

CINQUANTE NUANCES DE MICHEL

Libérons-nous !

50 nuances de Michel,
50 mesures qui font mal...



SETCa



50 NUANCES DE MICHEL

50 mesures qui font mal...

Préliminaires

Le gouvernement Michel nous a fait beaucoup de mal depuis le début de son mandat. Certains se disent de-ci de-là : « c'est un mal pour un bien, on n'a pas d'autre choix que de se serrer la ceinture ». Vraiment ? Le démantèlement socio-économique se poursuit à un rythme inouï, mais on n'assiste pas pour autant à une création massive d'emplois durables. L'austérité dans les services publics et la sécurité sociale n'a jamais été aussi forte, à tel point qu'elle entame violemment les conditions de vie des patients, des pensionnés, des demandeurs d'emploi... En bref, des citoyens lambda. Tout cela pour atteindre un hypothétique équilibre du budget, qui ne sera d'ailleurs même pas en équilibre en 2017. Mais alors, où est donc passé tout cet argent dont nous avons tous eu à nous priver ces dernières années ?

Les mesures reprises dans la déclaration de politique générale d'octobre 2016 viennent encore noircir le tableau. Et les négociations autour de l'accord interprofessionnel ne s'annoncent pas plus roses.

Le Gouvernement cherche visiblement à satisfaire les désirs. Mais de qui ? Des employeurs, qui veulent avoir les coudées franches pour flexibiliser le travail à moindre coût ? Des grosses fortunes, bien décidées à profiter du système sans y contribuer en aucune manière (et surtout pas au travers d'une taxation sur les plus-values) ?

Soyons clairs, nous avons passé beaucoup de temps à faire le tri dans toutes ces décisions, et pour cause : il y avait bien plus que 50 mesures qui font mal. Nous n'avons gardé que le meilleur... du pire. Nous vous les présentons une à une ici, réunies par thématiques.

N'hésitez pas à informer collègues et entourage sur les mesures qui se profilent, celles qui sont déjà passées, combien celles-ci sont injustes et douloureuses. Car ce n'est pas parce qu'on a mal qu'on se fait du bien.



Les 50 mesures en un coup... d'œil.

Chapitre 1 : le pouvoir d'achat

1. Un saut d'index sur tous les salaires, rémunérations et allocations sociales
2. (Quasi) gel des salaires
3. Les taxes à la consommation se sont envolées
4. Baisse du salaire minimum pour les jeunes de 18 à 21 ans
5. Révision de la loi de 96 : vers une modération salariale institutionnalisée
6. De nouvelles menaces planent sur l'index
7. Échanger son véhicule de société contre du salaire net

Chapitre 2 : la flexibilité

8. Crédit-temps pour soi-même ? Pas pour les travailleurs
9. Réintégration des malades de longue durée
10. Un contrat d'intérim... à durée indéterminée.
11. La semaine de 38 heures deviendra vite une semaine de 45 heures
12. Pas de sursalaire pour heures supplémentaires
13. Et encore plus d'heures supplémentaires !
14. Les étudiants jobistes travaillent désormais en heures plutôt qu'en jours
15. Introduction de flexi-jobs dans l'horeca
16. Travail de nuit de l'e-commerce
17. Sursalaire pour travailleurs à temps partiel qui prestent des heures complémentaires : plus difficile !
18. Votre collègue a un problème ? OK, vous lui cédez un jour de congé ?
19. Investissement dans la formation : 35% des travailleurs en sont privés !
20. Droits : vous devez désormais épargner vous-même pour les obtenir

Chapitre 3 : la sécurité sociale

21. Hausse du plafond du Maximum à facturer
22. Médicaments : plus chers
23. Visite chez le spécialiste : plus cher
24. Pénalité si vous n'allez pas chez le dentiste chaque année
25. Réforme accélérée des hôpitaux, diminution du nombre de lits et gels budgétaires
26. Une indemnité de maladie à la baisse

27. Le financement de l'État ne suit plus
28. Du bénévolat et un projet individualisé d'intégration sociale pour les bénéficiaires du CPAS
29. Il faut comptabiliser 1 année de travail pour percevoir des indemnités en cas de maladie
30. Diminutions de cotisations patronales

Chapitre 4 : le chômage

31. Suppression du complément d'ancienneté pour les nouveaux chômeurs âgés
32. Contrôle de disponibilité adaptée jusqu'à l'âge de 65 ans
33. Extension de la possibilité de contrôler les chômeurs à leur domicile
34. Sanctions administratives renforcées
35. Calcul moins favorable de l'allocation de garantie de revenus (AGR) pour les travailleurs à temps partiel involontaire et réduction de moitié après deux ans
36. Suppression de la dispense de disponibilité pour raisons sociales et familiales (à l'exception des aidants proches)
37. Règles plus strictes pour l'octroi d'allocations d'insertion : pas pour les moins de 21 ans sans diplôme ni pour les + de 25 ans
38. Chômage temporaire : diminution du montant des allocations et conditions d'obtention plus strictes

