

Analyse accord Arizona

1 Evaluation générale

Vendredi 31 janvier, les partis de l'ARIZONA sont parvenus à un accord, qui a entretemps été ratifié par leurs instances.

On peut constater que la volonté irréfléchie de réaliser à tout prix des économies a déterminé les lignes de l'accord. L'accord ne montre aucune vision, mais simplement du mépris pour les travailleurs qui touchent une allocation. Il en va de même pour les fonctionnaires, les nouveaux arrivants, les malades, les demandeurs d'emploi, les femmes ...

Plusieurs interventions impliquant un recul social ont pu être évitées grâce à nos actions. Celles-ci ont donné de la marge à Vooruit pour obtenir des adaptations. Il s'agit principalement des interventions au niveau de l'index, de l'accès à la pension minimum et à la pension anticipée dans l'enseignement et les services actifs.

Parallèlement, nous devons constater d'importants reculs pour les salariés et les allocataires sociaux. Il est clair que la volonté de réaliser à tout prix des économies pèsera lourdement sur les épaules de la classe moyenne et des actifs et nettement moins sur les « épaules les plus larges ».

La flexibilité sans mesure, pas d'enveloppe bien-être, pas d'adaptation de la loi sur la norme salariale, une limitation dans le temps du chômage, une limitation des allocations d'insertion, limitation aussi du droit aux emplois de fin de carrière, suppression des RCC (prépensions), limitations à la pension anticipée, introduction d'un malus de pension, démantèlement des pensions des fonctionnaires, attaques contre les femmes et les malades, politique migratoire inhumaine,... La liste des personnes visées par l'Arizona est bien longue.

De plus, l'accord s'immisce dans la concertation sociale en de nombreuses matières, ce qui grève lourdement le démarrage des négociations interprofessionnelles.

L'évaluation de l'Accord ARIZONA par la FGTB est donc négative pour les raisons suivantes :

1. L'Accord va essentiellement chercher l'argent chez les travailleurs (marché du travail et pensions) et en partie seulement, dans les grosses fortunes. Il n'y aura pas de cadastre des fortunes, mais bien un registre central de toutes les aides sociales.
2. Pas de réforme de la loi sur la norme salariale et donc, aucune négociation salariale libre ne pourra être menée.
3. A partir de 2027, la discussion sur l'index reviendra sur la table du gouvernement.
4. L'enveloppe bien-être est supprimée.
5. La réforme du marché du travail se résume à une flexibilisation à la mesure des entreprises. (travail de nuit, jour de fermeture légal, généralisation des flexi-jobs, heures supplémentaires bon marché, annualisation du temps de travail, travail étudiant)
6. La protection sociale est rompue de façon brutale, surtout pour les plus faibles
 - Les demandeurs d'emploi sont exclus du chômage.
 - Il y a une véritable chasse aux malades.
 - Les nouveaux arrivants sont mis sur le côté.
7. Il faudra travailler plus longtemps en raison du durcissement de la pension anticipée. Le montant de la pension sera moins élevé pour bon nombre de travailleurs.

8. D'importants budgets sont prévus pour le soutien aux entreprises.
9. Suppression de la nomination statutaire et il ne sera plus question de pension digne.

2 Budget

Nous ne disposons pas pour le moment du tableau budgétaire. Dès qu'il sera à notre disposition, nous vous en informerons dans une note séparée qui analysera également le volet de la fiscalité.

3 Pouvoir d'achat des actifs

Le pouvoir d'achat des actifs augmentera par le biais d'un trajet qui reste flou. Le salaire minimum aussi augmentera. Ceci, sont des mesures positives mais l'augmentation de la quotité exemptée vaut pour tout le monde et est par conséquent une mesure coûteuse qui favorise également les hauts salaires. La menace de voir l'index se détériorer reste réelle avec la demande d'avis aux interlocuteurs sociaux et le renvoi à la liberté de décision du gouvernement faute d'accord.

- Augmentation du salaire net à partir de 2026 par l'adaptation de la quotité exemptée, de la cotisation spéciale de sécurité sociale et du bonus à l'emploi social.
- Salaire minimum : 35€/bruts au 01.04.2026, sans augmentation des coûts salariaux pour l'employeur. En 2028, une étape supplémentaire semblable sera réalisée.
- Demande d'avis des interlocuteurs sociaux (31/12/2026) jusqu'à la réforme de la loi sur la norme salariale et l'index.

