



# L'heure du passage de témoin

**FGTB**

#1 JANVIER 2022

Bimestriel | Année 81

E.R. : Bert Engelaar,  
rue Haute 42, 1000 Bruxelles

BUREAU DE DÉPÔT :  
Charleroi X - P912051

Baromètre  
Revenir aux faits

Indexation  
Combien allez-vous  
y perdre?



## Votre magazine en ligne !

Découvrez régulièrement des reportages, interviews, opinions et toutes les infos qui vous concernent !

➔ [www.syndicatsmagazine.be](http://www.syndicatsmagazine.be)

Vous pouvez également, via ce site, modifier vos préférences d'abonnement.

-  @syndicatFGTB
-  @syndicatFGTB
-  @syndicatFGTB
-  syndicatFGTB
-  ABVV/FGTB



## La FGTB en ligne

[www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

 Syndicats Magazine  
en ligne  
[www.syndicatsmagazine.be](http://www.syndicatsmagazine.be)

 My FGTB  
votre dossier en ligne  
[www.fgtb.be/my-fgtb](http://www.fgtb.be/my-fgtb)

 Inscrivez-vous  
à notre newsletter  
[www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)



## ACTUALITÉS

Action .....	4
L'heure du passage de témoin .....	5
Redonner de l'espoir, représenter tout le monde .....	6-7
Thierry Bodson, 40 ans de syndicalisme .....	8-9
Le quiz social et syndical 2025 .....	10
En bref .....	11
De quoi l'exclusion est-elle le nom ? .....	12
Des cris et des larmes .....	13
Pourquoi l'encadrement des loyers à Bruxelles est indispensable .....	14

## DOSSIER

<b>Baromètre socio-économique 2025 .....</b>	<b>15-19</b>
Question/Réponse .....	20

## VOTRE CENTRALE

Centrale Générale .....	21-23
MWB .....	24-25
UBT .....	26-27
Horval .....	28-29
SETCa .....	30-32

## MONDE & RÉGIONS

Région .....	33
Agenda des régions .....	34-35

# 2026 : garder le cap, construire demain

Nouvelle année, nouvelle équipe à la barre de la FGTB. De nouveaux accents. Un nouveau style, aussi, diront certains. Que l'on ne s'y trompe pas : notre socle reste intact. À la fois point d'ancrage et moteur. Le monde du travail se transforme, les réalités sociales évoluent, les parcours de vie se diversifient. Autrement dit, les besoins changent – et nous changeons avec eux. Car pour rester pertinent, il ne suffit pas de résister : il faut aussi construire, se renouveler et se projeter vers l'avenir.

**L**es attaques contre les droits sociaux nous imposent la vigilance, et l'action. Cela reste une part essentielle de notre mission. Mais la FGTB est plus qu'une organisation qui réagit aux politiques gouvernementales. La FGTB est un syndicat du quotidien. Une organisation qui aide les travailleuses et les travailleurs à surmonter les écueils de la vie : perte d'emploi, maladie, difficultés imprévues... mais aussi, tout simplement, à les informer sur leur salaire, leur carrière, leur pension. Bref : leur avenir. Ce travail de proximité, ce service rendu chaque jour aux affilié·es, c'est notre cœur battant. Et il est aussi une condition indispensable à la construction d'un rapport de force solide, en faveur du monde du travail.

La société devient plus complexe. Les formes de travail se diversifient. Les parcours professionnels sont moins linéaires. Fracture numérique, charge mentale, travail précaire, statuts hybrides et nouvelles formes de dépendance marquent le vécu d'un nombre croissant de personnes. Cela exige plus que des slogans et des mobilisations. Cela exige de la proximité, de l'expertise, de l'accessibilité. Et un syndicat capable d'évoluer avec la réalité de ses affilié·es.

2026 doit donc aussi être une année de renouvellement. Une année où nous prenons le temps de nous regarder avec lucidité et exigence. Comment mieux toucher les travailleuses et travailleurs qui passent aujourd'hui entre les mailles du filet ? Comment renforcer encore nos services pour les rendre plus simples, plus rapides, plus proches des gens ? Comment faire en sorte que chaque affilié·e se sente reconnu·e, écouté·e et soutenu·e ? Et comment bâtir un syndicat qui ne se limite pas à protéger, mais qui ouvre aussi des perspectives d'avenir ? Qui donne de l'espérance ?

Le congrès de 2026 sera un moment clé. Pas être un point d'arrivée, mais un point de départ. Un moment collectif pour insuffler un nouvel élan à notre organisation. Une occasion de travailler ensemble à un modèle d'avenir pour la FGTB : un syndicat combatif, qui investit résolument dans l'accompagnement, la formation, l'innovation et la proximité. Un syndicat qui apporte des réponses aux grandes questions de notre époque. Parmi elles : la qualité du travail, le travail digne, la protection sociale, la redistribution, le climat, la numérisation et la démocratie.

Un tel projet d'avenir ne tombe pas du ciel. Il ne s'écrit pas par quelques-uns, mais se construit collectivement. Militantes et militants, délégué·es, permanent·es, collaborateur·rices, affilié·es : chacune et chacun détient une part de la réponse. Le congrès doit être ce moment de convergence, où les voix se rencontrent. Non pour enterrer l'existant, mais pour tracer ensemble la direction de ce qu'il reste à bâtir.

Nos affilié·es le méritent. Ils et elles méritent un syndicat qui les défend lorsque leurs droits sont attaqués. Ils et elles méritent tout autant un syndicat qui évolue avec leur vie, leur travail et leurs attentes. Un syndicat qui ne dit pas seulement ce contre quoi il se bat, mais qui montre aussi pour quoi il se bat. Pour la solidarité, dans une société en mutation. Pour une protection collective dans un monde de plus en plus individualisé. Pour l'humain dans une économie toujours plus dure. Un syndicat qui soit force de propositions et de changements.

2026 sera ainsi bien plus qu'une année de résistance. Cesera une année d'approfondissement, de renouvellement et de préparation. Une année durant laquelle nous garderons le cap, tout en affinant notre boussole. La lutte continue. La construction aussi. Ensemble. ◀



Bert Engelaar  
Président



Selena Carbonero Fernandez  
Secrétaire générale



## LES RAILS DE LA SOLIDARITÉ

La lutte continue ! Après plus de 140.000 personnes dans les rues pour contester les politiques antisociales du gouvernement Arizona en octobre 2025, la FGTB poursuit son plan d'action en 2026 ! Ce lundi 26 janvier, les militant·es de la FGTB ont répondu présent en masse, en soutien à la grève des travailleuses et des travailleurs du rail ! Symboliquement, une chaîne humaine a formé les rails de la solidarité, à côté de la gare Centrale à Bruxelles. On lâche rien ! **Rendez-vous à la manifestation nationale le 12 mars.**



# L'heure du passage de témoin

Le 19 décembre 2025, la FGTB n'a pas vécu un comité fédéral ordinaire. Dans la salle, c'est toute une histoire syndicale qui s'est racontée, entre émotion, transmission et réaffirmation politique.

**C**ar c'était le dernier comité fédéral de Thierry Bodson en tant que président, avant son départ à la retraite, au terme de quarante années de syndicalisme. Le moment retrace, en mots et en images, sa carrière. Rires, souvenirs, clins d'œil : l'assemblée salue l'homme autant que le président. Dans la salle, on rit et on pleure, tout à la fois. C'est sûr, il va manquer.

## UNE CHANCE

Dans sa dernière prise de parole, Thierry Bodson choisit la simplicité. Il remercie chaleureusement les militants, les délégués, le personnel, sa famille. Avant d'évoquer la chance qu'il estime avoir eue : celle d'un parcours varié, d'un métier « où l'on veut défendre les gens, aimer les gens, vouloir qu'ils aillent mieux ». Fidèle à ses combats, il relativise. « Il faut penser à toutes celles et ceux qui ont un métier répétitif, dur ».

Puis cette phrase, comme une boussole, un rappel : « Notre métier, c'est rechercher l'unité. »

## L'UNION À GAUCHE

Ce mot, unité, Thierry Bodson le prolonge en s'adressant une fois de plus à la gauche politique. Prenant appui sur l'expérience syndicale, il cite un grand classique : le front commun. Une construction « jamais simple, jamais évidente, parfois même pas naturelle. Mais pourtant les syndicats s'unissent, dès que c'est nécessaire pour défendre le monde du travail. L'union de la gauche, nous la pratiquons au quotidien. »

Il en tire une interpellation claire au monde politique : « face à un néolibéralisme de plus en plus dur, lorsque les chiffres rendent possible une alternative à gauche, pourquoi ne pas essayer ? ». Les partis de gauche ont leurs différences, reconnaît Thierry Bodson, mais surtout une large base commune. « Et passer son temps à se battre sur des nuances, c'est créer un boulevard pour la droite. »

## UNE NOUVELLE GÉNÉRATION AUX COMMANDES

Sur le plan statutaire, le comité fédéral entérine l'élection du nouveau secrétariat fédéral. Bert Engelaar, 46 ans jusqu'ici secrétaire général, accède à la présidence. À ses côtés, Selena Carbonero Fernandez, 46 ans également, rejoint la tête de l'organisation comme Secrétaire générale. Philippe Borsu est lui aussi élu au poste de Secrétaire fédéral.



## SELENA CARBONERO, VIE DE LUTTE

Dans sa prise de parole, Selena Carbonero-Fernandez, 46 ans, revendique d'emblée un ancrage clair, historique, familial, avant d'énumérer les combats qui l'ont construite : la lutte féministe, la lutte contre l'extrême droite, la défense des libertés syndicales et la transition juste. Une écologie qui, rappelle-t-elle, ne peut se penser sans lutte des classes. Face à un gouvernement qui « veut faire taire les contre-pouvoirs et criminalise les luttes », le combat ne peut être que collectif.

## DEUX PRÉSIDENTS, DEUX PERSONNALITÉS

Thierry et Bert. Le passage de témoin entre les deux hommes est d'autant plus chargé d'émotion que Bert Engelaar est un ami proche de Thierry Bodson. Le président sortant parle même d'*« une dernière surprise, un dernier cadeau »* reçu lors de sa dernière année de carrière. Ce cadeau, c'est Bert. Ces deux-là, si différents soient-ils, se respectent, s'estiment. Et leurs styles contrastent. Là où Thierry Bodson incarne une figure posée, méthodique, rassurante, son successeur est parfois décrit comme un électron libre, un « chien fou », plus imprévisible, plus instinctif. Une autre manière d'habiter la fonction, mais sans rupture sur le fond.

Bert Engelaar pose un cap, très clair. « Notre rôle n'est pas de commenter le monde, mais de le changer ». Salaires, pensions, allocations, services publics, logement, énergie, santé : autant d'exigences non négociables. Tout comme l'est la lutte contre la haine et les idées puantes. « Le mouvement syndical n'a pas le droit d'être neutre. Le silence devient une permission. La solidarité doit être totale, sinon elle céde au premier choc. Lutter contre l'exploitation va de pair avec la lutte contre le racisme. » Avant de conclure sur un engagement clair : « Je ne serai pas président pour gérer le déclin. Je veux être président pour organiser le sursaut. Une FGTB qui protège, qui rassemble, qui frappe quand il le faut, et qui gagne. Parce que la dignité n'attend pas. »

Pour conclure, Thierry Bodson résume l'essentiel en quelques mots : « La FGTB est la plus belle organisation représentative du monde du travail. Cette année de mobilisations l'a encore démontré. » Ce comité fédéral n'aura pas été celui de la nostalgie. Mais celui d'une transmission assumée, d'un changement de style mais d'une lutte qui se poursuit, et d'un rappel clair : le syndicat reste un lieu d'unité et de résistance. À la FGTB, les visages changent. Le combat, lui, continue.

## RENCONTRE AVEC... BERT ENGELAAR ET SELENA CARBONERO FERNANDEZ

# Redonner de l'espoir, représenter tout le monde

### Quel est votre parcours, à tous les deux ?

**Selena Carbonero Fernandez** : J'ai 46 ans, née à Liège le 19 septembre 1979. Je suis à la FGTB depuis 20 ans. Je viens d'une famille issue de l'immigration espagnole, arrivée en Belgique au début des années 1960 pour fuir la misère économique et la dictature. J'ai grandi à Herstal avec une forte sensibilité aux injustices sociales, en particulier celles vécues par les travailleurs et les travailleuses.

J'ai étudié le droit pour comprendre le système et mieux le combattre, puis j'ai été avocate. Mais j'avais besoin d'un engagement collectif. C'est ainsi que je suis entrée à la FGTB comme juriste chez les Métallos, avant de devenir permanente à la Centrale Générale à Liège. Mon engagement féministe et ma volonté de renforcer le lien avec l'Interpro traversent tout mon parcours.

**Bert Engelaar** : Je suis né le 5 novembre 1979, j'ai donc 46 ans également. Je suis marié et père de quatre enfants – deux filles et deux garçons. Je suis originaire de Gand, où j'ai suivi des études secondaires en latin-sciences, avant d'obtenir un diplôme d'assistant social.

Mon parcours professionnel a commencé très vite. Le vendredi, je recevais mon diplôme ; le lundi suivant, je commençais à travailler à l'ABVV Scheldeland – aujourd'hui ABVV Oost-Vlaanderen – au service juridique. Après quelques années, j'ai rejoint la Centrale Générale au niveau fédéral, à Bruxelles. J'y ai ensuite exercé comme secrétaire permanent à la Centrale Générale Bruxelles-Vlaams-Brabant. En 2019, je suis devenu président de la section, fonction que j'ai occupée pendant six ans, avant d'être nommé secrétaire général de la FGTB au 1er janvier 2025, puis président, moins d'un an plus tard, suite au départ de Thierry Bodson.

**Respectivement, on vous décrit, Bert, comme un « chien fou » et Selena, comme un « charbon ardent ». Ça vous convient, ces étiquettes ?**

**Bert** : Pour être très honnête, je suis plutôt chat que chien – ça commence bien ! J'ai peur des chiens... et des chevaux !(rires)

Alors, chien fou ? Si on pose la question à certains responsables politiques, sans doute qu'ils diront que oui. Mais moi, je ne me catalogue pas comme ça.

Alors certainement... J'ai un franc-parler, je suis direct – parfois trop. C'est à la fois une force et une faiblesse. Je dis les choses comme je les pense et je les fais de la même manière. Si ce sont des figures comme Clarinval ou De Wever qui me décrivent comme un chien fou, je le prends comme un compliment. Et si cela vient de quelqu'un à l'intérieur de l'organisation, je trouve ça plutôt

amusant. J'ai de l'humour, je reste positif, actif, et j'essaie de vivre mon travail comme un hobby.

**Selena** : Oui, pour ma part. Je ne sais pas rester spectatrice. J'ai besoin de mettre les mains dans le cambouis, d'être sur tous les fronts. Ce n'est évidemment pas toujours possible, mais oui, en ce sens, je suis sur les charbons ardents quasiment en permanence.

On vit une époque difficile. Les attaques contre le modèle social et démocratique – en Belgique, et plus particulièrement contre la concertation sociale – sont frontales.

J'ai besoin d'être actrice de ce qui se passe à la FGTB, mais aussi au-delà. Pour moi, la FGTB a un rôle sociétal et politique : c'est une force de proposition, un moteur de changement.

