

Les objectifs 2030

Service d'étude CGSLB



Votre liberté, votre voix



Les objectifs 2030

Après plus de six éditions des tableaux de bord socio-économiques – instrument qui a pour vocation de faire l'état de la situation des différents domaines socio-économiques – le service d'étude a estimé qu'il était temps de changer. Au lieu d'analyser les événements rétrospectivement, la CGSLB proposera dorénavant ses choix d'orientation et sa vision du marché du travail, de l'économie, de la fiscalité, de l'environnement, de l'énergie et d'autres domaines politiques pertinents à l'horizon 2030 afin de réussir les nombreux défis qui nous attendent.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que la troisième décennie du 21ème siècle a mal commencé. Les crises successives du coronavirus et de l'énergie ont eu des conséquences socio-économiques importantes. De nombreux travailleurs et assurés sociaux se sentent délaissés et les importants défis sociaux qui se manifestaient déjà avant cette période de crise n'en sont devenus que plus pertinents.

Malgré toutes ces mauvaises nouvelles, la CGSLB reste optimiste. À partir de notre vision sociale-libérale – la croissance de l'individu rayonne positivement sur la collectivité – nous plaidons pour un pouvoir d'achat renforcé, fondé sur une croissance économique durable et respectueuse de l'environnement. Dans ce tableau, la fiscalité a un rôle crucial : elle sert à redistribuer les richesses. Ces fondations garantiront la création d'emplois de qualité et généreront des ressources supplémentaires pour relever les nombreux défis du marché du travail et de la mobilité. Si nous réussissons ce combat, cela aura un impact positif sur la carrière individuelle de chacun.

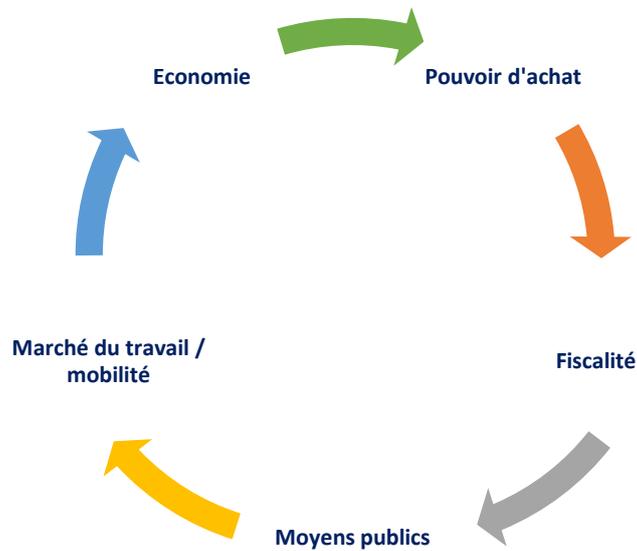
Sur la base de cette vision, le service d'étude a fixé l'année dernière 15 objectifs à atteindre pour les années à venir. Différents indicateurs nous permettent d'évaluer sur une base annuelle la progression (ou la régression) réalisée par rapport à ceux-ci. Si les objectifs ne sont pas atteints, nous ne manquerons pas d'interpeller les décideurs politiques pour qu'ils agissent davantage. Pour chaque objectif avancé et évolution correspondante au regard de l'année précédente et de l'horizon 2030, la CGSLB propose sa vision sur l'élaboration des meilleures politiques possibles. Chaque année, cet instrument sera actualisé et étoffé de données provenant de sources objectives les plus récentes.

Cette édition est la première mise à jour depuis son lancement l'année dernière, utilisant à nouveau les dernières sources (objectives) disponibles. En outre, une nouvelle enquête représentative a été menée auprès de milliers d'affiliés de la CGSLB, choisis de manière aléatoire. Cela permet de mieux comprendre l'évolution de la carrière de nos membres..¹

L'objectif de ce document est de suivre de manière adéquate les grands mouvements sociaux devant être mis en marche, selon la CGSLB. L'exercice se concentre donc sur le suivi annuel des indicateurs qui

¹ Des questions peuvent être envoyées au service d'étude: studiedienst@cgsלב.be

portent principalement sur le droit du travail, la politique du marché du travail, l'économie, la fiscalité, le développement durable et la mobilité.



1. Objectif 1 : Vers une création économique durable soutenue et une répartition plus équitable des richesses	3
2. Objectif 2 : Augmenter l'investissement public à 4 % du PIB	8
3. Objectif 3 : Augmentation de la part des dépenses publiques sociales et écologiques et de la part des revenus sur les gains en capital, l'impôt des sociétés et la pollution	13
4. Objectif 4 : Renforcer le pouvoir d'achat de 10%.....	22
5. Objectif 5 : Évoluer vers des carrières professionnelles de qualité.....	26
6. Objectif 6 : Elimination complète de l'écart salarial entre les femmes et les hommes ..	37
7. Objectif 7 : Diminuer la part des contrats précaires.....	42
8. Objectif 8 : Une augmentation du taux de participation à la formation des adultes.....	48
9. Objectif 9 : Augmenter le nombre d'emplois sauvés en cas de restructuration.....	53
10. Objectif 10 : Réduire les discrimination à l'embauche de 50%	55
11. Objectif 11 : Diminuer le nombre d'incapacités de travail.....	61
12. Objectif 12 : Réduction de la pauvreté	67
13. Objectif 13 : Vers une réduction drastique de la fracture numérique	72
14. Objectif 14 : Développer une mobilité qualitative, fiable, durable et résiliente.....	77
15. Objectif 15 : Accompagner la transition environnementale	83

1. Objectif 1 : Vers une création économique durable soutenue et une répartition plus équitable des richesses

1.1 Contexte

Ce premier objectif du projet CGSLB 2030 sera, avec ceux relatifs au climat, déterminant pour le développement de la prospérité au cours de la prochaine décennie. C'est même le plus décisif si l'on ne considère que la Belgique. Créer de la croissance et la répartir équitablement est essentiel pour assurer une croissance salariale suffisamment importante, une cohésion sociale via un système de sécurité sociale solide et suffisamment de moyens financiers pour garantir des services publics de qualité. Plus le gâteau est petit, plus il est difficile de distribuer des parts suffisamment grandes.

Si une économie souhaite générer une croissance suffisante, elle doit miser sur la croissance de la productivité. En effet, compte tenu du vieillissement de la population, l'offre de travail n'augmente plus autant qu'au cours des décennies précédentes. La croissance économique est l'augmentation soutenue de l'emploi d'une part et de la productivité d'autre part. À long terme, une croissance plus forte de la productivité sera donc nécessaire pour renforcer structurellement la croissance économique.

Cela dit, la croissance économique ne peut être un objectif en soi. C'est un moyen pour atteindre d'autres objectifs, comme le renforcement de la cohésion sociale. Il faut veiller à ce que la croissance entraîne le moins d'externalités négatives possible. Dans cette optique, nous plaçons pour une croissance économique ayant pour fil conducteur les Objectifs de développement durable (ODD).

1.2 Indicateurs

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Croissance annuelle de la productivité	1,2 %	0,7 %	0,4 % ²	

Source : Le Conseil National de la Productivité et Bureau fédéral du Plan

Le scénario de référence du Comité d'Etude sur le Vieillissement table sur une croissance annuelle de la productivité de 1,2% entre 2020 et 2070. À ce rythme, le coût attendu du vieillissement restera important (5,2% du PIB en 2070) mais sera gérable à long terme. Si la croissance moyenne de la productivité était inférieure de 0,3 point de pourcentage, et s'élevait donc à 0,9%, le coût du vieillissement atteindrait 7,5% du PIB d'ici 2070. Par conséquent, il est nécessaire d'arriver à une

² Pour la période 2020-2022, les chiffres de la productivité annuelle donnent une image déformée. En 2020, le recours au chômage temporaire a été exceptionnellement élevé dans de nombreuses entreprises étant encore opérationnelles, ce qui signifie qu'elles produisaient proportionnellement plus par heure travaillée. Il y a également eu plus de chômage temporaire dans les secteurs moins productifs, ce qui a augmenté la croissance de la productivité sur le papier. Ces effets ont progressivement disparu en 2021 et surtout en 2022, mais pour brosser un tableau correct sans l'influence de ces effets, il est préférable d'utiliser la croissance annuelle moyenne de la productivité au cours de la période 2020-2022, soit 0,4 % par an.

croissance de la productivité d'au moins 1,2% par an. En outre, une croissance de la productivité suffisamment élevée permet aux salaires réels d'augmenter de manière suffisante.

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des salaires dans la valeur ajoutée	61,9 %	58,9 %	58,6 % (2022)	

Source : AMECO

Un indicateur important d'une répartition équitable des richesses constitue la part des salaires dans la valeur ajoutée. Cet indicateur reflète la part des revenus allant au travail. Son évolution dépend de la manière dont les gains de productivité sont distribués, car la croissance de la productivité permet de produire davantage par heure et donc de distribuer une plus grande partie des revenus qui sont le résultat du travail. Si, comme convenu dans le Pacte social de 1945, ceux-ci sont répartis à parts égales entre les travailleurs et les détenteurs de capital, la part salariale reste la même. Toutefois, la part des salaires est en baisse depuis plusieurs décennies. Depuis l'introduction de la loi de 1996 sur la norme salariale, la part des salaires est passée de 61,9% en 1996 à 58,9% en 2019. De plus, cette baisse est tempérée par le secteur non marchand. Dans les secteurs industriels, la baisse est plus importante encore : la part des salaires y est passée de 66,8% en 1996 à 61,4% en 2019.

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Nombre d'indicateurs de suivi d' ODD atteint	51	15 (atteint ou évolue dans la bonne direction)	20 (atteint ou évolue dans la bonne direction) (2022)	

Source : Bureau fédéral du Plan

Les Objectifs de développement durable (ODD) sont les objectifs les plus importants convenus au niveau international dans le domaine du développement durable et de la croissance économique durable. Elles sont globales et s'articulent autour de différents thèmes essentiels tels que l'environnement, la coopération au développement, l'énergie, la pauvreté et la santé. Dans cette optique, ils constituent la mesure de valeur idéale pour évaluer la durabilité de notre modèle social et économique.

Le Bureau fédéral du Plan publie chaque année un rapport sur le suivi des ODD, basé sur 51 indicateurs. L'objectif est d'atteindre la cible fixée conformément aux ODD pour chacun de ces

indicateurs de suivi d'ici 2030. Il se peut que, dans l'intermédiaire, un objectif est considéré comme atteint si, selon le Bureau du Plan, l'indicateur progresse vers l'objectif.

1.3 Avancées 2022

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Poids	Evolution par rapport à l'année précédente	
Croissance annuelle de la productivité	1,2 %	0,7 %	0,4 %	40 %		
Part des salaires dans la valeur ajoutée	61,9 %	58,9 %	58,6 %	40 %		
Nombre d'indicateurs de suivi d'ODD atteint	51	15	20	20 %		
Objectif n° 1 : vers une création économique durable soutenue et une répartition plus équitable des richesses						

1.4 Propositions politiques

Afin de réaliser la stratégie 2030 avancée par la CGSLB et d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus, le Syndicat Libéral présente les propositions politiques suivantes :

La CGSLB demande l'adaptation de la loi de 1996. Bien que la CGSLB reste favorable à une autonomie totale des partenaires sociaux sur la négociation de la formation salariale, elle demande à court terme que la loi soit réformée de manière à assurer une répartition proportionnelle des bénéfices. En outre, la CGSLB demande l'instauration d'un dividende de salarié, qui devrait contribuer à redistribuer les marges bénéficiaires excessives des entreprises, aujourd'hui uniquement octroyées aux actionnaires sous forme de dividende. On pourrait ainsi évoluer vers une part salariale plus proportionnelle à la valeur ajoutée. Ces deux propositions sont examinées plus en détail au chapitre 4.

La CGSLB demande une augmentation structurelle de l'investissement public à 4 % du PIB, ce qui est nécessaire pour renforcer la croissance de la productivité. Ce point est abordé plus en détail au chapitre 2.

La CGSLB demande que toutes les subventions fédérales versées à la recherche et développement (R&D) via l'impôt des sociétés soient réévaluées et réduites. Le budget ainsi libéré doit être destiné à offrir une aide directe aux entreprises qui investissent dans des projets concrets. Ces projets doivent d'abord passer le test de durabilité qui ne prend pas seulement en compte les aspects écologiques et

la production durable mais également l'impact positif sur l'emploi (par analogie à ce que le Conseil National du Travail a mis en place en système de soutien aux projets-pilotes en matière d'organisation du travail innovante). Ainsi, seuls les projets qui visent à générer des emplois supplémentaires et durables à court ou à long terme pourraient bénéficier d'une subvention.

La CGSLB demande d'octroyer plus de moyens à l'Autorité belge de la Concurrence pour qu'elle puisse mieux surveiller la concurrence entre les entreprises au niveau belge, y compris dans les petits secteurs dont l'importance stratégique est actuellement moindre. Concrètement, le nombre de l'effectif de l'ABC devrait être doublé par rapport à celui de 2019 (47). L'augmentation en termes de personnel et de ressources financières pourrait être partiellement financée par des contributions plus élevées des entreprises lors de la notification de concentrations. Si l'ABC dispose de plus de personnel, elle pourrait faire mieux appliquer le droit de la concurrence, ce qui pourrait générer plus de recettes provenant des amendes. Depuis 2022, bien que les effectifs aient déjà quelque peu augmenté (de 47 à 56 personnes), des efforts supplémentaires restent nécessaires.

La CGSLB demande aux gouvernements fédéral et régionaux de prendre des mesures contraignantes pour rendre les marchés publics plus durables et socialement responsables. Aujourd'hui, les pouvoirs publics ne disposent pas d'une base juridique leur permettant d'imposer des conditions suffisantes sur les questions sociales et environnementales, alors que celles-ci représentent une valeur économique de 18% du PIB. Les marchés publics doivent contribuer à l'amélioration de l'emploi belge et à la réalisation des objectifs climatiques ambitieux. Pour y parvenir, il faut utiliser des critères et des procédures d'adjudication appropriés, sous la forme de clauses qui imposent de respecter la législation sociale et du travail et de l'intégrer dans les cahiers des charges afin de lutter notamment contre le dumping social, ainsi que des clauses éthiques, sociales et environnementales.

La CGSLB demande que la Belgique soutienne la nouvelle proposition de la Commission européenne relative à la directive sur le devoir de diligence. À côté de cela, elle demande aux pouvoirs publics de plaider en faveur de la prise de mesures ambitieuses visant à améliorer le devoir de diligence des entreprises. Sur la base de la proposition lancée par la Commission en février 2022, les entreprises opérant dans l'UE devraient prendre des mesures permettant de prévenir les violations des droits de l'Homme, des droits du travail et des normes environnementales dans l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement. Elles devraient en outre élaborer un plan de transition climatique pour limiter le réchauffement de la planète à un maximum de 1,5 °C. Toutefois, le champ d'application de la directive est limité aux entreprises comptant plus de 500 travailleurs et ayant un chiffre d'affaires de plus de 150 millions d'euros et, dans certains secteurs à haut risque, comme le textile et l'agriculture, les entreprises occupant au moins 250 travailleurs et disposant d'un chiffre d'affaires de 40 millions d'euros. Cela signifie donc que moins de 1% des entreprises européennes doivent se conformer à la nouvelle directive. La CGSLB demande à la Belgique de plaider pour un champ d'application élargi. Si cela n'est pas réalisable au niveau européen, la Belgique pourrait élargir le champ d'application au niveau national.

La CGSLB demande des moyens durables, stables et structurels de financement de la sécurité sociale. Un gouvernement qui assume sa responsabilité de prendre en charge au moins une partie du coût du vieillissement est crucial à cet égard. Il est également inévitable d'examiner l'opportunité des divers régimes dérogatoires. Lorsqu'un régime d'exemption manque sa finalité ou n'est plus légitime, il doit être supprimé ou des ajustements doivent être apportés. Cela s'applique tant aux régimes favorables concernant les groupes professionnels, les formes de travail qu'aux formes alternatives de rémunération. En tant que partenaires sociaux, nous entamons un dialogue à ce sujet, en tenant compte de l'impact financier sur l'employeur et l'employé. Dans le même temps, nous devons

examiner comment les dépenses peuvent être contrôlées afin qu'elles soient en adéquation avec la capacité de résistance de notre économie. À cet égard, l'engagement commun en faveur d'un niveau d'emploi plus élevé est important.

2. Objectif 2 : Augmenter l'investissement public à 4 % du PIB

2.1 Contexte

Le taux d'investissement public se situe à un niveau historiquement bas depuis plusieurs décennies. En Belgique, l'investissement public a un poids de 2,6% dans le PIB. Notre pays se situait en dessous de la moyenne de l'UE avant la crise du coronavirus et bien en-deçà du niveau des pays voisins comme la France et les Pays-Bas, qui investissent près de 4% de leur PIB dans les infrastructures publiques. Sur les 20 dernières années seulement, la Belgique a accumulé un déficit d'investissement public d'environ 70 milliards d'euros par rapport à la moyenne de l'UE. Ainsi, le stock de capital public, exprimé en pourcentage du PIB, est passé de 50% du PIB en 1995 à 41% du PIB en 2019.

Peu après l'émergence de la pandémie, les partenaires sociaux du Groupe des Dix avaient formulé l'objectif commun de porter les investissements publics à 4% du PIB d'ici 2030. Celui-ci avait été intégré dans l'accord gouvernemental : la volonté du gouvernement De Croo était d'atteindre un taux d'investissement public de 4% du PIB en 2030 avec un objectif intermédiaire de 3,5% en 2024.

Pour le CGSLB, c'est un objectif crucial. L'augmentation du niveau d'investissement public est nécessaire pour renforcer la croissance de la productivité et faciliter la transition verte et numérique. C'est en effet la clé principale pour réussir une croissance économique plus forte et plus durable qui aura notamment un impact positif sur l'emploi, le pouvoir d'achat, le financement de la sécurité sociale et le climat. Les défis étant urgents, la CGSLB souscrit aussi à l'objectif intermédiaire d'atteindre 3,5% du PIB d'ici 2024.

La CGSLB convient qu'une attention spéciale devra être accordée aux critères de qualité lors de l'augmentation des investissements publics. Le principe de ne pas causer de dommages significatifs reste primordial, ce qui implique qu'il est interdit de réaliser des investissements publics qui seraient nuisibles à l'environnement. Toutefois, cela ne suffit pas à garantir une croissance économique durable. Il est essentiel que la plupart des nouveaux investissements publics soient verts et sociaux.

Pour la CGSLB, il est en outre important que ces futurs investissements publics soient financés par l'émission de nouvelles obligations et par des moyens européens supplémentaires afin d'éviter que la Belgique soit contrainte de prendre des mesures d'économies et d'augmentation d'impôt.

Une étude récente de la FEPS (la Fondation européenne d'études progressistes) montre que les investissements publics à grande échelle, réalisés sur une longue période et coordonnés au niveau européen, génèrent un effet multiplicateur pouvant atteindre 5,25. Même si un pays de l'UE décide de l'exécuter de manière unilatérale, le multiplicateur reste de 3,71. Un multiplicateur de 5,25 correspond à une hausse de 1,6 fois la valeur de l'investissement, ce qui permet de réduire la dette publique. Ce chiffre est calculé sur la base d'un niveau de prélèvements publics de 30%, de sorte qu'en Belgique, le retour sur investissement sera plus important (en cas de prélèvements publics de 50% du PIB, le retour sur investissement correspond à 2,5 fois le capital investi).

2.2 Indicateurs

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente ³
Niveau d'investissement public (% du PIB)	4%	2,6%	2,7 % (2022)	
Niveau d'investissement public (% du PIB)	Intermédiaire 2024 : 3,5%	2,6%	2,7 % (2022)	

Source : Bureau fédéral du Plan

En 2019, le niveau d'investissement public en Belgique était de 2,6% du PIB. La mise en œuvre du Plan de relance et de résilience garantirait une hausse de l'investissement public de 0,2% du PIB en moyenne par an, et cela pendant six ans, entre 2021 et 2026. Selon les prévisions du Bureau du Plan de juin 2023, les investissements publics devraient évoluer comme suit dans les années à venir :

2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
2,7 %	2,7 %	2,9 %	3,1 %	3,0 %	3,0 %	2,8 %	2,7 %

Source : Bureau fédéral du Plan

''''

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des nouveaux investissements publics verts et sociaux	75%	/	63,79% (2024)	

Source : Plan de relance et de résilience & sources gouvernementales

Partant d'un ratio d'investissement public de 2,6% du PIB en 2019, la CGSLB plaide pour qu'au moins 3/4 de tous les nouveaux investissements publics soient verts ou sociaux. 50% de tous les investissements prévus dans le Plan de relance et de résilience (source : Commission européenne), ainsi que 473 millions des 1 milliard d'euros de nouveaux investissements de l'accord budgétaire pour 2023 sont verts (source : propre analyse). Sur un total de 6,9 milliards d'euros investis d'ici 2024, cela donne une part de 49,61% en nouveaux investissements publics écologiques. À côté de cela, 14,14% de l'ensemble des investissements prévus dans le Plan de relance et de résilience (source : propre analyse) et 144 millions du milliard d'euros de nouveaux investissements de l'accord budgétaire pour 2023 sont sociaux, soit une part de 14,18% en nouveaux investissements publics sociaux. Additionnés cela représente une part de 63,79% d'investissements publics verts et sociaux pour ce qui concerne les investissements publics supplémentaires qui seront réalisés sur la période

³ Le rapport de l'année dernière prévoyait un niveau d'investissement public de 3,1 % du PIB en 2021. Cependant, les chiffres révisés du Bureau fédéral du Plan montrent que le niveau n'est que de 2,7 % du PIB en 2021

2021-2024. Voor de begroting van 2024 werden er geen bijkomende overheidsinvesteringen toegekend op federaal niveau, dus de projectie voor 2024 blijft hetzelfde als vorig jaar.

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des nouveaux investissements publics causant des dommages environnementaux significatifs	0 %	/	0 %	=

Source : Plan de relance et de résilience & sources gouvernementales

L'investissement public est un instrument décisif pour le développement économique. Le développement économique doit être durable dans le cadre des engagements pris au niveau européen. À cet égard, les États membres de l'UE ont convenu que tous les investissements réalisés dans le cadre du Plan de relance et de résilience doivent respecter le principe de ne pas causer de dommages significatifs. Cela implique qu'aucune mesure de mise en œuvre des réformes et des investissements qu'il contient ne cause de préjudice important à l'environnement. Cela s'applique tant aux marchés publics qu'aux subventions. La CGSLB approuve ce principe et demande que la Belgique l'applique à tous les nouveaux investissements publics, y compris ceux financés par ses propres moyens. L'impact environnemental doit pour chaque investissement être calculé en fonction des 6 éléments environnementaux suivants : adaptation au climat, atténuation du changement climatique, biodiversité et écosystèmes, vie marine (y compris les eaux souterraines), pollution et économie circulaire. Depuis 2019, aucun nouvel investissement public n'a été décidé qui ne respecte pas ce principe.

2.3 Avancées 2022

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Poids	Evolution par rapport à l'année précédente	
Niveau d'investissement public (% du PIB)	4 %	2,6 %	2,7 % (2022)	35 %	=	
Niveau d'investissement public (% du PIB)	Intermédiaire 2024 : 3,5 %	2,6 %	2,7 % (2022)	35 %	=	
Part des nouveaux investissements publics verts et sociaux	75 %	/	63,79 % (2024)	15 %	=	

Part des nouveaux investissements publics causant des dommages environnementaux significatifs	0 %	/	0 %	15 %		
Objectif n°2 : Augmenter l'investissement public à 4 % du PIB d'ici 2030						

2.4 Propositions politiques

Afin de réaliser la stratégie 2030 avancée par la CGSLB et d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus, le Syndicat Libéral présente les propositions politiques suivantes :

La CGSLB demande un relèvement des investissements publics à 3,5% du PIB d'ici 2024 et à 4 % d'ici 2030. L'organisation au niveau belge doit se faire en fonction des propres capacités et dans le respect des compétences respectives, mais sur la base d'un modèle de concertation intensive où, dans la mesure du possible, le niveau fédéral et les Régions coopèrent pour atteindre cet objectif commun.

La CGSLB demande que tout investissement public supplémentaire soit financé par l'émission d'obligations d'État. Il ne faut pas réduire les dépenses courantes pour financer ces investissements ni utiliser de nouvelles recettes fiscales.

La CGSLB demande que le nouveau cadre budgétaire européen (en cours de réforme dans le cadre de la economic governance review) permette que les investissements publics nets soient exclus du calcul du solde budgétaire à prendre en compte et de la norme de dépense. L'investissement public net est l'ensemble des investissements publics restant après déduction de l'amortissement des infrastructures publiques existantes. Nous demandons au gouvernement fédéral de jouer un rôle proactif dans ce domaine, au niveau européen. Il s'agit d'ailleurs d'une position unanimement partagée par les partenaires sociaux et réaffirmée dans le cadre de l'avis du CCE du 20/09/2023.