4 Chômage

Les mesures dans le chômage sont particulièrement dures et irrespectueuses. Les travailleurs qui perdent leur emploi, doivent être disponibles pour le marché du travail et ceux qui sont accompagnés par les SRE seront malgré tout exclus de la sécurité sociale. Les chômeurs âgés ne sont pas non plus épargnés. Ils doivent justifier d'une carrière à mi-temps de 30 ans. Sans cela, ils sont exclus. Ceci constitue clairement une violation du principe de stand still prévu dans la Constitution. De plus, Bart De Wever a déjà publiquement déclaré que cette mesure serait particulièrement pénible pour la Wallonie. Elle constitue donc une régionalisation larvée.

a. Limitation dans le temps à maximum 2 ans, sauf (conditions cumulatives) :

- Pour les travailleurs de plus de 55 ans
- Qui ont un passé professionnel de 30 ans, avec au moins 156 jours de travail/an (en 2025). La condition de 30 ans passe à 35 ans en 2030.

! Il n'y a donc plus d'exception prévue pour les travailleurs qui ont déjà plus de 55 ans actuellement et qui ne répondent pas à la condition de carrière.

En 2023, 141.238 chômeurs étaient au chômage depuis plus de 2 ans (sur un total de 284.787 chômeurs). Si nous retirons les +55 ans qui ont 30 ans d'ancienneté – au moins à mi-temps – il est question de 1.841 chômeurs, soit 1,3 % de l'ensemble des chômeurs qui sont au chômage depuis plus de 2 ans.

b. Dégressivité renforcée : allocations plus élevées (de combien ?) durant la 1^{ère} période (12 mois ?) par une augmentation du pourcentage de remplacement et/ou du plafond de revenus, sauf pour :

- Les travailleurs qui ont actuellement 25 années de passé professionnel ;
- 30 ans en 2025;
- 35 ans en 2030.

Avec la suppression de la réduction d'impôt pour le chômage, la dégressivité renforcée pourrait se retrouver totalement écrémée.

c. Allocations d'insertion

- Stage d'attente : 156 jours après l'obtention d'un diplôme, le maintien de 2 évaluations positives par les SRE et la demande doit être faite avant d'atteindre l'âge de 25 ans (donc maximum 24 ans ½ à l'avenir).
- Durée des allocations : maximum un an, avec suspension selon le nombre de jours prestés.

5 Fin de carrière

Démantèlement de la politique de fin de carrière humaine : les travailleurs qui ont eu un coup dur durant leur carrière ne peuvent plus sortir du circuit du travail, ni maintenant ni à l'avenir.

Les travailleurs qui avaient l'intention de prendre un RCC ou un emploi de fin de carrière cette année, ont de grandes chances de ne pas pouvoir le prendre. Nous attendons la publication des textes au Moniteur belge, mais l'accord gouvernemental ferme les portes très rapidement (jour de l'accord gouvernemental notamment).

A côté des emplois de fin de carrière, l'accès à la pension anticipée est également durci : 6 travailleurs sur 10 devront de ce fait travailler au moins un an de plus.

Les travailleurs âgés et la réalité qu'ils connaissent, sont totalement ignorés.

- Durcissement immédiat des emplois de fin de carrière (à 1/2 temps ou à 4/5^{ème}) : à partir de cette année, carrière de 30 ans avec 156 jours de travail par an. A partir de 2030, on passe à 35 ans.
- Les RCC et tous les autres régimes (privés et publics) encourageant les travailleurs à quitter le marché du travail anticipativement s'arrêtent à partir du jour de l'Accord de coalition, exception faite des :
 - RCC médicaux ;
 - Entreprises qui ont signé une déclaration d'intention de restructuration ou de licenciement collectif avant la date de l'accord gouvernemental.
- Monitoring des RCC médicaux et durcissement si forte augmentation
- Introduction d'un malus, avec une condition plus stricte que celle pour la pension anticipée (7020 jours de travail effectifs)

6 Marché du travail

Le chapitre sur le marché du travail semble être le reflet du programme électoral du MR ou de la N-VA. Il contient juste encore plus de flexibilité qui risque de pousser les travailleurs vers l'assurance-maladie. Alors que c'est le « core business » des interlocuteurs sociaux, l'Accord s'imisce – sans aucun scrupule – dans les accords sociaux existants, avec des mesures en faveur des entreprises, sans aucune contrepartie qui profiterait aux travailleurs.
Sans oublier, en plus, la suppression du statut de fonctionnaire nommé.

