



**CONSEIL CENTRAL DE
L'ECONOMIE**

**CONSEIL NATIONAL
DU TRAVAIL**

CCE 2007-820 DEF
CCR 10

AVIS N° 1.616

Séance commune des Conseils du mardi 17 juillet 2007

**AVIS CONCERNANT LA CONTRIBUTION DU CONSEIL CENTRAL DE
L'ECONOMIE ET DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL AU
PLAN NATIONAL DE REFORMES (2005-2008)**

Avis concernant la contribution du Conseil central de l'économie et du Conseil national du travail au plan national de réformes (2005-2008)

1. Saisine

Par lettre, Monsieur W Gabriëls, Président du Comité de direction du SPF "Chancellerie du Premier Ministre" et Secrétaire du Comité de concertation Etat-Régions-Communautés, a saisi le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie d'une demande d'avis relative à l'élaboration du rapport d'avancement du Plan national de réformes de la Belgique.

Les Conseils sont consultés en vertu des changements dans le processus décisionnel de la Stratégie de Lisbonne, conformément aux conclusions du Conseil européen de Bruxelles des 22 et 23 mars 2005 où il est précisé dans les conclusions de la présidence qu'« à côté des gouvernements, tous les autres acteurs concernés – parlements, instances régionales et locales, partenaires sociaux, société civile – doivent s'approprier la stratégie et participer activement à la réalisation de ses objectifs ».

2. Une stratégie européenne encore trop méconnue

Par la présente initiative, les interlocuteurs sociaux représentés au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail souhaitent apporter leurs contributions au Plan national de réformes (PNR) et rappeler les efforts réalisés pour contribuer, dans le cadre d'un processus permanent d'appropriation de la stratégie de Lisbonne, à la réussite équilibrée des politiques mises en œuvre au niveau national et européen. Les deux Conseils se réservent la possibilité d'émettre ultérieurement un avis sur le projet de PNR, s'ils le jugent utile au vu des projets de textes qui leur seront transmis.

Les Conseils soulignent l'importance de cet exercice d'évaluation du PNR. Il intervient à la fin du premier cycle de trois ans de la stratégie de Lisbonne renouvelée. Il est décisif pour la réorientation de la stratégie vers un nouveau cycle de trois ans par l'adoption des prochaines Lignes directrices intégrées (LDI) et le nouveau cycle de gouvernance dans les réformes.

Par cette contribution, les Conseils entendent apporter leur participation aux efforts pour mieux faire connaître la stratégie de Lisbonne et attirer l'attention du Gouvernement sur quelques orientations qui leur semblent nécessaires d'apporter à la rédaction du Plan National de réforme. Depuis le lancement de la stratégie de Lisbonne, les Conseils se sont investis dans la réalisation de ce processus, en lui consacrant des avis et rapports circonstanciés et en participant, depuis 2005, au travail effectué dans le cadre du réseau interactif entre le Comité économique et social européen (CESE) et les CES nationaux. Ce réseau européen résulte du mandat donné au CESE par le Conseil européen de Bruxelles des 25 et 26 mars 2004, afin d'accompagner en étroite collaboration avec les Conseils économiques et sociaux nationaux, la mise en oeuvre de la stratégie de Lisbonne. Les travaux réalisés par les différents CES et le CESE en matière de stratégie de Lisbonne sont relevés, en annexe, à la déclaration de la Présidence du Conseil européen. Ils témoignent de l'importante contribution que les CES nationaux et le CESE peuvent apporter à la clarification des objectifs de la stratégie et à sa mise en oeuvre.

A cet égard, les Conseils rappellent l'importance d'associer les interlocuteurs sociaux dans le processus décisionnel en tant qu'acteurs clés pour la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne. Dans cette optique, il y a lieu de poursuivre les efforts en vue d'améliorer la communication et la concertation entre les différentes parties prenantes. Leurs membres considèrent toujours d'actualité et se sentent largement concernés par l'objectif de la Commission énoncé en 2005 dressant le bilan de la stratégie de Lisbonne : « *La relance de la croissance est vitale pour la prospérité, elle peut ramener le plein emploi et constitue la base de la justice sociale et d'une société où chacun a sa chance. Le retour de la croissance est également capital pour la place de l'Europe dans le monde, pour que celle-ci soit en mesure de mobiliser les ressources lui permettant de relever une multitude de défis au niveau international (comme) pour nourrir des ambitions de plus grande ampleur dans le domaine social et celui de l'environnement.* Pour y parvenir, la Commission souligne la nécessité de veiller à ce que « *l'Europe soit plus attrayante pour les investisseurs et les travailleurs, que la connaissance et l'innovation deviennent le moteur de la croissance européenne, et que nos politiques permettent aux entreprises de créer davantage d'emplois de meilleure qualité* ». En 2008, les lignes directrices intégrées, les programmes nationaux de réforme ainsi que le programme communautaire de Lisbonne seront renouvelés en prenant comme point de départ le rapport stratégique de la Commission, basé sur une évaluation globale des progrès réalisés au cours des trois dernières années.

