

Info ou mythe ?

« Les héritages sont surtaxés, abaissons les droits de succession »

Chronique juridique

2025, annus horribilis pour les pensions

CPAE

Secteur auto - Quel modèle social et quelle mobilité voulons-nous ?

LE DROIT de L'EMPLOYÉ

Arizona

REFUSONS LA TRAVERSÉE DU DÉSERT



SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier Arizona : refusons la traversée du désert
Les négociations du futur probable gouvernement Arizona battent leur plein. Les mesures sur la table constituent des attaques, sans précédent, sur l'ensemble de la classe travailleuse. Voici un tour non exhaustif des attaques prévues auxquelles nous nous préparons à résister et à leur présenter nos alternatives.

6 Info ou mythe ? « Les héritages sont surtaxés, abaissons les droits de succession »
L'impôt sur l'héritage varie en fonction des montants et du lien de parenté entre le défunt et ses ayants droit. Le barème de taxation est progressif. Cette réforme est-elle une bonne idée ?

7 Infographie économique Qui nous coûte réellement « un pognon de dingue » ?
Contrairement à Emmanuel Macron et ses amis, nous montrons que ce qui coûte cher à l'Etat, c'est surtout l'assistanat des plus riches : comment une série de mécanismes profitent aux riches et aux entreprises. Aujourd'hui : focus sur l'évasion fiscale des entreprises.

8 Chronique juridique 2025, annus horribilis pour les pensions
2025 marquera une annus horribilis pour le régime des pensions, et sans doute aussi pour les fins de carrière.

10 Vue d'ailleurs Victoire des machinistes de Boeing aux USA
La récente grève des machinistes de Boeing démontre que le travail collectif des travailleurs est indispensable. Pendant plus de cinq semaines, 33.000 travailleurs ont paralysé les deux grandes usines de Renton et Everett, poussant l'un des géants mondiaux de l'aéronautique à céder.

11 Non Marchand Il est temps pour le Non Marchand
35.000 personnes ont crié leur colère et leurs revendications. Quelles réactions politiques ont eu lieu ? Et lesquelles attendons-nous avec impatience ? Quelles suites donner à cette manifestation historique ? Faisons le point en trois temps.

12 CPAE Secteur auto - Quel modèle social et quelle mobilité voulons-nous ?
Les délégués du secteur auto de la CNE ont lancé, depuis 2 ans, un projet pour débattre du modèle social et de la mobilité que nous voulons, tout en préservant l'emploi.

13 Actualité Les troubles musculosquelettiques (TMS), tous concernés !
Les TMS (tendinite, lombalgie, syndrome du canal carpien, épicondylite, etc.) sont la deuxième source d'invalidité en Belgique derrière les troubles mentaux et du comportement (burn-out, épuisement professionnel, etc.).

14 L'équipe à la Une « Deux jours de grogne pour obtenir plus de bras »
Face à une charge de travail toujours plus importante, le personnel des magasins Action a décidé de prendre le taureau par les cornes.

15 Info service Ce qui change pour vous au 1^{er} janvier
Pensions complémentaires - Report des jours de congés légaux - Chômage temporaire

16 Edito *Quelle* bonne année ?
Quand vous lirez ces lignes, le gouvernement « Arizona » sera sans doute sur les rails. Qu'est-ce qui a réuni De Wever et Bouchez ? Une prophétie : il n'y a plus d'argent !

Le trait de Serge Dehaes...





Choisissons les soins : formation rémunérée d'infirmier ou aide-soignant

Vous rêvez d'être infirmier ou aide-soignant, mais vous n'avez pas eu la possibilité de suivre ces formations ? Vous travaillez dans un autre secteur ? Le projet #choisislessoins peut vous intéresser. Vous avez la possibilité d'entamer une nouvelle carrière dans le secteur de la Santé. Après une procédure de sélection réussie, vous suivez une formation d'aide-soignant ou d'infirmier. Pendant toute la durée de la formation, vous êtes lié à un employeur d'une institution de santé fédérale par le biais d'un contrat de travail. Votre salaire est versé selon les conditions salariales et les conditions de travail conformes au secteur dans lequel vous êtes engagé. Dès votre formation terminée, vous pouvez immédiatement travailler comme aide-soignant ou infirmier.

Plus d'informations : choisislessoins.be



Ce 13 décembre, nous étions 10.000 au rassemblement du front commun contre le recul social généralisé que nous prévoit le probable futur gouvernement Arizona (voir notre dossier en page 4). Ce gouvernement Arizona est le bras armé du patronat. Avec des activistes pour la justice sociale et climatique, nous avons occupé le siège de la FEB pour dénoncer le rôle du patronat dans les mesures anti-sociales prévues par le futur gouvernement. Le combat continue : rendez-vous les 13 janvier et 13 février pour de prochaines mobilisations.

Nous étions 2.500 à manifester ce dimanche 24 novembre contre les violences faites aux femmes. L'actualité a montré malheureusement à travers de nombreux cas dont le procès des viols de Mazan, que ce combat reste essentiel. En 2024, il y a eu 22 féminicides en Belgique. Nous demandons une politique forte, durable et financée correctement pour combattre efficacement tous les types de violences faites aux femmes.

Refusons la traversée du désert

À l'heure d'écrire ces lignes, les négociations du futur probable gouvernement Arizona battent leur plein. Les mesures sur la table constituent des attaques, sans précédent, sur l'ensemble de la classe travailleuse. Salaires, temps de travail, élargissement des contrats précaires, austérité et diminution des services publics, climat. Voici un tour non exhaustif des attaques prévues auxquelles nous nous préparons à résister et à leur présenter nos alternatives.

Attaques sur les salaires et les revenus

La dernière version de la note « De Wever » datant du mois d'octobre, contient des mesures qui vont affaiblir les salaires bruts.

Concernant l'indexation automatique des salaires, la note prévoit de retarder l'indexation via deux mécanismes : en modifiant le calcul de l'indice santé et en passant à une indexation annuelle à la place d'un système à indice pivot pour le secteur public. Toute hausse des prix est un conflit entre travailleurs et patrons : qui la supporte ? Retarder l'indexation, c'est faire supporter de manière plus importante la hausse du coût de la vie sur les travailleurs. De plus, en cas d'inflation élevée, supérieure à 4% par an, la note propose même de ne pas appliquer les indexations aux salaires au-delà d'un certain plafond.

Même si le gouvernement propose une ouverture concernant la loi de blocage des salaires, celle-ci se ferait au prix de la suppression de l'indexation automatique des salaires. En effet, il serait demandé aux patrons et syndicats de proposer une réforme concernant l'indexation ET la loi de blocage des salaires. Nous avons toujours été opposés au fait de lier les deux dossiers, car l'indexation automatique des salaires est un outil indispensable pour garantir le revenu des travailleurs face à la hausse des prix.