Chapitre 5 : les fins de carrière

39. Relèvement de l'âge de la pension : travailler jusqu'à 67 ans
40. Démantèlement du bonus-pension
41. Pension anticipée : toujours plus difficile
42. Travail faisable en fin de carrière ? Oubliez...
43. Plus âgé et licencié ? Fini les échappatoires
44. Chômeur ? Prépensionné ? La pension diminue !
45. Jeune et à la recherche d'un emploi ? La pension diminue !
46. Temps partiel ? Ce gouvernement réduit votre pension
47. Veuve ou veuf ? Moindres droits à la pension de survie !
48. Vous devez vous occuper vous-même de votre pension complémentaire
49. Travailleur dans le Non-Marchand ? Les jours de dispense de prestations sont sur la sellette
50. Augmentation des cotisations patronales DECAVA

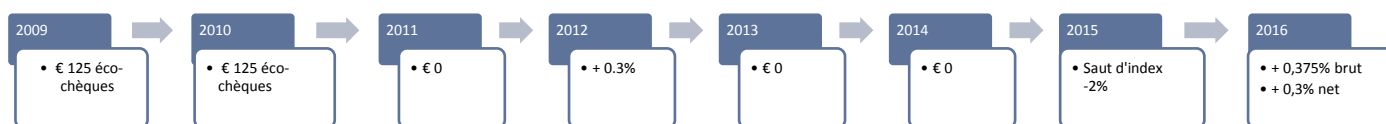
Chapitre 1 : le pouvoir d'achat

1. Un saut d'index sur tous les salaires, rémunérations et allocations sociales

Ce gel de toutes les indexations s'est appliqué jusqu'à ce que chaque travailleur et allocataire ait vu son pouvoir d'achat diminuer de 2%. Une perte définitive dont l'impact se poursuivra tout au long de la carrière et qui aura également des incidences sur le calcul de la pension.

2. (Quasi) gel des salaires

Une marge extrêmement limitée a été imposée aux partenaires sociaux pour négocier des augmentations salariales dans les différents secteurs (pour 2016 : 0,375% brut + 0,3% net). Quand on se souvient que, depuis la crise de 2009, votre salaire a fait du surplace, cette marge corsetée est à proprement parler un scandale.



3. Les taxes à la consommation se sont envolées

Hausse de la TVA sur l'électricité de 6 % à 21 %, augmentation des accises sur le diesel, le tabac, les boissons alcoolisées et sucrées, etc. Les hausses de taxes à la consommation sont particulièrement injustes parce qu'elles touchent proportionnellement plus M. et Mme Tout-le-Monde que les plus gros revenus. La TVA sur la rénovation d'habitations ayant entre 5 et 10 ans est également passée de 6 à 21%.

4. Baisse du salaire minimum pour les jeunes de 18 à 21 ans

À partir du 01/01/2017, le salaire minimum pour les jeunes entre 18 et 21 qui concluent pour la première fois un contrat de travail sera dégressif. Un pas en arrière, puisque cette mesure avait été supprimée en 2013 et que l'accès au RMMG (Revenu minimum moyen garanti) avait été fixé à 18 ans. Désormais, les jeunes de 20 ans ne percevront plus que 94% du RMMG, ceux de 19 ans 88% et ceux de 18 ans plus de 82%.

5. Révision de la loi de 96 : vers une modération salariale institutionnalisée

La loi relative à l'évolution de nos salaires (loi de 1996) prévoit que les partenaires sociaux négocient tous les 2 ans la marge d'augmentation possible des salaires et ce, sur la base d'une analyse de l'évolution de la rémunération de nos pays voisins. L'objectif étant que nos salaires avancent à la même vitesse que les leurs. Le Gouvernement réforme cette loi de telle façon (correcteur automatique, « marge de sécurité », tenir compte du handicap salarial historique etc.) qu'il n'y aura plus de liberté de négociation pendant des années.

6. De nouvelles menaces planent sur l'index

L'index est en principe garanti, mais la réforme de la loi de 1996 laisse la porte ouverte, sur le plan législatif, à de possibles sauts d'index. À suivre donc...

