

Introduction : le marché de l'emploi en Belgique

A. Etat des lieux du marché de l'emploi en Belgique

1. Augmentation générale du taux d'emploi entre 2000 et 2007

- En 2000, les chefs d'Etat et de gouvernement de l'UE ont convenu de lancer la Stratégie de Lisbonne visant à faire de l'UE d'ici 2010 l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi, d'une plus grande cohésion sociale et d'une durabilité environnementale. Cette Stratégie intègre la Stratégie européenne pour l'emploi qui fixe des orientations et des objectifs chiffrés aux Etats membres. Ainsi, **les Etats membres tendront vers un objectif global d'emploi de 70 %, de 60 % pour l'emploi féminin et de 50 % pour l'emploi des +55 ans**. Elle est assortie d'indicateurs permettant une évaluation régulière afin de mesurer les progrès des Etats membres au fil du temps mais aussi entre eux.
- Entre 2000 et 2007, la Belgique a créé **259.200 emplois** qui se répartissent en salariés (+185.700), en indépendants (+14.200 ; la longue période de déclin de cette activité a pris fin en 2004 et coïncide avec l'adhésion à l'UE des pays d'Europe centrale et orientale dont les ressortissants doivent choisir ce statut pour être actifs sur le marché du travail belge) et en employés de la fonction publique (+59.400) qui connaissent une stagnation relative depuis 2005.
- Le taux d'emploi a ainsi légèrement augmenté entre 2000 et 2007 passant de **60,9 % à 62 %**. Au cours de la même période, le taux d'emploi dans la zone euro a progressé plus rapidement, **de 61,4 % à 65,7 %**.
- L'écart s'est ainsi creusé par rapport non seulement à la zone euro, mais aussi aux pays pris comme référence dans la loi de 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité (**la France (2007 : 64,6 %), l'Allemagne (69,4 %) et les Pays-Bas (76 %)**) et aux pays scandinaves qui ont dépassé l'objectif global des 70 %.

Mais, cela peut en partie s'expliquer par le dynamisme démographique et migratoire qui diffère selon les pays. Ainsi, du groupe étudié, la Belgique est après la Suède et la France, le pays où la population des 15-64 ans a le plus augmenté (Belgique : 3,8 % ; zone euro : 2,9 % ; pays frontaliers : 0,8 % ; pays scandinaves : 3 %).

- Par ailleurs, **le nombre de travailleurs frontaliers qui oscillait autour de 50.000 unités (solde net) jusqu'en 2003 a progressé** graduellement pour atteindre 57.500 unités en 2007.
- L'emploi salarié a poursuivi son recul dans l'industrie tandis **qu'un grand nombre de postes ont été créés dans la construction et surtout dans les branches de services.**
- D'autre part, **la part des personnes peu qualifiées a vivement reculé au profit de celle des personnes qualifiées** qui jouissent d'une probabilité d'insertion sur le marché du travail trois fois supérieure à celle des peu qualifiés.
- La forte augmentation du nombre de postes de travail observée ces dernières années est donc principalement le fait du secteur privé. On peut considérer que les politiques publiques ont également soutenu l'évolution de l'emploi, notamment à travers les politiques d'abaissements de charges et de subventions. Aussi, le subventionnement dont bénéficie le système des titres-services explique dans une large mesure son succès. Depuis la Conférence pour l'Emploi qui, en 2003, avait donné le coup d'envoi à ce dispositif et fixé l'objectif de 25.000 personnes occupées fin 2007, le nombre de travailleurs engagés dans ce système a régulièrement augmenté si bien que **plus de 65.000 travailleurs actifs dans le secteur des titres services étaient concernés fin 2007.** Depuis leur entrée en vigueur, les titres-services ont représenté en moyenne (avec une forte progression dans le temps) presque 10 % des créations d'emploi. En 2007, près d'un emploi sur six (14,3 %) qui était créé était de type titre-service.
- Par rapport à l'année de lancement de la Stratégie de Lisbonne, le chômage s'est dégradé (+0,9 point de pour-cent) pour se fixer à 7,5 % en 2007. La zone euro présente un taux de chômage de même niveau mais en 2000, celui-ci était plus élevé (9,2 %). En sept. 2008, il y avait 33.384 chômeurs de moins qu'en 2007 en Belgique.
- A l'heure où la contribution de tous est requise pour faire face au vieillissement de la population et alors que l'occupation d'un emploi est la première garantie contre l'exclusion sociale, la Belgique a moins bien presté que la zone euro en termes **d'élévation du taux d'activité qui ne s'est relevé que de 1,9 point de pour-cent** (67,1 % en 2007) quand la zone euro mobilisait davantage ses forces vives (+3,5 points : 71,1 % en 2007).
- En résumé :
 - **Création d'emplois**
Belgique : 259.200 (+ 6,2%)
Zone euro : 18.401.900 (+ 15,4%)

- **Taux d'emploi**
Belgique : de 60,9 à 62%, soit une progression de 1,1 point de pour-cent
Zone euro : de 61,4 à 65,7%, soit une progression de 4,3 points de pour-cent
- **Taux de chômage**
Belgique : de 6,6 à 7,5%, soit une augmentation de 0,9 point (sept. 6.6%)
Zone euro : de 9,2 à 7,5%, soit une diminution de 1,7% (sept. 7.5%)
- **Croissance de la population active**
Belgique : 3,83%
Zone euro : 2,89%

2. Taux d'emploi toujours inférieurs à la moyenne européenne pour les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés et les personnes d'origine étrangère

- Les taux d'emplois spécifiques de 2007 se résument de la manière suivante :

	Belgique	Zone euro
Hommes	68,7%	73,4%
Femmes	55,3%	58,0%
Jeunes (15-24)	27,5%	38%
Seniors (55-64)	34,4%	43,3%
Etrangers hors UE	38,1%	57,9%

- Si la création d'emplois s'élève à 6,2 % de l'emploi total en 2000, il faut noter que les femmes représentent une part importante de cette augmentation. **Les femmes sont 11,3 % de plus à occuper un emploi contre +2,5 % pour les hommes.** Cependant, l'objectif d'un taux d'emploi féminin de 60 % semble inatteignable d'ici à 2010. En 2007, il était de 55,3 % contre 58 % dans la zone euro.
L'écart entre l'emploi masculin et féminin reste substantiel : 13,4 points de % (17,9 points en 2000), un peu moins que celui observé dans la zone euro (15,4 point de pour-cent) mais environ le triple de celui enregistré en Finlande et en Suède.
Un examen du taux d'emploi des différentes tranches d'âge révèle que les taux belges et de la zone euro sont comparables pour les 25-54 ans (79,7 % et 79,2 % resp.). Le taux d'emploi des femmes de cette tranche d'âge dépasse même l'objectif de Lisbonne de 60 % (72,3 % contre 70,6 % dans la zone euro mais entre 75 % et 83 % dans les pays frontaliers et scandinaves) mais l'objectif porte sur l'ensemble des femmes.
- **L'emploi des jeunes (15-24 ans) est particulièrement faible en Belgique (taux de 27,5 % contre une moyenne de la zone euro**

de 38 %). Entre 2000 et 2007, le taux d'emploi de cette classe d'âge a même diminué de 2,8 points de pour-cent en Belgique quand il progressait légèrement de +1 point dans la zone euro. Ces chiffres doivent être interprétés avec prudence dans la mesure où le recul du taux d'emploi des jeunes peut signifier qu'ils restent plus longtemps aux études. **Par région, le taux d'emploi des jeunes s'établit à 31,5 % pour la Région flamande, 23,1 % pour la Région wallonne et 19,6 % pour la Région bruxelloise.** Le taux de chômage des jeunes demeure l'une des premières préoccupations de la politique de l'emploi. Il atteint 18,8 % pour le Royaume en 2007. **Le taux de chômage des 15-24 ans varie selon les Régions : de 11,7 % en Flandre à 34,4 % à Bruxelles en passant par 27,8 % en Wallonie.** Pourtant, une constante se retrouve dans l'ensemble des régions : le taux de chômage des jeunes est au moins deux fois supérieur à celui de l'ensemble de la population (ratio de 1 à 2 pour Bruxelles et de 1 à 2,6 pour les deux autres Régions).

- **En ce qui concerne les travailleurs âgés de 55 à 64 ans, le taux d'emploi reste l'un des plus faibles de l'UE avec 34,4 % (zone euro : 43,3 %) en dépit d'une augmentation depuis 2000 (25 %).** Ce taux est assez stable entre les Régions : 34,2% en Flandre, 33,6 % en Wallonie et 38,3 % à Bruxelles. Le maintien d'un taux d'emploi très élevé, y compris à un âge avancé (85 % pour les 50-54 ans ; 79,7 % pour les 55-59 ans et 60,4 % pour les 60-64 ans) en Suède illustre qu'il est possible d'inclure davantage de monde au travail sans que la qualité de vie ou de travail ne soit affectée. Le taux de chômage des 55-64 ans atteint quant à lui 4,2 % (3,5 % en Flandre, 3,6 en Wallonie et 11,1 à Bruxelles).

L'accroissement du nombre de travailleurs âgés s'explique tant par des facteurs démographiques – effet de cohorte lié à la participation plus grande des femmes – et économiques – augmentation relative de l'emploi dans le secteur tertiaire – que par la mise en œuvre les dernières années de politiques spécifiques.

Outre le relèvement progressif pour les femmes depuis juillet 1997 de l'âge de la pension légale en vue de l'aligner sur celui des hommes, ces politiques visent, d'une part, à limiter les possibilités de départ anticipé du marché du travail (réforme du système des chômeurs âgés et du dispositif de prépension), d'autre part, à favoriser le maintien en emploi des personnes en fin de carrière au travers, notamment, de réductions ciblées de charges sociales pour les entreprises qui occupent ou embauchent des seniors, de garanties de revenu en matière de calcul des droits à la pension, ou du droit à l'« outplacement ». Par ailleurs, des mesures telles que le régime de l'interruption de carrière, remplacé dans le secteur privé par celui du crédit-temps en 2002, qui permettent aux salariés d'interrompre temporairement leur carrière ou de réduire leur temps de travail tout en percevant une allocation des administrations publiques, peuvent contribuer à allonger la période d'activité professionnelle de leurs bénéficiaires. En outre, le travailleur qui reste actif après 62 ans – ou après une carrière de 44 ans au moins – peut compter depuis 2007 sur un bonus pour le calcul de sa pension.

De manière générale, reconnaissons par ailleurs que la progression du taux d'emploi en Belgique est imputable en très grande partie aux **travailleurs âgés dont les taux d'emploi pour les 50-54 ans et les 55-59 ans ont progressé plus que dans la zone euro, les pays frontaliers ou encore les pays scandinaves (respectivement +10 % et +11 %)**. Le taux d'emploi a également augmenté pour les 60-64 ans mais moins rapidement (+ 4,8 % contre +7,5 % pour la zone euro). L'emploi du groupe des 25-49 ans est resté stable tout au long de la période (+0,4 point) alors qu'il continuait sa progression dans les autres pays. Pour être plus précis, le taux d'emploi des hommes de 25-49 ans a fortement reflué tandis que celui des femmes de cet âge augmentait davantage encore. Ces évolutions ont pour conséquence un vieillissement relatif de la population active.

- Le marché du travail reste marqué en Belgique par d'importantes discriminations en fonction de l'origine et indépendamment du lieu de naissance : **si le taux d'emploi des ressortissants nationaux et des ressortissants d'autres pays européens avoisinait les 62 % en 2007 (62,9 et 61,2 %), il n'atteignait que 38,1 % pour les pays extra-européens faisant de la Belgique la lanterne rouge de l'UE-15 pour cette dernière catégorie**. Celle-ci est caractérisée par un taux d'activité faible (54,1 %) mais aussi par un taux de chômage (29,6 %) quatre fois supérieur à celui des ressortissants nationaux (à titre de comparaison, le taux d'activité des ressortissants nationaux était de 67,1 % et celui des ressortissants des pays européens à 67,8 % et les taux de chômage de respectivement 7,5 % et 9,8 %). Ces deux facteurs renvoient à des explications multiples mais qui in fine, reflètent une insertion difficile sur le marché du travail. Pire encore, avoir un niveau de qualification plus élevé ne garantit pas une meilleure inclusion sur le marché du travail pour les personnes de nationalité étrangère : l'écart entre le taux d'emploi des hauts qualifiés extra-européens et leurs homologues nationaux (32 %) dépasse de beaucoup celui qui est observé pour les peu qualifiés (14 %). (Les données d'eurostat ne permettent pas de faire la comparaison avec l'année 2000). Par ailleurs ces statistiques ne permettent pas de rendre compte des discriminations relatives aux Belges d'origine étrangère.

3. Type d'emplois créés

La Belgique se démarque de la zone euro dans la mesure **où elle a créé relativement 2 fois plus d'emplois complets (+23,8 % contre +11,4 % pour la zone euro)**. Cette performance est d'autant plus remarquable que dans le même temps, un certain nombre de pays ont détruit de l'emploi complet (Danemark, Pays-Bas et surtout Allemagne (-1 million !)).

Sur cette période de 7 années, le nombre de temps partiels a augmenté plus fortement dans la zone euro qu'en Belgique (resp. +37,2 % et +33,8%) et surtout pour les hommes.

En Belgique, leur augmentation peut traduire une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle dans la mesure où le nombre de personnes qui auraient préféré un temps plein mais n'ont pu trouver un tel emploi a diminué (de 22,3 % à 14,8 %). A contrario, dans la zone euro, ce groupe a augmenté

fortement (18,5 à 24,7 %). Outre cette catégorie, 57,2 % des Belges en temps partiel sont contraints d'occuper ce type de contrat pour des raisons familiales au sens large (assistance d'un enfant/parent âgé ou autres responsabilités familiales). C'est le chiffre le plus élevé parmi les pays étudiés et c'est surtout vrai pour les femmes (61,4 % contre 52,8 % ; 38,8 % seulement pour la Finlande).