Plus inquiétant encore, le gouvernement proposerait de permettre à certaines entreprises ou secteurs de ne pas appliquer les hausses de salaire prévues dans les accords interprofessionnels ou sectoriels. Ce serait possible à la condition d'un accord

unanime des travailleurs ou de leurs représentants. En clair, cela pourrait permettre à certaines entreprises de contourner les minima sectoriels ou interprofessionnels pour appliquer des salaires moins élevés, ce qui créerait un nivellement par le bas des droits des travailleurs.

Attaques sur le temps de travail

Les mesures actuellement sur la table prévoient une augmentation du temps de travail.

D'abord, plusieurs attaques touchent directement aux fins de carrière, les rendant moins accessibles à de nombreux travailleurs : l'augmentation de la condition de carrière pour accéder au crédit-temps de fin de carrière, qui passerait de 25 à 35 ans ; la suppression du système des régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC, anciennement prépension) ; pour la pension anticipée, la pension serait réduite par un malus pour chaque année de départ avant l'âge légal (excepté pour les travailleurs avec plus de 35 ans de travail effectif)¹.

Parallèlement, des mesures de flexibilisation du temps de travail sont prévues, modifiant profondément les conditions actuelles. La limite minimale d'heures de travail pourrait être supprimée, permettant des contrats zéro heure. Un patron peut vous embaucher sous contrat sans vous garantir un nombre minimum d'heures de travail. Par contre, vous devez bien rester disponible pour travailler quand ça l'arrange.

Le temps de travail serait annualisé, ce qui signifie que les patrons pourraient imposer des horaires flexibles sans négociation. En outre, le gouvernement envisage de supprimer les interdictions de travail de nuit, de dimanche ou les jours fériés, tout en repoussant l'heure de début du travail de nuit à minuit (au lieu de 20h). Ces mesures s'accompagnent de nouvelles règles fiscales et sociales avantageuses pour les heures supplémentaires, notamment en augmentant le plafond des heures supplémentaires « de relance » à 360 par an (contre 120 actuellement).

Précarisation du travail

Pour le futur gouvernement Arizona l'objectif est clair, bye-bye le contrat stable en CDI qui permet de vivre dignement, bonjour les multiples emplois sans garanties de boucler les fins de mois. La note de Wever ouvre toutes les vannes sur les contrats précaires. Les patrons se voient garantir une main-d'œuvre taillable et corvéable à merci. Voici deux exemples.

La future coalition NVA-MR-Engagés-Vooruit- CD&V veut faciliter les flexi-jobs (suppression des plafonds) et potentiellement les étendre à tous les secteurs. Dans ce système, le travailleur se rend disponible pour travailler en plus de son contrat (min. 4/5ème temps). D'une main on bloque les salaires, de l'autre on facilite et normalise le fait qu'il faut deux (ou plus) boulots pour s'en sortir.

Dans la plupart des familles, les enfants travaillent pour payer leurs études. Le futur gouvernement veut développer le travail étudiant (pérennisation des 600h par an à cotisations sociales réduites) et supprimer



tout effet sur le statut de personne à charge et les allocations familiales. Bonne nouvelle ? On sait pourtant que plus un étudiant travaille moins il a de temps pour étudier et plus ses résultats diminuent.

Les étudiants sont utilisés pour dégrader progressivement les conditions de travail. Exemple : dans les magasins franchisés, les étudiants sont nombreux à travailler le dimanche et en soirée. Cette situation sert maintenant de justification au gouvernement pour supprimer les limitations légales au travail du dimanche et du soir.

Économie dans les services collectifs

Les travailleurs contribuent grandement au budget de l'Etat et de la Sécurité sociale parce que payer collectivement l'école, la santé ou les transports publics nous coûte moins cher que de le faire chacun sur base individuelle. Demandez à un Britannique ce que coûte le train privatisé ou à un Américain ce que coûtent les assurances de santé privées. Spoiler Alert ! Le privé coûte beaucoup plus cher pour un service de moins bonne qualité. Pourtant, le futur gouvernement, sous la menace de l'Union européenne, prévoit plus de 25 milliards d'économies sur l'ensemble de la prochaine législature. Ils ne s'attaquent donc pas seulement à nos conditions de travail



de vie individuelles, mais aussi à notre salaire collectif.

Concrètement, ce sont 250 millions de moins pour la SNCB et la Poste, des projets de privatisation des sociétés publiques, moins d'argent pour la recherche et moins d'argent pour notre Sécurité sociale.

Des économies de 520 millions sur le budget de la santé sont en discussion. Les indemnités de maladies sont aussi revues. Par exemple : (ré)introduction du jour de carence pour tous les travailleurs (le premier jour de maladie n'est pas payé) et perte du salaire garanti en cas de rechute dans les 12 semaines.

Pour les pensions, ce sont 3 milliards d'euros d'économies qui sont prévues notamment en durcissant l'accès à la pension minimum (35 ans de carrière) et en limitant les périodes assimilées (des périodes assimilées à du travail comme le congé de maternité, les périodes d'invalidité, les vacances...).

Climat – le grand absent

Aucune mesure climatique n'est actuellement mentionnée dans la note de base des négociateurs. Cependant, des mesures d'austérité budgétaire, c'est-à-dire de réduction des dépenses publiques sont bien à l'ordre du jour. Or, l'austérité est incompatible avec les investissements massifs requis pour la transition climatique et la transition juste.

Conclusion

Ces mesures visent aussi à nous diviser en nous mettant en compétition. C'est le rapport de force de l'ensemble des travailleurs qui est visé.

Pourquoi un patron engagerait-il un CDI à temps plein ou améliorerait-il les conditions de travail s'il peut engager des étudiants, des flexi-jobs ou des contrats zéro heure qui n'oseront pas discuter.

En bloquant les salaires, gouvernements et patrons obligent les travailleurs à courir après des primes et des heures sup-

plémentaires, à accepter des emplois précaires en plus de leur emploi habituel. Pressés par les factures, on devrait accepter de brader nos protections collectives, au bénéfice du privé.

Cerise sur le gâteau, de nombreuses mesures sont défiscalisées ou se font sur le dos du budget de l'Etat. Pourtant, comme discuté en détail dans le Droit de l'Employé de septembre 2024, la dette est surtout l'épouvantail qui justifie l'adoption de politiques néolibérales. D'une main, ce projet défiance l'Etat et la Sécu pour ensuite justifier « des réformes douloureuses » et pousser des solutions privatisées... au profit de ceux qui les vendent.