7. Échanger son véhicule de société contre du salaire net

Le gouvernement veut offrir aux travailleurs bénéficiant d'un véhicule de société la possibilité d'échanger leur véhicule contre du salaire net. Le but ? Axer sur une mobilité « verte » et réduire le nombre de véhicules. Une initiative louable donc, oui mais... Pour les travailleurs qui décideraient de se lancer et d'abandonner leur véhicule de société contre l'octroi d'un avantage salarial net, les montants envisagés par le Gouvernement sont loin de compenser l'avantage réel auquel ils renonceraient.

Chapitre 2 : la flexibilité

8. Crédit-temps pour soi-même ? Pas pour les travailleurs

Malgré l'augmentation du nombre de burnouts et les difficultés pour combiner travail et vie privée, prendre du temps pour soi est dorénavant un luxueux privilège. Ce gouvernement a en effet supprimé l'allocation pour le crédit-temps sans motif. Ces périodes n'entrent plus non plus en compte pour votre pension. Ainsi, prendre du temps pour soi devient quelque chose pour lequel vous devez économiser vous-même (c.-à-d. « l'épargne-carrière », voir plus loin) ou qui est réservé aux riches et aux nantis. Contrairement au crédit-temps, il ne s'agit plus d'un droit.

9. Réintégration des malades de longue durée

Le Gouvernement a adopté une série de réformes concernant les travailleurs malades de longue durée. Le but est de faire en quelque sorte une chasse aux travailleurs malades en les obligeant à réintégrer le plus vite possible le circuit du travail.

10. Un contrat d'intérim... à durée indéterminée.

La Belgique est le pays du surréalisme, et ce gouvernement veut également l'introduire dans les contrats. La « loi Peeters » prévoit l'introduction d'un contrat d'intérim... à durée indéterminée. La façon dont cette mesure sera appliquée en pratique est extrêmement floue. On craint que ces travailleurs ne soient surtout certains de l'incertitude de leur situation, y compris en matière de revenus. Un emploi et un environnement de travail normaux et stables offrant des possibilités de développement semblent d'ores et déjà difficiles à obtenir.

11. La semaine de 38 heures deviendra vite une semaine de 45 heures

Dorénavant, la durée de travail que vous prestez pourra être calculée « en moyenne » sur une année complète (12 mois). Cela signifie en pratique des semaines de 45 heures et 9 heures par jour. L'employeur peut choisir librement d'introduire ce système soit via la conclusion d'une CCT, soit via une modification du règlement de travail. Il n'empêche, la pression exercée par les employeurs pour introduire cette mesure sera élevée. Comme la moyenne peut être calculée sur une base annuelle (auparavant, il s'agissait d'une moyenne sur 3 mois), la possibilité de voir des semaines de 45 heures sera nettement plus grande.

12. Pas de sursalaire pour heures supplémentaires

La semaine de travail « normale » est de 38 heures, mais il peut y avoir une autre durée de travail convenue dans votre secteur ou votre entreprise. Si la durée du travail hebdomadaire moyenne est respectée sur base annuelle (après 1 an), alors un sursalaire n'est plus dû pour les heures supplémentaires que vous avez prestées cette année au-dessus du temps de travail hebdomadaire moyen/de votre durée de travail normale.

13. Et encore plus d'heures supplémentaires !

Le Gouvernement estime probablement que le chômage n'est pas un problème car en plus des régimes actuels d'heures supplémentaires, il introduit un nouveau système d'heures supplémentaires « volontaires » (sic) qui seront payées plutôt que récupérées. « Volontaires » implique aussi pour le Gouvernement que l'employeur doit marquer son accord. Il s'agit de minimum 100 et de maximum 360 heures par an. La liste continue !

14. Les étudiants jobistes travaillent désormais en heures plutôt qu'en jours

Jusqu'ici, les étudiants jobistes pouvaient travailler 50 jours par an, indépendamment du nombre d'heures qu'ils prestaient lors de ces journées. Ces 50 jours sont à présent convertis en un « crédit » de 475 heures (jusque 158 jours donc !). C'est surtout une mauvaise nouvelle pour les personnes occupées dans des emplois peu qualifiés, qui travaillent déjà souvent à temps partiel. Ces personnes sont facilement remplaçables par des étudiants jobistes, qui peuvent désormais être affectés de manière bien plus flexible. Cette mesure risque de faire reculer l'emploi normal dans le secteur du commerce. À terme, cela risque même d'instaurer, pour les étudiants, une logique voulant qu'ils subviennent eux-mêmes à leurs propres besoins, alors qu'ils doivent avoir la possibilité de se concentrer sur leurs études.

