleure définition. Dans quelques semaines, nous retournons aux urnes. Un vote qui va compter, qui doit permettre de redresser la barre. Il est temps de voir la réalité en face, notre analyse est là pour ça. Disons-le une fois encore : la droite ne sera jamais de votre côté. ◀

Travailler plus, de façon plus irrégulière et plus longtemps

Encore plus de flexibilité, c'est ce dont rêve Bart De Wever dans sa « super note ». Une note qui ne contient par contre aucune mesure en faveur d'une meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle... Le but est de faire prestre aux travailleurs et travailleuses plus d'heures supplémentaires, sans sursalaire, donc moins bien rémunérées, et de les faire travailler plus souvent les jours fériés et les dimanches. Les horaires de travail seront unilatéralement imposés ; les travailleurs pourront être appelés pour juste une heure de travail ou moins, leur contrat fixe sera menacé. Enfin, pouvoir lever le pied après une longue carrière, c'est fini !

Les employeurs disposent pourtant déjà d'un large éventail de possibilités en matière de flexibilité. Heures supplémentaires, jusqu'à 12h de travail par jour et jusqu'à 50h par semaine, chômage temporaire lorsque l'entreprise tourne au ralenti, travail intérimaire, contrats temporaires, flexi-jobs... Beaucoup de choses sont déjà, aujourd'hui, possibles, mais en concertation avec le syndicat. Ce, pour éviter que les travailleurs ne doivent négocier seuls leurs heures supplémentaires, et qu'ils soient mis en concurrence avec leurs collègues. Ceci n'est toutefois pas du goût de la N-VA, du MR et des Engagés, qui voudraient des travailleurs encore plus souples. Ci-dessous, un aperçu des mesures envisagées.

24 HEURES SUR 24, 7 JOURS SUR 7

Dans la note de De Wever-Bouchez, on peut lire ceci : « Nous accordons la liberté aux travailleurs de déterminer les heures de travail avec leur employeur ». La liberté ? De quelle liberté parle-t-on ? On le sait : sans négociation d'accords collectifs, ce n'est pas le travailleur, mais bien l'employeur, qui détermine quand il faut travailler.

La note va encore plus loin. L'obligation, pour les entreprises, de prévoir au moins trois heures de travail consécutives par jour est supprimée. Il serait donc désormais possible d'être appelé pour une heure de travail seulement, sans prise en compte du trajet

domicile-lieu de travail. De plus, avec la durée du travail déterminée au niveau de l'entreprise, les heures de travail risquent de devenir un facteur de concurrence au sein d'un même secteur.

Le principe actuel selon lequel le travail de nuit est interdit, mais peut être réglé par le biais d'accords au niveau sectoriel, disparaît totalement. Le travail de nuit serait désormais possible en tout temps et ne serait qualifié comme tel qu'à partir de minuit (au lieu de 20h actuellement). Pour la N-VA et le MR, une JOURNÉE de travail peut donc s'étaler de 6h du matin à... minuit. Le sursalaire pour les heures entre 20h et minuit disparaîtrait dans la foulée.

Sans parler de l'interdiction de travailler le dimanche et les jours fériés, également supprimée. Tout comme le jour de fermeture obligatoire. Pour De Wever et Bouchez, chaque employeur pourrait donc décider qu'il faut travailler à Noël, le 1er janvier et le 1er mai, sans aucun repos compensatoire, ni sursalaire.

”

La N-VA et le MR prétendent défendre « ceux qui travaillent dur ». C'est faux. Ceux qui le font déjà ne tiendront pas le coup avec les nouvelles propositions.

Naomi travaille dans un supermarché. Sur base des propositions de De Wever et Bouchez visant à supprimer le temps de travail minimum, la direction du magasin décide qu'elle doit venir travailler pour une heure seulement. Elle passe désormais presque plus de temps dans le bus que sur son lieu de travail.

Tous les jours, Kevin, père célibataire, se démène pour aller rechercher ses enfants à l'accueil extrascolaire. Lorsque son supérieur lui demande de travailler une heure de plus, il n'ose pas refuser. Il veut garder son emploi et il a bien besoin de cet argent. Ses enfants doivent rester plus longtemps à l'accueil extrascolaire, ils passent moins de temps en famille et la facture de l'accueil s'allonge. Son délégué syndical ne peut rien faire pour lui car il s'agit d'un accord passé entre Kevin et son supérieur, comme proposé dans la note N-VA-MR.



PAS D'EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE NI DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE POUR CINDY ET NASIR

Cindy a 63 ans et travaille dans une grande usine de l'industrie alimentaire depuis plus de 30 ans. La direction annonce la fermeture de l'usine. Lors de la négociation d'un plan social pour Cindy et ses collègues, le chômage avec complément d'entreprise (RCC) n'est plus possible.

Les propositions de la N-VA et du MR stipulent qu'il n'y a « pas de nouvelle entrée en RCC à partir d'octobre 2024 ». À 63 ans, Cindy doit chercher un nouvel emploi sur un marché du travail où la discrimination fondée sur l'âge est fréquente.

Nasir a 55 ans et travaille de nuit depuis 20 ans. Pour tenir jusqu'à la pension, il aimerait travailler à mi-temps.

La note de De Wever-Bouchez rend cela impossible : un emploi de fin de carrière avec allocations n'est plus possible qu'à partir de 60 ans, après une carrière de 35 ans. Le travail de nuit, le travail dans une entreprise en cours de restructuration ou encore la pénibilité du métier (le travail en équipes par exemple) ne donnent plus droit à un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans.

« CARACTÈRE VOLONTAIRE »

Prestes des heures supplémentaires sans sursalaire ni repos compensatoire sera la nouvelle norme. Les heures de travail ne seront plus calculées par semaine, mais sur base annuelle, ce qui donne plus de marge à l'employeur.

L'augmentation des heures supplémentaires dites « volontaires », de 100 à 360 heures, sans sursalaire ni repos compensatoire, revient à 7 heures supplémentaires de travail en plus par semaine et donc, à une semaine de travail de 45 heures. Le caractère soi-disant « volontaire » perd tout son sens puisqu'il serait question d'un accord individuel, avec toute la pression que l'employeur peut exercer sur le travailleur. Comment ce dernier pourrait-il, en effet refuser, sans le soutien de son syndicat ?

CHACUN POUR SOI

Dans la même note, l'on peut également lire : « Nous laissons aux employeurs et aux travailleurs l'autonomie de conclure des accords globaux, avec des accords sur les salaires et les conditions de travail, mais aussi sur les avantages complémentaires et la flexibilité. Une clause de type opt-out permet aux entreprises de se distancier des accords salariaux négociés au niveau central, sous réserve d'un accord social. » Cette « autonomie » est un cadeau empoisonné.