Concomitamment à l'évolution des temps partiels, le nombre de personnes qui ont un diplôme inférieur au diplôme universitaire ou d'une haute école et qui occupent 2 emplois a fortement progressé dans la zone euro (+32,8). Cela concerne surtout les femmes (+55,7 % contre +15,8 % pour les hommes). En Belgique, ce groupe comptait 81.400 travailleurs en 2007. Les hommes ont vu leur part diminuer (-2,5 %) contrairement aux femmes (+30,8 % !).

4. Efforts de formation à améliorer

En 1998, les partenaires sociaux avaient convenu d'affecter d'ici à 2004 **1,9 % de la masse salariale** à des programmes de formation tout au long de la vie. Il fut également décidé de cibler 0,10 % sur les groupes dits « à risque ». La vérification de l'objectif général repose sur les bilans sociaux déposés par les entreprises. Selon le Conseil Central de l'Economie qui procède à son évaluation, l'objectif a systématiquement été manqué. L'effort financier a certes progressé dans un premier temps, entre 1999 (1,25 %) et 2000 (1,34 %), mais a ensuite décliné pour s'établir à **1,12 %** (chiffre provisoire pour 2006). Par contre, la formation tout au long de la vie s'est démocratisée puisque **le taux de participation est passé de 30,4 % en 1999 à 33 % en 2006**. La progression semble insuffisante que pour pouvoir rencontrer l'objectif d'un taux de participation de 50 % des travailleurs à l'horizon de 2010.

Toutefois, le nombre d'heures de formation par année par participant est passé de 34,1 heures à 30,6 heures.

Même si le taux de participation à la formation a crû ces dernières années, l'enquête sur les forces de travail montre qu'il existe encore des écarts importants entre les travailleurs, notamment en fonction de l'âge et du niveau de qualification de ces derniers. **La population adulte âgée de 25 à 34 ans étant près de quatre fois plus nombreuse à participer à une formation comparativement à la population âgée de 55 à 64 ans !**

Par ailleurs, l'examen par niveau de qualification montre une corrélation très étroite entre le niveau de formation initiale et l'accès à la formation continue. Toutes tranches d'âges confondues, **seuls 3% des peu qualifiés ont eu accès à une formation en 2006**, ce chiffre montre toutefois une progression par rapport aux 2,2% enregistrés en 2000. Par contre si les travailleurs moyennement qualifiés étaient plus nombreux à suivre une formation, soit 6,5% d'entre eux, on n'observait aucune progression par rapport à l'année de référence. Enfin, les hautement qualifiés étaient 13,3% à participer à une formation en 2006 contre 11,9% en 2000.

5. L'emploi en 2008 et 2009

- En 2008

Dans ses prévisions de septembre, le Bureau fédéral du Plan a rehaussé son estimation des créations d'emploi pour cette année qui atteindraient **+68.500 postes de travail**. Les salariés représentent l'essentiel de cette augmentation (51.800). Les indépendants verraient leur nombre s'accroître de 14.300 unités et les employés de la fonction publique seraient de 2.300 unités plus nombreux.

Au cours des 9 premiers mois de l'année et par rapport à la même période de l'année précédente, **le nombre de chômeurs complets indemnisés a diminué de 6,6 % ce qui représente une baisse de 28.910 unités**. La Flandre enregistre la meilleure performance (-10 %), suivie de la Wallonie (-5,2 %) et de Bruxelles (-3,6 %).

Ainsi, le taux de chômage corrigé des variations saisonnières s'établissait à 6,6 en août 2008, contre 7,3 % en août 2007. Notons que dans la zone euro, le taux de chômage ne s'est pas amélioré puisqu'il est resté stable à 7,5 %. En ce qui concerne le taux de chômage des moins de 25 ans, force est de constater une amélioration, celui-ci passant de 18 % en août 2007 à 15,7 % en août 2008. Cependant, il reste supérieur au taux de la zone euro (14,9 %) et coexiste avec d'importantes pénuries estimées à quelque 30.000 postes restés vacants en septembre.

- En 2009

Malgré ces chiffres encourageants, le début de crise économique mondiale n'a pas épargné notre marché du travail. Ses effets se traduisent depuis cet été par un certain ralentissement de la réduction du nombre de demandeurs d'emplois. A politique inchangée, le retournement brusque de la conjoncture coûterait en 2009 la non-création de quelque 27.000 emplois. Ce chiffre correspond à la différence entre les prévisions de créations d'emploi du Bureau fédéral du Plan avant la crise et les prévisions utilisées pour la préparation du budget. En dépit de ce ralentissement, le Bureau du Plan, qui a réalisé ses dernières prévisions quand les marchés traversaient déjà d'importantes difficultés et a donc pu intégrer en grande partie ces évolutions dans son modèle, table sur une création de 27.900 emplois salariés, indépendants et dans la fonction publique, soit moins de la moitié des créations en 2008. Ces paramètres ne prennent pas en compte, certes, ni la crise financière subséquente ni, parallèlement, les mesures décidées au niveau international pour stabiliser les marchés, la confiance et donc l'activité et l'emploi.

Ainsi, outre les objectifs de référence de Lisbonne à moyen terme, le défi du vieillissement de la population à long terme, la crise économique et financière à court terme justifient plus que jamais la mise en œuvre d'une ambitieuse Stratégie Nationale pour l'Emploi. Celle-ci doit être conçue de manière à encore mieux répondre aux recommandations que l'UE nous a adressées en mai dernier et à celles de l'OCDE formulées dans son étude économique de notre pays en 2007.

6. Norme salariale : évolution du coût du travail

La norme salariale indicative prévue dans le dernier accord interprofessionnel avait été fixée à 5 % par les partenaires sociaux pour la durée de l'accord 2007-2008 tandis que l'augmentation moyenne des coûts salariaux dans les trois pays de référence de la loi de 1996 avait été estimée à 5,5 %. Ainsi, la norme devait réduire structurellement au terme de la période visée par l'accord le dérapage salarial de 1,2 % pour la période 1996-2006 estimé par le rapport technique du Conseil Central de l'Economie (novembre 2007). Ce chiffre ne prend pas en compte les subsides salariaux et réductions de cotisations sociales.

En 2007, les coûts salariaux horaires dans le secteur privé ont affiché une progression de 3,7 %. En 2008, la plus forte inflation connue depuis 25 ans qui a frappé notre pays n'est pas de nature à résorber ce dérapage salarial constaté.

Le rapport technique du secrétariat du CCE publié le 4 novembre fait état d'un **dérapage salarial qui s'établirait à 4,1 % pour la période 1996-2008**. Il s'agit d'une forte dégradation par rapport au handicap salarial de 1,5 % constaté fin 2006, au moment de la négociation de l'AIP 2007-2008. Cette évolution s'explique par une accélération de l'inflation/indexation depuis septembre 2007 et un ralentissement plus net de l'évolution des coûts salariaux dans les pays de référence par rapport à ce qui avait été estimé pour fixer la norme salariale. Il faut aussi noter une explosion non-anticipée de la dérive salariale (la dérive salariale est un élément des coûts salariaux horaires sur lequel on n'exerce en tant que tel aucun maîtrise car ils sont liés aux modifications structurelles de l'économie, à l'évolution des heures supplémentaires, à une meilleure formation des travailleurs, aux accords conclus au niveau de l'entreprise, etc.).

Evolution des coûts salariaux	2007-2008
- pays de référence	5,0
- Belgique	7,6
Dont – indexation	4,6
- augmentations réelles	0,7
- cotisations sociales patronales	-0,2
- dérive salariale	2,3

Malgré le dérapage salarial important, on constate que l'emploi a continué à progresser plus favorablement que dans les pays de référence, tant en personnes qu'en heures prestées.

Emploi, secteur privé (pourcentages de variation annuelle)	2007-2008	2009-2010 (estimation)	1997-2008
En personnes			
- pays de référence	2,9	0,5	9,9
- Belgique	4,0	1,6	10,3
En heures prestées			
- pays de référence	2,8	0,4	3,9
- Belgique	4,4	1,6	9,7

Le rapport évalue la marge salariale (= évolution des coûts salariaux dans les pays de référence) pour 2009-2010 à 5,1 %. Par ailleurs, l'indexation s'élèverait également à 5,1 %.

Nous encourageons les partenaires sociaux à conclure un accord interprofessionnel aussi équilibré que possible et aussi rapidement que possible étant donné la conjoncture actuelle et de manière à promouvoir l'emploi et à sauvegarder la compétitivité.

7. Impact de la crise financière

La conjoncture des prochains mois est entourée d'une grande incertitude concernant tant l'ampleur que la durée de la crise financière et de ses conséquences relatives à la dynamique de croissance économique et d'emploi.

Les instances internationales (Commission européenne et OCDE) s'interrogent également sur l'impact de la crise financière sur l'emploi et la croissance.

La réflexion ne fait que commencer. Il n'y a pas encore vraiment de recommandations spécifiques des instances internationales, et peu de bonnes pratiques de pays qui auraient déjà anticipé la crise.

En effet, si contrairement à d'autres pays, il n'y a pas encore beaucoup de données objectives indiquant une détérioration du marché de l'emploi et que les chocs en emploi connaissent toujours un retard de deux ou trois trimestres en général, certaines des données disponibles montrent toutefois :

- un ralentissement de la diminution du chômage, qui touche d'abord les chômeurs de courte durée (il faut rappeler qu'il y a souvent un décalage d'environ 6 mois pour enregistrer l'effet d'une nouvelle situation économique dans les chiffres du chômage);
- une diminution des heures prestées dans l'intérim de l'ordre de 10% par rapport à la situation il y a 12 mois ;
- des annonces de recours plus intensif au régime du chômage temporaire pour raisons économiques ;
- des annonces de restructurations.

Par ailleurs, des projections effectuées sur base d'une hypothèse d'un taux de croissance de 0,5% pour 2009 signifierait une création d'emplois de 11.000 emplois l'année prochaine (soit une non-création de ± 18.000 emplois par rapport aux prévisions du Bureau fédéral du Plan en septembre).

D'autre part, les prévisions d'automne de la Commission européenne font état d'une montée du chômage en Belgique plus rapide que dans l'UE entre 2008 et 2010 (+ 1,6 points contre + 1,1).

Les taux de chômage s'établiraient respectivement à 8,7 et 8,1 à politique inchangée.

Nous devons dès lors développer une stratégie proactive volontaire pour anticiper les résultats de la crise en matière d'emploi.

B. Les objectifs du Plan pour l'emploi 2009

Suite à la crise, nous devons prioritairement faire quatre choses :

- 1. Stabiliser tout d'abord, comme l'a fait le gouvernement belge, et ensuite radicalement réformer le marché financier et le monde bancaire.
- 2. Soutenir par des mesures nouvelles une politique de crédits accessibles et de valorisation du capital pour les entreprises et une politique de soutien pour les sociétés et notamment les PME.
- 3. Développer un plan emploi face à la crise.
- 4. Agir sur le pouvoir d'achat des personnes via de nouvelles mesures fiscales, parafiscales et sociales.

Le Plan emploi est donc l'une des 4 priorités socio-économiques majeures à développer face à la crise.

C'est dans ce cadre que le Plan pour l'emploi est présenté aujourd'hui.

Ce Plan résume et concrétise sous une forme allégée la note de politique générale déposée le 31 octobre à la Chambre et distribuée aujourd'hui.

Il vise à la fois à maintenir le cap de la stratégie à moyen et long terme que nous avons choisie en Belgique et en Europe et à s'adapter par ailleurs à la nouvelle donne socio-économique causée par la crise.

Il demande la fédération de toutes les énergies, c'est-à-dire à la fois de tous les niveaux de pouvoir et donc des Régions et du Fédéral, mais aussi des partenaires sociaux qui auront une responsabilité essentielle dans le cadre de la conclusion d'un accord interprofessionnel.

Il s'agit ni plus ni moins d'une proposition d'un véritable pacte pour l'emploi que nous devons conclure ensemble avec les Régions et les partenaires sociaux et d'une réelle stratégie collective pour l'emploi à coordonner harmonieusement avec les politiques régionales adaptées à chaque spécificité régionale que nous devons définir.

Sans préjudice et quels que soient les résultats du dialogue interinstitutionnel en cours, qui analysera notamment la problématique de l'emploi et de la répartition plus optimale des compétences entre niveaux de pouvoirs, nous devons développer de manière structurelle une approche cohérente avec les Régions et, dans le cadre de l'autonomie de chacun et des spécificités régionales, fixer des objectifs clairs et des engagements concrets en vue de participer tous à une dynamique d'emploi porteuse au niveau régional et national.

Aujourd'hui plus que jamais, le modèle de concertation sociale belge doit également jouer son rôle. Le Groupe des dix et les organes de concertation sociale existants, tels que le Conseil National du Travail et les Commissions

paritaires pourront et devront exercer pleinement leurs responsabilités et leur rôle.

Le Plan ne sera pleinement opérationnel et complet que lorsqu'il aura été complété par les décisions des partenaires sociaux principalement dans le cadre de l'AIP et par celles que nous conclurons en accord avec les Régions.

Le Plan doit à la fois :

- 1) Maintenir le cap des politiques lancées en en renforçant les moyens et l'intensité (Chapitres I à IV du Plan) ;
- 2) S'adapter à la crise avec des mesures nouvelles notamment en lien avec les Régions (Chapitre V) ;
- 3) Laisser un champ d'autonomie important pour les partenaires sociaux qui devront dessiner dans le cadre de l'AIP plusieurs de ses mesures.

1. Maintenir le cap

Conformément aux recommandations des instances internationales, il n'y a pas de solution providentielle à la crise et il y a lieu de poursuivre les réformes structurelles du marché du travail, notamment la stratégie européenne pour l'emploi.

Notre politique de l'emploi s'inscrit dans cette stratégie. C'est pourquoi, le premier devoir est de maintenir le cap.

Le Plan pour l'emploi 2009, qui exécute et précise la partie emploi de la déclaration de politique fédérale, agit à la fois sur l'offre et la demande de travail, sur la qualité des emplois et sur une meilleure gouvernance dans la politique de l'emploi.

a. En ce qui concerne **l'offre de travail**, nous voulons agir sur la qualité, l'adéquation et la motivation des offres de travail. Cela demande prioritairement un investissement dans les personnes qui travaillent ou cherchent un emploi et donc avant tout dans le capital humain.

Notre objectif est d'avoir plus de personnes au travail et qui travaillent plus longtemps.

