

FGTB



**Baromètre
socio-économique 2022**

Table des matières

1.	Contexte : après le covid... la guerre	5
1.1	Le prix à payer : l'inflation	6
1.2	Les ménages plongés dans la précarité énergétique	11
2	Protection des salaires et du pouvoir d'achat	16
2.1	Notre système d'indexation automatique protège mais partiellement seulement	16
2.2	Pas de hausse des salaires malgré une hausse de la productivité	18
3	Les entreprises en difficulté ?	24
3.1	Les marges bénéficiaires des entreprises historiquement élevées	24
3.2	L'indexation automatique : un danger pour la compétitivité ?	29
4.	Qui va payer la facture des crises successives ?	32
4.1	Le fétichisme du taux d'emploi à 80%	35
4.2	Un autre regard sur les finances publiques	38

5.	La sécurité sociale, une couverture suffisante ?	43
5.1	Les trous dans le filet s'élargissent	43
5.2	Pensions	45
6.	Travailler en période d'inflation : stress supplémentaire, conditions de travail	48
6.1	Dépression et burn out	48
6.2	Invalidité	51
6.3	Précarité par secteur d'activité	53
6.4	Une discrimination persistante sur le marché du travail : l'origine étrangère	55
6.5	Le télétravail	56
6.6	Conditions de travail et inspection	58
7.	La crise énergétique entraînera-t-elle une transition juste ?	59
7.1	Le climat ou l'urgence de passer à l'action	59
7.2	La transition énergétique	63
7.3	Le climat et les inégalités	66
8.	Travail syndical en temps de crise	67

Hommes-femmes

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

Les données de cette brochure s'arrêtent aux données disponibles en novembre 2022.

Baromètre 2022

La société s'adapte en temps de guerre

1. Contexte : après le covid... la guerre

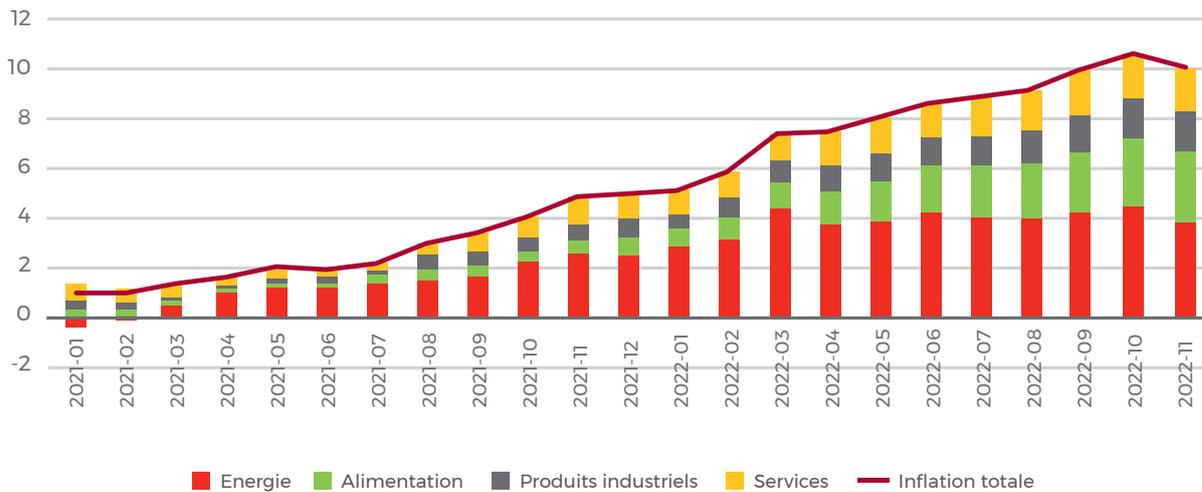
Depuis la fin de la crise aiguë du coronavirus, vers la fin 2021, la pression exercée sur notre système de soins de santé s'est relâchée et les entreprises ont pu rouvrir petit à petit. Nous avons retrouvé la liberté et notre économie s'est rapidement redressée, comme l'illustre le baromètre de 2021. Mais depuis lors, nous sommes une fois de plus en mode « crise ». L'invasion brutale de l'Ukraine par la Russie a provoqué une onde de choc dans le monde entier. Non seulement une guerre a été déclenchée contre un pays souverain, mais celle-ci a aussi des répercussions économiques sur les pays européens. Cette guerre a un lourd impact sur les ménages, sur le monde des affaires, sur les finances publiques. Elle nous oblige à aborder l'énergie d'une manière différente, et rend la transition juste encore plus urgente. Ce baromètre tente d'illustrer l'impact de cette crise et les réponses formulées par la **FCTB**.

1.1 Le prix à payer : l'inflation

Le mot qui revient sans cesse ces derniers mois est « inflation ». Depuis l'été 2021, le niveau des prix a fortement augmenté. Les raisons de la hausse des prix, en général, et de l'énergie, en particulier, sont multiples. La réouverture des établissements après le confinement a provoqué une ruée sur les produits et services. La hausse de la demande combinée à des problèmes d'approvisionnement dans les usines a entraîné une augmentation des prix. Et puis la Russie a envahi l'Ukraine, faisant monter en flèche les prix du gaz et de l'électricité. À cela s'ajoute une raison que l'on oublie souvent : selon la Banque Centrale Européenne, de nombreuses entreprises ont profité de la fin de la pandémie pour augmenter leurs prix de manière excessive. Ce qui a alimenté l'inflation.

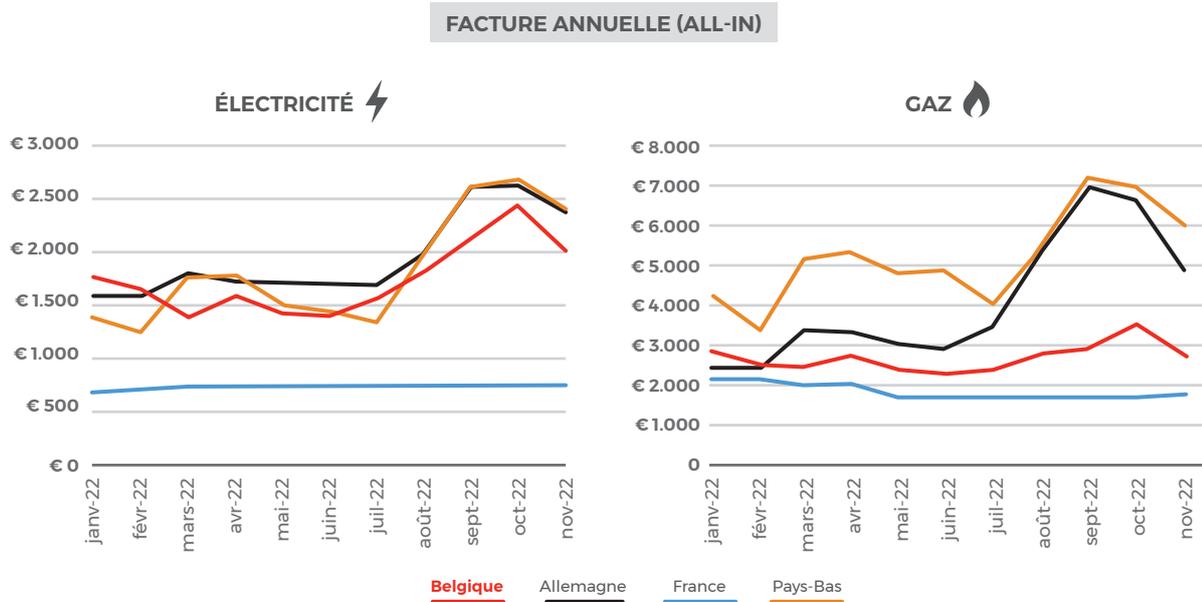
Mais la hausse des prix est essentiellement due à l'augmentation des prix de l'énergie. La réduction de l'approvisionnement en gaz russe due à la guerre en Ukraine en est la principale raison. En outre, une spéculation massive s'est opérée sur les marchés financiers. Depuis quelques mois, l'inflation énergétique s'infiltré dans les coûts de production des autres biens et services. Le graphique ci-dessous montre la contribution de chaque classe de produits à l'inflation globale de la zone euro. L'énergie reste le principal moteur de l'inflation, mais les produits alimentaires (pénurie de certains aliments) y contribuent aussi.

CONTRIBUTION À L'INFLATION TOTALE (ZONE EURO)



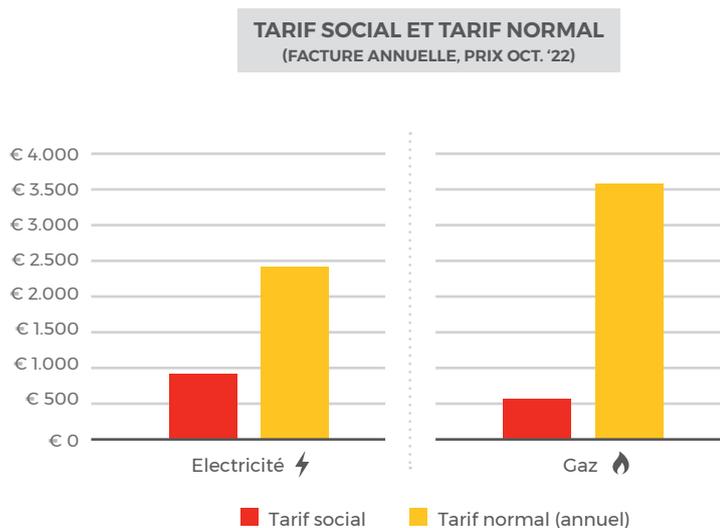
Source : Eurostat (PRC_HICP_CTRB)

Depuis la mi-mai 2022, les prix du marché du gaz et de l'électricité ont atteint des sommets (voir le chapitre 4.2 pour une explication plus détaillée). La hausse des prix de l'énergie se traduit concrètement par une hausse des factures annuelles payées par les consommateurs. Le gouvernement belge n'a pas choisi de plafonner les prix de l'énergie comme l'a fait, par exemple, la France.



Source : CREG, 2022

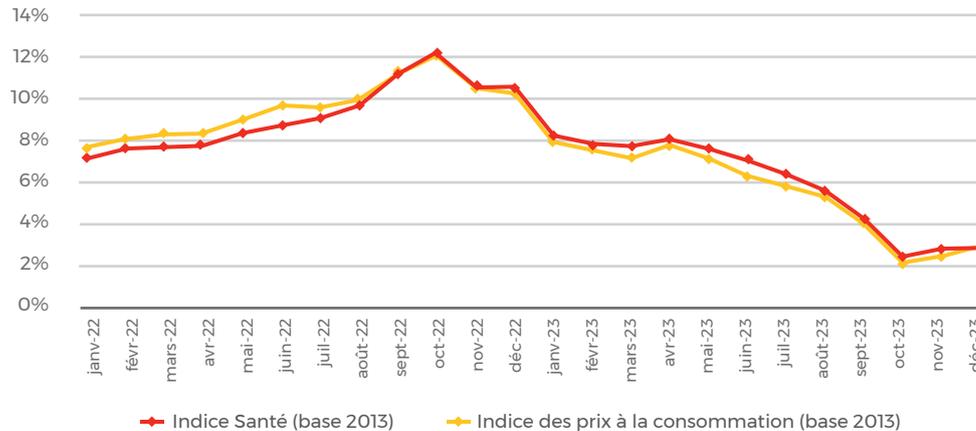
Le gouvernement a pris des mesures pour alléger la facture. Il s'agit notamment de la prime de chauffage de 100 euros, de la prime mazout de 300 euros, d'une réduction de la TVA à 6% et d'une extension du tarif social. Le tarif social est un tarif énergétique réduit pour certaines catégories de personnes (allocataires sociaux, bénéficiaires de l'intervention majorée-BIM). Comme le montre le graphique ci-dessous, le tarif social constitue un avantage très important pour les revenus les plus faibles. La FGTB a préconisé l'élargissement et la pérennisation du système actuel. Malheureusement, pour une partie des statuts BIM, ce tarif n'est pas octroyé automatiquement. Il s'avère que le taux de « non-recours » des ayant-droit à ce statut est très élevé.



Source : CREG, 2022

Il semble que nous soyons coincés dans une inflation énergétique élevée. Mais le vent peut vite tourner. Le Bureau du Plan prévoit un retour à des niveaux d'inflation « plus normaux » au cours de l'année 2023.

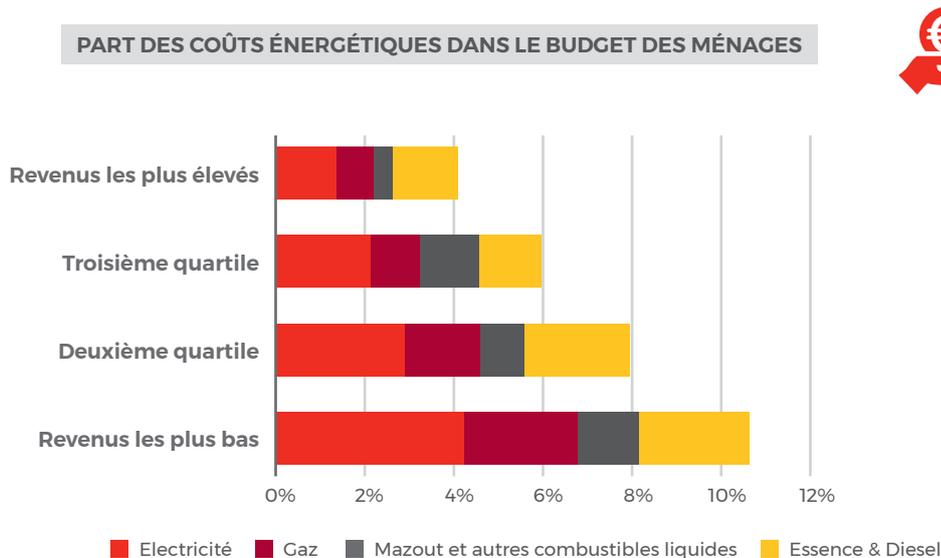
L'INFLATION RALENTIT JUSQU'À L'ÉTÉ PROCHAIN



Source : Bureau du Plan, 2022

1.2 Les ménages plongés dans la précarité énergétique

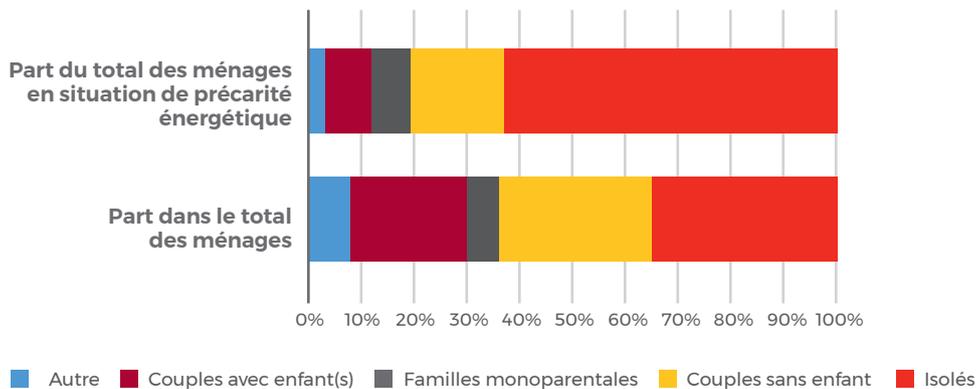
L'augmentation des prix a un effet relativement plus important sur le budget des ménages aux plus bas revenus. Lorsque plus de 10% du budget est consacré à l'énergie, on parle de « précarité énergétique ». Ensemble, les 25% des revenus les plus faibles consacrent plus de 10% de leur budget à l'énergie. L'inflation actuelle a donc un impact désastreux sur leur revenu disponible.