Les employeurs décideront, et les travailleurs ne pourront plus exercer, ensemble, de contre-pouvoir ; leurs représentants syndicaux ne pourront plus conclure d'accords pour l'ensemble de l'entreprise ou du secteur. De tels accords qui garantissent pourtant aux secteurs ou entreprises où le rapport de force est moindre, ou dans lesquels les travailleurs sont essentiellement occupés sur base de contrats précaires de pouvoir également négocier des augmentations salariales et de meilleures conditions de travail. Si seul le niveau de l'entreprise compte, les travailleurs des PME les intérimaires, les travailleurs des titres-services, le personnel HoReCa, les travailleurs des call-centers, et bien d'autres, ne pourront plus jamais améliorer leurs conditions de travail.

Miranda Ulens, Secrétaire générale de la FGTB conclut : « C'est un rêve pour les employeurs, mais un cauchemar pour les travailleurs. ».

”

Pour la N-VA et le MR, une JOURNÉE de travail commence à 6h du matin et se termine à minuit.

PLUS DE TRAVAIL FLEXIBLE = MOINS DE CONTRATS FIXES

Ce que dit la note : « Les flexi-jobs seront également autorisés pour assumer des tâches de soutien, de logistique et d'administration dans des secteurs en pénurie et à forte intensité de main-d'œuvre, notamment l'enseignement, la garde d'enfants, le sport et la culture et ce, également pour les autorités locales. » Ce qu'il faut comprendre : moins de qualité et de sécurité d'emploi. Cela ne résoudra par ailleurs pas la pénurie de personnel qualifié, mais entraînera une concurrence entre les flexi-jobbers, les demandeurs d'emploi et les travailleurs à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures. Les contrats à durée indéterminée seront remis en question. Une personne travaillant par exemple à 4/5 pourra effectuer, en plus, un autre emploi à mi-temps. Les plafonds salariaux pour les flexi-jobs seront supprimés, ce qui signifie encore moins de recettes fiscales pour l'État et notre système de sécurité sociale.

LE TANDEM DE WEVER-BOUCHEZ

Un danger pour le pouvoir d'achat

Pendant les négociations en vue de la formation du gouvernement, la droite politique a, comme à son habitude, proposé de modifier le système d'indexation automatique. Il s'agit de l'adaptation des salaires et des allocations sociales à la hausse des prix ou à l'inflation. On parle d'inflation lorsque les prix des biens et services augmentent. Autrement dit, l'indexation automatique, telle que nous la connaissons en Belgique, est la première protection contre la perte de pouvoir d'achat.

La note De Wever mentionne un système d'indexation nette, selon lequel, à partir d'un certain niveau d'inflation (4%), seuls les salaires nets augmenteraient, mais les salaires bruts resteraient inchangés. À première vue, cela peut sembler avantageux, mais il ne faut pas se leurrer. Ce changement serait une attaque frontale contre la sécurité sociale, le pouvoir d'achat et les droits des travailleurs et travailleuses.

POURQUOI EST-CE UNE MAUVAISE IDÉE ?

Le salaire brut est la base sur laquelle sont calculés tous les droits sociaux : pensions, allocations de chômage, indemnités de maladie. En n'augmentant que le salaire net, le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses peut se maintenir à court terme, mais en réalité, ils en paieront le prix à long terme. Les droits sociaux seront affaiblis: baisse de la pension, des indemnités de maladie, de la prime de fin d'année, du pécule de vacances, du congé parental, du crédit-temps, du congé de maternité... Qui en pâtira en fin de compte ? Les travailleurs et travailleuses les moins bien payés. En effet, les gros salaires se situent au-dessus du plafond du salaire brut sur la base duquel les droits sociaux sont calculés. Ce n'est pas le cas des petits et moyens salaires. Ce sont donc eux qui paieront le plus lourd tribut.

UNE ATTAQUE CONTRE LES SALAIRES

Modifier l'indexation crée un effet boule de neige à long terme. Supposons que cette année, l'inflation dépasse les 4% et que seul le salaire net soit indexé. Cela aura pour conséquence que la prochaine indexation

du salaire brut se fera à partir d'un salaire plus bas. Une indexation nette équivaut donc à un saut d'index partiel. Ce saut suivra les travailleurs tout au long de leur carrière et la différence peut se chiffrer en dizaines de milliers d'euros.

Tout le monde est perdant, sauf les employeurs. Eux, ils bénéficient de cette mesure. Comment ? Grâce à une forte réduction des cotisations sociales. Ce cadeau est financé par la sécurité sociale.

Il en va de même pour l'idée de retirer certains produits, comme l'énergie et le gaz, du panier des produits dans le calcul de l'index. Ce panier est le résultat d'une étude scientifique et indépendante. Joliment présenté comme un « index de durabilité », c'est en réalité une manipulation de l'index et donc une atteinte au pouvoir d'achat des ménages.

LES SERVICES PUBLICS DANS LE COLLIMATEUR

De bons salaires bruts génèrent des revenus fiscaux. Ceux-ci sont nécessaires au bon fonctionnement des écoles, hôpitaux, bus, trains et autres services publics. En passant à un système d'indexation nette, le tandem De Wever-Bouchez veut saper la solidarité sur laquelle notre système social est construit. Là encore, ce sont les plus vulnérables qui en paieront le prix.

Les services publics sont la colonne vertébrale de notre société. Chaque citoyen, quel que soit son revenu ou son statut, compte sur des services accessibles tels que les transports publics, l'éducation, les soins de santé et les infrastructures. Si ces services sont érodés, nous en payons tous le prix – en argent, en temps et en qualité de vie.





Car la diminution des investissements dans les services publics entraîne inévitablement une baisse de leur qualité. Moins de trains, des routes dangereuses, des délais d'attente plus longs pour les soins de santé et des prisons surpeuplées. La droite s'en servira comme excuse pour privatiser davantage ces services. Il s'agit d'une spirale dangereuse qui ne sert que les profits des entreprises tout en affaiblissant davantage la population.

- Moins de subsides pour la SNCB et Bpost équivaut à moins de services et des prix qui vont encore grimper.
- Réduire de 1,85 milliard les dépenses de fonctionnement du gouvernement signifie moins de personnel et des conditions de travail plus difficiles. Nos fonctionnaires méritent le respect et la reconnaissance, au lieu d'une charge de travail supplémentaire et de l'insécurité.
- Réduire de moitié le budget de la coopération au développement et de la politique scientifique, ce serait un désastre pour la solidarité internationale et l'innovation technologique.
- Rogner sur les services destinés aux demandeurs d'asile n'est pas une politique humaine, mais une attaque contre les plus vulnérables d'entre nous.

QUELS SONT LES AVANTAGES DE L'INDEX ?