Afin d'y arriver, nous nous axerons sur les priorités suivantes :

- Renforcer la **formation** des demandeurs d'emploi et des travailleurs ;
- Un meilleur **accompagnement** et une meilleure activation des demandeurs d'emploi ;
- De nouvelles mesures d'**activation** pour augmenter le taux d'emploi des jeunes, le taux d'emploi des seniors, le taux d'emploi des personnes issues de l'immigration, le taux d'emploi des femmes et le taux d'emploi des handicapés ;
- Améliorer la **mobilité** des travailleurs ;
- Mieux **rémunérer le travail** et lutter contre les pièges à l'emploi ;

- Compter sur une certaine **immigration** économique.

b. En ce qui concerne **la demande de travail**, nous voulons, au-delà des décisions à prendre en matière de politique économique et de soutien aux entreprises, opter, dans le cadre des compétences fédérales en matière d'emploi, pour les priorités suivantes :

- **Simplifier les plans** d'embauche ;
- **Diminuer le coût du travail** dans le secteur marchand et non marchand ;
- Développer les **services aux personnes** ;
- Investir dans les **nouveaux emplois** de la connaissance ;
- Organiser une véritable « **alliance entre l'emploi et l'environnement** » **et doper les emplois verts** ;
- Stimuler l'emploi dans les **PME** ;
- Développer l'efficacité et la qualité des emplois dans le secteur de **l'intérim**.

c. En ce qui concerne la **qualité de vie au travail**, nous voulons défendre les priorités suivantes :

- Améliorer la **santé, la sécurité et le bien-être** des personnes au travail ;
- Une nouvelle politique de **gestion du temps** et une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

d. En ce qui **concerne la modernisation de la gouvernance en matière de politique de l'emploi**, nous voulons améliorer avec les Régions l'efficacité de la coordination de nos politiques et répartitions de compétences, lancer avec les partenaires sociaux un réel travail de réformes à court et moyen terme concernant certains aspects relativement dépassés de l'organisation de notre marché du travail et enfin, lutter contre la fraude.

Afin de poursuivre de manière cohérente et efficace les objectifs cités ci-dessus, nous adopterons une méthodologie rigoureuse, selon les principes suivants :

- Renforcer la **concertation** et le **partenariat avec les Régions** ;
- **Respecter la concertation sociale et la conduire vers une modernisation du droit du travail** ;
- Mener une réelle politique d'**évaluation** ;
- Mener une politique de l'emploi rigoureuse et **lutter contre les fraudes** ;
- Simplifier et **moderniser le paysage des commissions** paritaires ;
- Mener une politique européenne et internationale ambitieuse.

Ce plan devra être complété à la fois par les décisions issues de l'accord interprofessionnel et par les mesures prises dans le cadre de la concertation avec les régions. A partir de ce double apport, nous aurons pu alors définir ensemble la stratégie nationale pour l'emploi.

2. Prendre des mesures pour faire face à la crise

Tout en maintenant le cap, nous devons toutefois avoir une politique préventive et anticipative sérieuse et des initiatives volontaristes devront être prises afin de pouvoir d'une part assurer une analyse des effets de la récession économique et, d'autre part, envisager des mesures nouvelles en lien avec les partenaires sociaux et les entités fédérées.

En situation de crise, on observe généralement l'évolution suivante :

- Première étape : arrêt des recrutements.
- Deuxième étape : recours à la flexibilité interne, notamment le chômage temporaire pour manque de travail résultant de causes économiques.
- Troisième étape : non renouvellement des contrats temporaires.
- Quatrième étape : licenciements individuels ou collectifs dans le cadre de restructurations.
- Cinquième étape : faillite, fermeture.

Le Plan pour l'emploi prévoit dans son chapitre 5 un chapitre complémentaire relatif aux pistes de réponses relatives à la crise.

Tenant compte de l'évolution prévisible en matière de crise, des mesures nouvelles et adaptées devront être examinées avec les entités fédérées et les partenaires sociaux.

Elles concernent notamment les restructurations d'entreprises, l'outplacement, le travail temporaire et intérimaire, la formation, l'accompagnement, le chômage économique, la modulation des allocations de chômage, le soutien de la demande, etc.

Ces mesures sont actuellement discutées avec les entités fédérées et les partenaires sociaux.

3. Réussir un accord interprofessionnel pour augmenter à la fois l'emploi, le pouvoir d'achat des travailleurs et la compétitivité des entreprises

Dans le cadre du conclave budgétaire, il a été retenu comme priorité de donner toutes les chances à la réussite d'un accord interprofessionnel et, dès lors, de réserver à ce stade au sein du budget, les différents moyens budgétaires qui y sont liés. Nous voulons que les partenaires sociaux puissent arriver au plus tôt à un accord équilibré en faveur de l'emploi, du pouvoir d'achat et de la compétitivité des entreprises. La ministre de l'Emploi ne souhaite pas interférer dans leurs discussions actuelles ni prendre position par respect pour leur autonomie. Elle se met à leur disposition pour faciliter la conclusion d'un accord si nécessaire.

Plan pour l'emploi 2009

I. Plus de personnes au travail

Le premier objectif est d'augmenter l'offre de main d'œuvre et le nombre de personnes qui travaillent, accèdent à l'emploi et restent actives plus longtemps.

A. Doper la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs

L'investissement dans le capital humain est essentiel dans une économie de la connaissance, dans le cadre d'une politique de sécurité du travail et surtout en ces temps de crise dans le cadre de reconversions vers de nouvelles possibilités d'emploi. Une des richesses essentielles de notre pays repose sur la qualification et la formation des travailleurs. La formation permet d'offrir aux travailleurs des perspectives de développement de carrière, ce qui contribue à l'objectif de préservation de l'emploi, tant sur le plan individuel, dans la même fonction ou dans la perspective d'un changement de fonction, que sur le plan macro économique.

Il s'agit en outre d'un facteur d'insertion, de promotion, d'épanouissement et de mobilité professionnelle important.

Par ailleurs, la formation et la qualification sont des facteurs positifs dans l'accroissement de la valeur ajoutée et l'amélioration des processus de production.

1. Atteindre 1,9 pc de la masse salariale affectée à la formation

Une des grandes priorités du Plan pour l'emploi vise l'investissement massif dans la formation. Actuellement, selon les derniers chiffres issus du dépouillement du bilan social datant de 2006, l'effort de formation atteint 1,12% de la masse salariale.

Mesure 1° : Les secteurs ou toutes les entreprises ensemble doivent, sur la base de l'engagement convenu par les partenaires sociaux, augmenter leur effort de formation (par exemple de 0,1% en 2009 et de 0,1% en 2010) pour **atteindre à terme un effort de formation global de 1.9 %** de la masse salariale.

2. Avoir une convention collective (CCT) relative à la formation par secteur

Il ressort d'une première évaluation que pour la période 2007-2008, beaucoup de secteurs ne sont pas liés par une CCT de formation prévoyant un effort de formation supplémentaire. Une première estimation relève que près de 400.000 travailleurs ne sont pas liés par une telle CCT de formation.

Après la conclusion de l'AIP, les secteurs doivent conclure des CCT qui exécutent les principes prévus dans l'AIP notamment en ce qui concerne la formation.

Mesure 2° : Il sera demandé aux secteurs de conclure **une convention collective par secteur relative à la formation pour 2009-2010.**

3. Récupération des efforts de formation 2007-2008 en 2009-2010

Par ailleurs, les obligations des secteurs n'ont pas été fixées de manière assez précise et le cadre réglementaire fixant les conditions que les CCT de formation devaient remplir, a été élaboré et publié tardivement (arrêté royal du 11 octobre 2007, publié au Moniteur belge le 5 décembre 2007).

Afin de pouvoir mettre en œuvre de manière effective les dispositions en matière de sanctions de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, les partenaires sociaux ont conclu un accord en juin 2008, complétant l'accord interprofessionnel 2007-2008. Il s'agit en effet de pouvoir tenir compte du fait que l'arrêté royal précité a été publié tardivement et de prévoir la possibilité de conclure des CCT afin de pouvoir récupérer les efforts pour la formation dans les secteurs qui n'ont pas conclu de CCT en 2007-2008.

Mesure 3° : Pour les secteurs qui n'ont pas conclu de convention en matière de formation pour la période 2007-2008, les efforts qu'ils étaient tenus de réaliser en 2007 et 2008 pourront être récupérés **par un effort de formation supplémentaire dans le cadre des CCT relatives aux années 2009 et 2010** qui compense entièrement le manque d'efforts de formation supplémentaire en 2007 et 2008.

4. Lancer une campagne de sensibilisation sur la formation

Mesure 4° : Une **campagne de sensibilisation** sur la formation, son importance et ses modalités sera lancée, notamment auprès des Petites et Moyennes Entreprises (PME).

5. Organiser désormais une évaluation et un monitoring constant avec des recommandations relatives aux efforts de formation des secteurs

Par ailleurs, pour augmenter l'efficacité des efforts de formation supplémentaires, il sera nécessaire de réaliser désormais un réel suivi, une véritable évaluation et un monitoring des décisions prises. Il est en effet absolument nécessaire d'évaluer les efforts de formation fournis selon des modalités convenues. L'évaluation est faite par le Conseil National du Travail mais elle doit être nourrie par une évaluation systématique des rapports des secteurs transmis à la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Mesure 5° : Une cellule spéciale sera chargée au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale d'assurer désormais une évaluation systématique des rapports des secteurs transmis à la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette évaluation sera rendue publique et des recommandations seront faites.

6. Améliorer le système du congé éducation payé

Le congé-éducation est un droit reconnu aux travailleurs dans le secteur privé de suivre certaines formations d'ordre général, professionnel, linguistique ou universitaire et de s'absenter du travail avec maintien de leur salaire plafonné. Il s'agit d'un financement de formations qui ne sont pas directement liées à la situation professionnelle mais qui améliorent les perspectives professionnelles et les capacités du travailleur.

Si dans la phase qui précède l'AIP 2007-2008, le système du congé-éducation a connu des problèmes aigus de financement, la situation s'est ensuite renversée suite aux efforts consentis par chacune des parties concernées (travailleurs, employeurs et pouvoirs publics) et un surplus budgétaire s'est dégagé. Cette situation, au vu du dispositif mis en place par l'arrêté royal du 3 août 2007, risquait de créer un remboursement aux employeurs dépassant les coûts réels encourus et par conséquent des problèmes de conformité avec le droit européen.

Mesure 6° : La réglementation sur le congé-éducation sera adaptée afin de plafonner le montant du remboursement par heure de formation aux employeurs (20 euros), d'adapter le montant de la cotisation payée par les employeurs (0,06 au lieu de 0,08) et d'augmenter le montant du salaire de référence remboursé aux travailleurs, sur base d'une décision des partenaires sociaux.

Mesure 7° : Le système du congé-éducation payé devra être réformé afin de l'adapter aux nouveaux besoins et à la situation nouvelle causée par la crise actuelle. Un projet de loi sera déposé après concertation avec les partenaires sociaux. Le choix de certaines formations vers des métiers en pénurie devrait à tout le moins être valorisé. La liste des formations devrait être réactualisée en impliquant les Régions et les formations en vue d'une reconversion ou mobilité professionnelle devraient être encouragées.

7. Définir les groupes à risque et renforcer les efforts de formation et le contrôle en faveur de ces groupes

Depuis 1989, les Accords interprofessionnels prévoient que les entreprises doivent consacrer un effort particulier en faveur des groupes à risque. Ces efforts sont concrétisés dans une Convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. Les employeurs sont actuellement tenus de réaliser un engagement équivalent à 0,10% de la masse salariale en faveur des groupes à risque, qu'ils définissent par CCT. Si cet engagement n'est pas formalisé, ils sont tenus de verser une cotisation à l'ONSS.

Conformément au Pacte de solidarité entre les générations, les partenaires sociaux se sont engagés à affecter de manière plus adéquate les moyens du 0,10% en faveur des groupes à risque et à accorder une attention particulière à la participation sur le marché du travail des travailleurs handicapés, des personnes peu scolarisées, des travailleurs âgés ainsi qu'à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Jusqu'à présent, le respect des engagements contenus dans les CCT en ce qui concerne les groupes à risque n'est pas contrôlé.

Les groupes à risque définis par les secteurs relèvent toujours davantage de travailleurs actifs dans le secteur plutôt que de travailleurs inactifs. Alors que le besoin d'intégration des personnes inactives sur le marché du travail est particulièrement criant, et en particulier pour les jeunes, les travailleurs âgés, les personnes présentant un handicap et les allochtones, et que ce taux d'inactivité est pour une part importante dû à un manque de qualification, il paraît essentiel que les groupes à risque, comme le prévoit le Pacte de solidarité entre les générations, soient redéfinis de manière plus stricte en faveur de ceux-ci.

Mesure 8° : Une procédure de contrôle de l'obligation d'investissement en matière de formation dans les groupes cibles sera mise en place, afin de veiller au respect des engagements pris par les secteurs. Le cas échéant, des sanctions seront prévues et l'affectation du financement redéfinie dans le cadre, par exemple, d'un Fonds intersectoriel pour la formation des groupes-cibles.

Mesure 9° : Il sera nécessaire d'avoir désormais **une définition claire des groupes cibles en matière de formation** et de redéfinir comme groupe cible à tout le moins les élèves de l'enseignement technique et professionnel, de l'enseignement en alternance, les jeunes demandeurs d'emploi non qualifiés ainsi que les demandeurs d'emploi et travailleurs plus âgés. Un effort en ce sens sera demandé aux partenaires sociaux, sur base de leurs engagements respectifs.

8. L'organisation systématique de partenariats structurels entre les fonds sectoriels, les services de formation et les écoles par bassin géographique

Il est indispensable de systématiser les partenariats structurels par zone géographique entre les fonds sectoriels d'une part, et les services régionaux de placement et les établissements d'enseignement, d'autre part ce qui permettra de doper l'offre de formation pour les jeunes amenés à relever les défis de la technologie de demain.