6.1 Flexi-jobs

- Le revenu annuel maximum de 12.000 euros passe à 18.000 euros.
- Le salaire horaire maximum de 17 euros passe à 21 euros (montants indexés).
- L'interdiction de travailler dans des entreprises liées est supprimée pour les salariés à temps plein ;
- Elargissement à tous les secteurs, mais en respectant les règles spécifiques d'accès aux professions dans certains secteurs tels que l'enseignement, la garde d'enfants, le sport et la culture.
- Opt-out et régulation possibles au niveau sectoriel

6.2 Flexibilité

- Maintien de l'interdiction de travailler le dimanche et les jours fériés ;
- L'interdiction du travail de nuit est bel et bien supprimée, tout comme le jour de fermeture obligatoire et il y a un assouplissement de la réglementation en matière d'heures d'ouverture (des différences subsistent ici entre le français et le néerlandais) ;
- Le travail de nuit dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes s'applique dorénavant à partir de minuit (au lieu de la limite actuelle de 20h (sans perte de pouvoir d'achat pour le travailleur qui travaille déjà aujourd'hui entre 20h et 24h) (maintien des primes existantes définies dans les CCT sectorielles et d'entreprise) et les procédures sont simplifiées;
- Maintien de l'interdiction de prestations de travail de moins de 3 heures et des contrats à l'appel;
- Suppression de la durée minimale de travail hebdomadaire pour les contrats à temps partiel (au moins 1/3 d'un horaire à temps plein) ;

6.3 Horaires de travail

- Les horaires de travail peuvent être fixés de commun accord entre l'employeur et le travailleur conformément aux règles de l'Union européenne ;
- Suppression de l'obligation de publier les horaires de travail dans le règlement de travail « à condition que les limites de la flexibilité y soient clairement définies »;
- Nouveau cadre d'annualisation du temps de travail, aussi bien pour les contrats à temps plein qu'à temps partiel :
 - o Cadre légal après concertation avec les interlocuteurs sociaux pour le 30/6/2025;
 - o Sur la base d'un accord entre le travailleur et l'employeur ;
 - o Sans perte de pouvoir d'achat ;
 - o Choix entre repos et paiement ;
 - o Enregistrement du temps du travail là où cela est possible.

6.4 Heures supplémentaires

- Régime général de 180 heures supplémentaires (soutien fiscal pour les entreprises et les travailleurs) ;
- Pour les heures supplémentaires involontaires : aucun changement ;
- Pour les heures supplémentaires volontaires :
 - o 360h sans motif ou un repos compensatoire pour tous les secteurs, dont 240h sans sursalaire ou pour lesquelles le brut équivaut au net moyennant un accord entre les parties ;
 - o 450 heures dans l'Horeca, dont 360 heures sans sursalaire obligatoirement dû et « le système actuel sera rendu plus simple et plus flexible » ;
 - o Uniquement pour les personnes qui sont à temps plein et les personnes à temps partiel qui travaillent depuis au moins 3 ans à temps partiel, à la condition qu'il s'agisse d'un surcroît d'activité temporaire ;

6.5 Droit du travail

- Bien qu'il soit demandé aux interlocuteurs sociaux d'élaborer des propositions ultérieures pour achever le statut unifié ouvriers-employés, le gouvernement avant lui-même deux propositions (qui faisant partie dans le temps d'un deal entre les interlocuteurs sociaux):
 - o Réintroduction de la période d'essai pour le 31/12/2025 (préavis d'une semaine au cours des six premiers mois) « après concertation avec les partenaires sociaux » ;
 - o Limitation des délais de préavis en cas de licenciement par l'employeur à maximum 52 semaines pour nouveaux engagés ;
- Activation de l'indemnité de préavis ;
- Limitation du cumul des indemnités de protection en cas de licenciement par l'employeur ;
- Élargissement des possibilités de mise à disposition des travailleurs ;

6.6 Jobs étudiants

- Travail étudiant : maximum 650 (!) heures et âge fixé à 15 ans (!);
- L'exonération fiscale pour les revenus tirés d'un travail étudiant est doublée ;

6.7 Formation

- Suppression du FLA et ensuite, examen d'un système moins contraignant sur le plan administratif ;
- Droit individuel à la formation concrétisé plus soupagement et partiellement collectivisé.
- Maintien du droit individuel à la formation, excepté pour les flexi-jobs, les travailleurs saisonniers et les étudiants.
- La formation informelle dans les PME est prise en compte.
- Les droits à la formation accumulés ne peuvent jamais donner lieu à une rémunération sous la forme d'un salaire ;