3. Le nécessaire équilibre des piliers

Pour les Conseils, faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde ne peut être une fin en soi, mais l'instrument privilégié pour aboutir à une croissance économique durable, accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. L'Union européenne doit aborder la mise en oeuvre, sur la base de l'approche intégrée développée, conformément à ses valeurs et à sa conception de la société. Il faut garder les trois piliers - économique, social et environnemental - ensemble et les mettre à pied d'égalité en tenant compte des considérations de la Commission européenne formulées en 2005 et repris dans le paragraphe précédent.

4. Au terme du premier cycle de la Stratégie renouvelée

Les Conseils observent qu'aujourd'hui, le processus de Lisbonne réformé repose pour l'essentiel sur les programmes nationaux de réformes. Le « *name and shame* », la publication systématique d'indicateurs comparatifs de performance ou le soutien des efforts nationaux par le budget communautaire n'ont pas été retenus comme instruments de réalisation des objectifs de Lisbonne. Quant à l'évaluation des programmes nationaux par la Commission, elle souffre de ne pas reposer sur une méthodologie qui permette d'ordonner les priorités et de fonder une analyse critique des stratégies des Etats membres.

Pour les Conseils, la stratégie de Lisbonne, même révisée, ne peut aboutir à une solution à moindre coût, utilisée pour dissimuler les réticences à accorder davantage de pouvoirs à l'UE. La révision à mi-parcours a donné l'occasion d'établir des processus plus simples et rationalisés. La stratégie de Lisbonne doit se focaliser sur des domaines tels que le policy-mix économique et la politique de l'environnement, qui bénéficient clairement d'une valeur ajoutée résultant de l'action au niveau de l'Union européenne. La Méthode ouverte de coordination (MOC) a un potentiel, mais essentiellement dans les domaines assortis de faibles externalités, dans lesquels les gouvernements doivent engager des réformes à long terme et qu'il convient d'adapter au contexte national. A l'inverse, dans les domaines assortis de fortes externalités, les instruments à la disposition de l'UE doivent être adaptés aux objectifs fixés, faute de quoi l'écart entre les ambitions et les résultats sapera sa légitimité.

Force est de constater que l'architecture institutionnelle de la politique économique en Europe et l'accent quasi-exclusif mis sur le respect de règles laisse peu de place à la démarche coopérative. Les Conseils se rallient à l'idée qu'une démarche agissant sur les deux fronts de l'offre et de la demande a nécessairement une dimension européenne. D'abord, parce qu'elle implique la Banque centrale européenne, ce qui rend nécessaire de préciser l'orientation agrégée de la politique budgétaire pour la zone ; ensuite parce que la coordination est essentielle pour la crédibilité des politiques économiques nationales : elle garantit que ces politiques ont été élaborées dans un contexte multilatéral et ne visent donc pas à s'affranchir des disciplines collectives; enfin, parce que le contexte multilatéral joue le rôle d'un aiguillon utile pour la mise en œuvre des objectifs nationaux.

Cette approche concerne également les réformes structurelles. En principe, ces dernières relèvent des gouvernements nationaux et devraient être conduites pour leurs propres mérites. Toutefois les travaux du Comité de politique économique (CPE) montrent les limites d'une approche individuelle : la réforme structurelle produit en général des avantages à long terme en termes d'efficacité économique ou de soutenabilité des politiques, mais elle implique aussi des coûts politiques et sociaux à court terme. Cette combinaison d'avantages à long terme et de coûts à court terme conduit souvent à retarder l'action. Les objectifs de la Stratégie de Lisbonne sont basés sur des objectifs à long terme. Pour les atteindre, il faut maintenir le cap de réformes structurelles, équilibrées dans leurs différents domaines et concertées avec les interlocuteurs sociaux, car elles produisent ainsi des avantages à long terme.

Le souci d'égalité entre les piliers économique, social, environnemental et de l'emploi, précédemment exprimé par les Conseils, doit également se traduire par un meilleur équilibre dans l'architecture institutionnelle mobilisée pour définir et mettre en œuvre la stratégie. A ce propos, les Conseils relèvent que la place des processus sociaux dans les lignes directrices intégrées ainsi que dans le PNR constituera, dans les prochains mois, un débat de la plus haute importance au sein du Comité de protection sociale.

5. Evaluation du Plan National de réformes

Dans la perspective de la prochaine évaluation du plan national de réformes de la Belgique dans le courant des mois de juillet et août prochains, les Conseils tiennent à souligner le cadre politique de cette exercice.