Source: Enquête sur le budget des ménages, 2020

Les personnes aux revenus les plus faibles sont souvent des locataires. Les maisons louées sont moins bien isolées et entraînent donc des coûts plus élevés. Par ailleurs, on observe que la précarité énergétique est relativement plus fréquente chez les personnes seules. Parmi les ménages en situation de précarité énergétique, plus de 60% sont des familles monoparentales, alors qu'elles ne représentent que 35% du total des ménages.

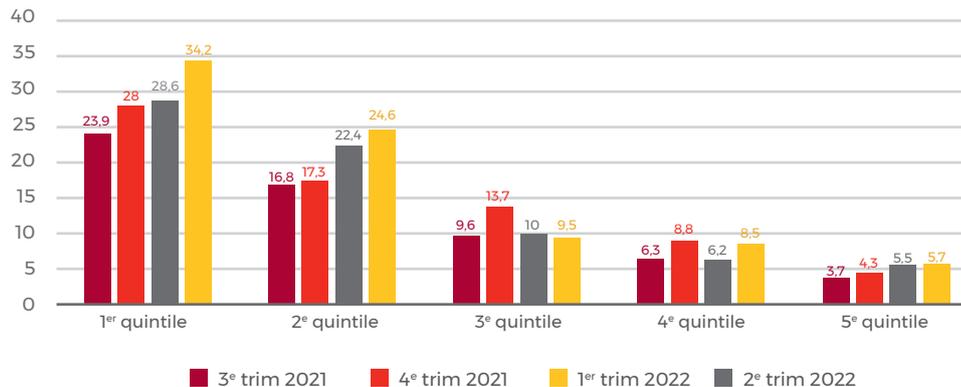
DISTRIBUTION PAR TYPOLOGIE DE MÉNAGE - PRÉCARITÉ ÉNERGÉTIQUE



Source : Fondation Roi Baudouin, 2022.

En Belgique, le pourcentage de la population âgée de 16 à 74 ans qui éprouve des difficultés ou des difficultés majeures à joindre les deux bouts est passé de 11,7% au troisième trimestre 2021 à 16,1% au deuxième trimestre 2022. Si l'on examine cette situation par catégorie de revenus, c'est surtout les personnes aux revenus les plus faibles qui éprouvent les plus grandes difficultés. Parmi les 20% de personnes ayant les revenus les plus faibles (premier quintile de revenus), 34,2% trouvent difficile ou très difficile de joindre les deux bouts au deuxième trimestre 2022, contre 23,9% au troisième trimestre 2021.

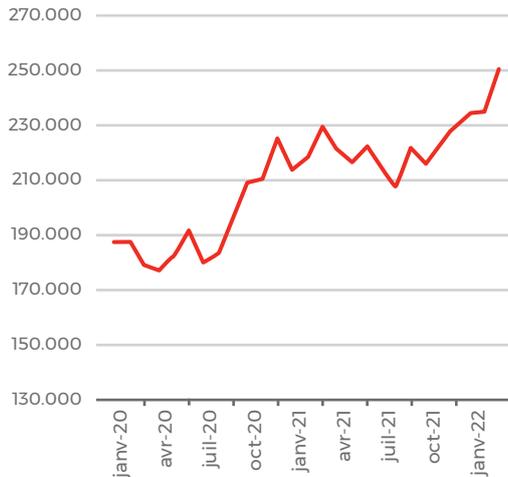
POURCENTAGE DE LA POPULATION AYANT DES DIFFICULTÉS FINANCIÈRES (MAJEURES) PAR QUINTILE DE REVENU DISPONIBLE



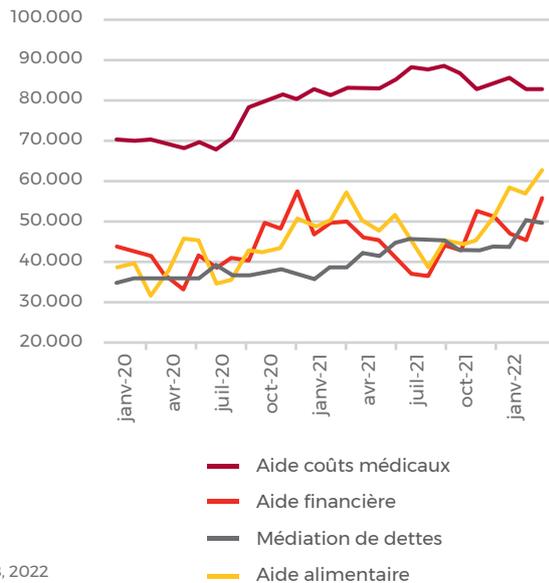
Source : Stabel - monitoring des conditions de vie, 2022.

Ces chiffres deviennent plus concrets si l'on ajoute les statistiques des CPAS. La crise du coronavirus a considérablement accru la vulnérabilité (financière) des ménages, les revenus les plus faibles voyant notamment leurs économies se tarir. L'augmentation des factures d'énergie vient s'ajouter à cela. Le nombre total de personnes demandant une aide mensuelle au CPAS a augmenté de plus d'un tiers depuis le début de l'année 2020. L'augmentation de la demande d'aide alimentaire est particulièrement alarmante.

NOMBRE DE PERSONNES QUI ONT FAIT APPEL AU CPAS

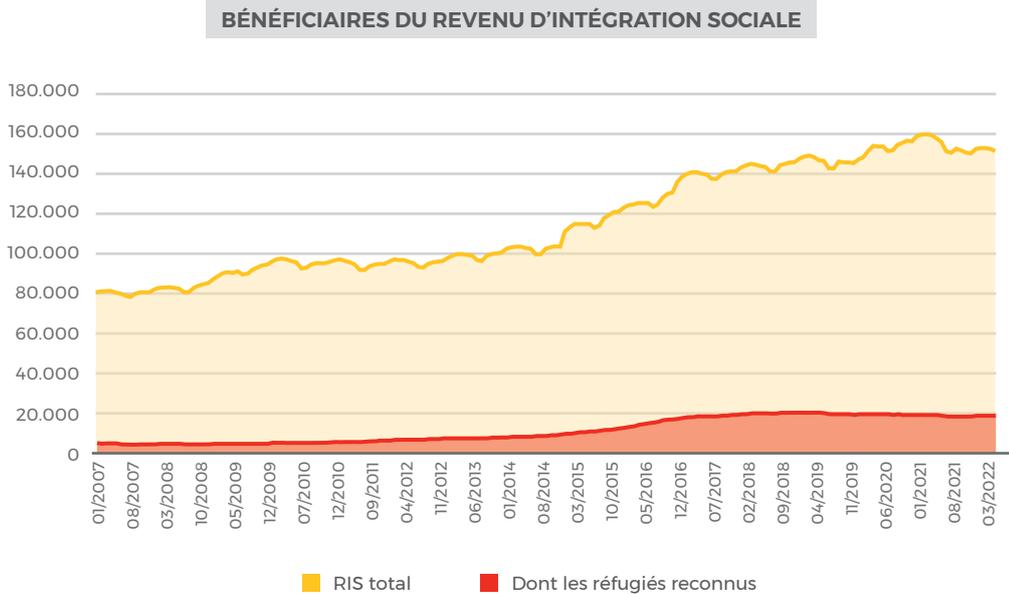


TYPES D'AIDES DU CPAS



Source : BNB, 2022

Les aides ci-avant sont souvent destinées aux personnes qui ont un revenu professionnel ou une allocation sociale insuffisante. En outre, près de 160 000 personnes doivent également faire appel au CPAS pour obtenir un revenu d'intégration sociale.



Source : SPP intégration sociale, 2022

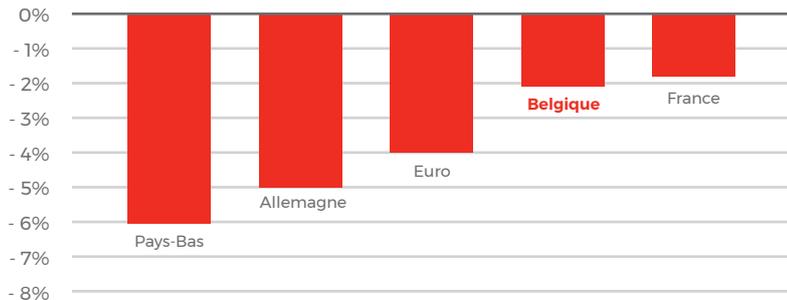
2. Protection des salaires et du pouvoir d'achat

La protection des emplois et du pouvoir d'achat des ménages reste notre priorité. Nous ne revendiquons donc pas seulement un frein aux prix de l'énergie, mais nous souhaitons également un renforcement des salaires et des droits sociaux. L'indexation automatique est essentielle pour protéger notre pouvoir d'achat.

2.1 Notre système d'indexation automatique protège mais partiellement seulement

L'indexation automatique reste la principale protection contre la perte de pouvoir d'achat. En termes de baisse des salaires réels (il s'agit de l'évolution d'un salaire en tenant compte de la hausse des prix), la perte reste relativement limitée en Belgique par rapport aux pays voisins en 2022. Seule la France fait mieux que nous, car les prix de l'énergie y sont plafonnés depuis un certain temps. De plus, en Belgique, nous rattrapons cette perte en 2023 en raison d'une indexation qui s'appliquera avec un léger retard.

ÉVOLUTION DES SALAIRES RÉELS EN 2022



Source : BNB, OCDE Economic outlook, Centraal Planbureau des Pays-Bas, 2022

Mais l'indexation automatique n'offre pas une protection absolue. Pour de nombreux travailleurs, l'indexation automatique n'intervient qu'une fois par an, de sorte qu'ils perdent du pouvoir d'achat tout au long de l'année. Par ailleurs, n'oublions pas qu'il existe également une proportion importante de travailleurs qui ne bénéficient pas de l'indexation.

Mécanisme d'indexation	% du nombre de salariés *	Nombre de salariés*
Indice pivot	47,6%	1.414.644
Indexation périodique		
Une fois par an	37,6%	1.115.199
Deux fois par an	2,3%	69.307
Tous les quatre mois	0,3%	9.458
Tous les trois mois	9,0%	268.174
Tous les deux mois	1,6%	47.732
Chaque mois	0,7%	19.327

* Emploi dans le secteur privé qui se retrouve dans une commission paritaire, situation au deuxième trimestre 2021

Source : BNB, OCDE Economic outlook, Centraal Planbureau des Pays-Bas, 2022

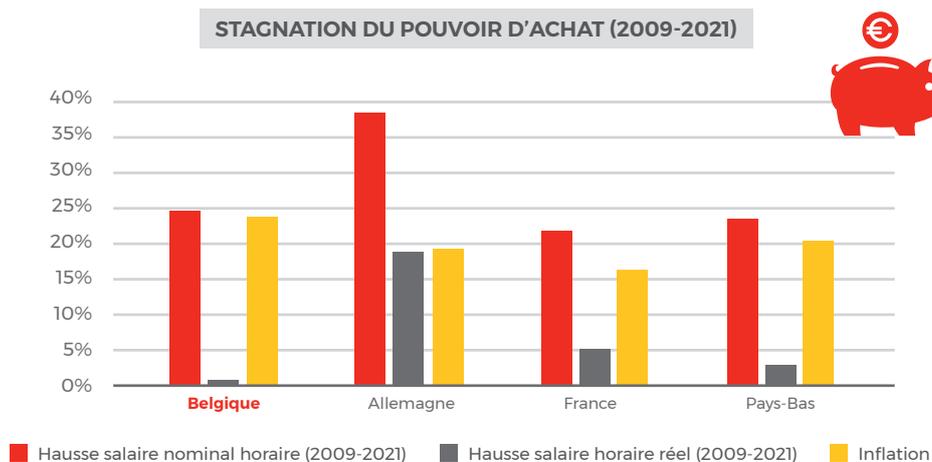
Plusieurs commissions paritaires n'ont aucun système d'indexation automatique. Cela concerne environ 52 000 travailleurs. Toutefois, certains travailleurs peuvent compter sur des accords d'entreprise qui prévoient une indexation.

Dans d'autres commissions paritaires, ce ne sont pas tous les salaires mais seulement les minima sectoriels qui sont indexés. 255 000 travailleurs travaillent dans ces commissions paritaires.

2.2 Pas de hausse des salaires malgré une hausse de la productivité

Le coup porté au pouvoir d'achat par la hausse des prix est important, et l'indexation protégée, mais il ne faut pas oublier que les travailleurs n'ont pas commencé cette crise avec de bonnes cartes. Depuis la crise financière de 2008, les travailleurs belges ont à peine gagné en pouvoir d'achat, malgré leur productivité accrue.

Les salaires réels ont augmenté d'à peine 0,9% en Belgique depuis 2009. La croissance réelle des salaires est ce qu'il reste d'une augmentation de salaire lorsque l'on inclut la hausse des prix - l'inflation. C'est remarquable car aux Pays-Bas et en France, les salaires réels ont augmenté respectivement de 3% et de près de 6% depuis 2009. En Allemagne, de 19%. La croissance des salaires nominaux comprend toutes les indexations et les augmentations salariales conventionnelles (par convention collective). Cette augmentation est insuffisante pour assurer efficacement la croissance des salaires réels. L'inflation doit également être mieux contenue.

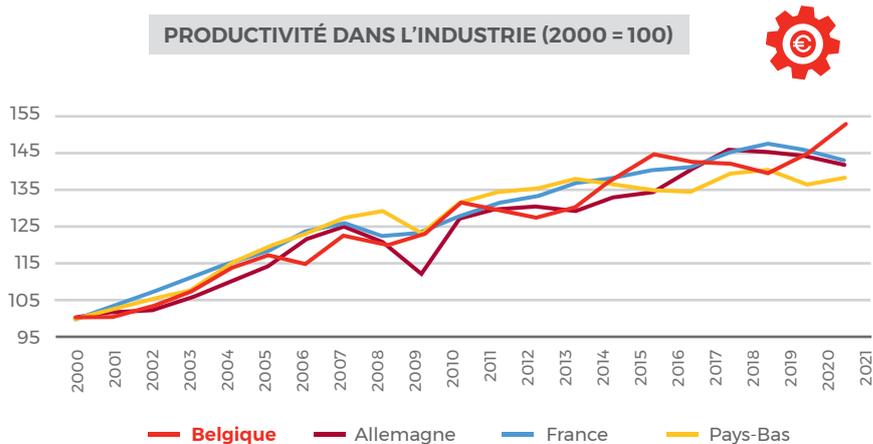


Source : Eurostat (NAMA_10_LP_ULC), 2022.

Pourtant, la productivité des entreprises belges a augmenté depuis la crise financière. En d'autres termes, une heure de travail rapporte de plus en plus aux entreprises d'année en année, mais ces revenus n'ont pas été répercutés sur les salaires. Les raisons : un saut d'index en 2015, des marges salariales faibles (loi de 1996) et une inflation légèrement plus élevée chez nous que dans les pays voisins.

Dans une économie équitable, les salaires augmentent au même rythme que les prix et la productivité. De cette façon, les travailleurs reçoivent une contre-partie pour la hausse des prix et pour leur contribution à la hausse des bénéfices. La répartition entre les salaires et les bénéfices reste alors équilibrée.

La productivité augmente plus fortement dans l'industrie et les services que dans les pays voisins. Dans l'industrie, notre productivité a augmenté de 52% depuis 2000, dans les pays voisins de 41%, en moyenne.