15. Introduction de flexi-jobs dans l'horeca

Malgré toutes les mesures préférentielles sur lesquelles l'horeca peut déjà compter dans notre pays, le travail au noir reste un problème dans le secteur. Le Gouvernement veut à présent y apporter une solution par les « flexi-jobs », qui s'apparentent en fait à du travail au noir légal. En effet, les personnes occupées dans des « flexi-jobs » ne peuvent pas compter sur le salaire minimum sectoriel et l'employeur, lui, ne doit pas tenir compte de leur fonction pour déterminer le salaire. Les règles au niveau des horaires ne s'appliquent pas non plus : les travailleurs peuvent être appelés au travail jusque

la veille du jour concerné. Cette mesure est également néfaste pour la sécurité sociale, car le « flexi-salaire » donne droit à une cotisation sociale réduite. « Flexi » aussi, puisque ce sont des jobs d'appoint réservés à des travailleurs qui ont déjà par ailleurs minimum un 4/5^e temps chez un autre employeur. Le Gouvernement estime qu'il s'agit d'un bon système et souhaite l'étendre à d'autres secteurs, comme le commerce.

16. Travail de nuit de l'e-commerce

Sans la moindre explication, le Gouvernement autorise le travail de nuit de l'e-commerce. Il existe pourtant des tas de manières (tant pour la logistique que pour le commerce) d'introduire le travail de nuit, moyennant une concertation avec les représentants des travailleurs. Dans le commerce, aucun employeur n'a jusqu'à présent souhaité l'introduire dans le cadre de l'e-commerce, malgré ces possibilités. Le Gouvernement n'a dès lors qu'une préoccupation : mettre hors jeu la concertation sociale et les droits des travailleurs.

17. Sursalaire pour travailleurs à temps partiel qui prestent des heures complémentaires : plus difficile !

Actuellement, ceux qui travaillent à temps partiel et prestent tout de même des heures complémentaires ont droit à un sursalaire (supplément de 50 ou 100%) à partir d'un certain nombre d'heures en plus. Cela incite les employeurs à donner aux travailleurs des contrats avec un nombre d'heures correct, plutôt que de s'en tirer avec un contrat à temps partiel minimum en termes d'heures. Le Gouvernement ne veut désormais plus octroyer ce sursalaire qu'à partir de la 42^e heure complémentaire par trimestre, ou la 168^e heure complémentaire par an. Il rend ainsi le sursalaire quasiment inaccessible pour les temps partiels, tandis que la pression sur l'employeur pour offrir des contrats corrects continue de s'estomper.

18. Votre collègue a un problème ? OK, vous lui cédez un jour de congé ?

Le Gouvernement introduit la possibilité de se donner des jours de congé entre collègues. Cela ouvre la porte aux abus et aux problèmes entre collègues. Ce n'est par ailleurs pas un droit supplémentaire, car aucun jour de congé ne vient s'ajouter collectivement. Celui qui a besoin de congés supplémentaires pour une bonne raison doit pouvoir les prendre sans avoir à s'adresser aux collègues.

19. Investissement dans la formation : 35% des travailleurs en sont privés !

Un des volets de la loi Peeters porte sur l'investissement dans la formation. À terme, la loi vise un objectif de cinq jours de formation par an par travailleur. Du positif donc ! Mais il a fallu que ça dérape. Aucune sanction n'est prévue pour les employeurs qui ne respecteraient pas la loi. De plus, les entreprises de moins de 10 travailleurs sont dispensées de respecter cet objectif. Or, ces microentreprises occupent en Belgique 35% des travailleurs. Derrière le bouquet de roses se cachent les épines.

20. Droits : vous devez désormais épargner vous-même pour les obtenir

Le Gouvernement veut introduire le système de l'épargne-carrière. Vous pouvez « épargner » des heures supplémentaires et des jours de congé sur un compte, que vous pouvez emporter chez un autre employeur ou faire payer en cas de licenciement. Ce système verrait le jour après une concertation dans les secteurs ou les entreprises et doit vous permettre d'insérer une pause dans votre carrière. Ce système chamboule le système des « droits », car c'est ce même gouvernement qui a supprimé le crédit-temps sans motif. La nouvelle logique est désormais d'épargner soi-même pour ces droits. À terme, cette épargne risque d'être utilisée aussi pour payer son propre licenciement ou reclassement professionnel, comme c'est déjà le cas dans d'autres pays. Inutile de dire que le secteur des banques et assurances est enthousiaste à propos de ce plan. Ils sont déjà prêts à gérer ces comptes...

Chapitre 3 : la sécurité sociale

21. Hausse du plafond du maximum à facturer

Le plafond du maximum à facturer permet aux malades chroniques ou de longue durée d'obtenir une gratuité des soins lorsqu'un plafond (variable en fonction des revenus) de dépenses de santé est dépassé. Ce plafond va être revu à la hausse, ce qui fera également augmenter la facture des malades chroniques ou ayant accumulé des coûts importants en soins de santé. Les malades avec un faible revenu seront les plus touchés !