Mesure 10° : Il sera proposé aux partenaires sociaux, dans le cadre d'une concertation également avec les Régions, de systématiser, par bassin géographique, **un partenariat structuré entre les fonds sectoriels d'une part et les opérateurs de formation régionale et les écoles d'autre part** en vue de mobiliser et coordonner l'offre de formation vers les jeunes demandeurs d'emploi et les jeunes de l'enseignement technique et professionnel. Ces partenariats devraient être décrits dans les rapports visés à la mesure n° 5.

9. Augmenter le nombre de stages en entreprise

Dernièrement, des mesures ont été prises dans le Pacte des générations en matière de stages. Ces mesures commencent à sortir leurs effets. Ainsi, un incitant financier est octroyé aux jeunes qui suivent avec succès une formation pratique chez un employeur pendant leur obligation scolaire partielle : le bonus de démarrage. Les employeurs qui augmentent ainsi les chances de ces jeunes de faire leur entrée sur le marché du travail reçoivent, moyennant le respect de certaines conditions, un bonus de stage.

En 2007, l'Onem a effectué 5.900 paiements de bonus de démarrage et 6.312 de bonus de stage. Selon les dernières statistiques, 7.147 bonus de démarrage et 8.485 bonus de stages ont été octroyés de septembre 2007 à août 2008.

Il faut développer de manière volontariste le nombre de places de stages en entreprise et de formation en alternance pour les jeunes.

Mesure 11° : A l'instar des obligations chiffrées qui existent en matière de formation et d'emploi des jeunes, **il sera opportun d'envisager des engagements précis chiffrés en matière de nombre de stages en entreprises** dans le cadre de la concertation sociale. Une demande en ce sens sera formulée.

Mesure 12° : Nous voulons **augmenter le nombre de bonus de stage et de bonus de démarrage** (objectif 25% + 2010) via une campagne d'information et de sensibilisation et, éventuellement, dans le cadre des possibilités budgétaires, en étendre les conditions d'âge et l'attractivité financière.

Mesure 13° : L'obligation d'embaucher un pourcentage de jeunes dans le cadre de la réglementation sur les conventions de premier emploi pourrait être adaptée afin **d'intégrer, selon des modalités à déterminer, les stages** qui y sont réalisés.

10. Encourager la formation en alternance et l'apprentissage industriel

Aujourd'hui, le recours à la formule de l'apprentissage des professions salariées ne peut se faire que dans le cadre d'une procédure simple qui doit être mise en place au niveau des secteurs.

Mesure 14° : Nous souhaitons encourager la formation en alternance par le biais d'une **simplification administrative poussée du statut fédéral**. L'objectif est de prévoir des conditions d'assujettissement et de création de droits pour les différentes branches de la sécurité sociale qui soient les mêmes, quelles que soient les formules de formation en alternance.

Mesure 15° : En concertation avec les Régions, nous souhaitons également procéder à **un assouplissement et à une simplification de la législation en ce qui concerne l'apprentissage des professions salariées** en mettant en place un régime général interprofessionnel, qui pourrait être complété ou remplacé par les initiatives sectorielles.

11. Encourager la formation pendant le stage d'attente ou la période de chômage

Mesure 16° : Nous voulons assouplir les conditions en matière de réglementation du chômage afin de faciliter le recours aux stages en entreprise. Nous proposerons prochainement un assouplissement des conditions pour les jeunes peu qualifiés et les chômeurs de longue durée.

Mesure 17° : Nous étendrons les possibilités de formation des demandeurs d'emploi, entre autres sur base des propositions faites dans le cadre du plan d'accompagnement.

B. Un meilleur accompagnement et une meilleure activation des demandeurs d'emploi

1. Adopter le nouveau plan d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi

L'évaluation globale du dispositif d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi qui a été réalisée au premier semestre de cette année a démontré que ce plan assure un meilleur fonctionnement du marché du travail. Le plan contribue à la diminution du chômage et au retour à l'emploi (-24% depuis l'entrée en vigueur progressive du plan), augmente sensiblement l'accompagnement et la formation des demandeurs d'emploi et assure un contrôle effectif et équilibré des chômeurs sur tout le territoire. Cette évaluation a aussi mis en évidence certains problèmes et certaines lacunes du dispositif actuel, notamment son effet préventif qui doit être renforcé, son manque d'adaptation à certaines situations spécifiques, entre autres pour les demandeurs d'emploi très éloignés du marché du travail, et les flux d'informations entre organismes qui peuvent encore être améliorés.

Une note avec une proposition de réforme globale afin d'optimiser la politique d'activation, basée sur l'évaluation précitée, a été approuvée par le Conseil des ministres le 23 mai dernier. Cette note faisait suite à des concertations avec les entités fédérées et elle est basée sur un avis unanime et équilibré des partenaires sociaux.

Conformément à l'accord de gouvernement et à la déclaration de politique fédérale du 14 octobre 2008, nous voulons adapter l'accord de coopération du 30 avril 2004 avec les Régions relatif à l'accompagnement et au suivi actif des chômeurs sur la base de la note précitée, qui a pour objectif d'améliorer encore la qualité, l'efficacité et la cohérence du système actuel.

1. La **qualité** en renforçant la personnalisation de l'accompagnement grâce à un accompagnement plus soutenu, plus diversifié et adapté au profil du demandeur d'emploi, notamment aux profils de ceux qui sont plus éloignés du marché du travail.
2. L'**efficacité** en assurant une plus grande implication du demandeur d'emploi dans le projet d'accompagnement et une meilleure adaptation des processus ; l'efficacité également en permettant désormais à chaque demandeur d'emploi de bénéficier d'un contrat d'insertion après trois évaluations positives successives.
3. La **cohérence** en augmentant encore la coordination et l'harmonie entre les politiques fédérales et régionales, les actions de l'Onem, du VDAB, d'Actiris, du Forem et de l'Arbeitsamt et en permettant une plus grande autonomie d'action en vue de répondre aux spécificités régionales.

Mesure 18° : Nous proposons de conclure **un nouveau plan ambitieux d'activation coordonnant les actions fédérales et régionales**, fixant de nouveaux objectifs clairs et une méthode d'évaluation collective ainsi qu'une nouvelle méthode, un nouveau mode de financement et, en cas d'accord, une adaptation ou modification de la frontière des compétences fédérales et régionales en matière d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi.

Ce plan ambitieux devrait comprendre de nouvelles mesures à discuter ouvertement avec les Régions sur la base de la proposition déposée par le gouvernement fédéral le 23 mai mais aussi de nouvelles propositions innovantes.

A tout le moins, différentes mesures devraient être prises.

Mesure 19° : Le contrat ou **plan d'action individualisé sera désormais défini par le conseiller emploi**, ce qui renforce les compétences du service régional de l'emploi. Ce contrat ou plan d'action individualisé d'effet équivalent serait obligatoirement **conclu avec le demandeur d'emploi dans les 3 ou 6 mois** (moins de 25 ans) ou 9 premiers mois (25 ans ou plus) de l'inscription comme demandeur d'emploi. Ce délai de prise en charge n'est pas prévu dans le plan actuel, qui prévoit seulement l'intervention de l'ONEM après 15 mois ou 21 mois, soit 9 à 12 mois plus tard.

Ce seront les services régionaux qui assureraient exclusivement pendant les premiers 12-18 mois l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Le trajet d'insertion est défini par le conseiller emploi, qui connaît le mieux le terrain et les besoins du demandeur d'emploi. Le respect des compétences du service régional de l'emploi est donc renforcé puisque c'est lui-même qui établit le contrat dans un délai qu'il juge approprié en fonction du profil du demandeur d'emploi.

Mesure 20° : Le premier entretien de suivi aurait lieu après 12 mois (moins de 25 ans) ou 18 mois (25 ans et plus). **La procédure de suivi sera diminuée de 7 mois par rapport à la procédure actuelle** pour chaque demandeur d'emploi qu'il ait plus ou moins de 25 ans.

Mesure 21° : Un parcours **d'insertion spécifique est établi pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail.**

Mesure 22° : L'offre d'un contrat de travail, d'un programme d'insertion ou une activation de l'allocation de chômage seront mises sur pied pour un chômeur de longue durée avec évaluations positives. Par exemple, le montant de l'activation de l'allocation de chômage pourrait s'élever à 800 euros au lieu de 500 euros dans la réglementation actuelle et un accès prioritaire à certains programmes de remise au travail des Régions pourrait être imaginé pour ces personnes, dans le cadre d'une concertation avec les Régions.

L'accord de Gouvernement prévoit que « pour les personnes qui atteignent la durée de chômage de longue durée, en dépit d'un accompagnement et d'une formation accrus, l'orientation vers des projets d'insertion sera renforcée en concertation avec les Régions ». En vue d'arrêter le « carrousel » du demandeur d'emploi quand celui-ci fournit des efforts suffisants, il est proposé d'examiner la possibilité d'aboutir à une offre de contrat de travail ou d'un contrat d'insertion au demandeur d'emploi après 3 évaluations positives successives et ce, selon un phasage à déterminer (et en commençant par les jeunes), des modalités et un financement à définir au sein d'un groupe de travail reprenant les représentants des signataires de l'accord de coopération.

Mesure 23° : L'**absentéisme** sans justification aux entretiens devra être règlementé ainsi que réduit et la réglementation devra être adaptée pour y arriver.

Un nombre très élevé de chômeurs demandent le report de l'entretien ou ne se présentent pas. Il faut en moyenne convoquer 10 à 15 chômeurs par jour pour pouvoir mener 5 entretiens. Des pistes devront être envisagées, parmi elles le fait d'accorder le report de l'entretien uniquement si l'absence du chômeur est justifiée par un motif valable.

Mesure 24° : Il faut prévoir de **nouvelles propositions en matière de dispense d'application ou de suspension de la procédure** :

- prolonger la période d'évaluation, en cas de dispense pour raisons sociales et familiales entre l'avertissement et le premier entretien d'évaluation ;

- suspendre la procédure d'activation pendant la période de préparation à une activité indépendante, étant entendu toutefois que ces situations seront contrôlées par sondage pour vérifier qu'elles ne sont pas source d'abus ;
- suspendre la procédure d'activation pour les chômeurs qui bénéficient d'une dispense pour suivre des études ou une formation, à condition toutefois qu'il s'agisse d'études ou de formations intensives. Une nouvelle définition de ces formations devra être établie avec les Régions.

Mesure 25° : La procédure de **transmission de données** entre les services régionaux de l'emploi et l'Onem sera optimisée selon les modalités à prévoir dans un accord de coopération. Un groupe de travail mixte Onem-Services régionaux sera chargé de préparer les propositions d'adaptations.

Mesure 26° : Le parcours des personnes exclues du chômage et l'impact des transferts vers les CPAS seront analysés.

2. L'aménagement des allocations de chômage dans le cadre de la liaison au bien-être

Nous voulons réaliser, sur la base des propositions des partenaires sociaux, une nouvelle modulation des allocations de chômage.

Le relèvement plus important des allocations de chômage dans la première période de chômage permettra, surtout dans une conjoncture plus difficile, de faciliter la transition entre deux emplois en offrant une garantie de revenu plus élevée. En outre, cette nouvelle modulation du montant de l'allocation aura un effet d'activation supplémentaire en raison notamment de la plus grande dégressivité organisée.

Mesure 27° : **Nous accueillerons favorablement la proposition de** relever de manière plus importante les allocations de chômage dans la première période de chômage, sur base des propositions des partenaires sociaux.

C. Nouvelles politiques d'activation

Au-delà des efforts de formation et du plan d'accompagnement, il existe d'autres possibilités d'activer les personnes à la recherche d'un emploi, de les inciter à reprendre un travail ou à être engagées.

Actuellement, les mesures de subvention à l'emploi sous forme d'activation d'allocations sont prévues sous quatre formes :

- Activa, qui concerne les chômeurs de longue durée, avec une attention particulière pour les travailleurs de moins de 25 ans et de plus de 45 ans ;
- Activa-Start, qui concerne les jeunes travailleurs très peu qualifiés, peu qualifiés d'origine étrangère ou handicapés ;
- Les programmes de transition professionnelle, qui concernent les chômeurs de longue durée (avec une intervention majorée pour ceux qui proviennent d'une commune avec un taux de chômage élevé), et visent à rencontrer des besoins non-rencontrés sur le marché de l'emploi ;
- SINE, qui concerne les chômeurs de longue durée mis à disposition d'employeurs du secteur de l'économie sociale.

Mesure 28° : Nous devons arriver, sur base de la proposition des partenaires sociaux, à une simplification des politiques de subventions à l'emploi (sous la forme d'activation des allocations de chômage). Seuls certains groupes cibles seront maintenus selon des critères à déterminer. Par ailleurs, dans le cadre d'une discussion avec les Régions dans le dialogue interinstitutionnel, une nouvelle répartition des compétences plus efficace pourra avoir lieu en ce qui concerne ces politiques de subventions à l'emploi.

L'enveloppe 2009 pour les mesures d'activation Onem (Activa, PTP, SINE, etc.) augmentera. Le budget passera de 329,4 millions en 2008 à 356,7 millions en 2009 (+ 27,3 millions) et + 6354 personnes).

Dans le cadre de la politique d'activation, quatre priorités seront poursuivies :

1. Augmenter le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans)

L'emploi des jeunes est particulièrement faible en Belgique (taux de 27,5 % contre une moyenne de la zone euro de 38 %). Entre 2000 et 2007, le taux d'emploi de cette classe d'âge a même diminué de 2,8 points de pour-cent en Belgique quand il progressait légèrement d'un point dans la zone euro. Par Région, le taux d'emploi des jeunes s'établit à 31,5 % pour la Région flamande, 23,1 % pour la Région wallonne et 19,6 % pour la Région bruxelloise.

Le taux de chômage des jeunes demeure l'une des premières préoccupations de la politique de l'emploi. Il atteint 18,8 % pour le Royaume en 2007. Le taux de chômage des 15-24 ans varie selon les Régions : de 11,7 % en Flandre à 34,4 % à Bruxelles en passant par 27,8 % en Wallonie. Pourtant, une constante se retrouve dans l'ensemble des Régions : le taux de chômage des jeunes est au moins deux fois supérieur à celui de l'ensemble de la population (ratio de 1 à 2 pour Bruxelles et de 1 à 2,6 pour les deux autres Régions).