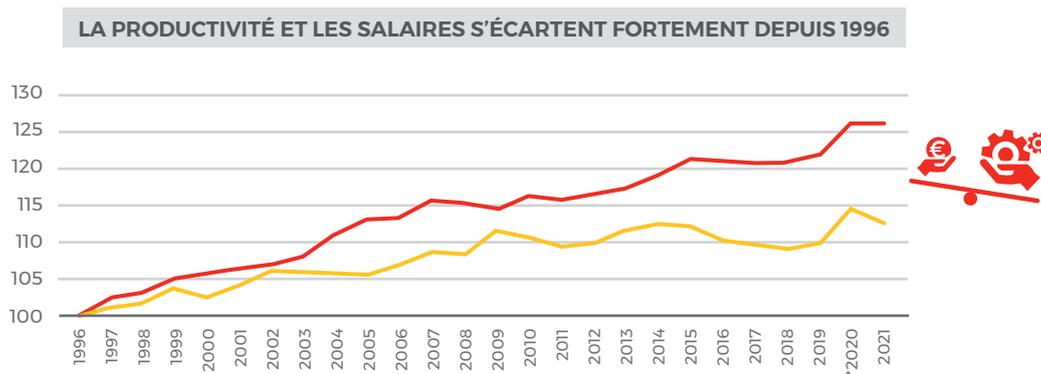


Tout comme l'industrie manufacturière, les services ont aussi connu une plus forte hausse de la productivité depuis 2000.

Secteurs des services marchands	Hausse de la productivité 2000-2020
Belgique	25,5%
Allemagne	22,5%
Pays-Bas	17,5%
France	16,0%

Source : Eurostat (NAMA_TO_LP_ULC), 2022

Néanmoins, la courbe des salaires ne suit plus celle de la productivité. Depuis 1996, la productivité a augmenté beaucoup plus vite que les salaires.

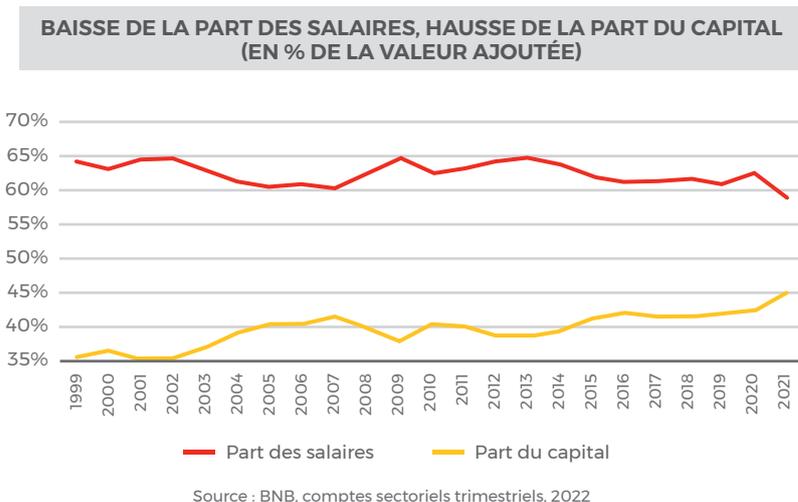


*Signalons que l'année 2020 est faussée par la crise du coronavirus : une baisse des heures travaillées fait augmenter la rémunération horaire.

— Productivité — Salaire horaire

Source : OCDE.stat - productivity & ULC, 2022

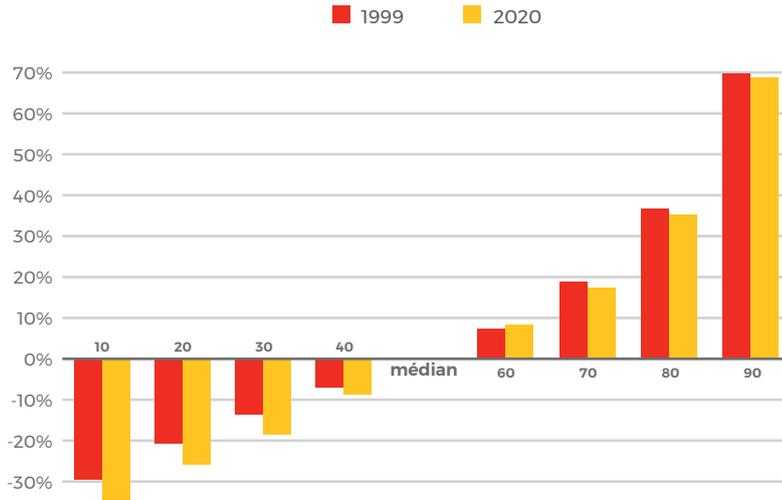
Cela signifie une baisse de la part des richesses consacrée aux salaires dans l'économie et une hausse de la part de la richesse consacrée aux bénéfices.



La part des richesses produites qui revient aux actionnaires est en hausse. Celle qui revient aux travailleurs via les salaires et la protection sociale, est en baisse structurelle. De plus, certains s'en sortent moins bien, que d'autres au sein des salariés. Les salaires les plus bas se situent de plus en plus loin derrière le salaire médian (le salaire médian est le salaire situé au milieu de l'échelle de distribution des salaires). Les salaires les plus bas sont donc de plus en plus bas. En 1999, un bas salaire (on entend par là les premiers 10% des salaires) représentait un peu plus de 71% du salaire médian. En 2020, il ne représente plus que 65%.

LES SALAIRES LES PLUS BAS S'EFFONDRENT EN BELGIQUE

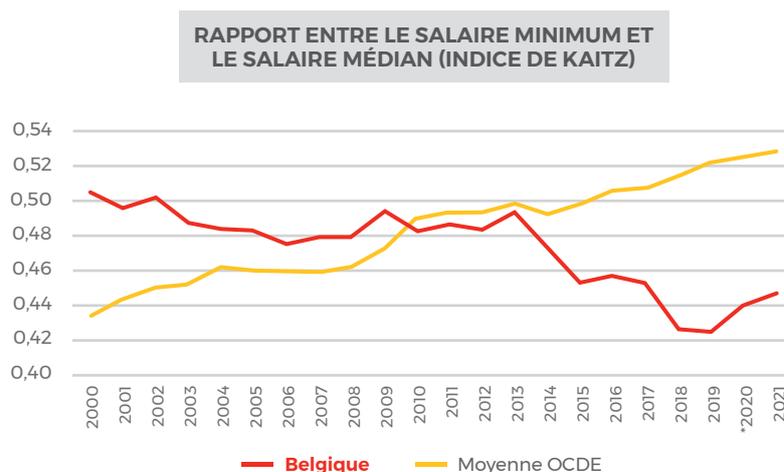
Différence en pourcentage entre le salaire brut mensuel des 10ème, 20ème ... 90ème percentile et le salaire médian brut en 1999 et 2020



Graphique : Minerva Think Tank
Source : Statbel 2020, enquête sur la structure salariale
Créé par Datawrapper

La **FCTB** lutte avec acharnement contre la loi qui maintient les salaires dans un carcan, la loi sur la norme salariale de 1996. En dehors de ce combat, nous essayons d'obtenir des avancées concrètes pour les salaires les plus bas. En 2021, par exemple, nous avons conclu un accord pour augmenter les salaires minimums. Le 1^{er} avril 2022, ils ont augmenté de 81 euros et 35 euros supplémentaires seront versés en 2024 et 2026. Des mesures importantes, mais insuffisantes pour assurer un revenu décent pour toutes et tous. Si l'on compare le salaire minimum au salaire médian, la Belgique n'est pas bien placée par rapport au reste de l'OCDE. En 2000, le salaire minimum belge représentait 50% du salaire médian, il est actuellement d'environ 45%. Le graphique ci-dessous montre bien la rupture de tendance depuis 2018.

Les salaires les plus bas sont en décrochage par rapport au salaire médian en Belgique, pas dans les autres pays de l'OCDE.



Source : OCDE.stat, 2022

3. Les entreprises en difficulté ?

La crise financière, le Brexit, la crise du coronavirus et maintenant la guerre. À chaque crise, les fédérations patronales nous présentent le même tableau. « La compétitivité est menacée, un soutien massif de l'État est nécessaire, des réductions de salaires sont 'utiles pour l'économie' ». La FGTB ne nie pas que la crise énergétique actuelle a un impact sur de nombreuses entreprises, notamment sur les petits indépendants et certaines PME. Mais le discours que nous entendons de la part des grands groupes industriels, représentés par la FEB, ignore une réalité importante : de nombreuses entreprises se portent mieux que jamais. Certains profitent de cette crise, d'autres l'ont entamée avec de grosses réserves financières.

3.1 Les marges bénéficiaires des entreprises historiquement élevées

Ces dernières années, les entreprises ont augmenté leurs marges bénéficiaires de manière remarquable. La marge bénéficiaire est ce qui reste comme profit après déduction de tous les coûts. Cette tendance peut être observée dans différents secteurs. Au cours du premier semestre de cette année, les bénéfices des entreprises belges ont atteint un niveau record : en 1999, les marges bénéficiaires étaient encore de 35% ; au deuxième trimestre de 2022, elles sont passées à plus de 45% (source : BNB).

MARGE BÉNÉFICIAIRE BRUTE DES SOCIÉTÉS NON FINANCIÈRES (1999-2022)

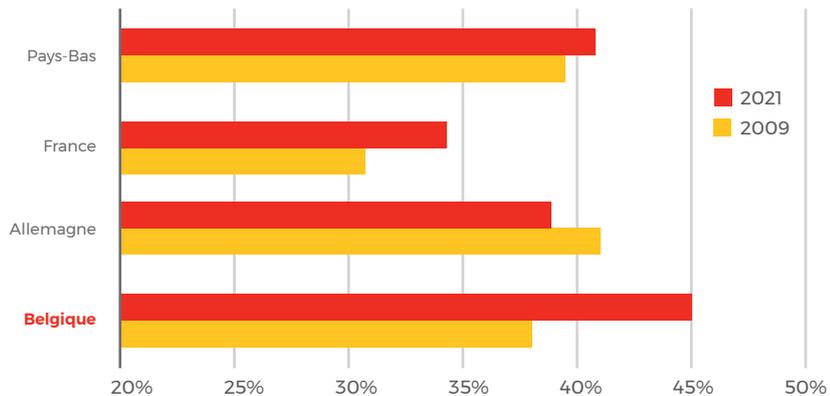


Source : BNB, Principaux indicateurs des comptes sectoriels trimestriels 2022

En tant qu'indicateur de la marge bénéficiaire, l'excédent brut d'exploitation est comparé à la valeur ajoutée de l'entreprise. Brut signifie sans tenir compte de l'amortissement.

Par rapport aux pays voisins, cela est particulièrement élevé : il n'y a qu'aux Pays-Bas que les marges bénéficiaires dépassent de peu les 40%.

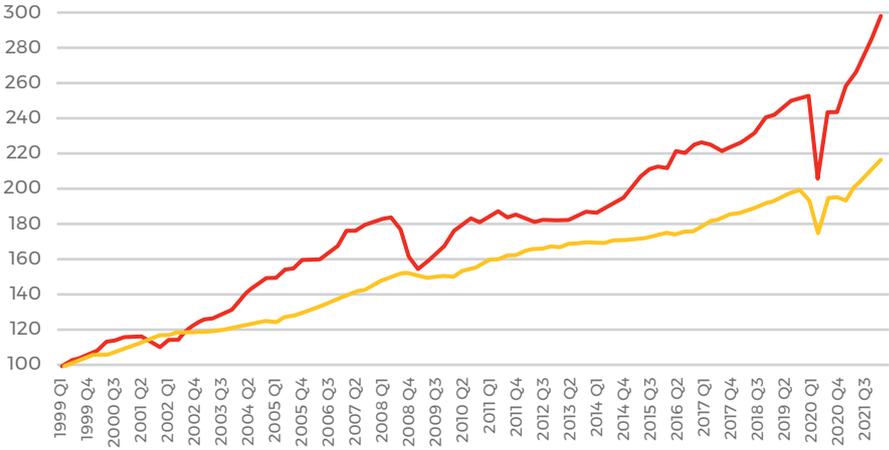
MARGES BÉNÉFICIAIRES BRUTES - 2009 VS 2021



Source : Eurostat (NASA_10_KI), 2022

Comme le montre le graphique ci-dessous, les bénéfices des entreprises (exprimés en tant qu'excédent brut d'exploitation) ont augmenté proportionnellement beaucoup plus que la masse salariale totale. Dans une économie équitable, cela se produirait au même rythme.

LES SALAIRES ÉVOLUENT MOINS VITE QUE LES PROFITS (1999 = 100)



Source : BNB, principaux indicateurs des comptes sectoriels trimestriels 2022

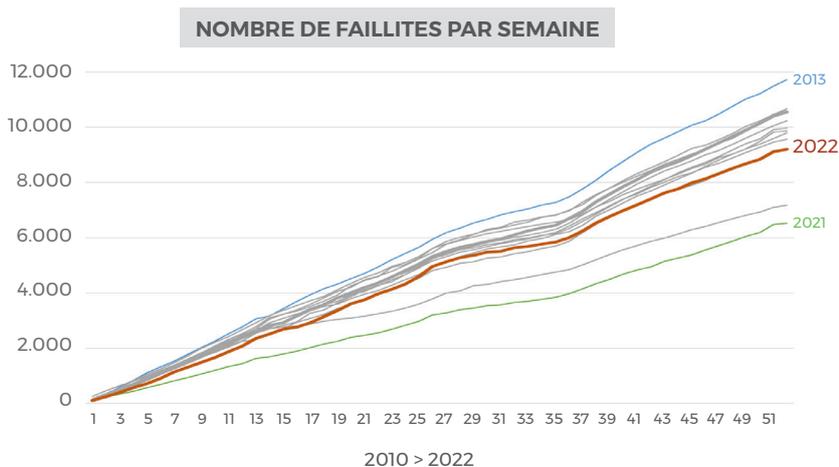
— Salaires — Excédent brut d'exploitation

Note : Les bénéfices sont exprimés en excédent brut d'exploitation, la rémunération en rémunération totale des sociétés non financières.

Actuellement, beaucoup d'entreprises disposent d'une marge suffisante pour absorber l'augmentation des coûts sans la répercuter sur le prix. Cependant, dans de nombreux cas, elles choisissent plutôt d'augmenter leurs prix, même au-delà de la hausse des coûts. Ce qui alimente l'inflation. Le fait que les entreprises pointent l'indexation des salaires comme source de l'inflation est cynique. Elles ont un choix à faire : encaisser le choc avec leurs importantes réserves ou répercuter la hausse des prix, ce qui alimente encore l'inflation.

Une autre raison de la hausse des marges bénéficiaires réside dans le fait que le saut d'index mis en place par le gouvernement Michel - dans le but d'accroître la compétitivité et de réduire les « coûts salariaux » - a manqué son objectif. Les entreprises belges n'ont pas utilisé ces interventions pour baisser leurs prix et devenir plus attractives, mais bien pour augmenter leurs marges bénéficiaires (source : BNB, 2019).

Les chiffres des faillites le montrent dans une certaine mesure. Malgré les difficultés rencontrées par certains secteurs, le nombre de faillites reste inférieur à la moyenne des années précédant la crise du coronavirus. Cela peut signifier que des réserves importantes ont été constituées.