La CGSLB plaide en faveur de la création d'une capacité budgétaire européenne permanente devant être opérationnelle à partir de 2026, une fois que le NextGenerationEU est clôturé. Cette capacité budgétaire devrait être financée par l'émission d'obligations européennes ne devant pas être remboursées par les États membres. Puisque l'UE n'a pas de dette publique, elle pourrait supporter des investissements financés par le biais d'une augmentation de la dette. Bien que, dans la pratique, les intérêts à payer sur les euro-obligations soient négligeables, on pourrait choisir de générer de nouvelles ressources au niveau de l'UE pour financer la rente sur ces dettes.⁴ Il s'agit d'ailleurs d'une position unanimement partagée par les partenaires sociaux et réaffirmée dans le cadre de l'avis du CCE du 20/09/2023.

La CGSLB demande d'instaurer une politique cohérente d'investissements publics coordonnée par le gouvernement fédéral. Étant donné que la plupart des compétences en matière d'investissement appartiennent aux Régions, il est nécessaire de mettre en place un modèle de concertation dans lequel le gouvernement fédéral et les Régions déterminent ensemble les domaines d'investissement prioritaires et coopèrent le plus possible. Une coordination adéquate est également requise dans le domaine du financement de la dette et de sa prise en compte dans le budget. Les consultations sur ce

⁴ La rente sur les euro-obligations qui devait être payée lors de l'émission initiale en fonction de NextGenerationEU variait de -0,335% sur 5 ans, 0,086% sur 10 ans à 0,7% sur 30 ans.

sujet devraient s'appuyer sur les avis du Conseil supérieur des investissements publics, encore à mettre en place.

La CGSLB demande que chaque décision pour l'exécution et la mise en œuvre de nouveaux investissements publics passe le test vert et social. Par le biais de ce test, il faut s'assurer que le principe de ne pas faire de dommages significatifs (*no significant harm principe*) est respecté, ainsi que l'objectif qui prévoit qu'au moins 75% des nouveaux investissements publics soient verts et sociaux.

3. Objectif 3 : Augmentation de la part des dépenses publiques sociales et écologiques et de la part des revenus sur les gains en capital, l'impôt des sociétés et la pollution

3.1 Contexte

Les prélèvements publics de l'État belge sont importants et représentent 52,1% du PIB en 2019 (près de 250 milliards d'euros). Ce chiffre est nettement supérieur à la moyenne de la zone euro (47% du PIB). Seules la France et la Finlande détiennent une part plus importante. Ce chiffre comprend les dépenses courantes, les charges d'intérêts et les investissements publics. En 2019, les dépenses publiques étaient plus élevées en Belgique qu'en moyenne dans les trois principaux pays voisins, et ce de 4,5% du PIB. Cette différence s'est même accentuée au cours des dernières décennies en raison de la réduction des charges d'intérêts. Une part importante des dépenses publiques est affectée à la sécurité sociale et aux domaines publics utiles tels que l'enseignement, l'environnement et les logements sociaux. Toutefois, il existe divers postes de dépenses qui coûtent cher à la Belgique sans qu'il soit possible de démontrer que les objectifs visés sont atteints. Pensons au fonctionnement des cabinets et des parlements, aux subventions salariales et aux subsides accordés aux entreprises. Ces moyens pourraient mieux être utilisés afin d'atteindre des objectifs sociaux et verts importants.

Les dépenses sont contrebalancées par les recettes générées par l'État. En Belgique, une part disproportionnée des recettes provient du travail, tandis que les recettes issues des gains en capital, des sociétés et de la pollution sont proportionnellement beaucoup plus limitées. C'est pourquoi la CGSLB plaide en faveur d'un glissement des recettes, qui peut également générer davantage de revenus qui seront utilisés pour des politiques plus sociales et durables.

3.2 Indicateurs

A. Les dépenses

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des dépenses en subsides salariaux et aux entreprises (% du PIB)	1,7 % (-1,5 pp)	3,2 %	3,5 % (2021)	

Source : Eurostat

Les dépenses publiques affectées au poste « Affaires économiques » sont plus élevées en Belgique qu'en moyenne dans les trois principaux pays voisins, et ce de 2,3 points de pourcentage du PIB, soit plus de 10 milliards d'euros. La sous-catégorie des subventions salariales et des subsides octroyés aux entreprises absorbe une part importante du budget. Il est souhaitable de réduire l'écart entre la Belgique et ses voisins en diminuant la part des dépenses de ce poste de 1,5 point de pourcentage du PIB, pour atteindre 1,7% du PIB.

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des dépenses affectées au fonctionnement des cabinets et du parlement (% du PIB)	1,7 % (-0,5 pp)	2,2 %	2,5 % (2021)	

Source : Eurostat

Les dépenses publiques affectées au poste « administration générale » sont plus élevées en Belgique qu'en moyenne dans les trois principaux pays voisins, et ce de 1,8 points de pourcentage du PIB. Cette catégorie comprend des postes de dépenses importants tels que la coopération au développement, bien que la Belgique y consacre moins de moyens financiers que ses voisins. À côté de cela, il existe des postes de dépenses 'moins utiles', notamment la catégorie comprenant « les organes exécutifs et législatifs, les affaires financières et budgétaires et les affaires étrangères ». Sous cette catégorie, la part la plus importante des ressources financières est affectée au fonctionnement des cabinets et des parlements. En 2019, le niveau des dépenses en Belgique (2,2% du PIB) dépassait la moyenne des pays voisins (1,8% du PIB). Il est donc souhaitable de réduire le niveau des dépenses de ce poste de 0,5 point de pourcentage du PIB, pour atteindre 1,7% du PIB.

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des dépenses affectées à la protection sociale (% du PIB)⁵	19,8 % (+0,5 pp)	19,3 %	21 % (2021)	

Source : Eurostat

Pour la CGSLB, la protection sociale est l'un des domaines d'action prioritaires. Cependant, la politique actuelle ne permet pas d'offrir une protection suffisante à tous les citoyens. En Belgique, les ressources de la protection sociale sont plus faibles qu'en Allemagne et surtout qu'en France. C'est la raison pour laquelle la CGSLB plaide en faveur d'une augmentation de cette part des dépenses de 0,5 point de pourcentage du PIB, pour s'élever à 19,8% du PIB.

Les chiffres de 2020 montrent que les dépenses sociales ont déjà augmenté en 2020 à un niveau plus élevé que l'objectif initial par rapport à 2019. Il s'agit évidemment d'un élément positif pour la CGSLB, mais les années 2020 et 2021 ont été des années exceptionnelles au cours desquelles, par exemple, un très grand nombre d'allocations de chômage temporaires ont été versées dans le cadre

⁵ Dans la classification d'Eurostat "Dépenses des administrations publiques par fonction" la définition de « protection sociale » est plus large que la définition classique. Elle comprend les sous-catégories suivantes : maladie et handicap, personnes âgées (y compris les pensionnés), survivants, famille et enfants, chômage, logement, exclusion sociale, R&D, protection sociale et protection sociale non déterminée.

de la crise corona. Si l'objectif fixé pour 2030 n'est qu'un objectif minimal et que la CGSLB soutiendra évidemment un niveau plus élevé de dépenses sociales, une comparaison structurelle ne peut être effectuée que dans des années "normales" non marquées par la lutte contre (l'impact de) la pandémie.

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des dépenses affectées au transport (% du PIB)	3,3 % (+0,5 pp)	2,8 %	2,8 % (2021)	

Source : Eurostat

Dans le cadre de la transition écologique, la CGSLB demande plus de moyens pour renforcer les transports publics. Ils relèvent du poste de dépenses « transport ». Ici aussi, le CGSLB plaide en faveur d'une augmentation des dépenses de 0,5 point de pourcentage du PIB, pour atteindre 3,3% du PIB en 2030.

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des dépenses de santé (% du PIB)	9 % (+1,5 pp)	7,5 %	8,6 % (2021)	

Source : Eurostat

La crise de Covid a illustré plus que jamais l'importance primordiale de disposer d'un système de santé qualitatif et solide. Toutefois, la Belgique affecte nettement moins de moyens à la protection sociale que l'Allemagne et surtout la France. Afin de mieux armer la société et de protéger chaque citoyen, il est souhaitable d'augmenter les dépenses de santé de 1,5 point de pourcentage du PIB, pour atteindre 9 % du PIB d'ici 2030. Cette augmentation correspond au respect de la norme de croissance annuelle réelle de 2,5% pour les dépenses de santé. En effet, au total, les dépenses réelles de santé augmenteraient de 20 %, soit une hausse de 2,5 % chaque année pendant huit ans.

Là encore, 2020 a été une année exceptionnelle et le suivi de la situation actuelle ne sera possible de manière fiable que lorsque les chiffres de 2022 seront disponibles.

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des dépenses de protection de l'environnement (% du PIB)	1,8 % (+0,5 pp)	1,3 %	1,3 % (2021)	

Source : Eurostat

Les défis environnementaux sont énormes. Pourtant, il apparaît que la Belgique ne consacre que 1,3% de son PIB à la protection de l'environnement. Afin de réaliser les objectifs du Green Deal européen, une hausse substantielle de ce budget est nécessaire. Dans cette optique, la CGSLB plaide en faveur d'une augmentation des dépenses de 0,5 point de pourcentage du PIB, pour atteindre 1,8% du PIB.

B. Les recettes

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des recettes provenant des gains en capital (% du PIB)	1,8 % (+ 1 pp)	0,78 %	0,7 % (2022)	

Source : BNB⁶

La Belgique ne dispose pas d'un véritable système qui impose les plus-values réalisées lors de la vente des actions. D'autres formes de bénéfices sur le capital investi ne sont pas non plus imposées de manière correcte et/ou linéaire, de sorte que le système fiscal n'est pas suffisamment neutre et ne génère pas suffisamment de recettes. L'introduction d'un système de dual Income tax progressive permettrait d'augmenter la part des revenus provenant des gains en capital d'environ 1 point de pourcentage du PIB. En fonction de la réalisation de ces réformes fiscales, la CGSLB plaide en faveur de l'augmentation de la part des revenus provenant des gains en capital de 1 point de pourcentage du PIB, pour évoluer vers 1,8 % du PIB.

⁶ Il n'existe pas de classification uniforme dans les comptes nationaux qui puisse être utilisée à un niveau agrégé, puisque les recettes fiscales provenant des gains en capital sont répertoriées sous le même poste que les recettes fiscales provenant des revenus du travail (en l'occurrence le précompte professionnel), à savoir la classification D51A - impôts sur les revenus des ménages et des personnes physiques. Par conséquent, nous décidons de composer notre propre panier constitué de toutes les formes d'impôts sur les revenus de la fortune. Si de nouveaux impôts sur les revenus de la fortune devaient être introduits, comme un impôt sur les plus-values, ils seraient ajoutés à ce panier. Les formes d'impôt sur les plus-values à ajouter à ce panier sont les suivantes : **précompte mobilier, impôt annuel sur les participations aux bénéfices, impôt sur la participation des salariés aux bénéfices ou au capital de l'entreprise et autres impôts sur les revenus.**

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des recettes provenant des bénéfices des sociétés (% du PIB)	4,7 % (+ 1 pp)	3,7 %	4 % (2022)	

Source : BNB

Comme dans d'autres pays, des montants énormes sont perdus en Belgique en raison de l'évasion fiscale des entreprises multinationales. Selon les estimations de la Commission européenne, les pays européens perdent ensemble 40 à 85 milliards d'euros par an en recettes fiscales en raison de l'évasion fiscale. Établir une imposition commune et un taux minimum commun au niveau de l'OCDE (ou au moins au niveau de l'UE), permettrait d'augmenter considérablement les recettes provenant des bénéfices des sociétés. Selon les calculs de l'Observatoire européen de la fiscalité, mais aussi d'autres institutions, la Belgique est le pays qui bénéficierait le plus d'un taux minimum d'imposition des sociétés de 25%. Les recettes supplémentaires s'élèveraient à 10,5 milliards d'euros, soit 2% du PIB belge. Si cette estimation est probablement un peu trop optimiste, nous préconisons une augmentation des recettes de 1 point de pourcentage du PIB, soit la moitié de ce que prévoit l'Observatoire européen de la fiscalité, pour porter les recettes totales de l'impôt des sociétés à 4,7% du PIB d'ici 2030.

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des recettes issues de la pollution (% du PIB)	3,14 % (+0,5 pp)	2,64 %	2,5 % (2021)	

Source: Eurostat

Même s'il est important de veiller à ce qu'une augmentation de l'impôt sur la pollution ne mette pas en péril le pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux, il est souhaitable, dans le cadre de la transition climatique, d'augmenter un peu les recettes provenant de la pollution, à savoir de 0,5 point de pourcentage du PIB, pour atteindre 3,14% du PIB.

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des recettes fiscales provenant du travail (% du PIB)	9,19 % (-1 pp)	10,19 %	10,35 % (2022)	

Source: NBB (= précompte professionnel + versements anticipés – enrôlement)

Nulle part ailleurs dans l'OCDE, le « coin fiscal personnel » (net personal average tax rate) appliqué sur un isolé sans enfant n'est plus élevé qu'en Belgique. L'introduction d'un système de dual Income tax progressive, comme proposé par la CGSLB, permettrait d'alléger l'impôt sur le travail (du côté des travailleurs) et dès lors de réduire les recettes fiscales issues du travail d'environ 1 point de pourcentage du PIB. C'est pourquoi, la CGSLB estime que la Belgique doit s'efforcer de mettre en œuvre cet objectif, de sorte à réduire la part des recettes fiscales provenant du travail à 9,19% du PIB.

Cela permettrait d'augmenter les recettes de 1,5% du PIB d'ici 2030. Ce budget ainsi libéré devrait être dépensé de deux manières :

- En réorientant les dépenses vers davantage de protection sociale, de transport, de soins de santé et de protection de l'environnement, il y aurait un déficit supplémentaire de l'ordre de 1% du PIB. Cela peut être absorbé par des recettes plus élevées, de sorte que l'opération serait neutre sur le plan budgétaire. Pour compenser la hausse du coût de l'énergie et les éventuels effets négatifs de l'augmentation des taxes environnementales sur le pouvoir d'achat, nous souhaitons que 0,5% du PIB soit réservé à la mise en œuvre de mesures sociales liées à l'énergie et à la rénovation.

3.3 Avancées en 2022

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Poids	Evolution par rapport à l'année précédente	
Part des dépenses en subsides salariaux et aux entreprises (% du PIB)	1,7 %	3,2 %	3,5 % (2021)	37,5 %		
Part des dépenses affectées au fonctionnement des cabinets et du parlement (% du PIB)	1,7 %	2,2 %	2,5 % (2021)	12,5 %		
Part des dépenses affectées à la protection sociale (% du PIB)	19,8 %	19,3 %	21 % (2021)	12,5 %		
Part des dépenses affectées au transport (% du PIB)	3,3 %	2,8 %	2,8 % (2021)	12,5 %		
Part des dépenses de santé (% du PIB)	9 %	7,5 %	8,6 % (2021)	12,5 %		
Part des dépenses de protection de l'environnement (% du PIB)	1,8 %	1,3 %	1,3 % (2021)	12,5 %		
DÉPENSES						

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Poids	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des recettes provenant des gains en capital (% du PIB)	1,8 %	0,78 %	0,7 % (2021)	28,57 %	 
Part des recettes provenant des bénéficiaires des sociétés (% du PIB)	4,7 %	3,7 %	4 % (2021)	28,57 %	 
Part des recettes issues de la pollution (% du PIB)	3,14 %	2,64 %	2,50 % (2021)	14,29 %	 
Part des recettes fiscales provenant du travail (% du PIB)	9,19 %	10,19 %	10,35 % (2021)	28,57 %	 
RECETTES					 

3.4 Propositions politiques

Afin de réaliser la stratégie 2030 avancée par la \$CGSLB et d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus, le Syndicat Libéral présente les propositions politiques suivantes :

En ce qui concerne les dépenses

La CGSLB demande que toutes les subventions fédérales versées à la recherche et développement (R&D) via l'impôt des sociétés soient réévaluées et réduites. Le budget ainsi libéré doit être destiné à offrir une aide directe aux entreprises qui investissent dans des projets concrets. Ces projets doivent d'abord passer le test de durabilité qui prend en compte les aspects écologiques, la production durable et l'impact positif sur l'emploi (par analogie à ce que la Conseil National du Travail a mis en place en système de soutien aux projets-pilotes en matière d'organisation du travail innovante). Ainsi, seuls les projets qui visent à générer des emplois supplémentaires et durables à court ou à long terme pourraient bénéficier d'une subvention.

La CGSLB demande d'investir plus dans les transports publics et dans les autres modes de mobilité durables. Des propositions concrètes sont formulées au chapitre 14.

La CGSLB demande que des mesures supplémentaires soient prises pour protéger l'environnement. Le chapitre 15 formule des propositions concrètes (Hadrien).

La CGSLB demande de porter les allocations sociales au niveau du seuil de pauvreté européen, par le biais d'un mécanisme automatique qui garantit que ces allocations s'élèvent à au moins 60 % du revenu médian.

En ce qui concerne les recettes

La CGSLB demande l'introduction d'un système de dual Income tax progressive. Dans un tel système, les revenus issus du travail et ceux provenant de la fortune seraient imposés distinctement. À côté des taux progressifs sur le travail, des taux progressifs plus faibles seraient appliqués sur les revenus de la fortune, répartis en tranches de 25%-30%-35%-40%. Ce système permettrait d'imposer toutes les formes de revenus de la fortune de la même manière progressive. Il s'agit des revenus actuellement soumis à un précompte mobilier de 30 % (dividendes et revenus issus d'obligations), des revenus de redevances et brevets, des produits dérivés mais aussi des plus-values sur actions, des fonds d'actions et également des loyers réels. Un tel système permettrait de réduire la charge sur le travail de 5,84 milliards d'euros, en augmentant la quotité exonérée d'impôt et en élargissant la tranche de revenu de 40%. Cela permettrait d'augmenter les salaires nets de maximum 1.350 € par an, soit 112,5 € par mois.

La CGSLB demande que des mesures adéquates soient prises pour lutter contre l'utilisation abusive des sociétés de gestion :

- La société devrait verser un salaire correspondant à 75 % du salaire habituel d'une fonction similaire. Le salaire minimum devrait être porté à 50.000 euros (et être indexé annuellement).
- Auparavant, la constitution d'une SRL nécessitait la libération d'un capital minimum de 18.550 euros. Cette exigence devrait être réintroduite.
- La déclaration de frais privés en tant que dépenses professionnelles devrait être mieux contrôlée.
- Les pouvoirs publics devraient limiter ou supprimer certains postes de déduction et certains avantages fiscaux afin de décourager leur utilisation abusive.
- Si la société achète un ou plusieurs biens immobiliers à des fins non-professionnelles, il devrait être interdit de déduire les frais liés à l'usage de ce(s) bien(s).
- Les pouvoirs publics devraient intégrer des dispositions anti-abus dans la législation fiscale pour que ces sociétés n'aient plus la possibilité de recourir à l'arbitrage fiscal comme solution.
- Un renforcement des règles fiscales relatives aux sociétés de gestion s'impose (intensification des audits, infraction d'amendes, etc.)

La CGSLB demande à l'Union européenne d'avancer rapidement vers la mise en œuvre ambitieuse d'un taux minimum d'imposition des sociétés de 25%, couplé à des mesures d'accompagnement pour lutter contre l'évasion fiscale. L'accord actuel conclu au niveau de l'OCDE et du G20, prévoit un taux d'imposition international minimum de 15%. Au niveau de l'UE, il existe une proposition de directive qui transposerait cet impôt minimum, mais uniquement pour les multinationales dont le chiffre d'affaires dans l'UE est d'au moins 750 millions d'euros. En outre, l'introduction de la « qualified domestic top-up tax » (DMTT) laisserait la porte ouverte aux paradis fiscaux pour attirer les multinationales avec des taux plus bas. Par conséquent, et conformément à la position officielle de la Confédération européenne des syndicats, la CGSLB demande une directive plus ambitieuse qui comprendrait les éléments suivants :

- Un taux minimum d'imposition des sociétés de 25% au lieu de 15%
- Un champ d'application plus large. La proposition espagnole de soumettre aux nouvelles règles toutes les multinationales dont le chiffre d'affaires est d'au moins 20 millions d'euros constitue une alternative raisonnable

- Aucune exception en ce qui concerne le calcul des bénéfices imposables, ni aucune exception sectorielle
- La possibilité pour les Etats membres d'aller plus loin que ce que prescrit la directive, que ce soit ou non par le biais d'une « coalition de volontaires »
- Une disposition indiquant que la directive n'est pas un point final. L'objectif final doit être une « imposition unitaire », selon laquelle les bénéfices des multinationales sont calculés conjointement dans tous les Etats membres et les bénéfices imposables sont répartis entre les Etats membres en fonction de l'activité économique réelle dans chaque Etat membre où la société est active.

Selon les calculs optimistes de l'Observatoire européen de la fiscalité, la Belgique pourrait obtenir un rendement supplémentaire de 10,5 milliards d'euros de l'impôt sur les sociétés, même avec un taux d'imposition minimal de 15%.

La CGSLB demande l'élaboration d'une directive européenne ambitieuse dans la lutte contre les sociétés boîtes postales. C'est nécessaire pour préserver l'efficacité d'un nouveau cadre international de l'impôt sur les sociétés et lutter ainsi contre l'évasion fiscale des multinationales. Cette directive devrait stipuler que les entreprises ayant un établissement dans un autre pays doivent répondre à des critères économiques clairs : il doit y avoir une part significative d'emploi et d'activité économique réelle de l'entreprise. S'ils ne peuvent pas le prouver, aucune transition (fiscale) ne peut avoir lieu avec ces établissements. L'élaboration de ces règles devrait contribuer à la lutte contre l'évasion fiscale par le biais de sociétés « boîtes aux lettres » qui font perdre aux Etats membres des recettes fiscales estimées entre 23 et 50 milliards d'euros chaque année.

4. Objectif 4 : Renforcer le pouvoir d'achat de 10%

4.1 Contexte

Entre 2009 et 2018, les salaires réels en Belgique ont stagné. Mis à part les indexations, les salaires proprement dit n'ont pas augmenté. Le pouvoir d'achat ne s'est donc pas amélioré. La période entre 2015 et 2018, durant laquelle les salaires réels ont baissé de 1%, a été la plus problématique. En ce qui concerne l'évolution du pouvoir d'achat, il y a deux paramètres à prendre en compte : la croissance des salaires réels et la charge fiscale sur le travail. Lorsque les mesures fiscales réduisent l'écart entre les salaires bruts et nets, il y aura un impact positif sur le pouvoir d'achat, bien que cela dépende aussi des mesures compensatoires prises en compte. Exemple : si le tax shift du gouvernement Michel I a permis d'augmenter les salaires nets, la hausse de toutes sortes de taxes à la consommation et l'introduction de mesures d'économies dans les services publics ont annulé cet effet.

La CGSLB plaide en faveur d'une augmentation de 10% du pouvoir d'achat d'ici 2030. Cet objectif est réalisable grâce à une forte croissance des salaires réels, d'une part, et à une réforme fiscale approfondie, d'autre part, qui garantit aux travailleurs un revenu net plus important. En réformant la loi de 1996 et en diminuant la charge fiscale sur le travail – via l'introduction d'un système de dual Income tax progressive – il est possible de renforcer la croissance des salaires réels.

4.2 Indicateurs

	Objectif 2030	Point de départ 2022	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Croissance cumulée des salaires réels	7,5 %	0	0 %	

Pour la période de l'AIP 2023-2024, la norme salariale a été fixée à 0 %. Cela signifie qu'aucune augmentation des salaires réels ne peut se manifester en 2023 et 2024.

	Objectif 2030	Point de départ 2020	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Coin fiscal personnel (net personal average tax rate)	35,9 %	38,4 %	40,3 % (2022)	

Source : OCDE

La proposition de la CGSLB d'introduire un système de dual Income tax progressive devrait permettre aux travailleurs de gagner 112,5 € net en plus par mois. Un indicateur universel utilisé pour mesurer la charge fiscale sur les salaires des travailleurs est le « coin fiscal personnel » (net personal average tax rate) de l'OCDE.

Pour un isolé sans enfant gagnant un salaire moyen (ses revenus étant entièrement imposés selon la tranche de 40% étendue), le coin fiscal personnel (net personal average tax rate) s'élevait en 2022 à 40,3% contre 24,6% en moyenne dans les pays de l'OCDE. La Belgique occupe la première place des pays où le célibataire sans charge d'enfant paie le plus d'impôt. Arrivée à sa vitesse de croisière, la dual Income tax progressive augmentera les salaires de 112,5 € net par mois. Cela permettra de réduire le coin fiscal personnel (net personal average tax rate) de ± 2,5 points de pourcentage.

4.3 Avancées 2022

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Poids	Evolution par rapport à l'année précédente	
Croissance cumulée des salaires réels	7,5 %	0	<i>Ne pourra être complétée qu'à partir de 2023</i>	75 %	=	
Coin fiscal personnel (net personal average tax rate)	35,9 %	38,4 % (2020)	39,8 %	25 %	↓	
Objectif n° 4 : Renforcer le pouvoir d'achat de 10% d'ici 2030						

4.4 Propositions politiques

Afin de réaliser la stratégie 2030 avancée par la CGSLB et d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus, le Syndicat Libéral présente les propositions politiques suivantes :

La CGSLB demande une adaptation de la loi de 1996. Bien que la CGSLB reste favorable à ce que les partenaires sociaux conservent la pleine autonomie en matière de formation salariale, elle demande à court terme une réforme de la loi, en modifiant les points suivants :

- Toutes les réductions de charges patronales et les subventions salariales accordées aux entreprises depuis 1996 doivent être pleinement prises en compte dans le calcul de l'écart salarial de la Belgique par rapport aux trois pays de référence ;
- La marge de sécurité d'au moins 0,5% retenue dans les calculs de la norme salariale doit être supprimée ;
- La décision de déduire éventuellement l'écart salarial résiduel de la marge salariale appartient aux partenaires sociaux (du CCE ou du Groupe des Dix) et non pas au législateur ;
- Il doit être possible de convertir un écart salarial négatif en une marge salariale plus élevée.

