

Marché du travail

Derniers combats Nouvelles utopies

La semaine de quatre jours, un statut de travailleur à réinventer et de meilleurs salaires. *Moustique* profite de la grève nationale pour aborder trois propositions moins chimériques qu'elles n'en ont l'air.

Texte

Julien Thomas

C'est l'histoire d'un kidnapping. Celui des salaires des travailleurs de l'ensemble du pays. Le coupable? L'État belge. L'image nous vient d'Anne Dufresne, chercheuse au GRESA (Groupe de recherche pour une stratégie économique alternative) et chargée de cours à l'UCLouvain, qui fait remonter le méfait à "*la mise en place de l'encadrement des rémunérations*". Les premiers éléments datent de 1996, les seconds de 2017. Le troisième acte se joue ce mercredi 13 février, jour de grève

nationale décrétée par les syndicats. Rapide coup d'œil dans le rétroviseur. Les syndicats et les patrons assis à la même table pour négocier une hausse salariale pour tous les travailleurs belges? L'image semble aujourd'hui banale, mais reste →

→ pourtant récente dans l'histoire du pays. Le premier accord interprofessionnel (AIP) remonte à peine au 7 novembre 1960. Le principe est simple. Les interlocuteurs sociaux s'accordent sur la part des gains de productivité destinée au porte-monnaie des travailleurs. Un peu moins de quatre décennies plus tard, la concertation sociale ne fait plus sourire grand monde. Sur la question des salaires du moins.

Survient le grand tournant néolibéral dans les années 80. Le marché européen se met en place. Le dumping salarial également. La compétitivité et la sauvegarde de l'emploi deviennent les nouveaux mots-clés. Avec une victime: la hausse des salaires. *“Très vite, l'État va mettre en place un encadrement des salaires. C'est formalisé par une loi en 1996. On n'est plus dans une discussion autonome syndicats-patrons. Cette loi souhaite éviter que la compétitivité belge ne se dégrade par rapport aux pays voisins (Allemagne, France, Pays-Bas) et impose donc une “norme salariale” maximale que les augmentations de salaires belges doivent respecter. C'est fondamental. On passe là à ce que j'appelle une “austérité légalisée”, explique Anne Dufresne. À l'époque, le chiffre était juste indicatif. Les secteurs et entreprises pouvaient aller au-delà. En 2017, la loi est revue et la norme devient impérative.”* Sur le moment, les syndicats râlent mais ne partent pas en guerre. Jusqu'à la douche froide du 16 janvier dernier. L'État tranche: les discussions pour l'AIP 2019-2020 porteront sur un maximum de 0,8 % de hausse salariale.

Une bonne nouvelle pour le patronat, mais certainement pas pour les représentants des travailleurs. Qui répliquent donc avec la grève

nationale de ce mercredi 13 février. *“Leurs revendications, c'est la remise en cause de cette loi. Les syndicats disent: “On ne peut plus négocier dans ces conditions”. En ne pouvant plus négocier de hausse de salaires, ils perdent aussi leur légitimité”,* indique notre chercheuse. Le retour à une liberté de négociation salariale et une hausse significative des revenus des travailleurs belges ne relèvent pourtant pas totalement de l'impossible. D'abord parce que la méthode de calcul du Conseil central de l'économie (CCE) pour calculer la hausse maximale est sujette à caution. *“Il faut savoir que c'est très difficile de mesurer le salaire dans les pays voisins. On ne sait pas très bien si ces chiffres sont bons. On peut être sujet à de l'enfumage”,* explique l'économiste Étienne de Callatay. Ensuite, car un certain nombre d'économistes, dont certains ne peuvent pas être accusés de gauchisme, assurent que des salaires plus élevés feraient du bien à notre économie.

Une plus petite part du gâteau

Étienne de Callatay, qui fut pressenti en 2014 pour un poste ministériel du côté du MR, en fait partie. *“Avec des salaires plus élevés, on aurait plus de consommation. Si on donne 100 euros à quelqu'un avec des petits revenus ou issu de la classe moyenne, il va plus facilement les remettre dans l'économie que quelqu'un avec des revenus beaucoup plus élevés. On peut aussi penser qu'avec des salaires plus élevés, il y aurait une incitation plus importante à innover. Et on éviterait enfin les pièges à l'emploi”,* explique le chief economist d'Orcadia Asset Management. Et puis si la hausse des gains de productivité est désormais moins soutenue, la part actuelle des salaires dans la production nationale des richesses s'avère bien plus faible qu'auparavant. *“Les travailleurs reçoivent aujourd'hui une plus petite part du gâteau que dans les années 70”,* ajoute Étienne de Callatay. Ce dernier met toutefois un bémol: la hausse salariale doit s'inscrire dans un contexte européen, pas juste pour la seule petite Belgique.