### À 46 ans tous les deux, vous représentez une nouvelle génération à la tête de la FGTB. Rupture ou continuité ?

**Bert** : Je ne parlerais certainement pas de rupture. D'abord parce que le mot a une connotation négative. Je parlerais clairement de continuité – mais avec des choses faites différemment.

Cette évolution a d'ailleurs commencé avec Thierry Bodson. Nous avons déjà initié des changements dans notre vision du futur de la FGTB. Le fait que Selena et moi soyons plus jeunes apporte sans doute un regard différent, et c'est nécessaire à notre organisation. Mais l'essentiel reste de faire évoluer certaines pratiques sans jamais perdre de vue les valeurs fondamentales du syndicat.

**Selena** : Je pense qu'on voit déjà que nous avons, tous les deux, des tempéraments assez proches. On aime que les choses bougent. Mais on aime aussi qu'elles bougent avec méthode.

Et cette méthode, c'est le processus démocratique interne. La démocratie ne se décrète pas : il faut alimenter la réflexion, apporter des idées, faire vivre le débat. Je n'aime pas l'expression « se réinventer », mais il faut clairement continuer à faire évoluer l'organisation.

Nous avons beaucoup d'énergie, Bert et moi, et nous allons continuer à la mettre au service de la FGTB. Mais l'énergie seule ne suffit pas : il faut des objectifs clairs. L'enjeu central est que la FGTB reste forte – et se renforce encore – dans sa proximité avec le terrain. C'est au contact direct de nos affiliés et de nos délégués que se construit le rapport de force.

**Bert** : La société a profondément changé – pas toujours en bien – et nous devons adapter notre manière de travailler à cette réalité de terrain, pour rester un acteur utile et représentatif de l'ensemble du monde du travail.

**Selena :** Il faut le rappeler : ce que nous faisons, ce n'est ni dépassé ni désuet. Je le répète, nous sommes un moteur de transformation de la société, en opposition à un modèle capitaliste qui concentre le pouvoir et les richesses entre les mains d'une minorité.

#### Quel est le plus gros défi syndical aujourd'hui ?

**Selena :** Je dirais... « Recréer de l'espoir ». Et surtout donner des perspectives d'avenir positives. Parce que oui, on peut vraiment faire les choses autrement. On assiste à une droitisation généralisée – en Belgique et ailleurs – qui se fait systématiquement au détriment du monde du travail et des plus précaires. Notre responsabilité, c'est donc de démontrer qu'il existe des alternatives concrètes.

Enfin, il y a la question centrale du rapport de force. Aujourd'hui, on ne nous laisse plus de marge de négociation. Négocier, oui – mais pas pour appliquer la feuille de route de la FEB. Une négociation digne de ce nom suppose des compromis, pas des compromissions. Et pour qu'il y ait de vraies marges de négociation, il faut un rapport de force.

**Bert :** Et pour cela il faut continuer à représenter tout le monde, malgré les évolutions sociétales. En Belgique comme ailleurs en Europe, les syndicats perdent des membres. On voit qu'il n'y a pas de croissance automatique. Mais nous avons aussi déjà démontré, dans certaines régions, que, lorsque l'on change certaines façons de travailler, il est possible d'attirer des gens vers nous.

Nous sommes un contre-pouvoir, une organisation de masse. Un contre-pouvoir n'a de force que s'il est porté par un grand nombre. Notre objectif est donc d'atteindre la base, de parler avec elle : les jeunes qui arrivent et qui seront les délégués de demain, mais aussi les pensionnés, qu'il ne faut jamais oublier dans le débat.

Ce défi ne concerne pas uniquement le syndicat. Il concerne aussi l'ensemble des organisations de la société civile. Dans un quartier comme dans une grande ville, nous devons travailler ensemble, avec cohérence.

Aujourd'hui, nous représentons plus d'un million de membres. Mais qui dit qu'un jour nous ne pourrions pas en représenter deux millions ? C'est vers cela qu'il faut tendre, en tout cas.

#### Bert, tu écris énormément, tu as publié un livre... C'est important pour toi, de travailler sur « le langage » en politique ?

Oui, parce que les mots ne sont jamais neutres. Décrypter le langage, c'est donc un acte politique à part entière.

La langue a toujours été un instrument de pouvoir. La droite et le gouvernement ont leurs propres expressions, choisies pour adoucir ou dissimuler des réalités très dures. Notre rôle est de ne pas les laisser gagner de terrain idéologique, sans y opposer de contradiction.

Je le disais, je pense avoir beaucoup d'humour. Je l'utilise, non pour provoquer, mais pour révéler ce que ces discours

cherchent à dissimuler. Décrypter le langage, c'est redonner aux travailleurs et aux travailleuses des clés de compréhension – et donc de résistance.

#### Selena, penses-tu que le syndicat a un rôle à jouer au niveau du discours ?

Absolument. Les décisions prises aujourd'hui par les politiques de droite légitiment des idées qui étaient auparavant marginales, voire impensables. Elles donnent de l'espace à des discours nauséabonds, qui s'expriment de plus en plus librement. On voit réapparaître des discours qu'on pensait révolus – sexistes, misogynes, racistes, transphobes, homophobes – parfois même légitimés par certaines décisions politiques.

Il faut refermer la fenêtre du discours qui s'est dangereusement ouverte vers la droite, et la rediriger vers d'autres valeurs. Remettre au centre des idées positives : oui, on peut faire autrement. Oui, il existe d'autres politiques possibles. Notre responsabilité est de dénoncer, mais aussi de porter des perspectives optimistes et concrètes, capables d'améliorer le quotidien des travailleurs et des travailleuses, avec ou sans emploi. ◀



#### PHILIPPE BORSU, UN PILIER DE LA MAISON FGTB

Élu secrétaire fédéral, Philippe Borsu n'est pas un nouveau visage dans l'organisation. Entré à la FGTB fédérale en 1990, en provenance de la FGTB de Namur – où il était responsable du service chômage –, il a traversé plus de trois décennies de syndicalisme à tous les niveaux de l'organisation. Philippe Borsu incarne une mémoire institutionnelle autant qu'une continuité militante.

Dans sa prise de parole, il a situé la FGTB « à la croisée des chemins », face à l'attaque frontale contre le modèle social. « Les gouvernements de droite ont choisi leur camp : celui du capital, de l'austérité et des inégalités », a-t-il dénoncé, pointant les réformes du chômage, des pensions et les remises en cause de l'indexation comme autant d'offensives contre la sécurité sociale. « C'est injuste, inefficace et inacceptable. La FGTB doit être une barrière. Un contre-pouvoir, un bouclier collectif », a-t-il insisté.

# Thierry Bodson, 40 ans de syndicalisme

## LA FORCE TRANQUILLE DE LA FGTB

Quarante ans de syndicalisme, et une même ligne de conduite : la cohérence, le respect de la parole donnée et le collectif avant tout. Thierry Bodson choisit de clôturer sa carrière syndicale, et c'est tout un style, une méthode et une certaine idée du mouvement ouvrier qui se retire de la vie publique.



**Q**uarante années qu'il a consignées dans des carnets à la tranche rouge. Méthodiquement : la date, le sujet de la réunion, les idées pertinentes, le numéro de page ajouté en bas, pour qu'il puisse retomber sur ses notes au moment voulu. Un agenda papier, un bic bleu, un porte mine dans la poche. Des petits copions aussi : « je me suis fait mon pense-bête ». Quelques confusions de dates ou de noms propres au passage. Jamais de confusion de chiffres. Les chiffres ne se trompent pas – et avec Thierry, ils ont souvent été au centre de la réflexion. Comptable de formation, il aborde les dossiers avec rigueur. Budgets, mécanismes de financement, impacts chiffrés des réformes : pour lui, la lutte sociale ne se mène pas à l'aveugle. La légitimité syndicale se construit dans les valeurs, mais aussi dans la maîtrise technique.

Président de la FGtb, il ne fut pas un tribun tapageur. Sa marque de fabrique, c'est un calme apparent, une autorité qui ne s'impose – pas par le volume de la voix mais par la constance et la crédibilité du parcours.

### TOUT EST POLITIQUE

Si tout est politique... pour Thierry, tout est aussi fiscal : des chiffres encore, des faits, et cette revendication permanente de redistribuer les richesses équitablement. De la même manière, la législation chômage ne quittera jamais sa grille de lecture. Il sera de tous les combats contre la « chasse aux chômeurs », ces politiques de stigmatisation et d'exclusion menées – avec une écœurante persévérance – par les gouvernements qui se sont succédé depuis plus de vingt ans.

Issu de la vieille école, où la parole engage, il a passé sa vie à prendre des avis, à recouper les infos, à entretenir les contacts. Des heures de conversations téléphoniques pour aboutir au compromis équilibré, qui ne déshabillera personne. Thierry ne fait pas d'affront, ce n'est pas utile. Mais il lui arrive de tacler ses

adversaires au détour d'une conversation. À Genève, lorsqu'il a l'honneur de s'exprimer devant l'Organisation internationale du Travail (OIT), pour porter la voix des travailleurs et travailleuses belges, il ne résiste pas : « C'est particulier de se faire couper le micro après deux minutes, dans un discours sur la liberté d'expression des syndicats en Belgique... ».

Dans un monde politique et social marqué par l'instabilité et les revirements, il a su rassembler et rassurer. Il a créé de la confiance, y compris dans les moments de tension extrême. Fuir le conflit ? Pas question ! « Tous les accords sont nés de désaccords. Ça fait partie de la vie et de la concertation. Ce qui est dangereux c'est de voir que la culture du compromis, en politique, n'existe plus. Chacun campe sur ses positions. Et se radicalise. »

Le rapport de forces, c'est sa came. Il s'en amuse presque. Non par goût de l'affrontement, mais parce qu'il sait que les avancées sociales ne se concèdent jamais. Elles se conquièrent.

Au rayon personnel, pas de haine corse connue. Les divergences de vues, les accrochages sont légion mais comme il l'a souvent répété... « ça ne va pas m'empêcher de dormir ». Et heureusement ! Car avec 5 heures de sommeil par nuit, il ne lui resterait plus grand-chose pour récupérer et assumer le rythme des journées de fou furieux qu'il se concocte lui-même, comme un grand. Serait-ce la peur du vide ?

### « VIENS, ON PREND LE TEMPS DEUX MINUTES »

Mais Thierry, c'est aussi cette incroyable capacité à dégager du temps. Le temps de parler, d'écouter, de s'asseoir. Le temps de rappeler les gens qui lui ont laissé un message. Le temps de répondre aux messages des collègues. Presque toujours. Le temps de relire très attentivement le baromètre socio-économique de la FGtb et d'en corriger jusqu'à la ponctuation. Le temps d'imprimer un projet de tract pour vérifier que ça va « attirer le chaland »,



## SON PARCOURS, EN BREF

Il est engagé comme agent chômage au guichet de la FGTB Liège-Huy-Waremme, en 1982, par Georges Vandersmissen, Secrétaire régional de l'époque. Il deviendra ensuite son adjoint, avant de lui succéder. Il rassemble alors le monde associatif chaque 1er mai sur la place Saint Paul, manifeste contre le centre fermé de Vottem, fonde l'ASBL « Avec l'extrême droite, la cible, c'est toi ! ». En 2008, il prend la tête de la FGTB wallonne et défend, dans les pas de Jean-Claude Vandermeeren, un régionalisme solidaire.

En juin 2020, en pleine période covid, il est appelé à prendre la barre de la FGTB fédérale. Le wallon devient numéro un fédéral, sillonne le pays, intègre la Flandre à sa tournée et trouve sa place au Groupe des 10. Sa plus grande satisfaction ? Avoir arraché l'augmentation du salaire minimum. « Pour les personnes concernées, 150 €/mois, ça fait la différence ». En 2025, Thierry Bodson annonce son départ anticipé. Mais d'abord... il impulsera contre les politiques de droite radicale du gouvernement Arizona, un mouvement social d'une ampleur inédite ces 20 dernières années. C'est tout lui.

## PRENDRE DE L'ÂGE. NE PAS VIEILLIR

Thierry est un chef d'équipe qui s'est toujours nourri aux contacts des autres. La différence l'intéresse. Il fait volontiers confiance à plus expérimenté-e ou à plus jeune que lui. Il s'est laissé convaincre sur des sujets « hors champs syndical habituel ». Illégitimité de la dette publique, traité transatlantique, planification écologique, éco-socialisme, protectionnisme social et solidaire : autant de thèmes entrés, à l'audace, dans les textes de congrès de la FGTB wallonne. Il valide aussi, sous l'impulsion de ses conseillers et conseillères, un chapitre intitulé « la FGTB sera féministe ou ne sera pas ». Titre ambitieux mais d'une actualité brûlante. Construire un NOUS à gauche fut une boussole. Et pour construire ce NOUS, il fallait être partout !

En sit in nocturne rue de la Loi avec les jeunes pour le climat, au tribunal avec 16 autres camarades pour sa présence sur le pont de Cheratte un jour de grève nationale, derrière les banderoles des organisations pro-palestiniennes les dimanches d'été, en tête de manif contre le racisme, impliqué dans le mouvement pour la paix, présent aux rendez-vous contre les violences faites aux femmes, dans le mouvement de soutien aux sans-papiers, et on en passe... Thierry ne cloisonne pas les luttes, il veut les relier. Il sera aussi celui qui, malgré leurs mésententes apparentes, appellera les partis de gauche à s'unir, dans l'intérêt des travailleuses et travailleurs. « On ne peut pas dire que tous les maux de la terre sont causés par le libéralisme et puis, quand l'occasion se présente, ne serait-ce que dans une région, de constituer un gouvernement de gauche, ne pas le tenter ».

Thierry laisse derrière lui bien plus qu'un titre ou une fonction. Il lègue une manière de faire : un syndicalisme où l'on parle peu, mais où chaque mot compte. Et surtout, il laisse une trace : celle d'un Président qui a su créer du lien avec chacun-e, tout en gardant la distance nécessaire pour décider. La force tranquille de la FGTB s'en va. Mais cette force tranquille, c'est aussi un héritage collectif. À nous de jouer ! ◀

“

Pour être syndicaliste, il faut aimer les gens, tout simplement.

Ces derniers mois, nous avons tenté de lui arracher quelques mots plus personnels sur ses états d'âme, ses remords, ses regrets, son ressenti. Sans grand succès. En bon stratège, il a esquivé et s'est retranché derrière le collectif, comme toujours : « Les hommes passent, c'est l'organisation qui compte. Ce que j'en pense, ça n'a pas beaucoup d'importance. Je suis surtout soucieux de maintenir la mobilisation en 2026. Il ne faut pas que ça s'arrête ».

Il faut dire qu'il termine sa carrière de la plus belle manière qui soit, à la tête d'un mouvement syndical et associatif historique, contre un gouvernement des droites dures. 140.000 personnes dans les rues de Bruxelles : on n'avait plus vu ça depuis les années 80. Trois journées de grève pour clôturer une année de lutte en front commun syndical, ça aussi, c'était inédit. Sur les piquets de grève de fin novembre 2025, vestes rouges, vertes et bleues le remerciaient chaleureusement d'avoir porté leur parole et leur combat.