La CGSLB demande l'instauration d'un dividende de salarié en vertu de l'article 14 de la loi de 1996.

Si dans une entreprise donnée, le pourcentage de hausse de dividendes dépasse la norme salariale, tous les travailleurs de cette entreprise devraient pouvoir bénéficier d'un bonus non récurrent équivalent, sans que cette entreprise soit sanctionnée. Ainsi, les travailleurs auraient droit à une part des bénéfices, aujourd'hui uniquement octroyée aux actionnaires. Cela permettrait de résoudre le

problème de la rémunération insuffisante des travailleurs dans certains secteurs où les employeurs ont des difficultés à fidéliser leurs collaborateurs. Afin d'éviter que l'attribution de bonus ne se substitue à l'augmentation des salaires bruts, la marge salariale maximale devrait être entièrement remplie dans les entreprises qui ont accordé une augmentation des dividendes versés. De cette manière, un bonus serait effectivement un surplus qui s'ajoute à la hausse nécessaire des salaires bruts. Enfin, la CGSLB souhaite que les augmentations de la masse salariale dues à l'octroi de bonus dans le cadre de la CCT n° 90 et les dividendes de salarié soient exclues du calcul de l'écart salarial. De cette manière, l'octroi de ces bonus non récurrents ne peut pas entraîner une baisse de la marge salariale lors de la période de l'AIP suivante. Ce serait une injustice par rapport aux travailleurs qui n'ont pas pu bénéficier de tels bonus.

La CGSLB demande le maintien inconditionnel de l'indexation automatique des salaires. Le mécanisme d'indexation automatique garantit la solidarité entre les personnes et constitue une assurance pour le maintien du pouvoir d'achat. Il offre une protection aux travailleurs en position de faiblesse face à leur employeur et garantit que la qualité de la vie des allocataires sociaux ne se détériore pas. Enfin, le système de l'indexation automatique maintient la consommation privée à niveau et donc la croissance économique en période de basse conjoncture.

La CGSLB demande que le montant (para)fiscal de l'intervention de l'employeur dans le titre-repas (l'avantage social le plus populaire) soit augmenté de 2€. Ce montant a été augmenté à 6,91€ pour la dernière fois le 1er janvier 2016, alors que les prix de cette catégorie de produits ont augmenté de 35,40 % entre décembre 2015 et novembre 2023. Une augmentation de 2 €, de 6,91 € à 8,91 €, permettrait aux travailleurs de recevoir des chèques-repas d'une valeur maximale de 10 € par jour travaillé. Une augmentation de 2 euros implique une hausse de 28,94 %, ce qui est inférieur à l'augmentation des prix des denrées alimentaires et des boissons non alcoolisées depuis la dernière augmentation.

La CGSLB demande que, dans le cadre de l'élaboration de la politique fiscale, un contrôle préventif de consommation soit exécuté. Ce contrôle doit être contraignant. Il faudra en effet s'assurer que les mesures prises par le gouvernement n'entraînent pas une augmentation importante et brutale des prix à la consommation. Il faudra en outre avoir une attention particulière pour certaines catégories de produits et de services essentiels tels que les soins de santé et les dispositifs médicaux, les transports publics et les prix de l'énergie. Si des nouvelles économies et impôts doivent être réalisés, il y a lieu de viser les domaines où il n'y a pas d'impact direct sur le pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux.

La CGSLB demande la mise en œuvre rapide de la réforme fiscale prévue. Elle recommande un glissement qui consiste à réduire l'imposition du travail au profit d'impôts sur la pollution et les revenus issus de la fortune. Le fait de disposer d'un revenu net plus élevé renforcera non seulement le pouvoir d'achat, mais convaincra plus de personnes de travailler. Ainsi, davantage de personnes auront accès au marché du travail.

La CGSLB fait la proposition suivante :

- **La CGSLB demande l'introduction d'un système de dual Income tax progressive.** Dans un tel système, les revenus issus du travail et ceux provenant de la fortune seraient imposés distinctement. À côté des taux progressifs sur le travail, des taux progressifs plus faibles seraient appliqués sur les revenus de la fortune. Ce système permettrait d'imposer toutes les formes de revenus de la fortune de la même manière progressive. Il s'agit des revenus actuellement soumis à un précompte mobilier de 30 % (dividendes et revenus issus d'obligations), des revenus de redevances et brevets, des produits dérivés mais aussi des plus-values sur actions, des fonds d'actions et également des loyers réels.

La CGSLB demande d'augmenter la quotité exemptée d'impôt de 1 000 euros pour les cohabitants et de 1 500 euros pour les isolés (à l'exception de ceux qui ont des enfants ou d'autres personnes à charge) **lorsque les prix de l'énergie ont atteint un niveau trop élevé depuis au moins trois mois.** Concrètement cela se passerait lorsque l'indice des prix de l'énergie (2013 = 100) dépasse 120 pendant au moins trois mois. L'indice des prix de l'énergie, qui comprend le gaz, l'électricité, le fioul domestique et les carburants, constitue un excellent repère pour décider à partir de quel niveau la facture énergétique pèse trop lourd dans le panier des ménages. L'augmentation de 1 000 euros rapporte 276 euros et l'augmentation de 1 500 euros rapporte 426 euros. Le coût de notre proposition de la réduction l'impôt s'élèverait à 1,6 milliard. À la CGSLB, nous demandons au gouvernement le développement d'un modèle de taxation des super bénéficiaires qui entrerait en vigueur dès que l'indice des prix de l'énergie dépasse 120. À côté de cela, les recettes exceptionnelles engrangées par l'État via la TVA sur le gaz et l'électricité serviraient à financer cette mesure temporaire de préservation du pouvoir d'achat.

Le CGSLB demande la prise de mesures adéquates en vue d'améliorer la protection des consommateurs. En période de forte inflation, les consommateurs devraient avoir plus de droits afin que les plus faibles soient mieux protégés. La lutte contre les abus devrait être renforcée. Les consommateurs devraient avoir un meilleur accès aux produits et services abordables, sûrs et durables.

À cet égard, certaines mesures sont plus prioritaires que d'autres :

- Un contrôle plus strict de la concurrence dans certains secteurs, notamment les marchés de produits et de services qui ont un impact important sur le budget des ménages, tels que la télécommunication, la distribution, l'énergie et les produits pharmaceutiques ;
- Une application correcte de la période de la charge de la preuve récemment étendue pesant sur le vendeur/producteur pendant toute la durée de la garantie (2ans) ;
- Une extension de la période de garantie des biens de consommation durables à cinq ans ;
- Le plafonnement des intérêts de retard et clauses pénales que les entreprises peuvent invoquer en cas de non-paiement.

Une attention particulière est requise pour la protection des consommateurs sur le marché de l'énergie. Concrètement, la CGSLB demande que les fournisseurs d'énergie soient obligés de proposer tous les trimestres le tarif le plus avantageux à leurs clients. Au moins deux mois avant l'échéance d'un contrat à prix fixe, ils devraient présenter une nouvelle proposition. Chaque fournisseur devrait également être tenu de proposer un tarif fixe. Plusieurs de ces idées sont inscrites dans l'accord "Le consommateur dans le marché libéralisé de l'électricité et du gaz", que tous les fournisseurs n'ont pas signé et qui de toute façon n'est pas correctement appliqué et ne va pas assez loin. Nous demandons donc qu'il soit renégocié et qu'il acquière un caractère contraignant.

5. Objectif 5 : Évoluer vers des carrières professionnelles de qualité

5.1 Contexte

En tant qu'organisation de travailleurs, la protection de la qualité des carrières professionnelles est l'une des tâches essentielles du Syndicat Libéral. Une carrière professionnelle est une interaction complexe entre différents facteurs : si la spécificité de la fonction que le travailleur occupe au quotidien joue un rôle central, divers facteurs environnementaux dans la sphère privée, des perspectives personnelles, ainsi que des facteurs physiques et mentaux externes impactent également la qualité de la carrière. Il est très important pour un travailleur individuel d'occuper une fonction de qualité. Le marché du travail dans son ensemble y gagne également. Un travailleur satisfait aime son travail et se sent bien sur son lieu de travail : il est davantage motivé pour donner le meilleur de lui-même chaque jour, il est plus productif et moins absent du travail. L'objectif de la CGSLB est d'œuvrer en faveur d'une amélioration des conditions de travail des salariés tout au long de leur carrière. C'est une lutte permanente qui passe par la concertation sociale dans les entreprises, les secteurs et au sein du Conseil national du travail.

Le service d'étude a constaté, lorsqu'il s'agit de mesurer la qualité des carrières professionnelles, l'absence d'indicateurs externes fédéraux. Pour procéder à l'analyse de cet objectif, il a fallu réaliser sa propre enquête⁷ par échantillon représentatif. Le service d'étude a donc interrogé un certain nombre de membres de la CGSLB sur quatre éléments différents qui déterminent une carrière professionnelle de qualité. Cette enquête, qui a eu lieu pour la première fois en 2022, sera répétée chaque année, de sorte à suivre les évolutions en la matière. L'enquête portait sur les quatre éléments suivants :

- L'autonomie du travailleur dans l'exécution de son travail + la satisfaction qu'il en retire (5 questions) ;
- Les problèmes physiques et/ou mentaux auxquels les travailleurs sont confrontés ou l'absence de ceux-ci (7 questions) ;
- L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (4 questions) ;
- Les perspectives d'évolution professionnelle du travailleur : les travailleurs sont-ils optimistes/pessimistes quant à leur avenir dans leur emploi actuel, à moyen ou long terme ? (5 questions).

Les résultats obtenus de manière agrégée sur la base de 21 questions ont été traduits en 4 indicateurs.

⁷ Voir la note méthodologique en annexe

5.2 Indicateurs

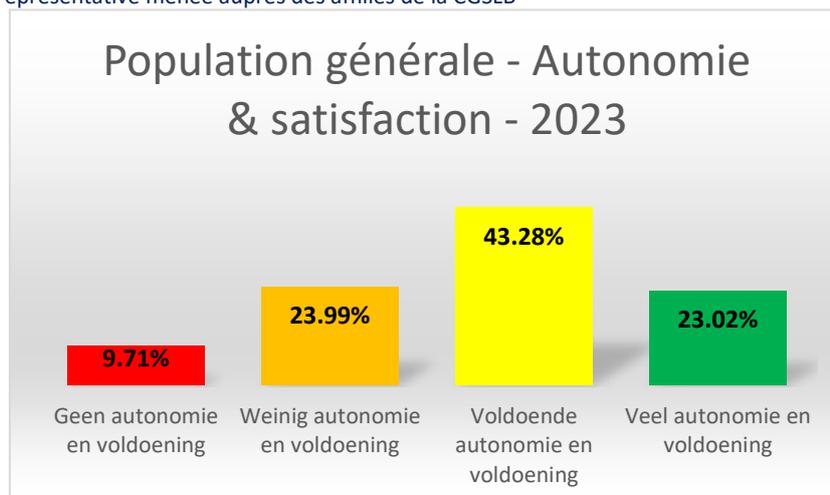
5.2.1 Autonomie et la satisfaction du travailleur

Description	Objectif 2030	Point de départ 2022	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Réduire de moitié le nombre de travailleurs qui ne disposent d'aucune (ou de peu d') autonomie dans l'exécution de leur travail tout au long de la carrière	17,11 %	34,21 %	33,7 % (2022)	

Source : enquête représentative menée auprès des affiliés de la CGSLB

Description	Objectif 2030	Point de départ 2022	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Relever d'un tiers le nombre de travailleurs qui confirment disposer de beaucoup d'autonomie et être satisfaits	30,97 %	23,28 %	23,02% (2022)	

Source: Enquête représentative menée auprès des affiliés de la CGSLB

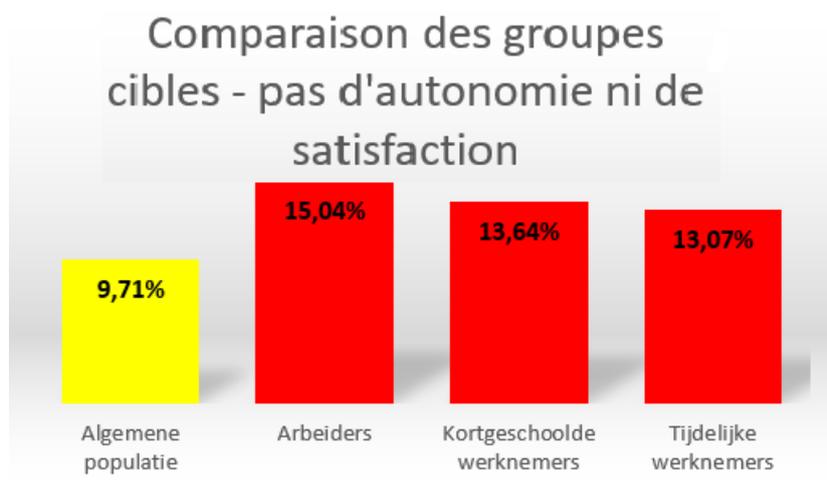


Source: graphique du service d'étude basé sur l'enquête représentative menée auprès de nos affiliés

Un peu moins de deux tiers des travailleurs indiquent disposer d'une autonomie allant de « suffisante à beaucoup ». Cela implique que **plus d'un tiers des salariés sont insatisfaits** du degré d'autonomie – ou du manque – dont ils disposent et sur la manière de pouvoir développer leurs talents. Le degré d'autonomie va de pair avec le degré de satisfaction : plus les travailleurs peuvent travailler de façon autonome, plus ils éprouvent de la satisfaction au travail. En d'autres termes, au moins un tiers des travailleurs indiquent avoir l'impression de ne pas être suffisamment appréciés/de ne pas éprouver une grande satisfaction au travail. Pour le CGSLB, ces chiffres sont alarmants. Des actions urgentes sont nécessaires, dans différents domaines, pour faire en sorte que davantage de travailleurs se sentent appréciés au travail et pour que leur autonomie soit améliorée.

L'objectif est d'être ambitieux : la CGSLB ne veut pas se limiter à réduire le nombre de travailleurs ayant un score négatif sur cet indicateur, car sur la base de ces critères, moins d'un quart des salariés peuvent être répertoriés sous la catégorie 'relient beaucoup d'autonomie et de satisfaction de leur travail'. Un autre indicateur a été développé en vue d'augmenter substantiellement ce groupe (d'au moins un tiers) à l'horizon 2030.

Élaborer des actions dans ces domaines n'est pas évident. Afin de pouvoir prendre des mesures spécifiques, nous devons d'abord indiquer que plusieurs groupes cibles ont obtenu un mauvais score sur cet indicateur : les ouvriers (15,04%), les travailleurs peu qualifiés (13,64%) et les travailleurs temporaires (13,07%) font significativement moins bien que la population générale (9,71%) sur l'indicateur « pas d'autonomie ni de satisfaction », comme le montre le graphique ci-dessous. Des actions spécifiquement destinées à ces groupes cibles sont donc souhaitables afin d'atteindre les objectifs susmentionnés.



Source: graphique du service d'étude basé sur l'enquête représentative menée auprès de nos affiliés

5.2.2 Bien-être physique et mental du travailleur

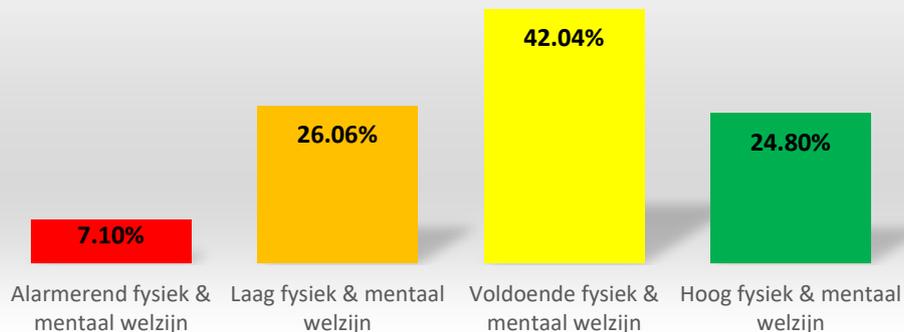
Déscription	Objectif 2030	Point de départ 2022	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Réduire à 1 % (symbolique) le nombre de travailleurs dont l'état de santé physique et mental est alarmant	1 %	6,21%	7,10% (2022)	↓

Source: Enquête représentative menée auprès des affiliés de la CGSLB

Déscription	Objectif 2030	Point de départ 2022	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Évoluer vers 80 % des travailleurs dont l'état de santé physique et mental est bon, voire très bon	80 %	68,07%	66,84% (2022)	↓

Source: Enquête représentative menée auprès des affiliés de la CGSLB

Population générale - Bien-être physique et mental - 2023



Source: graphique du service d'étude basé sur l'enquête représentative menée auprès de nos affiliés

L'état de santé physique et mental général des travailleurs peut être résumé comme suit : un peu plus de 2/3 des personnes interrogées indiquent disposer d'un niveau de bien-être physique et mental suffisant (42,04%) ou élevé (24,80%). 26,06% des travailleurs interrogés indiquent ne pas se sentir bien dans leur peau. Pour 7,10% d'entre eux, la situation est devenue alarmante. Pourtant, personne ne devrait rester en souffrance longtemps, que ce soit sur le plan physique ou mental, que ce soit dans la sphère privée ou sur le marché du travail. En outre, les personnes souffrant de troubles physiques ou mentaux abandonnent en masse le marché du travail. Un niveau alarmant de mal-être physique ou mental a donc un impact dévastateur sur le marché de l'emploi. Par conséquent, l'ambition de la CGSLB est de réduire ce niveau alarmant de l'état de santé des travailleurs à une limite symbolique de 1%.

À l'inverse, les travailleurs épanouis sont plus performants et plus heureux sur leur lieu de travail. Ils constituent le pilier du marché du travail dynamique, voire de toute la société. C'est pourquoi la CGSLB s'engage à augmenter le nombre de travailleurs contents, disposant d'un niveau de bien-être physique et mental suffisant, voire élevé. L'ambition de la CGSLB est de faire évoluer le nombre de travailleurs satisfaits à 80%.

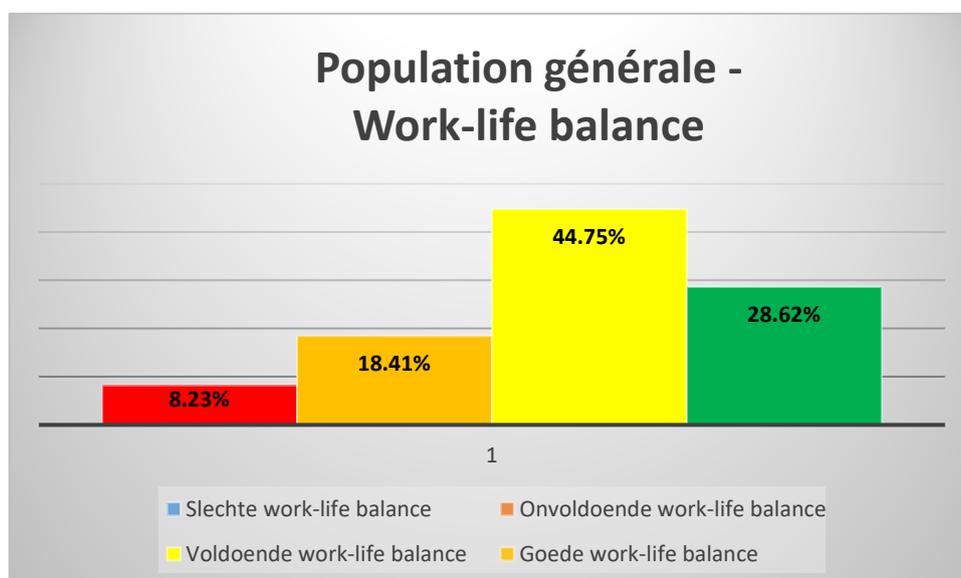
5.2.3 Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Déscription	Objectif 2030	Point de départ 2022	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Réduire de moitié le nombre de travailleurs qui indiquent que la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle est difficile, pour évoluer vers 4,01%	4,1%	8,02%	8,23% (2022)	↓

Source: Enquête représentative menée auprès des affiliés de la CGSLB

Déscription	Objectif 2030	Point de départ 2022	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Faire passer à 85 % le nombre de travailleurs bénéficiant d'un équilibre suffisant, voire bon, entre vie professionnelle et vie privée	85 %	74,08%	73,37% (2022)	↓

Source: Enquête représentative menée auprès des affiliés de la CGSLB



Source: graphique du service d'étude basé sur l'enquête représentative menée auprès de nos affiliés

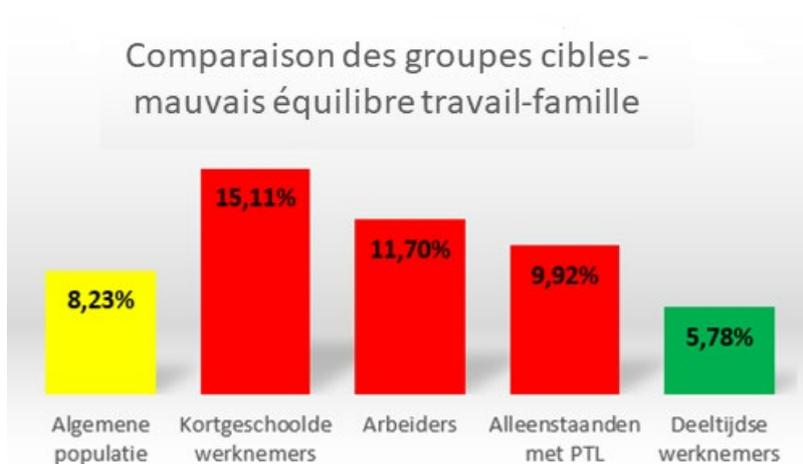
Pour la CGSLB, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée constitue le troisième des quatre piliers sur lesquels doivent reposer une carrière professionnelle de qualité. Un travailleur qui parvient à trouver un bon équilibre est une personne qui peut mieux organiser sa vie privée. Par conséquent, ce travailleur sera plus détendu, davantage productif et moins absent du travail. Selon la CGSLB, un nombre plus important de travailleurs pourrait atteindre un équilibre encore meilleur entre vie professionnelle et vie privée.

Actuellement, 8,23% des travailleurs interrogés indiquent que la conciliation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle est très difficile. L'objectif que la CGSLB s'est fixée pour 2030 est de réduire ce chiffre de moitié, à 4,01%. Il faudra pour cela évaluer les différents systèmes de congé de manière consciente et réfléchi pour ensuite réaliser les modifications nécessaires. À côté de cela, il faut que la question « work-life balance » devienne un sujet plus abordable et plus important au sein de l'entreprise.

Environ trois quarts des travailleurs interrogés indiquent qu'ils réussissent aujourd'hui à concilier (plus) aisément leur vie professionnelle et familiale. Même si ce nombre est assez élevé, notre

objectif en tant qu'organisation syndicale est de l'améliorer. La CGSLB estime qu'il est possible de faire évoluer ce chiffre à 85 % d'ici 2030.

Comme pour les critères concernant l'autonomie et la satisfaction, il est important d'examiner les différents sous-groupes au sein de la population interrogée. De cette manière, nous pourrions travailler à la mise en œuvre d'améliorations réelles et de manière ciblée. Le graphique ci-dessous montre clairement pour les travailleurs peu qualifiés, les ouvriers et les travailleurs à la tête d'une famille monoparentale que le facteur temps est particulièrement important : ils indiquent avoir nettement plus de difficultés que la population générale à concilier travail et vie privée. À l'inverse, les travailleurs à temps partiel indiquent que la répartition entre vie professionnelle et vie personnelle est beaucoup plus équilibrée.