Au niveau européen, le salaire minimum a en tout cas déjà fait ces trois dernières années l'objet d'une revalorisation. L'Espagne vient juste de le revaloriser de 22 %. Chez son voisin portugais, une hausse plus modeste (4 %) vient aussi d'entrer en vigueur. La Slovaquie ou encore la Grande-Bretagne ont fait pareil. Du côté de l'Allemagne, le salaire minimum a fait son apparition en 2015. Ces mesures n'ont provoqué ni effets massifs négatifs, ni exodes d'entreprises. Avec ses 1.654 € mensuels, la Belgique arrive en 4^e position, derrière le Luxembourg, l'Irlande et les Pays-Bas. Soit un peu moins de 10 euros brut par heure de travail. *"Le salaire minimum n'a plus été augmenté depuis longtemps. Une hausse ne me semble donc pas quelque chose d'impossible"*, analyse Philippe Defeyt, économiste à l'Institut pour le développement durable. Pour la FGTB, il faut un salaire horaire minimum brut de 14 €/h, soit 2.300 € par mois. *"On espère 5 à 10 % de hausse"*, glisse pour sa part Olivier Valentin, le secrétaire national du syndicat libéral de la CGSLB.

Sus aux sous-consommateurs

"Il faut toutefois relativiser l'impact de cette hausse car la plupart des secteurs possèdent déjà des minima plus élevés. Les secteurs qui s'en rapprochent le plus sont l'Horeca et les titres-services", explique Philippe Defeyt. Mais l'espoir de revenus du travail plus importants n'est pas une chimère. Selon les calculs de l'économiste, le pouvoir d'achat moyen des Belges a ainsi progressé de 16,6 % ces 20 dernières années. Critiqué en raison de son financement inachevé, le tax shift fiscal de l'ancienne majorité MR/N-VA a globalement abouti entre 2015 et 2018 à une embellie salariale pour les travailleurs du pays. Certes pas pour tout le monde. Un parent seul avec deux enfants travaillant à temps partiel avec un salaire mensuel de 1.200 € brut a ainsi perdu 10 euros par mois de pouvoir d'achat (-0,9 %). Une personne à temps plein payée au salaire minimum a gagné en

revanche 86 € par mois (+6,1 %).

Mais oui, le pouvoir d'achat des Belges a augmenté en 20 ans. À titre d'exemple: la proportion de ménages propriétaires d'un lave-vaisselle a bondi en 16 ans de 40 à 62 %. Anecdote et révélateur à la fois. Quant aux ordinateurs portables: 82 % des Belges de 18 à 75 ans en possèdent un en 2018, contre 78 % en 2016. *"En fait, il y a aujourd'hui des personnes qui surconsument et d'autres qui sous-consument. Ce n'est pas normal que des gens n'aient pas de sous pour sortir un peu, explique Philippe Defeyt. Le tax shift a augmenté les salaires nets, au détriment des finances publiques, plutôt que les salaires bruts à charge des entreprises. Chez ces dernières, des hausses de salaire restent donc encore possibles, mais plutôt dans des secteurs comme la chimie que l'aide aux personnes..."* Bonne nouvelle pour l'État. Lui qui apprécie s'inviter dans le débat salarial a donc bien un rôle à jouer. ✱

L'indexation dans le viseur

Faire plus avec moins. Voilà ce qu'attend le patronat belge du prochain gouvernement fédéral. À trois mois du scrutin, la Fédération des entreprises belges (FEB) a fait connaître ses attentes au monde politique. L'organisation qui représente 50.000 entreprises et 75 % de l'emploi dans le secteur privé a publié la semaine dernière un mémorandum. Au programme: la fin de l'indexation automatique des salaires, la limitation dans le temps des allocations de chômage et une nouvelle baisse de la fiscalité. *"Grâce au gouvernement fédéral démissionnaire, le handicap salarial absolu de nos entreprises par rapport à l'Allemagne, à la France et aux Pays-Bas est passé de près de 17 % en 2013 à 11 % environ en 2018. Mais il reste encore du pain sur la planche"*, explique la FEB. Pas sûr que le document dissuadera les syndicats de faire grève cette semaine.