# Le quiz social et syndical 2025 : testez vos connaissances !

Syndicats Magazine vous propose un petit quiz sur l'actualité sociale et syndicale de l'année écoulée. Bon amusement !

- 1. Le 27 janvier, une mobilisation historique a eu lieu à Bruxelles. Quel corps de métier s'opposait à la dégradation de ses conditions de travail et par conséquent, de la qualité de son service ?**
  - a. Les enseignant·es
  - b. Les femmes et hommes politiques
  - c. Les bénévoles
- 2. 2025 marquait un anniversaire important :**
  - a. celui de la première année du pire gouvernement belge d'après-guerre
  - b. celui des 60 ans du front commun syndical
  - c. celui des 80 ans de la FGTB
- 3. En mars 2025, les cheminots entamaient un marathon de résistance (plusieurs jours de grève) contre :**
  - a. le désinvestissement de la gare de Mons
  - b. les mesures du gouvernement qui menacent d'aggraver davantage les conditions de travail déjà difficiles du secteur
  - c. la fin des travaux du RER
- 4. Quelle grande enseigne du commerce annonçait sa fermeture en avril ?**
  - a. Makro
  - b. Cora
  - c. Audi
- 5. En juin 2025, la commission des Affaires sociales de la Chambre adoptait une réforme qui risque de plonger des milliers de familles dans plus de précarité.**
  - a. La limitation dans le temps des allocations de chômage
  - b. L'interdiction de fumer dans les terrasses
  - c. Le saut d'index
- 6. Chaque 8 août, l'on commémore un accident tragique :**
  - a. le début de la fin de l'été
  - b. l'incendie de l'Innovation en 1967 à Bruxelles faisant 251 morts
  - c. le drame du Bois du Cazier où 256 mineurs ont trouvé la mort en 1956
- 7. Le 14 octobre, une mobilisation historique a réuni 140.000 personnes à Bruxelles contre :**
  - a. les mesures antisociales du gouvernement Arizona
  - b. l'auto-nomination de Georges-Louis Bouchez au rôle de formateur pour la formation du gouvernement bruxellois suite à la démission de David Leisterh
  - c. le génocide à Gaza
- 8. En novembre 2025, à Belém – ville symbolique s'il en est, car porte d'entrée de l'Amazonie – l'« élite politique » du monde négociait à la COP30 :**
  - a. le carnaval de Rio à Copacabana en 2030
  - b. les prochaines guerres impérialistes
  - c. l'avenir du monde, du climat... et donc des travailleurs et travailleuses
- 9. Fin novembre, 4 jours d'actions et de grèves ont rassemblé la société civile et le front commun syndical. Face à cette mobilisation historique, que nous sert le gouvernement De Wever ?**
  - a. Une ola
  - b. Une promesse de prendre en compte les revendications des citoyens et citoyennes
  - c. Un budget imbuvable qui présente la facture à celles et ceux qui font tourner ce pays
- 10. Le 19 décembre, la FGTB a tenu un Comité fédéral pas comme les autres. Ses instances ont :**
  - a. acté l'arrêt des actions contre le gouvernement Arizona pendant les fêtes de fin d'année
  - b. remercié chaleureusement Thierry Bodson pour ses 5 ans de Présidence, nommé Bert Engelaar comme nouveau Président et Selena Carbonero Fernandez comme Secrétaire générale
  - c. officialisé un partenariat avec la Fédération Générale des Elfes du Pôle Nord



## INDICE PIVOT DÉPASSÉ EN DÉCEMBRE

En décembre 2025, l'indice des prix à la consommation a augmenté de 0,07% par rapport à novembre 2025. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 2,06%.

L'indice pivot est à 133,28. Il a été dépassé. Une nouvelle qui implique une adaptation des traitements de la fonction publique et allocations sociales à l'évolution du coût de la vie. Mais les décisions politiques récentes pèsent sur la mise en œuvre de ce mécanisme.

Jusqu'à l'été dernier, en cas de dépassement de l'indice pivot, les allocations sociales auraient été indexées le mois suivant et les traitements de la fonction publique le mois d'après. C'est-à-dire dès janvier et février 2026. Désormais, elles ne seront augmentées qu'en mars 2026.

INDICES	Prix à la consommation	136,29
	Inflation	2,06%
	Indice santé	136,69
	Indice santé lissé	133,33



## RÉFORME CHÔMAGE : PAS DE SUSPENSION PAR LA COUR MAIS UN EXAMEN DE L'ANNULATION SUIVRA !

Le front commun syndical, accompagné par de nombreuses organisations de la société civile, avait introduit fin octobre un recours en annulation assorti d'une demande en suspension à l'encontre de la réforme chômage décidée par le gouvernement Arizona. La Cour constitutionnelle estime qu'il n'y a pas lieu de suspendre les exclusions par phases, dans l'attente de son examen de l'annulation.

Les partis requérantes regrettent que la Cour constitutionnelle n'ait pu établir sur la base des éléments fournis l'existence d'un préjudice grave difficilement réparable qui était une des conditions pour pouvoir obtenir une suspension de la réforme.

La Cour constitutionnelle rendra sa décision avant la fin de cette année.

➔ Plus d'infos : [www.fgtb.be/presse/reforme-chomage-pas-de-suspension](http://www.fgtb.be/presse/reforme-chomage-pas-de-suspension)



## LE GOUVERNEMENT DOIT MODIFIER LE PROJET DE LOI QUINTIN

Après l'Institut fédéral des droits humains (IFDH), c'est le Conseil d'État qui se montre très critique envers le projet de Loi Quintin. Le gouvernement ne peut s'arroger le droit d'interdire des organisations ou des associations à sa guise. Dans un État de droit, il existe des tribunaux et des procédures judiciaires à cet effet. Cela confirme les avertissements de la coalition « Droit de protester », dont la FGTB est l'un des moteurs.

« La démocratie n'est pas un menu où l'on choisit ce que l'on veut et ce que l'on ne veut pas, en fonction de ses propres goûts. Les organisations de la société civile ont une raison d'être et un rôle démocratique à jouer », souligne Selena Carbonero Fernandez, Secrétaire générale de la FGTB. « Nous verrons si les modifications seront suffisantes à écarter les dangers que porte le projet de loi Quintin. Restons vigilants et mobilisés ! »

# De quoi l'exclusion est-elle le nom ?

C'est dans un contexte social tendu, marqué par l'appauprissement et l'exclusion, que le Centre d'éducation populaire André Genot (CEPAG) a lancé sa nouvelle campagne « Et si demain l'exclu·e, c'était moi ? ». L'objectif ? Déconstruire les logiques des politiques d'exclusion et démontrer que personne n'est à l'abri. Avec quels outils ? Vos témoignages !

**L**es personnes privées d'emploi ne sont pas les seules concernées par l'exclusion et l'appauprissement. Austérité budgétaire, détricotage de la sécurité sociale, des pensions, des fins de carrière et du chômage, précarisation de l'emploi, des salaires et des conditions de travail... Les décisions politiques actuelles, prises à tous les niveaux, n'épargnent personne, à part les plus privilégiés. De nombreux citoyens et citoyennes les subiront, tout comme les structures, organismes et associations, qui les accompagnent au quotidien (enseignement, social, culture, jeunesse, sport...).

Privé·es d'emploi, jeunes, pensionné·es, travailleur·euses, femmes, personnes migrantes... La liste des « exclus » est déjà longue et ne fait que s'empirer, au rythme des décisions des gouvernements de droite. Leur stratégie ? Jouer la carte de la stigmatisation et du rejet, alimenter la division pour mieux déconstruire notre modèle social.

## ET SI ON INVERSAIT LA LOGIQUE ?

La nouvelle campagne d'éducation populaire du CEPAG prend clairement le chemin inverse. En commençant par se poser une question toute simple : « Et si demain l'exclu·e, c'était moi ? ». Tout d'abord pour rappeler que personne n'est à l'abri. Pour montrer ensuite que, derrière les décisions politiques et les statistiques, se cachent autant de personnes, de réalités et de parcours différents. Pour rappeler, enfin, que quand on touche à l'un, on fragilise tout le monde. Et que la seule réponse, la seule vraie force... c'est de construire l'unité.

## TOI AUSSI, TÉMOIGNE !

Travailleuse ou travailleur, sans emploi, malade, pensionné·e, jeune ou moins jeune... La campagne du CEPAG entend (re) donner la parole à toutes celles et tous ceux qui sont pointés du doigt, qui sont accusés de tous les maux et victimes des politiques d'exclusion.

Pour cela, une grande collecte de témoignages, anonymes, est organisée. Pour faire entendre la voix de sans voix. Pour rendre visible les invisibles.

Envie de rejoindre le mouvement ? Rien de plus simple :

Rejoins la campagne.

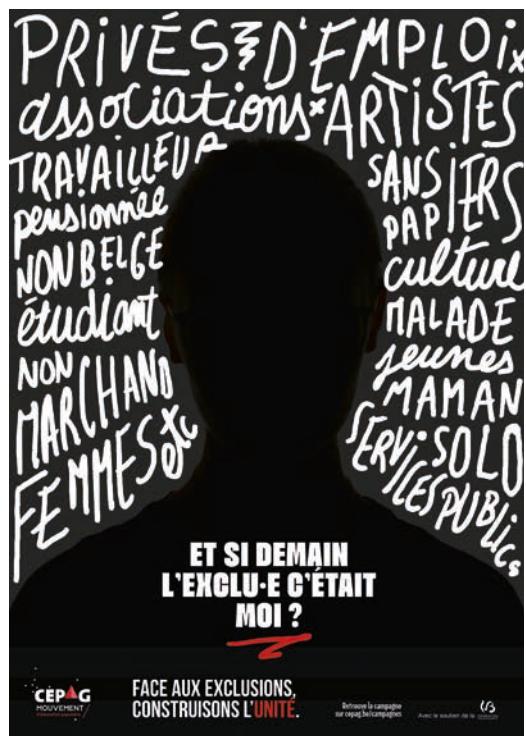
Témoigne.

Prends ta place.

Fais entendre ta voix.

Fais-nous part de ta situation : sous forme de message vocal sur Whatsapp, par témoignage écrit via le formulaire ligne, en vidéo...

Les témoignages seront ensuite anonymisés, mis en scène en podcast et vidéos et diffusés sur les réseaux du CEPAG.



Pour témoigner,  
rien de plus simple :

[www.cepag.be](http://www.cepag.be)

Numéro whatsapp :  
+32 456 99 25 24



# Des cris et des larmes

Sophie est coordinatrice du CEPRÉ, la régionale CEPAG de la région du Centre. Elle a participé à plusieurs séances d'information sur les mesures chômage... Sans surprise, l'exclusion était au centre des discussions. Elle revient sur le parcours de quelques personnes qu'elle y a rencontrées.

## Concrètement, comment se sont passées ces séances d'information ?

Ce qui nous a tout d'abord frappés, c'est le nombre de personnes présentes : à chaque fois, près d'une centaine. Ensuite et surtout, l'ambiance : une véritable chape de plomb, un silence assez lourd et une vraie tension, palpable.

Après avoir présenté les réformes et leurs conséquences, on a eu deux types de réactions, assez ambivalentes, parfois chez les mêmes personnes, qui passaient d'un sentiment à l'autre en quelques minutes. De la colère à la résignation. De l'agressivité à la tristesse. Des cris aux larmes.

## De l'agressivité ?

Pas contre nous, hein... Contre la situation ! Car on est loin du récit que le gouvernement et certains médias ont essayé de nous vendre. Non, les premiers exclus ne sont pas au chômage depuis 20 ans. Plus de la moitié des personnes exclues début janvier sont des jeunes au chômage depuis... un an ! Julie, par exemple, 27 ans, ne comprenait pas : « J'ai fait des études en informatique, je ne sais plus à qui m'adresser, j'ai beau chercher, postuler... Je ne trouve pas de boulot ». En quoi est-ce que l'exclure va l'aider à trouver un emploi ? À rien du tout. Au contraire, ça va juste l'enfoncer encore plus.

## On est donc loin du cliché du chômeur inactif...

Clairement ! On avait aussi par exemple des travailleuses et travailleurs ALE (Activités locales pour l'emploi). Sébastien, 45 ans, qui travaille 15h par semaine dans une école, pour surveiller les enfants le matin et le midi. Il se lève tous les matins, va travailler, rend service à la collectivité mais c'est sous un statut très précaire : il restait officiellement au chômage, recevait 4,1 € de l'heure en supplément ALE et était dispensé de rechercher un emploi. Il nous a expliqué : « Un jour, j'ai vu une offre d'emploi qui me correspondait. Le Forem m'a expliqué ne pas pouvoir me mettre en contact avec l'employeur, parce que j'étais sous



dispense ALE. Et aujourd'hui, je suis exclu ». Il se retrouve sans allocation et ne pourra compter que sur son complément ALE, ce qui lui fera 250 €/mois. Soit le tiers du salaire minimum légal pour son horaire !

## On a aussi beaucoup entendu parler du cas des aidants proches ?

On en a rencontré plusieurs, oui. Des personnes qui n'ont pas d'autre choix que de mettre leur activité professionnelle de côté pour s'occuper pleinement de leurs enfants atteints de handicap sévère ou de leurs parents malades. En

Belgique, il n'y a aucun statut pour ces personnes. Aujourd'hui, elles vont devoir continuer à s'occuper de leurs proches... mais sans leur allocation et donc avec des revenus du ménage souvent amputés de moitié ! C'est une véritable catastrophe, surtout quand l'on connaît le coût de certains traitements médicaux ou du matériel adapté.

## Au final, que retiens-tu de ces rencontres ?

Tout d'abord, énormément d'émotion. Derrière les statistiques, il y a autant de personnes, de situations et trajectoires particulières, des véritables drames humains. Quand certains exclus évoquent ouvertement le suicide, cela fait peur...

Ensuite, que l'énorme majorité est loin d'être inactive : beaucoup travaillent en intérim, en contrats courts. D'autres postulent à gauche à droite, enchaînent les formations, ou travaillent en ALE. Et la stigmatisation qu'ils subissent est une vraie souffrance. Contrairement à ce que certains essayent de faire croire, le chômage, ce n'est ni le Win for life ni le Club Med ! La pauvreté, la précarité des conditions de vie, les problèmes de logement ou de santé, la stigmatisation permanente... Tout ça laisse des traces, cela marque profondément. Et ces exclusions massives, inefficaces et injustes, ne vont faire qu'aggraver le problème. L'exclusion n'a jamais favorisé l'emploi ou l'intégration. L'exclusion ne fait que renforcer... l'exclusion. ↗

# Crise du logement à Bruxelles : pourquoi l'encadrement des loyers est indispensable

À Bruxelles, l'augmentation continue des loyers pèse lourdement sur les travailleurs et travailleuses, en particulier sur les ménages aux revenus modestes et sur les personnes en situation de travail précaire.

Quand le loyer augmente, ce sont les arbitrages du quotidien qui deviennent difficiles, voire impossibles : se chauffer, se nourrir, se soigner, faire face aux imprévus. L'augmentation des charges locatives (énergie, eau, assurances...) aggrave encore la pression.