Source: graphique du service d'étude basé sur l'enquête représentative menée auprès de nos affiliés

5.2.4 Perspectives d'évolution et la fonction adaptée aux besoins du futur

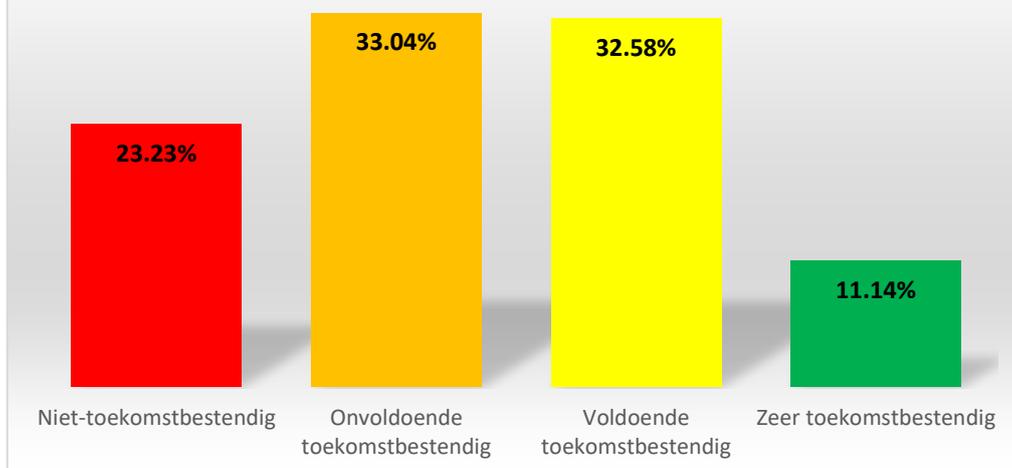
Déscription	Objectif 2030	Point de départ 2022	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Réduire de moitié le nombre de travailleurs qui indiquent avoir pas (peu) de perspective d'évolution dans leur fonction	27,38%	54,76%	56,26% (2022)	↓

Source: Enquête représentative menée auprès des affiliés de la CGSLB

Déscription	Objectif 2030	Point de départ 2022	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Doubler le nombre de travailleurs qui indiquent que leur fonction est très adaptée aux besoins du futur	22,34 %	11,17%	11,14% (2022)	↓

Source: Enquête représentative menée auprès des affiliés de la CGSLB

Population générale - perspectives d'évolution - 2023



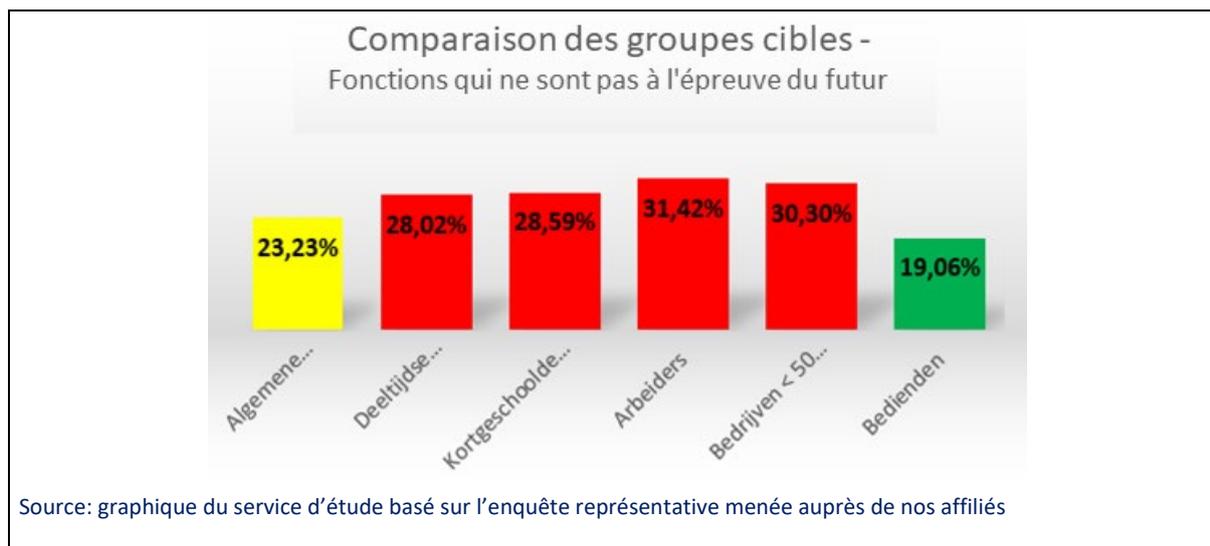
Source: graphique du service d'étude basé sur l'enquête représentative menée auprès de nos affiliés

Le quatrième et dernier pilier sur lequel doit reposer une carrière professionnelle de qualité est le fait d'avoir des perspectives d'évolution dans sa fonction. À cette fin, il faut évaluer les opportunités de carrière des travailleurs, mais aussi celles de fin de carrière – analyser la faisabilité de la fonction lorsque le travailleur a atteint un âge plus avancé. Il faut aussi examiner si la fonction est adaptée aux besoins du futur. Évaluer les opportunités de carrière commence par l'analyse des perspectives d'évolution de la fonction actuelle. Il est logique que le travailleur demande à connaître l'étendue de ses options dans sa fonction actuelle et qu'il veut se renseigner sur les possibilités d'avancement proposées au sein de son entreprise. Il aura aussi une interrogation sur la faisabilité de sa fonction à plus long terme, éventuellement jusqu'à l'âge de la pension et sur le fait si sa fonction soit adaptée aux besoins du futur.

De manière générale, les résultats obtenus pour cet indicateur sont plus faibles. Ainsi, 56,27% des travailleurs interrogés estiment que leur fonction n'a pas, ou peu, de perspectives d'évolution pour être maintenue à long terme. Plus de 23% des travailleurs indiquent que leur fonction n'est nullement adaptée aux besoins du futur. Moins de la moitié, 43,72%, estiment que leur fonction est à l'épreuve du futur, que ce soit de manière totale ou suffisante.

La CGSLB souhaite réduire à moitié (de 54,76% à 27,38%) le nombre de travailleurs qui indiquent avoir pas (peu) de perspective d'évolution et doubler (de 11,34% à 22,34%) le nombre de travailleurs confiants dans le fait que leur fonction est à l'épreuve du futur.

Comme pour les autres indicateurs, il est nécessaire d'analyser les résultats des groupes cibles. Le graphique ci-dessous montre que les travailleurs à temps partiel (28,59%), les travailleurs peu qualifiés (28,02%) mais aussi les ouvriers (31,42%) et les travailleurs qui travaillent dans des entreprises < 50 employés sont particulièrement pessimistes quant à l'avenir de leur fonction. Les travailleurs âgés (de 55 ans et plus) ne sont pas non plus très optimistes par rapport à la population générale. Les travailleurs occupés dans des petites entreprises indiquent disposer de moins de perspectives d'évolution positives quant à leur emploi. Les employés (19,06% estiment que leur fonction est à l'épreuve du futur.



5.3 Avancées 2022

	Objectif 2030	Point de départ 2022	Situation actuelle	Poids	Evolution par rapport à l'année précédente	
Réduire de moitié le nombre de travailleurs qui ne disposent d'aucune (ou de peu d') autonomie dans l'exécution de leur travail tout au long de la carrière	17,11%	34,21 %	33,7% (2023)	12,5%		
Relever d'un tiers le nombre de travailleurs qui confirment disposer de beaucoup d'autonomie et d'être satisfaits	30,97 %	23,28 %	23,02% (2023)	12,5 %		
Réduire à 1 % (symbolique) le nombre de travailleurs dont l'état de santé physique et mental est alarmant	1 %	6,21 %	7,1% (2023)	12,5%		
Évoluer vers 80 % des travailleurs dont l'état de santé physique et mental est bon, voire très bon	80 %	68,07 %	66,84% (2023)	12,5%		
Réduire de moitié le nombre de travailleurs qui indiquent que la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle est difficile	4,1 %	8,02 %	8,23% (2023)	12,5%		
Faire passer à 85 % le nombre de travailleurs bénéficiant d'un équilibre suffisant, voire bon, entre vie professionnelle et vie privée	85 %	74,08 %	73,37% (2023)	12,5%		
Réduire de moitié le nombre de travailleurs qui indiquent	27,38%	54,76%	56,26% (2023)	12,5%		

avoir pas (peu) de perspective d'évolution dans leur fonction						
Doubler le nombre de travailleurs qui indiquent que leur fonction est très adaptée aux besoins du futur	22,34 %	11,17%	11,14% (2023)	12,5%		
Objectif n° 5 : Évoluer vers des carrières professionnelles de qualité						

5.4 Propositions politiques

Notre souhait est de faire évoluer les indicateurs susmentionnés relatifs à la qualité des carrières professionnelles dans la bonne direction. Cela ne se fera pas sans action ni effort. Nous pensons à différents types d'actions : des campagnes de sensibilisation, la fourniture d'informations à nos membres et délégués, des propositions politiques adressées aux partenaires sociaux et aux politiciens. Si nous voulons obtenir des succès sur le terrain, il va falloir combiner ces diverses actions. Indépendamment des campagnes de sensibilisation et d'information qui pourraient être mises sur pied, les principales propositions qui devraient permettre aux décideurs politiques d'améliorer les indicateurs mentionnés ci-dessus sont présentées ci-dessous.

Compte tenu des chiffres alarmants de l'indicateur 'Autonomie et satisfaction', la CGSLB demande que **les secteurs et les entreprises soient encouragés à négocier des plans d'autonomie**. Outre les discussions sur le télétravail et le droit à la déconnexion, ces plans d'autonomie doivent apporter des solutions aux travailleurs qui sont dans l'incapacité de télétravailler pour des raisons organisationnelles/fonctionnelles. Ces plans devraient prévenir l'emploi de cycle court et davantage miser sur des fonctions à tâches variées et des processus organisationnels horizontaux. Une attention particulière doit être accordée aux ouvriers, aux travailleurs peu qualifiés et aux travailleurs temporaires. Dans cette optique, les employeurs devraient être obligés à **intégrer ces plans d'autonomie dans la négociation d'entreprise**.

Dans le sillon de la pandémie, de nombreux employeurs et travailleurs ont découvert le grand potentiel du télétravail. Par conséquent, la CGSLB demande, dans le contexte de la discussion relative aux plans d'autonomie, un renforcement du cadre juridique du télétravail comme suit :

- Pour les fonctions où le télétravail est possible : un **droit au télétravail structurel d'au moins 2 jours par semaine à l'initiative du travailleur**. Le choix du télétravail devrait toujours être révocable. Un employeur ne pourrait rejeter cette demande que si sa décision est motivée, pour des fonctions qui ne permettent pas de télétravailler. Une liste non exhaustive des professions pour lesquelles le télétravail est possible devrait être établie au niveau du secteur ou de l'entreprise ;
- Une **protection contre le licenciement** pour les travailleurs qui invoquent leur droit au télétravail ;
- Une **intervention obligatoire et substantielle dans les frais de bureau avec un maximum de 148,73 €** ;
- Des garanties spécifiques dans le cadre du **droit à la déconnexion et à la vie privée** dans le contexte du travail à domicile.

La CGSLB demande un **soutien budgétaire permanent et actif** afin de renforcer de manière permanente les projets concernant l'innovation dans l'organisation du travail (Conseil national du travail).

Considérant que les travailleurs temporaires obtiennent un mauvais score sur l'indicateur 'autonomie et satisfaction', et afin d'offrir plus de stabilité sur le marché du travail, la **CGSLB rappelle sa proposition sur les ratios sociaux** (cf. objectif 7). En misant sur la sécurité de l'emploi et la conclusion de contrats à durée indéterminée, l'autonomie des travailleurs sur le marché du travail augmentera automatiquement.

Outre l'instauration de ratios sociaux, la CGSLB demande une adaptation de l'article 10bis de la loi sur les contrats de travail. Ainsi l'employeur serait tenu d'informer le travailleur, au plus tard un mois avant la date de fin de son contrat à durée déterminée **par lettre recommandée, sur son avenir dans l'entreprise.** Concrètement, l'employeur doit faire savoir à son travailleur si un contrat à durée (in)déterminée lui sera proposé ou non. S'il ne respecte pas cette obligation de notification, il serait obligé de **verser une indemnité égale à un mois de salaire.**

En ce qui concerne l'amélioration du bien-être mental, physique et social sur le lieu de travail, les **solutions personnalisées sont préférables à une approche unique.** Cela dit, il n'existe pas de solution miracle. Les entreprises et secteurs devraient examiner les mesures supplémentaires qui pourraient être prises en vue de renforcer la santé de leurs travailleurs. Dans cette optique, la CGSLB propose de prendre au moins des mesures dans les domaines suivants :

- Une évaluation solide de la **législation sur la réintégration au travail** ;
- La promotion d'une **approche multidisciplinaire** pour prévenir les burnouts et les risques psychosociaux ;
- Des actions positives du gouvernement pour mieux faire connaître au grand public les mesures prises par les **sociétés performantes en matière de bien-être**, en éditant des labels/certifications par exemple ;
- La promotion **d'activités sportives** sur le lieu de travail.

Le problème du stress et des burnouts est notamment lié au caractère invasif de certaines nouvelles technologies introduites sur le lieu de travail. Celles-ci créent une zone de tension au niveau du droit à la vie privée (les "bracelets intelligents" par exemple). Dans cette optique, la CGSLB appelle à la modernisation du cadre législatif interprofessionnel sur la vie privée, **en élargissant et en approfondissant la CCT n° 39** comme suit :

- L'extension du champ d'application à toutes les entreprises, quel que soit leur nombre de travailleurs ;
- L'extension des 4 catégories couvertes par la concertation pour y conclure un cinquième thème, à savoir la vie privée. Lorsqu'une entreprise désigne un DPD, celui-ci doit être associé à la procédure ;
- Outre la consultation préalable et le cycle d'information, il y a lieu de prévoir une évaluation périodique.

Même si la refonte globale des systèmes de congés avaient été annoncés dans différents accords gouvernementaux, rien de vraiment concret n'avait été entrepris jusque maintenant. Mais cela change : le Conseil national du travail s'est récemment penché sur une évaluation/réforme des systèmes de congé en général. Sans préjuger du résultat final, la **CGSLB œuvre à l'amélioration et au renforcement du cadre du crédit-temps et des congés thématiques**, comme suit :

- Une évaluation générale de l'efficacité des conventions collectives de travail (CCT). Il faudra notamment adapter les modalités de prise de congés (pas de suspension de la condition

d'occupation après une absence de plus de six mois ; suspension du crédit-temps fin de carrière pour assistance médicale urgente, ...) ;

- Affecter suffisamment de moyens financiers à cette réforme des systèmes de congé ;
- Faire en sorte que cette réforme permette aux travailleurs d'exercer effectivement leur droit de congé, quels que soient leur salaire, leur sexe ou leur fonction ;
- Accorder une attention particulière à la situation des travailleurs peu qualifiés, des travailleurs temporaires et des isolés avec charge d'enfant (ou d'autres personnes).

Afin de rendre plus de fonctions à l'épreuve du futur, la CGSLB préconise **un large éventail de mesures** :

- **Revaloriser et renforcer la CCT n°104**, en prévoyant des sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations, ainsi que des incitations positives pour les entreprises qui l'appliquent de manière durable (pensons à des labels de qualité par exemple) ;
- Coopérer pleinement à la **création de fonds démographiques** dans tous les secteurs ;
- Introduire une coopération transgénérationnelle – des **formules de parrainage et de marrainage** qui accompagnent des collaborateurs pour assurer le développement de leur potentiel, rendues possibles par le biais des réductions de cotisations sociales – avec un rôle important pour les travailleurs âgés de l'entreprise. Ces options devraient également être ouvertes aux travailleurs plus jeunes qui parraineraient des travailleurs plus âgés (principe du **mentorat inversé**). De manière plus générale, le mentorat devrait avoir une place plus importante dans une politique de carrière durable.
- Une **politique de fin de carrière appropriée, stable et prévisible, pour laquelle un financement adéquat est prévue**.

Une attention particulière doit être accordée aux groupes cibles pour lesquels les résultats de l'enquête se sont révélés négatifs, tels que les travailleurs à temps partiel, les travailleurs peu qualifiés, les ouvriers et les travailleurs dans les entreprises de moins de 50 personnes.

Enfin, si la CGSLB est convaincue qu'introduire **plus de flexibilité dans l'organisation du travail** participera à la réalisation son objectif d'évoluer vers des carrières professionnelles de qualité, elle estime que cette flexibilité doit être **encadrée à un niveau collectif et non individuel**. Les partenaires sociaux doivent donc être effectivement et pleinement impliqués dans la création, la mise en œuvre et le suivi de telles mesures de flexibilité notamment afin de garantir que, du point de vue de la réglementation en matière de sécurité sociale, les travailleurs ne soient pas moins bien traités. D'autres mesures, bien qu'elles ne constituent pas en soi des mesures de flexibilité, demeurent indissociables de celles-ci ; citons, à titre exemple, l'introduction légale d'une obligation généralement d'enregistrement du temps de travail (préconisé par ailleurs par la CJUE), qui permettra d'éviter tout débordement.

6. Objectif 6 : Elimination complète de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

6.1 Contexte

En tant que syndicat, il est essentiel pour la CGSLB de réaliser la plus grande égalité possible sur le marché du travail et de veiller à ce que tous les travailleurs et travailleuses bénéficient des mêmes chances, y compris sur le plan financier.

Cet objectif a pour ambition d'éliminer totalement l'écart salarial entre les hommes et les femmes à l'horizon de 2030. En effet, si l'écart salarial diminue année après année, on est encore loin d'une égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Certains facteurs permettent d'expliquer (et non de légitimer) 49,4% de l'écart salarial : répartition sur le marché du travail (profession, durée du travail, secteur, ...), caractéristiques individuelles du travailleur (niveau d'instruction, ancienneté, ...), caractéristiques personnelles du travailleur (types de ménage, ...). Les 50,6% restants constituent la partie non expliquée de l'écart salarial : une femme présentant exactement les mêmes caractéristiques qu'un homme peut parfois gagner moins, et cette différence ne s'explique pas sur la base des facteurs ci-dessus (mais peut l'être sur la base d'autres facteurs non observés) ou résulte simplement d'une inégalité salariale pure et simple.

La CGSLB souhaite s'attaquer au problème en formulant des propositions politiques afin de réduire l'écart salarial à 0% d'ici 2030.

6.2 Indicateurs

L'écart salarial corrigé et non corrigé

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Ecart salarial corrigé	0	9,1% (2019)	8,0% (2021)	
Ecart salarial non corrigé	0	22,7% (2019)	21,0% (2021)	

Source : IEFH

En 2019, l'écart salarial corrigé s'élevait à 9,1%, tandis que l'écart salarial non corrigé s'élevait à 22,7%. En 2021, l'écart salarial corrigé s'élevait à 8,0% et le non corrigé à 21,0%. La situation continue donc à s'améliorer au fil des ans. Toutefois, à cette vitesse, l'écart salarial ne sera pas résorbé d'ici 2030.

L'écart salarial non corrigé indique la différence entre le salaire annuel brut moyen des femmes et des hommes. Ici, la durée du travail n'est pas prise en compte. Il est donc plus élevé que l'écart salarial corrigé. Il met en évidence la répartition toujours inégale des tâches de soins dans notre société, qui a pour conséquence que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Il met également en évidence les stéréotypes de genre et la ségrégation sur le marché du travail : les métiers dits « féminins », comme le nettoyage ou la distribution, sont souvent proposés à temps partiel.

L'écart salarial corrigé indique la différence entre le salaire annuel brut moyen des femmes et des hommes en prenant en compte des différences de genre au niveau du temps de travail presté (les femmes travaillant plus souvent à temps partiel). En d'autres termes, l'écart salarial est calculé sur la base des équivalents temps plein (on prend la rémunération des travailleurs à temps partiel, et on l'adapte afin d'avoir un salaire à temps plein fictif).. Il met en évidence la problématique salariale : les femmes sont moins payées pour le même travail, les fonctions qui emploient de nombreuses femmes sont typiquement moins valorisées et en moyenne moins bien rémunérées.

Durée du travail

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Pourcentage de travailleuses à temps partiel	20%	41,0% (2019)	38,7% (2022)	

Source : OCDE

L'une des explications de l'écart salarial est que les femmes travaillent davantage à temps partiel que les hommes. Ainsi, en 2019, en Belgique, 41,0% des femmes travaillaient à temps partiel, contre 10,6% des hommes. En 2022, une amélioration est donc constatée, mais l'évolution actuelle reste insuffisante pour atteindre l'objectif fixé.

Plusieurs facteurs expliquent le phénomène : outre le fait que les métiers dits « féminins » comme le nettoyage ou la distribution proposent plus souvent des emplois à temps partiel, les chiffres montrent que les femmes travaillent à temps partiel pour des raisons liées à leur situation familiale : meilleure combinaison vie privée-vie professionnelle, garde d'enfants, soins à des personnes dépendantes, ... Ces raisons sont beaucoup moins invoquées par les hommes comme motifs du travail à temps partiel. Ce constat démontre la répartition inégale des tâches de soins et du travail « non rémunéré » entre les hommes et les femmes au sein de notre société. Ainsi, si le temps partiel des femmes peut bien entendu être volontaire (par ex. souhait d'être disponible pour leurs enfants, disposer de plus de temps, ...), il ressort des chiffres que plus de femmes travailleraient à temps plein si elles en avaient l'occasion et si elles n'étaient pas limitées par les raisons évoquées ci-dessus.

Il est donc important de développer des solutions qui permettent aux femmes qui le souhaitent, mais qui en sont aujourd'hui empêchées, de travailler à temps plein.

Expérience professionnelle

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Pourcentage de femmes dans le nombre de bénéficiaires d'un congé thématique	50%	66,6% (2019)	64,6% (2022)	

Source : Onem

Cet indicateur est étroitement lié au le précédent. En effet, les femmes sont amenées, beaucoup plus que les hommes, à interrompre leur carrière ou réduire leur temps de travail afin de s'occuper de leurs enfants, d'apporter des soins, etc. Cet état de fait a pour conséquence que leur trajectoire de carrière diffère de celle des hommes et qu'elles ont donc plus de difficultés à évoluer vers des postes à responsabilité (et donc mieux rémunérés) que les hommes.

Cet indicateur montre qu'en 2019, 66,6% des bénéficiaires d'un congé thématique (congé parental, pour assistance médicale, pour soins palliatifs, pour aidants proches, ...) étaient des femmes. Une légère amélioration est constatée en 2022, mais on est encore loin d'une égalité femme-homme dans la prise des congés thématiques.

Orientations professionnelles

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Pourcentage de femmes diplômées des secteurs STEM/TIC*	40%	22,6% (2019)	25,5% (2021)	

Source : OCDE

*Par STEM, on entend les diplômé.e.s en sciences naturelles, mathématiques, statistiques, technologies de l'information et de la communication, ingénierie, industries de transformation et construction.

Il ressort des chiffres que les femmes sont davantage présentes dans des secteurs et/ou professions moins bien rémunérés. Au sein même de certains secteurs, un écart salarial existe également.

Cette répartition sectorielle et professionnelle inégale des femmes et des hommes sur le marché du travail trouve en réalité sa source déjà dans les trajectoires de formation suivies par les femmes. Pourtant, les femmes sont davantage diplômées que les hommes, mais elle s'orientent vers des filières moins rémunératrices. Déjà dans l'enseignement secondaire, les femmes s'orientent davantage vers les sciences humaines, tandis que les hommes ont tendance à s'orienter, vers les « sciences dures ». Les femmes ont moins tendance à quitter l'enseignement général pour un enseignement technique ou professionnel. Les femmes plus « scientifiques » auront quant à elles davantage tendance à devenir professionnelles de la santé plutôt qu'ingénieures ou informaticiennes.

Ainsi, en 2019, les femmes ne représentent que 22,6% des diplômés en STEM (Science, Technology, Engineering et Mathematics) et TIC (technologies de l'information et de la communication) réunis.

Augmenter la présence des femmes dans les formations STEM et TIC, qui sont des profils particulièrement recherchés et qui mènent à des emplois mieux rémunérés, aura pour effet de réduire l'écart salarial. C'est pourquoi la CGSLB fixe l'objectif d'atteindre 40% de femmes diplômées dans les filières STEM et TIC en 2030.

Une augmentation du nombre de diplômées est observée au fil des ans, mais l'évolution n'est à l'heure pas suffisamment rapide pour atteindre l'objectif fixé.

*Par STEM, on entend les diplômé.e.s en sciences naturelles, mathématiques, statistiques, technologies de l'information et de la communication, ingénierie, industries de transformation et construction.

6.3 Avancées 2022

Indicateurs	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Poids	Evolution par rapport à l'année précédente	
Ecart salarial corrigé	0	9,1% (2019)	8,0% (2021)	35%		
Ecart salarial non corrigé	0	22,7% (2019)	21,0% (2021)	35%		
Pourcentage de travailleuses à temps partiel	20%	41,0% (2019)	38,7% (2022)	10%		
Pourcentage de femmes dans le nombre de bénéficiaires d'un congé thématique	50%	66,6% (2019)	64,6% (2022)	10%		
Pourcentage de femmes diplômées des secteurs STEM/TIC	40%	22,6% (2019)	25,5% (2021)	10%		
Objectif 6 : Élimination complète de l'écart salarial entre les femmes et les hommes d'ici à 2030						

6.4 Propositions politiques

La CGSLB demande « à travail égal, salaire égal », quel que soit le genre du travailleur et quel que soit le type de rémunération (classique, extralégale...). Un renforcement de la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes est donc nécessaire.

La CGSLB demande que les employeurs occupant plus de 50 travailleurs apportent la preuve d'éradication des écarts salariaux (entre les hommes et les femmes) dans leur entreprise. Comme en Islande, les sociétés concernées doivent dorénavant disposer d'un document délivré par les autorités certifiant cet équilibre salarial. Ce certificat devrait être délivré par une organisation indépendante qui assure le contrôle et qui est placée sous la supervision des partenaires sociaux. Si une infraction est établie, l'employeur aura la possibilité de redresser la situation, sinon, il sera sanctionné.