Le plan national de réforme est piloté par un Comité d'accompagnement politique, présidé par le secrétaire du Comité de concertation et composé de représentants des Ministres-Présidents (des Régions et des Communautés), des Vice-premiers Ministres, du Ministre des Affaires étrangères et du Secrétaire d'Etat aux Affaires européennes, ainsi que de représentants des autres ministères concernés, lorsque le comité l'estime nécessaire. La rédaction est assurée par un comité de rédaction dirigé par la Chancellerie du Premier Ministre. Chaque chapitre important est piloté par une instance publique : le SPF Finances pour le chapitre macroéconomique, le Bureau fédéral du Plan pour le chapitre microéconomique (en collaboration avec le SPF Economie) et le SPF Emploi pour le chapitre relatif à l'emploi. Les Régions et les Communautés sont également représentées au sein du Comité de rédaction.

Au terme de sa rédaction un projet de PNR est présenté au CCE et au CNT. Ce texte reste un document élaboré sous la responsabilité du Gouvernement. Dans notre pays les efforts pour s'approprier la stratégie de Lisbonne s'appuient sur la structure du dialogue social, qui veut que les interlocuteurs sociaux soient de manière permanente associés à la définition et à la mise en œuvre des politiques menées dans les matières qui relèvent de leurs compétences. Cette appropriation de différents éléments du processus de Lisbonne leur permet par ailleurs de développer progressivement une vision commune des enjeux futurs pour l'économie belge ainsi qu'en matière sociale et d'emploi.

L'actuel plan (2005-2008) à moyen et à long terme porte sur une vingtaine de lignes directrices intégrées et tient compte des développements économiques, sociaux et environnementaux. Le programme comprend six priorités (appelées voies). Un ou plusieurs objectifs quantitatifs sont définis pour chacune de ces priorités.

Priorités du programme national de réforme 2005-2008

1 Budget en équilibre ¹

- Ratio d'endettement sous les 60% en 2014
- Augmenter l'excédent budgétaire d'au moins 1,0% en 2010

2 Réduction des charges, notamment sur l'emploi

- Réduire entre 2005 et 2010 la pression fiscale sur le travail de 2,2% du PIB (4,2% du coût salarial)

3 Réformer et dynamiser le marché de l'emploi

- D'ici 2010, le nombre de travailleurs âgés croîtra 1,5 fois plus vite que la moyenne (UE 15) par rapport à 2005
- Le taux d'emploi se rapproche des 70%

4 Investir pour stimuler l'économie

- Réaliser 3% d'investissements en R&D d'ici 2010
- La poursuite de la réforme des industries de réseau
- Le renforcement de la compétitivité des entreprises publiques

5 Renforcer la sécurité sociale

- 0,057% du PIB affecté annuellement aux adaptations au bien-être des pensions et d'autres allocations
- Maintenir un équilibre dans la sécurité sociale et la lutte multidimensionnelle contre la pauvreté

6 Renforcer les synergies entre la protection de l'environnement et la croissance

- Atteindre les objectifs d'émission du Protocole de Kyoto de -7,5% pour la période 2008 - 2012 comparé aux émissions de gaz à effet de serre en 1990
- Majorer l'efficacité énergétique de 1% par an

¹ La résolution du 5 juin 2007 du Conseil ECOFIN sur l'efficacité des finances publiques suggère d'introduire des critères plus précis dans le cadre du Plan national de réforme visant à analyser l'efficacité des finances publiques.

Au terme, de l'année 2006 après le dépôt de la deuxième évaluation des PNR, la Commission européenne a présenté le bilan par pays de la relance de la Stratégie de Lisbonne. Les Conseils notent que pour la Belgique, la Commission encourage à poursuivre les efforts en matière de fiscalité du travail comparativement aux pays voisins. L'assainissement budgétaire constitue la seconde priorité. Il s'agirait d'adopter de nouvelles mesures pour réduire les inégalités régionales en matière de chômage et de réinsertion. En outre la Belgique devrait veiller à assurer la soutenabilité de ses finances publiques, définir de nouveaux objectifs pour réduire ses émissions polluantes, renforcer la concurrence des marchés du gaz et de l'électricité via la mise en place d'organes de régulation indépendants et efficaces. Concernant le marché du travail, la Commission recommande l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés et des groupes vulnérables.