Dans ce contexte, la FGTB Bruxelles remet au centre une revendication claire : encadrer les loyers pour garantir le droit à un logement digne. Florence Lepoivre, secrétaire générale de l'interrégionale bruxelloise de la FGTB, explique pourquoi.

**À Bruxelles, la crise du logement est au cœur des inégalités sociales. Pourquoi l'encadrement des loyers est-il un combat prioritaire ?**

**Florence Lepoivre :** Dans une Région où plus de 60% des ménages sont locataires, la hausse des loyers agit comme une machine à fabriquer de la précarité. On travaille mais on n'arrive plus à se loger dignement. Le paiement du loyer devient alors un point de bascule vers les dettes, le mal-logement ou les expulsions.

Aujourd'hui, la plupart des loyers sont devenus insoutenables : ils augmentent bien plus vite que l'inflation. Dans le même temps, les salaires sont bloqués par une marge salariale nulle et une indexation rabotée, conséquence directe de la politique du gouvernement Arizona. Et quand une dépense essentielle devient insoutenable, ce n'est plus une question de marché, c'est une question de droit et de dignité. L'encadrement des loyers est non seulement un outil de protection sociale mais il permet aussi de remettre de la transparence et de l'équité : un loyer doit être proportionné à la qualité du logement, à sa surface, à sa performance énergétique. Il ne doit pas être dicté par la spéculation.

Notre objectif est simple : arrêter l'hémorragie, empêcher les abus, et faire en sorte que se loger à Bruxelles ne soit pas un privilège réservé à celles et ceux qui ont le « bon profil » et les revenus qui suivent.

**Certains disent que la grille des loyers – qui sert de référence pour juger si un loyer est abusif – est « obsolète » et qu'elle pénalise les propriétaires.**

Un outil public doit évidemment être fiable et régulièrement mis à jour. C'est pour cela que nous demandons la relance de l'Observatoire des loyers. Mais la grille des loyers, coconstruite par des chercheurs de l'ULB, repose déjà sur une base méthodologique et statistique solide. La décrédibiliser sert surtout à affaiblir l'encadrement des loyers. On en oublie l'essentiel : les montants des loyers fixés par le marché sont devenus excessifs pour la population bruxelloise. Si un tiers des loyers dépasse déjà le seuil du raisonnable, cela montre l'ampleur de la crise, pas un problème de méthode.

**Dans le débat politique bruxellois, on entend de plus en plus l'idée qu'il faudrait mieux soutenir financièrement les petits propriétaires et miser davantage sur des partenariats avec le privé pour répondre à la crise du logement. Est-ce la bonne voie ?**

On ne sortira pas d'une crise sociale majeure en comptant sur une autorégulation hypothétique du marché. La priorité doit rester l'accès au logement pour les habitants, pas la sécurisation du rendement des investisseurs. À Bruxelles, plus de 60.000 ménages attendent un logement social – parfois pendant dix ou onze ans – et la moitié des ménages bruxellois pourraient théoriquement y avoir droit. C'est ça, la réalité. Si l'argent public sert surtout à soutenir le privé sans renforcer l'offre publique, on ne fait que déplacer le problème.

## Quelle est votre ligne rouge ?

Le logement public doit devenir un pilier des politiques de logement, pas une variable d'ajustement budgétaire. Aujourd'hui, le logement social représente à peine 7% du parc locatif à Bruxelles. C'est dérisoire face aux besoins. Nous demandons des quotas contraignants de logements sociaux par commune, l'utilisation prioritaire des terrains publics pour construire du logement public et l'obligation pour les grands projets privés d'intégrer une part réelle de logements sociaux. Sans ça, on continuera à voir des quartiers entiers devenir inaccessibles aux travailleurs et travailleuses, aux familles monoparentales, aux jeunes.

Il faut également activer d'autres leviers sur le marché privé. D'abord, la garantie locative : nous voulons un fonds régional universel, accessible à tous, remboursable selon les revenus.

Ensuite, la stabilité du bail : nous défendons les baux à durée indéterminée et la fin des résiliations sans motif, qui servent trop souvent à augmenter les loyers entre deux locataires.

Enfin, il faut un fonds d'apurement des dettes locatives pour éviter les expulsions.

Le logement n'est pas une marchandise comme les autres. C'est un droit fondamental. Encadrer les loyers, développer le logement social, sécuriser les locataires et empêcher la spéculation : ce sont des choix politiques. Et à Bruxelles, ils sont devenus indispensables. ◀

## **BAROMÈTRE SOCIO-ÉCONOMIQUE 2025**

# Revenir aux faits

À l'heure où les partis au pouvoir se livrent à une guerre des perceptions et tentent de plier la réalité à leur agenda idéologique, il est plus que jamais nécessaire de revenir aux faits. Le baromètre socio-économique de la FGTB s'inscrit pleinement dans cette démarche : il met en lumière des réalités sociales sensibles et rappelle le gouvernement à ses responsabilités, trop souvent éludées au nom d'un aveuglement idéologique.

→ Télécharger le baromètre complet :  
[www.fqtb.be/barometre-2025](http://www.fqtb.be/barometre-2025)



## BAROMÈTRE

# « La note pour le monde du travail est très lourde »

Le jeudi 18 décembre, la FGTB présentait à la presse son traditionnel baromètre socio-économique, dans un climat politique particulièrement tendu. Cette édition 2025 avait par ailleurs une résonance particulière : il s'agissait de la dernière intervention « presse » de Thierry Bodson en tant que président de la FGTB, à la veille de son départ à la pension.

Davant plusieurs journalistes – dont Syndicats Magazine –, aucune place, toutefois, à la nostalgie. Avec la même rigueur et la même détermination qu'à l'accoutumée, Thierry Bodson a décodé les 80 pages d'un dossier en béton élaboré par les économistes de la FGTB. Un travail minutieux, chiffres à l'appui, pour déconstruire les discours et fausses promesses de l'Arizona.

Lunettes sur le nez, dossier en main, Thierry Bodson déroule méthodiquement les constats. « Ce baromètre permet de montrer à quel point les déséquilibres sont persistants et de plus en plus importants », souligne-t-il d'emblée.

### « SYSTÉMATIQUEMENT ET UNIQUEMENT À CHARGE DES TRAVAILLEURS »

Celui qui vivait ses dernières heures comme président de la FGTB fait la liste des récentes décisions gouvernementales : plafonnement de l'indexation, augmentation des flexi-jobs, limitation du préavis, contrats à 1/10e temps, retour de la période d'essai, heures supplémentaires dites volontaires, modification des règles du travail de nuit...

« Il n'y a pas une seule décision sans impact négatif sur les travailleurs et travailleuses », dénonce-t-il. Sans compter les attaques contre les pensions, la limitation dans le temps du chômage ou encore la suppression de l'enveloppe bien-être. « On voit un ensemble de mesures qui sont systématiquement et uniquement à charge des travailleurs ».

### FISCALITÉ ? IDEM

Sur le terrain fiscal, le constat est le même. « Là aussi ce sont les citoyens qui vont payer ». Rabotage du quotient conjugal, déductibilité réduite des pensions alimentaires, révision de la fiscalité sur le chômage – y compris le chômage temporaire – : « Tout le monde va le sentir passer, sauf les épaules plus larges ». À cela

s'ajoutent l'augmentation des taxes communales et celle de la TVA sur une série de produits de consommation.

En parallèle, les plus riches restent largement épargnés. « Il n'y a rien sur le capital », insiste Thierry Bodson. Et lorsque le gouvernement évoque un « rééquilibrage » via une taxe sur les titres ? « Ce ne sont pas les ultra-riches qui sont touchés, mais éventuellement une classe moyenne aisée ». La taxe sur les grosses fortunes, elle, reste absente. « Pour les travailleurs, par contre, la note est très lourde. »

### DES (DIZAINES DE) MILLIERS D'EUROS PERDUS

En matière salariale : pas d'amélioration en vue, alors que la loi de 1996 continue de bloquer toute négociation. L'indexation, rempart ô combien indispensable, ne suffit toutefois plus à préserver le pouvoir d'achat réel des travailleurs et travailleuses. « Et avec les mesures actuelles, ce sera pire », alerte Thierry Bodson. Il pointe en particulier les effets concrets des deux « sauts d'index » partiels qui s'appliqueront à une large partie de la population en 2026 et 2028. « 4.000 euros brut, beaucoup de gens y sont déjà. C'est un tout petit peu plus que le salaire médian ! 2.000 € de pension, ça concerne également beaucoup de gens. On estime que la moitié des salariés et un tiers des pensionnés seront concernés par la mesure. L'effet cumulatif de celle-ci peut amener à des (dizaines) de milliers d'euros de perdus. Vous découvrirez à la page suivante comment calculer l'impact sur votre situation..

Du jamais vu ? Thierry Bodson nuance. « Le gouvernement Dehaene, à la fin du vingtième siècle, avait mis en œuvre des mesures que l'on pourrait estimer comparables à celles que nous vivons aujourd'hui. Le projet était alors d' « entrer dans l'euro ». Il y avait au moins un projet, et il a abouti. Ici, on fait tout aussi mal – si pas plus – à la population, mais on nous dit en parallèle que les déficits vont continuer à augmenter, et que demain ce sera pire. Donc l'un des grands objectifs annoncés du gouvernement, celui de réduire les déficits, ne sera pas atteint. C'est zéro pointé. »

“

Il n'y a pas une seule décision sans impact négatif sur les travailleurs et travailleuses.



### LE FLÉAU DE LA FLEXIBILITÉ

La flexibilité accrue constitue un autre des fils rouges du baromètre 2025. « Contrats à 1/10e temps à la place du tiers temps, extension des flexi-jobs, multiplication des contrats étudiants, modification des conditions du travail de nuit, essor du travail de plateformes, heures supplémentaires dites volontaires... ». À cela s'ajoute une réalité déjà bien installée : près de 10% des travailleurs occupent aujourd'hui un contrat temporaire, tandis que le nombre de jours de congé et de jours fériés reste inférieur à celui des pays voisins. La réintroduction de la période d'essai vient encore renforcer cette flexibilité. »

Les conséquences humaines sont lourdes. La santé des travailleurs paie très cher. Les burn-out se multiplient pendant que les portes de sorties en fin de carrière se ferment. Thierry Bodson est là encore dubitatif quant aux objectifs affichés par le gouvernement. « J'ai du mal à comprendre comment, en jouant avec la santé des travailleurs et en les empêchant d'arrêter plus tôt, on va diminuer le nombre de malades de longue durée ! »

### DE LA PRÉCARITÉ À LA PAUVRETÉ

Le baromètre met également en évidence une dynamique préoccupante en matière de pauvreté et de déséquilibres sociaux. « Alors que le taux de pauvreté était resté relativement stable ces dernières années, notamment grâce à l'amélioration du salaire minimum et de la pension minimale, on va maintenant clairement dans la mauvaise direction », avertit Thierry Bodson. Les exclusions du chômage, en particulier, vont mécaniquement faire grimper ce taux. « Entre un tiers et 40% des personnes exclues sont des cohabitants, et surtout des cohabitantes. « Ces ménages vont repasser sous le seuil de pauvreté ».

Au-delà des revenus, les inégalités se manifestent aussi ailleurs. Thierry Bodson pointe une réalité contre-intuitive :

les quartiers aux revenus les plus élevés bénéficient souvent d'un meilleur accès aux services publics que les quartiers populaires, renforçant encore les déséquilibres existants.

Et pourtant, l'économie va plutôt bien. « Mais la répartition de la richesse créée continue de pencher en faveur du capital plutôt que du travail ». La Belgique consacre par toujours des montants particulièrement élevés aux subsides salariaux, largement supérieurs à ceux observés dans les pays voisins où ils sont parfois quasi inexistant. La marge brute des entreprises demeure élevée, avec un différentiel d'environ dix points de pourcentage par rapport aux pays voisins. Enfin, les rémunérations alternatives continuent de se développer – 8,5 milliards d'euros, et jusqu'à 14 milliards si l'on inclut le deuxième pilier de pension – sans bénéficier à l'ensemble des travailleurs, creusant là encore les inégalités.

Derrière les tableaux, les pourcentages et les graphiques, ce sont des réalités humaines qui se dessinent : des fins de mois plus difficiles, des carrières plus précaires, des corps usés plus tôt, des protections sociales détricotées. Les chiffres ne sont jamais neutres. Ils racontent des choix politiques. Et ils appellent, plus que jamais, à un autre partage des richesses, à une société plus juste et plus solidaire.

➔ Pour consulter le baromètre socio-économique 2025 : [www.fgtb.be/barometre-2025](http://www.fgtb.be/barometre-2025)



# Le baromètre en chiffres

## Salaires +0%

Voici l'évolution du pouvoir d'achat au cours des dix dernières années. Les bénéfices des entreprises augmentent, tandis que le pouvoir d'achat est bloqué par la norme salariale (loi de '96).

## Salaire vs. productivité 28% ⇄ 12%

La productivité des travailleurs-euses a augmenté de 28% depuis 1995. Cela signifie que vous créez 28% de richesse en plus par heure travaillée. Toutefois, votre salaire brut n'a augmenté que de 12% au cours de la même période. Où sont passés les 16% restants ? Vers les bénéfices des entreprises.

## Cadeaux aux entreprises 16 milliards €

En 2024, 16 milliards d'euros ont été alloués aux entreprises sous forme de subsides salariaux et réductions de cotisations sociales. Comme par hasard, ces généreux « cadeaux aux entreprises » sont souvent oubliés dans les discours alarmistes sur le « coût élevé de la main-d'œuvre en Belgique ».

## Écart salarial f/h 19,9%

Les femmes gagnent 19,9% de moins que les hommes par an (sans tenir compte de la durée du travail). L'écart salarial entre les femmes et les hommes diminue légèrement, mais beaucoup trop lentement.

## Rémunérations alternatives 8,5 milliards €

Dans notre pays, en 2024, 8,5 milliards d'euros ont été accordés sous forme de rémunérations alternatives (chèques-repas, voitures de sociétés, CCT90, téléphone, internet, etc.). Ces formes de rémunérations ne contribuent pas ou peu à la sécurité sociale et ne permettent pas aux travailleurs-euses de se constituer des droits sociaux, par exemple pour la pension.

## Impôt 43% ⇄ 23%

Le revenu moyen belge est imposé à 43%. Pour les revenus les plus élevés – les 1% les plus riches – c'est tous les jours la fête, car ils ne sont imposés qu'à hauteur de 23%.

## Flexibilité 1,53 milliards €

Les flexi-jobs (330 millions d'euros) et les jobs étudiants (1,2 milliard d'euros) engendrent aujourd'hui un manque à gagner de plus d'un milliard et demi d'euros par an pour la collectivité. Ils ne contribuent pas à la sécurité sociale et sont en concurrence avec les emplois réguliers qui, eux, y contribuent.

**Temps partiel**  
**26,4%**  
des travailleur-euses occupent un emploi à temps partiel  
**40,5%**  
des femmes travaillent à temps partiel  
**40%**  
des travailleur-euses à temps partiel ne l'ont pas choisi

## Malades de longue durée 500.000+

Le nombre de travailleur-euses malades de longue durée dépasse le demi-million, soit une augmentation de 28% depuis 2018. Plus d'un quart des personnes en arrêt maladie de longue durée souffre de troubles mentaux, tels que la dépression ou le burn-out.