La CGSLB demande une évaluation de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. Il convient d'analyser dans quelle mesure les dispositions de la loi 1) ont contribué positivement à réduire l'écart salarial entre les genres et 2) ont été appliquées dans les entreprises.

La CGSLB demande au législateur d'entamer sans délai les travaux de transposition de la « directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit ». Eu égard à l'importante place laissée à la concertation sociale par la directive, cette transposition doit se faire en concertation avec les partenaires sociaux, à tous les niveaux de la concertation sociale, mais aussi tous les organismes concernés par la thématique.

La CGSLB demande d'intensifier les efforts afin de combattre les stéréotypes de genre dans la formation et sur le marché du travail. Cette lutte doit aller dans les deux sens : encourager les femmes à s'orienter vers les métiers et secteurs davantage masculins, comme ceux des STEM et des TIC, mais également encourager les hommes à s'orienter des métiers davantage féminins.

La CGSLB demande qu'une attention particulière soit portée à la revalorisation des secteurs et professions dans lesquels plus de femmes que d'hommes sont occupés, tant en termes d'image que de conditions de travail.

La CGSLB demande une sensibilisation à la répartition des charges familiales entre hommes et femmes. Dans ce cadre, la CGSLB demande une réforme des différents congés existants, afin qu'ils soient clairs, simples, accessibles et attractifs tant pour les hommes et pour les femmes (voir objectif 5).

La CGSLB demande que les différentes structures d'accueil soient rendues financièrement accessibles à toutes les familles. L'idée est de permettre aux parents de poursuivre leur carrière, sans être obligé de recourir aux différents congés existants pour des raisons financières liées à la garde d'enfants. La prise de congés thématiques doit résulter d'un choix libre des travailleurs, et non pas être motivée par des contraintes financières liées à la garde des enfants.

7. Objectif 7 : Diminuer la part des contrats précaires

7.1 Contexte

Un facteur important pour évaluer la qualité des emplois est le type de contrat avec lequel les travailleurs exercent leur activité. En Belgique, le nombre de « contrats atypiques » a tendance à augmenter ces dernières années. On appelle « contrats atypiques » l'ensemble des contrats qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée et à temps plein. Cela comprend donc notamment les contrats temporaires (CDD, contrats intérim, les contrats de remplacement, le travail étudiant, les contrats conclus pour une tâche déterminée), les contrats à temps partiel, les statuts complémentaires comme les flexi-jobs, le travail associatif, l'économie collaborative...

Le fait que la part de ces contrats atypiques a augmenté ces dernières années n'est pas une bonne nouvelle pour les travailleurs belges. En effet, ces contrats étant moins stables, cela signifie que les travailleurs sont insuffisamment protégés et soumis à une flexibilité croissante. Ainsi, on a remarqué pendant la crise du coronavirus, que ce sont les contrats atypiques qui ont été le plus rapidement et le plus fortement impactés.

Nous devons donc veiller à maintenir le taux des contrats atypiques à un niveau acceptable afin de garantir à un maximum de travailleurs des conditions de travail stable et de qualité. La CGSLB présente ici différents objectifs pour 2030 ainsi que des propositions politiques concrètes afin de les atteindre.

7.2 Indicateurs

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des contrats temporaires	7 %	10,8 % (2019)	9,7 % (2022)	

Source : Eurostat

Cet indicateur indique la part des contrats temporaires par rapport à l'ensemble des contrats de travail. Le nombre de travailleurs temporaires a augmenté de façon considérable ces dernières années. En 2019, la part des contrats temporaires en Belgique dépassait les 10%. Or, il est difficile de développer une carrière durable lorsqu'on est engagé par le biais de contrats temporaires. Cela ne permet pas de se projeter sur le long terme dans son activité et cela a un impact négatif sur le bien-être. De plus, ces travailleurs sont les premiers à perdre leur emploi lorsque le marché du travail connaît des crises, comme ce fut le cas avec la crise du coronavirus.

Si l'on compare la part des contrats temporaires en 2022 par rapport à 2019, on se rend compte qu'il y a une légère diminution (-1%) de la part de ces contrats. La CGSLB estime que la Belgique devrait viser une part des contrats temporaires de 7% d'ici à 2030.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des contrats de courte durée (- de 2 mois) parmi les contrats temporaires	16 %	29 % (2021)	28 % (2022)	

Source : Eurostat

Ce qui est particulièrement frappant en Belgique concernant les contrats temporaires, c'est l'utilisation très importante des contrats de (très) courte durée. Ainsi la part des contrats de courte durée (moins de 2 mois) parmi les contrats temporaires atteint 29 % en Belgique (2021) tandis que ce taux atteint à peine 12 % pour la moyenne européenne. Cette utilisation abusive des contrats de courte durée accroît l'insécurité pour le travailleur.

La Belgique devrait pouvoir se rapprocher de la moyenne européenne et limiter la part des contrats de moins de deux mois à 16% d'ici 2030. Entre 2021 et 2022, la part des contrats de courte durée a légèrement diminué mais pas suffisamment que pour pouvoir atteindre cet objectif de 16% d'ici à 2030.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des contrats de courte durée (moins de 1 mois) parmi les contrats temporaires	10 %	27 % (2019)	18 % (2022)	

Source : Eurostat

La part des contrats de très courte durée (moins de 1 mois) est également particulièrement élevé en Belgique. Ainsi, la proportion de contrat de moins de 1 mois atteignait 27% en Belgique alors que la moyenne européenne est de 5 % (2019). Cela met le travailleur dans une situation particulièrement précaire puisqu'il ne sait pas s'il pourra continuer à exercer son emploi le mois suivant. Les chiffres de 2022 montrent une vraie tendance à la baisse qui est positive et qui doit se poursuivre.

Pour la CGSLB, la Belgique devrait réduire drastiquement ce taux de contrats à très courte durée et viser d'ici 2030 une proportion de maximum 10% de contrats de moins de 1 mois pour l'ensemble des contrats temporaires.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des temps partiel involontaires ⁸	13 %	23,6 % (2019)	18,6 % (2022)	

Source : Eurostat + Statbel

Un indicateur essentiel concernant les contrats à temps partiel est la part des temps partiel involontaire. En effet, certains travailleurs choisissent délibérément d'exercer leur emploi dans le cadre d'un temps partiel pour différentes raisons (motifs familiaux, de santé, ...). Par contre, les contrats à temps partiels sont problématiques lorsque les travailleurs sont contraints d'accepter de travailler avec ce type de contrats parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi à temps plein ou que l'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel.

En 2019, le taux de temps partiel involontaires atteignait 23,6%. En 2022, il atteint 18,6%. La CGSLB estime qu'il faudrait que cette proportion descende à 13% d'ici 2030.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des contrats intérimaires journaliers successifs	12 %	22,71 % (2019)	22,45% (2022)	

Source : ONSS

Les contrats intérimaires journaliers successifs sont les contrats intérim qui ne dépassent pas 24heures et qui se suivent immédiatement dans le temps (ou qui sont séparés au maximum par un jour férié et/ou par les jours habituels d'inactivité de l'entreprise). Ce type de contrat est une des forme les plus précaires de l'emploi puisque le travailleur sait uniquement au jour le jour s'il conserve ou non son emploi. Les partenaires sociaux ont déjà souligné que ces contrats doivent rester une exception et ne peuvent pas être un « business model ». Toutefois, en étudiant les chiffres, on se rend compte que plus d'un contrat intérimaire sur cinq est un contrat journalier successif.

La part des contrats journaliers successifs entre 2019 et 2022 est restée stable puisqu'elle est passée de 22,71% en 2019 à 22,45% en 2022. La CGSLB estime que le taux de contrats intérimaires journaliers successifs ne devraient plus dépasser 12% d'ici à 2030.

⁸ Temps plein non trouvé ou emploi non proposé à temps plein

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des contrats intérimaires journaliers	27,24 %	54,48 % (2019)	56,18 % (2022)	

Source : ONSS

La part des contrats intérimaires journaliers (et plus nécessairement successifs) est encore plus impressionnante. En effet, plus d'un contrat intérimaire sur deux est un contrat journalier. Les contrats journaliers dans le secteur de l'intérim sont donc bien devenus un *business model*. Afin d'assurer une sécurité d'emploi et donc une certaine qualité de vie aux travailleurs intérimaires, cet état de fait doit évoluer.

La CGSLB estime que la part des contrats intérimaires journaliers devraient diminuer de moitié d'ici à 2030 et atteindre un taux de 27%. En 2022, la part de contrats intérimaires journaliers est encore plus élevée qu'en 2019. La tendance n'est donc pas bonne.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des contrats intérimaires deux jours	5 %	8,84 % (2019)	10,2% (2022)	

Source : ONSS

Si l'on adopte des mesures visant à diminuer la part des contrats intérimaires journaliers (successifs), il faut également garder un œil sur la part des contrats de deux jours. En effet, il faut éviter qu'augmente, par un jeu de vases communicants, ces contrats de deux jours qui ne garantissent pas non plus une sécurité minimale au travailleur.

En 2019, la part de ce type de contrats atteignait 8,84% et ce taux a légèrement augmenté en 2022 pour atteindre 10,2%. La CGSLB estime nécessaire que ce taux ne dépasse plus 5% en 2030.

7.3 Avancée 2022

Indicateurs	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Poids	Evolution par rapport à l'année précédente	Évolution
Part des contrats temporaires	7 %	10,8 %	9,7 % (2022)	25%		
Part des contrats de courte durée (- de 2 mois) parmi les contrats temporaires	16 %	29 % (2021)	28 % (2022)	12,5%		
Part des contrats de courte durée (- de 1 mois) parmi les contrats temporaires	10 %	27 %	18% (2022)	12,5%		
Part des temps partiel involontaires	13 %	23,6 %	18,6 % (2022)	25%		
Part des contrats intérimaires journaliers successifs	11,36 %	22,71 %	22,45% (2022)	8,33%		
Part des contrats intérimaires journaliers	27,24 %	54,48 %	56,18 % (2022)	8,33%		
Part des contrats intérimaires deux jours	5 %	8,84 %	10,2% (2022)	8,33%		
OBJECTIF 7 : Diminuer la part des contrats temporaires						

7.4 Propositions politiques

Afin de réaliser la stratégie 2030 de la CGSLB et d'atteindre les objectifs ci-dessus, la CGSLB demande l'application des propositions politiques ci-dessous.

La CGSLB demande que **des indicateurs sociaux relatifs au travail précaire soient développés**, en vue d'inciter les entreprises à soutenir l'emploi de qualité. Les partenaires sociaux sectoriels doivent définir le travail précaire en visant quatre types d'emplois : **les temps partiels involontaires, les contrats temporaires, les flexi-jobs et le travail intérimaire**. Concrètement, une limite supérieure et une limite inférieure de ce type de travail sont à déterminer, basées sur cette définition sectorielle. On pourra ainsi calculer pour chaque entreprise un ratio à ne pas dépasser. Les entreprises qui engagent trop souvent du personnel à temps partiel involontaire, sous flexi-jobs, sous CDD ou via une agence

d'intérim, seront sanctionnées et devront payer plus de cotisations sociales. À l'inverse, les employeurs se situant au-dessus de la limite supérieure se verront récompensés par le biais d'une réduction de charges supplémentaire financée par les entreprises qui n'atteignent pas la limite inférieure. Les moyens ainsi générés au niveau de la commission paritaire pourront être affectés à soutenir les groupes vulnérables les plus visés par ces types de travail précaire, afin de les former et de les activer via des programmes d'emploi sectoriels pour qu'ils puissent trouver un emploi à temps plein.

La CGSLB demande que **des mécanismes efficaces soient mis en place pour que le travailleur à temps partiel involontaire** puisse recourir à **davantage d'heures de travail de manière structurelle**. Idéalement, il doit pouvoir obtenir un contrat de travail à temps plein. À cette fin, le rôle des organes de concertation devrait être renforcé en leur donnant davantage de possibilités d'évaluation en ce qui concerne le contrôle des heures réellement prestées par les travailleurs à temps partiel.

La CGSLB demande que **l'article 10bis de la loi sur les contrats de travail soit adapté en ce sens : un mois avant la fin du contrat temporaire**, l'employeur devrait être tenu de notifier au travailleur par recommandée s'il lui propose un nouveau CDD ou un CDI. Si l'employeur ne respecte pas cette obligation d'information, **il devra verser une indemnité égale à un mois de salaire**.

La CGSLB demande que **le recours au travail intérimaire reste l'exception**, étant donné qu'il est source d'insécurité et présente de nombreuses contraintes en termes de flexibilité. Le recours au travail intérimaire devrait dès lors être limité (voir notamment indicateurs sociaux). À cette fin, la CGSLB demande plus particulièrement :

- de renforcer le rôle des organes de concertation lorsqu'il s'agit de décider de faire appel à des travailleurs intérimaires. Quel que soit le motif, l'employeur devra, avant toute embauche de travailleurs intérimaires, demander l'accord de la délégation syndicale ;
- le recours à des contrats hebdomadaires doit être obligatoire lorsque le travailleur intérimaire est régulièrement occupé auprès de l'utilisateur ;
- une limitation du nombre de contrats de travail intérimaire successifs auprès du même employeur
- la suppression de la période d'essai dans le secteur du travail intérimaire
- la suppression de la possibilité de conclure des contrats de travail intérimaire à durée indéterminée.

La CGSLB reste opposée à la création de nouveaux statuts (précaires) qui entraînent un affaiblissement de la concertation sociale, qui créent des discriminations entre les travailleurs et qui éludent les droits sociaux des travailleurs.

8. Objectif 8 : Une augmentation du taux de participation à la formation des adultes

8.1 Contexte

Le taux de participation à la formation des adultes est un indicateur important concernant les efforts qui sont faits en Belgique pour permettre l'accès aux formations à l'ensemble des travailleurs. À l'heure actuelle, l'accès à la formation est encore trop limité. En effet, les différents indicateurs (voir ci-dessous) montre une participation à la formation des travailleurs trop faible.

La formation des travailleurs est, depuis longtemps, un enjeu majeur afin de garantir l'épanouissement des travailleurs, leur sécurité d'emploi et le développement économique du pays. Et l'ampleur des évolutions actuelles et futures du marché de l'emploi rend cette thématique de la formation plus importante encore. Ces évolutions sont principalement dues aux différentes transitions que connaissent nos sociétés : la transition numérique et la transition environnementale. Dans ce contexte, les compétences et qualifications requises évoluent rapidement et continueront d'évoluer dans les années à venir.

Mettre en place une culture de la formation continue est essentiel afin que les travailleurs puissent rester à jour, être en phase avec le marché du travail et ainsi, garantir leurs opportunités d'avenir. La CGSLB présente ici différents objectifs pour 2030 ainsi que des propositions politiques concrètes afin de les atteindre.

8.2 Indicateurs

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Taux de participation à la formation des adultes (12 derniers mois)	60 %	45,2 % (2016)	41,6 % (2022)	

Source : Eurostat + Statbel

Consciente de l'importance de la formation continue dans le contexte de relance et de la double transition (digitale et écologique), l'Union Européenne s'est fixée l'objectif ambitieux de porter à 60% le taux de participation des adultes à des formations. Atteindre cet objectif doit permettre d'améliorer l'employabilité, de stimuler l'innovation, de garantir l'équité sociale et de combler le déficit de compétences numériques.

En 2016, la Belgique atteignait un taux de 45,2 % d'adultes ayant suivi une formation au cours des 12 derniers mois. Ce taux s'est encore dégradé depuis et atteint désormais 41,6% selon la dernière enquête Adult Education Survey (2022). Notre pays doit donc fournir de sérieux efforts afin d'atteindre l'objectif européen de 2030.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Taux de participation à la formation des adultes (4 dernières semaines)	15 %	8,2 % (2019)	10,3% (2022)	=

Source : Eurostat

Cet indicateur indique également le taux de participation à la formation des adultes mais cette fois-ci les sondés indiquent s'ils ont suivi une formation durant les 4 semaines précédant l'interview. Cet indicateur présente l'avantage d'être relevé annuellement.

Si l'on compare l'année 2019 à l'année 2022, on se rend compte que le taux de participation a légèrement augmenté en Belgique pour atteindre 10,3%. La moyenne européenne (11,9%) est toujours plus élevée que le taux belge.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Taux de participation à l'éducation et à la formation chez les faiblement qualifiés	40 %	20,3 % (2016)	15,9% (2022)	

Source : Eurostat

Si l'évolution rapide des exigences en matière de compétences risque d'avoir un impact sur l'ensemble de la population active, il est certain que les travailleurs moins qualifiés se retrouvent dans une position plus délicate encore car nombreux sont ceux qui exercent des emplois qui risquent d'être entièrement ou partiellement automatisés. La formation tout au long de la vie facilite la transition des emplois en déclin vers les professions émergentes. Elle est donc particulièrement utile pour les personnes faiblement diplômées afin de réduire les difficultés d'insertion sur le marché du travail.

Paradoxalement, en 2019 la participation à la formation parmi les personnes faiblement diplômées (20%) est beaucoup plus faible que parmi les travailleurs hautement (65%) et moyennement diplômées (40%). Ce taux est inférieur à la moyenne européenne. Plus inquiétant encore, ce taux de formation des personnes faiblement diplômées s'est dégradée en 2022 pour atteindre désormais 15,9% seulement. Il est urgent de consacrer des efforts afin de rehausser celui-ci à un niveau suffisant. Pour la CGSLB, le taux de participation devrait atteindre 40% d'ici à 2030.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Augmentation de la part de diplômés dans la filière STEM⁹	25 %	17,55 % (2019)	18,6% (2021)	

Source : Eurostat

Aujourd'hui, il y a une inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi belge. Un élément qui contribue à cette inadéquation est le nombre peu élevé de diplômés dans le domaine des sciences, technologie, ingénierie ou mathématiques (STEM) en Belgique, alors qu'une grande partie des nouveaux emplois sont créés dans ces secteurs. Dans le contexte de la transition digitale que nous connaissons, les profils techniques et technologiques sont fortement demandés et cette évolution perdurera dans les années à venir.

Il est important que l'attrait pour ces formations et ces carrières soit favorisé tout en veillant à améliorer l'équilibre entre les genres dans ces domaines. La proportion d'étudiants de l'enseignement dans ces domaines est largement inférieure à la moyenne OCDE. La CGSLB estime que la Belgique devrait être capable d'atteindre un taux de 25% de part de diplômés de l'enseignement supérieur dans la filière STEM d'ici 2030.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Diminution du taux de jeunes NEET	8 %	11,8 % (2019)	9,2 % (2022)	

Source : Eurostat

En Belgique, la situation des jeunes par rapport au marché de l'emploi n'est pas toujours idéale. Ainsi, la part de jeunes de 15-29 ans qui ne sont ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation (NEET) atteignait 11,8% en 2019. Bonne nouvelle, ce taux évolue favorablement puisqu'il a baissé à 9,2% en 2022. Il est primordial d'éviter que les jeunes ne se retrouvent en situation NEET. L'enseignement et la formation professionnelle ont un rôle important à jouer pour permettre aux jeunes de trouver une place sur le marché du travail. Un des objectifs du socle européen des droits sociaux est de diminuer la moyenne européenne de 12,6% (2019) à 9% en 2030 en améliorant les perspectives d'emploi. La Belgique doit prendre sa part dans cet effort pour inclure ces jeunes au maximum. Le taux de NEET en Belgique devrait baisser à 8% d'ici 2030.

⁹ science, technology, engineering, and mathematics

8.3 Avancée 2022

Indicateurs	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Poids	Evolution par rapport à l'année précédente	Évolution
Taux de participation à la formation des adultes (12 derniers mois)	60 %	45,2 % (2016)	41,6 % (2022)	20 %		
Taux de participation à la formation des adultes (4 dernières semaines)	15 %	8,2 % (2019)	10,3 % (2022)	20 %		
Taux de participation à l'éducation et à la formation chez les faiblement qualifiés	40 %	20,3 % (2016)	15,9 % (2022)	20%		
Augmentation de la part de diplômés dans la filière STEM	25 %	17,55% (2019)	18,6% (2021)	20 %		
Diminution du taux de jeunes NEET	8 %	11,8 % (2019)	9,2 % (2022)	20%		
OBJECTIF 8 : Une augmentation du taux de participation à la formation des adultes						

8.4 Propositions politiques

La CGSLB propose les propositions politiques suivantes afin de contribuer à instaurer une véritable culture de l'apprentissage en Belgique :

LA CGSLB demande que l'ensemble des travailleurs (en ce compris les travailleurs des PME) aient droit à au moins 5 jours de formation par an et ce, quel que soit la taille de leur entreprise. Cette obligation doit prévoir des jours supplémentaires en faveur des travailleurs à faible niveau d'enseignement étant donné que les formations pour ce groupe cible sont moins onéreuses. Les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations en matière de formation doivent être sanctionnés au profit de la collectivité des travailleurs. La CGSLB demande que ce droit à 5 jours de formation minimum soit **également d'application pour les travailleurs engagés sous contrats temporaires ou intérimaires**. Ces travailleurs doivent avoir droit à au moins 1 jour de formation chaque fois que la durée cumulée d'un ou plusieurs contrats atteint 3 mois.

La CGSLB demande que les formations auxquelles les travailleurs ont droit présentent des garanties suffisantes en terme de qualité. Ces formations doivent également pouvoir être valorisables auprès d'autres employeurs. Toutes les « formations informelles » ne présentent pas une garantie de qualité suffisante.

La CGSLB demande que les formations que le travailleur doit suivre en dehors des heures de travail soient rémunérées comme des heures supplémentaires afin d'inciter les employeurs à proposer des formations pendant les heures de travail, de manière à respecter l'équilibre vie professionnelle et vie privée des travailleurs.

La CGSLB demande que tout travailleur occupé sur une plateforme digitale ait droit à un jour de formation par 200 heures de travail prestées. Cette obligation s'appliquerait à toutes les plateformes reconnues dans le cadre du régime fiscal spécifique.

La CGSLB demande que les travailleurs qui démissionnent pour suivre une formation à temps plein puissent conserver leur droit aux allocations de chômage.

La CGSLB demande que la durée du crédit-temps **avec motif « formation » soit augmentée pour être portée à 48 mois.** De cette manière, les travailleurs disposent de plus de possibilités de se réorienter complètement au cours de leur carrière en faisant mieux correspondre la durée de ce crédit-temps avec la structure d'étude bachelor-master de l'enseignement supérieur.

La CGSLB demande que chaque entreprise effectue un bilan de compétences biennal. Cette analyse devrait comprendre une analyse des nécessités actuelles et futures en matière d'aptitudes, afin de répondre aux besoins actuels et anticiper les besoins futurs. Ces informations devraient constituer la base de la politique de formation de l'entreprise et être reprises dans les plans de formation. La CGSLB demande **que chaque commission paritaire réalise tous les deux ans un bilan de compétences à l'approche des négociations en vue d'un accord sectoriel.** Comme pour les négociations au sein l'entreprise, une analyse des besoins en matière de compétences devrait également être effectuée au niveau sectoriel, afin que des initiatives de formation puissent être prises à ce niveau en vue de répondre aux nécessités. Dans ce contexte, il est nécessaire de veiller à ce que l'offre de formation des secteurs soit coordonnée dans la mesure du possible avec les initiatives prises par les services régionaux de l'emploi. Cela devrait favoriser la cohérence et garantir le développement d'une offre de formation sur mesure pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi.

La CGSLB demande que **les compétences acquises par les travailleurs au cours de leurs formations soient transférables** permettant ainsi de favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs et de renforcer leur position sur le marché de l'emploi. Ces compétences acquises doivent pouvoir être utiles aux travailleurs tout au long de leur carrière professionnelle.

La CGSLB demande la mise en place rapide du compte individuel de formation dans lequel le travailleur pourra prendre connaissance de ses droits en matière de formation et faire reprendre toutes les formations qu'il a suivies auprès de son employeur actuel ou précédents. Une politique bien développée en matière de compétences acquises par ailleurs et un cadre de qualité intégré doivent être élaborés et renforcés au plus vite par les différentes autorités régionales et communautaires. Vu la répartition des compétences, une forte coopération est ici une nécessité absolue.

9. Objectif 9 : Augmenter le nombre d'emplois sauvés en cas de restructuration

9.1 Contexte

Avec cet objectif, la CGSLB veut que **davantage d'emplois soient sauvés en cas de licenciement collectif**. En effet, dans le cadre d'un licenciement collectif, il y a deux grandes étapes à distinguer en matière d'emploi. Dans un premier temps, l'employeur annonce son intention de procéder au licenciement d'un nombre déterminé de travailleurs. Après cette annonce, des discussions ont lieu entre l'employeur et les syndicats, afin de trouver des solutions pour, entre autres, essayer de réduire le nombre de licenciements prévus (il s'agit de la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs, ci-après « PIC »). A l'issue des discussions, l'employeur procédera aux licenciements, dont le nombre initial a pu être éventuellement réduit suite aux discussions. Ces discussions revêtent donc une importance particulière.

Malheureusement, **force est de constater que le nombre de licenciements effectifs reste très élevé par rapport au nombre de licenciements annoncés au fil des ans.**

La CGSLB émet donc **plusieurs propositions politiques** afin de sauver davantage d'emplois en cas de restructuration.