Si les mesures précises sont encore en discussion, il n'y a pas de doute sur son programme : appauvrir les travailleurs au profit des entreprises et de leurs actionnaires. La CNE en tous les cas, ne se laissera pas faire sans rien dire.

Clarisse Van Tichelen
Thomas Englert

1 Voir Chronique juridique en pages 8 et 9.

« LES HÉRITAGES SONT SURTAXÉS, ABAISSONS LES DROITS DE SUCCESSION »

mytho

info

L'impôt sur l'héritage varie en fonction des montants et du lien de parenté entre le défunt et ses ayants droit. Le barème de taxation est progressif. Le taux d'imposition augmente avec la hauteur de l'héritage. Prenons les situations les plus courantes, celles entre époux ou d'un parent à ses enfants. Le mécanisme est le suivant.

On divise l'héritage en 9 tranches, avec un taux spécifique sur chaque tranche. Avant la réforme, le taux sur la tranche la plus basse (la partie d'héritage qui va de 0 à 12.500€) est de 3%. Le taux supérieur (celui sur toute la partie d'héritage qui dépasse 500.000€) est de 30%. Après la réforme, le taux sur la première tranche est toujours de 3%, mais celui sur la dernière tranche est de 15%. Le taux sur les 4 tranches juste en-dessous de la dernière sont aussi divisés par deux. La Belgique n'est aucunement championne du monde de la taxation des héritages. Si l'on prend les héritages en ligne directe, le taux sur la tranche supérieure est de 30%, comme on vient de le voir. Au Japon, ce taux est de 55% et en France, en Allemagne et aux Etats-Unis, le taux supérieur est aussi plus élevé que chez nous. Si l'on regarde non plus le taux supérieur, mais le taux effectif d'imposition, il est de moins de 8% pour 80% de tous les héritages, selon les calculs de l'économiste Ph. Defeyt. Sur les héritages collatéraux (par exemple, frère ou sœur), le taux est plus élevé, mais ces héritages sont plus rares (12%).

Etienne Lebeau



Cette réforme est-elle une bonne idée ?

Non, la société sera encore plus injuste. Les 10% les plus riches de la population belge détiennent 55% de la richesse totale. Dans ces fortunes, la part de la fortune obtenue par héritage s'accroît aussi. En France, la fortune héritée représente 60% du patrimoine individuel en moyenne, contre seulement 35% dans les années 1970. En Belgique, la tendance est la même. Les dirigeants du MR mettent souvent en avant dans leurs discours l'importance de l'effort et du mérite. Leur réforme produira l'effet inverse et aboutira à une situation où le niveau de vie des enfants sera encore plus déterminé par la richesse des parents, et même des grands-parents, plutôt que par le salaire que ces enfants gagnent.

Non, les plus aisés continueront d'échapper à l'impôt.

Le gouvernement wallon prétend qu'en diminuant les taux, il convaincra des contribuables qui voudraient éluder les droits de succession à revenir dans le système. Tout le monde sait qu'avec un bon conseiller fiscal, on peut facilement réduire drastiquement les droits de succession. On sait aussi que ce sont les personnes les plus aisées qui recourent le plus à des montages fiscaux. Ne tournons pas autour du pot. Si l'intention est que les contribuables les plus riches reviennent dans le système, la mesure la plus efficace est d'interdire ces montages juridiques, pas d'attendre le bon vouloir des contribuables concernés.

Le point de vue syndical



Le but d'une réforme fiscale est de rendre l'impôt plus juste et plus efficace. La réforme wallonne des droits de succession échoue sur les deux plans. D'une part, la richesse d'un individu sera de plus en plus concentrée et liée au niveau de vie de ses parents et de ses grands-parents. La société sera encore plus une société d'héritiers, avec des écarts choquants de richesse et une inégalité des chances entre enfants.

La réforme est aussi inefficace, car moins les héritages sont taxés, plus les « fils et filles de... » sont capables d'occuper des postes à responsabilité au détriment de personnes plus douées ou plus méritantes. D'autre part, elle n'empêchera aucunement ceux qui veulent échapper à l'impôt à le faire. Enfin, elle videra les caisses de la Wallonie à un moment où celle-ci a absolument besoin d'investir dans ses hôpitaux, ses bus, sa transition écologique, etc. Rendez-vous en 2028 pour mesurer les trous dans le budget wallon que cette réforme créera.

Qui nous coûte réellement « un pognon de dingue » ?

Deuxième numéro de notre série de 5 infographies sur le thème : mais qui nous coûte vraiment « un pognon de dingue » ? Contrairement à Emmanuel Macron et ses amis, nous montrons que ce qui coûte cher à l'Etat, c'est surtout l'assistanat des plus riches : comment une série de mécanismes profitent aux riches et aux entreprises. Aujourd'hui : focus **sur l'évasion fiscale des entreprises.**

- | |
|---|
| 1. Evasion fiscale des plus riches |
| 2. Evasion fiscale des entreprises |
| 3. Niches fiscales pour les plus riches |
| 4. Dépenses publiques et niches fiscales pour les entreprises |
| 5. Réduction des taux d'imposition |



S'IL Y AVAIT UN IMPÔT DE 25% MINIMAL SUR LES MULTINATIONALES DANS L'OCDE

- + 19 MILLIARDS €/AN DE RECETTES POUR L'IMPÔT DES SOCIÉTÉS
- = 38% DES DÉPENSES PUBLIQUES DE SANTÉ
- = DOUBLEMENT DES RECETTES ACTUELLES DE L'IMPÔT DES SOCIÉTÉS

38% des dépenses publiques de Santé



Source : Tax Justice Network et EU Tax Observatory

2025, annus horribilis pour les pensions

En 1925 était promulguée la première assurance pension obligatoire pour les employés, qui deviendra le régime des pensions que l'on connaît aujourd'hui. Tout juste 100 ans après cette grande victoire des travailleurs, 2025 marquera une annus horribilis pour le régime des pensions, et sans doute aussi pour les fins de carrière.

La pension à 66 ans

À partir du 1er février 2025, l'âge légal de la pension passera de 65 à 66 ans. Cela signifie que les travailleurs nés à partir du 1er janvier 1960 devront attendre au moins une année supplémentaire avant de pouvoir prendre leur pension légale. Pour rappel, la mesure avait été décidée en 2014 par le gouvernement de Charles Michel. Les raisons invoquées pour justifier ce choix étaient principalement de deux ordres : l'allongement de l'espérance de vie et le coût des pensions. Ces justifications ne sont pas valables.