## Sociétés de management 60.000

Le nombre de sociétés de management a été multiplié par dix en dix ans. Cela entraîne une baisse considérable des recettes publiques, car cela permet d'échapper facilement à l'impôt.

# Notre index

L'indexation plafonnée voulue par le gouvernement De Wever-Bouchez n'est pas une variante technique de l'index, mais un saut d'index déguisé, permanent et cumulatif.



**L**a Belgique dispose toujours du très protecteur système de l'indexation automatique. Ce qu'en dit le baromètre socio-économique de la FGTB ? « Lors de la crise inflationniste survenue entre la fin de 2021 et le début de 2023, à la suite de l'invasion de l'Ukraine par la Russie, les travailleurs belges et les bénéficiaires d'allocations sociales ont été préservés de la perte brutale de pouvoir d'achat subie ailleurs. L'économie belge a mieux résisté et s'est redressée plus rapidement que la plupart des économies de la zone euro. »

## DES ATTAQUES FRONTALES AU POUVOIR D'ACHAT

La BNB (Banque nationale de Belgique) l'a confirmé, dans une étude publiée en septembre 2025 : l'indexation automatique a été le seul véritable levier d'adaptation des salaires en Belgique au cours de la dernière décennie.

Pourtant, le gouvernement attaque ce système, notamment au niveau des allocations et traitements des fonctionnaires, mais pas seulement. Lors du contrôle budgétaire de novembre 2025, l'Arizona franchissait une ligne rouge en décidant que – en 2026 et en 2028 – les salaires dépassant 4.000 € bruts et les allocations sociales dépassant 2.000 € bruts ne seraient plus indexés pour tout ce qui « dépasse » de ces montants.

Officiellement, l'objectif serait de faire contribuer « les épaules les plus larges » aux efforts budgétaires. En réalité, la mesure ne vise absolument pas les « vrais » riches. Elle concerne près d'un travailleur sur deux – le revenu médian tournant autour de 4.000 € brut – en Belgique et un pensionné sur trois. Et elle se répercute tout au long de la vie, la perte étant cumulative. Notre calculateur vous permet d'évaluer la perte que vous subirez.

## D'où vient l'index ? Bref rappel historique

Le mécanisme d'indexation a été introduit pour la première fois en Belgique au début du XXe siècle. Le déclenchement de la Première Guerre mondiale a provoqué des hausses de prix spectaculaires. Un premier « indice des prix de détail » a été créé pour y faire face, en 1920, avec comme base « avril 1914 = 100 ». Cela a permis de mieux suivre les fluctuations des prix et, si nécessaire, d'ajuster salaires et allocations.

À sa création, le panier de l'indice comptait une cinquantaine de produits. Des centaines d'articles ont été ajoutés – et aussi supprimés – au fil du temps. Et le système, entretemps étendu à de nombreux secteurs professionnels, a également subi diverses modifications et réformes.

## LES ANNÉES 80, L'INDEX DEVIENT BOUC ÉMISSAIRE

Au début des années 1980, l'indexation automatique des salaires a été soumise à une forte pression. Les chocs pétroliers des

années 1970 ont propulsé les prix de l'énergie – et l'inflation – vers le haut. Avec l'indexation automatique, les salaires suivaient mécaniquement la hausse des prix. Dans ce contexte, l'index a été, à tort, désigné comme bouc émissaire et dès lors pris pour cible. Plusieurs suspensions et sauts d'index ont été appliqués. C'était le début d'une longue liste d'offensives contre le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs.

## LE DRAME FRANÇAIS DE L'INDEX

La crise du début des années 1980 a aussi frappé la France. Mais du point de vue syndical, la réponse française a été encore plus brutale : l'indexation automatique y a été supprimée. Les négociations salariales sectorielles sont devenues la norme. Aujourd'hui, seul le salaire minimum – le SMIC – reste partiellement indexé. Éric Sellini, délégué de la CGT, présent lors d'un séminaire sur le sujet, avertit : « Protégez votre index à tout prix, avant qu'il ne soit trop tard. En France, chaque hausse de salaire doit être arrachée par des grèves et des actions. On dépend donc fortement de la mobilisation, et même dans ce cas, les salaires ne suivent pas l'inflation. »

## L'EXEMPLE DU LUXEMBOURG

Avec Chypre et la Belgique, le Luxembourg fait partie des derniers pays de l'UE à conserver une indexation automatique. Dès que l'inflation dépasse le seuil de 2,5%, salaires et pensions y sont automatiquement relevés du même pourcentage. Là où la Belgique connaît des différences sectorielles, le Luxembourg applique un système uniforme. Mais là aussi, dès que l'index pivot est atteint, le débat s'enflamme : certains économistes, employeurs et responsables politiques crient au loup, et les syndicats doivent se mobiliser. « À chaque crise majeure, l'index est pris pour cible, et nous le protégeons. Tant que l'index existera, il sera attaqué. Et nous serons les seuls à le défendre », indiquait Pitt Bach, Secrétaire central du syndicat luxembourgeois OGBL.

## RUPTURE DE CONTRAT

L'indexation automatique n'est pas une augmentation salariale, c'est tout simplement l'adaptation du salaire au niveau du coût de la vie. L'application d'un saut d'index – partiel ou non – n'est rien d'autre qu'une rupture de contrat, et un vol de pouvoir d'achat. C'est aussi une porte ouverte à d'autres manipulations, et à un démantèlement toujours plus grand. C'est pourquoi la FGTB lance sa nouvelle campagne, véritable déclaration d'amour à un mécanisme qui a prouvé son efficacité depuis plus d'un siècle. ▶

➔ Scannez le code QR pour calculer combien vous allez perdre avec le saut d'index partiel.





# Saisie sur salaire ou sur revenu de remplacement : montants 2026

En cas d'endettement, de crédit impayé, il arrive qu'une partie de vos revenus soit saisie. On parle alors de cession ou de saisie sur salaire, ou sur revenu de remplacement. Mais de combien peut-on être saisi ?

Comme chaque année, les montants ont été adaptés. Faisons le point sur ce qui change en janvier 2026.

Revenu mensuel net/mois	Quotité saisissable sur revenus professionnels	Ou sur revenus de remplacement
Jusqu'à 1.419,00 €	0	0
de 1.419,01 à 1.524,00 €	20%*(max 21 €)	20%*
de 1.524,01 à 1.682,00 €	30%*(max 47,40 €)	40%*(max 62,80 €)
de 1.682,01 à 1.839,00 €	40%*(max 62,80 €)	40%*
Au-delà de 1.839,01 €	La totalité**	La totalité**

\* de la somme comprise entre ces deux montants / \*\*de ce qui est supérieur à 1839 €.

Faisons le calcul en utilisant un exemple fictif. Un travailleur touche 2000 € net par mois. Il peut être saisi comme suit : 21 euros + 47,40 euros + 62,80 euros + la totalité pour la partie supérieure à 1.839 euros, soit 161 euros. Au total donc, une saisie maximale de 292,20 €.

## Je travaille. Combien peut-on saisir sur mon salaire ?

Le SPF Emploi indique que le calcul de la quotité saisissable ou cessible s'effectue sur la rémunération nette du travailleur, c'est-à-dire après déduction des cotisations de sécurité sociale, du précompte professionnel et des éventuelles retenues destinées à assurer un avantage complémentaire de sécurité sociale (ex. : assurance-groupe).

## Je touche une allocation sociale. On peut quand même me saisir ?

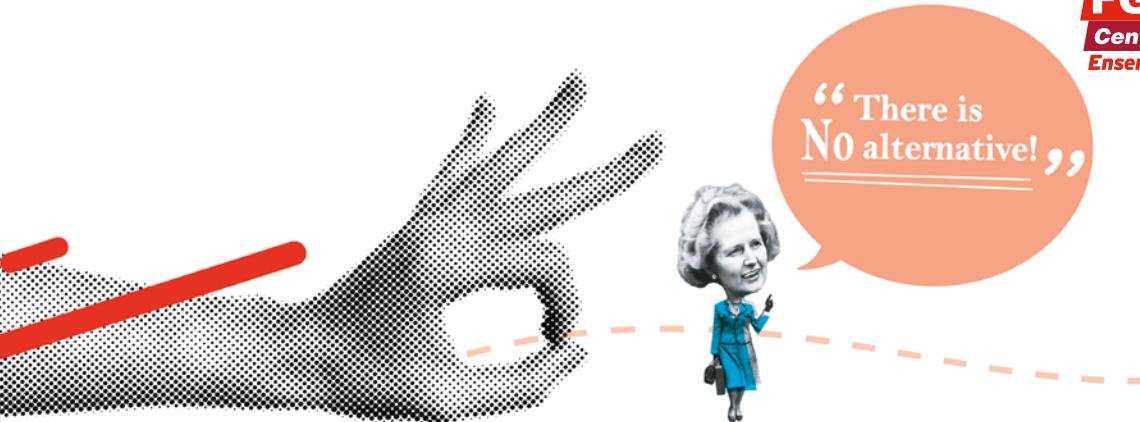
Oui. Mais les pourcentages ne sont pas exactement les mêmes. Voir tableau (3e colonne).

## Et si j'ai des enfants à charge ?

La quotité saisissable ou cessible peut être diminuée d'un montant par enfant à charge. Ce montant est de 88 euros par enfant à charge à partir du 1er janvier 2026.

## La dette est une pension alimentaire impayée. Peut-on me saisir ?

Dans ce cas, il n'y a plus de barèmes et de tranches qui tiennent. La totalité du salaire peut être saisie.



# L'austérité n'est pas une fatalité : ce que l'Arizona choisit d'ignorer

Le discours sur l'austérité repose sur une idée simple : il n'y aurait pas d'alternative. Les finances publiques seraient trop contraintes, les marges inexistantes, et les « efforts » inévitables. Pourtant, les chiffres racontent une autre histoire.

**E**n Belgique, l'État pourrait mobiliser entre 36 et 40 milliards d'euros par an en réformant la fiscalité du capital, du patrimoine et des grandes entreprises. Ces montants reposent sur des mesures structurelles concrètes, capables de financer les services publics, la sécurité sociale et une partie de la transition écologique sans recourir à l'austérité.

Les leviers sont clairement identifiés :

- **Équité fiscale : +10 milliards €**  
Taxer les revenus du capital (dividendes, rentes, intérêts) comme ceux du travail.
- **Contribution du patrimoine : +9 à 13 milliards €**  
Mettre en place une fiscalité moderne sur les grandes fortunes.
- **Solidarité des entreprises : +13 milliards €**  
Relever l'impôt des sociétés à 33% et les cotisations sociales à 32% pour consolider le financement de la sécurité sociale.
- **Taxation des plus-values : +4 milliards €**  
Faire contribuer la spéculation financière à l'effort collectif.

## CHANGER LE CADRE POUR INVESTIR AUTREMENT

L'alternative à l'austérité ne se limite pas à de nouvelles recettes. Elle suppose un changement de cadre. L'État peut protéger les dépenses sociales et écologiques, autoriser la dette pour financer la transition, et exclure ces investissements des règles budgétaires européennes. Il peut aussi repenser le rôle de la BCE (Banque Centrale Européenne) et mobiliser une partie de l'épargne privée pour financer les écoles, les hôpitaux et les infrastructures vertes.

## DES CHOIX POLITIQUES, PAS UNE FATALITÉ

En luttant contre l'évasion fiscale et en limitant les subsides salariaux inefficaces – estimés à 25 milliards d'euros –, la Belgique dispose de marges suffisantes pour réduire les inégalités tout en respectant les cadres européens.

**L'austérité n'est pas une fatalité économique.  
C'est un choix politique.**

☞ Notre dossier complet en scannant le code QR.



## Premières conventions collectives de travail conclues pour 2025-2026

Les négociations sectorielles ont démarré à la fin de l'année dernière. Aux côtés de vos délégué·es, nous avons engagé ces discussions pour obtenir les meilleures conditions de travail possibles pour vos collègues et vous !

Dans plusieurs secteurs – notamment la transformation du papier et du carton, la chimie et le tabac – un accord a été conclu. Une convention collective de travail (CCT) a donc été signée pour la période 2025-2026.

Vous voulez savoir où en sont les négociations sectorielles dans votre secteur ? Rendez-vous sur [www.accg.be](http://www.accg.be) ou scannez le QR code.



# Travail de nuit : quand l'Arizona sacrifie la santé des travailleurs et travailleuses

« Moderniser » le monde du travail. Le mantra invoqué par le gouvernement Arizona depuis sa formation s'est concrétisé fin décembre 2025 par une série de mesures qui vont poursuivre la dérégulation de l'organisation du travail. Parmi elles, la réforme du travail de nuit. Ce système – que notre syndicat dénonce depuis de nombreuses années à cause de son impact désastreux sur la santé des travailleurs – va être renforcé.

**A** compter du 1er avril 2026, l'interdiction générale du travail de nuit pour l'ensemble des secteurs sera levée. Cette réforme pourra voir le jour au sein de l'entreprise via une convention collective de travail (CCT) ou via une modification du règlement du travail. Elle s'accompagnera également d'un autre cadeau pour les patrons : l'adaptation de la plage horaire du travail de nuit pour 14 commissions paritaires. Désormais, le travail de nuit n'y débutera plus à 20h mais à 23h de la nuit. Initialement destinée à la distribution et à l'e-commerce, elle sera finalement aussi d'application pour des secteurs tels que les auxiliaires pour employés et ouvriers ou encore le commerce du bois. Via cette mesure, l'Arizona a ouvert une boîte de Pandore et nous serions naïfs de penser qu'ils en resteront là dans le futur.

## « LE TRAVAIL DE NUIT DÉTRUIT VOTRE SANTÉ »

De nombreuses enquêtes et témoignages ont démontré la nocivité du travail de nuit sur les travailleurs et travailleuses. Antonio a travaillé 38 ans en équipes et de nuit au sein de l'entreprise chimique Prayon. Il témoigne de la nocivité de ce régime de travail sur sa santé : « Je

suis usé par ces années de travail en équipes et de nuit. Ça chamboule complètement ton métabolisme : sommeil dégradé, absence de récupération, épuisement permanent, pertes de concentration, et finalement des problèmes cardiaques sérieux. »

Antonio appelle à ne pas sous-estimer les effets néfastes du travail de nuit à long terme : « Les jeunes en rigolent parfois. Effectivement, à 30 ans, ça te semble faisable. Mais les années défilent et le corps ne suit pas. Mon cardiologue m'a poussé à sortir de ce rythme de travail sans quoi je prenais des risques pour ma santé, voire pour ma vie. Ces deux dernières années, je suis passé en horaire de jour et mon état de santé s'est amélioré, même si certains problèmes sont irréversibles. »

Alors que la situation actuelle est déjà très problématique pour les travailleurs et travailleuses, les mesures de l'Arizona vont encore envenimer la situation en boostant les horaires de travail malsains. Notre syndicat appelle à cesser cette dérégulation de l'organisation du travail et invite le gouvernement Arizona à réformer les très coûteux subsides aux entreprises plutôt que de les augmenter aveuglément.