- C'est un amortisseur économique qui permet de faire face à une crise. Ainsi, lorsque les prix augmentent, les salaires s'adaptent automatiquement, sans que personne ne doive négocier. L'indexation s'applique à toutes et tous, tant pour les salaires que pour les pensions et les allocations sociales, quel que soit le secteur ou l'entreprise.
- Il favorise la paix sociale, car sans indexation automatique des salaires, des conflits sociaux pourraient survenir à tout moment lorsque les prix augmentent. Les négociations salariales entre les représentants des travailleurs et l'employeur ne portent alors « que » sur les augmentations de salaires réelles, qui viennent s'ajouter à l'indexation.
- La spécificité du système belge : les indexations sont échelonnées. Cela permet d'éviter les chocs économiques qui se produiraient si tous les salaires et avantages sociaux augmentaient en même temps. La sauvegarde du pouvoir d'achat protège l'activité économique et la consommation intérieure.
- Le système garantit la solidarité entre les secteurs forts et les secteurs faibles, mais aussi entre les travailleurs actifs et non-actifs.

REDONNER AUX SYNDICATS LA LIBERTÉ DE NÉGOCIER

Depuis l'introduction de la loi sur la norme salariale de 1996, les syndicats ont été de plus en plus limités dans leur capacité à négocier des augmentations salariales réelles pour les travailleurs et travailleuses. Le carcan de la loi sur la norme salariale – surtout depuis son durcissement par le gouvernement Michel en 2017 – maintient les salaires à un niveau artificiellement bas (pour les années 2023-2024 : 0%). Cela entrave le progrès social de millions de travailleurs. La loi doit être révisée d'urgence.

Les pensions (aussi) dans le viseur

C'est un fait : malgré les augmentations récentes arrachées par les syndicats, les pensions belges figurent parmi les plus basses d'Europe. Selon une enquête de Statbel, un pensionné sur dix continue à travailler, par nécessité financière notamment. Il y a du boulot donc. Pour la FGTB, des pensions dignes, c'est un combat prioritaire. Mais ce n'est pas le cas chez tout le monde... Parmi les horreurs figurant dans la note De Wever-Bouchez l'on découvre de graves attaques aux fins de carrière. Explication en 5 points.

1 UN ACCÈS PLUS STRICT À LA PENSION MINIMUM

C'est l'une des plus grandes victoires de la FGTB ces dernières années : l'augmentation de la pension minimum, qui s'élève désormais à 1773,35 € bruts par mois. Mais la note De Wever-Bouchez prévoit un durcissement substantiel des conditions d'accès. Désormais, les salariés devront justifier 35 années de « travail effectif ». Les périodes d'inactivité involontaire, telles que les périodes de maladie, le chômage temporaire et le travail à temps partiel involontaire, ne seront plus prises en compte.

Un exemple ? Rita part en pension en 2025, après 45 ans de carrière ! Ayant travaillé un certain nombre d'années à temps partiel, elle ne comptabilise pas (de peu) les 35 années d'emploi effectif. Elle n'a donc pas droit à la pension minimum et perd plus de 160 € bruts par mois.

2 UNE PÉNALITÉ FINANCIÈRE POUR CELLES ET CEUX QUI PRENNENT UNE PENSION ANTICIPÉE

Un travailleur qui souhaite prendre sa pension anticipée sans pouvoir justifier de 35 années de travail effectif verra sa pension légale réduite par un « malus pension ». Il s'élèvera à 5% par année de retrait avant l'âge légal de la pension. Ce malus pension s'ajoute à la perte des droits à la pension supplémentaire pour une année additionnelle travaillée et à celle du nouveau bonus pension.

Un exemple ? Jean-Marc a 63 ans et compte 42 années de carrière. Il remplit donc les conditions pour une pension anticipée au cours de l'année 2025. Toutefois, en raison d'une maladie de longue durée survenue au cours de sa carrière, il ne parvient pas à justifier de 35 années de travail effectif. À cause de la note De Wever-Bouchez, lorsqu'il prendra sa pension anticipée, sa pension légale sera réduite de 15%, sachant que l'âge légal de la pension recule à 66 ans en 2025. Pour une pension moyenne, il s'agit d'une perte de presque 250 € bruts par mois.

3 SUPPRESSION PROGRESSIVE DU RÉGIME DES MÉTIERS PÉNIBLES (ENTRE AUTRES RCC)

Les métiers pénibles sont eux aussi dans le collimateur. Pour les fonctionnaires nommés à titre permanent, comme les conducteurs de train et les accompagnateurs, les âges de pension spécifiques

sont supprimés. D'autres employés statutaires, y compris les enseignants titulaires, devront également travailler davantage.

Dans le secteur privé, le « régime de chômage avec complément d'entreprise » (RCC) — ancienne prépension — disparaîtrait à son tour à partir du 1er octobre 2024*. Alors qu'il s'agit du seul système qui prend en compte les professions lourdes dans le secteur privé et qu'il est crucial pour les travailleurs de la construction et les travailleurs de nuit ou postés, entre autres.

Régime RCC en voie de disparition : l'impact sur les travailleurs d'Audi

Chez Audi Bruxelles, 3.000 travailleurs risquent de perdre leur emploi. Parmi eux, 169 ouvriers de 60 ans ou plus. Ces derniers pourraient, si diverses conditions sont rencontrées, actuellement bénéficier d'un RCC (régime chômage avec complément d'entreprise) mais l'avenir pourrait leur en priver à cause des mesures De Wever-Bouchez. Ils auront donc deux options : soit de bénéficier d'un chômage classique, sans complément, avec recherche d'emploi, contrôles et éventuelles sanctions, soit de prendre leur pension anticipée avec tous les désavantages que cela implique.

4 L'ANNÉE D'OBTENTION DU DIPLÔME NE COMPTE PLUS POUR LA PENSION ANTICIPÉE

Toute personne ayant suffisamment d'années de carrière à son compteur peut prendre sa pension de manière anticipée. À 60 ans, c'est possible après 44 ans de carrière, à 61 et 62 ans après 43 ans de carrière et à partir de 63 ans, 42 ans suffisent. Une année de carrière compte à partir de quatre mois de travail (ou d'assimilation). La note De Wever-Bouchez propose d'étendre cette durée à six mois. Résultat : quatre salariés sur dix devraient travailler plus longtemps. La raison ? Beaucoup ont commencé leur carrière autour du 1er septembre, juste après l'obtention de leur diplôme. Cette année de fin d'études ne serait donc plus du tout prise en compte.



Un exemple ? Olivier a obtenu son diplôme en 1983 et a commencé à travailler le 1er septembre de la même année. En mai 2025, il a atteint l'âge de 62 ans et compte 43 années de carrière. La réforme décale sa date de départ à la pension de 14 mois, du 1er mai 2025 au 1er juillet 2026.

5 DES ÉCONOMIES IMPORTANTES SUR LES PENSIONS DES FONCTIONNAIRES

Dans la note De Wever-Bouchez, l'adaptation des pensions aux barèmes de rémunération des fonctionnaires actifs disparaîtrait complètement, les pensions moyennes et supérieures des fonctionnaires (à partir d'environ 2.250 € nets) ne seraient plus entièrement indexées et la pension légale serait calculée sur le traitement perçu tout au long de la carrière (au lieu des dix dernières années). Pour couronner le tout, la réduction d'impôt spécifique pour les pensions « supérieures » disparaîtrait également.