9.2 Indicateurs

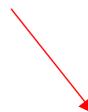
Indicateurs	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Taux d'emplois conservés suite à la PIC dans le cadre d'un licenciement collectif, par rapport au nombre de licenciements annoncés	20 %	4,75 % (2019)	9,59 % (2022)	

Source : Tableau service d'étude sur la base des chiffres du SPF ETCS

A l'issue des PIC clôturées en 2019, on observait que seuls 4,75% des travailleurs initialement visés par une annonce de licenciement collectif conservaient leur emploi. En 2022, ce nombre est passé à 9,59%. Ce chiffre se situe dans la moyenne des 10 dernières années. S'il est meilleur qu'en 2019, il l'est moins que certains chiffres obtenus les années précédentes. Aucune amélioration sensible n'est donc constatée, et si aucune mesure n'est prise, il est peu probable qu'il évolue favorablement.

9.3 Avancée 2022

Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Poids	Evolution par rapport à l'année précédente
---------------	-----------------	--------------------	-------	--

Taux d'emplois conservés suite à la PIC dans le cadre d'un licenciement collectif, par rapport au nombre de licenciements annoncés	20%	4,75 (2019)	%	9,59% (2022)	100%		
Objectif 9 : augmenter le nombre d'emplois sauvés en cas de restructuration de 15,25 %							

9.4 Propositions politiques

La CGSLB demande qu'un « **droit d'alerte et d'expertise** » soit donné **aux représentants des travailleurs**. De cette manière, ils pourraient **agir proactivement** lorsqu'ils ont connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise. Ils seraient ainsi en droit **d'exiger de l'employeur des explications** sur la situation, mais également si nécessaire de **faire appel à une expertise externe**. Cela permettrait d'agir en amont d'une restructuration et de chercher des solutions pour redresser la situation avant qu'il ne soit trop tard ou au moins de se préparer au choc d'une restructuration.

La CGSLB demande la mise en place d'une **procédure de type « sonnette d'alarme »** dans laquelle le réviseur d'entreprise est tenu d'avertir les organes de concertation dès que la gestion opérationnelle de l'entreprise est sérieusement compromise ;

La CGSLB demande l'instauration, lors de l'annonce du licenciement collectif, d'une **obligation d'information** complète et ciblée du donneur d'ordre **envers les sous-traitants et les organes de concertation**. Dans ce contexte, la CGSLB demande la suppression de la cotisation d'activation

La CGSLB demande **l'instauration d'une obligation de motivation économique** lorsque l'employeur rejette les alternatives syndicales proposées en vue de réduire le nombre de licenciements pendant la phase d'information et de consultation.

La CGSLB demande que **la conclusion de plans sociaux soient rendue obligatoire** et que ceux-ci répondent à **des exigences de qualité minimales**. Leur application doit être large et englober tous les travailleurs de l'entreprise, mais également le cas échéant les travailleurs occupés chez les sous-traitants exclusivement ou principalement dépendants économiquement de l'entreprise. La formation en vue d'un reclassement au sein de l'entreprise doit également jouer un rôle central.

La CGSLB demande **l'adaptation de la CCT 24** en vue d'introduire une obligation de négociation et d'être pleinement conforme à la directive européenne 98/59/UE.

10. Objectif 10 : Réduire les discriminations à l'embauche de 50%

10.1 Contexte

A la CGSLB, nous pensons qu'il est extrêmement important que chaque individu ait une chance équitable d'entrer sur le marché du travail.

Cet objectif a pour ambition de réduire les discriminations à l'embauche. Les chiffres sont clairs : d'un côté, Unia continue chaque année à ouvrir de nombreux dossiers en matière de discrimination à l'embauche pour les différents critères pour lesquels elle est compétente, tandis que de l'autre côté l'IEFH reçoit, pour ce qui est de la discrimination fondée sur le critère protégé du sexe, de nombreux signalements*.

Dans aucun des deux cas, une baisse significative des chiffres n'est observée au fil des ans. C'est pourquoi la CGSLB formule **plusieurs propositions politiques** afin de réduire drastiquement les discriminations à l'embauche.

Nous avons repris les critères pour lesquels des chiffres étaient disponibles en matière de discriminations à l'embauche et qui représentent ensemble la grande majorité des dossiers de discrimination dans ce domaine.

**Par signalement, il faut entendre communications, demandes d'information ou plaintes.*

10.2 Indicateurs¹⁰

Indicateur	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Signalements pour discrimination à l'embauche effectués à l'IEFH (critères protégés par la loi genre)	48	96 (2019)	88 (2022)	

Source : Tableau service d'étude sur la base des chiffres de l'IEFH

En 2022, une baisse des signalements pour discrimination à l'embauche effectués à l'IEFH est constatée. La situation évolue donc dans le bon sens, mais trop lentement pour atteindre l'objectif fixé.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Dossiers pour discrimination à l'embauche ouverts chez Unia	110	220 (2019)	175 (2021)	

Source : Tableau service d'étude sur la base des chiffres d'Unia

Sur 772 dossiers ouverts par **Unia** en 2019 dans le domaine de l'emploi, pas moins de 28,5% (220) d'entre eux concernaient une discrimination à l'embauche. Une baisse du nombre de dossiers pour discrimination à l'embauche est constatée en 2021 par rapport à 2019. Toutefois, le nombre de dossiers est restée pratiquement le même entre 2021 et 2020.

Indicateurs	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Dossiers discrimination à l'embauche fondée sur les critères raciaux	30	61 (2019)	21 (2022)	

Source : Tableau service d'étude sur la base des chiffres d'Unia

En ce qui concerne ce critère, une nette amélioration est constatée. L'objectif de 2030 est atteint.

¹⁰ Les chiffres sont publiés par Unia dans son rapport annuel aux alentours juin.

Indicateurs	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Dossiers discrimination à l'embauche fondée sur le handicap	20	40 (2019)	30 (2022)	

Source : Tableau service d'étude sur la base des chiffres d'Unia

En ce qui concerne ce critère, une amélioration est constatée. Le nombre de dossiers est inférieur à l'indicateur de départ, mais supérieur aux deux années précédentes.

Indicateurs	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Dossiers discrimination à l'embauche fondée sur la religion/philosophie	20	40 (2019)	18 (2022)	

Source : Tableau service d'étude sur la base des chiffres d'Unia

En ce qui concerne ce critère, une nette amélioration est constatée. L'objectif de 2030 est atteint.

Indicateurs	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Dossiers discrimination à l'embauche fondée sur l'âge	19	39 (2019)	57 (2022)	

Source : Tableau service d'étude sur la base des chiffres d'Unia

En ce qui concerne ce dernier critère, on observe une forte augmentation du nombre de dossiers en 2022 par rapport à 2019. C'est dans le domaine de l'emploi qu'il y a eu le plus de dossiers ouverts concernant ce critère de l'âge. Ces chiffres montrent clairement que les travailleurs âgés rencontrent d'importantes difficultés dans leur recherche d'emploi, que ce soit en période de crise ou non. La situation évolue donc dans le mauvais sens.

10.3 Avancées 2022¹¹

Indicateurs	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Poids	Evolution par rapport à l'année précédente	
Dossiers/signalement pour discrimination à l'embauche ouverts/faits chez Unia et l'IEFH	158	316 (2019)	281 (2021) ¹²	50%		
Signalements pour discrimination à l'embauche fondés sur l'un des critères protégés par la loi Genre.	48	96 (2019)	88 (2022)	10%		
Dossiers discrimination à l'embauche fondée sur les critères raciaux	30	61 (2019)	21 (2022)	10%		
Dossiers discrimination à l'embauche fondée sur le handicap	20	40 (2019)	30 (2022)	10%		
Dossiers discrimination à l'embauche fondée sur la religion/philosophie	20	40 (2019)	18 (2022)	10%		
Dossiers discrimination à l'embauche fondée sur l'âge	19	39 (2019)	57 (2022)	10%		
Objectif 10 : réduire les discrimination à l'embauche de 50%						

¹¹ Les chiffres de l'indicateur « Dossiers/signalements pour discrimination à l'embauche ouverts/faits chez Unia et l'IEFH » sont légèrement supérieurs à la somme des chiffres des indicateurs relatifs aux critères protégés spécifiques. Cela s'explique par le fait que le premier indicateur comprend également des dossiers ouverts chez Unia relatifs à d'autres critères protégés non repris dans ce document, car aucune donnée chiffrée n'était disponible pour ces derniers.

¹² Il a été ici fait usage des chiffres de 2021 pour les deux institutions, ceux d'Unia de 2022 ne pouvant être établis avec certitude.

10.4 Propositions politiques

La CGSLB demande un renforcement de la CCT n° 38 à deux niveaux : obligation de répondre par écrit aux candidatures et motivation écrite des raisons du refus de la candidature et la CCT doit être rendue obligatoire par arrêté royal. En outre, les secteurs doivent être incités à prendre des initiatives en vue d'adopter un code de conduite *ad hoc* propre aux spécificités sectorielles, conformément à la CCT n° 38 en vue d'assurer une égalité dans le recrutement.

La CGSLB continue à promouvoir la diversité au sein de l'entreprise : en renforçant la lutte contre toutes les formes de discrimination sur le marché de l'emploi. Elle veut fournir des réponses politiques à la pénurie de main-d'œuvre, aux efforts déployés pour permettre un accès plus fluide au marché de l'emploi et pour garder des salariés plus longtemps au travail. Dans cette perspective, la CGSLB souhaite que chaque entreprise avec CPPT soit tenue à développer un « plan d'action diversité » (mots clés : accueil, langues, formation, discrimination...).

La CCSLB n'est pas favorable à la fixation de quotas, mais souhaite l'élaboration d'un guide comprenant les bonnes pratiques à mettre en place dans les secteurs et les entreprises. Ensuite, il conviendra de les évaluer.

La CGSLB demande une sensibilisation accrue des employeurs par rapport à la discrimination à l'embauche, via notamment des campagnes de tests de discrimination et une diffusion plus large d'outils en lien avec la thématique, telle que la brochure « favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement ».

Enfin, **la CGSLB plaide pour un renforcement de la CCT n° 104 (cf. chapitre 5)**, entre autres en imposant des sanctions aux entreprises qui ne respectent pas les dispositions de ladite CCT. Dans ce cadre aussi, il convient de prôner la qualité via les labels. Les employeurs qui mettent en œuvre la CCT de manière durable doivent pouvoir obtenir un label.

11. Objectif 11 : Diminuer le nombre d'incapacités de travail

11.1 Contexte

À différents niveaux politiques, la question de la santé des travailleurs est devenue une question prioritaire ces dernières années. Le nombre de malades longue durée ne fait qu'augmenter d'années en années. Ainsi, en 2022, on dénombre environ 500.000 malades de longue durée. En 10 ans ce nombre a presque doublé. Il est donc plus que temps de mettre en place une politique permettant d'éviter au maximum les problèmes de santé des travailleurs. L'environnement et les conditions de travail, le stress au travail, la façon dont le bien-être des travailleurs est pris en compte, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, une politique de prévention efficace, les adaptations des réglementations en matière de chômage et de pension sont des facteurs qui ont un impact direct sur le nombre d'incapacités de travail. La politique de réintégration doit être repensée afin qu'un accompagnement efficace des travailleurs en incapacité de travail soit proposé et permette réellement une réintégration adaptée des travailleurs dans le monde du travail.

Pour la CGSLB, il est essentiel de continuer à analyser cette évolution du nombre d'incapacité de travail, d'identifier les causes et surtout, de trouver des solutions permettant d'y remédier. Il est donc logique que l'objectif de diminuer le nombre d'incapacité de travail se retrouve dans ce document. Nous suivrons les indicateurs pertinents et nous proposerons des propositions politiques concrètes et constructives.

11.2 Indicateurs

	Objectif 2030	Point de départ (2019)	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Fin de la croissance annuelle du nombre de personnes en invalidité	0%	2,47%	4,11%	

Source : INAMI

Cet indicateur indique la croissance annuelle (par rapport à l'année précédente) du nombre de travailleurs salariés et de chômeurs en incapacité de travail de plus d'un an. Lorsque ce chiffre est positif, cela signifie que le nombre de travailleurs en invalidité est plus important que l'année précédente. C'est un indicateur important pour observer la variation du flux d'entrée de travailleurs en invalidité d'une année à l'autre. Cela fait maintenant de nombreuses années que cette croissance est positive, ce qui signifie qu'il y a chaque année plus de personnes en invalidité. Et cela continue puisqu'en 2021 le taux de croissance atteint 4,11% par rapport à l'année 2020.

Nous ne pouvons accepter de voir le nombre de travailleurs en invalidité augmenter inexorablement d'année en année comme s'il s'agissait d'une fatalité. Cette situation a des causes identifiées et des mesures efficaces peuvent impacter cette progression. La CGSLB estime que nous devons viser une croissance annuelle du nombre de personnes en invalidité de maximum 0% d'ici 2030. Cela signifierait alors que le nombre de personnes en invalidité n'aurait pas augmenté par rapport à l'année précédente.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Diminution de la part des personnes en incapacité de travail de plus d'un an dans l'emploi total du secteur privé	5 %	10,15 % (2019)	10,95 % (2021)	

Source : indicators.be

Cet indicateur indique la part des personnes (de 16 ans ou plus) en incapacité de travail longue durée (un an ou plus) dans l'emploi total du secteur privé en Belgique. Les salariés, indépendants et chômeurs sont inclus dans le calcul. En 2005, cette proportion atteignait 5,4 % et elle ne fait que croître depuis pour atteindre 10,95 % en 2021. En 2021, le nombre total d'incapacité de travail de longue durée atteignait 485.435 cas en Belgique. Il est urgent d'arrêter cette évolution négative en adoptant des mesures constructives qui permettent notamment au travailleur de conserver ou de reprendre un emploi qui ne porte pas atteinte à sa santé physique ou mentale. Les mesures de prévention ainsi que l'accompagnement adéquat des travailleurs en incapacité sont déterminants pour atteindre cet objectif.

Limitier la part des personnes en incapacité de travail de plus d'un an à 5% d'ici 2030 (soit le taux de 2005) nous semble un objectif réaliste si des mesures adéquates sont mises en œuvre.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Diminution de la proportion d'incapacité de travail longue durée en raison d'une pathologie mentale	30 %	35,8 % (2019)	36,44 % (2021)	

Source : Indicators.be

Cet indicateur indique le taux d'incapacité de travail de longue durée en raison d'une pathologie mentale. Cet indicateur est particulièrement intéressant à analyser car le taux d'incapacité de travail du à ce type de pathologie a fortement augmenté au cours des dernières années. Il s'agit actuellement de la première cause d'incapacité de travail de longue durée. Et parmi ces troubles mentaux, la dépression et le burn-out représentent les deux pathologies les plus importantes. Entre 2016 et 2020, le nombre de salariés et demandeurs d'emploi en incapacité de travail de longue durée pour cause de burn-out et de dépression a augmenté de 38,72% (+41,5 % pour

dépression, +35,53% pour burn-out). Le burn-out est directement lié à l'environnement et aux conditions de travail ainsi qu'aux mesures préventives mises en place.

Le suivi de ce type de pathologies ne signifie évidemment pas qu'il ne faut pas s'atteler à limiter également les incapacités de travail dus à d'autres pathologies. Mais cet indicateur a pour objectif d'avoir une vue sur les pathologies mentales dont la forte augmentation des dernières années est particulièrement préoccupante. Nous fixons comme objectif d'arrêter l'évolution à la hausse et de ramener ce taux d'incapacité de travail longue durée en raison d'une pathologie mentale à 30% d'ici 2030.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Nombre d'accidents de travail sur le lieu de travail dans le secteur privé pour 1.000.000 ETP	20.000	46.736 (2019)	39.024 (2022)	

Source : FEDRIS

Cet indicateur reprend l'évolution du nombre d'accidents sur le lieu du travail acceptés par 1.000.000 d'équivalents temps plein. Entre 2019 et 2022 ce nombre est passé de 46.736 à 39.024 ce qui est une diminution significative de 16,5%. Un élément positif par rapport à cet indicateur est que ce nombre est en diminution constante depuis de nombreuses années. Cela prouve que les accidents du travail est une problématique qui est prise au sérieux depuis plusieurs années. Il faut que cette tendance perdure en continuant à faire de la prévention et de prendre les mesures adéquates dans l'ensemble des entreprises du pays. La CGSLB estime que la Belgique devrait viser une réduction à maximum 20.000 accidents de travail reconnus sur le lieu de travail pour un million d'ETP dans le secteur privé d'ici 2030.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Taux d'emploi des personnes qui souffrent d'un handicap ou de problèmes de santé de longue durée	35 %	25,7 % (2019)	23 % (2021)	

Source : Statbel

Cet indicateur reprend le taux d'emploi des personnes fortement limitées dans leurs activités en raison d'un handicap, d'une affection ou d'une maladie de longue durée. Cette limitation a un impact clair sur leur situation sur le marché de l'emploi : en 2021, seuls 23% d'entre elles avaient un emploi contre 68,7% de la population totale âgée de 15 à 64 ans. L'intégration sur le marché de l'emploi des personnes handicapées est encore loin d'être idéale et il est nécessaire de mettre en place des mesures permettant de donner accès à un emploi adapté à chacun en prenant en compte les capacités de travail restantes de l'ensemble des citoyens.

Le taux d'emploi des personnes qui souffrent d'un handicap ou de problèmes de santé de longue durée atteint 23% en 2021 (25,7% en 2019). La CGSLB estime que la Belgique devrait viser un taux d'emploi de 35% d'ici 2030 pour les personnes ayant ces limitations.

11.3 Avancée 2022

Indicateurs	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Poids	Evolution par rapport à l'année précédente	Évolution
Fin de la croissance annuelle du nombre de personnes en invalidité	0 %	2,47 (2019)	4,11 % (2021)	20%		
Diminution de la part des personnes en incapacité de travail de plus d'un an dans l'emploi	5 %	10,15 % (2019)	10,95 % (2021)	20%		

total du secteur privé						
Diminution de la proportion d'incapacité de travail longue durée en raison d'une pathologie mentale	30 %	35,8 % (2019)	36,44 % (2021)	20%		
Nombre d'accidents de travail sur le lieu de travail dans le secteur privé pour 1.000.000 ETP	2 %	4,7 % (2019)	3,9 % (2022)	20%		
Taux d'emploi des personnes qui souffrent d'un handicap ou de problèmes de santé de longue durée	35 %	25,7 % (2019)	23 % (2021)	20%		
Objectif 10 : Diminuer le nombre d'incapacités de travail						

11.4 Propositions politiques

Lutte contre le burn-out/réintégration des malades

Dans la lutte contre le burn-out, la CGSLB demande :

- **l'appui financier maximal des projets concernant l'innovation en matière d'organisation du travail** ainsi que des projets destinés à la prévention primaire du burn-out ;
- **la reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle ;**
- **l'encouragement de l'approche multidisciplinaire dans la prévention des burn-out** et autres risques psychosociaux ;
- l'optimisation de la concertation entre les différents acteurs impliqués (CNT, Fedris, INAMI, Mobius) en vue de réussir l'évaluation des différents projets pilotes sur la prévention des burn-out.

En ce qui concerne la réintégration des malades, la CGSLB demande :

- **le maintien du caractère volontaire de la procédure de réintégration.** À cet égard, la CGSLB s'oppose à toute forme de sanctions financières (ni les travailleurs ni les employeurs ne peuvent être punis). La CGSLB demande également aux bénéficiaires de notre sécurité sociale de prendre un engagement. La responsabilité, selon la CGSLB, comporte des droits et des devoirs. Cela signifie que le droit aux prestations de sécurité sociale ne peut exister que si les conditions d'accès aux prestations sont remplies et que, pour le maintien de ce droit aux prestations, les règles du jeu soient respectées. Notre sécurité sociale doit rester un filet de sécurité.
 - **que l'accompagnement des malades soit au centre du processus de réintégration.** Pour cela, les intervenants (médecins du travail, médecins conseils, coordinateurs return-to-work...) doivent être en nombre suffisants afin de pouvoir aider efficacement chaque personne ayant besoin d'un accompagnement pour retrouver le chemin vers un travail adapté ;
 - **un suivi adéquat par l'INAMI des travailleurs dont le contrat a pris fin pour force majeure médicale ;**
 - un suivi efficace **de toute nouvelle législation concernant la réintégration, des décisions et de leurs conséquences** afin d'évaluer la législation sur la procédure de réintégration et de la corriger si nécessaire;
 - la coordination et la concertation entre les différents acteurs médicaux intervenant dans le processus de réintégration, entre eux et avec le travailleur ;
 - une personne de contact au sein de l'entreprise pour les personnes en incapacité de travail
 - l'encouragement de la **concertation entre le travailleur, l'employeur et le médecin du travail** afin d'optimiser la réussite de la réintégration du malade.
 - **la prolongation de la période du "droit au salaire garanti pour cause de maladie" et le maintien du droit au salaire garanti** en cas d'une autre incapacité de travail pendant une période de reprise partielle autorisée du travail ;
 - **la révision du montant** en cas de cumul d'allocations d'incapacité de travail avec le salaire lors d'une reprise partielle de travail.
- La CGSLB demande que la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou ses ayants droit puissent intenter une action civile contre l'employeur si celui-ci a commis une grave erreur qui a causé l'accident ou la maladie professionnelle.

12. Objectif 12 : Réduction de la pauvreté

12.1 Contexte

En 2022, plus de 2 millions de Belges ont présenté un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale selon Statbel. Concrètement cela signifie que ces citoyens font face à un des trois risques de pauvreté suivants : pauvreté monétaire, privation matérielle et sociale sévère ou vivant dans un ménage à très faible intensité de travail. Dans un pays riche et développé comme la Belgique, ce risque concerne donc près d'un citoyen sur cinq. Pour la CGSLB, la lutte contre la pauvreté doit être un objectif prioritaire et transversal à toute politique afin d'éviter à un maximum de citoyens de basculer dans la précarité.

Nous présentons ici, des indicateurs permettant de suivre l'état de la situation au fil des ans ainsi que des propositions concrètes pour endiguer au maximum ce risque de pauvreté.

12.2 Indicateurs

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Diminution du risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour l'ensemble de la population	10 %	20 % (2019)	18,7 % (2022)	

Source : Statbel

Le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE en abrégé) est un indicateur très souvent utilisé lorsque l'on souhaite évaluer la situation d'une population face au risque de pauvreté. Cet indicateur fait référence à la situation des personnes qui font face à au moins un des trois risques de pauvreté suivants : pauvreté monétaire, privation matérielle et sociale sévère ou vivant dans un ménage à très faible intensité de travail.

Selon Statbel, 2.144.000 Belges ont couru un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2022. Cela représente 18,7% de la population. Ce risque a très légèrement diminué en 2022. La CGSLB estime que la Belgique devrait être capable de diminuer de moitié ce risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans la population et limiter celui-ci à 10% d'ici 2030.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour les moins qualifiés (maximum enseignement secondaire inférieur)	15 %	33,3 % (2019)	36,8 % (2022)	

Source : Statbel + Eurostat

Lorsqu'on analyse les chiffres de la pauvreté, il est frappant de constater que le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est bien plus élevés pour les personnes moins qualifiés. Ainsi, en 2022 ce risque atteint 36,8% chez les peu qualifiés alors qu'il atteint 19,4% chez les moyennement qualifiés et 8,7% chez les plus qualifiés.

Ce chiffre a augmenté entre 2019 et 2022 puisqu'il est passé de 33,3% à 36,8%. La CGSLB estime que la Belgique devrait tenter de ramener ce taux à 15% d'ici 2030.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des personnes ayant une activité professionnelle	0 %	6,5 % (2019)	5,2 % (2022)	

Source : Eurostat + Statbel

La problématique des travailleurs pauvres existe également en Belgique. Ainsi certains font face au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale alors même qu'ils ont une activité professionnelle.

Ce taux a légèrement diminué entre 2019 et 2022 en passant de 6,5% à 5,2%. La CGSLB pense que la Belgique devrait viser un taux de 0 % de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des personnes ayant une activité professionnelle.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail	6 %	12,8 % (2019)	11,5 % (2022)	

Source : Eurostat

L'indicateur « personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail » correspond à la part des personnes vivant dans un ménage dont les membres en âge de travailler ont travaillé à moins de 20% de leur potentiel au cours des 12 mois précédents. Cette intensité de travail d'un ménage correspond au rapport entre, d'une part, le nombre de mois prestés par tous les membres du ménage en âge de travailler durant l'année prise comme référence pour le calcul du revenu et, d'autre part, le nombre total de mois qui auraient pu, en théorie, être prestés par les membres du ménage.

En Belgique ce taux est passé de 12,8% en 2019 à 11,5% en 2022. D'ici 2030, la Belgique devrait viser un taux de 6%.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part de la population qui ne peut chauffer son logement de manière adéquate	0 %	3,9 % (2019)	5,1 % (2022)	

Source : Eurostat + indicators.be

Cet indicateur mesure la part de la population qui déclare ne pas pouvoir chauffer son logement de manière adéquate. Les objectifs de développement durable adoptés par l'ONU en 2015 comprennent le sous-objectif 7.1 libellé de la façon suivante : "D'ici à 2030, garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables et modernes, à un coût abordable". Pouvoir se chauffer fait partie des services énergétiques auxquels la population devrait avoir accès à un coût abordable.

Cette part de la population qui ne peut chauffer son logement de manière adéquate était de 5,1% en 2022. Cette proportion doit tendre vers les 0% si la Belgique souhaite atteindre l'objectif fixé par l'ONU.