# Entretiens de fin de carrière : un levier pour un travail soutenable

Dans le secteur de la chimie, le Fonds démographie aide les travailleurs et travailleuses à améliorer leurs conditions de travail tout au long de la carrière. Dans un secteur où de nombreux postes sont physiquement et mentalement exigeants, les entretiens de fin de carrière peuvent jouer un rôle crucial.

**L**es entretiens de fin de carrière ne sont pas des évaluations, mais des entretiens ouverts et tournés vers l'avenir. Ils offrent un espace pour aborder la charge de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la charge physique et mentale. L'objectif : rendre le travail soutenable, afin que les travailleurs puissent exercer leur métier jusqu'à l'âge de la retraite dans de bonnes conditions.

« À la FGTB Chimie, nous plaidons pour que ces entretiens soient proposés à partir de 50 ans, car c'est souvent à cet âge que les travailleurs et travailleuses commencent à penser à la dernière phase de leur carrière. Dans certaines fonctions, notamment dans les métiers lourds comme le travail de nuit ou en équipes, il peut même être pertinent de commencer plus tôt », explique Andrea Della Vecchia, secrétaire fédéral de la FGTB Chimie.

## UN SOUTIEN FINANCIER GRÂCE AU FONDS DÉMOGRAPHIE

L'aspect financier joue évidemment un rôle important. L'un des atouts du secteur de la chimie est de disposer du Fonds démographie, qui finance ces projets. Les entretiens fin de carrière

permettent ainsi de discuter de mesures concrètes, telles que l'adaptation des horaires de travail, la réduction ou la suppression du travail de nuit, la réduction du temps de travail avec maintien du pouvoir d'achat, des jours de congé supplémentaires, davantage de tâches de coordination, ou encore une diminution de la charge de travail avec un soutien financier, par exemple via les emplois de fin de carrière.

« Rendre le travail soutenable n'est pas un luxe, mais une nécessité. Il est important que l'avis des travailleurs soit pris en compte afin d'adapter le travail à leurs capacités. N'hésitez donc pas à faire appel au Fonds démographie », recommande Andrea Della Vecchia.

Vous souhaitez savoir comment le Fonds démographie peut vous aider au sein de votre entreprise ? Rendez-vous sur [www.fgtbchimie.be](http://www.fgtbchimie.be) ou scannez le QR code. ▶



## Un nouvel écovillage Floreal au cœur de la nature à Bouillon

**A**u cœur d'un environnement verdoyant, sur les rives de la Semois, les nouvelles écolodges de Floreal ont ouvert leurs portes. Le site combine calme, nature et découverte. Le séjour s'organise au rythme de la nature, entre descentes de la rivière en kayak et visite du château de Bouillon, témoin de plus de 1.000 ans d'histoire.

Que l'on vienne pour se reposer ou explorer la région, ce nouvel écovillage constitue une destination propice à une pause hors du quotidien. Il est possible de réserver une écolodge ou un emplacement de camping en bénéficiant d'une réduction membre :

- Membre CG : 25% > CG25
- Membre FGTB : 10% > FGTB10
- Membre CG + Solidaris : 27% > CGSOL27
- Membre FGTB + Solidaris : 13% > FGTBSOL13

➔ Plus d'infos : [www.florealgroup.be](http://www.florealgroup.be)



# La classe travailleuse crée, le capital empoche

## LA RICHESSE SE CRÉE. LE PROBLÈME, C'EST SON PARTAGE. QUID DU PARTAGE DE LA RICHESSE CRÉÉE ?

Le Baromètre socio-économique 2025 de la FGTB dresse un constat sans ambiguïté : en Belgique, la richesse produite augmente, mais la part qui revient aux travailleuses et travailleurs diminue. Depuis des années, les salaires ne suivent plus la productivité, les allocations sont rabotées, la sécurité sociale est affaiblie et les politiques publiques organisent un transfert structurel du travail vers le capital.

Ce diagnostic général n'est pas abstrait. Il se vérifie concrètement dans les secteurs industriels, et en particulier dans le Métal.

L'analyse du secteur CP 111 le montre clairement : même dans un contexte de crises successives – Covid, énergie, inflation, tensions géopolitiques – la fabrication métallique reste un secteur dont la production et le rendement augmentent. En 2024, les entreprises de la cohorte encore actives de la commission paritaire 111 génèrent plus de 55 milliards d'euros de chiffre d'affaires. Il n'y a pas d'effondrement économique global, pas de disparition de la valeur créée.

La vraie question n'est donc pas : « y a-t-il encore de l'argent ? » mais bien : qui s'en empare ?

## TRAVAIL SOUS PRESSION, CAPITAL PROTÉGÉ

Le Baromètre FGTB rappelle que depuis 1995, la productivité a progressé d'environ 28%, tandis que les salaires réels n'ont augmenté que de 12%. Les coûts salariaux réels ont encore moins progressé. Cette divergence explique la baisse continue de la part salariale dans la valeur ajoutée, phénomène reconnu par la Banque nationale elle-même et directement lié aux politiques de modération salariale et à la loi de 1996.

Dans le Métal, cette logique se confirme. Les salaires augmentent nominalement, essentiellement grâce à l'indexation automatique, mais cette hausse sert avant tout à compenser l'inflation. Elle ne constitue pas une redistribution réelle des richesses produites, ni une reconnaissance des gains de productivité. En parallèle, la masse salariale reste enfermée dans un cadre juridique extrêmement restrictif, alors qu'aucune norme ne limite la rémunération du capital.

Le contraste est frappant : entre 2019 et 2024, pour la CP111, alors que le chiffre d'affaires du secteur recule légèrement et que le bénéfice net baisse d'environ 19%, les dividendes versés explosent : +77% sur la période. Certaines années, les entreprises distribuent même plus que leur bénéfice annuel, en puisant dans les réserves. En moyenne, près de 80% des bénéfices sont consacrés à rémunérer les actionnaires.

Autrement dit : quand ça va bien, le capital se sert ; quand ça va moins bien, il se sert quand même.

## BLOQUER LES SALAIRES : UN CHOIX POLITIQUE ET PATRONAL

Le gouvernement Arizona prétend défendre le principe selon lequel « le travail doit payer ». Mais dans les faits, il bloque les salaires par la loi de 1996, limite les allocations de chômage dans le temps, attaque l'indexation et s'en prend aux pensions, tout en laissant intacts les mécanismes qui permettent au capital de capter une part croissante de la richesse.

Dans le Métal, ce discours apparaît pour ce qu'il est : un alibi idéologique. Si les entreprises ont les moyens de verser des milliards de dividendes, elles ont aussi les moyens de mieux rémunérer le travail, d'investir dans l'outil industriel, de sécuriser l'emploi et d'anticiper la transition écologique et technologique. Le blocage salarial n'est pas une fatalité économique : c'est un choix politique et patronal.

Face à cette logique, le monde du travail n'a pas d'autre choix que de faire entendre sa voix. L'histoire sociale le montre : rien n'a jamais été concédé sans rapport de force. Les salaires, l'indexation, la sécurité sociale, les pensions, les conventions collectives n'ont pas été des cadeaux. Ils sont le fruit de mobilisations collectives, de grèves et de luttes syndicales.

C'est pourquoi les Métallos s'inscrivent pleinement dans le calendrier de mobilisation décidé par le front commun syndical. Les grèves provinciales de février constituent une étape essentielle pour refuser les politiques d'austérité sociale et le blocage salarial :

- le 5 février à Namur, dans le Hainaut, en Flandre Occidentale et Orientale ;
- le 10 février à Liège, au Luxembourg, à Anvers et dans le Limbourg ;
- le 12 février dans le Brabant wallon, le Brabant flamand et à Bruxelles.

Ces mobilisations déboucheront sur une grande manifestation nationale le 12 mars, en amont du contrôle budgétaire. Cette échéance est cruciale. Elle doit permettre de peser sur les choix politiques et patronaux, de remettre la justice sociale au centre du débat et de rappeler une évidence trop souvent oubliée : sans les travailleurs et les travailleuses, aucune richesse n'est créée.

Hillal Sor,  
Secrétaire général



## CELLULES DE RECONVERSION

# Un outil de justice sociale à défendre et à renforcer

Après 28 années passées chez Audi et VW Bruxelles, dont plus de 23 dans l'équipe syndicale FGTB, l'engagement militant de Pascal est resté intact. De délégué FGTB ouvriers, il est devenu accompagnateur social au sein de la cellule de reconversion d'Audi en région wallonne. Pascal nous relate son expérience dans cette carte blanche.

Ce qu'il y voit chaque jour confirme une chose essentielle : les cellules de reconversion ne sont pas une variable d'ajustement budgétaire, mais un outil indispensable de justice sociale.

**L**ors d'un licenciement collectif, le choc est violent. Colère, incompréhension, sentiment d'injustice dominent. Des travailleuses et des travailleurs qui ont parfois donné trente ans de leur vie à une entreprise se retrouvent brutalement mis sur le côté. On leur demande alors d'« être acteurs de leur reconversion » alors qu'ils sont encore en état de sidération. Beaucoup n'acceptent pas la rupture, ne digèrent ni le licenciement ni les dispositifs imposés. La rancœur est réelle, légitime, et doit être entendue. D'où la nécessité d'un véritable accompagnement humain.

On ne reconvertit pas un travailleur ou une travailleuse comme on change une pièce sur une chaîne de montage. Il faut du temps pour faire le deuil, pour reprendre confiance, pour comprendre que le monde du travail a changé. Dans la réalité, il faut souvent plusieurs mois avant que les mentalités évoluent et que la recherche d'emploi devienne réellement active. Les cellules de reconversion jouent alors un rôle fondamental : elles protègent les travailleurs du décrochage social.

Le travail collectif est au cœur de l'approche des accompagnateurs et de tout le staff des cellules de reconversion. Ateliers CV, lettres de motivation, initiation à l'informatique, préparation aux entretiens, simulations filmées, travail sur le langage corporel : tout cela permet de redonner des outils, mais surtout de préserver du collectif. Car l'isolement est l'un des premiers dangers après un licenciement.



Les cellules de reconversion ont été mises en place grâce aux revendications syndicales. Elles offrent un accompagnement global : prise en charge de l'administratif (C4, attestations, corrections d'erreurs), sécurisation des droits, accès aux formations qualifiantes, en collaboration avec le Forem, etc... Il y a de fortes similitudes avec ce que faisait Pascal en tant que délégué syndical. L'expérience syndicale est un atout essentiel pour un accompagnateur.

Aujourd'hui, une chose est sûre : affaiblir les cellules de reconversion comme a l'intention de le faire le ministre Jeholet (ministre de l'Emploi de la région wallonne) en privatisant le système, c'est affaiblir un véritable accompagnement des travailleurs. Déléguer ces missions au privé, avec moins de contrôle et plus de logique marchande, est une impasse sociale. L'argent public doit servir l'emploi de qualité, pas des dispositifs déconnectés du terrain. Le modèle des cellules de reconversion devrait même être élargi aux autres régions.

Les cellules de reconversion sont une conquête sociale. Elles doivent rester un outil au service des travailleurs et travailleuses, et non une variable d'économie budgétaire. Les défendre, c'est défendre le droit à une reconversion digne, collective, solidaire et efficace. ▶

Pascal Debrulle,  
Accompagnateur social cellule de reconversion Audi

# « 2025 en un mot : résistance ! »

Dès le premier jour du gouvernement Arizona, nous savions ce qui nous attendait. Un bloc de droite – De Wever et Bouchez main dans la main – qui voulait démanteler nos droits sociaux avec beaucoup d'enthousiasme.

**E**t oui, Vooruit était à la table des négociations... Non pas parce qu'ils le souhaitaient vraiment, mais parce qu'ils voulaient limiter les dégâts et ne pas laisser le champ libre à la droite. Ils ont essayé d'éviter le pire, c'est vrai. Mais soyons honnêtes : cette année, nous nous sommes surtout battus contre des mesures qui n'auraient jamais dû voir le jour !

## Car qu'est-ce qu'on nous a proposé ?

- L'exclusion des chômeurs de longue durée : stigmatisation au lieu de solutions, sanctions au lieu d'une aide et d'un accompagnement.
- Une réforme des pensions qui revient à travailler plus longtemps pour une retraite moins élevée.
- Des attaques contre les malades de longue durée.
- Plus de flexibilité – sans compensation – combinée à des tentatives de suppression des primes de nuit et d'équipe.
- Et bien sûr : encore plus de flexi-jobs, encore plus d'emplois précaires.

## C'EST UNE ATTAQUE FRONTALE CONTRE LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES

Pendant ce temps, les employeurs reçoivent 25 milliards d'euros par an d'aides, et KBC réalise 1 million d'euros de bénéfices... par jour ! 1% des Belges les plus riches possèdent autant que les 75% les plus pauvres, et la fortune de Fernand Huts a doublé en trois ans. Pensez-vous que les efforts sont « équitablement répartis » ? Moi pas !

## L'UBT ÉTAIT EN PREMIÈRE LIGNE DE LA RÉSISTANCE

Comme toujours, certaines personnes ont prétendu que mener des actions était « inutile ».

Eh bien, regardons les faits :

- 13 janvier, 13 février, 25 juin, 14 octobre : des dizaines de milliers de personnes dans les rues.
- 31 mars et 26 novembre : grèves générales.
- Nos collègues des bus et des autocars ont même ajouté des journées d'action supplémentaires par solidarité avec les services publics.

Que s'est-il passé ?

Les actions fonctionnent.

Grâce à la pression, aux grèves et à une mobilisation suivie, des concessions ont été obtenues sur des points qui auraient autrement été balayés par un bulldozer cette année :

- Des moyens et des pouvoirs supplémentaires pour contrôler le dumping social.
- Des inspecteurs des transports dotés de pouvoirs policiers.
- Le maintien des pistes d'atterrissage.
- Le maintien de la prise en compte des congés de maternité et de soins dans les droits à la pension.
- Les dockers et les pécheurs ont été protégés des économies sur le chômage.
- Et pour couronner le tout : les plans de retraite de Jambon sont reportés d'un an !



”

Merci à tous les militants et militantes de l'UBT qui, cette année, ont enfilé leur veste, risqué leur emploi et sont descendus dans la rue. Sans vous, nous n'aurions pas pu remporter ces victoires.

Frank Moreels, Président de l'UBT

**Ce ne sont pas des cadeaux, mais le résultat d'une lutte.**

**Et nous pouvons en être fiers.**

Merci à tous les militants et militantes de l'UBT qui, cette année, ont enfilé leur veste, risqué leur emploi et sont descendus dans la rue. Sans vous, nous n'aurions pas pu remporter ces victoires.

### 2026 : PAS DE PAUSE. CONTINUONS !

Au moment où j'écris cet édito, fin novembre 2025, l'accord de gouvernement a été conclu depuis quelques jours. Le poids des économies continue de reposer sur les travailleurs et les travailleuses, avec notamment une modification du mécanisme de l'indexation automatique.

Les négociations sectorielles sont en cours, mais avec une marge salariale de 0%, ce gouvernement dit aux travailleurs : « Soyez heureux d'avoir un emploi. Alors que les employeurs et les actionnaires s'enrichissent, il n'y a pas de place pour des augmentations de salaire. »

Les employeurs attendent, confortablement installés dans leur fauteuil.