Un exemple ? Monique est une enseignante retraitée. Elle perçoit une pension légale d'environ 2.400 € nets par mois. Sans l'indexation complète du montant de la pension et en ne l'adaptant plus à l'évolution des salaires des fonctionnaires actifs, sa pension évoluerait moins dans le temps. Après 20 ans de pension, son montant mensuel sera réduit de presque... 500 € brut !

Les femmes plus impactées

La condition des 35 années de travail effectif et le malus pension auront un plus grand impact sur les femmes et creuseront davantage les inégalités existantes. En effet, les femmes ont en moyenne plus de « trous » dans leur carrière, de périodes assimilées et sont plus susceptibles de travailler à temps partiel.

Quelques exemples :

- La condition des 35 années de « travail effectif » exclurait 60% des bénéficiaires potentiels de l'accès à la pension minimum. Parmi les personnes exclues, presque 7 sur 10 sont des femmes.
- Partir en pension à 60 ans pourrait réduire le montant de la pension légale jusqu'à 35%. Pour éviter le malus pension, de nombreux travailleurs qui ne réunissent pas la condition des 35 ans de travail effectif devront travailler plus longtemps. Environ 3 sur 4 parmi eux sont des femmes.

* La date du 1er octobre est mentionnée dans la note de De Wever-Bouchez rédigée en août, mais elle sera repoussée, suite à la longueur des négociations en cours. À partir de cette nouvelle date, il n'y aura plus de possibilité de prétendre à un RCC. Néanmoins, les personnes qui en bénéficient déjà continueront à le faire jusqu'à l'âge de leur pension.

FISCALITÉ : LES CLÉS POUR COMPRENDRE

« Donner d'une main, reprendre de l'autre »

Le projet Bart de Wever - Bouchez comprend un volet fiscal, qui s'engage à donner « plus de salaire net » aux gens qui travaillent. En échange de quoi ? D'une réforme qui coûte cher à l'État, d'une augmentation du prix des courses, d'une suppression d'avantages fiscaux. Ce qui est donné d'une main est repris de l'autre, et largement. Les riches, eux, sont épargnés. Analyse.

L'AUGMENTATION DE LA QUOTITÉ EXEMPTÉE : DONNER D'UNE MAIN

L'une des mesures fiscales qui est sur la table est l'augmentation de la quotité exemptée d'impôt (la part des revenus sur laquelle on ne paie pas d'impôts passerait de 10 570 à 15 461 €). Celle-ci permettrait une augmentation du revenu net de maximum 110 €/mois, pour tout travailleur ou travailleuse qui dispose au minimum d'un salaire de 1.750 €/mois (si le salaire est inférieur, le montant de l'augmentation est proportionnelle).

Notons que le même montant de 110 € serait également alloué au travailleur qui touche un salaire mensuel de, par exemple, 10 000 €/mois ! Ce qui explique que le coût global de la mise en œuvre éventuelle de cette mesure serait excessivement élevé pour les finances publiques : de l'ordre des 10 milliards d'euros.

La FGTB n'est pas, par principe, opposée à une telle augmentation de la quotité exemptée. Pour autant qu'elle soit focalisée exclusivement sur les bas et moyens salaires, comme cela a déjà été le cas, entre 2009 et 2020. Une mesure qui avait été évidemment supprimée par le gouvernement Michel De Wever !

De même, seconde mesure sur la table, la suppression de la tranche d'imposition à 40% et donc l'élargissement de la tranche à 25% jusqu'à +/- 28.000 €/an permettrait d'augmenter le salaire net des travailleurs et travailleuses (dès 2.075 € de salaire mensuel) de l'ordre de 100 €/mois. Là encore, le même montant serait également accordé aux personnes qui touchent un salaire élevé. Par conséquent, le coût budgétaire de la mesure serait énorme !

Tout cela se paie... Comment ? ►



”

Ils ont dit pendant toute la campagne qu'ils voulaient récompenser le monde du travail. Or aujourd'hui, on constate des attaques directes envers les salaires des travailleurs, surtout ceux qui bossent dans des conditions difficiles, la nuit et le week-end. S'ajoutent : une réforme fiscale qui est une véritable gabegie pour les finances publiques, une augmentation du prix des courses et une perte du quotient conjugal ! Et les pensionnés sont ceux qui perdent le plus.

Thierry Bodson

Les pensionnés et allocataires floués

Les allocataires sociaux et les pensionnés seront les premières victimes de la modification de la législation fiscale envisagée par l'Arizona. Pourquoi ?

- L'augmentation de la quotité exemptée ne les concerne pas, tandis que l'augmentation des courses, c'est pour tout le monde !
- Pour les personnes qui bénéficient d'une pension annuelle supérieure à 19.000 €/an (et qui donc paient des impôts), l'Arizona leur prévoit une diminution de la réduction d'impôt dont ils bénéficient actuellement. Le but ? Réaliser une économie budgétaire de 450 millions d'euros/an sur le dos des pensionné.e.s.

La fin du « quotient conjugal »

De quoi s'agit-il ? Pour alléger la pression fiscale sur certains couples mariés, la loi a prévu une disposition particulière : le quotient conjugal. Il s'applique dans les cas où l'un des partenaires dispose de moins de revenu que l'autre, ou de pas de revenu du tout. Pensons aux personnes dont l'un (souvent la femme) travaille à mi-temps, l'autre à temps plein. Dans ce cas, grâce au quotient conjugal, le montant total d'impôts sera inférieur à ce que ce couple aurait payé en étant considéré comme deux personnes isolées. C'est un avantage accordé automatiquement par le fisc : il ne faut donc pas le demander. Et c'est loin d'être un détail : la mesure concerne 500.000 ménages en Belgique. Notons que cet avantage peut concerner tant les salariés qu'un couple dans lequel un des deux est indépendant.e et a connu une année difficile économiquement !

Quid s'il est supprimé ? La perte financière sera de 125 € par mois pour un couple ou l'un travaille à mi-temps et l'autre à temps plein. Et jusqu'à 600 €/mois pour un couple de pensionnés.

La Belgique est prospère : il est temps d'aller chercher l'argent là où il se trouve. Nous n'avons pas d'impôt sur les grandes fortunes parce que les politiciens conservateurs s'y opposent. Pour taxer équitablement, il faut savoir qui possède quoi. Tous les ingrédients sont réunis pour l'introduction d'un cadastre du patrimoine. Seul le courage politique fait défaut.