A cet égard, les Conseils invitent les gouvernements fédéral et des entités fédérées à tirer pleinement parti de l'amélioration de la situation économique globale pour renforcer l'élan réformateur et, partant, améliorer la position relative de la Belgique en Europe et dans le monde. Le champ très vaste couvert par la stratégie de Lisbonne, qui englobe pratiquement toutes les activités de l'UE dans les domaines économique, social et environnemental, suppose une approche transversale. La stratégie de Lisbonne, et sa mise en œuvre au niveau national, sont certes des processus multidisciplinaires, mais la cohérence de l'ensemble doit absolument être garantie pour éviter que les différentes politiques menées en parallèle ne produisent des effets contradictoires. Les Conseils soulignent que la croissance économique et l'amélioration de la compétitivité sont des conditions nécessaires pour atteindre les multiples objectifs de Lisbonne et pour réussir la consolidation du modèle social européen qui se caractérise, notamment, par un niveau de protection sociale élevé qu'il s'agit de pérenniser. Les fruits de la croissance doivent être utilisés de manière à permettre un équilibre de façon durable et renforcer les résultats du modèle social européen, c'est-à-dire l'intégration, la redistribution et la solidarité, notamment intergénérationnelle. Particulièrement en période de haute conjoncture économique, le gouvernement est encouragé dans ses efforts de consolidation des finances publiques afin de rencontrer le surcoût lié au vieillissement de la population.

Pour les Conseils, la Commission européenne doit garder son rôle central dans l'élaboration de la politique dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne. Une convergence des actions économiques, sociales et environnementales doit être assurée au niveau européen. La Commission doit veiller à la compatibilité des approches des Etats membres avec les objectifs communautaires. Il est demandé à la Commission d'évaluer de manière systématique l'impact de la politique européenne sur la réalisation des objectifs communautaires, non seulement au niveau économique mais aussi aux niveaux social et environnemental.

6. Quelques contributions du Conseil central de l'économie au plan national de réforme (2005-2008)

Au sein du Conseil central de l'économie, les interlocuteurs sociaux, examinent une série de thèmes centraux de la stratégie de Lisbonne. Depuis la loi de 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité, les interlocuteurs sociaux s'attachent à développer une analyse fouillée des éléments clés de la formation des salaires. Les facteurs de compétitivité structurelle de notre économie, les objectifs de cohésion sociale et la soutenabilité à long terme de la protection sociale sont les autres champs d'analyse privilégiés par les interlocuteurs sociaux. Au regard des recommandations de la Commission et de l'accord sur les diminutions de cotisations sociales patronales, le Conseil réalise un suivi de ces réductions, de leurs ventilations par catégories de travailleurs et de leurs effets sur l'emploi, les salaires et la croissance. Les résultats de ces travaux se retrouvent dans le Rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial qui sert de base tous les deux ans aux négociations interprofessionnelles

Pour la fixation de la *marge salariale* dans le cadre des accords interprofessionnels successifs, il a été à chaque fois tenu compte des différents chocs économiques auxquels la Belgique a été confrontée et des évolutions socio-économiques dans les pays voisins. Le dernier accord interprofessionnel (AIP) s'intitule «Pour une économie innovatrice et pour l'emploi». Il fait suite à trois accords antérieurs : l'adaptation de l'index (01/2006), la déclaration sur la compétitivité (03/2006) et l'accord sur la diminution des charges patronales sur le travail et l'adaptation des allocations sociales à l'augmentation du bien-être (09/2006).

Les interlocuteurs sociaux s'accordent et réaffirment leur volonté pour appliquer plus strictement la loi de 1996 relative à la sauvegarde préventive de la compétitivité et à la promotion de l'emploi. Ils recommandent aux secteurs qui ne l'ont pas encore fait de négocier, dans le cadre de l'AIP 2007-2008, un mécanisme de correction visant à éviter d'éventuels dérapages salariaux, et de ne pas convertir les réductions de charges en augmentations salariales. Les partenaires sociaux interprofessionnels s'accordent à dire qu'il faut trouver un bon équilibre entre, d'une part, la maîtrise de l'évolution des coûts salariaux et, d'autre part, le pouvoir d'achat des travailleurs.

Depuis formellement l'accord interprofessionnel de 1998, les interlocuteurs sociaux ont accordé une attention particulière à la *formation permanente*, se fixant un objectif de 1,9% de la masse salariale en ce qui concerne les efforts de formation. Depuis lors, un chapitre du rapport technique du Conseil central de l'économie est consacré à l'évaluation des efforts de formation visant, à terme, à dresser un panorama complet de l'organisation et du financement des activités de formation autant des travailleurs que des demandeurs d'emploi en Belgique. Les interlocuteurs sociaux ont développé, dans le cadre de travaux menés conjointement par le CNT et le CCE, un outil de mesure qui permettra, à terme, de capter l'ensemble des efforts de formation, autant formelle que moins formelle et informelle, des entreprises en faveur des salariés du secteur privé. Pour eux, la formation professionnelle doit être un thème central des négociations sectorielles 2007-2008. Ils encouragent les négociateurs patronaux et syndicaux sectoriels à prendre les initiatives appropriées pour résorber le retard de la Belgique en cette matière. Dans le cadre de cette responsabilisation des secteurs en la matière, le Conseil a entamé une analyse des activités de fonds de formation sectoriels et de leur collaboration avec les pouvoirs publics, entre eux et avec l'enseignement initial. Dans le cadre du *Pacte de solidarité entre les générations* le Conseil Central de l'économie est chargé d'évaluer, chaque année, si l'objectif fixé par les interlocuteurs sociaux est atteint. Dans le cas contraire le CCE et le CNT devront rendre un avis sur la liste des secteurs qui ne fournissent pas assez d'efforts en la matière et susceptibles de devoir s'acquitter de l'amende au profit du Congé éducation payé.