Travaillez quatre jours payés cinq

Plusieurs projets testent la faisabilité d'une réduction de travail hebdomadaire sans réduction de salaire. L'idée fait son chemin. Mais est-elle réaliste? - Texte et photos: **Julien Thomas** -

La vie de Carine, une technicienne de surface de 53 ans, a changé depuis le mois d'octobre. La quinquagénaire ne travaille plus le mercredi. Un jour libre qui lui permet de prendre soin d'elle, de souffler, voir les amis qu'elle n'avait plus nécessairement le temps de voir le week-end. *"Je suis allée récemment prendre un verre avec une collègue et une autre fois je suis allée me faire un soin du visage. De toute façon, sans ces mercredis, je n'aurais plus pu continuer des années. J'ai mal au dos. Je me serais mise en congé maladie. Là, je suis plus reposée et donc plus productive le reste de la semaine"*, se félicite-t-elle. Même son de cloche positif chez Sonia, 56 ans, employée communale. Avec une nuance: son jour libre hebdomadaire est le vendredi. Et elle en profite pour s'occuper de son petit-fils. *"Je vais le chercher à l'école et il reste à la maison avec moi. C'est génial. Et puis, on ne vit qu'une fois. Cela permet aussi de laisser la place aux jeunes. Quand je ne travaille pas, je suis remplacée."*

Mais les quatre journées de travail de Sonia et Carine possèdent une autre saveur particulière. Elles comptent pour cinq sur leur fiche de paie. Dit autrement: leur charge hebdomadaire est passée en octobre dernier de 37,3 h à 28 h, mais leur salaire reste

inchangé. Leur pension n'en pâtira aucunement. C'est leur employeur, la commune d'Anderlecht, qui se trouve derrière ce projet inédit. Les autorités locales ont proposé la formule à 120 travailleurs de 60 ans ou plus effectuant les tâches de balayage de rues et de nettoyage d'écoles. Une trentaine d'embauches compensatoires sont prévues. *"Ces embauches sont en cours. Elles représenteront un coût de 750.000 euros par an. Il s'agit avant tout d'un choix politique, mais on espère que cela va aussi augmenter la productivité des personnes concernées. Et on engage en même temps des jeunes"*, explique l'échevin des Finances Fabrice Cumps (PS). Quelque cinq kilomètres plus loin, la commune voisine de Saint-Josse compte suivre le mouvement dès cette année.

"C'est pour 2019. Comme à Anderlecht, il y aura des embauches compensatoires et aucune perte de revenu, ni de pension. Cela concernera des travailleurs de 55 ans de certains services. Cela participe à l'effort de solidarité envers les jeunes travailleurs", indique le maire Emir Kir (PS). Estimation du coût annuel: 600.000 euros. Les deux localités bruxelloises ne sont pas seules à expérimenter. Un peu plus de 300 fonctionnaires wallons bénéficient, depuis janvier dernier, de cette semaine de quatre jours. Tout comme 106 autres à la Fédération Wallonie-Bruxelles depuis novembre 2018. *"Les bénéficiaires sont des agents de niveaux 2 et 3 et âgés de 61 ans et plus. Notre première estimation s'élève à 215.000 € en 2018 et à 1,6 million en 2019. Une généralisation du dispositif est envisagée, mais dépend des évaluations"*, explique le cabinet du ministre francophone de la Fonction publique André Flahaut (PS). Au sud du pays, les travailleurs concernés doivent avoir plus de 60 ans et exercer un métier pénible. Ils sont notamment chauffeurs, éclusiers ou ouvriers forestiers.

Le sens de l'histoire

Le dénominateur commun de ces initiatives n'échappera pas à l'observateur politique averti. Le parti socialiste se trouve chaque fois à la barre. Tout

rapprochement avec le scrutin du 26 mai prochain n'est pas fortuit puisque le PS en a fait un de ses thèmes de campagne. Reste que les socialistes ne sont pas les seuls élus à lancer le débat. Le ministre bruxellois de l'Emploi Didier Gosuin (DéFI) a annoncé dès 2015 le lancement d'un projet pilote au sein de l'Agence Bruxelles-Propreté (ABP). Lequel s'avère finalement... ne jamais avoir vu le jour. *"Ils nous en ont un peu parlé, mais ils n'ont rien mis en place"*, lâche Michel Pirsoul, délégué SLFP à l'ABP. Du côté du MR, désormais aux commandes au sud du pays, on a également validé le projet socialiste wallon. *"C'est le même projet qui a vu le jour, mais ils en ont changé le nom. Cela s'appelle désormais aménagement du temps de travail en fin de carrière"*, observe Stéphane Jaumonet, secrétaire fédéral CGSP Amio.