Mesure 29° : Nous voulons **concentrer prioritairement les efforts sur les jeunes qui sortent de l'école ou des études** en considérant que le rôle du pouvoir public est de les mener non seulement à un diplôme mais aussi désormais à un premier emploi. Pour y arriver, nous allons tout d'abord **exécuter l'avis attendu pour 2009 du Conseil Central de l'Economie et du Conseil National du Travail relatif au renforcement des mesures d'emploi pour les jeunes**. Il a été demandé à ces Conseils d'analyser si, compte tenu des initiatives développées par les Communautés et les Régions, l'ensemble des dispositifs existant assurent une politique suffisante de l'Etat fédéral à l'égard des jeunes récemment sortis de l'école. Des modifications législatives seront proposées en fonction de cet avis.

Mesures 30° : Nous **voulons transformer le stage d'attente en une période de contrat actif de formation et d'accompagnement à la recherche d'un emploi**. La réforme proposée de la procédure d'activation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi permettra aux jeunes de bénéficier dans les plus brefs délais d'un accompagnement, d'une formation ou d'un stage une fois qu'ils se présentent sur le marché de l'emploi.

Mesures 31° : **La réduction des cotisations pour les bas salaires** bénéficiera particulièrement aux jeunes (voir mesure n° 69).

Mesure 32° : Nous **voulons renforcer le contrôle de la convention de 1^{er} emploi** durant l'année 2009 et **revoir les conditions de dérogations qui sont trop larges ainsi que la définition des jeunes visés** pour la cibler plus sur certains publics de jeunes et éviter les effets d'aubaine. L'évaluation de cette mesure sera poursuivie et approfondie et une adaptation de cette législation aura lieu pour la rendre plus efficace.

2. Augmenter le taux d'emploi des seniors

Le Pacte de solidarité entre les générations d'octobre 2005 a non seulement permis d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés via un certain nombre de mesures concrètes, mais il a aussi contribué en première instance au changement nécessaire d'attitude à l'égard des travailleurs âgés, et ce tant chez les travailleurs eux-mêmes que chez les employeurs et dans l'ensemble de la société.

Il est primordial, que ce soit pour le financement futur de notre système de sécurité sociale ou pour assurer notre prospérité future, d'augmenter le taux d'emploi. Dans ce contexte, le groupe des travailleurs âgés et des demandeurs d'emploi âgés offre un grand potentiel vu notre taux d'emploi encore très faible

pour les personnes de 55 ans et plus (en 2007, ce taux était de 34,4 % en Belgique, alors que la moyenne européenne était à ce moment de 44,7%).

Cette approche du Pacte, notamment en matière de gestion active des restructurations, a aussi son influence sur le nombre de prépensionnés. Bien que le nombre total de prépensionnés reste assez constant, le nombre de prépensionnés de moins de 55 ans a considérablement diminué : de 31% en 2007 et de 20% entre août 2007 et août 2008. Une enquête du Magazine Plus révèle par ailleurs le manque de connaissance par les personnes de plus de 50 ans des différentes mesures dont ils peuvent bénéficier.

Mesure 33° : Une **grande campagne de sensibilisation relative à l'intérêt de travailler plus tard ou d'engager un travailleur plus âgé** sera lancée auprès d'un large public (demandeurs d'emploi âgés, actifs âgés, organisations diverses, travailleurs et grand public). Un montant de 600.000 euros est prévu pour cette campagne. Un plan pluriannuel sera établi dans les semaines qui viennent et une première campagne de sensibilisation sera mise en oeuvre dès le début 2009.

Mesure 34° : La **législation relative au Fonds d'expérience professionnelle sera adaptée sur base d'une évaluation en vue notamment d'élargir le champ d'application des expériences du Fonds à de nouvelles initiatives et projets**, notamment en matière de financement d'initiatives de formation dans le cadre de restructurations, et d'en revoir les critères et modalités pour arriver à une meilleure efficacité.

Mesure 35° : Nous prendrons les mesures en vue **d'inciter au passage d'un métier lourd vers un métier léger en vue de rester plus longtemps au travail**. Le travailleur âgé de 50 ans ou plus qui subit une perte de revenu parce qu'il passe -volontairement- d'un travail lourd à un autre emploi moins lourd au sein de l'entreprise, devra recevoir une compensation sous forme d'une prime forfaitaire et temporaire à la charge du Fonds d'expérience professionnelle. Cette prime sera fixée comme suit :

- de 50 à 54 ans : 75 € pendant 12 mois ;
- de 55 à 57 ans : 100 € pendant 24 mois ;
- de 58 ans ou plus : 125 € pendant 36 mois.

Mesure 36° : Nous **étendrons le complément de reprise du travail pour les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus en supprimant la condition d'avoir 20 ans de passé professionnel**. Un complément de reprise du travail dégressif sera accordé pendant une période de 36 mois maximum aux demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus qui n'ont pas 20 ans de passé professionnel en tant que salarié : 182,85 € les 12 premiers mois, 121,90 € durant les 12 mois suivants et 60,95 € pour les 12 mois suivants.

Mesure 37° : Nous **organiserons l'harmonisation des retenues sur la prépension et la pseudo-prépension** et leur intégration dans la déclaration trimestrielle à la sécurité sociale. Les cotisations patronales forfaitaires seront elles aussi harmonisées. Pour promouvoir l'occupation des travailleurs âgés et donc décourager le licenciement, **la cotisation sera plus élevée au fur et à mesure que l'âge de la prépension est plus bas** et la cotisation sera donc dégressive en fonction de l'âge du prépensionné concerné.

Mesure 38° : A partir de 2009, **les CCT sectorielles qui contiennent un barème à l'âge ne seront plus rendues obligatoires en raison de leur caractère discriminatoire et contraire à la loi du 10 mai 2007**. Une campagne de sensibilisation sera faite avant la fin de l'année et des précisions juridiques seront données sur base des différents avis demandés sur la conformité de certaines conventions collectives déposées avec la loi et la directive européenne. Cette mesure est fondamentale, elle devrait bénéficier à l'engagement des aînés.

Mesure 39° : **La conférence nationale pour les pensions abordera la problématique de l'augmentation du taux d'emploi des aînés**, ce qui permettra d'envisager la poursuite d'initiatives nouvelles sur ce point après un débat ouvert et les concertations nécessaires. Ce sera l'occasion de discuter, voire d'introduire de nouvelles mesures inspirées de bonnes pratiques étrangères comme le système de l'expérience rating (incitatif pour les entreprises en termes de réduction de cotisation sociales lorsque le taux d'engagement des aînés est plus haut que la moyenne nationale) et du tutorat (remboursement par les fonds sectoriels des prestations de formation au sein d'une entreprise pour un travailleur âgé).

Mesure 40° : Nous exécuterons les résultats de la concertation relative à l'adaptation du champ d'application de l'accord de coopération du 30 avril 2004 sur l'accompagnement et le suivi actif des chômeurs, entre autres en fonction de l'âge.

3. Augmenter le taux d'emploi des personnes issues de l'immigration

Avec plus de 12 % de personnes nées à l'étranger, la Belgique accueille l'une des plus importantes communautés immigrées d'Europe. Comme le démontre le rapport de l'OCDE sur l'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail en Belgique présenté le 17 novembre dernier, de nombreux efforts doivent encore être faits pour augmenter le taux d'emploi des personnes issues de l'immigration. Selon l'OCDE, en Belgique, le taux de chômage des

immigrés est deux fois et demie supérieur à celui des autochtones. Par ailleurs, le taux d'emploi des immigrants, ressortissants de pays hors de l'Union européenne est faible, surtout chez les femmes, dont un tiers seulement a un emploi.

Le marché du travail reste marqué en Belgique par d'importantes discriminations en fonction de l'origine, indépendamment du lieu de naissance. Si le taux d'emploi des ressortissants nationaux et des ressortissants d'autres pays européens avoisinait les 62 % en 2007 (62,9 et 61,2 %), il n'atteignait que 38,1 % pour les pays extra-européens, faisant de la Belgique la lanterne rouge de l'UE-15 pour cette dernière catégorie. Celle-ci est caractérisée par un taux d'activité faible (54,1 %) mais aussi par un taux de chômage (29,6 %) quatre fois supérieur à celui des ressortissants nationaux. Selon la dernière enquête de l'OCDE, les personnes d'origine étrangère sont 2,5 fois de plus au chômage que les allochtones. Le taux de chômage des immigrants est supérieur d'environ 10 points de pour-cent des allochtones.

Il est indispensable de mettre en place des outils permettant de mieux connaître la réalité discriminatoire, de renforcer les mesures d'activation en faveur des publics cibles et d'intervenir par des incitants auprès des entreprises. Il s'agit donc non seulement de diminuer la discrimination mais de démontrer que la diversité crée de la valeur ajoutée et implique une logique de responsabilité sociale.

Mesure 41° : Nous lancerons en janvier 2009 les **Assises de l'Interculturalité** dans lesquelles une des priorités sera celle du renforcement de la diversité au travail, ce qui permettra sur base des différents groupes de travail et débats décentralisés d'émettre des propositions nouvelles.

Mesure 42° : Pour la première fois, **nous rendrons opérationnel un monitoring socio-économique dans le courant de l'année 2009**. Dans le cadre d'un protocole d'accord avec les Régions, il sera mis à leur disposition pour que celles-ci puissent mesurer l'effectivité de leur politique de promotion de la diversité.

Le dispositif se base sur le principe d'un monitoring construit à partir de données objectives, anonymes, agrégées et issues d'une base de données administrative existante, où l'origine nationale des personnes et de leurs parents est la clé de voûte du système. Ce monitoring permettra d'analyser avec précision la discrimination sur le marché de l'emploi au niveau des secteurs. Concrètement, l'objectif est d'obtenir des informations sur la stratification du marché du travail en croisant des données du Registre National, à savoir la nationalité et l'origine nationale des personnes avec des variables socio-économiques classiques qui composent le Data Warehouse de la Banque Carrefour de la sécurité sociale. Le traitement de ces données permettrait de générer des indicateurs présentés sous forme de tableaux croisant les informations.

Mesure 43° : Nous allons lancer **les tests de discrimination** qui permettront de déceler, à partir d'échantillons importants, les discriminations et de révéler l'existence de comportements discriminatoires souvent dissimulés derrière de mauvais prétextes. Ce mode de preuve consiste à comparer le traitement réservé à des personnes dites « de référence » avec celui réservé à des personnes susceptibles d'être discriminées en raison de leur origine réelle ou supposée, de leur âge, de leur sexe, de leur handicap ou de tout autre critère illicite. Un groupe de travail a été mis en place à l'initiative du Centre pour l'Egalité des Chances et de lutte contre le racisme pour envisager la faisabilité de tests statistiques sur les principaux motifs de discrimination.

Utilisées notamment en France et aux Pays-Bas, ces méthodes permettent d'affiner les discriminations, en y introduisant par exemple plusieurs variables à la fois. L'âge, le sexe, la mention d'un handicap, mais aussi le patronyme ou encore l'adresse, constituent autant de critères qui sont testés lors de ces expérimentations pour mesurer la discrimination. **Le but n'est donc absolument pas de travailler contre les entreprises mais clairement de les aider à appréhender la problématique par des actions internes volontaires et à préciser les problèmes de discriminations qui subsistent encore.**

Mesure 44° : Nous mettrons sur pied le **baromètre de la diversité**, un tableau de bord permanent permettant d'identifier et d'objectiver les préjugés et les sources de discrimination à partir d'une enquête quantitative auprès d'un échantillon représentatif de la population belge sur les attitudes de tolérance vis-à-vis des minorités ethniques et par rapport à la diversité ethno-culturelle en Belgique. Il est en effet indispensable de disposer d'un tableau de bord permanent permettant d'identifier et d'objectiver les préjugés et les sources de discrimination. Le Centre pour l'Egalité des Chances a désigné IPSOS pour réaliser cette enquête en raison de leur expertise en la matière. Cette enquête a été lancée en juin 2008 et les résultats sont attendus pour mars 2009.

Agir contre les multiples discriminations implique une gestion positive de la diversité, à la fois lors des procédures de recrutement, dans la gestion des ressources humaines et dans la manière de communiquer tant à l'interne qu'à l'externe de l'entreprise ou de l'organisation.

Mesure 45° : Nous allons **renforcer, valoriser et étendre le label « Egalité-Diversité »** qui incite les entreprises à concevoir un changement de culture d'organisation par une procédure d'amélioration continue, sur une période de 3 ans. Une remise de nouveaux labels a été effectuée en septembre dernier et notre volonté est de continuer à travailler en ce sens en concertation avec les entités fédérées afin de renforcer le mécanisme, tout en organisant une meilleure répartition des compétences.

Mesure 46 : Une **large campagne de sensibilisation sera organisée pour promouvoir la diversité auprès des employeurs.** La diversité ne doit plus être vue comme un problème mais doit être valorisée comme un atout de l'entreprise qui assume ainsi sa responsabilité sociale.

Mesure 47° : Nous voulons **généraliser les clauses de bonne conduite et de non-discrimination dans les Conventions collectives du travail.** Dans le cadre de l'AIP 2007-2008, les partenaires sociaux ont appelé tous les secteurs et toutes les entreprises à conclure des accords et à entreprendre des actions en faveur d'une plus grande diversité sur le lieu de travail. Notre objectif sera de faire une évaluation de ces différentes initiatives et de demander aux partenaires sociaux de renforcer leurs engagements en la matière.

Il importe que les partenaires sociaux s'engagent dans un processus de création d'une plus grande diversité sur les lieux de travail. Les partenaires sociaux auront donc un rôle fondamental à jouer en la matière dans le cadre de la concertation sociale.

4. Augmenter le taux d'emploi des femmes

Les femmes ont massivement investi le marché du travail, leur niveau de formation et de qualification est identique, voire supérieur, à celui de leurs collègues masculins. Cependant certaines inégalités professionnelles subsistent. L'amélioration de la situation du point de vue de l'égalité de traitement entre travailleurs masculins et féminins est une exigence démocratique et économique.

Chaque année, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie un rapport sur la réalité de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Le rapport 2008 de l'Institut pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes montre que la différence moyenne entre le salaire des femmes et des hommes présente toujours un déficit de 15%.