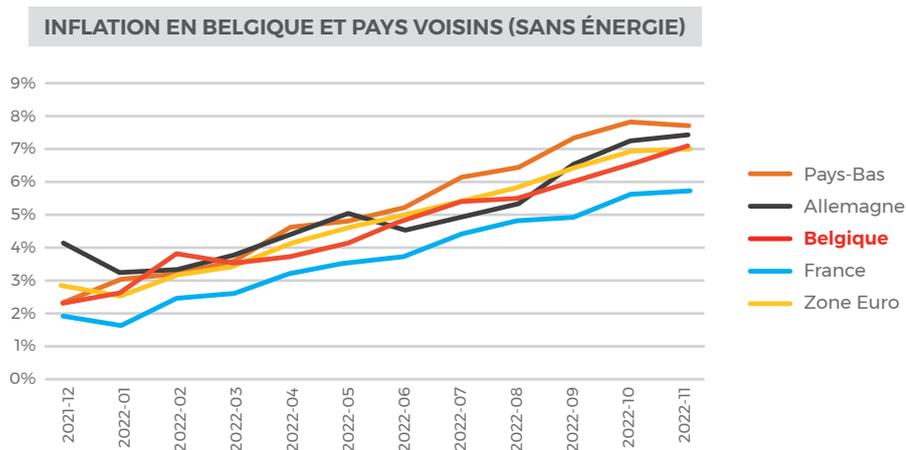
Source : SPF Economie, 2022

3.2 L'indexation automatique : un danger pour la compétitivité ?

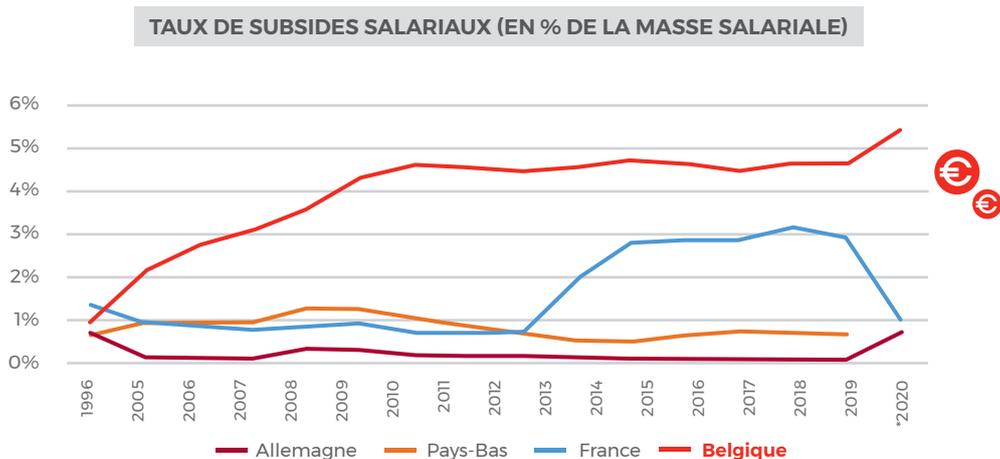
Les employeurs affirment que l'indexation fera déraiser les salaires et nuira à la compétitivité. L'indexation automatique des salaires provoque-t-elle effectivement plus d'inflation en Belgique que dans le reste de l'Europe ?

Le niveau global des prix (hors énergie) a augmenté d'un peu moins de 10% en Belgique depuis le début de l'année 2020. C'est exactement la même chose que dans le reste de la zone euro, mais c'est moins qu'en Allemagne et aux Pays-Bas, pays qui ne connaissent pourtant pas l'indexation automatique.

Comme on l'a vu précédemment, de nombreux travailleurs ne reçoivent qu'une seule indexation par an. Les syndicats, à l'étranger, exigeront également une compensation pour la hausse des prix. Les salaires dans les pays voisins augmenteront donc tout aussi rapidement, même s'ils devront attendre un peu plus longtemps qu'en Belgique.



Les employeurs parlent toujours d'un « dérapage » des salaires. Mais, ils « oublient » systématiquement de parler des subventions salariales. En Belgique, les coûts salariaux sont réduits par toutes sortes de subventions, d'aides publique accordées aux entreprises pour réduire le poids des salaires, en cas de travail de nuit, heures supplémentaires, travail en équipe, R&D... Tous sont subventionnés. En 2020, ces subsides se sont élevés à plus de 9 milliards d'euros. Les subventions salariales constituent le soutien économique le plus important accordé en Belgique. Dans les pays voisins, elles existent à peine, comme le montre le graphique ci-dessous



Source : Conseil Central de l'Economie, 2022

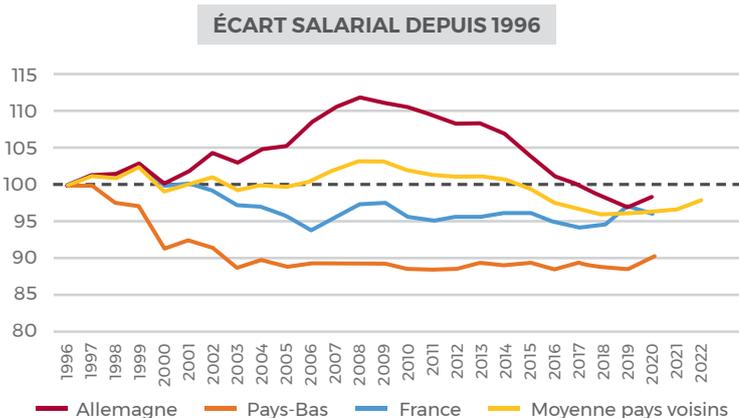
Note : Les chiffres néerlandais pour 2020 sont faussés par le « aides corona » et n'ont pas été inclus.

En bref, les entreprise belges sont ultra subsidiées ... mais elles font comme si elles ne l'étaient pas.

La différence de coûts salariaux (également appelée « handicap » salarial) entre la Belgique et les pays voisins est au cœur de la formation des salaires. La loi stipule que cette différence doit rester nulle. Toutefois, le mode de calcul de cette différence pose problème. En effet, il ne tient pas compte des milliards de subventions salariales dont nous avons parlé précédemment. Or ils réduisent considérablement la différence avec les pays voisins, mais nous ne pouvons pas le voir dans les chiffres officiels.

Le graphique ci-dessous tient compte des subventions salariales. La ligne jaune est la plus importante pour la lecture de ce graphique. Il montre l'ampleur de l'écart entre les salaires et les coûts depuis 1996, point de départ de la masse salariale.

Un chiffre inférieur à 100 indique un avantage en matière de coût de la main-d'œuvre pour la Belgique : par exemple, en 2020, les coûts de la main-d'œuvre avaient augmenté de 4% plus lentement depuis 1996 que ceux des pays voisins. À la fin de 2022, les coûts salariaux en Belgique auront encore augmenté de 2% plus lentement que dans les pays voisins depuis 1996.



Source : OCDE, Belgium Country Report 2022, calculs propres

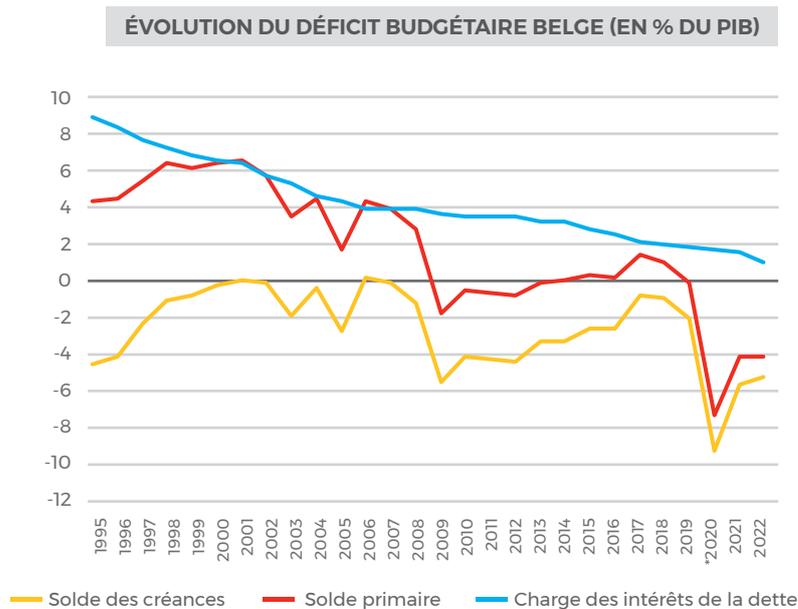
Il est donc urgent de réformer la loi de 1996 afin que toutes les mesures de réduction des coûts salariaux soient correctement prises en compte. Ajoutons à cela les mesures de défiscalisation qui réduisent encore le coût du travail, mais qui ne sont pas prises en compte dans le calcul du « handicap » salarial.

Nous sommes soutenus dans cette démarche par l'Organisation internationale du travail. En novembre 2022, elle a jugé que la loi renforcée de 1996 était en contradiction avec la convention 98 de l'OIT. Cette convention garantit l'autonomie des partenaires sociaux dans les négociations salariales. Une autonomie qui n'existe pas actuellement en Belgique.

4. Qui va payer la facture des crises successives ?

La droite politique a l'habitude de dépeindre la Belgique comme un cimetière économique où les finances publiques sont au bord du gouffre. Ce ne serait qu'au prix de lourdes restructurations et de réformes « structurelles » que la Belgique aurait encore un avenir. Des finances publiques saines sont également importantes pour la FCTB, mais la situation est tellement exceptionnelle qu'un excédent budgétaire ne devrait pas être la priorité pour le moment. Le contexte n'est pas aussi dramatique qu'on le dit.

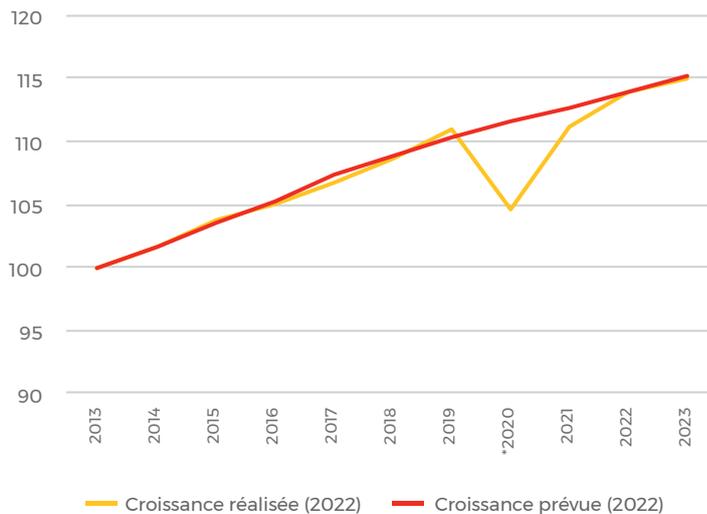
Depuis 2013, le solde primaire des autorités était à nouveau supérieur à zéro. Ce chiffre est important car il compense la différence entre les recettes et les dépenses de l'État sans tenir compte de la dette publique. La figure ci-dessous montre que les impôts peuvent couvrir toutes les dépenses.



Source : Agence fédérale de la dette, Bureau du Plan

La reprise économique peut être rapide. Celle-ci passe aussi par la fiscalité. Les mêmes commentateurs de droite ont prédit une récession économique longue et durable après la crise du coronavirus. Cependant, une reprise rapide a suivi. À l'été 2022, l'activité économique avait déjà retrouvé le niveau prévu plus tôt, avant la crise du coronavirus. Dès lors, la Belgique a reçu moins d'aide pour le plan de la reprise et la résilience de l'Europe que prévu (4,5 milliards au lieu de 5,9 milliards).

L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE AU NIVEAU PRÉVU

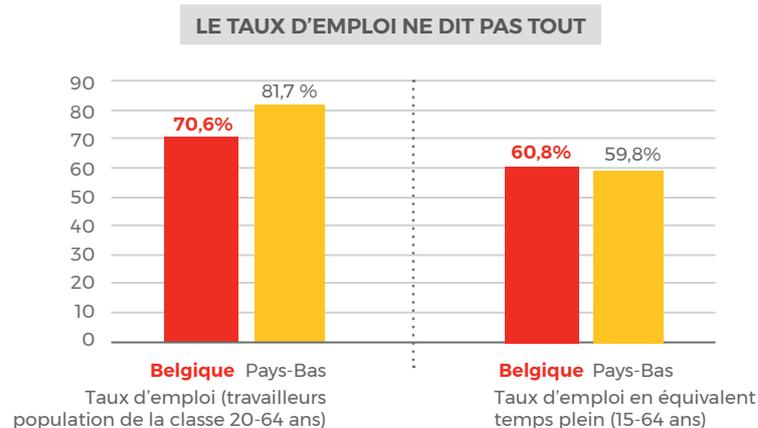


Source : OECD economic outlooks novembre 2019, juin 2022, BNB

4.1 Le fétichisme du taux d'emploi à 80%

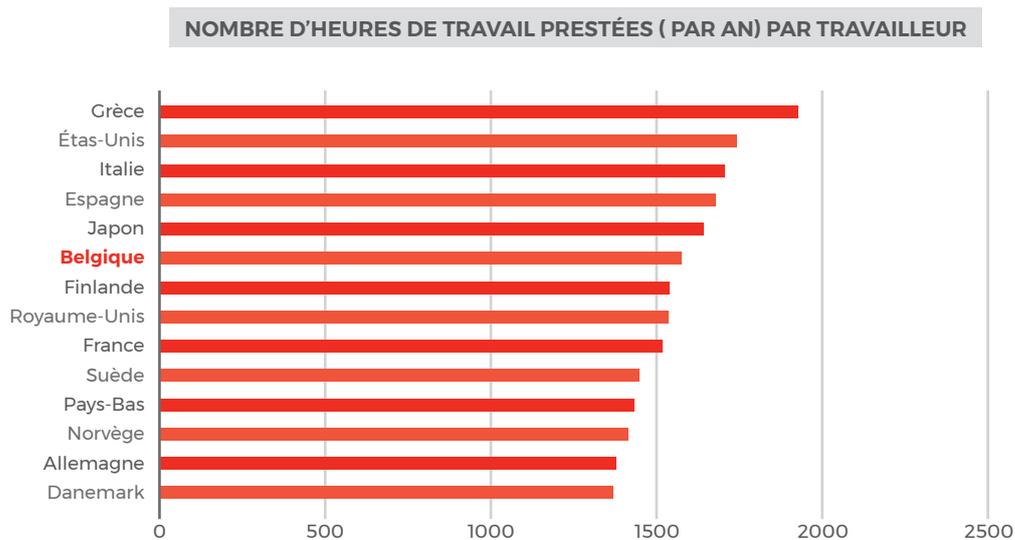
Dans la quête de l'équilibre budgétaire, un fétiche revient dans toutes les déclarations politiques : atteindre un taux d'emploi de 80%. Tous les miracles viendraient de là. Plus de personnes au travail signifie moins d'allocations et plus de revenus pour l'État. Cela semble logique, mais l'est-ce vraiment ?

Beaucoup de choses sont négligées dans le débat. La Belgique aurait un taux d'emploi faible par rapport aux pays voisins : à peine 70% contre 80% chez les Néerlandais. Il y a un problème avec cette statistique. Si vous ne travaillez que quelques heures par semaine, vous êtes tout de même inclus dans cette statistique. Et une personne qui travaille à temps plein se voit accorder une valeur égale. Ce n'est pas une comparaison équitable. Ainsi, les Pays-Bas, avec leur abondance de contrats à court terme et à temps partiel, semblent compter beaucoup de travailleurs actifs. Que se passe-t-il si l'on prend en compte le temps de travail réel (masse de travail), et donc si l'on considère l'emploi en équivalents temps plein ? Plus de personnes travaillent en équivalents temps plein en Belgique qu'aux Pays-Bas (61% contre 60% respectivement). Et c'est précisément cette masse active totale qui importe, car c'est sur elle que sont payées les cotisations de sécurité sociale.



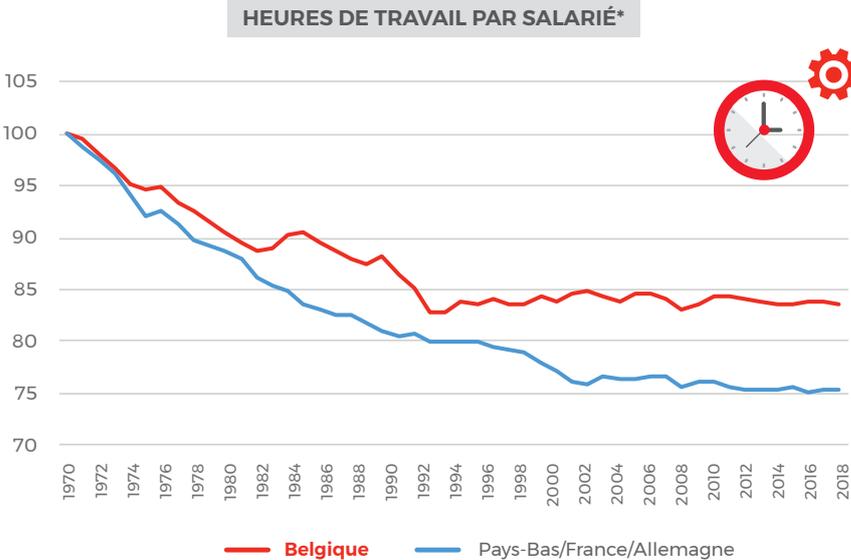
Source : OCDE stats

Nous savons déjà que notre productivité a continué à augmenter fortement. Le Belge moyen travaille-t-il moins que les autres Européens ? Pas du tout, le travailleur belge travaille en moyenne 11% d'heures de plus que les Néerlandais, les Allemands ou les Français.