22. Médicaments : plus chers

Certains médicaments sont moins bien remboursés comme les antibiotiques, le spray nasal, les antiacide...

23. Visite chez le spécialiste : plus cher

Le ticket modérateur (la part à payer par le patient) est passé à € 12 (au lieu de € 8,23 en moyenne précédemment), sauf pour les patients à faibles revenus, qui paient désormais € 3 (au lieu de € 2,81 en moyenne par le passé). De quels spécialistes s'agit-il ? Ceux dont on a souvent besoin : gynécologues, ophtalmologues, dermatologues, orthopédistes...

24. Pénalité si vous n'allez pas chez le dentiste chaque année

Le prix de la visite chez le dentiste grimpe pour les patients qui ont zappé leur visite annuelle l'année précédente, avec une augmentation moyenne de plus de 15%.

25. Réforme accélérée des hôpitaux, diminution du nombre de lits et gels budgétaires

Gel du budget des maisons médicales, réforme accélérée des hôpitaux par le biais d'une mise en réseau renforcée, rationalisation de l'offre de services, diminution du nombre de lits, fermeture de certains services et sites... Des mesures qui auront nécessairement un impact sur les travailleurs (il faut s'attendre à des pertes d'emplois), mais aussi sur la qualité des soins proposés aux patients.

26. Une indemnité de maladie à la baisse

Actuellement, l'indemnité de maladie représente environ 60% du dernier salaire. Le salaire de référence pour calculer l'indemnité de maladie va être revu à la baisse, ce qui aura des conséquences sur le pouvoir d'achat des malades alors qu'ils doivent déjà se soigner, acheter des médicaments, etc.

27. Le financement de l'État ne suit plus

L'enveloppe bien-être, destinée à revaloriser les allocations sociales les plus basses, sera amputée de 161 millions chaque année. Des économies sur le dos des allocataires aux revenus les plus bas, alors qu'ils peinent déjà à boucler les fins de mois.

28. Du bénévolat et un projet individualisé d'intégration sociale pour les bénéficiaires du CPAS

Pour pouvoir bénéficier d'un revenu d'intégration sociale, les nouveaux bénéficiaires doivent signer un projet individualisé. Le but serait de responsabiliser les bénéficiaires. Le système prévoit plusieurs évaluations et contrôles, ainsi que des sanctions en cas de non-respect. Une des possibilités offertes par ce « contrat » : le bénévolat. Une contractualisation qui ressemble à une nouvelle forme de chasse aux minimisés.

29. Il faut comptabiliser 1 année de travail pour percevoir des indemnités en cas de maladie

La période de stage en cas d'incapacité de travail/invalidité (c.-à-d. le nombre de mois qu'il faut avoir travaillé avant de percevoir les indemnités de la mutuelle) passe de 6 mois à 1 an. Une mesure très dure pour les jeunes en incapacité de travail.

30. Diminutions de cotisations patronales

Plusieurs réductions/exonérations de cotisations patronales sont entrées en vigueur en 2016 avec le « Tax shift » : dispense de cotisations sociales pour la première embauche entre 2016 et 2020, davantage de réductions de cotisations sociales pour les 5 engagements suivants et diminution du taux de base des cotisations patronales à la sécurité sociale, jusqu'à 25% en 2018. Cette mesure pourrait être bonne pour l'emploi... Oui, mais voilà, il n'y a aucune obligation de création d'emplois et quand ils sont créés, il s'agit avant tout d'emplois précaires. De plus, cette mesure a un impact lourd sur le financement de la sécurité sociale, qui pourrait même se retrouver à devoir faire de nouvelles économies...

Chapitre 4 : le chômage

Le Gouvernement et le patronat semblent vouloir mettre les chômeurs à genoux pour les forcer ainsi à continuer à chercher du travail, coûte que coûte. Quitte à accepter des conditions de travail déplorables. Une manière pernicieuse de tirer le marché de l'emploi vers le bas.

31. Suppression du complément d'ancienneté pour les nouveaux chômeurs âgés

Le complément d'ancienneté était un montant (une allocation) que le travailleur recevait à partir d'un certain âge, en complément de son allocation de chômage ordinaire s'il pouvait prouver, entre autres, une carrière suffisante (ancienneté). Le chômeur âgé recevait cette allocation après 1 an de chômage. Le système a été supprimé au 1^{er} janvier 2015. Seuls les chômeurs qui ont réellement bénéficié de ce complément en 2014 y ont encore droit après le 1^{er} janvier 2015.