Depuis plusieurs années, les interlocuteurs sociaux annoncent leur volonté d'accorder une attention particulière à la *compétitivité structurelle*. Le dernier Accord interprofessionnel donne mandat au CCE de poursuivre son analyse sur le sujet. D'importants travaux sont en cours en collaboration avec le Service fédéral de la Politique scientifique, le Bureau fédéral du Plan et un certain nombre d'académiques et ceci dans le cadre d'un réseau associant différents acteurs fédéraux et régionaux. Ces travaux ont abouti à un diagnostic concernant le système national d'innovation belge sous la forme d'un avis au gouvernement.

En exécution de leur déclaration commune du 27 mars 2006, le CCE a organisé une conférence pour vérifier quels éléments sont à l'origine du déficit des efforts en matière d'innovation et quelles sont les solutions. S'inspirant des décisions de cette conférence, les interlocuteurs sociaux veulent entreprendre des actions pour arriver à une culture d'innovation, et ce aussi bien au sein des entreprises qu'au niveau des pouvoirs publics et dans la société toute entière. Ils considèrent qu'une condition importante pour y parvenir est l'implication de tous les stakeholders – et donc de tous les partenaires sociaux – à l'élaboration de la politique d'innovation. En effet, dans des pays performants en matière d'innovation un consensus national à propos de l'importance d'une politique d'innovation forte a contribué à l'élaboration d'une vision stratégique et d'un système d'innovation efficace. Ils soulignent qu'une culture d'innovation ne dépend pas seulement du niveau des dépenses en matière de R&D mais de nombreux autres éléments : la formation des travailleurs, l'organisation du travail, la politique des ressources humaines, l'implication et le soutien de tous les travailleurs ; les coûts salariaux, la mobilité et les perspectives de carrière des chercheurs, l'obtention de brevets, les contacts avec des institutions de recherche. Il a été également demandé au CCE de dresser le bilan des efforts fournis par les secteurs en matière d'innovation et des problèmes auxquels ils se heurtent, et de développer des indicateurs utiles. Les interlocuteurs sociaux préparent actuellement un second avis concernant les politiques susceptibles d'améliorer notre système national d'innovation.

Dans ce cadre, le CCE a mis sur pied quatre groupes de travail chargés respectivement de l'examen (1) de la problématique des brevets et de la normalisation; (2) de l'échange de connaissances entre les entreprises et entre la science et l'industrie; l'entreprenariat; (3) le cadre fiscal pour la R&D et (4) le policy mix. L'engagement est pris par le CCE et les CES régionaux de procéder à l'échange d'informations sur les bonnes pratiques entre les régions, le niveau fédéral et européen. De plus, dans la perspective de l'objectif de 3% de Barcelone (l'effort à fournir en matière de R&D), les différents gouvernements du pays au sein du Comité de Concertation ont créé un Forum. Celui-ci se réunira tous les six mois sous une présidence tournante. Le CCE a été indiqué, tout comme le Bureau fédéral du plan et le Conseil National de la Politique Scientifique, comme intervenants et fournisseurs de données.

Une démarche similaire à celle du rapport technique reprenant les éléments clés de la formation des salaires et des facteurs de compétitivité a été adoptée dans le Rapport sur la compétitivité et l'emploi de l'industrie alimentaire de décembre 2006. Ce rapport demandé dans la convention collective de travail 2005/2006 à la Commission consultative spéciale de l'Alimentation du Conseil central de l'économie par les interlocuteurs sociaux de la branche avait pour objectif de réaliser « une évaluation approfondie de l'évolution du coût salarial des divers niveaux de négociation ainsi que de l'impact sur l'évolution de l'emploi ». Cette analyse devait permettre de se forger une représentation aussi fidèle que possible de la situation et des performances en termes de croissance, d'emploi et de rentabilité du secteur de l'alimentation. L'étude des caractéristiques structurelles, du comportement compétitif (ou stratégie) et leurs interactions sur les performances du secteur se voyaient en outre complétée par trois analyses approfondies, l'une concernant le commerce extérieur et les parts de marché, l'autre l'innovation et la dernière la formation. La convention collective de travail 2007/2008 adoptée début mai prévoit explicitement à nouveau que « les parties conviennent de faire appel à la Commission consultative de l'Alimentation (CCE) afin de poursuivre l'évaluation de l'évolution du coût salarial total des différents niveaux de négociation ainsi que l'impact sur l'emploi ». L'industrie alimentaire a servi de pionnier. Dans le cadre des travaux en cours sur la compétitivité structurelle, d'autres secteurs devraient suivre l'exemple notamment le secteur du textile et par la suite le secteur de la chimie ...