Source : OCDE.stats, 2022

Le nombre d'heures travaillées par travailleur sur une base annuelle a diminué ces dernières années, en raison des régimes de travail à temps partiel, de crédit-temps et d'autres formes de réduction individuelle du temps de travail. En Belgique, cette évolution est toutefois beaucoup moins prononcée que dans les pays voisins. Il est urgent de relancer la discussion sur la réduction collective du temps de travail, entre autres.

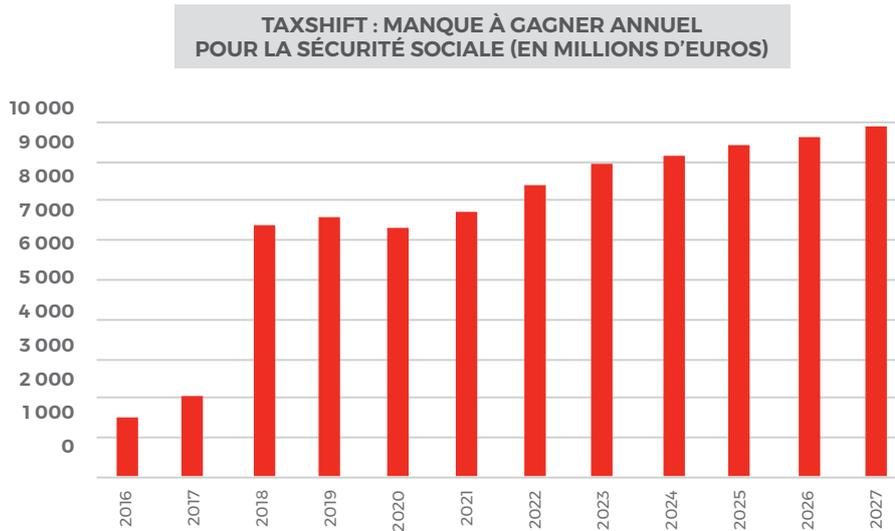


Source : OCDE.stats

* Nombre moyen d'heures par personne, annuel, 1970 = 100.

4.2 Un autre regard sur les finances publiques

L'heure n'est pas à l'austérité budgétaire. Le gouvernement devrait plutôt soutenir l'économie en investissant, en créant des emplois. C'est le moment de trouver de nouvelles recettes. Les options ne manquent pas. Prenons l'exemple du taxshift totalement raté et non financé via lequel les contributions des employeurs à la sécurité sociale ont été unilatéralement réduites. Le transfert d'impôts est quelque peu compensé par un financement alternatif, au détriment des finances publiques. En cas d'urgence, il est possible de revenir sur ce taxshit. Cela permettrait de lever 7,5 milliards d'euros par an rien qu'en 2022.



Source : Bureau du Plan, Annexe statistique sur les perspectives à moyen terme (juin 2022)

Le financement de la sécurité sociale est miné par la prolifération de formules salariales sur lesquelles aucune (ou presque aucune) cotisation n'est versée. Le carcan de la loi de 1996 a mené à une croissance des avantages salariaux alternatifs qui « coûtent » cher à la sécurité sociale.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de ces avantages salariaux, de leur portée et des pertes de revenus pour la sécurité sociale. En 2022, les formules de rémunérations alternatives représentaient 2 milliards de recettes manquées pour la Sécurité sociale. Supposons que nous remplacions uniquement les stock-options et les warrants par des salaires « réels », cela générerait un demi-milliard de recettes pour la sécurité sociale.

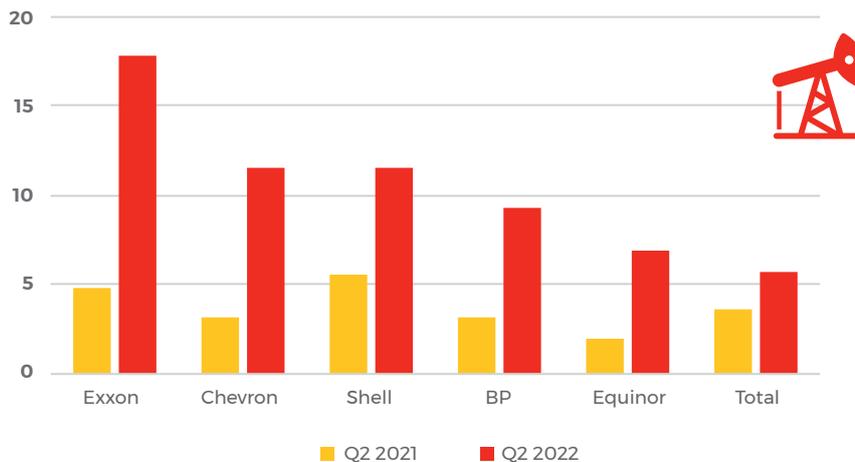
Avantages salariaux alternatifs (montants 2021)	Montants estimés	Taux ONSS	Manque à gagner pour l'ONSS
Utilisation privée de la voiture de société (avantage en nature)	€ 1.160.163.204	Exonéré, uniquement contribution de solidarité CO ₂	€ 184.813.132
Contribution de l'employeur aux déplacements domicile-travail en voiture privée	€ 701.968.220	Exonéré	€ 267.239.301
Indemnité vélo	€ 158.750.971	Exonéré	€ 60.436.495
Indemnité de déplacement de l'employeur - transports publics	€ 145.263.403	Exonéré	€ 55.301.778
Ecochèques	€ 296.914.726	Exonéré	€ 113.035.436
Avantages non récurrentes liées au résultat (CCT 90)	€ 721.367.261	Contribution de solidarité travailleur 13,07% ; 33% employeur	€ -57.709.381
Chèques repas	€ 2.504.217.312	Exonéré	€ 953.355.531
Prime de bénéfice	€ 87.907.417	Exonéré	€ 33.466.353
Allocations familiales supplémentaires	€ 33.965.967	Exonéré	€ 12.930.844
Téléphone et internet	€ 90.530.816	Travailleur 13,07%; employeur 25%	-
Chèques sport et culture	€ 12.558.202	Exonéré	€ 4.780.908
Options sur actions et warrants (données fiscales)	€ 1.423.883.628	Exonéré	€ 542.072.497
TOTAL	€ 7.337.491.127		€ 2.169.722.893

Source : Etude SD Worx 2020, données fiscales, Sigedis, calculs propres service d'étude FGTB

Sur le plan fiscal, nous devons rechercher une taxe sur les surprofits. De nombreuses entreprises réalisent actuellement des bénéfices considérables parce qu'elles se trouvent dans le bon secteur. C'est particulièrement vrai dans le secteur de l'énergie. Des entreprises comme Shell, Total ou la société norvégienne Equinor ont réalisé des milliards de bénéfices supplémentaires au cours des premiers trimestres de 2022.

LES COMPAGNIES PÉTROLIÈRES ENREGISTRENT DE BONS RÉSULTATS

(BÉNÉFICES TRIMESTRIELS EN MILLIARDS DE DOLLARS)



Source : résultats trimestriels des entreprises

Comment expliquer ces bénéfices dans le secteur de l'électricité ?

L'augmentation du prix de gros sur le marché de l'énergie a profité à divers producteurs du secteur. En effet, le mécanisme de tarification basé sur « le dernier Kwh produit » (le coût marginal) a conduit à des bénéfices « inattendus » (également appelés surprofits), en particulier pour les producteurs d'énergie nucléaire. Sur la base des prix du marché d'août 2022, la CREG estime que les bénéfices des centrales nucléaires couvertes par la rente nucléaire, à savoir Doel 3 et 4 et Thiange 2 et 3, s'élèveraient à 2 milliards d'euros pour 2022 et à 1,3 milliard d'euros en 2023 et 2024. Cela se traduira par un revenu nucléaire de 712 millions pour 2022 et de quelque 400 millions pour 2023 et 2024.

Étant donné la hausse continue des prix depuis début 2022, en septembre 2022, la CREG a recalculé les bénéfices des centrales nucléaires soumises à la rente nucléaire (Doel 3 et 4 ; Thiange 2 et 3) et dès lors les nouveaux montants des rentes nucléaires pour 2022, 2023, 2024.

ESTIMATION DES RENTES NUCLÉAIRES > JANVIER 2022 VERSUS AOÛT 2022								
	Estimation janvier 2022				Estimation août 2022			
	2022	2022	2023	2024	2022	2022	2023	2024
Prix euro/KWh	150	191,87	100	75	241,37	274,04	200	135
Bénéfices (en millions d'euros)	1.356,92	1.633,51	660,88	559,46	1.975,68	2.205,73	1.303,08	1.264,91
Rente nucléaire (en millions d'euros)	438,29	527,62	213,47	180,71	638,15	712,45	420,90	408,5

Source : CREG, Etude sur l'impact de la persistance des prix élevés sur le marché de gros de gaz et électricité

La rente nucléaire, en bref ?

La rente nucléaire est basée sur la différence entre le coût de production d'un kilowattheure d'une centrale nucléaire et le prix de vente de l'électricité. En effet, si la construction d'une centrale nucléaire est très coûteuse (entre 3 et 6 milliards d'euros), son exploitation ne l'est pas. Une fois amortie (ce qui est le cas des centrales nucléaires belges), la centrale est très rentable (si le prix de l'électricité est élevé).

En 2015, le gouvernement a introduit un prélèvement (rente nucléaire) s'élevant à 38% de la marge bénéficiaire des centrales nucléaires de Doel 3 et 4 et de Thiange 2 et 3.

Le conclave budgétaire d'octobre 2022 a décidé de mettre à contribution l'ensemble du secteur énergétique via :

- la taxation des surprofits réalisés dans le secteur énergétique (qui s'ajoute à la rente nucléaire). Cette taxe entrerait en vigueur de manière rétroactive à partir du 1^{er} janvier 2022 et serait appliquée jusqu'en juin 2023.
- une contribution unique de 300 millions d'euros pour le gestionnaire du réseau de transport de gaz Fluxys
- une contribution de deux fois 300 millions d'euros pour le secteur pétrolier.

Au total, ces mesures rapporteraient à l'État, 600 millions d'euros en 2022 et 2,5 milliards d'euros en 2023.

5. La sécurité sociale, une couverture suffisante ?

5.1 Les trous dans le filet s'élargissent

Nos recettes de sécurité sociale sont sous pression depuis des années, en raison de l'échec du taxshift et de l'érosion des cotisations sociales des travailleurs.

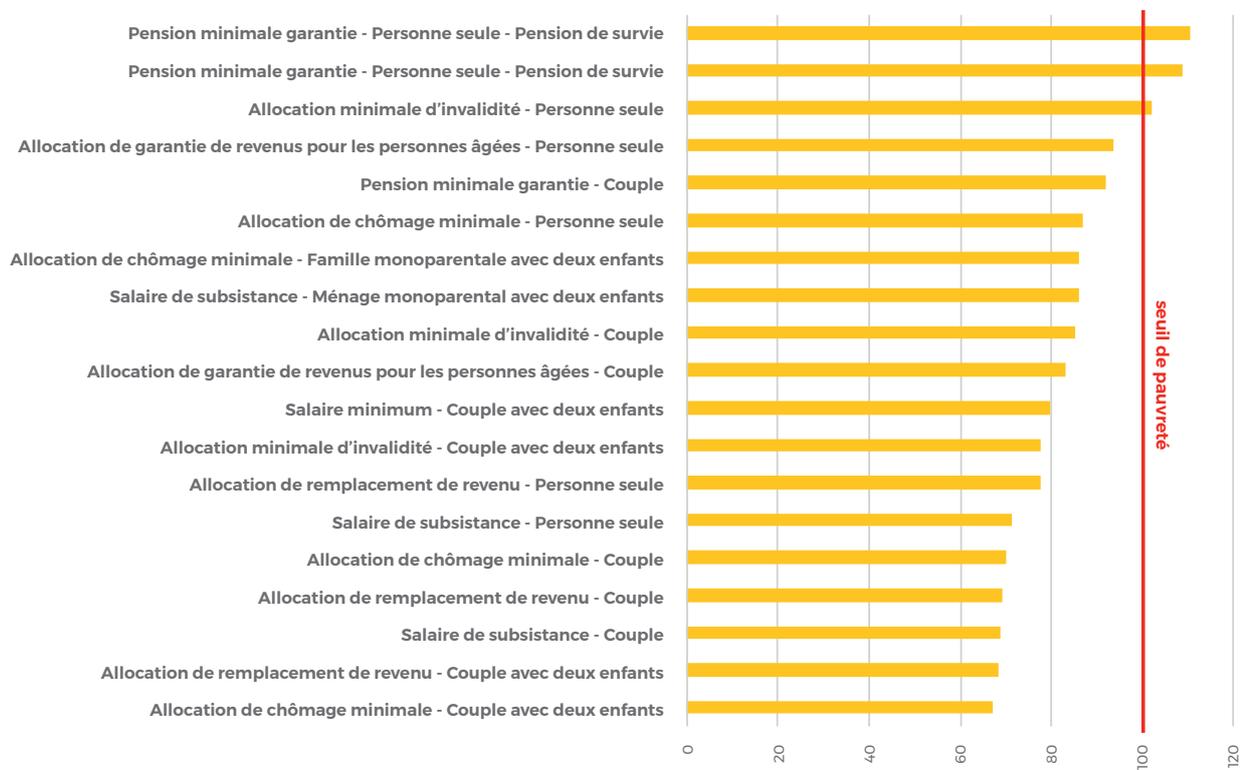
En temps de crise, nous avons besoin d'une sécurité sociale qui soutienne efficacement les plus fragiles de la société. Et la sécurité sociale a en cela des lacunes. La plupart des allocations sont inférieures au seuil de pauvreté depuis des années. Le refus des employeurs de les améliorer est consternant. Signalons toutefois qu'en l'absence de la liaison au bien-être des allocations sociales le décrochage aurait été encore plus important.

Liaison au bien-être, c'est quoi ? Il s'agit d' un mécanisme qui permet d'augmenter les allocations sociales et de les lier dans une certaine mesure à l'évolution des salaires.

Les allocations sociales doivent non seulement garantir un revenu digne en cas de maladie, chômage, vieillesse, ... Mais elles doivent aussi impérativement protéger les citoyens contre la pauvreté. Il est donc fondamental de rehausser ces minima sociaux au-dessus du seuil de pauvreté. On ne peut plus continuer à fabriquer consciemment la pauvreté. La lutte contre la pauvreté doit être une priorité absolue. Cela passe notamment par la suppression du statut de cohabitant.

Le statut de cohabitant, en bref ? Une personne qui émerge à la sécurité sociale, si elle décide de vivre (légalement) avec quelqu'un d'autre, perdra une (grosse) partie de son allocation déjà très basse. Notre objectif est la suppression de ce statut et l'individualisation des droits. Il faut que chacun, chacune puisse se constituer des droits propres. C'est une question de pouvoir de vivre, mais aussi d'émancipation.