TOUT LE RESTE : REPREDRE DE L'AUTRE

La TVA sur les produits essentiels augmente

C'est la mesure la plus simple à comprendre : le prix de tous les produits alimentaires – hors fruits et légumes – mais aussi des produits énergétiques, pharmaceutiques et de consommation courante va augmenter. En cause, une augmentation de la TVA de 6 à 9% sur tous ces produits. Si l'on se base sur le « panier de la ménagère » courant établi par l'enquête « budget des ménages 2022 » (source Statbel), cela représente une dépense supplémentaire de 116 € par an et par personne, rien que sur ces produits essentiels. Soit 10 € par mois et par personne ; cela peut paraître anecdotique pour certains. Mais pas pour une famille de 4 personnes qui, peu importe le niveau de son revenu, verra sa note de supermarché augmenter de 40 € par mois !

CHEF D'ENTREPRISE : VOUS EN PRENDREZ BIEN UN PEU PLUS ?

Alors que les travaux du Conseil supérieur des Finances et de la Banque nationale de Belgique (BNB) ont parfaitement démontré que le niveau de contribution fiscale et sociale des dirigeants d'entreprises et des indépendants étaient largement inférieure à celui des salariés, le projet De Wever-Bouchez-Prévoit veut continuer à diminuer leur contribution au financement de notre société. Est ainsi mise sur la table une déduction pour entrepreneurs, pour les indépendants à titre principal ou secondaire. Ceux-ci pourront déduire de leurs impôts 20% de leurs bénéfices ou gains professionnels, avec un maximum de 20.000 €.

ET LA TAXE SUR LES PLUS-VALUES ?

La non-taxation des plus-values bénéficie essentiellement aux 10% les plus riches.

Qu'est-ce qui a été évoqué ? La taxation des plus-values proposée par la note De Wever est très faible et ne serait, dans les faits, payée que par très peu de contribuables. Elle ne permettrait de collecter que des recettes fiscales limitées. Alors qu'un système sans failles ni déduction, et avec un taux plus élevé permettrait de générer plusieurs milliards d'euros qui pourraient en contrepartie financer une réduction significative de la taxation des revenus du travail.

Enfin, un tel shift fiscal aurait pour effet de mettre fin à une exception belge, puisque notre pays est un des seuls de l'Union européenne à ne pas taxer les plus-values, alors qu'il est le pays où la pression fiscale sur les revenus du travail est la plus élevée.





Avoir le courage de changer pour que l'avenir s'éclaire... ou pas !

« Avoir le courage de changer pour que l'avenir s'éclaire », tel est le titre de la Déclaration de politique du nouveau gouvernement wallon MR-Engagés. Un titre percutant, certes... mais incomplet ! Car, si l'avenir va sans doute s'éclairer pour quelques-uns, il va très clairement s'assombrir pour la grande majorité de la population.

Le texte laisse en effet craindre le pire pour les travailleurs et travailleuses, les services publics et la population. Le gouvernement wallon a bien annoncé une baisse de la fiscalité immobilière et des droits de succession. Une opération séduction pour essayer de convaincre de ses bonnes intentions et de faire le plein de voix lors des élections communales.

Mais il est resté flou sur la manière dont il compte compenser le manque à gagner entraîné par ces mesures. Méfiance donc... Et, surtout, il a oublié de préciser qu'elles favoriseront davantage les plus nantis, qui n'ont aucun besoin d'être soutenus fiscalement quand ils achètent une villa à 750.000 € ou héritent de multiples propriétés cossues.

Plus largement, ce sont les vieilles recettes libérales du programme gouvernemental qui font craindre le pire : confiance absolue dans le marché, précarisation de l'emploi, coupes dans les services publics et le non marchand, sanctions contre les malades et les sans emploi, primauté des intérêts financiers sur les enjeux sociaux et environnementaux, privatisations et austérité...

UN AVENIR QUI S'ÉCLAIRE, VRAIMENT ?

L'avenir risque plutôt de s'assombrir, tant au Fédéral, où MR et Engagés négocient avec la N-VA, qu'en Wallonie, où ils sont seuls aux manettes.

Est-ce que l'avenir va s'éclairer en s'attaquant aux dépenses de soins de santé, comme si l'on n'avait rien retenu de la crise covid ?

Est-ce que l'avenir va s'éclairer en précarisant l'emploi, en dérégulant le travail des dimanches et jours fériés, en indemnisant moins les prestations de nuit, en faisant un grand bond en arrière au nom de la modernité ?

Est-ce que l'avenir va s'éclairer en excluant les malades, les personnes sans emploi ou sous contrats précaires pour les jeter à la rue ou au CPAS ? Des CPAS, dont les caisses sont déjà vides et le personnel à bout.

Est-ce que l'avenir va s'éclairer en s'alliant à un parti nationaliste qui cherche à démanteler la sécurité sociale et le pays ? Un parti qui siège, au Parlement européen, dans le même groupe que Fratelli d'Italia, Droit et Justice ou les anciens de Zemmour...

Est-ce que l'avenir va s'éclairer en mettant en péril nos droits fondamentaux (droit de manifester et de faire grève, droit au logement, à l'asile...) et notre modèle démocratique (menaces sur les contre-pouvoirs, remise en cause du statut des fonctionnaires...)?

Est-ce que l'avenir va s'éclairer en supprimant les allocations familiales aux jeunes de 18 à 21 ans en réorientation scolaire ?

Est-ce que l'avenir va s'éclairer en privilégiant les crèches privées plutôt que l'accueil subventionné, plus accessible financièrement pour les parents ? Ce modèle a été expérimenté depuis 20 ans en France et a entraîné la prolifération de crèches low-cost, avec un accueil des enfants déplorable et des conditions de travail dégradées.

Est-ce que l'avenir va s'éclairer en fonçant tête baissée dans la course aux profits qui nous mène droit dans le mur, socialement et écologiquement ?

Clairement... Non !

LA FGTB WALLONNE LANCE LE BAROMÈTRE DE LA VIE CHÈRE

Cette énumération donne déjà la chair de poule. Mais le pire reste à venir, quand ce catalogue des horreurs se déclinera en mesures concrètes. La droite a fait campagne en se prétendant l'alliée du monde du travail mais rien n'est moins vrai. Que ce soit à l'Europe, au Fédéral, à la Région ou au niveau communal, les politiques de droite défendent toujours les intérêts privés au détriment de l'intérêt général, les plus puissants au détriment des plus faibles.

C'est pour mettre en lumière le caractère inégalitaire de ces politiques que la FGTB wallonne a décidé de lancer le Baromètre de la vie chère. Dans les mois qui viennent, chaque nouvelle mesure sera analysée pour mettre en évidence ses conséquences concrètes pour les travailleurs et travailleuses, les services publics, le non marchand, la population.

Ce baromètre sera donc un outil évolutif, alimenté au fil du temps, à chaque annonce d'une nouvelle mesure. Un outil pour alimenter la vigilance et la résistance syndicales, qui seront indispensables. Un outil à suivre très prochainement sur le site de la FGTB wallonne et ses réseaux sociaux.