12.3 Avancée 2022

Indicateurs	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Poids	Evolution par rapport à l'année précédente	Évolution
Diminution du risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour l'ensemble de la population	10 %	20 % (2019)	18,7 % (2022)	30%		
Risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour les moins qualifiés (maximum enseignement secondaire inférieur)	15 %	33,3 % (2019)	36,8 % (2022)	20%		
Risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des personnes ayant une activité professionnelle	0 %	6,5 % (2019)	5,2 % (2022)	20%		
Personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail	6 %	12,8 % (2019)	11,5 % (2022)	20%		
Part de la population qui ne peut chauffer son logement de manière adéquate	0 %	3,9 % (2019)	5,1 % (2022)	10%		
Objectif 12 : réduire la pauvreté						

12.4 Propositions politiques

Afin de lutter contre la pauvreté, la CGSLB met en avant les propositions politiques suivantes:

La CGSLB demande l'instauration d'un salaire minimum effectif et réaliste pour tous les travailleurs.

D'abord, il convient de limiter la notion « revenu minimum mensuel moyen garanti » reprise dans les CCT n° 43 et n° 50 au salaire mensuel brut et de ne plus prendre en compte les éléments du salaire liés aux prestations de travail normales auxquelles le travailleur a droit, directement ou indirectement à charge de l'employeur. Deuxièmement, la CGSLB demande l'introduction d'un mécanisme de réévaluation annuelle et automatique en fonction de l'évolution des salaires bruts dans le secteur privé, à intégrer dans ces mêmes CCT n° 43 et n° 50. Ceci implique que le travailleur a droit, en sus de l'application d'une indexation basée sur l'évolution de l'indice-santé, à une augmentation annuelle basée sur les salaires bruts hors indexation tels qu'enregistrés dans les comptes nationaux.

La CGSLB appelle le gouvernement belge à prendre ses responsabilités dans le domaine de la lutte contre la pauvreté et à réduire de moitié la pauvreté en Belgique d'ici 2030, comme il s'en était engagé lors de l'approbation des objectifs de développement durable (ODD).

La CGSLB demande que toutes les allocations sociales soient portées au niveau du seuil de pauvreté européen.

Par la suite, toutes les prestations sociales devraient être augmentées progressivement jusqu'à ce qu'elles dépassent d'au moins 10 % le seuil de pauvreté. Cela implique l'introduction d'un mécanisme automatique garantissant que toutes les prestations atteignent toujours au moins 60 % du revenu médian. En outre, il devrait être possible d'augmenter également les allocations qui atteignent le seuil de pauvreté, par le biais d'une enveloppe bien-être adéquate. La CGSLB demande que les enveloppes bien-être légalement disponibles soient intégralement allouées pour les années suivantes.

La CGSLB demande également que le seuil de pauvreté soit actualisé chaque année.

La CGSLB demande la suppression de la limitation dans le temps des allocations d'insertion et la réintroduction de l'ancienne limite d'âge de 30 ans au lieu de la limite actuelle de 25 ans.

La CGSLB souhaite que la lutte contre la pauvreté soit un **objectif transversal** à toute politique afin de prévenir le risque de basculement dans la pauvreté. Une évaluation ex ante et ex post de l'impact d'appauvrissement de chaque nouvelle mesure devrait être réalisée. Dans le cadre de cette évaluation, une attention particulière doit être mise sur les **familles monoparentales** sachant qu'elles sont plus à risque de pauvreté, ainsi que sur les bénéficiaires d'aides sociales. Une approche spécifique dirigée vers « les travailleurs pauvres » doit aussi être mise en place.

La CGSLB demande également de **simplifier drastiquement l'accès aux aides et droits sociaux via des procédures compréhensibles, claires et accessibles pour les citoyens**. En effet, l'accès effectif aux droits sociaux par le recours aux services publics et à la protection sociale reste un élément essentiel dans la lutte contre la pauvreté et la réduction des inégalités sociales.

La CGSLB demande également des **mesures structurelles pour lutter contre la précarité énergétique** afin de garantir à tous la possibilité de faire face à des besoins fondamentaux comme se chauffer, se laver, s'éclairer,... La CGSLB est favorable à un **ancrage structurel de l'extension du tarif social** pour toutes les personnes bénéficiant du statut BIM (bénéficiaire d'intervention majorée). De plus, une information et une publicité suffisantes doivent être diffusées concernant les conditions d'octroi.

La CGSLB demande également la mise en place d'une **politique de rénovation du parc de logements** ambitieuse en priorisant les logements les moins biens isolés. Cette politique de rénovation doit notamment passer par une information suffisante, des aides financières à l'isolation et un accompagnement lors de la réalisation des démarches administratives.

13. Objectif 13 : Vers une réduction drastique de la fracture numérique

13.1 Contexte

La numérisation de l'économie et de la société a été accélérée par la pandémie. Alors que de plus en plus de formes de services avaient déjà été digitalisées, de nombreuses entreprises, organisations, écoles et institutions ont été obligées de passer rapidement au mode numérique afin de rester opérationnelles dans une période où les contacts sociaux avaient été fortement réduits. Pour beaucoup de personnes, cela ne posait aucun problème. Bien au contraire, elles y voyaient de grands avantages, notamment, le fait de télétravailler davantage et de régler de plus en plus de questions administratives en ligne. Le souci, cependant, est le groupe encore important de citoyens qui ne prennent pas le pli du numérique en raison d'un manque de compétences en la matière ou parce qu'ils ne disposent pas d'une connexion Internet.

Pour la CGSLB, il est nécessaire de miser sur une politique d'inclusion électronique visant à réduire la fracture numérique et dont l'objectif est de fournir au plus grand nombre de personnes possible un accès à Internet. Il faudrait qu'elles puissent acquérir des compétences suffisantes et atteindre, au moins, un niveau de connaissance de base pour pouvoir s'en sortir. Il convient également de veiller à ce que tous les travailleurs soient informés lorsque de nouvelles technologies sont introduites sur le lieu de travail.

13.2 Indicateurs

	Objectif 2030	Point de départ 2020	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Nombre de personnes âgées de 16 à 74 ans qui ne disposent pas d'une connexion internet à domicile	4,5 %	9 %	6 % (2022)	

Source : Statbel

Dans une société qui se numérise rapidement, tant au niveau des relations avec les pouvoirs publics et les acteurs privés que sur le plan de l'enseignement, disposer d'une connexion Internet est devenu une nécessité. Si, équiper tout le monde d'une connexion Internet ne sera peut-être jamais possible, l'objectif doit être de réduire de moitié le nombre d'analphabètes numériques pour déjà combler une partie importante de la fracture numérique. Selon Statbel, le nombre de personnes âgées de 16 à 74 ans qui ne disposent pas d'une connexion Internet à domicile s'élevait encore 9% en 2020 contre 10% en 2019 et 13% en 2018. Parmi les personnes à faibles revenus, près d'une sur

trois se trouverait dans ce cas. L'objectif central devrait être de réduire au moins de moitié cette part pour la ramener à 4,5 % d'ici 2030.

	Objectif 2030	Point de départ 2022	Situation actuelle
Nombre de personnes ayant une maîtrise faible des compétences numériques	80 %	54 %	54 %

Source : Commission européenne

Outre l'accès à une connexion Internet, posséder des compétences numériques, au moins basiques, est une deuxième condition préalable pour intégrer la société numérique. Seuls 54% des Belges ont des compétences numériques générales de base, ce qui n'est pas un très bon résultat. Conformément à l'engagement social de Porto, la CGSLB plaide pour une augmentation de ce pourcentage à 80% d'ici 2030. Cet objectif est également inclus dans la "Stratégie de la décennie numérique" de la Commission européenne. Cet indicateur n'était disponible dans l'indice "DESI" de la Commission européenne qu'à partir de 2022, de sorte que le point de départ n'est pas 2019 mais 2022.

	Objectif 2030	Point de départ 2020	Situation actuelle
Nombre de bénéficiaires du tarif social télécoms	430.000	215.000	/

Source : IBPT

Un moyen spécifique pour augmenter le nombre de personnes disposant d'une connexion Internet à domicile est d'augmenter le nombre de personnes ayant accès au tarif social télécom. En juin 2020, le nombre de bénéficiaires s'élevait encore à 215.862. Pour la CGSLB, ce chiffre devrait au moins doubler d'ici 2030.

La situation actuelle ne sera temporairement plus suivie, compte tenu de la grande réforme qui entrera en vigueur à partir de 2024 et qui élargira également le champ d'application.

	Objectif 2030	Point de départ 2023	Situation actuelle
Part des travailleurs informés de l'introduction d'une nouvelle technologie	100 %	Pas encore connu	Pas encore connu

13.3 Avancées 2022

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Poids	Evolution par rapport à l'année précédente	
Nombre de personnes âgées de 16 à 74 ans qui ne disposent pas d'une connexion internet à domicile	4,5 %	9 % (2020)	6 %	35 %		
Nombre de personnes ayant une faible maîtrise des compétences numériques	80 %	54 % (2022)	54 %	35 %	N.v.t.	
Nombre de bénéficiaires du tarif social télécom	430.000	215.000 (2020)	Temporairement pas de suivi	15 %	N.v.t.	
Part des travailleurs informés de l'introduction d'une nouvelle technologie	100 %	Pas encore connu	Pas encore connu	15 %	N.v.t.	
Objectif 13: Vers plus de personnes disposant d'une connexion Internet et de compétences numériques d'ici 2030						

13.4 Propositions politiques

Afin de réaliser la stratégie 2030 avancée par la CGSLB et d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus, le Syndicat Libéral présente les propositions politiques suivantes :

La CGSLB demande une réforme du système de tarifs sociaux pour l'accès à l'internet plus ambitieuse que celle qui entrera en vigueur à partir de 2024. Plus précisément, la CGSLB demande les réformes (supplémentaires) suivantes :

- Un tarif social commun pour les communications mobiles et fixes pour toutes les personnes ayant droit à un tarif social.. Pour de nombreuses personnes, la communication mobile est devenue une nécessité ;

- Les résidents des maisons de repos et de soins doivent également pouvoir bénéficier du tarif social lorsqu'ils ont droit à une allocation majorée ;
- Une indexation annuelle des montants basée sur l'indice santé lissé. Comme les montants actuels datent de juin 2005, une adaptation à l'évolution de l'indice santé depuis cette date est donc nécessaire.. Les montants actuels devraient donc d'abord être augmentés de xx %. En outre, il est souhaitable, à l'avenir, de les augmenter davantage lorsque l'indice des prix à la consommation montre que la hausse des prix dans les groupes de produits concernés au sein de la COICOP 08.3 (services de téléphonie et de fax) a été plus forte que l'évolution de l'indice santé.

Le CGSLB demande que le budget prévu par le Plan pour la Relance et Résilience pour le soutien des projets d'e-inclusion soit au moins doublé et qu'un rôle plus important soit réservé aux partenaires sociaux (sectoriels).

La CGSLB demande que chaque service public soit obligé de mettre en place une cellule d'e-inclusion qui effectue des tests d'e-inclusion lors du développement de services numériques. Ces tests consistent en une évaluation ex ante de l'impact de la numérisation de certains services avec une attention particulière pour les groupes à risque. Les mesures nécessaires pour prévenir les effets négatifs potentiels doivent également être élaborées.

La CGSLB demande le renforcement de la capacité numérique dans les espaces publics. Offrir l'accès à des services de télécommunications abordables ne sera pas suffisant car, pour bon nombre de citoyens, l'achat de matériel TIC constitue un obstacle financier trop important. Il est donc souhaitable que le gouvernement fédéral libère des moyens financiers et prenne en charge la coordination de la mise à disposition massive d'ordinateurs équipés d'une connexion Internet dans les lieux publics.

La CGSLB demande de maintenir un canal non numérique pour continuer à offrir des services publics et dès lors garantir l'universalité des services. Cela ne fait pas obstacle à une politique incitative qui oriente les citoyens vers les canaux numériques. En outre, les entreprises privées offrant des services publics ainsi que les opérateurs de télécommunications et les banques devraient être obligés de continuer à proposer un canal non numérique aux mêmes conditions financières que les services en ligne.

La CGSLB demande aux pouvoirs publics d'impliquer toutes les parties prenantes dans le déploiement de l'e-gouvernement par le biais d'enquêtes, de sessions d'information, de forums de participation, etc. Le point de départ devrait toujours être la logique inclusive.

La CGSLB demande un cadre réglementaire spécifique encadrant l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail. Si la CCT 39 concernant l'introduction des nouvelles technologies pourrait déjà permettre une certaine implication des syndicats lors de l'installation d'une IA au sein d'une entreprise, force est de constater que cette CCT qui date de 1983 (!) n'est plus suffisamment adaptée aux nouveaux défis posés par cette technologie.

Ce nouveau cadre réglementaire devrait prévoir au moins les éléments suivants :

- Consultation et négociation obligatoire avec les représentants des travailleurs (ou, à défaut, avec les travailleurs eux-mêmes) lors de l'introduction de l'IA dans les entreprises
- Informations claires à communiquer aux représentants des travailleurs (ou, à défaut, avec les travailleurs eux-mêmes) concernant :
 - le fonctionnement du système algorithmique (données traitées, collecte des données, durée de la conservation,...)
 - La finalité / objectifs de l'introduction de l'IA

- Les impacts concernant les conditions de travail, la structure de l'emploi, les métiers/fonctions éventuellement menacés, les mesures d'ordre social projetées en matière d'emploi
- Droit d'accès aux données collectées
- La question de la formation des travailleurs doit être abordée avec les représentants des travailleurs (ou, à défaut, avec les travailleurs eux-mêmes) lors de l'introduction de l'IA afin que les travailleurs ne soient pas dépassés mais puissent maîtriser cette technologie.
- Respect des principes de transparence, finalité, proportionnalité et de minimisation des données lors de l'introduction de l'IA
- Interdiction :
 - d'introduire une IA si celle-ci présente un risque de discrimination, de biais ou de non-respect des principes fondamentaux
 - de collecter certaines données sensibles (conversations privées, état émotionnel ou psychologique des travailleurs, donnée posant un risque pour la dignité humaine ou les droits fondamentaux,...)
 - des systèmes de surveillance abusive, tant sur le lieu de travail que pour les travailleurs en télétravail
 - d'utiliser uniquement l'IA dans les procédures de recrutement, de promotion ou licenciement. L'IA ne doit servir qu'à conseiller et non à décider. Le processus concernant des décisions aussi importantes pour le travailleur doit rester basé sur une responsabilité humaine dans la prise de décision.

14. Objectif 14 : Développer une mobilité qualitative, fiable, durable et résiliente

14.1 Contexte

Depuis la fin de l'urgence sanitaire et de l'obligation de télétravail qui en découlait, on a retrouvé les niveaux de congestion d'avant la crise. L'impact des embouteillages sur le bien-être des travailleurs et sur la qualité de l'air en Belgique est important bien que l'on ne puisse pas y remédier à court terme. Entre-temps, le changement climatique touche la planète entière et la Belgique doit consentir de grands efforts pour atteindre ses objectifs climatiques d'ici 2050. Le développement d'une mobilité qualitative, fiable, durable et résiliente est donc absolument nécessaire tant dans l'intérêt des citoyens et travailleurs que dans celui du climat et de l'environnement.

Il existe un large consensus sur la nécessité de passer à des formes de mobilité plus durables. Les transports publics constituent la principale alternative, notamment, pour les déplacements vers les grandes villes. Toutefois, l'utilisation des transports en commun pose beaucoup de problème. La SNCB, notamment, ne parvient pas à améliorer ses chiffres de ponctualité. Son offre reste, elle-aussi, insuffisante. Le manque structurel d'investissements dans les infrastructures contribue à ces difficultés.

Pour la CGSLB, il est essentiel que chaque travailleur et citoyen ait la possibilité de laisser sa voiture chez lui et d'opter pour des formes de mobilité durable. Pour ce faire, un soutien financier des employeurs s'impose. Les déplacements en train, les systèmes de transport multimodaux et les trajets à vélo présentent ici le plus grand potentiel. Un autre objectif est de rendre le transport des marchandises plus durable, soit via l'électrification des véhicules, soit par le rail.

14.2 Indicateurs

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des travailleurs bénéficiant de l'indemnité vélo maximale	100 %	42,96 % (02/2020)	71 % (2022)	
Part de cyclistes vivant à une distance pouvant être parcourue à vélo de leur lieu de travail.	0-5 km: 60 % 5-15 km: 30 %	0-5 km: 24,21 % 5-15 km: 10,58 % (2017)	0-5 km: 29,6 % 5-15 km: 18,2 % (2021)	

Source : SPF Mobilité

L'utilisation du vélo est sans aucun doute le moyen de mobilité durable qui présente le plus grand potentiel dans le cadre des déplacements domicile-lieu de travail. Bien que divers facteurs puissent y faire obstacle, comme le manque de pistes cyclables sécurisées, l'essor des vélos électriques et des speed pedelecs, l'utilisation du vélo rend le trajet domicile-lieu de travail plus accessible et, ce, même pour les distances un peu plus longues. Toutefois, l'acquisition et l'entretien d'un vélo et ses accessoires nécessitent de disposer de suffisamment de ressources financières, ce que l'indemnité vélo peut (partiellement) couvrir. Malgré le développement positif de la CCT n° 164, qui prévoit que tous les travailleurs ont en principe droit à l'indemnité vélo maximale, la nature supplétive de cette CCT garantit que les CCT existantes relatives à l'indemnité vélo restent valables, et bon nombre de ces CCT existantes n'accordent pas le montant maximal. C'est pourquoi, la CGSLB souhaite que tous les travailleurs puissent en bénéficier. Cette mesure, ainsi que d'autres avantages, devraient augmenter de manière significative la proportion de travailleurs qui se rendent au travail à vélo (plus de 2 millions de travailleurs au total), en particulier, la catégorie des travailleurs vivant à moins de 10 km de leur lieu de travail (ce dernier étant le principal groupe cible).

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Nombre de voitures « zéro émission »	750.000	15.338	138.749	
Nombre de camions « zéro émission »	2.000	11 (2022)	67 (2023)	
Nombre de camionnettes « zéro émission »	50% sans émission	0,35 % (2022)	0,63 % (2023)	

Source : Statbel + Eurostat

L'objectif de l'Union européenne est d'atteindre au moins 30 millions de voitures et 80.000 de camions « zéro émission » sur les routes européennes d'ici 2030. Au niveau de la Belgique, cela signifie 750.000 voitures « neutres en carbone » en 2030. En 2019, la Belgique comptait 519.931 voitures-salaires. Une contribution importante devra donc être fournie par celle-ci : il faudra clairement évoluer vers une électrification du parc des voitures de société belge.

En Belgique, en 2019, 96.474 camions de plus de 3,5 tonnes circulaient sur nos routes, soit une part de 2,14% par rapport au nombre total de cette catégorie de véhicules dans toute l'UE. D'ici 2030, notre pays devra compter ± 2.000 camions produisant zéro émission polluante. La Belgique contribuera ainsi de manière significative à l'objectif collectif d'arriver à 80.000 camions « neutres en carbone » dans l'UE en 2030.

Le nombre de camionnettes continue d'augmenter d'année en année. En 2019, pas moins de 789.013 véhicules de ce type circulaient sur nos routes. La croissance de l'e-commerce a fait exploser le nombre de camionnettes. La CGSLB demande que celles-ci soient électrifiées rapidement. Si, par analogie à l'électrification de la flotte de voitures de société, aucune nouvelle camionnette équipée d'un moteur à essence ne pourra plus être vendue à partir de 2026, l'objectif de 50% de camionnettes « neutres en carbone » d'ici 2030 pourra être atteint.

Remarque : Provisoirement, seules les voitures électriques sont considérées comme « zéro émission » dans les colonnes : 'Point de départ' et 'Situation actuelle'.

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	
Part du transport de marchandises par route	64,5 %	77,6 % (2019)	78,8 % (2020)	
Part du transport de marchandises par rail	20 %	10 %	12 % (2021)	

Source: Bureau fédéral du Plan & Infrabel

Au niveau de l'UE, une augmentation de 50% du transport de marchandises par rail est envisagée d'ici 2030. Le gouvernement De Croo a exprimé l'ambition de doubler cette part. Aujourd'hui, la part du transport intérieur de marchandises par rail s'élève à 10% et devra donc être portée à 20% d'ici 2030. La CGSLB souscrit à cet objectif qui permet également de réaliser l'ODD 9 : une réduction de la part du transport de marchandises par la route pour atteindre 64,5% d'ici 2030.

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part du transport de personnes réalisé en voiture	67,4 %	80,4 %	84,3 % (2020)	

Source : Bureau fédéral du Plan

En 2019, 80,4 % du transport de personnes en Belgique, mesuré en kilomètres-voyageurs, s'est réalisé en voiture. Conformément aux ODD, ce chiffre devrait être réduit à 67,4 % d'ici 2030.

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part de l'investissement dans la SNCB et Infrabel (% du PIB)	1 %	0,51 %	0,60 % (2023)	

Source: Budget fédéral

En 2019, la dotation publique octroyée à la SNCB et à Infrabel s'est élevée à 2,436 milliards d'euros, soit ± 0,5% du PIB. Dans le cadre de la transition vers une mobilité plus durable, nous devons faire le choix de faire du chemin de fer l'épine dorsale de la mobilité, ce qui implique d'organiser un transport de marchandises et de voyageurs essentiellement par rail. Il est dès lors nécessaire de doubler les investissements dans les chemins de fer pour atteindre 1 % du PIB d'ici 2030.

Le budget détaillé pour 2023 montre qu'un total de 3,506 milliards d'euros a été prévu pour la SNCB et Infrabel. Bien qu'il s'agisse de dépenses courantes, elles sont toutes considérées ici comme des

investissements dans la SNCB et Infrabel. Sur un PIB attendu de ± 580 milliards d'euros en 2023, cela donne une part de 0,60%.

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des résidents couverts par un système MaaS	100 %	4,60 %	15,16 % (2023)	

Le « Mobility as a Service » (MaaS) est considéré par de plus en plus d'experts comme un élément indispensable de la mobilité durable. Pour l'instant, cependant, le MaaS met la mobilité au service de quelques utilisateurs 'privilegiés' qui font beaucoup de déplacement. Ces « early adaptors » remplacent les transports publics traditionnels par les services de MaaS. La part de marché de MaaS est aujourd'hui très modeste, mais son potentiel est énorme, à condition de développer suffisamment l'offre. Il est nécessaire, qu'à terme, tous les résidents belges puissent avoir accès au MaaS partout en Belgique.

14.3 Avancées 2022

	Objectif 2030	Point de départ 2019	Situation actuelle	Poids	Evolution par rapport à l'année précédente
Part des travailleurs bénéficiant de l'indemnité vélo maximale	100 %	42,96 % (02/2020)	71 % (2022)	10 %	
Part de cyclistes vivant à une distance pouvant être parcourue à vélo de leur lieu de travail	0-5 km: 60 % 5-15 km: 30 %	0-5 km: 24,21 % 5-15 km: 10,58 % (2017)	0-5 km: 29,6 % 5-15 km: 18,2 % (2021)	10 %	
Nombre de voitures « zéro émission »	750.000	15.338	138.749	10 %	
Nombre de camions « zéro émission »	2.000	11 (2022)	67 (2023)	10 %	
Nombre de camionnettes « zéro émission »	50 %	0,35 % (2022)	0,63 %	10 %	
Part du transport de marchandises par route	64,5 %	77,6 %	78,8 %	10 %	
Part du transport de marchandises par rail	20 %	10 %	12 %	10 %	

Part du transport de personnes réalisé en voiture	67,4 %	80,4 %	84,3 %	10 %		
Part de l'investissement dans la SNCB et Infrabel (% du PIB)	1 %	0,51 %	0,6 %	10 %		
Part des résidents couverts par un système MaaS	100 %	4,60 %	15,16 %	10 %		
Objectif 14 : Développer une mobilité qualitative, fiable, durable et résiliente						

14.4 Propositions politiques

Afin de réaliser la stratégie 2030 avancée par la CGSLB et d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus, le Syndicat Libéral présente les propositions politiques suivantes :

La CGSLB demande l'introduction d'un bonus de mobilité durable dans l'impôt des personnes physiques (IPP). Les travailleurs qui se rendent au travail de manière durable, c'est-à-dire à vélo, à pied ou en transports publics, devraient pouvoir bénéficier d'une réduction d'impôt de 100 euros par an. Aucune condition spécifique ne serait imposée aux travailleurs-utilisateurs des transports publics. Ceux qui se rendent au travail à pied ou à vélo devraient effectuer un nombre minimum de trajets par an, en fonction de la distance à parcourir (l'impact des conditions météorologiques et de l'effort physique du trajet est pris en compte), comme suit :

- Au moins 95% des trajets domicile-lieu de travail pour ceux qui habitent à moins de 5 km du lieu de travail ;
- Au moins 80% des trajets domicile-lieu de travail pour ceux qui habitent entre 5 et 10 km de leur lieu de travail ;
- Au moins 65% des trajets domicile-lieu de travail pour les personnes qui vivent entre 10 et 20 km de leur lieu de travail ;
- Au moins 50% des trajets domicile-lieu de travail pour ceux qui habitent à plus de 20 km de leur lieu de travail.