MINIMA SOCIAUX EXPRIMÉS EN POURCENTAGE DU SEUIL DE PAUVRETÉ (AOÛT 2022 - 3 RÉGIONS)



Source : SPF Sécurité Sociale

5.2 Pensions

Nous considérons qu'il est impératif que la réforme des pensions soit cohérente avec la réalité du monde du travail. Il est temps de ne plus envisager les pensions comme une variable d'ajustement budgétaire, mais bien comme un droit social essentiel et prioritaire.

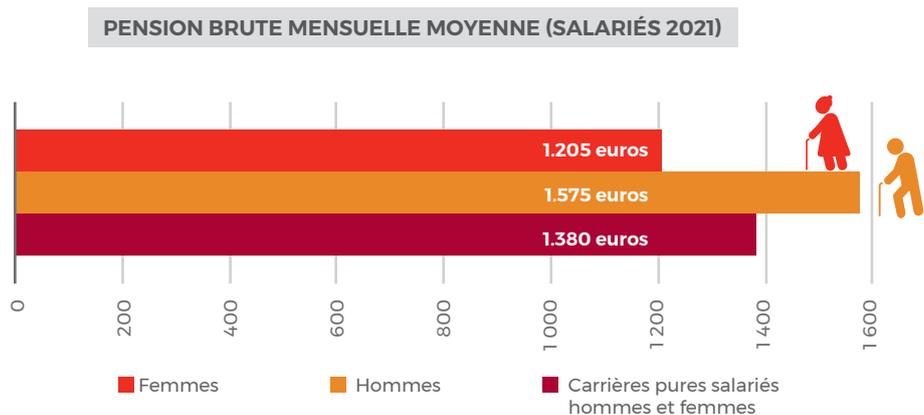
D'ici 2030, l'âge légal de la retraite passera progressivement à 67 ans, alors que l'espérance de vie moyenne en bonne santé n'est que de 63,8 ans en 2020 (Eurostat).

Travailler plus longtemps est impossible pour beaucoup de gens. L'explosion du nombre de malades de longue durée en atteste. C'est pourquoi la **FCTB** préconise l'accès à la pension à partir de 40 années de carrière.

La **FCTB** demande depuis des années que la pénibilité au travail soit prise en compte dans la future réforme. Travail de nuit, tâches répétitives, flexibilité accrue, charge psychosociale importante, etc., sont, parmi d'autres, des critères de pénibilité qui doivent permettre de partir plus tôt à la pension, sans perte financière.

Nous avons obtenu la pension minimum à 1500 euros net, c'est très bien. Mais cela pourrait être remis en question si les règles d'accès sont modifiées. Autre priorité pour la **FCTB** : la revalorisation de la pension des femmes. Cela passe par la prise en compte des différences de carrières et de conditions de travail dans le calcul de la pension.

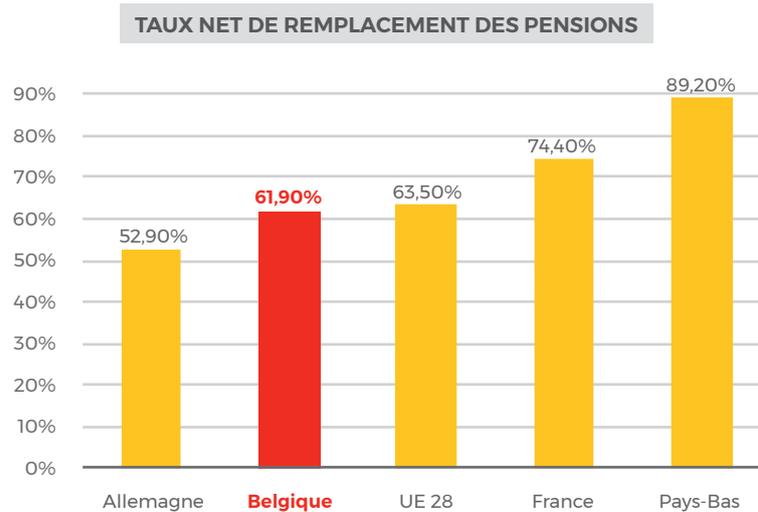
En Belgique, le taux net de remplacement des pensions s'élève à 62%. Ce taux est plus bas que dans les pays voisins, à l'exception de l'Allemagne. Le taux de remplacement un indicateur utilisé pour mesurer un système de retraite. Il exprime le pourcentage de revenu que représente la pension, par rapport au revenu perçu en tant que travailleur actif.



Source : Statistique annuelle des bénéficiaires, 2022

Signalons que les Pays-Bas ont un taux net de remplacement très élevé qui s'explique par la présence d'un régime de pension privé. Celui-ci garantit une couverture quasi universelle et est donc qualifié de «quasi-obligatoire».

Généraliser le deuxième pilier de pension (systèmes de pensions sectoriels et d'entreprises) n'est pas une priorité pour la FGTB. Bien que ces systèmes de pensions soient de plus en plus fréquents, ils sont inégalitaires, comme l'a souligné la Cour des Comptes. C'est pourquoi la FGTB se bat pour le renforcement du premier pilier de pension (la pension légale).



Source : OCDE

Selon le rapport de l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA) :

- Au 1^{er} janvier 2020, le travailleur moyen ne disposait que de 3.344 euros de réserves via le système de pension privé. Cela correspond à 14 euros par mois comme supplément à la pension légale. Pour les travailleurs proches de la retraite, la réserve de pension médiane est de 9119 euros, soit environ 38 euros bruts par mois en plus de la pension légale.
- Seules 53 commissions paritaires disposent d'un régime de pension sectoriel (environ 50% des commissions paritaires).
- La majorité des affiliés de ces régimes est masculine, mais d'année en année on constate une légère et constante évolution de la proportion de femmes. En 2011, les femmes ne représentaient encore que 17% des affiliés actifs d'un régime de pension sectoriel. La part occupée par les femmes a augmenté d'année en année, pour atteindre 41% en 2019.

C'est donc, la pension légale (premier pilier) qui reste le système le plus sûr et le plus solidaire

6. Travailler en période d'inflation : stress supplémentaire, conditions de travail

6.1 Dépression et burn out

Dans la classification de l'INAMI, le burn out et la dépression font partie du groupe de maladies « Troubles mentaux ».

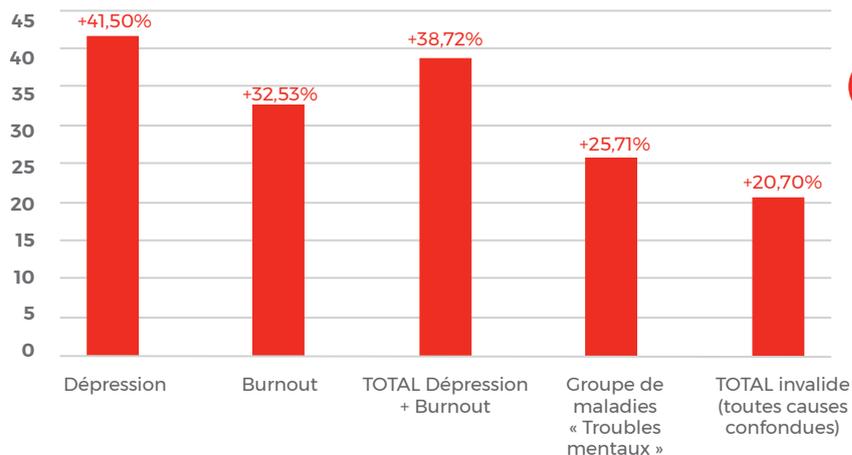
En 2020, pour les travailleurs salariés et les demandeurs d'emploi, les constats sont les suivants :

- 36,87% des personnes en invalidité le sont pour une maladie du groupe « Troubles mentaux ».
- Parmi ces personnes en invalidité pour trouble mental, 46,10% souffrent d'une dépression et 19,37% d'un burn out.

Entre 2016 et 2020, le nombre de personnes en incapacité de travail de longue durée pour cause de burn out et de dépression a augmenté de 38,72% : +41,50% pour dépression, +32,53% pour le burn out. Alors que sur cette période le nombre total d'invalides a augmenté de 20,70%.

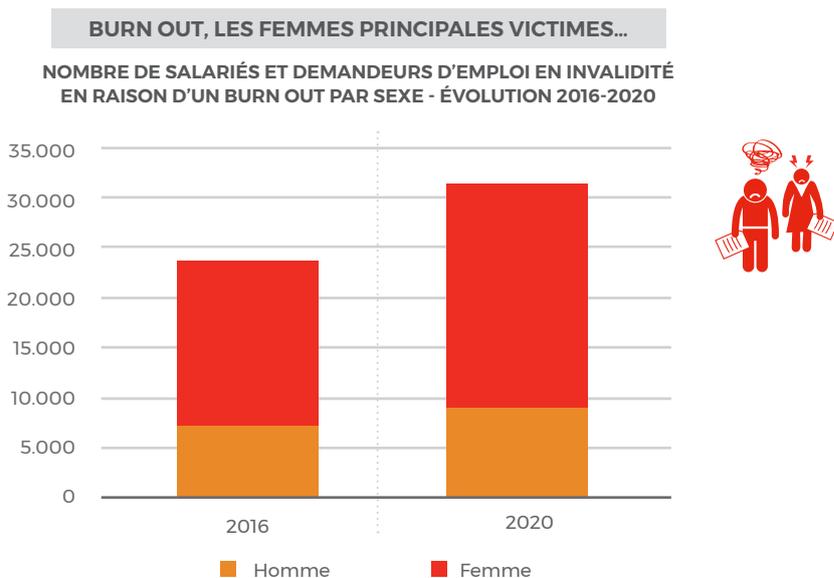
- Les femmes sont davantage touchées, elles représentent plus de 2/3 des situations de dépression et de burn out.
- La tranche d'âge la plus impactée est celle des personnes de 50 à 59 ans.

NOMBRE DE PERSONNES EN INVALIDITÉ EN RAISON D'UNE DÉPRESSION OU D'UN BURNOUT



Source : INAMI

Les burn out, principalement causés par des mauvaises conditions de travail, coûtent cher à la collectivité. L'INAMI estime qu'en 2019, le coût pour l'assurance indemnités des incapacités de travail de longue durée suite à une dépression ou un burn out s'est élevé à plus d'1,5 milliard d'euros. Il est donc primordial d'améliorer les conditions de travail afin de prévenir les burn out, tant dans l'intérêt du travailleur que dans celui de son employeur et de la collectivité.



6.2 Invalidité

Par « invalidité », on désigne la période de maladie d'un travailleur qui est supérieure à douze mois.

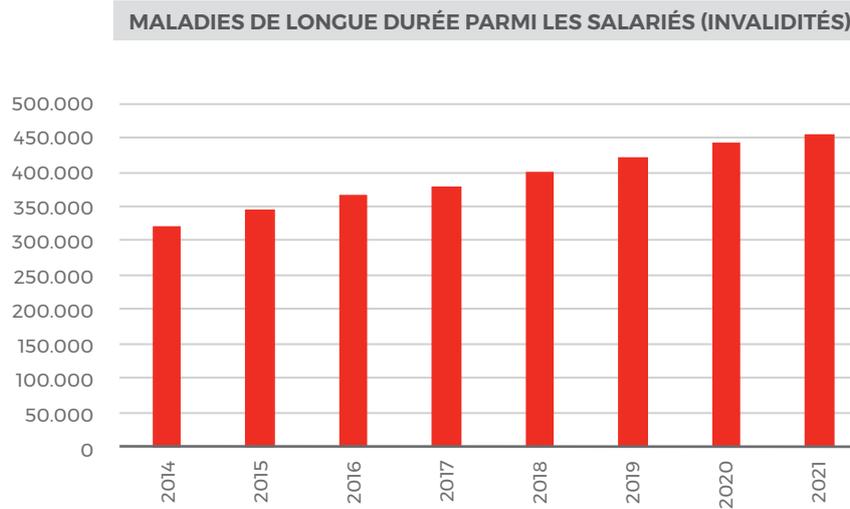
En dix ans, entre 2010 et 2020, le nombre de salariés en invalidité a augmenté de 71%. Cela s'explique, d'une part, par la croissance de la population et d'autre part, par le fait que des maladies autrefois mortelles, si elles ne le sont plus aujourd'hui, peuvent laisser des traces invalidantes. En 2020, ce chiffre s'élève à plus de 442 000 invalides. En 2021, il y a un ralentissement de la croissance des invalidités. Les raisons de ce ralentissement doivent encore être analysées. Plusieurs pistes sont évoquées. Par exemple, le fait que pendant la pandémie et le confinement, moins de personnes ont été déclarées en incapacité de travail et en invalidité car elles allaient moins chez le médecin.

En regardant de plus près, on constate que ce sont principalement les femmes qui sont touchées ainsi que deux groupes d'âge : les 30-34 ans et les 55 ans et plus.

Cela s'explique notamment par la pression au travail, principalement pour la tranche d'âge la plus basse. Les jeunes travailleurs – principalement les femmes- doivent souvent conjuguer une vie familiale bien remplie (arrivée des premiers enfants, enfants en bas âge, soins à des personnes dépendantes, etc) avec une pression croissante au travail. Par ailleurs, vu la difficulté de prévoir des conditions de travail allégées pour les travailleurs et travailleuses âgé(e)s, ceux-ci font face à des problèmes de santé et basculent inévitablement en incapacité de travail ou en invalidité. D'après les rapports de l'INAMI, il s'agit aussi de la conséquence du durcissement des conditions d'accès à la prépension.

Signalons que depuis de nombreuses années, les troubles musculo squelettiques (TMS) — tels que les maux de dos, les tendinites, etc. — occupent le top 3 des maladies professionnelles les plus répandues et les plus invalidantes et sont une des principales causes d'invalidité. En 2020, rien que pour le secteur privé, 2092 demandes d'indemnisation pour tendinites ont été introduites chez FEDRIS (l'Agence fédérale des risques professionnels). Il s'agit là uniquement des cas connus. Les chiffres sont probablement beaucoup plus élevés.

Enfin, améliorer la santé et sécurité au travail est dorénavant considéré par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) comme un des domaines fondamentaux pour un travail décent, à côté des libertés syndicales, de la lutte contre les discriminations, contre le travail des enfants et contre le travail forcé.

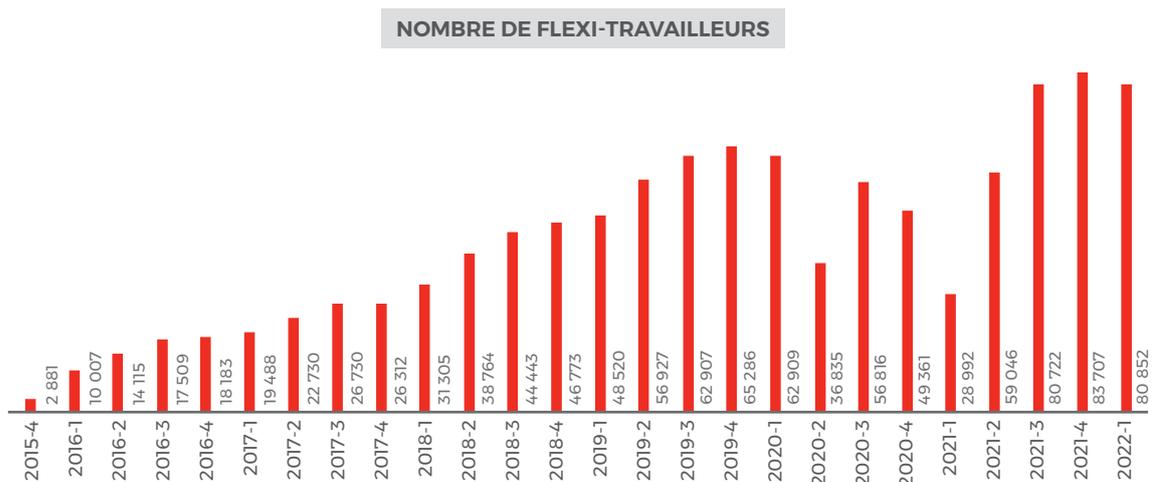


Source : INAMI

6.3 Précarité par secteur d'activité

L'emploi dans certains secteurs est flexibilisé (contrats sans stabilité d'emploi, interim, flexi-jobs, temps partiel, rythmes de travaux déstructurés). Un indicateur parlant est l'évolution des flexi-travailleurs.

