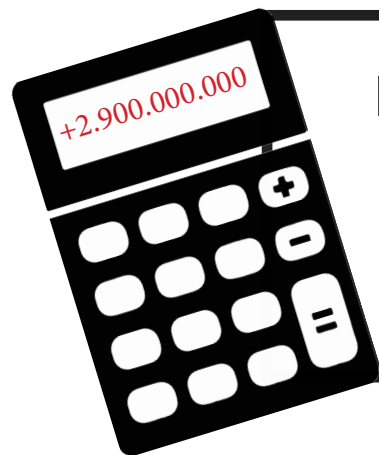


MESURES BUDGÉTAIRES 2018-2019

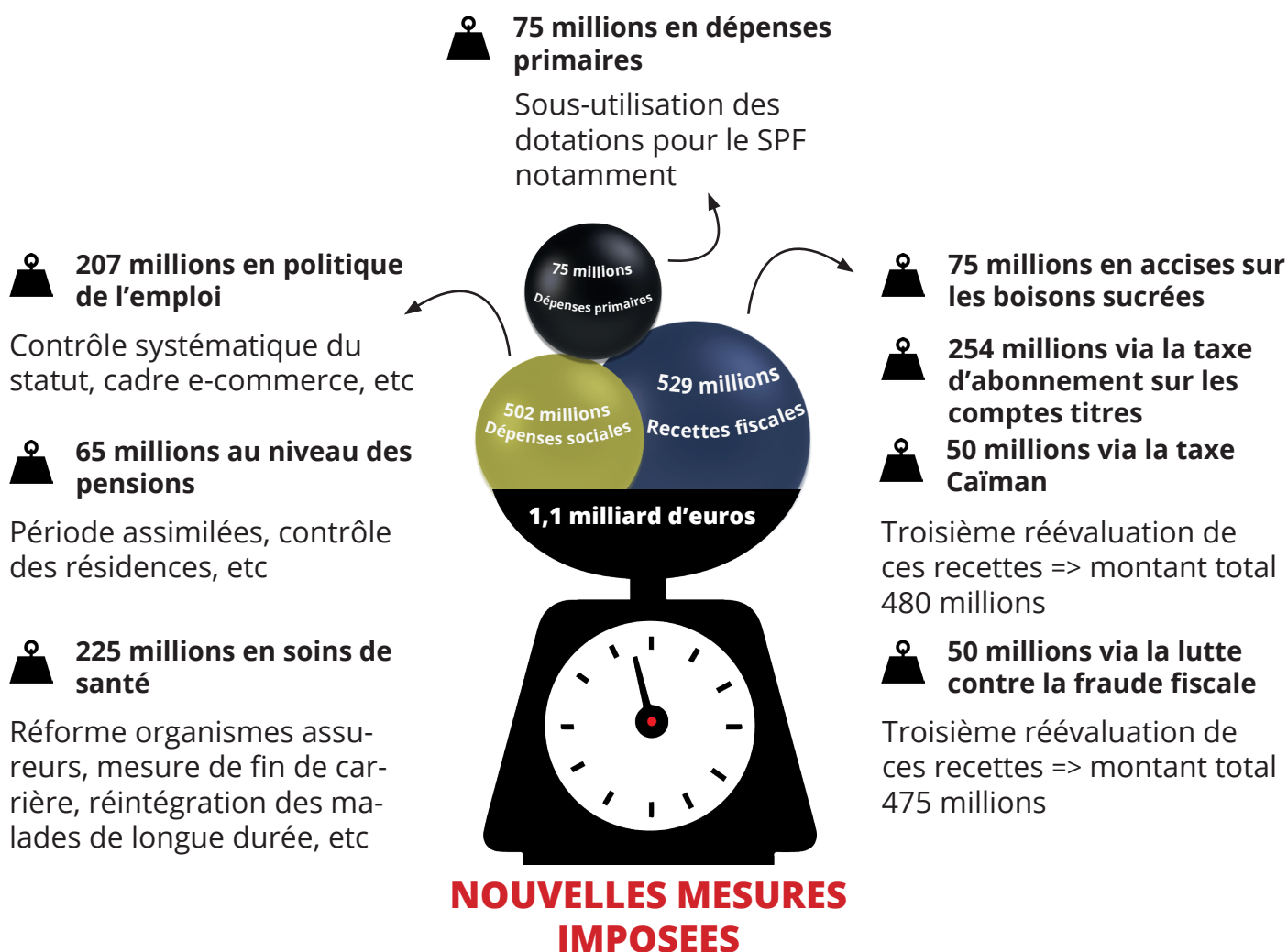
Pas de retour à l'équilibre du budget en 2018



Effort budgétaire imposé par le gouvernement Michel

=

2,9 milliards d'euros



Effort budgétaire sur le dos des dépenses de solidarité et de sécurité sociale
Surévaluation des recettes fiscales (réforme ISOC)