Les travailleurs qui habitent à plus de 10 km de leur lieu de travail et effectuent au moins 90% de leurs déplacements domicile-lieu de travail en vélo, ou ceux qui habitent à plus de 20 km de leur lieu de travail et effectuent plus de 80% de ces trajets en vélo, auraient en outre droit à un bonus supplémentaire de 50 euros.

La CGSLB demande une révision de la CCT n° 19. La part que l'employeur paie à titre d'intervention dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail en train devrait être augmentée. Cela devrait en définitive aboutir à un régime du tiers payant généralisé. En outre, il est souhaitable qu'un tel système soit étendu à toutes les formes de transport public, y compris celles organisées par les sociétés régionales des transports en commun, et même aux services connexes, tels que les emplacements de stationnement vélo et voiture, situés près des gares, ainsi que les abonnements pour vélos partagés.

La CGSLB demande une vision ambitieuse sur l'avenir de la SNCB d'ici 2040. Une offre ferroviaire attractive et adéquate devrait être garantie pour tous les trajets, y compris les déplacements domicile-lieu de travail et scolaires. La part du train dans le transport de voyageurs et de marchandises devrait être augmentée de manière significative. Le rail devrait constituer l'axe structurant d'un système multimodal intégré. Par conséquent, il faudrait miser sur des investissements supplémentaires dans des infrastructures adéquates et sur une stratégie d'intégration multimodale (= intégration de l'offre, des infrastructures, des tarifs et des titres de transport). En outre, il serait nécessaire que les partenaires sociaux et les autres parties prenantes soient impliqués dans la concrétisation, le suivi et l'évaluation de la nouvelle vision ferroviaire.

La CGSLB demande un doublement des investissements publics dans le rail. L'effet multiplicateur des investissements dans les transports publics est important, il contribue à la réalisation des objectifs climatiques d'ici 2050, il augmente les possibilités pour les travailleurs de se rendre au travail de manière durable et il stimule la croissance de la productivité de l'économie belge. Une augmentation des investissements dans la SNCB et Infrabel est également nécessaire dans la cadre de la réalisation de la vision ferroviaire mentionnée ci-dessus.

La CGSLB demande l'élaboration d'une vision interfédérale sur le système « Mobility as a Service » (MaaS), en développant une fourniture de MaaS intégré, performant, à gérer par le secteur public sur tout le territoire belge. Les transports publics devraient être développés et étendus en conséquence. Il faudrait que les pouvoirs publics établissent un cadre réglementaire comprenant des critères clairs que les fournisseurs et opérateurs MaaS doivent respecter scrupuleusement. Outre le respect du principe STOP, les éléments à prendre en considération sont : l'accessibilité financière, la fourniture de services, l'inclusion, la fiscalité, l'impact environnemental, etc. L'écosystème MaaS devrait être aussi étendu que possible sur le plan géographique. L'objectif final devrait être que les utilisateurs puissent se déplacer sur l'ensemble du territoire belge en utilisant un seul système et en opérant un seul paiement. Il convient d'accorder une attention prioritaire à l'inclusion, afin que le MaaS ne reste pas limité aux personnes aisées et aux habitants de certaines régions. Un organe central interfédéral devrait superviser la mise en œuvre et le respect du cadre réglementaire défini par les pouvoirs publics. Cet organe devrait être créé, soit au sein d'une instance existante, soit au sein d'une institution nouvellement créée.

La CGSLB demande l'introduction d'un plan de transport d'entreprise obligatoire, tant dans le cadre du dialogue social qu'au niveau des zones industrielles. Un tel plan devrait permettre aux travailleurs de se rendre au travail de manière plus fluide et plus durable, sans que cela coûte cher.

La CGSLB demande qu'à partir de 2026, chaque camionnette avec un moteur à combustion mise sur le marché soit plus lourdement imposée, par analogie avec la nouvelle réglementation sur les voitures de société.

La CGSLB demande que des mesures supplémentaires soient prises pour encourager l'introduction de budgets de mobilité dans le plus grand nombre possible d'entreprises. Par conséquent, la CGSLB demande que les partenaires sociaux restent informés de manière proactive des résultats des simplifications administratives introduites par le gouvernement à l'automne 2021. L'objectif final devrait donc être que chaque travailleur, qu'il dispose d'une voiture de société ou pas, ait accès à un budget mobilité afin de réaliser le transfert modal.

15. Objectif 15 : Accompagner la transition environnementale

15.1 Contexte

Le changement climatique est aujourd’hui une réalité qui entraîne des conséquences de plus en plus visibles à travers le monde. Le monde du travail n’est pas épargnée et ce changement pose des questions très concrètes notamment par rapport à la santé des travailleurs, la faisabilité de certains travaux lors de vagues de chaleur et la meilleure façon de réaliser la transition écologique des secteurs les plus polluants. Ce constat ne doit pas nous paralyser mais, au contraire, pousser l’ensemble de la société à intensifier les efforts pour limiter notre impact sur le climat et l’environnement.

La transition écologique présente des défis majeurs pour les années à venir mais est également porteuse d’opportunités. Une politique climatique en vue d’atteindre une décarbonation de l’économie permettrait de créer près de 80.000 emplois en Belgique en 2030 selon un rapport réalisé par l’administration fédérale de l’environnement. Eurofound a également estimé que la Belgique serait un des pays de l’UE qui profiterait le plus d’une transition vers une économie bas carbone d’ici 2030. La transition écologique peut donc également être synonyme d’opportunités économiques réelles.

Nous proposons ici de suivre l’évolution de quelques indicateurs et objectifs environnementaux afin d’avoir une vision à long terme des efforts réalisés par la Belgique en matière climatique. Nous développons également un certain nombre de propositions pouvant contribuer à atteindre ces objectifs.

15.2 Indicateurs

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l’année précédente
Diminution des émissions de gaz à effet de serre	64,04 Mt CO2	115,6 Mt CO2 (2019)	110,6 Mt CO2 (2021)	

Source : indicators.be

Les émissions nettes de gaz à effet de serre mesurent les émissions totales produites sur le territoire belge. L’indicateur est exprimé en mégatonnes de CO2 équivalent (Mt CO2 éq.). En 2021, les émissions de gaz à effet de serre s’élevaient à 110,6 millions de tonnes de CO2 équivalent en Belgique. L’objectif européen est de réduire les émissions nettes de gaz à effet de serre d’au moins 55% entre 1990 et 2030 dans l’Union. La Belgique doit donc viser un objectif de 64 Mt CO2 éq d’ici 2030.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Diminution des émissions de gaz à effet de serre dans les secteurs non ETS	51,8 Mt CO2	72,01 Mt CO2 (2019)	69,53 Mt CO2 (2021)	

Source : indicators.be

Depuis 2005, un système d'échange de quotas d'émission (*European Emissions Trading System* ou EU ETS) a été mis en place pour les entreprises émettant beaucoup de CO2 (ex : production d'électricité, métallurgie, les minéraux non-métalliques ou les engrais). On peut donc répartir les émissions de gaz à effet de serre entre les secteurs ETS et non-ETS. L'indicateur ci-dessus indique les émissions de gaz à effet de serre produits par les secteurs dits « non-ETS » à savoir les émissions liées au transport, aux bâtiments, à l'agriculture et aux déchets. L'indicateur est exprimé en millions de tonnes de CO2 équivalent. Au niveau européen, la Belgique s'est vue fixer un objectif de 35% de réduction entre 2005 et 2030, soit 51,8Mt CO2 éq en 2030. La Belgique a connu une diminution importante entre 2019 et 2020 (-8%) mais ce bon résultat doit être nuancé car il est en partie dû au ralentissement économique lié à la crise du coronavirus. En effet, les émissions ont à nouveau augmenté en 2021 pour atteindre 69,53 Mt CO2.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Evolution par rapport à l'année précédente
Consommation finale brute d'énergie provenant de sources d'énergies renouvelables	17,5 %	9,9 % (2019)	13 % (2021)	

Source : Eurostat + indicators.be

Cet indicateur mesure la part de la consommation d'énergie produite à partir des sources d'énergies renouvelables dans la consommation finale brute d'énergie. Remplacer progressivement les combustibles fossiles ou nucléaires par des énergies renouvelables est un défi important à relever. Cela contribue à réduire les émissions de gaz à effet de serre provenant des sources d'énergie polluantes. Cela permet également d'améliorer notre sécurité d'approvisionnement énergétique tout en réduisant notre dépendance à l'importation des combustibles fossiles. Enfin, le développement des énergies renouvelables peut être une source d'emploi et d'activité économique importante.

Cette proportion de consommation d'énergie produite à partir des sources d'énergie renouvelables a augmenté de manière significative entre 2019 et 2021 (+3%) en Belgique. Elle reste toutefois bien inférieure à la moyenne européenne qui atteignait 21,8% en 2021 (contre 13% en Belgique). Le plan national en matière d'énergie et de

climat (PNEC) a fixé un objectif de 17,5% d'énergies renouvelables dans la consommation finale brute d'énergie en 2030.

	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle
Exposition aux particules fines	10 µg/m ³	11,1 µg/m ³ (2019)	11,1 µg/m ³ (2019)

Source : indicators.be

L'exposition aux particules fines mesure les concentrations de particules de diamètre inférieur à 2,5 microns relevées dans les villes belges, exprimés en microgrammes par mètre cube d'air (µg/m³). Ces particules proviennent principalement des activités industrielles et agricoles ainsi que de la combustion des moteurs de véhicules ou pour la production d'énergie, chaudières.... Ces particules fines sont problématiques car elles ont un impact sur la santé humaine. Leur petite taille leur permet de pénétrer facilement dans les poumons et peuvent être la cause de maladies respiratoires et autres pathologies.

En Belgique, les concentrations moyennes ont atteint 11,1 µg/m³ en 2019. Les données de 2022 ne sont pas encore disponibles. L'Organisation Mondiale de la Santé propose un niveau maximum de 10 µg/m³ pour les moyennes annuelles de concentration de particules fines.

15.3 Avancée 2022

Indicateurs	Objectif 2030	Point de départ	Situation actuelle	Poids	Evolution par rapport à l'année précédente	Évolution
Diminution de – 55% des émissions de gaz à effet de serre	64,04 Mt CO2	115,6 Mt CO2 (2019)	110,6 Mt CO2 (2021)	25%		
Diminution des émissions de gaz à effet de serre dans les secteurs non ETS	51,8 Mt CO2	72,01 Mt CO2 (2019)	69,53 Mt CO2 (2021)	25%		
Augmenter la consommation finale brute d'énergie provenant de	17,5 %	9,9 % (2019)	13 % (2021)	25%		

sources d'énergie renouvelables							
Exposition aux particules fines	10 µg/m ³	11,1 µg/m ³ (2019)	<i>Ne peut être rempli qu'à partir de 2024</i>	25%			
OBJECTIF 15 : Environnement Climat							

15.4 Propositions politiques

La CGSLB demande d'accélérer la mise en œuvre des objectifs de développement durable en Belgique. Pour cela, il est nécessaire de traduire ces objectifs de manière concrète dans la politique nationale et d'instaurer un **suivi structurel** de l'implémentation de ces objectifs via des indicateurs de suivi pertinents. Il est également nécessaire de donner une publicité maximale à ces objectifs de développement durable et de développer des outils concrets afin que chacun puisse se les approprier et œuvrer à leur réalisation.

La CGSLB demande que la transition des secteurs concernés soient préparés en amont et de manière concertée avec les partenaires sociaux via des plans de transition. On pense en priorité aux secteurs de l'énergie, de la construction, mobilité, agriculture et de l'industrie. Du matériel informatif en matière de transition environnementale doit être mis à disposition des secteurs. Des rapports doivent être réalisés, en impliquant les partenaires sociaux, afin que les différents secteurs soient informés des différentes options en matière de transitions environnementales et technologiques nécessaires pour parvenir à la neutralité carbone. De plus, une évaluation complète des impacts sociaux, économiques et en matière d'emploi de ces transitions doit être réalisée. Cette information doit permettre aux secteurs de préparer leur transition et de mettre en place les mesures adéquates notamment en matière de compétences, de reconversion, et, si nécessaire de redéploiement des travailleurs affectés dans des plans de transition.

La CGSLB demande l'instauration de mécanismes de dialogue social efficaces à tous les niveaux (national, régional, sectoriel, entreprises...) pour assurer le suivi et la mise en œuvre du Plan national énergie climat (PNEC) ainsi que pour préparer et garantir une transition juste à l'ensemble du monde du travail.

La CGSLB demande une meilleure cohérence des politiques entre les différentes entités de l'Etat. Le Plan national énergie-climat (PNEC) qui doit être remis régulièrement à la commission européenne ne doit pas être une juxtaposition de plans régionaux et fédéraux mais contenir une vision commune. La transition environnementale est une thématique transversale et la seule façon d'aboutir à une politique nationale de transition efficace est d'assurer la coordination entre le pouvoir fédéral et les différentes régions et communautés. La Belgique doit se doter d'une stratégie en matière de

politique environnementale claire, commune et assortie d'objectifs communs fixés aux différentes entités.

La CGSLB demande que les travailleurs disposent de suffisamment de formation continue avec une attention particulière pour les compétences nécessaires à la transition environnementale. Il faut que les travailleurs soient préparés à la transition qui vient afin d'éviter que certains d'entre eux laissent sur le bord de la route parce qu'ils ne disposeraient plus de compétences à jour leur permettant d'exercer les métiers en transition.

La CGSLB demande qu'un soutien suffisant soit prévu pour le développement rapide des énergies renouvelables. La CGSLB demande que soit défini un trajet national en matière d'énergie afin de viser une énergie durable à 100% avant 2050.

La CGSLB demande que soient favorisées les différentes initiatives visant à la transition vers une économie circulaire. Cette économie permet de limiter le gaspillage de produits et de matériaux et donc de réduire notre empreinte environnementale. Il s'agit également d'un modèle économie créateur d'emplois.

La CGSLB demande l'instauration de **clauses environnementales et sociales pour les marchés publics** ayant potentiellement un impact sur l'environnement.

Annexe 1: Note méthodologique relative à l'enquête quantitative

Le projet de recherche relatif aux objectifs 2030 a été développé par plusieurs conseillers du service d'études de la CGSLB. Afin de garantir l'objectivité et la pertinence politique, un cadre méthodologique scientifique a été utilisé. Dans le chapitre suivant, la méthodologie utilisée est expliquée.

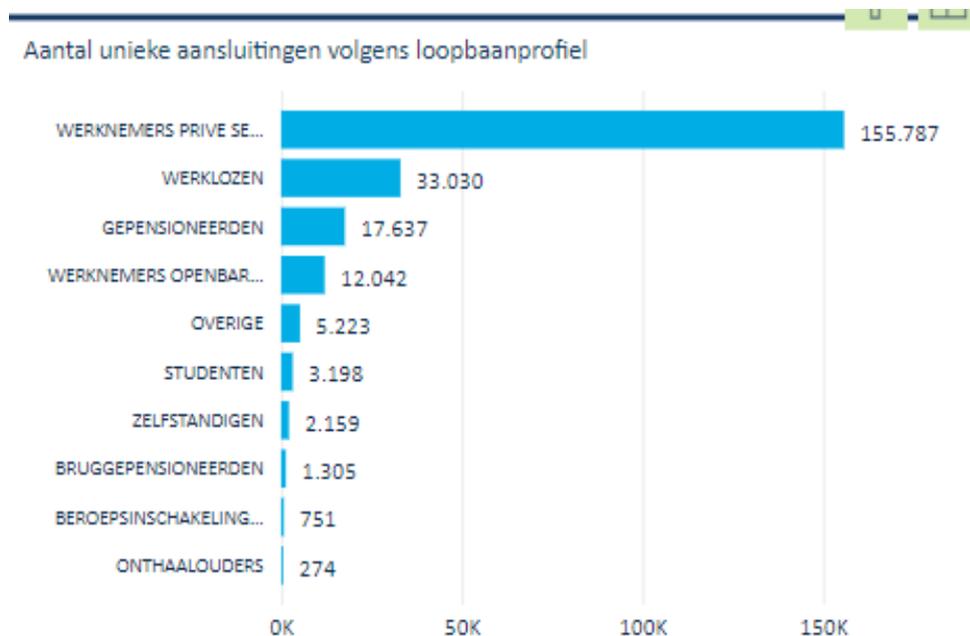
Les deux principales méthodes de recherche de cette étude sont des études bibliographiques externes et une enquête quantitative auprès d'un échantillon représentatif de nos propres membres. Les études bibliographiques, les analyses propres et les acquisitions d'indicateurs externes constituent la source de tous les objectifs, à l'exception de l'objectif 5 sur la qualité des carrières, qui a été établi sur la base de la recherche quantitative.

Étant donné qu'il existe peu de sources externes dans ce domaine, il a été décidé de mener notre propre recherche quantitative à travers un échantillon représentatif de nos propres membres.

Méthodologie

Population

Échantillon : tous les membres de la CGSLB qui travaillent dans le secteur privé. Les étudiants, les chômeurs, les travailleurs en RCC, les retraités et les malades de longue durée doivent être filtrés, de même que les membres travaillant dans le secteur public. Nous supposons une population de **157.491 personnes** (SEKOIA - consulté le 01/2022).



Taille de l'échantillon

En général, un intervalle de confiance de 95% et une marge d'erreur de 5% constituent le minimum habituel pour pouvoir faire des déclarations suffisamment représentatives d'une population sur la base

de l'échantillon. Plus la population est importante, plus il est possible de faire des déclarations fiables sur la base d'un échantillon comparativement plus petit.

Échantillon : la taille d'échantillon souhaitée pour une population de 157 491 personnes, pour un intervalle de confiance de 99 % et une marge d'erreur de 3 %, est de 1822.

En supposant un taux de réponse de 10 %, un échantillon aléatoire devrait être constitué sur la base de 18 220 adresses email.

Au total, 1406 personnes ont participé à l'enquête.

Sur une population totale de 157 491 personnes, cela implique un intervalle de confiance de 95 % et une marge d'erreur de 3 %.

Méthode de traitement des réponses

L'enquête consiste en une série de **8 questions d'introduction** qui servent à répartir la population en catégories (caractéristiques personnelles et professionnelles). Ce sont :

1. Le genre
2. L'âge
3. Le niveau d'étude
4. La situation familiale
5. Le statut
6. Les heures de travail
7. Le type de contract
8. La taille de l'entreprise

En outre, il y a **21 questions de fond** comportant **4 choix de réponse**. Là où c'était opportun, la mention "non applicable" a été utilisée. Ces réponses ont été neutralisées dans les résultats en les soustrayant du nombre total de répondants. Les répondants avaient le choix entre plusieurs réponses qui ont été associées aux scores suivants :

-2: très négatif

-1: négatif

+1: positif

+2: très positif

En outre, chaque question se voit attribuer **une valeur spécifique** au sein d'un certain indicateur.

1. **Indicateur "autonomie et satisfaction"**, dont la valeur des questions a été réparti comme suit

- Votre responsable permet-il des formes de participation entre collègues ? (X 0.2)
- Pouvez-vous décider de l'ordre dans lequel vos tâches quotidiennes sont effectuées ? (X 0,25)
- Pouvez-vous accomplir une tâche sans que votre supérieur immédiat ait à l'approuver ou à la vérifier ? (X 0,15)
- L'exécution de ma tâche quotidienne est souvent interrompue par des tâches supplémentaires imprévues mais urgentes : (X 0.15)
- Avez-vous le sentiment d'être satisfait de votre travail ? (X 0.25)

2. Indicateur "bien-être physique et mental", dont la valeur des questions était réparti comme suit :

- À quelle fréquence arrivez-vous au travail avec un sentiment positif ? (X 0,15)
- A quelle fréquence avez-vous des plaintes physiques (par exemple, des douleurs dorsales) ou psychologiques (par exemple, du stress) après une journée de travail ? (X 0,15)
- Au cours des 12 derniers mois, avez-vous eu besoin/été à la recherche d'une aide professionnelle (médecin, psychologue) en raison de problèmes liés au travail ? (X 0,15)
- Je m'ennuie au travail. (X 0,10)
- Après ma journée de travail ou en période de vacances, j'ai des difficultés à ne plus penser au travail (X 0,10)
- Vous décrieriez vos relations avec vos collègues comme ... (X 0,15)
- Pensez-vous que votre travail a un impact positif sur votre bien-être physique et mental ? (X 0,20)

3. Indicateur Équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dont la valeur des questions a été réparti comme suit :

- Au cours des 12 derniers mois, combien de fois avez-vous dû travailler en dehors des heures de travail afin de terminer votre travail ? (X 0,25)
- Votre supérieur vous permet-il d'interrompre vos heures de travail pendant une courte période en cas d'évènements inattendus, familiaux ou non ? (X 0,25)
- Votre temps de travail est-il compatible avec vos engagements sociaux et familiaux (par exemple, loisirs, aller chercher les enfants à l'école, s'occuper des parents) ?
- Pensez-vous pouvoir combiner votre travail et votre vie privée dans les circonstances actuelles ? (X 0,25)

4. Indicateur "prospectif", la valeur des questions était réparti comme suit:

- A votre avis, existe-t-il suffisamment de possibilités de changer de fonction (par exemple, dans un autre service) au sein de votre entreprise ? (X0,2)
- A votre avis, y a-t-il suffisamment de possibilités d'évolution (par exemple une promotion) dans votre emploi actuel ? (X0,15)
- Rencontrez-vous suffisamment de défis dans votre emploi actuel pour pouvoir l'occuper longtemps ? (X0,25)
- Pensez-vous que votre travail actuel est suffisamment adaptable pour être exercé à un âge plus avancé ? (par exemple, en le rendant physiquement moins exigeant ?) (X0,2)
- Compte tenu de votre santé physique et mentale, pensez-vous qu'il est réaliste de continuer à exercer votre emploi actuel jusqu'à l'âge de la retraite ? (X0,2)

De cette façon, on obtient des résultats agrégés.

Exemple d'autonomie et d'épanouissement

	Très négatif	Négatif	Positif	Très positif
Quest° 1	17,08% x 0,2 = 3,416	24,67% x 0,2 = 4,934	39,13% x 0,2 = 7,826	18,87 x 0,2 = 3,774
Quest° 2	15,02% x 0,25 = 3,755
Quest° 3	10,02% x 0,15 = 1,503
Quest° 4	8,03 % x 0,15 = 1,2045
Quest° 5	5,12% x 0,25 = 1,28
Total	11,1585%	23,0455%	42,472%	23,274%

Annexe 2 : méthodologie d'attribution des notes de couleur

Les objectifs définis par la CGSLB à l'horizon 2030 sont ambitieux et nécessitent des mesures politiques efficaces à différents niveaux. Dans de nombreux cas, le chemin à parcourir pour atteindre les objectifs est long, ce qui rend nécessaire le suivi annuel pour pouvoir évaluer si nous sommes sur la bonne voie. Afin de pouvoir effectuer un suivi uniforme et clair pour chaque objectif, il a été décidé de travailler avec des scores de couleur qui indiquent la direction dans laquelle les progrès sont réalisés.

Quatre couleurs sont utilisées:



Vert : Sur la bonne voie pour atteindre l'objectif, peu ou pas d'efforts supplémentaires sont nécessaires.



Jaune: dans la bonne direction pour atteindre l'objectif et améliorer la position de départ en 2019, mais des efforts plus importants sont nécessaires pour atteindre l'objectif à temps.



Orange : insuffisamment sur la voie de la réalisation de l'objectif et stagnation ou légère détérioration par rapport à la position de départ en 2019, mais l'objectif peut encore être atteint moyennant des efforts substantiels.



Rouge: détérioration significative par rapport à la position de départ en 2019, la probabilité d'atteindre l'objectif est faible. Des mesures politiques de grande envergure sont nécessaires.

Comme chacun des 15 objectifs centraux est constitué de plusieurs sous-objectifs, il est souhaitable de déterminer un code couleur par objectif qui dépend du Progrès pour les différents sous-objectifs. Compte tenu de l'importance différente des sous-objectifs, une valeur est attribuée à chaque sous-objectif pour calculer le Progrès moyen de l'ensemble de l'objectif.

La couleur de l'objectif central est calculée en attribuant un score aux couleurs :

- Vert: + 2
- Jaune: + 1
- Orange: - 1
- Rouge: - 2

Ces scores sont ensuite multipliés par la valeur du sous-objectif concerné. Le score total d'un objectif produit la couleur suivante :

- Score entre 1 et 2 = vert
- Score entre 0 et 1 = jaune
- Score entre -1 et 0 = orange
- Score entre -1 et -2 = rouge

Exemple

	Objectif 2030	Point de départ 2019	de Situation actuelle	Poids	
Niveau d'investissement public (% du PIB)	4 %	2,6 %	2,7 % (2022)	35 %	
Niveau d'investissement public (% du PIB)	Intermédiaire 2024 : 3,5 %	2,6 %	2,7 % (2022)	35 %	
Part des nouveaux investissements publics verts et sociaux	75 %	/	63,79 % (2024)	15 %	
Part des nouveaux investissements publics causant des dommages environnementaux significatifs	0 %	/	0 %	15 %	
Objectif n°2 : Augmenter l'investissement public à 4 % du PIB d'ici 2030					

$(0,35 \times 1) + (0,35 \times (-1)) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 2) = 0,45 \Rightarrow$ code couleur de l'objectif n° 2 = jaune