32. Contrôle de disponibilité adaptée jusqu'à l'âge de 65 ans

Les chômeurs avec complément d'entreprise (anciennement prépensionnés) doivent rester disponibles de manière adaptée jusqu'à l'âge de 65 ans sauf exceptions. Pour les chômeurs complets, ceux-ci doivent être disponibles de manière adaptée à partir de l'âge de 60 ans sauf exceptions. Mais qu'entend-t-on par disponibilité adaptée ? Vous ne devez plus rechercher activement un emploi et vous ne devez plus remplir votre carte de pointage MAIS vous devez rester disponible sur le marché de l'emploi et ne pouvez pas refuser un emploi proposé. Une autre façon pour mettre la pression sur les chômeurs âgés.

33. Extension de la possibilité de contrôler les chômeurs à leur domicile

Dans le cadre de la chasse aux chômeurs, le gouvernement a prévu que les chômeurs pouvaient être contrôlés à domicile par l'ONEm entre 5 et 21 heures. L'assistance du syndicat ou d'un avocat n'est plus prévue. Cette mesure a été annoncée en 2015.

34. Sanctions administratives renforcées

En cas de défaut de déclaration obligatoire ou de déclaration tardive, inexacte ou incomplète, ou si la carte de pointage est mal remplie, l'ONEm peut infliger une sanction administrative d'une semaine sans allocation. Cette sanction est portée à minimum 4 semaines depuis le 1^{er} janvier 2015.

35. Calcul moins favorable de l'allocation de garantie de revenus (AGR) pour les travailleurs à temps partiel involontaire et réduction de moitié après deux ans

Le gouvernement Michel a décidé de calculer l'AGR sur la base de la situation familiale. L'allocation sera donc réduite pour les isolés et encore plus pour les cohabitants. En outre, l'AGR sera réduite de moitié après 2 ans, quel que soit le statut (chef de ménage, isolé ou cohabitant). Les plus petits temps partiels avec AGR doivent rester disponibles sur le marché du travail.

36. Suppression de la dispense de disponibilité pour raisons sociales et familiales (à l'exception des aidants proches)

Il était possible pour un chômeur complet de se déclarer indisponible sur le marché de l'emploi pour des raisons sociales et familiales l'empêchant de chercher du travail. Le chômeur (pour 95%, des chômeuses) pouvait ainsi prendre soin d'un membre de sa famille malade et touchait une allocation réduite pendant un temps limité sans encourir de sanction. Évidemment, il fallait prouver les circonstances et au final, il revenait au directeur du service de chômage d'apprécier ces circonstances. Cette possibilité est supprimée depuis le 1^{er} janvier 2015. Suite aux protestations syndicales, le Gouvernement a revu quelque peu sa copie : il y a maintenant un nouveau régime pour les chômeurs qui souhaitent fournir des soins, mais il est plus limité que l'ancien : la durée est fortement réduite et n'est possible que pour des soins palliatifs, à un proche gravement malade, ou à un enfant handicapé de moins de 21 ans.

37. Règles plus strictes pour l'octroi d'allocations d'insertion : pas pour les moins de 21 ans sans diplôme ni pour les + de 25 ans

Chaque année, de nombreux jeunes partent à la recherche d'un emploi. Des milliers d'entre eux ne trouvent pas directement. Ils demandent dès lors une « allocation d'attente » (appelée actuellement « allocation d'insertion »), une (faible) intervention leur permettant de compter sur une certaine forme de revenu. Depuis le 1^{er} janvier 2015, le jeune sans emploi et sans diplôme de moins de 21 ans ne peut plus obtenir une allocation d'insertion. De même, le jeune qui a quitté l'école et ne trouve pas d'emploi ne peut plus introduire une demande d'allocation d'insertion après ses 25 ans, au lieu de 30 ans

auparavant. Compte tenu du stage d'insertion d'un an sans allocation, il doit avoir terminé ses études à 24 ans, sans quoi il n'a droit à rien. Ceux qui font de longues études ou qui ont eu un petit incident de parcours durant leurs études sont pénalisés.

38. Chômage temporaire : diminution du montant des allocations et conditions d'obtention plus strictes

Le montant de l'allocation de chômage temporaire s'élevait jusqu'au 1^{er} janvier 2015 à 75% de la rémunération si le travailleur était chef de famille ou isolé, à 70% pour les autres. Depuis, ces allocations sont calculées sur la base de 65% de la rémunération. De plus, le travailleur qui demande des allocations de chômage temporaire pour raisons économiques doit dorénavant répondre aux mêmes conditions d'admissibilité que pour avoir droit aux allocations de chômage complet. Pour avoir droit aux indemnités de chômage, il faut en effet avoir travaillé un certain nombre de jours sur une certaine période.