6.8 Travail intérimaire

- Après évaluation des mesures actuelles, vérifier si des mesures supplémentaires doivent être prises pour lutter contre les contrats journaliers successifs
- Demande aux interlocuteurs sociaux de mettre en pratique le travail intérimaire à durée indéterminée;

- En concertation avec les interlocuteurs sociaux, élaboration d'un cadre sur l'utilisation de clauses de non-débauchage (maintien de la « viabilité » et de la « juste rétribution » des agences d'intérim maintenues, suppression des « clauses manifestement abusives »);

7 Pensions

Ce qui est en train de se passer avec les pensions, est un véritable carnage, avec des mesures dont de nombreuses personnes ne peuvent pas encore exactement mesurer l'impact.

Ce n'est pas un slogan : il faudra travailler plus longtemps pour moins de pension. 4 travailleurs sur 10 devra travailler au moins un an de plus à la suite du durcissement de la pension anticipée. Et ceux qui souhaitent malgré tout arrêter plus tôt que l'âge légal de la pension (66 ou 67 ans en 2030), verront leur pension réduite du malus de pension, s'ils ne peuvent pas justifier suffisamment de jours effectifs.

Les femmes sont visées parce que les périodes assimilées en dehors des congés pour soins et périodes de maladie sont limitées à 20% de la carrière. Le chômage temporaire n'est pris en compte (presque) nulle part pour le travail effectif. La pension de survie (avant la première date de pension possible) est également supprimée .

Les fonctionnaires perdent quasiment tout ce qui était avantageux pour eux. A terme, les pensions de la fonction publique seront calculées sur la base de 75% du traitement barémique moyen sur l'ensemble de la carrière statutaire et diminueront de ce fait d'environ 20%. Une pension de salarié est calculée sur la base de 60% du salaire moyen durant toute la carrière. Comme chez les salariés, le pécule de vacances et la prime de fin d'année sont aussi pris en compte pour la calcul de la pension (ce qui n'est pas le cas chez les fonctionnaires) l'opération revient à une énorme harmonisation vers le bas.

Remarque : les interlocuteurs sociaux reçoivent une enveloppe (de 450 millions € (?) d'ici 2029) pour prévoir des mesures transitoires pour les « personnes qui sont le plus proche de la pension » .

Travailler plus longtemps via un durcissement de la retraite anticipée

- A partir de 2027, une **année de carrière** serait prise en compte pour la retraite anticipée à partir de **6 mois prestés (ou assimilés)** (au lieu de 4 mois actuellement). Avec cette adaptation, selon les estimations, 4 travailleurs sur 10 devraient travailler au moins un an de plus. Celui qui a 60 ans (en 2025) devra travailler maximum un an de plus, celui qui a 59 ans, maximum 2 ans de plus.
- Le coefficient d'augmentation (1,05) de certains fonctionnaires statutaires disparaît. De ce fait, les fonctionnaires concernés devront travailler deux ans de plus avant de pouvoir partir à la retraite anticipée. L'enseignement et les services actifs (tels qu'ils sont définis aujourd'hui, notamment les facteurs, les douaniers et les pilotes) conservent un coefficient d'augmentation de 1,025.
- Augmentation des âges de pension spécifiques pour l'armée et le personnel de la SNCB
- Ceux qui remplissent malgré tout encore les conditions de la retraite anticipée risquent, à partir de 2026 de se voir appliquer un **malus de pension** (= une sanction financière) en cas de prise de pension avec moins de 35 ans de travail effectif (chaque fois 156 jours de travail effectif par an) et 7020 jours de travail effectif. À partir de 2030, celui-ci sera de 4% par an, à partir de 2040, de 5% par an. Près de 3 personnes en retraite anticipée sur 10 n'arrivent pas actuellement aux 35 années de travail effectif.

*Remarque : pour la **retraite anticipée**, il y aura une **nouvelle porte d'accès à partir de 60 ans après 42 années de carrière « effectives » (avec, chaque année, 234 jours de travail effectif)**. En raison des conditions préalables strictes, selon les estimations, à peine 3% des hommes et 1% des femmes pourraient utiliser cette possibilité.*

Moins de pension pour ceux qui ont eu un « coup dur » durant leur carrière (réduction des périodes assimilées)

- **Introduction de conditions de “travail effectif”** pour le malus et le bonus de pension. La nouvelle porte d'accès pour la retraite anticipée (60 ans / 42 ans de travail effectif) est liée à une condition d'emploi effectif (sans assimilation !). L'accord de gouvernement vise également des conditions plus strictes pour la pension minimum garantie.
- Pour 2031, un « plafond » de maximum 20% de périodes assimilées sera d'application pour la constitution de pension (40% à partir de 2031, puis diminution de 5% par an).
- Dorénavant, assimilation du chômage et de la fin de carrière à un « salaire fictif limité » (= droit annuel minimum).