Par ailleurs, les interlocuteurs sociaux ont émis, en décembre 2005 et en avril 2006, un avis (2) et un avis complémentaire (3) sur l'efficacité énergétique dans le secteur du logement dans la foulée de l'avis qu'il avait émis en 2004 sur la proposition de directive européenne relative à l'efficacité énergétique et aux services énergétiques. Il s'agit de mieux comprendre les pratiques des ménages liées à la consommation d'énergie et d'améliorer la compréhension des facteurs socio-économiques et techniques qui expliquent les changements ou les résistances aux changements dans le domaine de la consommation d'énergie dans le secteur résidentiel. Actuellement, le CCE et les Conseils économiques et sociaux régionaux mettent sur pied une table ronde sur cette thématique.

Depuis quelques mois, le CCE a entamé ses travaux concernant l'amélioration de l'efficacité énergétique des transports. Un avis diagnostic (4) sur les déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu d'activité professionnelle a été adopté en 2007. Une attention particulière est notamment accordée à la mise en évidence de bonnes pratiques soutenues par les interlocuteurs sociaux pour améliorer les déplacements domicile – travail.

En collaboration avec le Comité économique et social européen et le Bureau fédéral du Plan, le CCE a réalisé une série d'études et un colloque sur la réforme des industries de réseaux. Ces études sont versées respectivement aux travaux des sous-commissions 'Energie' et 'Transport' du CCE. En effet, le CCE s'est doté d'un programme de travail sur l'énergie. Il porte sur quatre thèmes : l'approvisionnement énergétique; la contribution du secteur énergétique à la compétitivité, la croissance et l'emploi ; la libéralisation du marché de l'énergie dans l'UE et en Belgique ; le potentiel dans le domaine de l'innovation, de la recherche et du développement. Le CCE a adopté un avis concernant le rapport préliminaire de la Commission « Energie 2030 » (5).

² CCE 2005-1391 AVIS RELATIF À L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DANS LE SECTEUR DU LOGEMENT EN BELGIQUE (21/12/2005)

³ CCE 2006-422 AVIS COMPLÉMENTAIRE À L'AVIS RELATIF À L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DANS LE SECTEUR DU LOGEMENT EN BELGIQUE (19/04/2006)

⁴ CCE 2007-127 AVIS DIAGNOSTIC SUR LES DEPLACEMENTS DES TRAVAILLEURS ENTRE LEUR DOMICILE ET LEUR LIEU D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE (30/01/2007)

⁵ CCE 2007-357 AVIS CONCERNANT LE RAPPORT PRELIMINAIRE DE LA COMMISSION « ENERGIE 2030 » "BELGIUM'S ENERGY CHALLENGES TOWARDS 2030 " (1/03/2007)

Les interlocuteurs sociaux ont dans le cadre de la négociation du Pacte de solidarité entre les générations introduit un lien entre la soutenabilité des finances publiques, le taux d'emploi et les revalorisations sociales au bien-être. En exécution d'un accord conclu en septembre 2006 au sein du Groupe des Dix, le CCE et le CNT ont adopté un avis commun ⁽⁶⁾ sur le mécanisme d'adaptation au bien-être des allocations sociales.

Enfin, depuis quelques années, une cellule de Suivi de l'actualité européenne a été mise en place au sein du CCE. Cette cellule permet aux interlocuteurs sociaux de sélectionner les dossiers susceptibles de nourrir leurs réflexions et de les maintenir au contact des principaux développements en rapport avec la stratégie de Lisbonne. La cellule développe un réseau de collaborations avec des experts académiques ainsi qu'avec plusieurs représentants belges au sein des instances européennes, qu'il s'agisse de lieux de décision politique ou d'organes consultatifs. Ainsi, des auditions régulières sont organisées au niveau du CCE avec notamment la Représentation belge auprès de l'Union européenne ainsi qu'avec les représentants belges auprès du Comité de politique économique et du Comité économique et financier.

7. Contribution du Conseil national du travail au plan national de réforme de la Belgique (2005-2008)

La Commission européenne, dans les recommandations qu'elle a adressées à la Belgique en 2007, a indiqué que des progrès sont nécessaires pour atteindre les objectifs européens en matière de taux d'emploi, notamment chez les personnes âgées (voir la recommandation n° 2).

Différentes mesures ont été prévues dans le dernier accord interprofessionnel (AIP) 2007-2008 et le Pacte de solidarité entre les générations, qui ont un lien étroit avec la stratégie européenne pour l'emploi et qui visent à réaliser les objectifs qui y ont été fixés.