Chapitre 5 : les fins de carrière

Ce gouvernement introduit de très nombreuses mesures pour vous garder plus longtemps au travail. Il affirme à cet égard que c'est nécessaire pour sécuriser les pensions également à l'avenir. Comme toujours, la facture est exclusivement à charge des travailleurs : plus longtemps au travail, pension plus faible et démantèlement des 'emplois d'atterrissage', qui pourtant permettent rester plus longtemps au travail. Bien qu'il soit exact que le coût de la pension augmente pour la société, il n'est pas question d'une « avalanche ». Les économistes et politiciens de droite s'en servent comme échappatoire pour couper dans les droits sociaux des travailleurs, alors que les pensions en Belgique font déjà partie des plus faibles d'Europe. Est-ce d'ailleurs trop demander que de pouvoir profiter de la dernière période de sa vie en bonne santé dans une société moderne ? Oh ! et à propos... travailler plus longtemps, dans quels jobs déjà ?

39. Relèvement de l'âge de la pension : travailler jusqu'à 67 ans

Avant les élections, aucun parti ne voulait relever l'âge de la pension. Après les élections, les partis du gouvernement Michel ont décidé de le relever à 67 ans. En 2025, il faudra travailler jusqu'à 66 ans et à partir de 2030, jusqu'à 67 ans. En bref, les travailleurs pourront profiter moins longtemps de leur pension, parce qu'à 65 ans, l'on a encore en moyenne environ 11 années à vivre en bonne santé (cette donnée change à peine). En relevant l'âge de deux ans, le Gouvernement vous prend donc un cinquième de ces années restantes en bonne santé.

40. Démantèlement du bonus-pension

Voilà une preuve évidente que ce Gouvernement préfère punir plutôt que récompenser. Autrefois, à partir de 62 ans ou après une carrière de 44 ans, vous receviez un bonus-pension de € 2,34 par jour supplémentaire de travail. Pour celui qui continuait de travailler jusque 65 ans, cela pouvait donc représenter € 179,4 par mois. Ce bonus est complètement supprimé depuis le 1^{er} janvier 2015.

41. Pension anticipée : toujours plus difficile

Seules les personnes ayant commencé à travailler très jeunes pourront encore bénéficier d'une pension anticipée. À partir de 2019, vous pourrez encore partir à 60 ans si vous avez travaillé 44 ans et à 61 ans, si vous vous avez travaillé 43 ans. Pour tous les autres travailleurs, la pension anticipée ne sera plus possible qu'à partir de 63 ans, moyennant une carrière de 42 ans.

42. Travail faisable en fin de carrière ? Oubliez...

Afin de pouvoir travailler plus longtemps, il existe ce que l'on appelle les « emplois d'atterrissage ». Il s'agit en fait d'une forme spécifique de crédit-temps 1/5 ou 1/2 (avec une allocation) que l'on peut prendre jusqu'à la pension (anticipée). Jusqu'il y a peu, il était possible d'entrer dans ce système à partir de 55 ans. Le Gouvernement a porté cet âge à 60 ans (sauf pour les métiers lourds, carrières longues et en cas de restructuration). Il n'existe donc plus aucune mesure spécifique permettant d'alléger la charge de travail et ainsi de travailler plus longtemps avant l'âge de 60 ans.

43. Plus âgé et licencié ? Fini les échappatoires

Le Gouvernement avait déjà limité l'accès au RCC (l'ancienne prépension). L'entrée générale dans le régime ne pourra à l'avenir se faire qu'à partir de 62 ans, et même pour les exceptions sociales (très longue carrière, carrière avec du travail lourd/de nuit et entreprises en restructuration), l'âge d'entrée passera de 56 à 58 ans. Le Gouvernement a renforcé la disponibilité des travailleurs en RCC (voir mesure 32). Le coût de la prépension augmente également pour les entreprises. En bref, les travailleurs âgés licenciés deviendront désormais de « simples » chômeurs. Même s'il n'y a pas de travail pour eux. À qui cela profite-t-il ? Aux entreprises, qui échappent à nouveau au paiement du complément de prépension, sans la moindre obligation envers les travailleurs âgés.