Un flexi-job est une forme d'emploi permettant à un travailleur d'exercer un emploi complémentaire à des conditions particulières (peu de contribution à la sécurité sociale, grande flexibilité, etc) dans certains secteurs (horeca, petites boulangeries et petites pâtisseries, commerce alimentaire, certains secteurs du commerce, salons de coiffure, des soins de beauté et les centres de fitness).

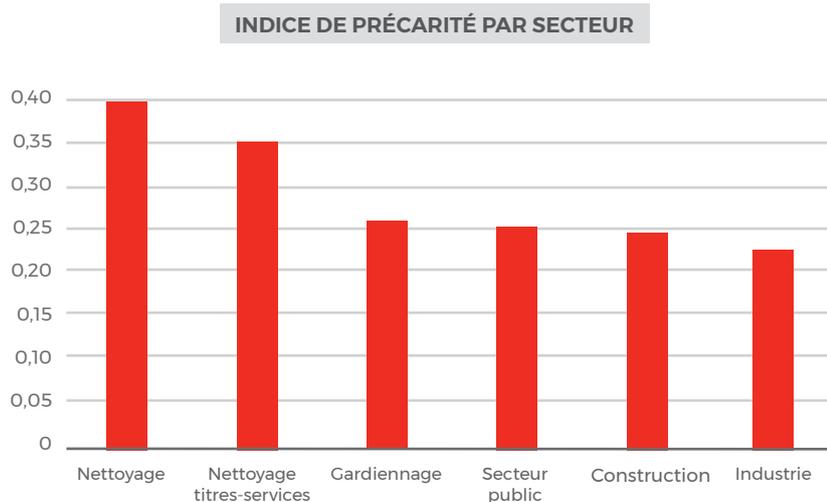


Source : ONSS

Cette situation a des impacts sur la santé des travailleurs. Une récente étude de la VUB (Precair werk in België) a démontré que les emplois précaires sont responsables d'une répartition inégale des risques pour la santé et le bien-être dans la société.

Selon cette étude, les deux secteurs les plus précaires sont le nettoyage et les titres-services. Les secteurs les plus précaires sont également, sans surprise, ceux où la santé « générale » est la moins bonne. Il existe par ailleurs une forte relation entre le travail précaire et la santé mentale dans tous les secteurs étudiés.

Ces travailleurs ont également des difficultés à combiner le travail et la vie privée.

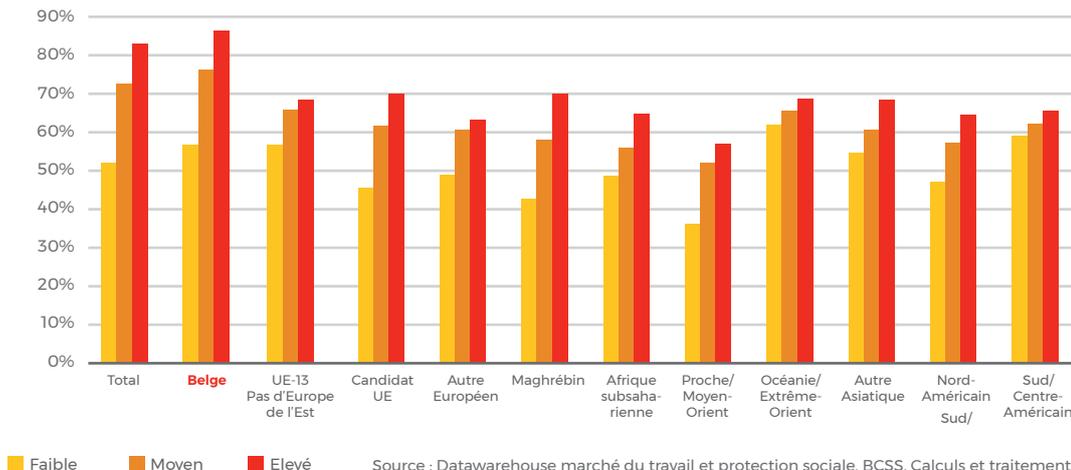


Source : EPRES-BE enquête, Interface Demography

6.4 Une discrimination persistante sur le marché du travail : l'origine ethnique

Selon le dernier « Monitoring socioéconomique : Marché du travail et origine » du SPF Emploi et Unia les groupes de personnes d'origine différente n'ont pas la même position le marché du travail belge. Bien que la tendance soit positive, les personnes d'origine étrangère sont toujours moins susceptibles d'être employées et, si elles le sont, c'est souvent à des postes moins durables et moins qualitatifs. Les différences entre les personnes d'origine belge et étrangère sont importantes, même lorsque le niveau de diplôme et le domaine d'études sont identiques. Finalement, ce monitoring démontre que les femmes d'origine étrangère sont fortement surreprésentées dans le système des titres-services, notamment celles originaires des pays européens de l'Est. La grande majorité d'entre elles sont inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins, y compris les diplômées de l'enseignement supérieur.

TAUX D'EMPLOI SELON L'ORIGINE ET LE NIVEAU DE DIPLOME (20-64 ANS, 2018)

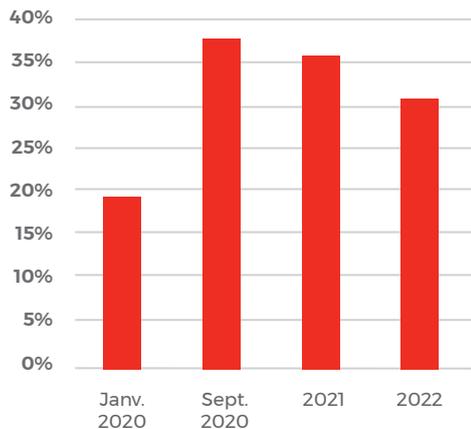


6.5 Le télétravail

Une des réalités indéniablement liée à la crise du coronavirus, c'est la hausse du télétravail. La crise du covid et les différents confinements ont rendu le télétravail possible où il n'était pas pratiqué au départ, comme le démontrent les nouveaux chiffres de Statbel, l'office belge de statistique.

Depuis vingt ans déjà, le télétravail est en légère progression, passant de 6 à 8% au début des années 2000 à 18,9% en 2019. Une enquête plus récente du SPF Mobilité et transport, montre qu'en quatre ans, la part des travailleurs qui télétravaillent a presque doublé. En 2018, 17% des Belges télétravaillaient au moins un jour par semaine. En 2022, cette proportion passe à 32%.

% TÉLÉTRAVAIL (AU MOINS 1 JOUR/SEMAINE)



Source : SPF mobilité et transport

Le télétravail est donc devenu une nouvelle réalité. Il peut apporter une valeur ajoutée en termes de bien-être et de productivité, pour autant qu'il soit bien encadré.

À cet égard, la FGTB revendique les éléments suivants :

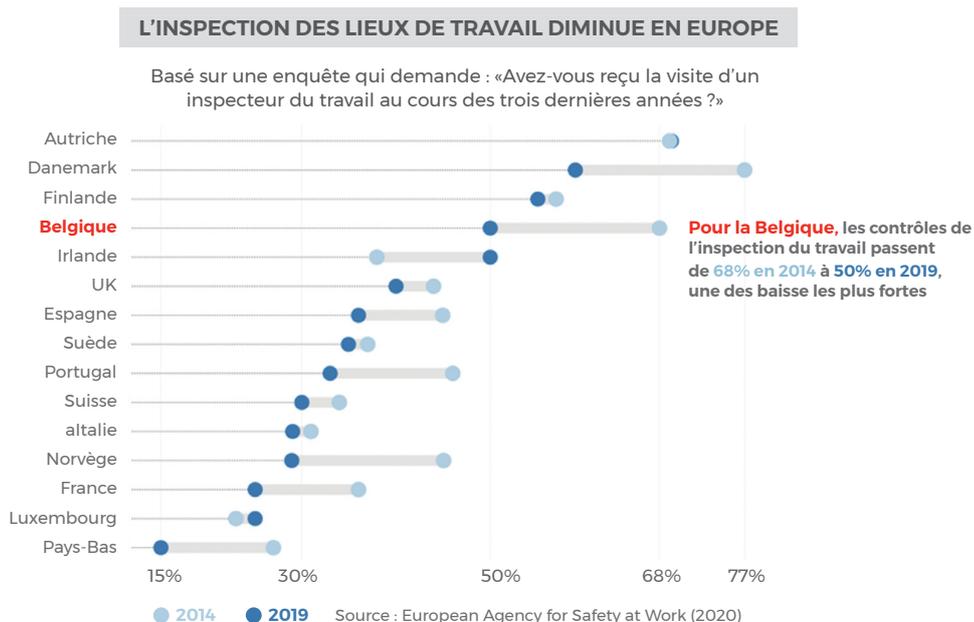
- le caractère volontaire et accessible à toutes et tous ;
- le respect des horaires et de la durée du temps de travail, l'enregistrement des heures de travail et le droit de se déconnecter après les heures de travail ;
- une compensation juste pour des coûts supplémentaires occasionnés (notamment l'augmentation des prix du gaz et de l'électricité, le matériel ergonomique) ;
- l'utilisation de moyens de communication efficaces entre les travailleurs et l'employeur ;
- la mise à disposition d'outils permettant de concrétiser l'ensemble des droits collectifs à distance ;
- l'évaluation et la remédiation de certains aspects de santé et de bien-être ;
- le respect de la vie privée des travailleurs (si des contrôles existent, ils ne doivent pas être disproportionnés) ;
- la mise en place d'une formation pour gérer au mieux cette nouvelle forme de travail.

6.6 Conditions de travail et inspection

Les contrôles de l'inspection du travail se font de plus en plus rares.

Des cas comme celui de Borealis (grave situation d'exploitation sociale et de traite d'êtres humains) à Anvers passent entre les mailles du filet.

Notons qu'en octobre 2022, le gouvernement Vivaldi a décidé de renforcer l'inspection du travail via l'engagement de 50 personnes supplémentaires. Nous espérons que cela portera ses fruits en matière d'amélioration des conditions de travail.



7. La crise énergétique entraînera-t-elle une transition juste ?

Plus que jamais, il faut prendre au sérieux la transition énergétique. Les catastrophes naturelles (vagues de chaleur, incendies, inondations, sécheresses, etc) sont de plus en plus fréquentes et la crise de l'énergie que nous traversons actuellement nous met face à notre vulnérabilité par rapport à l'approvisionnement énergétique en Europe.

7.1 Le climat ou l'urgence de passer à l'action

Les constats de l'Organisation Météorologique Mondiale sont pour le moins inquiétants :

- les sept dernières années (2014-2021) ont été les plus chaudes jamais enregistrées ;
- la température moyenne à la surface du globe a dépassé de 1,11 °C celle de l'époque préindustrielle (période 1850-1900) ;
- quatre indicateurs clés du changement climatique – la concentration des gaz à effet de serre, l'élévation du niveau de la mer, le réchauffement et l'acidification des océans – ont établi de nouveaux records en 2021 ;
- les conditions météorologiques extrêmes, qui sont la traduction au quotidien du changement climatique, ont causé un impact majeur sur la qualité de la vie de très nombreuses personnes, des dommages économique de plusieurs centaines de milliards de dollars et se sont soldées par un bilan humain très lourd.

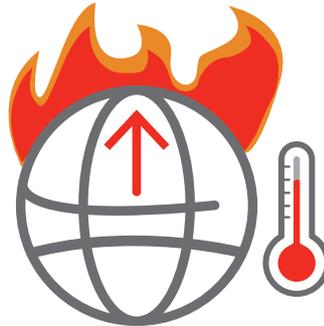
Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) estime que l'augmentation moyenne de la température de la surface terrestre à l'horizon 2100 par rapport à la période 1986-2005 variera de 0,3 à 1,7 °C pour les scénarios les plus ambitieux en matière de réduction des émissions, et de 2,6 à 4,8 °C pour les scénarios les moins ambitieux. L'augmentation moyenne prévue par le GIEC exercera donc sans le moindre doute un impact sur notre planète et sur l'humanité.

Scénario ambitieux

+0,3°C

à

+1,7°C



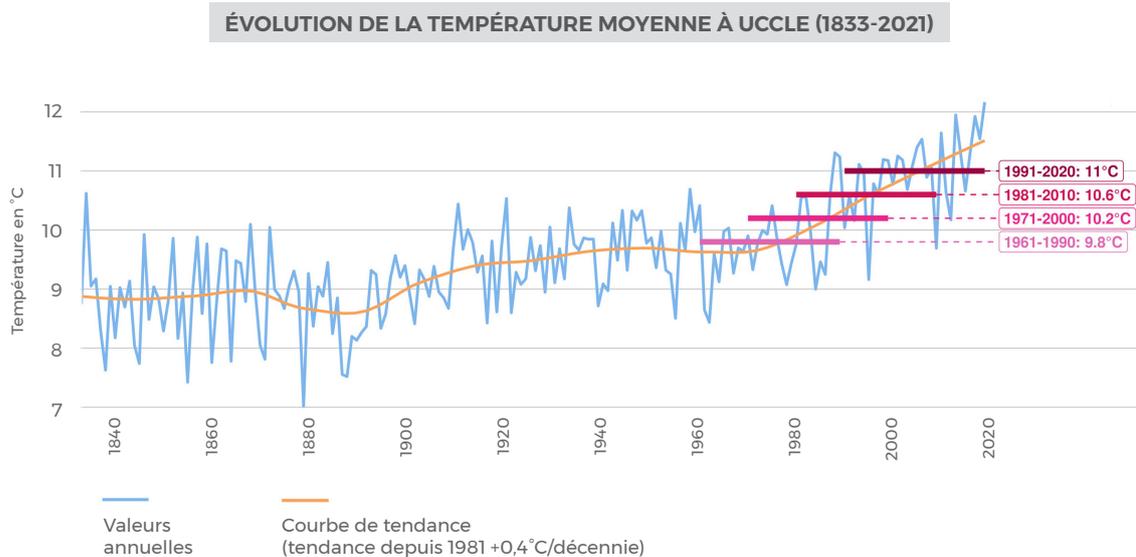
Scénario moins ambitieux

+2,6°C

à

+4,8°C

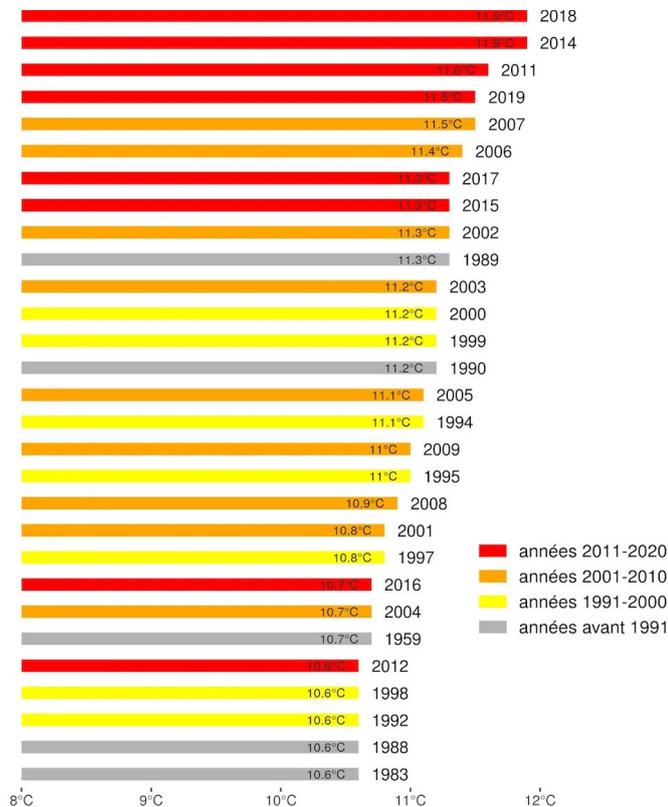
Le graphique ci-dessous démontre clairement que la température moyenne annuelle à Uccle augmente graduellement depuis la fin des années 1800.