La réduction du temps de travail s'avère en tout cas moins saugrenue qu'il n'y paraît à première vue. Et même logique. Elle s'inscrit dans une tendance historique. *"En soixante ans, de 1950 à 2010, la durée annuelle moyenne du travail en Belgique est passée de plus de 2.000 heures à moins de 1.450 heures"*, relate le Centre de recherche et d'information socio-politiques (Crisp), dans un *Courrier hebdomadaire* consacré à la question. Ses auteurs, Gérard Valenduc et Patricia Vendramin, distinguent trois périodes historiques: une première réduction du temps de travail (RTT) due à la hausse de la pro- → ductivité du travail liée au progrès technique jusqu'au début des années 70, une seconde RTT après 1973 grâce à de nouveaux gains de productivité, une hausse du nombre de jours de congé et les premières mesures négociées de réduction collective de temps de travail et enfin une stagnation depuis le milieu des années 1980 jusqu'à aujourd'hui. *"La durée hebdomadaire du travail des salariés à temps plein n'a quasiment plus diminué et stagne légèrement en dessous de 40 heures."*

Des libéraux séduits aussi

Mais est-ce aujourd'hui vraiment payable? Tout le

monde n'en est pas convaincu. *"Cela aurait pour conséquence d'augmenter le coût horaire du travail. Cela ne serait donc pas bon pour la productivité belge."*

Notre petite économie ouverte ne rend pas le projet viable. On n'est pas la France, fustige l'économiste Étienne de Callatay. *On serait dans les années 60, peut-être. Mais aujourd'hui, les travailleurs belges rentrent par exemple en concurrence directe avec ceux des pays de l'Est."* Du côté syndical, les Bleus n'y croient pas non plus. *"Cela n'est pas un de nos combats. Il faudrait compenser le surcoût avec une productivité accrue des travailleurs. Or celle-ci est déjà trop forte"*, insiste Olivier Valentin, secrétaire national du syndicat libéral de la CGSLB. La possibilité a pourtant été étudiée sérieusement par l'ULB à la demande de Didier Gosuin. Verdict: une telle mesure visant les emplois peu qualifiés pourrait créer pas moins de 10.000 emplois dans la capitale.

Le coût pour la Région? 13.000 euros par emploi, soit bien moins que le tax shift fiscal fédéral. Le calcul reste néanmoins théorique et la mesure ne pourrait voir le jour sans un plan interfédéral. Mais l'étude relate un autre cas intéressant dans le secteur privé: celui d'Auto 5. Une convention collective de travail a fait baisser fin 2016 la durée de travail hebdomadaire moyenne à 36 heures pour une partie du personnel. Avec un minimum de 32 h et un plafond de 40 h par semaine. Depuis, l'entreprise n'a plus recours au chômage économique et la productivité a bondi de 20 %. Le texte ne mentionne pas un autre exemple intéressant. Celui de la commune de Crisnée qui a introduit la semaine de 35 h payées 37,6. Et sans embauche compensatoire encore bien. L'entité wallonne possède à sa tête un... bourgmestre libéral. *"On essaie de concilier loisirs et travail. Je ne dis pas que c'est transposable partout, mais chez nous, c'est possible"*, explique Philippe Goffin (MR). ✘

Travailler plus pour gagner plus

Ce n'est pas toujours facile pour moi de trouver des travailleurs motivés et disponibles pour le magasin. Je ne suis pas convaincu par les étudiants. Je trouve la mesure excellente et j'y ai recours depuis 2018 pour m'aider à vendre ou à nettoyer", explique Steven, boucher à Ternaï. Ces éloges, le commerçant de 37 ans les adresse aux flexi-jobs. La mesure introduite en 2015 par la majorité MR/N-VA permet aux travailleurs employés en 4/5^e d'arrondir leurs fins de mois en prestant quelques heures en plus chaque semaine. L'employeur paie peu de charges et le travailleur n'est pas du tout taxé. En d'autres termes: son revenu brut équivaut à son net. Le nombre de flexi-jobeurs ne cesse de grimper. En 2018, ils étaient 50.000. Le système séduit, certes, mais surtout au nord du pays. Plus de 90 % des flexi-jobeurs sont flamands. *"C'est moins connu chez nous et puis on n'a pas la même situation de plein emploi"*, expliquent les organisations de défense des indépendants francophones.