Des efforts particulièrement importants ont été réalisés en particulier pour maintenir plus longtemps les travailleurs âgés sur le marché de l'emploi et pour y réintégrer ceux qui en ont été exclus. Le Conseil national du Travail (CNT) est étroitement impliqué dans la mise en œuvre concrète de ces nouvelles mesures, que se soit par voie de convention collective de travail ou par voie d'avis sur les projets législatifs ou réglementaires.

a) En matière de prépension

Le pacte de solidarité entre les générations a profondément modifié les règles en matière de prépension.

A partir de 2008, le principe devient ainsi que le nouvel âge normal de la prépension est porté à 60 ans, avec une durée de carrière de 30 ans pour les hommes et de 26 ans pour les femmes. Cette durée minimale sera portée à 35 ans dès 2012 pour les hommes et, pour les femmes, à partir de 2028, avec des paliers intermédiaires tous les 4 ans.

⁶ CCE 2006-1022 LIAISON AU BIEN-ETRE - BONUS ANNUEL DE BIEN-ETRE POUR LES PENSIONS - DIMINUTION DES CHARGES PATRONALES - EXECUTION DU PACTE DE SOLIDARITE ENTRE LES GENERATIONS (21/09/2006)

Certaines exceptions demeureront toutefois possibles pour les travailleurs exerçant des métiers lourds, des carrières longues ou pour le travail de nuit :

- Le dernier accord interprofessionnel prévoit qu'une convention collective de travail interprofessionnelle, conclue au CNT prévoira la possibilité de partir à la prépension à 56 ans pour les travailleurs qui totalisent une carrière de 40 années effectivement prestées.
- Toujours en exécution de l'accord interprofessionnel, le Conseil travaille actuellement à l'élaboration d'une convention collective de travail fixant les critères génériques permettant la prépension des travailleurs moins valides ou qui présentent des problèmes physiques graves âgés de 58 ans et plus totalisant une carrière de 35 ans. Ce système devrait entrer en vigueur en 2008 ;
- La possibilité de prévoir des régimes de prépension particuliers (20 années de travail de nuit, capacité de travail réduite dans le secteur de la construction et prépension à mi-temps) a été prolongée pour la durée de l'AIP;

Le Conseil a apporté une importante contribution à la réforme de la réglementation applicable à la prépension conventionnelle dans son avis n° 1.601 du 30 mars 2007. Il a par ailleurs modifié la convention collective de travail n° 17 relative à l'indemnité complémentaire de prépension pour favoriser la reprise du travail des travailleurs prépensionnés auprès d'un nouvel employeur ou comme indépendants.

D'autres travaux importants sont actuellement en cours au sein du Conseil pour compléter ou préciser le cadre juridique applicable en la matière ; Des discussions sont ainsi en cours concernant la définition des métiers lourds ainsi que pour savoir quelles périodes peuvent être assimilées à des périodes de travail pour le calcul des durées de carrières.

b) En matière d'interruption de carrière,

Le CNT a apporté un certain nombre d'adaptations à la convention collective de travail n° 77 quater. Certaines innovations concernent directement les travailleurs âgés. Elles ont pour but de favoriser le recours à des interruptions de carrière partielles en vue d'encourager ces travailleurs à rester plus longtemps sur le marché de l'emploi.

Ainsi, la nouvelle convention a pour effet de neutraliser complètement le seuil de 5 % pour les travailleurs de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice d'une diminution de carrière d'1/5. De ce fait, ces travailleurs ne sont plus pris en considération pour le seuil qui détermine combien de travailleurs peuvent prendre un crédit-temps simultanément. S'ils exercent une fonction-clé, l'exercice du droit peut être reporté de 12 mois au maximum.

Pour les travailleurs de 50 ans ou plus, l'ancienneté requise pour avoir droit à une diminution de carrière est ramenée de 5 à 3 ans. En cas d'accord de l'employeur, ce délai peut encore être abaissé à 2 ans pour les travailleurs engagés à partir de leur 50^{ème} anniversaire et à 1 an pour les travailleurs engagés à partir de leur 55^{ème} anniversaire.

Finalement, la convention collective de travail permet un exercice plus flexible de la diminution de carrière d'1/5 que celui à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine.

La convention collective de travail a été accompagnée de l'avis n° 1.599 relatif à une nouvelle réglementation qui limite à un an le droit aux allocations pour un crédit-temps à temps plein, sauf lorsque le crédit-temps est pris pour certains motifs (éducation d'un enfant de moins de 8 ans, soins, formation continue).

Toutes les nouvelles règles sont entrées en vigueur à partir du 1er juin 2007.

c) En matière d'outplacement.

Il convient ici de souligner toute l'importance du dernier accord interprofessionnel, qui a confirmé, le caractère doublement obligatoire de l'outplacement tant pour l'employeur que pour le travailleur.