S'il est vrai que les projections indiquent une espérance de vie plus longue, cet élément doit être mis en perspective. L'indicateur en lui-même n'est pas adéquat. Pour pouvoir profiter de sa retraite, il faut être en bonne santé. Or, l'espérance de vie en bonne santé en Belgique n'est que de 65 ans. En outre, cette moyenne cache de grandes différences entre les groupes de la population. Les personnes hautement qualifiées, qui exercent généralement des métiers moins pénibles, ont une espérance de vie en bonne santé de plus de 70 ans. Les personnes faiblement qualifiées, quant à elles, atteignent à peine 60 ans d'espérance de vie en bonne santé. Reculer l'âge pour l'ensemble de la population, sans prendre en compte la durée de la carrière ou la pénibilité du travail, est une mesure injuste car un grand nombre de personnes arrivera à la retraite en mauvaise santé et ne pourra pas en profiter.

S'il est vrai que le vieillissement de la population entraînera une hausse du coût des pensions, estimée à 5,5 points de pourcent du PIB, la réponse à apporter à ce constat relève d'un choix politique. La droite prétend qu'il n'y a pas d'autre choix que de faire des économies, ce qui implique de reculer l'âge de la pension. Paradoxalement, il n'est pas question de toucher aux pensions complémentaires, qui coûtent pourtant plus de 3 milliards d'euros par an en cadeaux fiscaux à l'Etat et sont incroyablement inégalitaires¹. Il y a pourtant d'autres choix : on pourrait par exemple augmenter les recettes afin de compenser la hausse du coût. Parmi les solutions, citons l'augmentation d'emplois de qualité et soumis à des cotisations de Sécurité sociale (pas les flexi-jobs), l'augmentation des salaires bruts soumis à des cotisations (ce qui implique une révision de la loi de 1996 de blocage des salaires) ou encore l'augmentation des recettes fiscales tant à l'égard des entreprises qui réalisent des surprofits que des patrimoines élevés, qui sont très peu taxés.

Derrière les différentes manières de (dé)financer les pensions se cachent des enjeux politiques : une répartition équitable des revenus et un partage équitable du temps de travail versus des revenus indécents pour une minorité de privilégiés.

La pension minimum moins accessible

À partir du 1er janvier 2025, les conditions pour bénéficier de la pension minimum seront plus strictes. Contrairement à ce que son nom laisse penser, la pension

minimum n'est pas un véritable droit minimum. En effet, elle n'est pas ouverte à tout le monde. Pour y avoir accès, il faut remplir des conditions. Jusqu'à présent, il fallait comptabiliser 30 années de carrière comportant chacune au moins 156 jours équivalents temps plein de travail. Pour calculer les années de carrière, on prend en compte les périodes de travail effectif et des périodes assimilées à du travail (les périodes de chômage, de maladie, de crédit-temps, etc.). A cette condition de 30 ans de carrière s'en ajoute désormais une autre, adoptée par le gouvernement Vivaldi en 2024. Une personne devra en plus justifier d'au moins 3.120 jours de travail effectif à temps plein. Cela correspond à 10 années d'occupation à temps plein. Si certaines périodes d'inactivité restent assimilées à du travail (congé de maternité et congés thématiques, notamment), le chômage, le RCC et les crédits-temps ne seront plus pris en compte pour l'accès à la pension minimum. Il s'agit d'une atteinte au principe des périodes assimilées, qui laisse sous-entendre qu'il y a des périodes qu'il est légitime d'assimiler et qu'il y en a de mauvaises comme les périodes de chômage. Pire, à cause de cette condition de carrière effective, toute une série de personnes n'aura plus droit à la pension minimum. Aujourd'hui, près de 4 pensionnés sur 10 touchent la pension minimum. Les bénéficiaires étant en majorité des femmes (58%), l'atteinte aux périodes assimilées aura un impact négatif sur leurs pensions, d'autant plus que ce sont elles qui prennent le plus souvent des crédits-temps pour prendre soin des enfants.



Le bonus pension

Depuis le 1er juillet 2024, les travailleurs qui reportent leur départ à la pension (légale ou anticipée) au plus tôt au 1er janvier 2025 pour continuer à travailler peuvent se constituer un montant « bonus » en net. Le travailleur recevra un montant net pour chaque jour travaillé après la date où il aurait pu prendre sa pension avec un maximum de 936 jours, soit 3 années de 312 jours. Par « jour travaillé », on entend les jours de travail effectif ainsi qu'un maximum de 30 jours assimilés par année (hors jours de crédits-temps) à condition d'avoir travaillé au moins 1 jour dans l'année.

Le montant du bonus dépend du nombre d'années travaillées à la date la plus proche de la pension. Si un travailleur comptabilise moins de 43 années de carrière (d'au moins 104 jours travaillés ou assimilés) à la date la plus proche à laquelle il peut prendre sa pension, il se constitue, pour chaque jour travaillé à temps plein²:

- 12,5€, avec un maximum de 3.927,51€ durant la première année ;
- 25,50€, avec un maximum de 7.855,02€ durant la deuxième année ;
- 37,70€, avec un maximum de 11.782,53€ durant la troisième année.

Au bout de 3 années de travail à temps plein après la date de pension la plus proche, le bonus total net s'élèvera 23.565,06€. Le montant du bonus est proratisé en cas de travail à temps partiel.

En cas de carrière de 43 années ou plus, le travailleur constitue immédiatement son bonus au montant le plus élevé : 11.782,53€ par année, soit un maximum de 35.347,59€ sur 3 ans.

Le Service Fédéral des Pensions calculera et versera automatiquement le bonus pension. Il ne sera pas nécessaire de le demander.

En tant que syndicat, nous revendiquons depuis longtemps une amélioration du montant de la pension. Le bonus pension est loin de rencontrer cet objectif. En effet, l'amélioration est conditionnée à un rallongement de la carrière. Nous plaçons au contraire pour une réduction collective du temps de travail - qu'elle soit hebdomadaire ou tout au long de la carrière - pour partager le travail. Tandis que de larges catégories de travailleurs, notamment ceux qui exercent des métiers pénibles ou qui ont commencé à travailler très tôt,

n'auront pas la capacité de prolonger leurs carrières et d'améliorer leur pension, les bénéficiaires du bonus pension risquent d'être les personnes avec les postes moins pénibles et mieux rémunérés, qui auraient de toute façon prolongé leur carrière et profiteront d'une aubaine supplémentaire.