L'exclusion du chômage, ça nous concerne toutes et tous

La note De Wever-Bouchez met sur la table la limitation dans le temps des allocations de chômage, un des « trophées de chasse » de la droite. À la clé ? Aucune efficacité pour la remise au travail des demandeurs d'emploi, plus d'insécurité sociale et un coût exorbitant pour les communes qui devront accueillir et accompagner ces exclus.

Taper sur les chômeurs, c'est vendeur. Alors à droite, on cogne. L'équipe « BDW/Bouchez » connaît la recette. Elle ressort l'arsenal classique : limitation des allocations à maximum 2 ans et dégressivité renforcée du pourcentage de calcul de l'allocation.

Pourtant, depuis 20 ans, l'assurance chômage n'a cessé de réduire sa voilure via le contrôle des demandeurs d'emploi, l'activation et la dégressivité. Aujourd'hui, seul un demandeur d'emploi sur deux est encore indemnisé par l'ONEm. Les autres ont été exclus ou non admis, et ne sont pas pour autant remis à l'emploi.

Car limiter les allocations dans le temps et espérer un retour miraculeux à l'emploi, ça ne marche pas. La littérature scientifique en atteste. Selon l'ONEm, un retour à l'emploi concret passe par des dispenses pour formation et reprises d'étude, pas par des exclusions !

Par ailleurs, les personnes au chômage ont cotisé, souvent durant de longues années, pour pouvoir bénéficier de ce mécanisme de solidarité. Une limitation dans le temps va donc à l'encontre des principes de notre sécurité sociale, qui est une assurance : une protection contre le risque, aussi longtemps que celui-ci existe.

Exclure pour remettre au travail, c'est un non-sens à plusieurs niveaux. Citons notamment l'insuffisance des offres d'emploi : Statbel recense 184.431 emplois vacants en juin 2024. Or, notre pays comptait pour 2023 environ 520.000 demandeurs d'emplois ! Et quels emplois sont proposés ? Parmi les offres d'emplois recensées sur les sites du FOREM, d'Actiris et du VDAB, une très grande partie sont des jobs temporaires, des emplois intérimaires, etc.

Mais qu'importent les arguments. Aujourd'hui, la super note de Bart De Wever contient une mesure phare pour la coalition Arizona : la limitation des allocations de chômage à 2 ans.

Diminuer les allocations, c'est appauvrir une population qui dépense son argent dans l'économie réelle, le commerce local. Exclure les gens du chômage, c'est aussi augmenter la charge financière des communes déjà exsangues. Mais qu'importe !

PAR CONTRE, QUI PAIERA L'ADDITION ?

Si l'on en croit les calculs de Bart De Wever, cette mesure devrait permettre de faire une économie d'environ 1,7 milliard d'euros, à laquelle il faut soustraire les 200 millions qui seraient transférés pour financer les possibles impacts vers les CPAS. Total ? Environ 1,5 milliard d'économies. Ce que l'on ne dit pas, c'est que si les exclus

isolés et chefs de ménage transitent vers les CPAS, le coût du seul paiement des RIS s'élèverait à 850 millions, dont 250 millions à charge des communes ! Et encore, cela ne tient pas compte des augmentations de frais de personnel endossés par les communes et CPAS. Car il faudra engager des centaines d'assistants sociaux pour traiter ces nouveaux dossiers. On peut estimer à 70 millions de salaire en plus pour l'ensemble des communes. Par ailleurs, les demandeurs d'emploi sont actuellement accompagnés par des professionnels du FOREM ou d'ACTIRIS. Les communes sont-elles aussi bien outillées pour proposer cet accompagnement ?

QUI SERA TOUCHÉ ?

Des travailleuses et travailleurs qui ont travaillé 10 ans, 20 ans, 30 ans... qui ont cotisé à la sécurité sociale et qui n'ont malheureusement pas pu retrouver d'emploi fixe depuis 2 ans. Si on veut ancrer l'exemple dans le réel en reprenant une citation de Thierry Bodson : « C'est potentiellement l'ouvrier qualifié qui a travaillé 30 ans chez Audi et qui se retrouve au chômage à 57 ans. Deux ans plus tard, on lui dira 'tu es exclu du chômage, va voir si tu as droit à quelque chose au CPAS !' ».

Parmi ces demandeurs et demandeuses d'emploi de « longue durée », nombreux travaillent plusieurs mois sur l'année ! Malheureusement, pas suffisamment d'affilée pour sortir des statistiques.

DES CONTRÔLES EXISTENT DÉJÀ

Les personnes au chômage sont déjà très largement contrôlées, voire sanctionnées ou exclues. Pour l'année 2023, il y a eu 31.484 sanctions et exclusions (tous types confondus), contre 29.276 en 2022 et 21.757 en 2021 : il y a donc une augmentation des sanctions et des exclusions, alors que le nombre de bénéficiaires des allocations de chômage baisse de manière constante. Enfin, les demandeurs d'emplois doivent déjà être disponibles, répondre aux offres d'emplois qui leurs sont proposées et rechercher activement un emploi. Ces efforts sont régulièrement contrôlés.

En bref, il s'agit d'une mesure populiste, inefficace et stigmatisante, qui ne résoudra rien mais créera de l'insécurité et de l'instabilité.



➔ La FGTB a publié son enquête complète, avec les chiffres par commune

NOTE DE WEVER - BOUCHEZ

« Un projet de gouvernement qui détruit les droits sociaux et sabote les finances communales »



Les CPAS sont déjà à bout de souffle après plusieurs crises successives et une augmentation exponentielle de leurs bénéficiaires. Une mesure de la « super-note » De Wever - Bouchez pourrait les pousser à la rupture : la limitation des allocations de chômage dans le temps.

Florence Lepoivre, secrétaire générale de la FGTB Bruxelles nous livre ses inquiétudes sur les conséquences dramatiques de cette réforme sur les finances publiques, les CPAS et les travailleurs de la Région bruxelloise.

Quel serait l'impact de cette réforme à Bruxelles ?

À Bruxelles, cette réforme toucherait près de 30.000 personnes, soit la moitié des chômeuses et chômeurs bruxellois. Parmi eux, les jeunes de 18 à 25 ans sont particulièrement concernés. Cette tranche d'âge représente un tiers des bénéficiaires du RIS, et est déjà la plus touchée par la pauvreté. Cette réforme risque de précariser encore plus ces jeunes, compromettant leur avenir.

Certaines communes, comme Ganshoren, Berchem-Sainte-Agathe ou Woluwe-Saint-Pierre, pourraient voir la demande de RIS augmenter de 40 à plus de 100%. Selon une étude de Brulocalis, l'impact financier serait colossal : si 100% des 27.709 demandeurs d'emploi indemnisés de plus de 2 ans sollicitaient le RIS, le coût total annuel pour les pouvoirs locaux s'élèverait à 121,2 millions d'euros. Même dans un scénario plus réaliste, où 60% des chômeurs de longue durée feraient appel au RIS, le coût serait tout de même de 72,7 millions d'euros par an à charge des communes.