Coup de sabre dans la liaison au bien-être des pensions

- 0% d'octroi de l'enveloppe bien-être pour toute la législature, y compris pour la branche pensions. Pour l'avenir, l'enveloppe bien-être sera fondamentalement révisée.
- Suppression de la péréquation (= liaison au bien-être des pensions des fonctionnaires).
- Indexation « plafonnée » pour les pensions des fonctionnaires au-delà de la limite supérieure des salariés (on ne sait pas encore avec 100% de certitude à partir de quel montant).

Coup de sabre dans les pensions des fonctionnaires

- À l'avenir, les pensions des fonctionnaires seront calculées sur l'ensemble de la carrière statutaire. Cette mesure d'économie sera progressivement introduite et arrivera à vitesse de croisière en 2062. Selon les estimations, les pensions statutaires diminueraient de 20%.
- Les « tantièmes préférentiels » ou fractions de carrière disparaissent, impliquant que – notamment – les « services actifs » et les enseignants pourraient subir (subiront) une perte de pension supplémentaire.
- Dès 2026, plus aucune entrée dans l'ITF (inaptitude temporaire des fonctionnaires) (ancienne pension maladie).
- Négociations avec les interlocuteurs sociaux sur la disparition progressive du système NAPAP pour les fonctionnaires de police.

8 Maladie et santé

Les travailleurs malades seront bientôt appelés à participer à des trajets de réintégration. Il y aura un nouveau concept de potentiel de travail qui aura de nombreuses conséquences. Ainsi, le travailleur malade à potentiel, mais sans contrat de travail, devra s'inscrire comme demandeur d'emploi. Les sanctions seront également de nouveau renforcées. La vision des travailleurs malades est claire : des sanctions et moins de pension pour les périodes de maladie, et ce alors que le nombre de malades ne fera qu'augmenter en raison du durcissement des mesures de fin de carrière et de l'augmentation de la pression du travail. La chasse aux malades semble ouverte.

- Les employeurs peuvent entamer un trajet de réintégration dès le premier jour de maladie, moyennant l'accord du travailleur.
- Licenciement pour cause de force majeure médicale après 6 mois au lieu de 9.
- En cas de rechute, droit au salaire garanti après 8 semaines de reprise du travail seulement.
- Pour les travailleurs qui reprennent progressivement les travaux, un salaire garanti ne sera plus dû en cas de rechute pendant la reprise progressive.
- Des sanctions plus sévères pour les employeurs, les travailleurs et les mutualités.
- Soutien aux employeurs dans le cadre des trajets de réintégration qui doivent démarrer après 8 semaines.
- Introduction d'une « fit note ».
- Limitation de 3 jours à 2 jours d'absence pour maladie sans certificat médical.

- En cas de potentiel de travail, un employé malade qui n'est plus lié par un contrat de travail est tenu de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du VDAB-FOREM-ACTIRIS.
- Responsabilisation des médecins traitants et des mutualités.

9 Pauvreté

La pauvreté augmentera fortement à la suite de la suppression de l'enveloppe bien-être, de l'exclusion dans le chômage, de l'augmentation de l'imposition des allocataires sociaux, des conditions supplémentaires pour le revenu d'intégration et de l'introduction d'une norme d'allocations. Un registre central est introduit pour les aides sociales et autres prestations, tandis qu'un cadastre des fortunes reste lettre morte.