A cet égard, une avancée historique a récemment eu lieu grâce à l'arrêté royal pris le 28 septembre dernier rendant la Convention Collective de Travail obligatoire à l'ensemble des secteurs. La Convention collective n°25 prévoit que l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris dans les systèmes d'évaluation des fonctions. Les systèmes d'évaluation des fonctions doivent assurer l'égalité de traitement dans le choix des critères, dans leur pondération et dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération.

Mesure 48° : Nous voulons demander, comme dans d'autres pays européens, aux partenaires sociaux de fixer **un objectif de diminution de l'écart salarial pour entre hommes et femmes pour 2011-2012.** On pourrait imaginer passer pour cette période de 15 pc à **10 pc.**

Pour y arriver, nous demanderons :

- **d'exécuter le caractère désormais obligatoire des classifications de fonctions neutres** et proposerons une assistance par secteurs via une consultance sur les modèles types à utiliser. L'expertise de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en matière de mise en place de classifications de fonctions non discriminatoires en fonction du genre sera valorisée et renforcée ;
- de **prévoir dans le bilan social de l'entreprise pour chaque rubrique du bilan, une ventilation entre hommes et femmes** et d'y ajouter des données concernant les salaires, les indemnités et les primes ;
- d'être sensible à la problématique de l'écart salarial dans le cadre des avantages extra-légaux ;
- d'envisager des mesures en vue de rendre plus accessible pour les femmes le congé éducation payé (actuellement masculin à 80%) en vue de compléter leur formation.

Nous lancerons des actions de **sensibilisation en vue de lutter contre l'écart salarial, notamment par la création d'un site internet** à ce sujet et par la diffusion de brochures.

Mesure 49° : Nous octroyons une prime de reprise de travail de 75 euros par mois pendant 12 mois maximum à partir du 1^{er} janvier 2009 pour faciliter le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi chefs de famille monoparentale, qui sont souvent des femmes, afin de lutter contre les pièges à l'emploi.

Mesure 50° : La banque de données « Bonnes pratiques entreprises », qui identifie les bonnes pratiques concrètes relatives à l'emploi durable du groupe-cible des femmes peu scolarisées, sera mise à la disposition des entreprises et deviendra un instrument de sensibilisation qui permettra d'améliorer les chances d'emploi durable des femmes peu scolarisées.

Mesure 51° : Un Colloque sur l'individualisation des droits sociaux sera organisé le 15 décembre 2008 et se déroulera à l'Institut. La même réflexion sera initiée l'année prochaine à propos de l'individualisation des droits fiscaux.

Mesure 52° : Des initiatives seront prises pour améliorer l'information des travailleurs à temps partiel afin qu'ils aient davantage connaissance de leurs droits. Ce piège à l'emploi concerne beaucoup plus les femmes que les hommes. Parmi celles-ci, 88% sont des travailleuses à temps partiel « non choisi ».

5. Augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées

Il est indispensable de pouvoir renforcer des approches personnalisées et adaptées aux besoins spécifiques de certains demandeurs d'emploi.

Mesure 53° : Dans le cadre de l'adaptation de l'accord de coopération du 30 avril 2004, il est proposé **d'établir un parcours d'insertion particulier pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés du travail**, en raison notamment de facteurs médicaux.

Mesure 54° : Dans le cadre des actions en matière de diversité, un quart des actions auront trait à la sensibilisation relative à l'accès à l'emploi des handicapés.

Mesure 55° : Nous voulons **activer le Fonds pour l'Emploi institué auprès de l'ONSS, et qui a pour objet de maintenir les personnes handicapées au travail ou de les aider à trouver un emploi par l'octroi d'une intervention financière aux employeurs qui occupent ou désirent occuper une ou plusieurs personnes handicapées**. Dans cette optique, nous voulons permettre une utilisation optimale de ce fonds pour l'Emploi et en étendre, si nécessaire, les actions.

Mesure 56° : Dans le cadre des engagements en matière de fonction publique, des efforts complémentaires devront être faits pour **respecter la règle des 3%**.

Mesure 57° : Nous défendrons, selon les possibilités budgétaires, les propositions de mesures en vue de lutter contre les pièges à l'emploi au niveau des allocations pour handicapés et notamment augmenter la capacité de cumul entre l'allocation d'intégration et l'octroi d'un salaire ou encore la manière dont les revenus de remplacement (allocations de chômage ou indemnités INAMI) sont, au niveau de l'octroi des allocations aux handicapés, pris en compte dans les calculs d'abattement en comparaison aux revenus professionnels.

D. Améliorer la mobilité des travailleurs

La mobilité géographique des travailleurs peut contribuer à atténuer les inadéquations qui peuvent apparaître entre offre et demande de main-d'œuvre sur les marchés locaux du travail. Elle permet ainsi une allocation plus optimale

des ressources et apporte un soutien à la croissance. Il est clair qu'une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main d'œuvre bénéficierait, tant sur le plan social que sur le plan économique, aux trois Régions du pays.

Mesure 58° : Les demandeurs d'emploi seront davantage incités dans le cadre de la procédure de suivi du comportement de recherche d'emploi à prospecter des offres d'emploi dans une autre région et à suivre des cours de langue. Cette mesure est conforme à l'avis unanime du Comité de gestion de l'Onem.

Des incitants à la mobilité seront mis en œuvre. Il s'agit d'octroyer :

- une prime de mobilité en cas de déplacements entre le lieu de résidence et le lieu de travail de plus de 75 km, ou impliquant plus de 3 heures de déplacement ou un temps d'éloignement de sa résidence de plus de 11h par jour ;
- une prime de mobilité interrégionale afin de favoriser l'acceptation d'un contrat de travail dans une autre Région, lorsque l'on s'inscrit dans le cadre d'une action de promotion de la mobilité développée par un service régional de l'emploi ;
- une prime de formation linguistique afin de promouvoir l'apprentissage d'une autre langue nationale que la sienne.

Ces propositions seront mises en œuvre dans les prochaines semaines, sur base des avis positifs reçus.

E. Mieux rémunérer le travail et lutter contre les pièges à l'emploi

Travailler doit être valorisé et attractif. Il est fondamental de lutter contre les pièges à l'emploi et de mettre fin aux situations qui ne rendent pas le travail suffisamment rémunérateur. La problématique des pièges à l'emploi fait référence à différentes situations dans le cadre desquelles il n'est pas optimal pour une personne de travailler ou de travailler plus, ou pour une entreprise d'engager ou de garder des travailleurs. Ces pièges peuvent donc affecter l'offre comme la demande de travail. La décision de travailler (plus) ou non est prise en fonction d'une multitude de facteurs. Des éléments financiers comme non financiers, objectifs comme subjectifs, peuvent influencer la décision. Ce sont toutefois les éléments financiers qui font l'objet de la plupart des études en ce domaine.

Le gouvernement a été très attentif et a pris différentes mesures en 2008, dont le budget s'amplifiera en 2009.

Mesure 59° : En ce qui concerne **les mesures emploi**, plusieurs mesures se déploieront en 2009 :

- L'augmentation de l'allocation de garantie de revenu pour les demandeurs d'emploi qui acceptent un emploi à temps partiel ;
- L'augmentation du plafond de revenu dans le chef du partenaire du chômeur chef de famille ;
- La prise en compte de la période de travail indépendant dans le cadre du stage d'attente.

Ces trois mesures représentent un budget de 18,6 millions en 2008 et de 37,2 millions en 2009.

- L'augmentation du revenu minimum mensuel moyen garanti ;
- L'augmentation du bonus à l'emploi (budget de 10 millions en 2008 et 36,44 millions en 2009).

Mesure 60° : Pour lutter contre les **pièges à l'emploi** et améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs, les mesures fiscales suivantes seront prises :

- Les barèmes de précompte professionnel seront de nouveau indexés à partir du 1^{er} janvier 2009 sur la base du taux d'inflation de 2008. Il en résultera une augmentation sensible du salaire net dès le paiement des rémunérations de janvier 2009.
- Les frais professionnels forfaitaires des salariés seront majorés à partir du 1^{er} janvier 2009. Cette réduction d'impôt sera répercutée en une fois dans le calcul du précompte professionnel afférant aux rémunérations du mois de mai 2009.
- Le montant de l'exonération des remboursements par l'employeur des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail sera doublé en passant de 125 euros à 250 euros pour les revenus en 2009.

Mesure 61° : Le bonus à l'emploi s'applique actuellement à 40% des travailleurs, contre 25% en 2005 et 10% en 2000. Le budget total pour cette mesure passera de 661 millions en 2008 à 731 millions en 2009. Le budget pour l'extension du bonus qui est intervenue au 1^{er} octobre 2008 passera de 10 millions en 2008 et 36,44 en 2009.

Le bonus à l'emploi sera amélioré et élargi, après évaluation et si le respect des objectifs budgétaires le permet.

Concrètement, nous proposons les pistes suivantes :

- **Adapter de manière automatique le montant du bonus à l'emploi** ainsi que les bornes de salaire concernées au niveau du salaire minimum. Actuellement, les augmentations du salaire minimum réalisées diminuent chaque fois l'avantage du travailleur au niveau du bonus ;

- **Revenir progressivement à un système à une seule pente**, sur base du montant actuel, de sorte qu'un travailleur qui bénéficie d'un salaire mensuel de 1.700 euros bénéficie d'une augmentation de son revenu de 20 euros par mois.

Mesure 62° : Dans le cadre de l'AIP, nous exécuterons **les propositions relatives à l'augmentation du salaire minimum et le remboursement des frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.**

Mesure 63° : Nous attendrons également, dans le cadre des possibilités budgétaires, des propositions des partenaires sociaux en ce qui concerne la diminution des pièges à l'emploi éventuels, pour les femmes, les veuves, les handicapés.

F. Compter sur une certaine immigration économique

L'accord de gouvernement prévoit plusieurs avancées en matière d'immigration économique et le droit européen nous impose par ailleurs quelques changements de législation.

Une politique encadrée en matière d'ouverture d'une certaine immigration peut répondre aux besoins constatés notamment dans les métiers en pénurie et à ceux imposés par le vieillissement de la population et ses impacts, notamment financiers.

1. Transposer le droit européen

Mesure 64° : Concrètement, nous proposons les dispositions relatives à l'emploi des deux directives suivantes :

- La directive 2003/9/CE du Conseil, du 27 janvier 2003, relative à des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les États membres. Il s'agit de donner **la possibilité pour les demandeurs d'asile d'avoir accès à l'emploi après 6 mois** de procédure en première instance.

- La directive 2003/109/CE du Conseil, du 25 novembre 2003, relative **au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée**. Elle prévoit la délivrance de permis de travail aux personnes qui ont acquis le statut de résident de longue durée suite à une durée de séjour de 5 ans sur le territoire d'un autre Etat membre.

2. Concrétiser l'accord de gouvernement

Mesure 65° : Dans le cadre d'un accord global, nous souhaitons **donner accès au marché du travail belge à trois catégories d'étrangers** :

- Les personnes sans papiers présentes sur le territoire belge avant le 31 mars 2007 et qui ont une offre de travail (contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée d'un an, respect du salaire minimum moyen). Un permis B serait délivré dans ce cadre ainsi qu'un permis de séjour concomitant afin de permettre une mise au travail rapide.
- Les personnes issues de pays tiers qui pourraient accéder aux fonctions dites en pénuries sur base d'un permis B.
- Les personnes issues des 8 nouveaux Etats membres, pour qui il y a lieu de lever les restrictions à l'emploi.

Un projet d'arrêté royal est prêt et attend un accord global sur l'asile et l'immigration pour être déposé. Il proposera également d'uniformiser les conditions de permis de travail pour les CEO et les cadres.

Mesure 66° : Nous poursuivrons, en concertation avec les partenaires sociaux et les Régions, le **travail de simplification de la législation sur le permis de travail** et une nouvelle mouture simplifiée de l'arrêté sera proposée. Une plateforme internet devrait également voir le jour.

II. Plus d'emplois

L'objectif principal du Plan pour l'emploi est certes de doper à la fois l'offre (l'employabilité, la formation, la motivation et l'activation des travailleurs) mais aussi la demande d'emploi.

En période de crise, nous devons à tout le moins nous assurer du maintien de l'emploi et tenter d'éviter le retour de licenciements importants et de restructurations. Dans cette optique, le maintien de la compétitivité des entreprises sera fondamental et constitue l'une des priorités majeures du Plan pour l'emploi.

Nous devons concentrer nos énergies pour soutenir l'entrepreneuriat en lien avec les ministres compétents et principalement alléger le coût du travail. Il sera à cet égard indispensable, au-delà des futures décisions du gouvernement, de dégager un accord sur la norme salariale. Pour renforcer la compétitivité des entreprises, différentes mesures seront prises qui renforceront l'efficacité de celles qui sont déjà en cours.

Ainsi, depuis plusieurs années, le gouvernement soutient l'activité économique et l'emploi par le biais de deux canaux : les réductions de cotisations sociales patronales et les subventions salariales.

En 2007, l'ensemble des réductions de cotisations sociales patronales s'élevait à 4,78 milliards d'euros et représentait 3,78 % de la masse salariale. 84,5 % de ce montant était composé des réductions structurelles adressées aux travailleurs du secteur privé et les 15,5% restant se composaient des réductions supplémentaires adressées aux groupes cibles. Un poste de travail sur trois bénéficie de la réduction de cotisations patronales majorées pour les bas salaires (25 % des travailleurs masculins et 45 % des travailleuses).

Bien que le taux facial des cotisations patronales s'élève à 32,39 % du salaire brut, le taux effectif est en réalité inférieur à 29 % en raison de la réduction structurelle accordée à tous les travailleurs. Il sera compris dans une fourchette allant de 14,4 % à 28,9 % si l'employeur bénéficie d'une majoration de réduction pour les bas et hauts salaires. Si le travailleur relève d'un groupe cible, le taux de cotisation pourra même tomber à 0 %.