**Mais nous ? Nous ne céderons pas.**

Là où il y a quelque chose à gagner, nous le gagnerons.

Et là où nous nous heurtons à des murs, nous en ferons des portes.

Car 2026 ne sera pas une année de repos. Ce sera une année où nous :

- nous opposerons à une droite de plus en plus brutale,
- défendrons une transition climatique qui ne plonge pas les gens dans la misère,
- armerons les travailleurs et travailleuses contre la numérisation et l'automatisation — avec le droit à la formation, au reclassement et à des emplois dignes, sans statuts précaires.

Dans un monde où même la démocratie ne semble plus aller de soi, notre rôle ne fait que gagner en importance.

### ENSEMBLE. OU PAS.

L'année prochaine, l'UBT continuera à faire entendre sa voix : sur le lieu de travail, à la table des négociations et, si nécessaire, à nouveau dans la rue.

Mais une chose est sûre : sans vous, nous ne progresserons pas d'un pouce.

Alors, à tous les membres, militants et collègues : merci. Pour votre présence. Votre voix. Votre courage. Et surtout : pour votre détermination à ne jamais laisser les travailleurs payer la note.

Je vous souhaite une année 2026 forte et solidaire.

Nous avons déjà prouvé que nous pouvons gagner.

Cette année, nous recommencerons. ◀

Frank Moreels  
Président de l'UBT

# Les accords sectoriels davantage sous pression

La FGTB Horval intervient dans de nombreux secteurs pour défendre les ouvriers, notamment dans les secteurs verts, l'horeca, l'industrie alimentaire, mais aussi les attractions touristiques, etc.

Tous les deux ans, des négociations sectorielles ont lieu. Il s'agit d'un cadre de concertation entre les employeurs et les syndicats afin de relever les défis communs propres à un secteur. Le contenu des accords porte souvent sur des thèmes tels que la rémunération, les conditions de travail, la formation, le travail faisable et la sécurité au travail.

**L**es accords sectoriels répondent aux besoins et aux caractéristiques spécifiques d'un secteur, et peuvent lui offrir des solutions adaptées.

Malheureusement, ces dernières années, la conclusion d'accords sectoriels est soumise à une pression croissante, entre autres en raison des économies imposées par le gouvernement (lire : la norme salariale). Si les accords sectoriels sont traditionnellement le résultat de la concertation et des concessions mutuelles entre les interlocuteurs sociaux, cette marge de négociation est actuellement fortement limitée par des cadres budgétaires stricts.

Dans certains secteurs de la FGTB Horval, les négociations sectorielles sont encore en cours.

Voici une énumération.

## LES ENTREPRISES DE TRAVAUX TECHNIQUES AGRICOLES ET HORTICOLES : UN ACCORD SOLIDE EN PÉRIODE DE DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

Pour le secteur des entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles (CP 132), un accord a été conclu. Celui-ci peut être considéré comme un accord solide dans cette période de difficultés économiques.

Apartir du 1er janvier 2026, des chèques-repas sont introduits au niveau sectoriel. Cela signifie que les entreprises qui n'octroyaient pas encore des chèques-repas aux ouvriers seront obligées de le faire, à concurrence de 6 euros par jour presté, à partir du 1er janvier. Dans les entreprises qui payaient déjà des chèques-repas, ce montant est augmenté de 5 euros.

Le montant maximal de la prime de fin d'année est augmenté à 3.000 euros. La prime de fin d'année suit l'indexation salariale et est fixée à 3.016 euros à partir du 1/1/2026. La

prime de nuit sera dorénavant payée entre 22 heures et 6 heures pendant toute l'année, puisqu'on ne fait plus la distinction entre l'heure d'hiver et l'heure d'été.

Pour les ouvriers ayant des enfants, l'intervention dans la garde des enfants est portée à 600 euros par an.

Les travailleurs et travailleuses âgées de 62 ans ou plus peuvent compter sur 2 jours supplémentaires d'exemption de prestations (sans conditions).

L'intervention dans les déplacements entre le domicile et le lieu de travail en transport privé est augmentée de 80% à 100%.

Notre société se durcit de plus en plus. La solidarité et la tolérance sont de plus en plus mises sous pression. Cela inquiète fortement les interlocuteurs sociaux au sein de la CP 132. C'est pourquoi le secteur mettra en place des campagnes de sensibilisation autour de la date du 8 mai (fin de la Seconde Guerre mondiale).

## INDUSTRIE ALIMENTAIRE ET COMMERCE ALIMENTAIRE : QUAND LA DIFFICULTÉ DES NÉGOCIATIONS SE REFLETT DANS LES ACCORDS OBTENUS

Rappelez-vous, dans l'industrie alimentaire (CP 118) et le commerce alimentaire (CP 119), les précédentes négociations sectorielles se sont déroulées dans des conditions particulièrement difficiles.

Celles de cette année n'ont hélas à nouveau pas fait exception : un patronat toujours aussi arrogant, une loi soutenue par ce même patronat au nom de la compétitivité qui continue d'imposer un gel injuste des salaires, et surtout un gouvernement fédéral de droite dont le mépris du monde du travail se traduit par une politique brutale de casse sociale.



## Des négociations salariales (à nouveau) verrouillées

Avec une marge salariale maintenue à 0%, les représentants des travailleurs sont donc contraints de conclure des accords sans possibilité d'augmenter les salaires. Depuis le durcissement en 2017 de la « loi de 1996 » par un gouvernement de droite – qui n'est pas sans rappeler celui d'aujourd'hui – les négociations salariales sont injustement verrouillées. Cette situation impose aux organisations syndicales de trouver des alternatives pour améliorer, tant bien que mal, le pouvoir d'achat et les conditions de travail pour toutes et tous.

L'arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement fédéral MR-NVA, dont la politique antisociale multiplie les attaques contre les pensions ou encore l'indexation, ne fait qu'alourdir un climat déjà extrêmement tendu.

## Certaines avancées malgré un contexte difficile

Malgré le contexte difficile dont nous venons de faire la présentation, la détermination de la FGTB Horval, en front commun avec les autres organisations syndicales, a tout de même permis d'arracher une série d'avancées pour les travailleurs de ces secteurs dans le cadre de ces nouveaux accords 2025-2026.

Face au blocage des salaires, la recherche d'alternatives s'est donc imposée afin d'améliorer le pouvoir d'achat. L'augmentation des chèques-repas – sous certaines conditions, parfois compensée par un avantage équivalent – en constitue un exemple emblématique. Par ailleurs, les organisations syndicales ont également obtenu des revalorisations des indemnités de frais de déplacement ainsi que des primes d'équipe et d'après-midi.

L'amélioration des conditions de fin de carrière – notamment via l'augmentation des jours de fin de carrière – ainsi que l'amélioration des conditions de travail, à travers des mesures telles que l'intervention dans la garde d'enfants ou l'octroi de

jours de congé supplémentaires liés à l'ancienneté, constituent d'autres axes sur lesquels des victoires ont pu être obtenues.

Dans un contexte où les figures politiques multiplient les attaques à l'encontre des organisations syndicales, un accent particulier a également été mis sur le renforcement de la concertation sociale, notamment par l'augmentation du nombre de jours de formation accordés aux délégués syndicaux.

➔ L'ensemble des avancées obtenues dans ces accords sont à retrouver sur notre site web : [www.horval.be](http://www.horval.be)

## LA LUTTE DOIT CONTINUER

Soyons clairs : la lutte ne s'arrête pas avec la conclusion de ces accords.

Il faudra continuer à se battre pour modifier la loi qui fixe la marge salariale et défendre le mécanisme d'indexation automatique des salaires. Mais aussi pour préserver les emplois de qualité dans des secteurs où les entreprises exploitent de plus en plus le système pour déplacer les travailleurs vers des commissions paritaires qui offrent des conditions de travail et de rémunération moins favorables. Enfin, il faudra aussi lutter pour construire un projet de société fondé sur la solidarité.

Face à une Europe qui impose l'austérité à ses États membres, et à un gouvernement fédéral qui l'impose à ses citoyens, il nous reviendra de démontrer qu'un autre chemin, plus juste, plus solidaire, est possible.

Après les négociations sectorielles, s'ouvre à présent le chapitre des négociations d'entreprise. Nous savons qu'elles s'annoncent, elles aussi, particulièrement difficiles.

**La FGTB Horval reste et restera aux côtés des travailleurs et des travailleuses dans chacun de leur combat, pour défendre leurs acquis et en conquérir de nouveaux. ◀**

# Index en danger : nous y perdrons toutes et tous

L'indexation automatique de nos salaires est menacée. Depuis longtemps, politiques et employeurs décrient le système et tentent de l'attaquer par tous les moyens. Dans le passé, l'index a déjà subi des sauts, des manipulations et des tentatives diverses et variées de le freiner. Aujourd'hui, il cristallise toutes les tensions.

**E**n effet, le gouvernement Arizona l'a en ligne de mire et vient de décider, dans son accord budgétaire, de la plafonner. Un mal qui serait nécessaire pour parvenir à l'effort budgétaire de 10 milliards d'euros. Pas mal de choses circulent dans la presse sur la manière de s'attaquer à l'index. La piste retenue est finalement celle d'un index plafonné à 4.000 € bruts (2000 € pour un travailleur à mi-temps). Un préjudice pour la moitié des travailleuses et des travailleurs mais également pour la sécurité sociale et les finances publiques.

## L'INDEXATION DES SALAIRES, C'EST QUOI ?

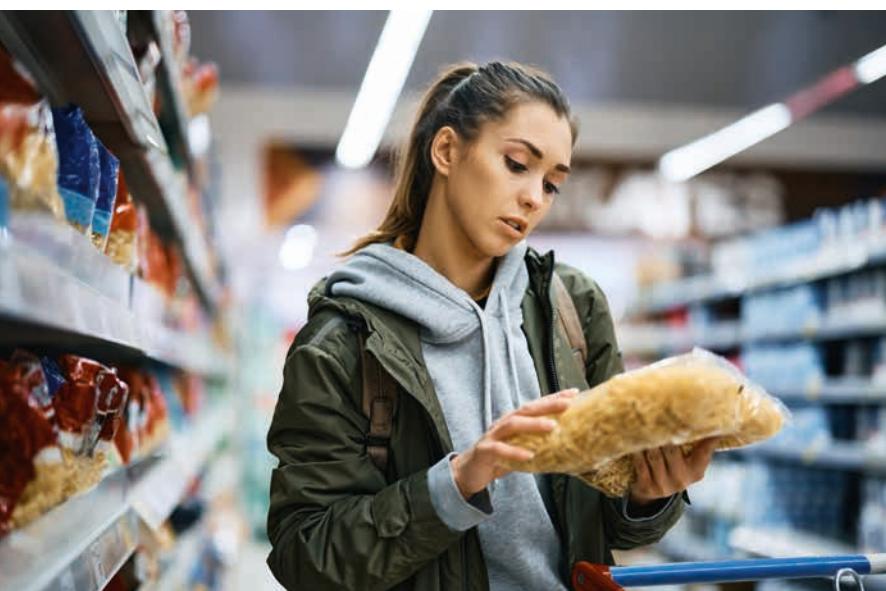
Lorsque les prix augmentent, nos salaires évoluent eux aussi en fonction. C'est ce que nous appelons l'indexation automatique. Il s'agit en fait d'un ajustement a posteriori en fonction de l'inflation, de sorte que la somme d'argent que nous percevons chaque mois nous permette de continuer à acheter plus ou moins la même chose. L'index n'est pas un cadeau. C'est un système de rattrapage qui évite le décrochage de notre pouvoir d'achat par rapport

à l'évolution du coût de la vie. Tout le monde peut compter dessus ! C'est un système neutre, ni juste ni injuste (même si depuis l'indice santé, le lissage ou encore son caractère annuel dans certaines CP, le décrochage des salaires par rapport au coût de la vie existe un peu). Par ailleurs, il garantit la stabilité de l'économie et contribue également à financer la sécurité sociale. Comme l'index s'applique à toutes et tous, il constitue un tampon important contre la pauvreté et un excellent exemple de solidarité.

## IL EST INTRODUIT AVEC DES CCT, ŒUVRE DE LA CONCERTATION SOCIALE. L'INDEXATION EST UN ÉLÉMENT CENTRAL DE LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES ET DES BÉNÉFICIAIRES D'ALLOCATIONS SOCIALES. COMMENT FONCTIONNE LE SYSTÈME ?

Le système se fonde sur un indice des prix à la consommation. Lorsque cet indice dépasse un certain pivot, les salaires et allocations sociales sont indexés. C'est l'évolution du prix d'un panier-type de produits et de services représentatifs, en fonction du poids qu'ils représentent (en pourcentage), qui fait donc que l'index évolue ou pas. De manière régulière, des produits sont enlevés ou ajoutés en fonction de l'évolution de la consommation. Le but est de refléter la consommation des Belges.

Il existe différents systèmes d'indexation, qui varient d'un secteur à l'autre. Le salaire d'un travailleur du commerce est par exemple indexé à un autre moment et selon d'autres principes que celui d'un travailleur des banques ou de la logistique. Quant aux travailleurs du secteur public, leur salaire est adapté à un autre moment encore. Les allocations (par exemple une pension) sont indexées chaque fois que l'indice-pivot est dépassé de 2%.





## L'INDEX PROTÈGE VOTRE POUVOIR D'ACHAT

et veille à ce que votre caddie ne diminue pas.

### L'INDEX MANIPULÉ, UN SCHÉMA RÉCURRENT

Au cours de ces 40 dernières années, notre système d'indexation a déjà subi quelques manipulations importantes, dont la conséquence est un décalage de plus en plus net entre l'évolution de nos salaires et l'inflation réelle.

Au-delà des manipulations liées au calcul, il existe un lobbying patronal intense autour de la valeur relative des biens et services présents dans le panier. L'objectif ? Accroître le poids relatif de biens dont la valeur a tendance à diminuer rapidement.

### SAUT D'INDEX, LE RETOUR ?

La mesure qui est préparée par le gouvernement De Wever est celle d'un plafonnement de l'indexation. Concrètement, un travailleur avec un salaire jusqu'à 4.000 € bruts par mois continuera d'être indexé en intégralité tandis qu'un salarié avec un salaire supérieur sera indexé sur les 4.000 premiers euros et pas plus, et ce, en 2026 et 2028.

Pour nos calculs, nous avons retenu une inflation annuelle moyenne de 2%. Toutes choses égales par ailleurs, un travailleur qui gagne 4.100 € bruts par mois perdrait 473 € bruts après 10 ans et 2.823 € après 40 ans. Pour un salaire de 5.000 € bruts, la perte atteindrait 4.729 € après 10 ans, et 28.233 € après 40 ans\*.

De plus, ce calcul ne prend pas en compte l'impact de cette non-indexation au-delà des 4.000 € sur le pécule de vacances et le 13e mois. La moitié de l'économie réalisée sur la masse salariale resterait chez votre employeur, l'autre moitié serait versée à l'État pour réduire le déficit public. Comment ? L'inconnue persiste à ce stade !