- Niveau de l'allocation sociale conditionnée par l'état de besoin du bénéficiaire et non seulement par son statut ;
- Garantir une distance maximale par rapport à une transition (ou un retour) vers l'emploi ;
- Plafonnement de l'ensemble de l'aide et des prestations sociales ;
- Limitation des prestations sociales par famille ;
- Les prestations sociales diminuent à mesure que les revenus augmentent (dégressivité) ;
- Introduction d'un plafond de cumul ;
- Introduction d'un registre central des aides et prestations sociales (les avantages dans le cadre de l'assurance maladie sont immunisés) ;
- S'il existe des indications que le revenu d'intégration n'est pas utilisé pour répondre aux besoins quotidiens fondamentaux, une partie de cette prestation peut être versée sous d'autres formes (bons alimentation)
- Le CPAS peut utiliser le revenu d'intégration pour payer directement certaines dépenses (en cas d'endettement ou pour des achats dans l'intérêt de l'enfant) ;
- PIIS obligatoire pour tous les bénéficiaires du revenu d'intégration, à l'exception de ceux qui ne peuvent pas travailler pour des raisons d'équité et de santé ;
- Règles uniformes d'attribution de l'aide financière complémentaire ;
- Evaluation prévue de l'outil REMI (critères, montants de référence et application) ;
- Les délais flexibles pour l'octroi d'un revenu d'intégration ;
- Accès direct pour les CPAS à toutes les informations nécessaires, aux comptes bancaires et aux propriétés, au besoin au moyen de recherches menées en collaboration avec des partenaires publics et privés ;
- Renforcement des sanctions, suspensions et retraits du revenu d'intégration ;
- Responsabilisation des CPAS (système de bonus-malus) ;

10 Fiscalité

- Pas de véritable réforme fiscale. Seule l'augmentation de la quotité exemptée et la diminution de la Cotisation Spéciale de Sécurité Sociale sont prévues. La diminution de la CSSS va créer un manque de recettes pour la sécurité sociale important.
- L'augmentation de la quotité exemptée profite à tous, y compris aux revenus élevés, alors que les allocataires sociaux sont exclus.
- Avec la division du quotient conjugal en deux, on ponctionne au niveau des actifs, mais aussi dans les pensions en cours. Le quotient conjugal est une réduction d'impôt pour les conjoints mariés qui ont de grandes différences de revenus. Pour les non-pensionnés, la mesure s'appliquerait à partir de 2029. Pour les pensionnés, cela revient au même, si ce n'est que la mesure est étalée sur un plus long terme.
- Fiscalité plus élevée pour les chômeurs et certains pensionnés, avec la suppression de la réduction d'impôt spécifique. Avec cette mesure, il y aura une diminution en termes nets pour tous les demandeurs d'emploi et surtout pour les pensions en cours des agents de la fonction publique.

- L'impôt des personnes physiques baisse de 750 millions € (?) avec l'augmentation de la quotité exemptée – une mesure qui n'est pas vraiment ciblée sur les bas salaires – mais ceci est remboursé par les salariés pour 780 millions € (?) et surtout par les chômeurs (370 millions €).
- Ici encore, on brise des équilibres historiques qui avaient prévu dans le calcul du taux de remplacement que ces allocations seraient (quasi)exemptées de fiscalité. Cette mesure signifie à nouveau un énorme recul pour les demandeurs d'emploi. On leur enlève plus de 300 millions (?) d'euros. Ceux qui recevront plus en première période par une dégressivité accrue verront ce montant écrémé par la suppression de la réduction d'impôt. Celui qui perd son emploi sera donc poussé dans la pauvreté.
- Très faible mise à contribution des 'épaules les plus larges' :
 - Plus-values : faible taux de taxation (10 %) avec une exonération à concurrence de 10.000 €/an (pas de plus-values historiques, exonération jusqu'à 10 mio € pour les contribuables ayant une participation substantielle dans des sociétés non cotées en bourse, ...)
 - La taxe sur les titres sera analysée pour éviter les évasions.
 - Le régime fiscal des réserves de liquidation est maintenu, voire 'amélioré' pour les bénéficiaires (diminution de la période d'attente de 5 à 3 ans avec en contrepartie une toute petite augmentation du taux du précompte mobilier de 5 à 6,5%)
 - Absence de connaissance de l'ensemble des revenus des contribuables 'aisés' (pas de cadastre des fortunes).
- Alors qu'il n'y a pas de cadastre des fortunes qui sera introduit, l'Arizona prévoira la mise en place d'un registre central dans lequel toutes les aides et prestations sociales sont prises en compte, afin qu'elles puissent être intégrées pour limiter et plafonner les allocations et aides sociales.

11 Concertation sociale et syndicats

11.1 Concertation sociale

- Modèle de concertation
 - Les dossiers sur lesquels les interlocuteurs sociaux ne parviennent pas à un accord unanime ou en temps voulu seront tranchés par le gouvernement.
 - Les accords qui ont un coût seront évalués pour leur compatibilité avec le parcours budgétaire pluriannuel. Si ce n'est pas le cas, le gouvernement demandera qu'ils incluent au préalable des mesures compensatoires équivalentes.
- Engagement à conclure des accords sociaux tripartites dans les secteurs fédéraux du non marchand.
- Élections sociales : la protection contre le licenciement des candidats non élus sera réduite de 2 ans actuellement à 6 mois.
- Droit de grève
 - Les juges peuvent exclure les émeutiers des manifestations comme peine supplémentaire.
 - Les partenaires sociaux doivent actualiser les principes convenus dans le Gentlemen's agreement des partenaires sociaux de 2002 d'ici le 31/12/2025.