RÉFORME DE L'ISOC (IMPÔT DES SOCIÉTÉS)

| TAUX | 2017 | 2018 | 2020 |
|-----------------|--|---------------------------------------|------|
| PME | 33 %- >25 % +3 % additionnels de crise | 20 % +2 % additionnels de crise | 20 % |
| Autres sociétés | 33 % +3 % additionnels de crise | 29 % +3 % additionnels de crise | 25 % |

PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX BÉNÉFICES DE L'ENTREPRISE



A partir de janvier 2018,

- Pas d'obligation pour l'employeur ,
- Pas besoin pour le travailleur de participer au capital de l'entreprise,
- Concerne tous les travailleurs au sein de l'entreprise (sauf les dirigeants d'entreprise),
- La prime ne pourra pas être prise en compte dans le calcul de la norme salariale,
- Pas de glissement au détriment des rétributions classiques octroyées,
- La prime ne pourra pas être supérieure à 30 % de la masse salariale (10 % auparavant).

Procédure simplifiée:

- Instauration = décision de l'entreprise via une assemblée générale
 - > Prime identique => information aux travailleurs
 - > Prime par catégorie => CCT ou acte d'adhésion
- En cas d'une prime inférieure à 20 % de la masse salariale, pas besoin d'informer le personnel au préalable.



Notons que la concertation sociale a été écartée de tout le processus.



Pas de cotisation sociale patronale sur la prime accordée.



13,07 % de cotisation sociale du travailleur sur la prime.



IPP à 7 % (contre 25 % auparavant).

Taux réduits pour les PME = risque de pertes pour les recettes IPP

La participation au bénéfice non obligatoire (pas de concertation) = Risque de flexibilité accrue et de politique de rémunération liée à la performance

Cadeaux déguisés aux entreprises

RÉDUCTION CONSTANTE DES BUDGETS

- Le gouvernement MR - N-VA ne cesse de réduire les budgets relatifs au secteur public et d'y faire des économies sur le dos du personnel.
- Ils ne peuvent plus aujourd'hui assurer le service que les citoyens méritent !



Manque de personnel
Manque d'investissements

EMPLOI STATUTAIRE MENACÉ

- Priorité aux emplois contractuels pour les nouveaux engagements
- Simplification du Code Fonction publique
- Travail intérimaire autorisé pour le remplacement d'un contractuel comme d'un statutaire



Emploi statutaire en danger
Ouverture totale à l'intérim
Les flexi-jobs font leur entrée dans le secteur public
Neutralité du secteur public en danger

PENSION

- Allongement de la durée de la carrière
- Pas de reconnaissance des métiers lourds
- Suppression de la bonification des diplômes pour la pension anticipée
- Régime des pensions démantelé pour les statutaires nommés (tantièmes)
- Fin de prise en compte des années de contractuel pour la pension des statutaires



Pension réduite
Carrière allongée - Pas de pénibilité

SERVICE MINIMUM

- Instauration du service minimum
- Volonté de l'étendre à tous les secteurs publics



Crée de l'incertitude supplémentaire
Bafoue le droit de grève

PRIVATISATION

- Privatisation des entreprises publiques
- Privatisation de certains services publics



Creuse davantage le déficit budgétaire
Coupe d'importants leviers économiques

Politique de démantèlement des services publics

Manque de personnel - Manque de financement

Remise en cause des statuts et des pensions

Introduction du service minimum

Privatisations

PENSION LÉGALE

- A 66 ans en 2025 pour ceux qui ont aujourd'hui entre 54 et 58 ans
- A 67 ans en 2030, pour tous en-dessous de 54 ans aujourd'hui



PENSION ANTICIPÉE

A partir de 2019:

- si 42 ans de carrière => à 62 ans
- Si 43 ans de carrière => à 61 ans
- Si 44 ans de carrière => à 60 ans

CALCUL DES PENSIONS

- Saut d'index,
- Suppression des bonus pensions,
- Diminution du rendement garanti du 2e pilier de pension (3,25 % -> 1,75 %),
- Période de chômage et de prépensions après un an ne seront plus pris en compte dans le calcul de la pension sur base du dernier salaire perçu, mais au salaire minimum,
- Enveloppe fermée pour la reconnaissance de la pénibilité du travail,
- Bonus- Malus = en cas de pension anticipée, montant de la pension diminué.



LA PENSION À POINTS

Entrée en vigueur en 2025:

1 an de carrière =

- 1 point, si salaire = au salaire moyen du régime du travailleur
- pourcentage du point (0,...), si salaire < au salaire moyen du régime du travailleur
- pourcentage du point (1,...), si salaire > au salaire moyen du régime du travailleur

LES POINTS REMPLIRONT UN COMPTE CARRIÈRE QUI PERMETTRA DE DÉFINIR LE MONTANT DE LA PENSION



Le montant de chaque point sera attribué l'année du départ à la pension
=> variera en fonction du contexte budgétaire et de la démographie.



Pension retardée, rabotée et variable en fonction de la conjoncture

Pension => variable qui permettra au gouvernement de réduire ses dépenses

**TOUS ENSEMBLE, LE 10 OCTOBRE, POUR
DEFENDRE NOTRE SECU, NOS SERVICES PUBLICS,
NOS PENSIONS**