L'Arizona

La supernote de la NVA, sur base de laquelle négocient les partenaires du probable futur gouvernement Arizona (NVA, CD&V, Vooruit, MR et les Engagés) prévoit ni plus ni moins de supprimer le régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) et de durcir l'accès au crédit-temps fin de carrière, en allongeant la condition de carrière à 35 ans (au lieu des 25 ans actuellement). Il s'agit pourtant de dispositifs indispensables pour rendre soutenable la fin de carrière de nombreux travailleurs.

Bénédicte Canivez

¹ 70% des bénéficiaires de pensions complémentaires se partagent 10% des revenus des pensions complémentaires, tandis que 1% des bénéficiaires profite de 20% du montant total.

² Ces montants augmenteront à chaque indexation.



Victoire des machinistes de Boeing aux USA

La récente grève des machinistes de Boeing démontre que le travail collectif des travailleurs est indispensable. Pendant plus de cinq semaines, 33.000 travailleurs ont paralysé les deux grandes usines de Renton et Everett, poussant l'un des géants mondiaux de l'aéronautique à céder.

Un bras de fer historique

Le conflit, débuté le 13 septembre, a contraint Boeing à revoir ses priorités. Cette grève, la première d'une telle ampleur en 16 ans pour le syndicat IAM District 751, visait une revalorisation salariale significative et de meilleures conditions de retraite. Les travailleurs ont dénoncé les augmentations dérisoires des dernières années, alors que dans le même temps les dirigeants empochaient des bonus faramineux, pour exemple, le bonus de 33 millions de dollars pour le PDG en 2023.

Les travailleurs ont commencé leur mouvement plusieurs semaines avant la grève en informant leurs collègues de leurs revendications au sein des usines. Des piquets ont ensuite été mis en place 24h sur 24. Les travailleurs de la « Society of Professional Engineering Employees in Aerospace » les ont soutenus en refusant de faire leur travail à leur place pendant la grève. A chaque étape des négociations, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui ont décidé de la poursuite ou non des actions par un système de vote par bulletin papier.

Face à la pression exercée par la grève qui a mis à l'arrêt ses chaînes d'assemblage des modèles 737, 767 et 777, la direction de Boeing a progressivement plié. L'accord final prévoit une augmentation salariale de 38% sur 4 ans. Entre 2002 et 2024, leurs

salaires n'avaient augmenté que de 31,5%. Ils ont également obtenu : la réduction des heures supplémentaires obligatoires, une meilleure progression de l'ensemble des carrières, une amélioration de l'assurance invalidité de courte durée, un congé parental payé, une couverture santé pour les plus de 65 ans retraités. Ces avancées collectives majeures représentent une victoire significative pour les machinistes, mais toutes leurs revendications n'ont pas été rencontrées. La direction n'a pas cédé au niveau du système de retraite et maintient le gel en cours depuis 2014 des plans prévus par l'entreprise pour les travailleurs.

La grève la plus coûteuse de ce siècle

L'impact économique de cette mobilisation a été colossal : un coût estimé à plus d'un milliard de dollars par mois. Cette pression financière a joué un rôle crucial dans le revirement de la direction.

Cependant, l'entreprise cherche à restructurer ses activités sous la houlette de son nouveau CEO, Kelly Ortberg. Dans le cadre de sa stratégie de réorientation, l'entreprise a annoncé un plan de réduction de 10% de ses effectifs mondiaux. Aux États-Unis, cela représente des milliers de licenciements, dont 2.200 dans l'État de Washington. Pour les travailleurs, cette

vague de suppressions d'emplois souligne l'importance de rester mobilisés face à une direction déterminée à maximiser ses profits au détriment des salariés.

Un message clair aux patrons

Cette grève illustre la capacité des travailleurs à imposer un rapport de force face aux multinationales. En obtenant des augmentations significatives et des garanties à long terme, les machinistes de Boeing ont démontré la pertinence de la grève pour obtenir des avancées pour les travailleurs.

Un exemple pour tous les travailleurs

L'histoire de cette grève montre qu'aucune entreprise, si puissante soit-elle, ne peut ignorer une force collective bien organisée. Dans un contexte de précarisation croissante, il est plus que jamais nécessaire de rester mobilisés, unis, et prêts à agir.

La lutte des machinistes de Boeing n'est pas seulement une victoire pour eux, mais un signal d'espoir pour tous ceux qui croient à la puissance de la solidarité et de l'action collective pour une société progressiste.

François Mary



Il est temps pour le Non Marchand

35.000 personnes ont crié leur colère et leurs revendications : Il est temps pour le Non Marchand ! Il faut du temps pour le Non Marchand ! Quelles réactions politiques ont eu lieu ? Et lesquelles attendons-nous avec impatience ? Quelles suites donner à cette manifestation historique ? Faisons le point en trois temps.

Le succès d'une manifestation

La mobilisation est historique. 35.000 personnes qui manifestent, des dizaines de milliers de personnes qui soutiennent intégralement le message porté par leurs collègues et des centaines de milliers de bénéficiaires, ce que nous sommes tous, qui soutiennent le personnel et veulent croire également à cette équation simple : de meilleures conditions de travail permettent un meilleur service à la population.

Le succès de cette manifestation est réel et les facteurs de succès sont reconnus par les participants. Un front commun large, reprenant l'ensemble des services du Non Marchand, Social, Santé et Culture, Nord-Sud permet de fédérer les volontés et de reconnaître ce qui nous rassemble tous : les secteurs du Non Marchand sont un bien collectif et non pas un coût pour la collectivité. (*Lire la contribution sur le site de La Libre Belgique*)



Une manifestation aussi large ne s'improvise pas. Ce sont des semaines et des mois

qui ont été mis à profit pour informer, sensibiliser, convaincre et mobiliser. L'ensemble des militants du Non Marchand ont pris le temps d'organiser les équipes syndicales pour préparer cette mobilisation, d'expliquer les enjeux à leurs collègues, d'informer les bénéficiaires, patients, résidents ainsi que leurs familles des raisons qui les ont poussés à entamer une campagne d'envergure. Nous sommes soutenus par de nombreuses organisations, par des représentants des bénéficiaires, par des académiques qui ont accepté de signer une carte blanche à l'initiative de la CNE Non Marchand.

Les (trop timides) réactions

Les interlocuteurs visés sont bien les différents gouvernements. Qu'ils soient déjà actifs ou en cours de formation, notre message était clair : il faut du temps pour rendre le meilleur service possible, il faut casser le cercle vicieux de la pénurie, il faut plus de personnes sur le terrain. Ce message a-t-il été entendu ? Trop peu au regard de l'ampleur de la mobilisation et de l'urgence de la situation. Des suites sont-elles données ? A ce jour, quasiment rien.