En d'autres termes, l'employeur est obligé d'offrir une procédure d'outplacement aux travailleurs licenciés de plus de 45 ans et ces travailleurs sont tenus d'y souscrire.

Cet accord prévoit toutefois des exceptions à cette double obligation. Ces exceptions ont été précisées par le Conseil dans son avis n° 1.605 du 24 avril 2007 relatif à un projet d'arrêté d'exécution. Les partenaires sociaux s'y sont prononcés pour dispenser six catégories de travailleurs de l'obligation d'outplacement en cas de licenciement.

Une nouvelle convention devrait être prochainement adoptée afin d'apporter certaines modifications à la convention collective de travail n° 82 relative au reclassement professionnel, afin de définir les modalités concrètes d'application des nouvelles règles régissant l'outplacement, conformément à l'accord intervenu entre les partenaires sociaux sur ce point.

d) En matière de formation.

Le Conseil signale à ce sujet qu'une première série de modifications au système du congé-éducation payé, qui interviennent dans le cadre du dernier accord interprofessionnel, ont fait l'objet de l'avis n°1.580 du 21 novembre 2006.

Ce premier train de mesures vise en particulier à sécuriser le régime pour l'année scolaire 2007-2008 par une augmentation de la cotisation des employeurs (de 0,04% à 0,08% des salaires), à laquelle vient s'ajouter un effort du Gouvernement fédéral d'un montant équivalent à la contribution des employeurs. En outre, des mesures de maîtrise des dépenses sont prévues.

Des discussions seront prochainement initiées au sein du Conseil afin de réformer le système plus en profondeur en vue de l'adapter aux défis du 21^{ème} siècle, comme décidé dans le cadre du dernier accord interprofessionnel 2007-2008.

Par ailleurs, le CNT et le CCE ont soumis au Gouvernement des propositions pour améliorer le bilan social des entreprises comme outil d'évaluation des efforts de formation des entreprises (avis n° 1.573 du 21 novembre 2006).

Ce nouvel outil permettra de mieux apprécier la réalisation des objectifs de formation, qui ont été réaffirmés par les partenaires sociaux dans le dernier accord interprofessionnel (1,9 % de la masse salariale consacrée à la formation), tout en réduisant sur d'autres points la charge administrative des entreprises (voir supra).

e) Concernant la problématique du genre

Les partenaires sociaux n'ont pu que constater, dans le dernier accord interprofessionnel, que les salaires moyens des hommes et des femmes diffèrent encore trop fortement. Ils ont en conséquence demandé aux secteurs et aux entreprises qui ne l'ont pas encore fait d'évaluer leurs classifications salariales en fonction de l'obligation de neutralité de genre et d'apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires.

Les éventuels coûts liés à cette révision devront être imputés à l'évolution des coûts salariaux dont les secteurs conviennent dans le cadre de la norme salariale définie au niveau interprofessionnel. Ils devront également tenir compte des instruments prévus à cet effet par les autorités fédérales et des expériences positives et des meilleures pratiques des secteurs qui ont progressé.

Par ailleurs et toujours en exécution de l'accord interprofessionnel, le CNT procédera prochainement à l'actualisation de la convention collective de travail n° 25 relative à l'égalité de la rémunération entre les hommes et les femmes.

f) En matière de lutte contre les différentes formes de discriminations,

La lutte contre toutes les formes de discriminations sur le marché de l'emploi est un point sur lequel les partenaires sociaux ont pris des engagements importants lors du dernier accord interprofessionnel (point d'ancrage n° 4).

Conformément à cet accord, des travaux sont actuellement en cours en vue d'une éventuelle modification de la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs. Ces discussions portent sur l'opportunité d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail n° 38 à toutes les phases de la relation de travail, compte tenu des importantes modifications qui ont été apportées récemment à la législation anti-discrimination en Belgique.

L'actualisation de la convention collective de travail n° 26 concernant la rémunération des personnes handicapées sera également prochainement à l'ordre du jour des travaux du Conseil.

g) En matière d'harmonisation des statuts ouvrier/employé

Les travaux d'une Commission d'experts ont repris sur ce point. Cette question est étroitement liée à la réflexion sur la réforme du droit du Travail qui a été initiée au niveau européen.

h) Quant aux autres dossiers liés à la stratégie européenne pour l'emploi

D'autres questions s'inscrivent pleinement dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi :

- Le CNT a émis l'avis n° 1.598 sur un projet d'arrêté royal qui prévoit, en exécution du Pacte de solidarité entre les générations, une nouvelle réduction des charges pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus.
- L'évaluation du système des premiers emplois et du travail des étudiants est actuellement en cours.
- Le CNT et le CCE entameront d'ici peu leurs travaux conjoints afin de formuler une proposition en faveur d'un cadre légal suffisamment attrayant et approprié en ce qui concerne les avantages liés aux résultats.