11.2 Syndicats

- Organisme de paiement
 - o Maintien du rôle d'OP
 - o Fin de la gestion paritaire de la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage
 - o Contrôle de l'OP par la Cour des comptes qui s'assurera de l'attribution correcte et efficace des prestations sociales.
 - o Economies au niveau des moyens de fonctionnement prévus dans le tableau budgétaire (montant inconnu)
 - o Introduction d'un baromètre de qualité à partir du 01/01/2026 : améliorer la qualité du traitement des données, de l'échange d'informations et de la qualité du service.

- Personnalité juridique : protection juridique des syndicats concernant les manifestations et grèves avec un préavis de grève ou leur rôle au sein des entreprises. Pour leurs actions comme prestataire de services ou d'organisateur d'(autres) activités, application des règles habituelles de transparence financière et de responsabilité juridique.

11.3 Dossiers

Vous trouverez ci-dessous une liste des dossiers dans lesquels il est explicitement renvoyé aux partenaires sociaux. En outre, nous serons bien entendu toujours invités à remettre un avis dans les organes prévus à cet effet. L'analyse de l'impact sur les CCT conclues doit encore être réalisée.

Thème	Quoi	Qui	Timing
Norme d'indemnités	Elaboration du système	En concertation	?
Enveloppe bien-être	Adapter les paramètres + intégration des fonctionnaires	En concertation	?
Activation	Programme de travail	Tripartite + entités fédérées États	?
Crédit famille	Elaboration du système	En concertation	?
Droit individuel à la formation	Flexibilise r+ collectiviser	En concertation	?
Contribution de responsabilisation pour les contrats journaliers successifs	Evaluation	Partenaires sociaux	Début 2025
Annualisation du temps de travail	Nouveau cadre légal au 1 ^{er} juillet 2025	Avis des partenaires sociaux	Début 2025
Période d'essai	Introduction au plus tard le 31.12.2025	Après concertation avec les partenaires sociaux	2025
Transfert de personnel vers un autre employeur	Élargissement des possibilités existantes	En concertation avec les partenaires sociaux	?
Travail intérimaire à durée indéterminée	Mise en pratique	Demande aux partenaires sociaux	?
Clauses de non-engagement dans le secteur intérimaire	Création du cadre (de travail)	En concertation	?
Statut unifié ouvriers-employés	Elaboration de propositions en vue de la finalisation	Demande aux partenaires sociaux	?
Loi sur les salaires et indexation automatique	Avis en vue d'une réforme	Demande aux partenaires sociaux	D'ici le 31/12/2026
Commissions paritaires	Réduire le nombre	Demande aux partenaires sociaux	D'ici le 1/1/2027
Droit de grève	Actualisation du Gentlemen's Agreement 2002	Demande aux partenaires sociaux	D'ici le 31/12/2025

Fraude sociale (liste de mesures)	Notamment « Point de contact pour une concurrence loyale » ou actualisation du rôle du SIRS	Concertation partenaires sociaux	?
Dumping social	Évaluation des chaînes de sous-traitance dans le secteur de la construction et de la viande	En concertation avec les partenaires sociaux	?
Nouveaux plans pour une concurrence loyale (suivi, poursuite ou élargissement)	+Soumettre les mesures sectorielles aux partenaires sociaux interprofessionnels pour avis	Consultation et avis	?
Chèques-repas	Augmenter la contribution maximale légalement autorisée (2x2euros)	Mission confiée aux partenaires sociaux	Dès que possible
Autres chèques existants	Disparition progressive pour réduire le nombre et maintenir le pouvoir d'achat	En concertation avec les partenaires sociaux	
Indépendants à titre complémentaire	Revaloriser le statut et lutter contre les abus	En concertation avec les partenaires sociaux concernés	
Réforme des pensions		En concertation et conseil de pension académique	2025
Mesures transitoires réforme des pensions	Budget spécifique pour les mesures transitoires		2025
Pensions complémentaires	Examiner comment les renforcer	Examen partenaires sociaux	?
Régime NAPAP pour les fonctionnaires de police	Disparition (progressive) à terme	Concertation partenaires sociaux	
Accord social fonction publique fédérale	Proposition au Conseil des ministres	Concertation partenaires sociaux	1/1/2026
Incapacité de travail fonctionnaires	Introduction d'un régime comme pour les travailleurs du privé	Concertation partenaires sociaux	