Le ministre fédéral de la Santé du gouvernement en affaires courantes a bien répondu de ceci : « *La manifestation d'aujourd'hui est un signal important. (...) Le prochain gouvernement devra trouver des moyens et investir dans le personnel soignant* ». Le ministre de la Santé et de l'Action sociale de la Région wallonne dont le parti a fortement axé sa campagne sur la santé a bien indiqué sur Instagram (sic) : « *J'entends et je rejoins entièrement les professionnels de l'accompagnement et des soins sur les enjeux de société auxquels nous sommes confrontés* ». Malgré ces belles déclarations comprenant l'importance de l'enjeu pour l'ensemble des citoyens, à ce jour, les demandes de rencontre faites aux différents gouvernements sont restées lettre morte. Aucune suite politique concrète n'a encore été mise sur la table.

La stratégie syndicale

Dès lors, que faire ? Nous savions dès le départ que ce n'était que le début d'une campagne et que tout ne pouvait être obtenu par cette seule mobilisation. Forts de ce succès populaire, nous devons maintenant mettre les différents gouvernements face à leurs responsabilités. S'ils ne nous entendent pas, s'ils ne nous écoutent pas, s'ils ne nous comprennent pas, alors ils verront que les travailleurs du Non Marchand, dignes et fiers ce jeudi 7 novembre, peuvent devenir, s'il le faut, verts de rage.

A suivre !

Sébastien Robeet



Le comité auto de la CP200 est solidaire avec le personnel d'Audi Forest

Secteur auto

Quel modèle social et quelle mobilité voulons-nous ?

Le secteur automobile fait la une de l'actualité économique et sociale avec l'annonce de la restructuration - et désormais de la fermeture - de l'usine Audi à Forest. Les délégués du secteur auto de la CNE ont lancé, depuis 2 ans, un projet pour débattre du modèle social et de la mobilité que nous voulons, tout en préservant l'emploi.

A la CNE, nous cherchons depuis plusieurs années des stratégies face à l'hécatombe sociale annoncée et avons décidé d'aborder désormais cet enjeu via la gestion prévisionnelle de l'emploi. En 2022, nous lançons une réflexion, avec les délégués du secteur, pour éviter les pertes d'emploi, mais aussi pour débattre du modèle social et de la mobilité que nous voulons pour le futur.

Nous avons d'abord récolté le ressenti des travailleurs, via une enquête. L'enquête portait sur la vision que les employés et cadres avaient de leur secteur et de leur emploi, ainsi que sur leur connaissance des enjeux de décarbonation de l'économie et de leur droit à la formation.

Nous avons associé nos homologues néerlandophones d'ACV Puls à l'enquête. Vous trouverez tous les résultats de celle-ci via ce QR-code.



Nous avons ensuite rassemblé un maximum d'études réalisées par des experts, au niveau national ou international, pour objectiver les perspectives. Le constat est clair et dramatique : du scénario

le plus optimiste au scénario le plus pessimiste sur l'emploi (en France, car il n'existe actuellement pas d'étude belge à ce sujet), on oscille entre 21% et 57% de pertes d'emploi dans les services liés à l'automobile¹ d'ici 2050. De quoi s'alarmer mais aussi mettre en perspective que des choix stratégiques peuvent grandement peser dans l'avenir de l'emploi.

Que faire face à ces constats ? S'organiser et construire notre rapport de force !

En 2024, nous avons décidé de mettre la gestion prévisionnelle de l'emploi à l'agenda dans chaque entreprise. Le Conseil d'entreprise est compétent sur cette matière, actuellement laissée au frigo ! Quelles fonctions sont amenées à évoluer prochainement ? Quelles tâches vont apparaître ou disparaître, avec la digitalisation et l'électrification des véhicules ? Et quels métiers vont évoluer ? Voilà le menu des prochaines discussions !

Si le Conseil d'entreprise est une porte d'entrée pour tenter de préserver l'emploi des travailleurs, ce sera bien insuffisant pour infléchir les choix des patrons. Nous allons aussi discuter avec le personnel de

l'urgence d'utiliser leur droit à la formation de 5 jours par an² et des freins qui les en empêchent. En effet, bien que la convention sectorielle sur le droit à la formation soit avantageuse, peu d'employés et cadres l'utilisent dans le secteur en raison de la surcharge de travail ou de leur méconnaissance de ces droits. A nous de les informer et de les aider à lever ces obstacles !

Enfin, il reste des questions épineuses : comment faire peser dans la balance des décisions stratégiques les intérêts du personnel, face à l'appétit des actionnaires ? Comment faire entendre aux patrons que l'évolution des métiers est inévitable, mais que les travailleurs et la qualité de leur emploi ne seront pas des variables d'ajustement ? Aucune illusion ne subsiste là-dessus, seulement de la combativité : par la porte ou par la fenêtre, il faudra bien peser dans ces débats !

Corinne Martin

¹ Syndex, « Électrification de l'automobile et emploi en France ». Étude pour la Fondation Nicolas Hulot pour la Nature et l'Homme, Juin 2021.

² Dans les entreprises de plus de 20 travailleurs. Pour plus d'informations :



Les troubles musculosquelettiques (TMS), tous concernés !

Les TMS (tendinite, lombalgie, syndrome du canal carpien, épicondylite, etc.) sont la deuxième source d'invalidité en Belgique. A la suite de combats syndicaux, de nouvelles obligations s'appliquent à l'employeur.

À la suite de combats syndicaux pour mettre en place des politiques de préventions des TMS dans les entreprises, un nouveau texte (AR du 24 mai 2024) vient d'être ajouté au code du bien-être au travail. Il rend obligatoire, par l'employeur, de mener une « analyse des risques ergonomie » de l'ensemble des postes de travail de l'entreprise ; ce qui n'était presque jamais fait sans cette contrainte. L'ergonomie au travail « est une approche visant à adapter le travail, y compris le poste de travail et l'environnement de travail, à l'humain en tenant compte de ses caractéristiques physiques, mentales, psychiques et sociales, et qui doit être appliquée dans tous les domaines du bien-être au travail ». Cette définition inverse le paradigme qui est souvent utilisé dans les entreprises de vouloir adapter le travailleur à la tâche à réaliser.