Cette mesure n'est pas une mesure d'économie, mais simplement un transfert de charge du fédéral vers les communes, les CPAS et in fine la Région bruxelloise ! C'est aussi une régionalisation déguisée d'une partie importante de la sécurité sociale, qui met encore plus de pression sur des finances locales déjà fragilisées.

Les CPAS, déjà sous pression, auraient-ils la capacité d'assumer cette charge supplémentaire ?

En plus du coût des allocations, les CPAS devront aussi couvrir les frais liés au personnel, à l'encadrement et aux infrastructures pour faire face à l'augmentation des demandes. Le scénario médian, estimé par la fédération des CPAS, prévoit qu'environ 60% des chômeurs de longue durée demanderont le RIS, entraînant un coût annuel de 93 millions d'euros. Ce montant inclut les dépenses nécessaires à l'embauche d'assistants sociaux et de personnel administratif pour traiter ces nouveaux dossiers.

Les Bruxelloises et les Bruxellois sont de plus en plus nombreux à frapper à la porte de nos CPAS, avec des problématiques plus complexes et diversifiées, ce qui alourdit considérablement la charge de travail. Ce sont aussi des dossiers plus lourds, ce qui ajoute encore à la pression que subissent les équipes déjà débordées.

Pour compliquer la situation, la note De Wever-Bouchez prévoit de lier les subventions des CPAS aux résultats obtenus en matière de réinsertion professionnelle. Or 60% des chômeurs de longue durée sont sans emploi depuis plus de cinq ans. Conditionner les subventions aux résultats est irréaliste et met une pression supplémentaire sur des travailleurs sociaux déjà à bout.

Cette mesure risque-t-elle d'aggraver encore la précarité à Bruxelles ?

Le non recours aux droits est déjà une réalité préoccupante à Bruxelles : de nombreuses personnes renoncent à demander l'aide qui leur est due, souvent en raison de la complexité administrative. Ce phénomène risquerait de s'intensifier, ce qui accentuerait encore la précarité dans une Région où le taux de pauvreté est déjà très élevé.

Vous évoquez une dégradation des conditions de travail pour l'ensemble des travailleurs. Pouvez-vous nous expliquer ?

On pousse les chômeurs concernés à accepter n'importe quel emploi, à n'importe quelles conditions. Cela aura évidemment un impact direct sur eux, mais aussi sur l'ensemble des travailleurs. En tirant vers le bas les conditions salariales et de travail, c'est tout le système qui se dégrade ! Et à terme, tous les travailleurs vont en pâtir. C'est une véritable menace pour le marché du travail dans son ensemble.

Quelles leçons peut-on tirer à la veille des élections communales ?

Il faut tirer des conclusions claires en pleine campagne communale. Le MR et les Engagés nous promettent monts et merveilles, mais une fois au pouvoir, qu'est-ce qu'ils font ? Ils s'allient à la N-VA pour démolir notre protection sociale, appauvrir les familles et détruire les finances communales ! Et au final, ces communes ne pourront plus assurer les services essentiels à la population. Il faut en être conscient au moment de voter et ne pas croire aux promesses de ces partis !

Pour De Wever et Bouchez, les malades – de courte ou longue durée – sont des profiteurs

Traquez les causes du mal-être au travail, pas les malades !

Malgré les appels des syndicats et des organisations patronales à privilégier une approche positive, volontaire et individualisée à l'égard des travailleurs en arrêt maladie, De Wever et Bouchez continuent de faire preuve de méfiance envers les malades, les médecins et les mutualités. Leur « super-note » ne mentionne que sanctions, obligations, réduction des allocations, et même des pensions. La responsabilité des employeurs n'est nulle part évoquée ; au contraire, il est demandé aux travailleurs de travailler plus, de manière plus irrégulière, et plus longtemps (lire par ailleurs).

Mettons les points sur les i :

- Une politique globale en matière de prévention et de bien-être, des conditions de travail saines et un travail faisable sont indispensables pour prévenir l'absentéisme et les maladies de longue durée.
- Les troubles musculosquelettiques, les burn-out et les problèmes de santé liés au stress sont les principaux maux dont souffrent près de 500 000 malades de longue durée actuellement en Belgique. Un (poste de) travail pas ou peu adapté, une pression professionnelle accrue et une charge physique et psychologique importantes jouent ici un rôle majeur. On ne résoudra pas ces problèmes en contrôlant et en sanctionnant les personnes malades.
- Toutes les études scientifiques montrent qu'à long terme, les sanctions n'ont aucun effet, voire un effet négatif, sur le retour au travail.
- Neuf entreprises sur dix (93%) n'ont pas de politique de prévention ou d'aide au retour à l'emploi des malades de longue durée. Ceci est pourtant exigé par la loi.
- Les personnes malades de longue durée ne demandent rien d'autre que d'être en bonne santé, de reprendre le travail avec un soutien approprié et d'avoir ainsi un revenu décent, des contacts sociaux et des perspectives d'avenir.

Si un travailleur reprend le travail, mais tombe à nouveau malade, il sera pénalisé.

Aujourd'hui, un employé a droit à un salaire garanti pendant les 30 premiers jours de sa maladie. S'il retombe malade (de la même maladie) dans les 2 semaines suivant sa reprise de travail, il n'aura pas droit à un nouveau salaire garanti. Par contre, après deux semaines de reprise du travail, il y aura à nouveau droit, pour un mois.

De Wever et Bouchez portent ces 2 semaines à... 12 ! Si leur note passe, les employés n'auront à nouveau droit au salaire garanti qu'après 12 semaines (3 mois !) de reprise de travail. Autrement dit, toute personne qui reprend le travail et rechute « trop tôt » est punie. Honteux. Cela témoigne d'une méfiance effroyable à l'égard des travailleurs.

Projection. Frida est absente pendant un mois en raison d'une bronchite. Deux mois après avoir repris le travail, elle refait une bronchite. Avec les mesures NVA-MR, Frida n'a plus droit au salaire garanti, car moins de 12 semaines se sont écoulées entre ses deux périodes d'incapacité de travail.



Un bond de dix années en arrière : le jour de carence est de retour !

De Wever et Bouchez envisagent de supprimer la garantie de rémunération dès le premier jour de maladie. Ils partent du principe que la suppression du certificat médical pour le premier jour de maladie conduit à des abus ; ce qui n'est pas le cas. Ils réintroduisent donc le jour de carence, alors qu'il avait été supprimé en 2014. Jusqu'à cette date, les ouvriers ne recevaient pas de salaire garanti pour le premier jour de maladie à la différence des employés. La Cour constitutionnelle avait d'ailleurs condamné cette discrimination en 2011.

Besoin d'un certificat médical ? À l'employeur de décider.