Outre la dispense de versement d'une partie du précompte professionnel pour la recherche, le travail en équipe et de nuit déjà en vigueur, l'AIP 2007-2008 a également prévu une exonération pour l'ensemble des entreprises à concurrence de 0,25 % des salaires bruts. Ces subventions salariales représentaient 2,36 milliards d'euros en 2007, soit 1,8 % de la masse salariale. (Source : CCE, Rapport technique, novembre 2008).

Ces mesures ont permis de maintenir, voire de créer des emplois dans le secteur privé, tout en veillant à ne pas fausser la concurrence entre les entreprises belges d'une part, et entre celles-ci et leurs compétiteurs étrangers d'autre part. Sur la période 1997-2008, les réductions de cotisations sociales ont en moyenne modéré de 0,1 % par an l'évolution des coûts salariaux horaires.

Sans remettre en cause le principe de l'indexation, la diminution du coût du travail revêt une importance encore plus grande quand on sait que le dérapage salarial fixé à 4,1 % a atteint un niveau qui n'est pas soutenable. A cet égard, un certain nombre de mesures sont envisagées.

A. Simplifier les plans d'embauche

Il existe en Belgique une série d'incitations afin de faciliter l'insertion des groupes à risque sur le marché du travail. Ces mécanismes, réductions de cotisations sociales patronales, activation des allocations de chômage et plans à l'embauche, sont efficaces mais se sont multipliés, complexifiés et peuvent se chevaucher avec des mesures régionales. Il est donc temps de prendre des décisions en matière de simplification.

Conformément à l'accord de gouvernement, nous finalisons, en concertation avec les partenaires sociaux, une proposition de simplification structurelle et visible des plans d'embauche en vigueur ainsi que des réductions de cotisations et des activations des allocations de chômage en renforçant la réduction structurelle et notamment sa composante bas salaires.

A l'heure actuelle, des réductions de cotisations sociales patronales sont octroyées selon deux mécanismes distincts :

1. D'une part une réduction structurelle, d'application pour tous les travailleurs qui sont assujettis à toutes les branches de la sécurité sociale.

Cette réduction connaît trois éléments :

- une réduction générale forfaitaire (actuellement de 400 euros) ;
- une composante bas salaires, d'application pour les salaires trimestriels inférieurs à 5.870 euros ;
- une composante hauts salaires, d'application pour les salaires trimestriels supérieurs à 12.000 euros.

2. D'autre part, des réductions à l'égard de « groupes-cibles », qui nécessitent une attention particulière sur le marché du travail.

Ces réductions varient de 400 à 1.000 euros par trimestre et sont d'applications pour les jeunes travailleurs (selon diverses modalités), pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus, pour les chômeurs de longue durée, afin de faciliter une réduction du temps de travail ou pour les premiers engagements dans une PME.

L'enchevêtrement de ces mesures, présentant des champs d'application complexes et des règles de calcul qui diffèrent d'une mesure à l'autre, justifie la nécessité d'une simplification substantielle.

Mesure 67° : Nous proposons de **simplifier le système de réductions de cotisations sociales pour les groupes cibles** selon les modalités suivantes :

- supprimer tout, ou au moins 2 tiers des réductions groupes cibles, et réallouer cette enveloppe à la part bas salaires de la réduction structurelle ;
- de prévoir un mécanisme d'adaptation systématique des bornes bas et hauts salaires.

Sur cette base, 500 millions sur les 700 millions consacrés aux groupes cibles devraient pouvoir être affectés à une réduction du coût salarial dont 300 minimum pour une réduction affectée aux bas salaires.

Actuellement, les mesures de subvention à l'emploi sous forme d'activation d'allocations sont prévues sous quatre formes :

- Activa, qui concerne les chômeurs de longue durée, avec une attention particulière pour les travailleurs de moins de 25 ans et de plus de 45 ans ;
- Activa-Start, qui concerne les jeunes travailleurs très peu qualifiés, peu qualifiés d'origine étrangère ou handicapés ;
- Les programmes de transition professionnelle, qui concerne les chômeurs de longue durée (avec une intervention majorée pour ceux qui proviennent d'une commune avec un taux de chômage élevé), et vise à rencontrer des besoins non-rencontrés sur le marché de l'emploi ;
- SINE, qui concerne les chômeurs de longue durée mis à disposition d'employeurs du secteur de l'économie sociale.

Mesure 68° : Nous proposons de **fusionner les quatre mesures d'activation actuelles** (Activa, programmes de transition professionnelle, Sine et Activa start) en une seule ou un nombre très limité de mesures et :

- de différencier les groupes cibles sur la base de trois critères: âge, qualification et durée de chômage ;
- de simplifier les conditions de durée de chômage, les durées d'octroi des allocations activées et d'uniformiser leur montant ;
- d'harmoniser et de simplifier fortement les périodes assimilées.

B. Diminuer le coût du travail

1. Dans le secteur marchand

Les réductions de cotisations sociales patronales sont passées de 4,4 milliards d'euros en 2006 à plus de 4,8 milliards en 2007, soit 3,8% de la masse salariale

du secteur privé. D'autre part, le montant du soutien au secteur privé sous la forme de réductions du précompte professionnel s'est élevé à 821 millions d'euros en 2007, soit 0,6% de la masse salariale.

Mesure 69° : Nous exécuterons les propositions décidées le cas échéant dans le cadre de l'AIP concentrées dans les trois secteurs suivants :

- **le renforcement de la réduction structurelle des charges pour les bas salaires**, si nécessaire en étendant la notion de bas salaires ;

- **le renforcement des mesures existantes pour le travail en équipe et de nuit** pour autant que l'augmentation à 15,6 % au maximum de la dispense du versement du précompte professionnel ne soit pas affectée au financement d'augmentations salariales ;

- **les heures supplémentaires** notamment en ce qui concerne leur nombre, le régime fiscal et les cotisations patronales y afférentes.

2. Le secteur non marchand

En 2008, les dotations Maribel social se sont élevées à 676,3 millions d'euros. Ces dotations ont permis de créer 19.863 emplois en équivalent temps plein, soit 32.103 emplois dans le secteur du non-marchand.

Mesure 70° : En 2009, les dotations Maribel social augmenteront de plus de 3% pour atteindre un total de 696,157 millions d'euros. Conformément à l'accord de gouvernement et à la déclaration socio-économique, nous essaierons de **renforcer le Maribel social** dans le cadre des marges budgétaires possibles, via la proposition de nouvelles mesures. Nous analyserons également, en partenariat avec le secteur, comment améliorer l'efficacité du Maribel et le moderniser.

3. Développer et simplifier le travail des étudiants

Mesure 71° : Nous proposerons au maximum pour la fin de l'année, **un nouveau système qui simplifie et étend les possibilités de travail des étudiants** en s'assurant parallèlement du fait que le système soit contrôlable, qu'il ne concurrence pas de manière importante le secteur de l'emploi classique et qu'il permette aux étudiants de pouvoir être avant tout des étudiants et non des travailleurs. Le nouveau système devrait entrer en vigueur pour le 1er janvier 2009.

C. Développer les services aux personnes

1. Le développement des titres-services

En 2009, le système des titres-services connaîtra, à l'instar des années précédentes, une grande expansion. Selon les projections de l'Onem, le nombre de travailleurs titres-services augmentera de 119.000 personnes en 2008 à 132.000 au cours de l'année 2009. Le nombre de titres-services achetés s'élèvera à 72,9 millions en 2009. Ces chiffres traduisent autant de personnes qui trouveront un emploi ou qui passeront du travail au noir à un travail régulier, et autant de familles, de personnes âgées et d'invalides qui seront aidées dans leurs tâches ménagères.

L'expansion naturelle du dispositif continuera : **de 65,1 en 2008 à 72,9 millions de chèques en 2009, soit une augmentation de 7,8 millions de chèques ou de 87 millions d'euros, pour un budget total de 979 millions.**

L'année 2009 s'inscrira dans une perspective de pérennisation du système mais aussi d'améliorations du dispositif titre-service à plusieurs niveaux. Les initiatives qui seront concrétisées prochainement :

Mesure 72° : Les travailleurs titres-services bénéficieront, eux aussi, à l'instar de la majorité des travailleurs salariés du pays, d'une **indexation structurelle** à partir du premier janvier 2009. Cette mesure concernera les 132.000 travailleurs titres-services prévus pour 2009.

Mesure 73° : Un **montant de 1,7 million d'euros est prévu pour initier des mesures sociales** et permettre l'accès aux titres-services à moindre coût, voire gratuitement, à certaines catégories plus vulnérables de la population.

Mesure 74° : La **qualité des contrats** sera renforcée selon les axes suivants :

- La période d'essai de trois jours à l'issue de laquelle les parties peuvent mettre fin au contrat sans préavis ou indemnité et la faculté de mettre fin au contrat à durée déterminée moyennant un préavis de 7 jours seront supprimées.
- Seront également abolies, la possibilité de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs au-delà des 3 premiers mois et la possibilité d'avoir des prestations de moins de trois heures.

Un élément essentiel pour une insertion durable sur le marché de l'emploi, en particulier dans un secteur comme celui des titres-services où la majorité des travailleurs sont issus du chômage, est la formation des travailleurs.

Mesure 75° : Nous prendrons les mesures nécessaires pour améliorer le fonctionnement actuel du « **fonds de formation titres-services** » sur base d'une évaluation par la « Commission fonds de formation titres-services », attendue pour fin 2008.

Mesure 76° : Nous renforcerons la lutte contre la fraude, notamment en prévoyant une **gamme d'amendes administratives proportionnelles** à la gravité des infractions commises, en renforçant les conditions d'agrément, en intensifiant la collaboration entre les services d'inspection et les échanges électroniques d'informations entre administrations compétentes.

Mesure 77° : Nous continuerons d'examiner avec les Communautés et les secteurs les différentes pistes en ce qui concerne **une éventuelle extension des activités titres-services** en gardant comme objectifs celui de développer des services adaptés et de qualité aux personnes, de créer de nouveaux emplois et de régulariser du travail au noir.

Mesure 78° : La Banque nationale analysera **les comptes annuels des entreprises** titres-services de manière structurelle et ce, par type d'entreprise. Sur base de ces analyses, différentes mesures seront proposées.

Mesure 79° : Durant l'année 2009, un groupe de travail **analysera les nouvelles pistes de développement du régime des titres-services** et notamment la possibilité de définir un ratio de travailleurs devant provenir du chômage en vue de permettre une réelle politique d'activation efficace ou encore la possibilité dans un cadre défini de permettre aux entreprises de rendre les titres-services accessibles, selon certaines modalités à leurs travailleurs.

2. Les agences locales pour l'emploi (ALE)

Le système des chèques ALE est maintenu. Il permet en effet l'offre de services à des utilisateurs différents tels que des asbl et des écoles et permet également de mettre au travail certaines personnes au profil le plus éloigné de l'emploi.

Mesure 80° : Etant donné l'existence du dispositif titres-services et la possibilité, pour les travailleurs, de disposer de réels contrats de travail, le gouvernement a décidé de **supprimer les activités d'aide à domicile de nature ménagère pour les travailleurs ALE de moins de 50 ans qui ne souffrent pas d'une incapacité partielle de travail**. Cette mesure entrera en

vigueur au 1er juillet 2009. D'ici là, un accompagnement personnalisé et individuel sera organisé avec tous les travailleurs ALE concernés pour faciliter leur réinsertion.

Mesure 81° : En ce qui concerne les autres types d'activités ALE, nous veillerons à leur meilleure continuité et à d'éventuelles améliorations. Ainsi nous analyserons en 2009 la possibilité d'une **annualisation du temps de travail** en vue de prendre en compte les pics saisonniers des travaux effectués dans le cadre de certaines activités ALE, telles qu'auprès des écoles.

3. Développer le secteur non marchand

Le secteur non marchand est un secteur essentiel en termes de services aux personnes et un réservoir d'emplois d'envergure. Il importe d'y stimuler les formations et les conditions de travail en vue de garantir l'attractivité de ce secteur à haute valeur humaine.

Mesure 82° : Nous avancerons dans la réalisation des **Accords non marchands 2005-2010**. Ainsi, le projet 600 notamment, permettra à 200 membres du personnel du secteur privé des soins de santé et à 163 membres du personnel dans le secteur public des soins de santé, qui n'ont pas leur diplôme d'infirmier, de conserver leur salaire pendant qu'ils suivent des études d'infirmier à partir de l'année 2008-2009.

Mesure 83° : Nous avancerons également sur le dossier de **l'amélioration du statut des gardiennes encadrées** en vue de faire quelques propositions dans la mesure des capacités budgétaires.

D. Investir dans les nouveaux emplois de la connaissance

Nous axerons nos priorités vers les métiers de la connaissance et des nouvelles technologies afin de soutenir le développement de biens et services de haute valeur ajoutée et, par ailleurs, créateurs d'emplois qualifiés et moins qualifiés.

Mesure 84° : Les réductions de cotisations sociales et les exonérations de précompte (uniformisation à 65 %) visant les chercheurs pourront se déployer en année pleine afin de faciliter l'embauche de ces derniers et de stimuler l'innovation en Belgique.

Nous avons demandé aux partenaires sociaux, dans le cadre des négociations interprofessionnelles, de renforcer leurs engagements en matière d'innovation.

La mobilité temporaire du personnel entre les entreprises et les institutions de connaissances constitue une forme intense de rencontre entre ces deux univers et une méthode de transfert de connaissances efficace, en particulier dans le cas des connaissances difficiles à codifier.

Mesure 85° : Un groupe de travail composés d'experts des niveaux fédéral, communautaire et régional ainsi que du monde de l'entreprise et du milieu académique sera mis en place afin de formuler des recommandations en vue de **favoriser la mobilité temporaire du personnel entre les entreprises et les institutions de connaissances.**

Mesure 86° : Nous prendrons de nouvelles mesures visant à **stimuler l'innovation sur base des propositions demandées aux partenaires sociaux** dans le cadre du Conseil Central de l'Economie. Nous encouragerons les partenaires sociaux à trouver un accord sur la mise à l'agenda du conseil d'entreprise des sujets relatifs à l'innovation, sans que cela crée des charges administratives disproportionnées et en garantissant le caractère confidentiel des données.