### LES CONTRE-VÉRITÉS SUR L'INDEXATION

**« Si nous n'adaptons pas l'indexation, les coûts salariaux vont exploser. Les entreprises ne peuvent pas payer cela ! Certainement pas après cette crise. »**

Les organisations patronales aiment à déclarer "qu'elles vont payer la facture". Il est vrai que lorsque l'index augmente, les coûts salariaux des entreprises augmentent. Mais étant donné que l'indexation automatique est une adaptation au coût réel des biens et des services, il ne s'agit pas d'une augmentation de salaire. Ce sont ces mêmes entreprises qui produisent les biens et les services qui sont devenus plus chers. De plus, ces dernières années, les entreprises ont reçu de la part de nos gouvernements différents cadeaux qui représentent d'importantes économies sur les salaires chaque année. Pensez par



\* Ces projections reposent sur une inflation moyenne de 2%. Mais si 2027 devait connaître une poussée inflationniste comparable à celle liée à la crise énergétique de 2022 – soit près de 10% –, l'absence d'indexation en 2028 aurait un impact encore plus sévère après 40 ans de carrière. Soit € 97.273 de manque à gagner pour une personne gagnant € 5.000 bruts. Près de € 195.000 pour celui qui touche € 6.000 bruts.

exemple au tax shift, où les cotisations patronales sur le salaire brut (la part qu'ils versent pour la sécurité sociale) et le taux d'impôt des sociétés ont été réduit de 33% à 25%.

**« Si nous indexons les salaires, les entreprises vont tout simplement augmenter les prix de leurs produits et de leurs services. L'index est la cause de l'inflation. »**

Faux ! Les salaires ne sont indexés qu'après la hausse des prix. Le calendrier de l'indexation des salaires varie d'un secteur à l'autre. Il n'y a donc pas de gros effet de choc, au contraire. C'est le dysfonctionnement du marché qui provoque l'inflation (pensez à l'énergie).

### RESTONS MOBILISÉS !

L'indexation automatique n'est ni un privilège ni un luxe. C'est un mécanisme essentiel qui protège le pouvoir d'achat, soutient la sécurité sociale et garantit une certaine stabilité économique.

La plafonner, c'est affaiblir progressivement les salaires, fragiliser les protections sociales et creuser les inégalités.

Derrière les discours budgétaires, il s'agit bien d'un choix politique. Et face à ce choix, nous continuerons à défendre un principe simple : quand le coût de la vie augmente, les salaires doivent suivre. Pour toutes et tous. Pour nous, c'est une ligne rouge à ne pas franchir, remettre l'index en cause, c'est détrapper la hache de guerre ! ◀



## LE SYNDICALISME VERVIÉTOIS EN DEUIL

# Marcel Bartholomi s'en est allé

Le mouvement syndical verviétois perd une de ses figures les plus marquantes avec le décès de Marcel Bartholomi, à l'âge de 80 ans, le 2 décembre dernier. Syndicats Magazine lui rend hommage.

**D**élégué dès 1968, secrétaire régional de la FGTB Métal Verviers pendant 34 ans et ancien président de la régionale FGTB de Verviers, pour beaucoup, il aura été un formateur, un stratège ou un militant syndical. Pour d'autres encore, un « père spirituel », comme le décrit aujourd'hui Stéphane Breda, qui lui a succédé à la tête de la régionale Métal.

Marcel Bartholomi a façonné un syndicalisme de terrain, ancré dans les entreprises, où la négociation collective et la formation des délégués occupaient une place centrale. Il a œuvré à la création des Jeunesses syndicales dans la foulée des grèves de 60, a porté des conflits d'ampleur – comme celui d'Hexcel qui a connu une couverture médiatique importante, où les ouvriers ont « séquestré » un ministre – et a aussi été à l'initiative des cellules de reconversion, véritable tremplin vers l'emploi pour les travailleurs victimes de licenciements collectifs.

« Hexcel est restée 30 ans sur le site. » explique son successeur. « Il est venu avec des alternatives d'économies, a réussi à bloquer le patronat. Si ces boîtes sont encore là aujourd'hui, c'est grâce à lui. » Son fil rouge : le maintien et la création d'emplois dans sa région. « Tout poste menacé méritait qu'on s'y batte jusqu'au bout. En tout, il a créé 400 emplois grâce aux coopératives qu'il a développées. »

### SOCOMEF, PLUS DE 40 ANS D'AUTOGESTION

Mais s'il est une réalisation clé dans son parcours, c'est bien Socomef (Solidarité Coopérative des métallurgistes franchimontois). Crée en 1982, à la suite de la liquidation d'une entreprise abandonnée par son propriétaire, la coopérative ouvrière de Verviers est devenue l'une des vitrines de l'économie sociale en Wallonie. Le camarade Bartholomi en fut le moteur politique et militant. Face au refus des banques de soutenir le projet, il s'emploie pendant plus d'un an et demi à réunir les moyens financiers, convainc les clients de rester et accompagne les travailleurs et travailleuses dans la reprise de leur outil.

Socomef, active dans la tôlerie et la soudure industrielle, naît sur une idée simple mais radicale : « Une coopérative ouvrière de production peut-être performante, compétente, fiable et durable tout en étant gérée démocratiquement au profit de tous et surtout de l'emploi. » expliquait Marcel Bartholomi dans son bouquin dédié à la coopérative qui a existé pendant plus de 40 ans.



### LA THÉORIE

Mais le syndicaliste ne s'est pas simplement contenté d'agir. Il a aussi théorisé. Il est également auteur d'une dizaine d'ouvrages sur André Renard – qu'il connaissait personnellement – le contrôle ouvrier et l'économie sociale. Ses écrits, comme son travail de formation auprès des délégués, constituent aujourd'hui une part essentielle de son héritage.

### L'EMPREINTE

Sa fille, Christine Bartholomi, garde le souvenir d'un militant et syndicaliste « jusqu'au bout des ongles », passionné au point de poursuivre ses activités au-delà de la pension, mais aussi d'un père porteur de valeurs fortes et capable de transmettre, parfois avec fermeté, l'engagement syndical comme horizon de vie. D'ailleurs Christine est aujourd'hui directrice administrative à la FGTB fédérale : « Je ne serais pas là s'il ne m'avait pas subtilement mis sous le nez une offre d'emploi de la FGTB alors que je venais tout juste de sortir de l'université », se souvient-elle. Dans ces souvenirs se mêlent aussi des images simples : la Maison syndicale de Verviers le week-end, quelques dessins d'enfant, pendant que le père travaillait encore.

Avec sa disparition, c'est une page de l'histoire syndicale verviétoise qui se tourne. Mais l'empreinte demeure : dans les emplois créés et sauvés, dans la formation des militants et militantes et dans une vision de la démocratie syndicale. Reste à prolonger cette œuvre. « On va continuer le combat. On le doit aux travailleurs et travailleuses et à lui aussi. » promet Stéphane Breda. ▶

*Syndicats Magazine salue la mémoire du camarade et présente ses plus sincères condoléances à ses proches et à sa famille.*

**VENDREDI 13 FÉVRIER****Séminaire d'actualité sociale - Palestine & Congo : des massacres qui profitent à l'Occident**

Ce séminaire propose une lecture anti-impérialiste du génocide en Palestine et des massacres en République démocratique du Congo. Deux peuples, deux histoires, mais une même logique : là où se trouvent des ressources stratégiques et des territoires clés, l'Occident et les forces impérialistes alimentent le chaos pour préserver leur rapport de force mondial. Du pétrole du Moyen-Orient au cobalt congolais, l'exploitation économique nourrit le colonialisme collectif moderne et perpétue les atrocités.

Comment ces mécanismes structurent les violences d'aujourd'hui et pourquoi les résistances palestinienne et congolaise demeurent des symboles puissants de lutte pour le monde entier ?

- Quand ? Le vendredi 13 février de 9h à 13h
- Où ? Auditorium – Rue de Suède 45 à 1060 Saint-Gilles
- Inscriptions : [secretariat-ccb-ep@cepag.be](mailto:secretariat-ccb-ep@cepag.be)
- Organisateur : CEPAG Bruxelles

**VENDREDI 13 FÉVRIER****Soirée « Bingo contre l'Arizona et Blindtest militant »**

Pour bien démarrer l'année, quoi de mieux qu'une soirée de rentrée pour se retrouver ou se rencontrer ? Parce qu'en 2026, on continue la lutte contre le gouvernement Arizona, qui s'attaque aux étudiant·es, aux jeunes, aux travailleur·euses, à la pension, à l'index, au prix du minerval, à l'hôpital, aux transports... Et on continue à se mobiliser auprès des peuples en lutte contre l'impérialisme.

Les Jeunes FGTB t'invitent à leur soirée « Bingo contre l'Arizona et Blindtest militant ». Viens et tente de remporter un des nombreux cadeaux à la clef (une BD, un keffieh, des casquettes, des t-shirts, un collier, des livres, un jeu, un pull féministe, et bien d'autres surprises...)

- Quand ? Le vendredi 13 février de 18h30 à 22h.
- Où ? Rue Théodore Verhaegen 188, Saint-Gilles, Bruxelles
- Organisateur : Jeunes FGTB Bruxelles
- Inscriptions en scannant ce QR code :





## MARDI 17 FÉVRIER

### Initiation au jeu « Vie ma vie de femmes » du CVFE Liège

À l'occasion du 8 mars 2026, Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, AFICO et la FGTB Namur proposent des activités autour du sujet des violences économiques faites aux femmes. Parmi ces événements, une initiation au jeu « Vie ma vie de femmes », créé par Inform'elles, groupe de femmes solidaires animé par le service Education Permanente du CVFE (Collectif contre les violences familiales et l'exclusion).

Inform'elles créent des outils relatifs à leur place et leurs rôles dans la société. « Vis ma vie de femme » est la réponse ludique qu'elles ont imaginée afin de partager leurs réalités, leurs difficultés mais aussi leurs espoirs.

- Quand ? Le mardi 17 février de 9h à 16h.
- Où ? A la CGSP Namur, Rue de l'armée Grouchy 41, 5000 Namur
- Inscriptions : info@afico.be ou par téléphone au +32 8164 99 52



## MARDI 24 FÉVRIER

### Form'Action : BCE, super banque mais mini-pouvoirs ?

La Banque centrale européenne est souvent présentée comme la banque des banques. Mais qu'est-ce que ça veut dire concrètement ? Et si elle est « au-dessus » des banques, pourquoi ne fait-elle pas plus pour éviter les crises, garantir la relance économique ou favoriser la transition ?

S'il n'est pas nécessaire d'être économiste pour comprendre comment ça marche et en quoi ça dérape, il est indispensable de jouer son rôle de citoyen·ne pour remettre la finance au service de l'intérêt général.

Le CEPAG CEPRé et Financité vous invitent à une formation sur le sujet avec Didier Palange, animateur Financité.

- Quand ? Le mardi 24 février à 9h30.
- Où ? 23 Rue Henri Aubry - 7100 Haine-Saint-Paul.
- Réservations obligatoires : asblcepag@gmail.com ou sur le site www.asblcepag.be

### Rédaction :

Syndicats  
Rue Haute 42  
1000 Bruxelles  
syndicats@fgtb.be

Aurélie Vandecasteele  
Rédactrice en chef

Geeraard Peeters  
Ioanna Gimnopoulos  
Florian Strik  
Léonard Pollet  
Aïcha Magha  
Rédacteurs

**Service abonnements :**  
02 506 82 11

### Ont collaboré à ce numéro :

Dominique Borgers  
Dénis Selimovski  
Marco Munzadi  
Annelies Huylebroeck  
Sarah Buyle  
Arnaud Dupuis  
Antonina Fuca  
Mada Minciuna  
Polina Vorobieva  
Céline Boogaerts  
Alissa De Ceuninck

### Photos :

FGTB  
Ioanna Gimnopoulos  
Aurélie Vandecasteele  
Ali Selvi - Vlaams ABVV  
Célia d'Amico  
Cyprien Lepoivre  
iStock

### 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](http://www.actelaffinity.be/fgtb)



## Plus d'informations sur nos assurances :

Ce qui est assuré	Ce qui n'est pas assuré
<b>Responsabilité civile :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Votre défense est assurée en cas d'accident en tort et nous couvrons les dommages matériels et corporels causés à des tiers.</li><li>Nous couvrons aussi les dommages aux usagers faibles (cad les piétons, cyclistes et passagers) même si vous n'êtes pas responsable de l'accident.</li></ul>	<b>Responsabilité civile :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Les dommages subis par le conducteur responsable de l'accident.</li><li>Les dommages matériels au véhicule assuré.</li></ul>
<b>Protection juridique :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Nous assurons votre recours contre un tiers responsable pour les dommages corporels que vous avez subis ou les dommages matériels occasionnés au véhicule assuré.</li><li>Nous assurons votre défense pénale.</li></ul>	<b>Protection juridique :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Les amendes, décimes additionnels et les transactions pénales.</li></ul>
<b>Protection du conducteur :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Nous couvrons vos dommages corporels, en tant que conducteur du véhicule assuré, lorsque vous êtes responsable de l'accident.</li></ul>	<b>Protection du conducteur :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Les invalidités permanentes inférieures à 8%. Le 1er mois d'incapacité temporaire</li></ul>

Acrelaffinity est une dénomination commerciale du produit d'actel - marque de P&V Assurances Sc - Entreprise d'assurances agréée sous le code 0058 - Rue Royale 151, 1210 Bruxelles. Ce document est un document publicitaire qui contient de l'information générale sur l'assurance auto Acrelaffinity, développée par P&V Assurances. Toutes les informations concernant les services et les produits sur ce site internet sont soumises aux règles du droit belge. L'assurance Acrelaffinity fait l'objet d'exclusions, de limitations et de conditions applicables au risque assuré. Avant de souscrire cette assurance, nous vous conseillons de prendre connaissance du document d'information sur le produit et des conditions générales applicables (<https://www.actelaffinity.be/gtg>). Afin de déterminer votre profil de risque, nous appliquons quelques critères de segmentation. En tant que client, vous êtes protégé par les règles de conduite en matière d'assurance. Le contrat pour cette assurance est conclu pour une période d'un an et est reconduit tacitement chaque année. En cas de plainte éventuelle, vous pouvez contacter un conseiller de notre contact center au 0800/49 490, votre interlocuteur privilégié pour toutes vos questions. Vous pouvez aussi prendre directement contact avec notre service gestion des plaintes qui examinera votre plainte ou remarque avec la plus grande attention. Nous concilierons au mieux les différentes parties et essayerons de trouver une solution. Vous pouvez nous contacter par lettre (Gestion des Plaintes, Rue Royale 151, 1210 Bruxelles), par email [plainte@actel.be](mailto:plainte@actel.be) ou par téléphone au 02/250 90 60. Si la solution proposée ne vous convient pas, vous pouvez nous adresser au service Ombudsman des Assurances (Square de Meeds 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail [info@ombudsman.be](mailto:info@ombudsman.be).

Charleroi X - P912051  
BUREAU DE DÉPÔT :

BELGIQUE(BE)-BELGIQUE

PB-PPI-B-



EXP. : Rue Haute 42, 1000 Bruxelles

E.R. : BERT Engelaar

Bimesterel | Annexe 81

#1 JANVIER 2026