44. Chômeur ? Prépensionné ? La pension diminue !

À nouveau, le Gouvernement choisit le bâton, même pour ceux qui jouent de malchance. Les périodes de chômage à partir d'1 an (2^e et 3^e périodes) ou le RCC ne comptent désormais plus pour le montant final de la pension que sur la base du salaire minimum au lieu du dernier salaire. Cela peut arriver à tout le monde, il n'est pas exceptionnel de connaître quelques années de chômage, par exemple en fin de carrière. Pour l'employé moyen, la perte au niveau de la pension finale oscille entre € 402 (1 an) et € 2010 (5 ans) sur base annuelle. Cette mesure entrerait en vigueur en 2017, donc également pour les personnes prépensionnées aujourd'hui.

45. Jeune et à la recherche d'un emploi ? La pension diminue !

Si vous avez la malchance de devoir chercher longtemps un emploi ou de devoir suivre un stage, vous risquez d'y perdre au niveau de votre pension. Le Gouvernement planifie un crédit maximum de 312 jours d'assimilation de telles périodes pour votre pension. Les stages, périodes de formation et jours couverts par une allocation d'insertion entreraient aussi en ligne de compte. Ce crédit vaut pour toute votre carrière. Autrement dit : si vous avez déjà utilisé beaucoup de crédit au début de votre carrière, vous risquez, pour les années suivantes, de retomber rapidement sur un droit minimum. Une brève période de chômage ou de RCC et vos droits de pension ne seront constitués qu'au minimum (voir également les mesures 44 et 46).

46. Temps partiel ? Ce gouvernement réduit votre pension

Beaucoup de gens, surtout des femmes, travaillent à temps partiel. Ce n'est pas toujours par choix, mais parce que le secteur n'offre pas d'emplois à temps plein. Dans le secteur du commerce, par exemple, il est très difficile d'obtenir un contrat à temps plein, car les employeurs préfèrent « jongler » avec les travailleurs afin de couvrir les heures d'ouverture. Ces travailleurs peuvent bénéficier d'une allocation complémentaire. Celle-ci a déjà été réduite auparavant (voir mesure 35), mais à présent, on veut également que ces heures comptent le moins possible pour la pension. En bref, un groupe-cible ayant déjà une pension très basse doit à nouveau faire des efforts.

47. Veuve ou veuf ? Moindres droits à la pension de survie !

En tant que veuve ou veuf, vous pouvez actuellement bénéficier, dans certains cas, d'une pension de survie à partir de 45 ans. Le Gouvernement relèvera cet âge à 50 ans en 2025 et à 55 ans en 2030. En bref, les personnes actuellement dépendantes du revenu de leur partenaire devront se débrouiller seules à l'avenir si celui-ci/celle-ci venait malheureusement à décéder tôt.

48. Vous devez vous occuper vous-même de votre pension complémentaire

La logique de la pension complémentaire par le biais de votre emploi (2^e pilier) est une logique collective: une épargne commune, payée par l'employeur. Le Gouvernement veut inverser cette logique et faire en sorte que les travailleurs individuels dans le système épargnent sur leur salaire. Cette mesure sape le principe de « solidarité » de la pension complémentaire et avantagera en pratique surtout les travailleurs ayant déjà une pension (complémentaire) élevée. Il existe déjà suffisamment de possibilités d'épargne individuelle (3^e pilier, livret d'épargne, maison...). Nous regrettons par contre les mesures du gouvernement qui détricotent le premier pilier de pension (mesures 45 et suivantes)

49. Travailleur dans le Non-Marchand ? Les jours de dispense de prestations sont sur la sellette

Il s'agit des jours entrant dans la « Dispense de prestations de travail » (DPT) obtenue pour la CP 330 (hôpitaux et maisons de repos) en 2000 et 2005. Quelques centaines de milliers de travailleurs bénéficient ainsi de jours de congé supplémentaires à partir de 45 ans, dans des secteurs où l'on effectue un travail lourd. Le Gouvernement veut à présent supprimer ces jours pour une partie du personnel et les limiter pour d'autres catégories. Le travail en devient infaisable et il risque d'y avoir un dépeuplement dans un secteur en manque de bras.

50. Augmentation des cotisations patronales DECAVA

Le Gouvernement a décidé d'augmenter les cotisations patronales DECAVA à partir du 1^{er} janvier 2016. Ce sont des cotisations spécifiques, payées par l'employeur et qui portent sur les compléments d'entreprise dans le cadre des RCC (ex-prépension) et les compléments aux allocations sociales des crédits-temps. En pratique, cela ne vous coûte, ni ne vous rapporte pas un rond. Par contre, cela coûte à l'employeur, pour qui le RCC et le crédit-temps deviennent encore un peu moins intéressants. But avoué de la mesure : « dissuader la sortie anticipée du marché du travail ».

50 nuances de Michel,
50 mesures qui font mal...

Retrouvez toutes les mesures du gouvernement sur :

www.50mesuresquifontmal.org