12 Régionalisation et fédéralisme de réforme

Le Premier ministre se voit accorder de nombreux pouvoirs et moyens pour préparer une réforme de l'État. Il élaborera des textes de loi sur la répartition des pouvoirs, les règles de financement, institutions... Il disposera à cette fin d'une cellule stratégique supplémentaire dotée d'un budget de fonctionnement spécifique. Il s'efforcera également d'obtenir des majorités sur ces questions et de les soumettre au parlement.

Dans le chômage, les politiques régionales sur mesure seront renforcées. Les critères en matière d'emploi convenable, de disponibilité et d'exemption des demandeurs d'emploi, ainsi que les niveaux de sanction et le contrôle relèveront des entités fédérées.

La disponibilité passive et ajustée sera supprimée. Chaque demandeur d'emploi doit être disponible, de la même manière, pour le marché du travail.

13 Migration

- La gestion de la crise de l'accueil repose sur un sentiment de jalousie par rapport aux réfugiés et a pour seul objectif de réduire leur nombre. Seul un accueil collectif sera encore prévu avec des conditions d'accueil/assistance strictes (« un lit, un bain, du pain et un accompagnement ») sans aucune compensation financière. L'objectif est de les placer sous surveillance constante

afin de pouvoir leur retirer leur permis de séjour à tout moment. Les communes qui s'y opposeront pourront être sanctionnées. Si la personne concernée refuse de laisser consulter son téléphone portable au moment de la demande d'asile, sa demande pourra être rejetée. Ce qui est repris dans ce chapitre relève de l'inhumain.

- L'accent est mis sur le retour (c'est-à-dire l'expulsion), avec des « contrats de rapatriement » avec les personnes expulsées, des mesures de surveillance si elles ne peuvent pas être expulsées immédiatement, le doublement de la capacité des centres fermés, la prolongation de la période de détention à 18 mois + le retour des visites domiciliaires avec l'autorisation du juge d'instruction.
- L'interdiction de détenir des familles avec enfants est maintenue (étant entendu qu'une évaluation de la loi suivra après 2 ans).
- La lutte contre les abus d'accès aux soins de santé et la sensibilisation des médecins, etc. + l'aide médicale d'urgence réduite (réservée aux personnes en séjour illégal) (exclusion de plusieurs traitements médicaux).
- Aide bilatérale conditionnée à la coopération au retour des ressortissants, etc..
- Stage d'attente de 5 ans pour avoir accès à l'assistance sociale pour les nouveaux arrivants (en ce compris les citoyens inactifs de l'UE) avec exclusion des personnes en incapacité de travail totale, sans aide médicale. L'obtention de la nationalité belge est conditionnée à un examen de nationalité et à des frais de demande indexés de 1.000 €.
- Concernant le regroupement familial, il convient de remplir, préalablement à l'intégration, des conditions linguistiques et il faut prévoir un délai d'attente d'un à deux ans, comme dans les années 80. Une exception à ce délai d'attente de deux ans est prévue pour les mineurs non accompagnés. Des exceptions sont également prévues pour les étudiants, les travailleurs hautement qualifiés et les réfugiés reconnus.
- La lutte contre les mariages de complaisance et la réintroduction de la condition que les deux partenaires aient plus de 21 ans pour pouvoir prétendre à un regroupement.
- Suppression des délais limitatifs pour la prise de décision.
- Limitation de l'effectivité des recours auprès du CCE (juges nommés pour une période de 5 ans, prolongeable, généralement procédure écrite et non-suspensive)
- Un point positif au niveau de la migration pour raisons professionnelles: l'annonce d'un permis de séjour de 6 mois pour les victimes d'infractions sociales : nous demandons depuis des années déjà la transposition de la directive Sanctions, qui prévoit un droit de séjour pour les victimes d'exploitation. 6 mois, c'est cependant très court pour parcourir les procédures.
- Éléments positifs dans la lutte contre la traite des êtres humains (mais nous devons malgré tout transposer la nouvelle directive), avec un renforcement de l'inspection sociale et une optimisation (si nécessaire) du financement des centres d'accueil spécialisés.

Fraternellement.

Bert ENGELAAR,
Secrétaire général.

Thierry BODSON,
Président.