Nouveaux modes d'emploi

Salariés le jour et chauffeur le soir, indépendants qui n'en ont que le nom, salariés qui ne le sont plus tout à fait... Les travailleurs au statut bricolé sont toujours plus nombreux. - Texte: Julien Thomas -

Loïc (prénom d'emprunt) a d'abord pensé à une erreur. "L'intéressé est prié de produire une inscription chez Actiris et des preuves de recherches d'emploi", lit-il en septembre dernier dans un courrier envoyé par son administration communale. Le Français de 29 ans vient alors de demander une carte de séjour. Il ne comprend pas. Il travaille. Et la déconvenue ne s'arrête pas là. Deux mois plus tard, la mutuelle lui annonce une autre mauvaise nouvelle. Sa demande d'inscription au système de sécurité sociale est refusée. "Dès que vous serez en possession d'une carte d'identité délivrée par les autorités belges, il conviendra de refaire alors les démarches d'inscription", lui indique l'organisme. Le jeune homme de 29 ans passe pourtant ses journées à → travailler. À la fin du mois, ses revenus oscillent entre 1.600 et 2.000 euros. Des montants a priori non négligeables. Et tout est dans le "a priori". Car Loïc est coursier chez Deliveroo et touche ses revenus dans le cadre de la loi De Croo. Son brut équivaut à son net.

La loi permet en effet de défiscaliser totalement près de 6.000 euros par an. Objectif affiché: booster l'économie dite collaborative. "J'ai commencé en septembre et mon compteur de 6.000 euros a redémarré

en janvier 2019. Je suis obligé de passer à ce système. Si j'étais indépendant, je gagnerais deux euros l'heure. Des collègues ont d'ailleurs trouvé des techniques pour travailler ainsi toute l'année", indique Loïc. Ses revenus peuvent sembler intéressants. Il n'en est rien. Le Français ne possède au final ni papiers, ni protection sociale. Et il ne cotise bien sûr pas pour la pension. "Près de 1.600 des 2.000 coursiers l'étaient l'an passé dans le système De Croo, 300 étaient inscrits indépendants complémentaires et le reste était indépendants", explique Martin Willems, secrétaire syndical permanent CSC. L'homme s'occupe actuellement d'un projet inédit: syndiquer des travailleurs non salariés. "Il s'agit de syndiquer des profils atypiques, mais qui sont souvent imposés. Parmi nos membres salariés, on compte aussi des indépendants à titre complémentaire. Depuis le 1^{er} janvier 2019, la CSC accepte les indépendants", explique-t-il.

Bosser en zone grise

Entre ceux qui cumulent les statuts et ceux qui ont un pied dans l'emploi salarié et dans les prestations en tant qu'indépendant, les travailleurs au statut hybride, voire bricolé, sont toujours plus nombreux. En Grande-Bretagne, les autorités leur ont même donné un nom. Aux côtés des employed et des self-employed, figurent désormais les workers. Tous se trouvent dans ce que François Pichault, professeur en gestion des ressources humaines à HEC Liège, appelle la zone grise. "Dans un marché du travail comme en Belgique, on a deux types d'emploi: le salarié et l'indépendant. Notre législation sociale est basée sur cette distinction. Il reste une zone grise entre les deux. On voit y apparaître de nouvelles formes de travail", explique le directeur de Lentic, un centre étudiant les nouvelles formes du travail. Depuis quatre à cinq ans, le travail étudiant explose. Le nombre d'indépendants à titre complémentaire aussi. Le nombre d'indépendants qui dépendent d'un seul client a connu un bond spectaculaire.

Le phénomène n'est pas propre à notre pays. Il

concerne tous les pays européens. Chaque pays planche sur la question, expérimente des formes d'emploi. Les Pays-Bas ont ainsi aboli le travail étudiant. Mais l'UE reste très mitigée sur la création d'un troisième statut. Celui de worker qu'a créé la Grande-Bretagne n'est donc pas aujourd'hui la piste privilégiée du côté européen. *"L'exemple suédois est intéressant. Leur système détache le statut d'emploi et la protection sociale. Quel que soit votre statut, vous avez l'accès complet à la protection sociale"*, indique François Pichault. Combien de travailleurs se trouvent dans cette zone grise? Très difficile de dire. Mais les indicateurs sont multiples. D'abord la hausse du nombre de Belges cumulant deux emplois. Les 200.000 travailleurs concernés en 2018 constituent ainsi un record. Les faux indépendants ensuite. Les chiffres calculés par l'équipe du professeur Pichault interpellent. Près de 30 % des indépendants à temps plein se trouvent dépendants financièrement d'un seul client en 2015, contre à peine 13,4 % cinq années plus tôt. *"C'est spectaculaire. Et c'est juste un spot sur la zone grise."*