L'historien Bart De Wever se tourne aujourd'hui avec nostalgie vers le passé, réintroduisant le jour de carence et laissant les employeurs décider qui doit et qui ne doit pas fournir un certificat pour le premier jour d'absence. Diviser pour mieux régner. Donner cette possibilité aux employeurs revient à donner carte blanche pour cibler certains travailleurs. C'est créer une atmosphère de travail malsaine et néfaste.

LA LIAISON AU BIEN-ÊTRE EN DANGER : UNE GIFLE DE PLUS**L'enveloppe bien-être, c'est quoi ?**

C'est un mécanisme qui permet de maintenir le pouvoir d'achat des pensionnés et allocataires sociaux. Tous les deux ans, les représentants des employeurs et ceux des travailleurs négocient la répartition de cette enveloppe, de sorte que le montant des pensions et des allocations de chômage, de maladie, d'invalidité et d'accidents du travail ne décrochent pas, par rapport au coût de la vie. Traditionnellement, les allocations minimales, les plafonds de calcul et les pensions les plus anciennes sont augmentés, le 1er juillet des années paires. En bref, grâce à l'enveloppe bien-être, les revenus de remplacement suivent plus ou moins l'évolution des salaires et donc du niveau de vie.

Un exemple ?

L'impact à long terme de ces augmentations bisannuelles ne doit pas être sous-estimé. Sans les augmentations liées à l'enveloppe bien-être depuis 2008, l'allocation minimum d'invalidité serait inférieure de 221 € (bruts) et les allocations actuelles pour les invalides de longue durée (>15 ans) seraient 9% plus basses.

Qu'est-ce qui est sur la table ?

La note De Wever-Bouchez propose de **supprimer complètement dans les années à venir (jusqu'en 2029) la liaison au bien-être des allocations pour les personnes en âge actif !**

Qu'est-ce que ça signifie ?

Si un travailleur tombe malade ou en incapacité de travail, ou est victime d'un accident du travail, s'il est licencié ou mis au chômage temporaire, ses allocations (en plus de l'indexation) ne seront plus adaptées au niveau de vie ! Bref, le piège se resserre pour quiconque sera victime d'un accident de la vie.

Tout cela, alors que la plus part des allocations minimum sont déjà inférieures au seuil de pauvreté européen. Et que les personnes qui perdent leur travail perdent déjà aujourd'hui rapidement la moitié de leur revenu brut. Même les allocations les plus élevées restent très faibles. Mais pas suffisamment, apparemment, pour satisfaire la droite.

**UNE ATTAQUE CONTRE LES SYNDICATS**

La note De Wever-Bouchez est une attaque en règle contre les syndicats et la concertation sociale. Son but ? Fragiliser les syndicats en réduisant drastiquement leurs possibilités d'action.

La note prévoit de doter les syndicats de la personnalité juridique et de rendre leurs comptes annuels publics. Or les comptes des syndicats sont contrôlés et publiés. Tous ? Oui, sauf la « caisse de grève ».

Vouloir imposer aux syndicats la personnalité juridique vise à saper l'action collective et le rapport de force, en ayant accès aux caisses de grève. Par ailleurs, c'est aussi une volonté d'obtenir des syndicats l'indemnisation du préjudice économique subi suite à une grève. Or, la finalité de l'action collective est bien d'exercer une pression économique sur le patronat, afin de le pousser à la négociation collective. La personnalité juridique imposée aux syndicats heurterait de plein fouet la liberté syndicale et le droit d'action collective, tels que garantis par les Conventions 87 et 98 de l'OIT et charte européenne des droits sociaux.

La note vise également à diminuer fortement la protection des délégués. Un raccourcissement du délai de protection pour les délégués conduirait à plus de licenciements de candidats aux élections sociales. S'ensuivrait un effet disruptif sur ces élections via la dissuasion des candidatures, et donc un impact négatif sur le fonctionnement des organes de concertation sociale. La protection actuelle du délégué n'est déjà pas suffisamment dissuasive. De telles réformes ne seraient pas en conformité avec la Convention 135 et la recommandation n° 143 de l'OIT concernant les représentants des travailleurs.

Toutes ces attaques contre les droits syndicaux entrent dans le cadre d'une offensive plus large contre la démocratie et la société civile. « La démocratie ne s'arrête pas aux frontières de l'entreprise et ne se limite pas à aller voter tous les cinq ans », comme le rappelle Thierry Bodson.



Un cri de résistance

Le 16 septembre dernier, des milliers de personnes ont défilé dans les rues de Bruxelles. Pour demander du respect. Pour soutenir et accompagner les travailleurs et travailleuses d'Audi, de ses sous-traitants et de l'ensemble d'un monde industriel en souffrance. Une manifestation qui sonnait comme un long cri de résistance, vers un monde politique qui n'écoute pas.

10 000, ou plus, mobilisés en moins de trois semaines. Un très long cortège est parti de la gare du Nord pour aboutir dans le quartier européen. Une place qui n'a pas pu contenir tous les manifestants et manifestantes. C'est que le thème « parle » aux gens. Les milliers d'emplois menacés chez Audi et ses sous-traitants, point de départ de la mobilisation, donnent le ton :

c'est l'ensemble du monde du travail, en Belgique, en Europe, qui est concerné.

Thierry Bodson, président de la FGTB, a pris la parole. « Quand l'industrie tousse, c'est toute l'économie qui est malade. Il y a des fédérations patronales qui nous disent 'Cette manif envoie un mauvais signal vers les investisseurs étrangers.' Mais de qui se moque-t-on ? De nous, de l'ensemble du monde du travail. La situation est désastreuse en raison d'un manque de politiques industrielles ambitieuses. Et face à cette réalité, on a un patronat qui joue les éternelles pleureuses en nous disant qu'il faut diminuer les coûts salariaux. Rappelons que dans l'industrie ces 'coûts salariaux' représentent 10 ou 11% à peine des coûts de production. Alors le message aujourd'hui, c'est celui-ci : avec nous, trouvez des solutions pour les 90% autres coûts de production, ce sera plus utile. »

Et ce, sans toucher aux services publics, à la sécu, aux droits et à la sécurité du monde du travail. « Ce n'est pas en cassant les filets de la sécurité sociale et l'encadrement des conditions de travail qu'on va résoudre ce problème. Les travailleurs ne sont ni coupables ni responsables de la situation. Je le précise car quand on regarde les notes qui serviraient à préparer un prochain gouvernement Arizona, c'est tout le contraire qu'on y lit. Dans ces notes, on s'attaque aux travailleurs. Au travail du dimanche, à la concertation sociale... Elles prévoient la limitation des allocations de chômage à deux ans. Soyons concrets aujourd'hui : de qui parle-t-on ? De ces travailleurs de chez Audi et d'ailleurs. Ces travailleurs qui vont perdre leur emploi et à qui on va dire après deux ans 'vous êtes viré, vous irez au CPAS'. »

Ce 16 septembre était un signal fort, sans doute pas le dernier.

➔ Lire l'intégralité et voir les photos de la manifestation : www.syndicatsmagazine.be