« Ce n'est pas compliqué, ce sont toujours les mêmes mouvements que nous faisons »

TMS psychosociaux :

comme une charge de travail excessive et une forte intensité du travail peuvent accroître les niveaux de stress des travailleurs, cela peut alors augmenter leurs tensions musculaires et leur sensibilité à la douleur. En outre, l'absence de contrôle (maîtrise) des tâches à accomplir ou de la manière ou du rythme auxquels elles doivent être accomplies, ainsi que le manque de soutien de la part de collègues ou du personnel d'encadrement peuvent également accroître le risque de TMS (exemple les travailleurs de call center). En effet, si les travailleurs se sentent soumis à une pression trop forte au travail, ils ne sont pas en capacité de prendre les mesures de précaution appropriées ou d'adopter des postures et des pratiques de travail sûres. C'est ainsi que des facteurs psychosociaux deviennent des facteurs de risques de TMS ;

TMS liés à des facteurs organisationnels :

comme la façon dont le travail est organisé en termes de nombre d'heures de travail consécutives, de possibilités de faire des pauses, de cadences de travail et de diversité des tâches à accomplir. Tous ces éléments constituent autant d'aspects qui rendent les tâches physiques plus ou moins contraignantes.

Les analyses de risques doivent être menées par le conseiller en prévention avec la participation active des travailleurs. Ce sont eux qui connaissent le mieux leur posture de travail et leurs contraintes. Si vous ne voyez rien venir, n'hésitez pas à interpeller vos représentants syndicaux ou à défaut le conseiller en prévention.

Emmanuel Bonami



Plus d'informations :

Tous les métiers (manuels, physiques, sédentaires, etc.) peuvent être touchés par des TMS. Ceux-ci apparaissent progressivement et sont multifactoriels. Ils peuvent être :

TMS physiques/biomécaniques :

comme un travail physique lourd (ex. : personnel d'entretien), port de charges lourdes, postures inconfortables (ex. : puéricultrice), tâches prolongées, position assise ou debout prolongée (ex. : caissière), tâches qui doivent être répétées ou qui nécessitent une grande précision (ex. : graphiste) ;

Johanne Boca est infographiste et déléguée effective en DS et au CPPT du Botanique, le complexe culturel bruxellois.

Comment se ressentent les TMS ?

Ce n'est pas compliqué, ce sont toujours les mêmes mouvements que nous faisons. Personnellement, ce sont mon bras droit et ma main droite qui sont sollicités. C'est tellement devenu une habitude que cela se prolonge au niveau

du cou et dans le dos. Comme je le dis, on pourrait me taper dessus que je ne le ressentirais pas. C'est lié au stress et aux mouvements répétitifs.

Quelles mesures sont prises par l'employeur à ce niveau ?

Actuellement rien n'a été mis en place. Au niveau de la délégation, nous allons créer un questionnaire par Teams pour que les travailleurs puissent s'exprimer afin de savoir ce qu'ils veulent améliorer.



Action

« Deux jours de grogne pour obtenir plus de bras »

Face à une charge de travail toujours plus importante, le personnel des magasins Action a décidé de prendre le taureau par les cornes. Ce qui a permis d'augmenter le nombre d'heures pour les travailleurs à temps partiel volontaire et de resserrer les liens entre les travailleurs.

Ruhi Tuloglu, tu es délégué syndical chez Action depuis plusieurs années. Peux-tu nous parler de ce qui s'est passé récemment au sein de ton entreprise ?

Depuis des mois, le personnel des magasins Action se plaint de la surcharge de travail qui leur est imposée. Sans renfort, les collègues craquaient les uns après les autres. Et à ceux qui restaient, la direction en demandait toujours plus sans jamais offrir aucune compensation. À force, ils en ont eu assez et ont décidé de passer à l'action.

C'est-à-dire ?

À la fin de l'été, plusieurs travailleurs en avaient tellement marre qu'ils ont arrêté de bosser pour forcer l'employeur à réagir. Cette action spontanée a pris de l'ampleur et a touché plusieurs magasins. Ça a été le cas à Gosselies mais aussi à Dampremy et à Liège. Au final, le mouvement a duré deux jours.

Et ensuite, que s'est-il passé ?

En voyant que la première initiative était en train de faire boule de neige, la direction nous a vite invités à la table des négociations. En deux jours, on a rappelé aux managers qu'ils avaient tout intérêt à nous écouter et à nous offrir de vraies solutions aux problèmes rencontrés sur le terrain.

La négociation a-t-elle été facile ?

Pas forcément. Nous voulions des solutions à long terme pour tout le monde là où la direction imaginait plutôt résoudre les problèmes de quelques filiales. Il a donc fallu les convaincre du bien-fondé de nos revendications.

Qu'avez-vous finalement obtenu ?

Tout d'abord, pour pallier rapidement le manque de bras, on a réussi à décrocher des heures en plus (via avenants) pour 920 travailleurs à temps partiel et l'avancement de ces renforts de la semaine 47 à la semaine 44. Pour nous, c'était une première victoire puisque ces avenants - qui concernent 85% des magasins en Belgique - permettront de diminuer la charge de travail du personnel. Mais ce n'est pas tout... Dans la foulée, nous avons insisté sur l'importance de renforcer durablement les équipes en place... et on a été entendu. À partir du 1er février 2025, et pour peu que les principaux intéressés en fassent la demande, tous les travailleurs en CDI de 20 heures pourront passer à 25 heures. Et les contrats de 25 heures passeront à 28 heures. Au total, ce sont environ 520 collègues qui sont concernés par ces mesures.

Que reprenez-vous de ces dernières victoires ?

Tout d'abord, il y a la fierté de voir que les travailleurs ont pris d'eux-mêmes le taureau par les cornes. Ensuite, il y a la confirmation du pouvoir des réseaux sociaux : c'est en partageant son action sur internet que le personnel du premier site en grève (Gosselies) a donné envie à d'autres collègues d'embrayer le pas. Et enfin, il y a la satisfaction de voir que le travail des délégués syndicaux porte ses fruits : si on arrache encore des victoires aujourd'hui, c'est parce qu'on sensibilise nos collègues depuis de nombreuses années à l'importance de se mobiliser quand c'est nécessaire. La classe travailleuse a du pouvoir et elle mérite le respect.

Avez-vous d'autres objectifs ?

Chez Action, les syndicats ont mis deux propositions importantes sur la table. Le SETCa défend les chèques-repas tandis que la CNE défend les 25 jours de congés. Ça peut paraître utopique pour certains mais nous en faisons une priorité.



Pour voir la vidéo complète

Ce qui change pour vous au 1^{er} janvier

Pensions complémentaires : augmentation de la garantie légale de rendement à 2,5%

Le montant de la plupart des pensions complémentaires dépend en grande partie de 3 éléments : le contenu du plan de pension conclu par l'employeur ou le secteur, la façon dont les cotisations sont investies par l'entreprise d'assurances (ou le fonds de pension) et la garantie de rendement légal. Cette garantie a été prévue par la loi pour protéger les travailleurs contre les risques liés à l'investissement. Concrètement, les travailleurs recevront au moins les cotisations versées, capitalisées à un taux d'intérêt minimum fixé par la loi. Si l'assureur n'atteint pas ce rendement minimal, l'employeur doit combler la différence. Le niveau de la garantie de rendement est calculé chaque année sur la base du rendement des obligations de l'Etat belge à 10 ans. Elle ne peut jamais descendre sous 1,75% ni être supérieure à 3,75%. Depuis 2016, la garantie de rendement légal est restée au minimum de 1,75%. Puisque le rendement des obligations d'Etat a augmenté, la garantie légale de rendement passera à 2,5% à partir du 1^{er} janvier 2025.