Source : IRM

LES 30 ANNÉES LES PLUS CHAUDES À UCCLE DEPUIS 1833

Plus inquiétant encore, si l'on regarde les températures moyennes les plus chaudes sur une longue période, les 20 années les plus chaudes sont postérieures à 1988, tandis que les 20 années les plus froides ont toutes été enregistrées avant 1896.



Source : IRM

7.2 La transition énergétique

Sortie du nucléaire : où en est-on en Belgique ?

La **FGTB** a toujours considéré que l'énergie nucléaire devait être une énergie de transition. La sortie progressive du nucléaire à des fins de production industrielle d'électricité sur le territoire belge est réglée par la loi du 31 janvier 2003. Cette loi a été modifiée en 2013 et en 2015 pour prolonger la durée d'exploitation de 10 ans de Tihange 1, Doel 1 et Doel 2.

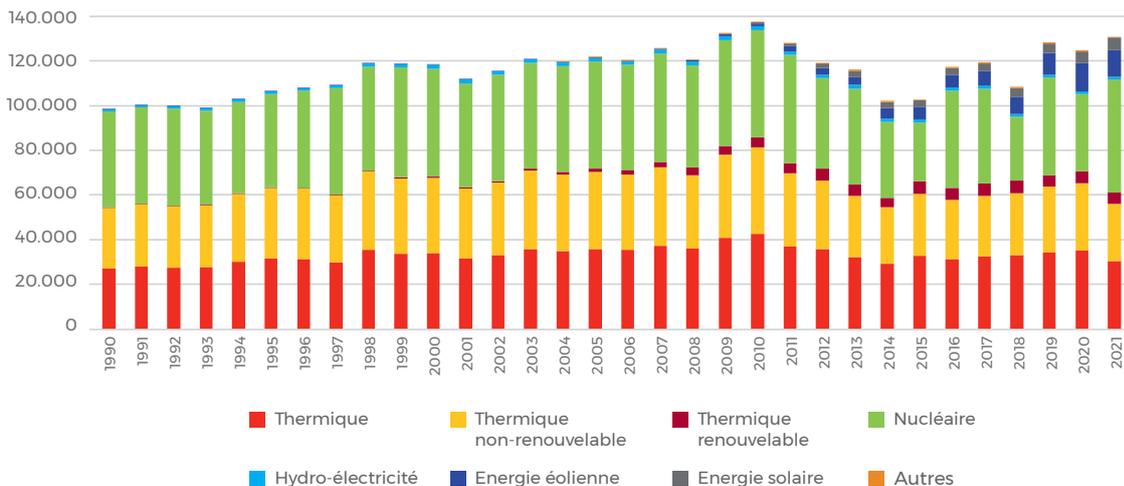
La Belgique comptait 7 réacteurs nucléaires : 4 à Doel (Anvers) et 3 à Tihange (Liège). Doel 3 a été le premier réacteur à être mis à l'arrêt dans le cadre de la sortie de l'énergie nucléaire le 1^{er} octobre 2022. Tihange 2 sera fermé en février 2023. Il y a quelques mois, le gouvernement Vivaldi s'est accordé sur une prolongation de dix ans des deux réacteurs les plus récents, Tihange 3 et Doel 4 au-delà de 2025 (date à laquelle la Belgique devait en principe sortir du nucléaire). Ces deux réacteurs devraient être opérationnels en octobre-novembre 2026 afin que la sécurité d'approvisionnement énergétique du pays soit garantie à l'entrée de l'hiver 2026-2027.

La sortie progressive du nucléaire a exigé et exige toujours de trouver des solutions pour assurer la sécurité d'approvisionnement. En effet, celle-ci est importante tant pour les ménages que pour les petites et grandes entreprises.

Comme le montre le graphique ci-dessous, la part de l'énergie renouvelable s'accroît dans le temps mais reste insuffisante.

En 2021, en Belgique, la production nucléaire représentait 52,4% de la production, la production renouvelable (solaire, éolien terrestre et offshore, biogaz), s'élève à 18,9%.

PRODUCTION (BRUTE) D'ÉLECTRICITÉ PAR VECTEUR ÉNERGÉTIQUE EN GWH (1990-2021)



Source : SPF Economie

* Le « Thermique - renouvelable » contient la biomasse solide et liquide, le biogaz et les déchets renouvelables. Le « Thermique - non-renouvelable » contient les combustibles fossiles solides et liquides, le gaz naturel et les déchets non renouvelables. Dans « Autres » figurent l'hydrogène et la récupération de chaleur chimique.

Depuis plus d'une décennie, la Belgique investit dans les économies d'énergie et aussi dans les énergies renouvelables (l'énergie éolienne, l'énergie hydraulique, l'énergie solaire, la géothermie, l'énergie chimique et la biomasse).

En 2021, la Belgique a introduit un mécanisme de rémunération de capacité («CRM») afin d'assurer la sécurité d'approvisionnement en électricité après la fermeture prévue de toutes ses centrales nucléaires. Ce en soutenant la transition énergétique. À partir de 2021, ce mécanisme devrait apporter un soutien via des subsides, au moyen d'enchères annuelles, aux entreprises qui peuvent fournir ou économiser de l'électricité à partir de 2025.

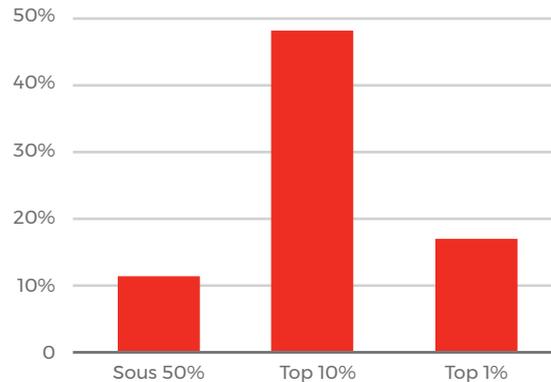
Pour la **FCTB**, la transition écologique doit devenir un outil de justice sociale. La justice sociale est un moteur de la transition vers une économie à 100% décarbonée. Dans la transition vers une société climatiquement neutre, notre industrie joue un rôle crucial, et là aussi, la crise du coronavirus offre des opportunités, car elle a clairement démontré à quel point nous sommes vulnérables par rapport aux autres régions et à quelle vitesse les chaînes d'approvisionnement sont perturbées et brisées. En jouant résolument la carte de la durabilité en tant que société - en Belgique et en Europe - à très court terme, et en misant sur la proximité et le raccourcissement des chaînes logistiques, notre industrie peut devenir plus résiliente et compétitive, garantissant des emplois supplémentaires et assurant même l'émergence de nouveaux secteurs industriels.

7.3 Le climat et les inégalités

Le réchauffement climatique est aussi une histoire d'inégalité au niveau mondial. Si les effets les plus graves touchent les plus pauvres, ce sont les riches qui en sont davantage responsables. Les personnes les plus riches polluent beaucoup plus avec leurs habitudes de consommation. Des recherches récentes ont ainsi révélé que les 10% les plus riches du monde étaient responsables de près de 50% des émissions de CO₂ en 2019, tandis que les 50% les plus pauvres n'étaient responsables que d'un peu plus de 10%.

Pour la FGTB, cette inégalité constitue une partie importante du problème climatique et nous avons conscience que les pays industrialisés y contribuent largement. Nous préconisons non seulement des objectifs contraignants pour les secteurs et les entreprises, mais nous voulons également que la consommation de luxe soit taxée ou interdite plus lourdement. Et bien sûr, la solidarité internationale est aussi un élément important d'une politique climatique équitable.

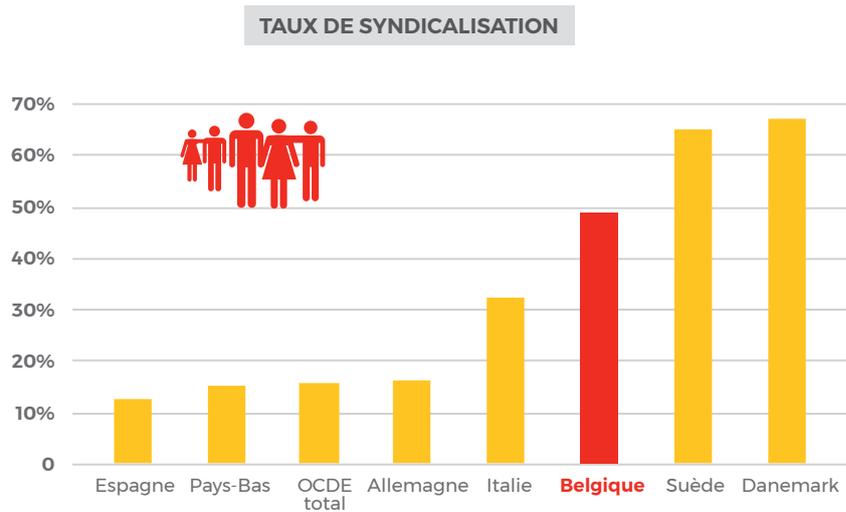
PART D'ÉMISSION PAR GROUPE DE POPULATION DANS LE TOTAL MONDIAL EN 2019



Source : <https://www.nature.com/articles/s41893-022-00955-z>

8. Travail syndical en temps de crise

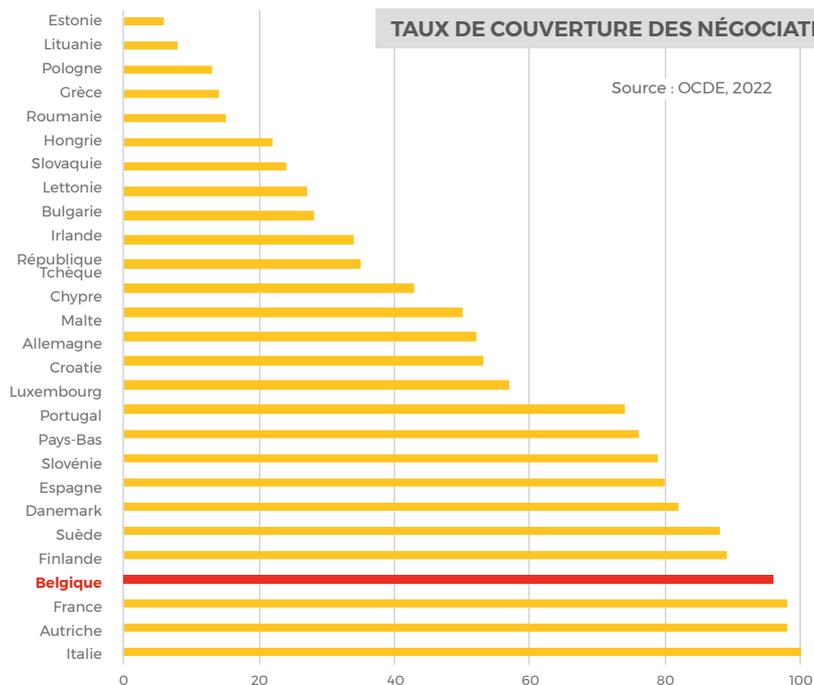
La Belgique compte parmi les taux de syndicalisation les plus élevés d'Europe, près de 50% des travailleurs sont affiliés à un syndicat.



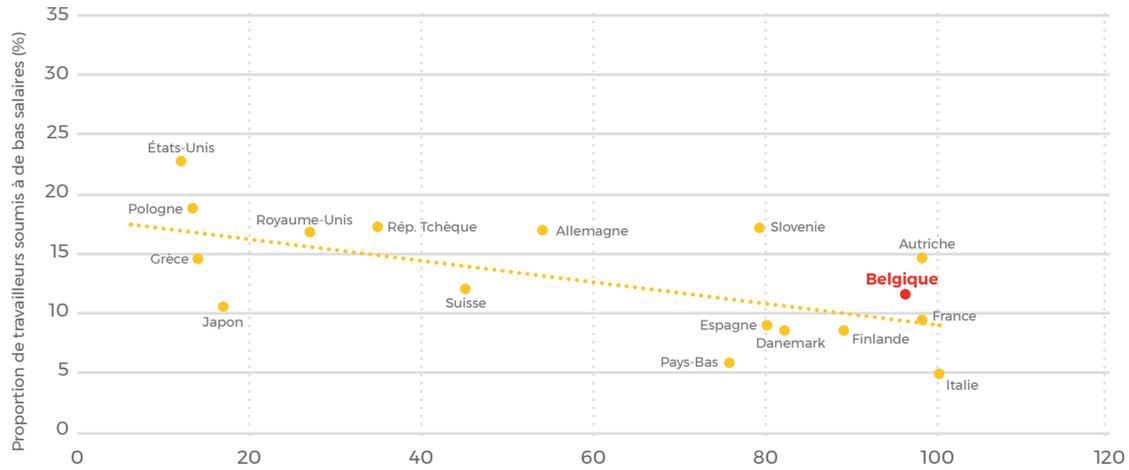
Source : OCDE

Le droit à l'action collective et à l'exercice du droit de grève ont été reconnus, avec le temps, comme fondamentaux et constitutifs de la démocratie.

La Belgique a également un des taux de couverture conventionnelles les plus élevés (96%) . Cela signifie que les négociations couvrent la plupart des travailleurs. Ce qui donne une légitimité reconnue aux syndicats. En outre, comme le démontre l'OCDE, une couverture plus importante de la négociation collective se traduit par une proportion plus faible d'emplois associés à de bas salaires.



COUVERTURE (%) DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE



Source : OCDE, 2022

Les libertés syndicales sont mises à mal en Belgique. Fin 2021, 17 syndicalistes de la **FCTB** ont été condamnés à des peines de prison avec sursis et des amendes de plusieurs centaines d'euros pour avoir été présents sur un barrage routier, un jour de grève en 2015. C'est l'entrave méchante à la circulation qui est invoquée.

Cette condamnation est aussi une menace pour toute personne qui participe à une mobilisation dans la rue : mouvements pacifistes écologistes, opérations escargot des agriculteurs, etc.

Pour la **FCTB**, cette décision et les arguments qui la fondent constituent un frein à l'exercice de droits démocratiques.

Plus globalement, et de manière très regrettable, selon « le rapport des violations des droits syndicaux » 2021 de la Confédération syndicale internationale, la Belgique se retrouve dans la liste des pays où la situation s'est détériorée en 2021. Ces dernières années, la Belgique était déjà passée de la catégorie la moins négative « violations sporadiques des droits » à la catégorie « violations réitérées des droits ». Elle a encore régressé pour se retrouver dans la catégorie 3 de « violations régulières des droits ». En effet, depuis plusieurs années, les droits des travailleurs sont mis à mal (instauration du service minimum dans les transports, recours aux astreintes sur base de requêtes unilatérales dès qu'il y a un piquet de grève, entrave à des libertés de négociation collective sur l'augmentation des salaires notamment, licenciements de délégués syndicaux).

La liberté syndicale est essentielle pour faire respecter les normes et le droits internationaux du travail. C'est pourquoi la **FCTB** continuera à la défendre. La **FCTB** travaille aussi à la constitution d'un front commun élargi afin que l'article 406 du code pénal ne soit plus appliqué en cas d'actions collectives.



Pour plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

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

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

   [syndicatFGTB](#)

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.
Editeur responsable : Thierry Bodson © janvier 2023

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

D/2023/1262/1