Certains se trouvent dans cette zone marécageuse par choix. Pour tenter une expérience, vivre de sa passion. D'autres rêvent d'une meilleure protection. Une certitude: le statut s'avère généralement plus précaire. Bref, il faut réinventer de nouveaux modes de travail. Une troisième voie qui protège davantage les travailleurs de demain. Si tout reste à faire, des pistes de réflexion existent. En Belgique, Smart s'avère un cas intéressant. L'entreprise se positionne sur ce nouveau type de public. Avec ses solutions plus ou moins bricolées, la société fait bouger les lignes. Mais dérange aussi. L'Onem lui reproche de se jouer de la législation du travail classique, les syndicats de mettre en place une nouvelle forme de travail précarisée et la fédération sectorielle de l'intérim Federgon de marcher sur ses plates-bandes. Mais Smart a fait bouger les lignes. Ceux qui ne sont pas certains de gagner assez pour devenir indépendant passent par ses services. Avec la clé une sorte de contrat de salarié qui donne des droits au chômage.

Un business lucratif pour l'entreprise qui prélève 6,5 % sur les revenus de ses milliers de membres.

Prêtez vos seniors

Une coopérative basée dans le Hainaut, Dies, a mis en place un autre système qui mérite l'attention. Les indépendants apportent leur business au sein de l'entreprise qui en retour les... salarie (voir encadré). *"On se met à table avec ceux qui arrivent et on voit si leur projet est économiquement viable. Ils peuvent alors recevoir un CDI en fonction de leurs revenus. Cela peut être aussi bien un mi-temps qu'un plein-temps"*, explique Dies. Un CDI qui dure évidemment tant que les revenus suivent. *"Ce qui est intéressant, c'est que Smart et Dies sont deux structures francophones. En Flandre, on est plus dans une culture de l'intérim, en particulier les artistes"*, observe le directeur de Lentic. D'autres initiatives originales voient le jour dans notre pays. C'est le cas du projet Experience@Work, même si le principe peut paraître cynique. L'entreprise prête les cadres d'un certain âge dont elle ne veut plus à une association. L'ASBL qui prend en charge une partie du salaire est ravie de profiter d'une main-d'œuvre qualifiée normalement impayable et le travailleur se sent utile.

Autre cas existant: plusieurs entreprises qui mutualisent leurs moyens pour s'offrir en CDI un travailleur qui prestera dans chacune d'elle. Un webdesigner par exemple. Quoiqu'il en soit, le défi de demain est de mettre en place un nouveau statut. Un challenge pour lequel l'ancienne majorité MR/N-VA ne s'est pas montrée à la hauteur. *"Oui, il y a eu des avancées sociales pour les indépendants. Mais avec les lois Peeters et De Croo, ils ont repris d'une main ce qu'ils ont donné dans l'autre"*, conclut François Pichault. ✱

Un CDI pas comme les autres

Alexandra dispose d'un contrat à durée indéterminée à temps plein. En tant qu'indépendante.

Cette interprète de 36 ans est satisfaite de sa situation professionnelle. Elle vit de sa passion tout en percevant une rentrée financière confortable, des chèques repas, des éco-chèques et une protection sociale. Elle voudrait désormais avoir un enfant. Une grossesse qu'elle pourra vivre sereinement grâce au congé maternité que lui permet son contrat de salariée. Pourtant, à y regarder de plus près, cette habitante de Nivelles n'est pas une salariée comme les autres. La trentenaire mène une vie d'indépendante. Elle cherche ses clients toute seule, n'est pas toujours certaine de ses revenus, ne compte pas ses heures. La coopérative Dies lui permet d'avoir le CDI tant désiré après avoir regardé ses revenus annuels précédents. *"On se met à table régulièrement et on voit si on diminue ou augmente le salaire que je peux me donner. En quatre ans, j'ai plusieurs fois pu le rehausser",* explique Alexandra. Une chance que n'a pas eue Sonia, une massothérapeute illégeoise de 52 ans. *"On a décidé d'arrêter mon mi-temps. Je n'ai plus eu assez de revenus ces derniers mois. De toute façon, cela me demandait trop d'énergie. Pour 830 euros, je faisais un trois quarts temps."*