Le régime de pension complémentaire est aussi appelé « deuxième pilier ». Pourquoi ? Parce qu'il coexiste avec la pension classique de la Sécurité sociale (« premier pilier »). Il y a une différence majeure entre les deux systèmes. Le premier pilier est financé par les cotisations sociales : c'est une solidarité entre tous les travailleurs et les pensionnés actuels. Le second pilier, ce sont des versements investis pour les travailleurs d'une entreprise ou d'un secteur en espérant des rendements suffisants d'ici la pension. Une solution plutôt individualiste et basée sur le marché. C'est pourquoi la CNE privilégie de renforcer le premier pilier qui permet une pension basée sur la carrière et les rémunérations, plus égalitaire et moins aléatoire.

Pour en savoir plus



Report des jours de congés légaux

Il est désormais possible depuis cette année, sous certaines conditions, de reporter les jours de vacances. Concrètement, au 31 décembre, l'employeur doit vérifier si ses travailleurs ont encore des jours de congés légaux et payer la rémunération des jours « non-pris ». Si ces jours n'ont pas pu être pris en raison d'une incapacité de travail (maladie ou accident) ou d'un congé de maternité ou de naissance (paternité), le travailleur pourra les reporter aux 2 années suivantes. Il s'agit d'un droit et non d'une obligation. Si le travailleur choisit de prendre ses jours de congé l'année suivante, il ne recevra pas de salaire pendant ces jours puisqu'ils ont déjà été payés par l'employeur.

Pour plus d'informations



Chômage temporaire : passage obligatoire à la carte de contrôle électronique

A partir du 1^{er} janvier 2025, la carte de contrôle électronique chômage temporaire eC3.2 deviendra obligatoire.

Plus d'informations



Le Droit de l'Employé est une publication de la Centrale Nationale des Employés.

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91 • Publié par Visie in Beweging VZW

Ont participé à ce numéro

Florence Boisart - Emmanuel Bonami - Bénédicte Canivez - Thomas Englert - Etienne Lebeau - Alan Marchal - Corinne Martin - François Mary - Sébastien Robeet

Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen

Dessin : Serge Dehaes, Val

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin
Centrale Nationale des Employés

@CNEGNC

CNE(CSC)



Quelle bonne année ?

Quand vous lirez ces lignes, le gouvernement « Arizona » sera sans doute sur les rails. Qu'est-ce qui a réuni De Wever et Bouchez ? Une prophétie : **il n'y a plus d'argent !**

- Pourquoi vont-ils baisser les pensions, faire travailler jusqu'au bout les vieux et les malades ?
- Pourquoi vont-ils bloquer nos salaires ?
- Pourquoi ne vont-ils pas investir massivement dans les soins de santé alors que les soignants sont en train de crever ?
- Pourquoi vont-ils couper dans les transports en commun, dans l'enseignement et le social ?

On peut continuer durant des pages... Avec toujours la même réponse : « **il n'y a plus d'argent** ».

Faute de moyens, on devrait abandonner nos droits. **Mais qui nous le demande ?** Entre autres, la secrétaire d'état au budget, Alexia Bertrand : 17ème fortune belge, sa famille possède environ 2 milliards (en dehors de ce qui est caché dans les paradis fiscaux). C'est beaucoup, ça ? Si vous mettez de côté 1.700€ chaque mois, vous égalerez Alexia dans 100.000 ans (pour Noël 102.024 si tout va bien). **Plus d'argent**, vraiment ?

Mais c'est peut-être un argument trop personnalisé ? Peut-être est-ce *juste par hasard* si les milliardaires sont au pouvoir et nous disent de nous serrer la ceinture ? D'accord : il faut se baser sur les chiffres sérieux. En voici deux.

La Belgique a dépassé cette année le cap de **50.000€** de PIB par habitant. Pour une famille de quatre personnes, cela revient à 17.000€ de richesses produites par mois. Ça devrait permettre de vivre, de bien financer les fonctions collectives et de préparer l'avenir, non ? Vous me direz : oui, les chiffres augmentent, mais c'est à cause de l'inflation. Hors inflation, la richesse produite par habitant a augmenté de 45% depuis 30 ans. Votre famille vit-elle vraiment *beaucoup* mieux qu'en 1994 ?

Second chiffre : l'administration fiscale estime le coût de la fraude fiscale, essentiellement le fait des multinationales et des grandes fortunes, à plus de 30 milliards d'euros par an. Bien plus que ce qu'il faudrait pour maintenir et renforcer nos droits à un bon emploi, une fin de carrière vivable, des bons transports en commun, des écoles et des hôpitaux en état de marche et éradiquer la pauvreté. **Va-t-on fermer les tuyaux par lesquels les plus riches nous volent ?** Non. De Wever et Bouchez vont nous distraire avec le péril des migrants ou la chasse aux chômeurs.

Bref : nous vivons dans un pays très riche. Il y en a assez pour tout le monde ! Les budgets publics sont en déficit ? Oui, surtout à cause de la montagne de cadeaux fiscaux aux grandes entreprises. La dette publique est élevée ? Oui, mais elle est contrôlable, bien plus que la dette privée ou que l'effroyable dette écologique : ne rien faire nous coûtera dix fois plus cher demain (souvenez-vous de la Vesdre, ou de Valence récemment).

Mais alors, pourquoi vont-ils détruire une grande partie de nos droits ? Pour s'enrichir un peu plus ? Pas tellement... Quand nous serons divisés, appauvris, que chaque emploi sera menacé par 20 sous-statuts, qu'il n'y aura plus de Sécurité sociale ou de services publics efficaces, alors nous deviendrons incapables de résister. Il ne restera de la démocratie que des formes sans contenu. Ils pourront dominer en paix.

Si on se laisse faire, chacun sera libre de devenir riche comme la secrétaire d'état au budget, il suffira d'économiser durant 100.000 ans. Votre syndicat voit les choses autrement : partout on s'informe, on discute et on s'organise, et on vous souhaite une bonne année : pas en 102.025, mais dès 2025 !

Felipe Van Keirsbilck
Secrétaire Général