E. Organiser une véritable « alliance entre l'emploi et l'environnement » et doper les emplois verts

Nous pouvons fédérer dans une même stratégie à la fois nos efforts pour lutter contre le réchauffement climatique et assurer le développement de nouvelles activités économiques et de nouveaux emplois dans un secteur en pleine expansion. La révolution climatique offre des opportunités de création d'emplois verts et de développement pour les pays qui sauront s'y montrer attentifs. A nous d'être pionniers et ambitieux dans le cadre de cette stratégie mobilisatrice pour l'environnement, l'emploi, l'entrepreneuriat, et le pouvoir d'achat des personnes.

Un plan ambitieux d'économie d'énergie dans le secteur de la construction pourrait arriver à une économie d'un million de tonnes de CO₂, soit près d'un dixième de l'effort que la Belgique doit faire.

Mesure 87° : Nous voulons concrétiser durant l'année 2009 avec les Régions **une alliance de l'emploi et de l'environnement.** Deux initiatives importantes devraient être prises : la première visant la problématique concrète des économies d'énergie dans le logement et les bâtiments, la seconde devant permettre une analyse fouillée de l'ensemble du potentiel des emplois verts dans une vision plus large.

Mesure 88° : Nous voulons mettre sur pied **une table ronde « Climat et emplois »** composée des différents représentants des différents niveaux de pouvoirs, des partenaires sociaux et de tous les acteurs concernés dès la fin 2008. Ses objectifs devraient être d'améliorer l'efficacité énergétique dans le secteur du logement et des bâtiments via des phases de rénovation planifiées sur une longue période. Une de ses missions serait de préparer le plan de formation et de reconversion nécessaire à la mise en œuvre de cette stratégie en lien avec les fonds sectoriels et l'ensemble des acteurs de la formation.

Cette table ronde pourrait, le cas échéant avec l'aide de consultants, être notamment chargée de :

- chiffrer un objectif global de réduction de consommation d'énergie dans les logements voire les bâtiments ;
- déterminer le phasage ;
- imaginer une nouvelle cohérence d'action entre les initiatives régionales et fédérales ;
- proposer le cas échéant un ou plusieurs nouveaux outils d'investissement en vue d'assurer l'ambition de ce plan ;
- préparer le plan de formation et de reconversion nécessaire à la mise en œuvre de cette stratégie en lien avec les fonds sectoriels et l'ensemble des acteurs de la formation ;
- proposer une série de mesures concrètes cohérentes et efficaces pour parvenir aux objectifs fixés ;
- mettre en place un processus de monitoring et d'évaluation externe du plan ;
- émettre des propositions de soutien pour les entreprises actives dans le secteur et surtout les candidats entrepreneurs.

Mesure 89° : Afin de mieux appréhender les implications de ces emplois et de mettre en lumière les conditions propices à leur émergence, nous avons demandé au CNT de nous remettre pour la fin janvier une étude approfondie sur **le potentiel des emplois verts**, notamment en identifiant les secteurs qui, en Belgique, profiteront/souffriront de l'adaptation au défi climatique et les emplois que cela représente

Une journée d'étude sera organisée dans les plus brefs délais afin de nourrir la réflexion grâce à un échange avec des experts européens et internationaux ainsi que pour analyser les bonnes pratiques.

F. Stimuler l'emploi dans les PME

Les PME représentent plus de 50 pourcent de notre emploi salarié. Nous serons donc très attentifs à la création et au maintien de l'emploi dans les PME.

Mesure 90° : Mettre en œuvre le **plan d'action pour les PME** adopté le 10 octobre 2008.

Mesure 91° : **Un arrêté royal fixant le statut du candidat-entrepreneur dans une coopérative d'activités entrera en vigueur au début 2009.** Grâce à ce projet d'arrêté royal, le chercheur d'emploi qui a choisi de se faire accompagner par une coopérative pour lancer son projet d'indépendant maintient son droit aux allocations de chômage ou au revenu d'intégration sociale pendant la période de convention dont la durée maximale est de 18 mois. S'il se lance pendant cette période et quitte son statut de chômeur après minimum 6 mois, il a droit à un complément de reprise de travail de 250 euros par mois pour les 6 premiers mois et de 150 euros pour les 6 derniers mois. Cette possibilité s'éteint après la durée prévue pour la convention de 18 mois.

G. Développer l'efficacité et la qualité des emplois dans le secteur de l'intérim

Le secteur de l'intérim est devenu un secteur pourvoyeur d'emplois incontournable. Notre objectif est de renforcer tant la qualité des emplois offerts par le secteur que leur efficacité comme instrument pour l'intégration durable des groupes à risque sur le marché du travail.

Les partenaires sociaux examinent actuellement le dossier du travail intérimaire au sein du CNT, notamment les aspects suivants : la sécurité et le contrôle, l'intérim pour une durée indéterminée, la problématique des contrats journaliers, des missions de très longue durée, de la valorisation de l'ancienneté.

Mesure 92° : Sur la base des propositions des partenaires sociaux, **les adaptations nécessaires seront apportées à la législation afin d'augmenter la qualité et l'efficacité du travail intérimaire** dans les secteurs suivants :

- la sécurité et le contrôle ;
- l'intérim pour une durée indéterminée ;
- l'application de la nouvelle directive européenne sur le travail intérimaire ;
- la problématique des contrats journaliers, des missions de très longue durée et de la valorisation de l'ancienneté.

Mesure 93° : Nous prendrons également des dispositions afin que les travailleurs intérimaires ne soient pas trop exposés à la crise et nous attendrons les propositions des partenaires sociaux en matière **d'accès du secteur de l'intérim à la fonction publique**, selon des modalités à déterminer.

Mesure 94° : Afin de permettre un accès à l'emploi à un public plus fragilisé, nous demanderons également aux partenaires sociaux de trouver des solutions consensuelles en vue de **renforcer l'intérim d'insertion** et également les liens entre le secteur de l'intérim et celui du placement des demandeurs d'emploi.

III. Plus de sécurité et de qualité dans l'emploi

Une politique de l'emploi humaine passe tout d'abord par une amélioration de la sécurité et de la santé au travail, ensuite par un renforcement de la qualité de la vie, de la protection et de la gestion plus optimale des temps de vie sur la carrière.

A. Améliorer la santé, la sécurité et le bien-être des personnes au travail

Le renforcement de la qualité de la vie, de la santé et de la sécurité des travailleurs durant leur vie professionnelle quotidienne est une priorité qui répond avant tout à notre volonté d'humaniser au maximum la vie des travailleurs. Cet objectif principal permet par ailleurs, une amélioration de la productivité, grâce entre autres à la réduction des accidents de travail, des maladies professionnelles et de l'absentéisme et à un meilleur état personnel.

1. L'adoption de la « stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012 »

La Commission européenne a formulé le 21 février 2007 une communication concernant l'amélioration de la qualité du travail et de la productivité : la stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail. Cette communication prévoit de réduire de 25 % le taux d'incidence global des accidents du travail d'ici à 2012 dans l'UE-27 et comporte également la nécessité de développer une stratégie nationale en matière de bien-être au travail. L'objectif global de la stratégie communautaire est une réduction continue, homogène des accidents du travail et des maladies professionnelles, notamment des troubles musculo-squelettiques. Par ailleurs, il faudra développer des méthodes d'identification et d'évaluation des nouveaux risques notamment les risques psychosociaux et ceux associés à la nanotechnologie, les risques pour la reproduction, les troubles musculo-squelettiques.

Mesure 95° : Nous déposerons un vaste plan comprenant plusieurs dizaines de mesures intitulé « Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012 », au Conseil des ministres fin novembre pour le soumettre à l'avis du Conseil National du Travail, avec pour objectif principal une réduction continue, durable et homogène des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Mesure 96° : Nous renforcerons la mise en application de la réglementation du bien-être au travail dans les entreprises et notamment les PME par la mise en œuvre de lignes directrices, de guides de bonnes pratiques, d'outils d'évaluation des risques, le recours à des services externes de prévention de haut niveau et d'un coût abordable.

Mesure 97° : Après avoir été soumis au Conseil d'Etat, **le Code du bien-être au travail devrait, en principe, être publié dans la deuxième moitié de 2009**. La coordination du Code du bien-être au travail (Codex) permet d'uniformiser les concepts de base de la réglementation. Ce Codex a été soumis aux partenaires sociaux début 2008. Par ailleurs, nous compléterons le Codex dans le courant de 2009-2010 par des arrêtés royaux portant notamment sur les lieux de travail, la prévention des incendies et les appareils de levage.

Mesure 98° : Dans le courant de l'année 2009, nous renforcerons sur le plan législatif la **prévention des risques musculo-squelettiques**, des agents cancérogènes (notamment en relation avec REACH) et des risques d'infections par piqûres.

Mesure 99° :

- Nous renforcerons le contrôle de l'application effective de la réglementation par les services du Contrôle du bien-être au travail dans **les secteurs à risques, notamment ceux de la construction, des soins de santé, les services d'aides aux entreprises et les entreprises manufacturières**. De même, le SPF mènera plusieurs actions d'information dans la construction et des actions dans le secteur des soins de santé, notamment en collaboration avec le SPF Santé publique en ce qui concerne les risques d'infections par piqûres d'aiguille et la meilleure compréhension de ces risques par les travailleurs.

- Avec le Comité national d'action pour la sécurité et l'hygiène dans la construction, **des campagnes seront organisées dans les différents sous-secteurs de la construction, caractérisés par un taux élevé d'accidents du travail**.

- Le SPF continuera à soutenir les campagnes du CNAC par groupe cible. Il encouragera aussi tous les intervenants dans le processus de construction à faire part de leur engagement pour plus de sécurité dans la construction **en signant la charte de sécurité** en tant que travailleur de la construction, entrepreneur, architecte, maître d'ouvrage ou tout autre intervenant dans la construction.

Mesure 100° : Il faut favoriser davantage les changements de comportement chez les travailleurs par la promotion **d'une culture de prévention des risques**. De nombreux instruments de promotion sont prévus sur les sites www.BeSWIC.be et www.emploi.belgique.be du SPF Emploi (dépliants, brochures, DVD, cdrom, affiches) et des outils d'analyse des risques, de diagnostic et d'intervention développés en partenariat avec des universités et des acteurs de terrain.

2. Actions en matière d'alcool et drogue au travail

Il faudra également renforcer la cohérence des politiques dans les domaines de la lutte contre le cancer et la fumée de tabac (lieu de travail – lieu public) et de la promotion de la santé mentale. Des actions en concertation notamment avec la ministre des Affaires sociales sont prévues en matière de fumée de tabac et la promotion de la santé mentale (notamment sur le burn out).

Les services compétents du SPF Emploi ont procédé à une l'évaluation de la réglementation relative à la protection des travailleurs contre la fumée de tabac. L'analyse faite par l'administration révèle que, depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 19 janvier 2005, elle a reçu quantité de questions concernant l'interprétation et l'application de cette réglementation. Beaucoup de ces questions ont trait aux exceptions dans l'Horeca.

En date du 10 octobre 2008, le CNT, par son avis n° 1.655, s'est exprimé concernant une politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

Le CNT attire l'attention sur certains aspects spécifiques de la problématique sur lesquels des actions devraient être entreprises.

Mesure 101° : En vue de répondre aux remarques et recommandations du CNT, des actions spécifiques et des adaptations réglementaires seront développées, notamment pour régler des problèmes relatifs au contrôle des travailleurs et pour propager une stratégie concertée dans les entreprises. Il s'agit notamment de l'abrogation de l'article 99 du RGPT concernant l'introduction de boissons alcoolisées dans l'entreprise, l'adaptation de la loi instituant les règlements de travail, la nécessité d'information et de sensibilisation au sujet de **l'obligation pour chaque entreprise d'élaborer une politique préventive en matière d'alcool et de drogues**, la demande d'extension au secteur public et à l'enseignement libre subventionné de la réglementation contenue dans la CCT et l'entrée en vigueur de la convention collective de travail.

Mesure 102° : Une initiative législative sera prise afin de résoudre **les difficultés qui se posent concernant l'application de la réglementation en matière d'exams médicaux** dans le cadre des relations de travail.

3. Prévention des incendies et prévention et protection au travail avec des appareils de levage

La prévention des incendies est actuellement encore réglée par l'article 52 du Règlement général pour la protection du travail, datant des années '70.

Mesure 103° : Deux projets d'arrêtés qui modernisent les textes relatifs à la **prévention des incendies** renforceront la protection des travailleurs.

Les dispositions en vigueur ne sont plus adaptées à l'évolution, notamment, de la technologie.

Mesure 104° : Un projet d'arrêté royal en vue d'adapter les textes concernant **les appareils de levage**, textes qui datent du siècle dernier, sera déposé incessamment au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

4. Prévention et protection sur le lieu de travail

Mesure 105° : Un projet d'arrêté royal est actuellement à l'examen au Conseil supérieur pour **la prévention et la protection au travail**, il sortira ses effets dans le courant de 2009.

5. Offre de premiers secours

Les textes actuels datent des années '60, ils sont en révision complète et prévoient notamment une autre approche de la formation et des services à créer par les employeurs. Un nouveau projet d'arrêté royal vise à introduire une nouvelle notion, celle de « premiers secours » qui est centrée sur les opérations de sauvetage d'un travailleur victime d'un accident.

Mesure 106° : Les textes **sur l'offre de premiers secours** devraient être adoptés dans le courant de 2009.

6. Renforcement en matière de protection relative aux accidents du travail

Le projet « risque aggravé » a pour objectif de contribuer à la réduction du nombre des accidents du travail par la mise à contribution des entreprises peu soucieuses de la prévention. Avec ce projet, les entreprises présentant un risque aggravé de manière disproportionnée en regard des autres entreprises de leur secteur devront verser à leur assureur une contribution forfaitaire que ce dernier, en tant que consultant, affectera à la prévention des accidents chez l'employeur en question.

Mesure 107° : Le principe du risque aggravé entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2009. Le projet d'arrêté royal finalisant ce mécanisme, soumis aux partenaires sociaux, est déposé au Conseil des ministres. **Le projet bonus-malus a pour but d'arriver, par l'application de la formule de crédibilité en matière de variation des primes, à faire payer moins les très bons employeurs et plus les très mauvais, dans le but de stimuler les efforts en matière de prévention.** Il s'agit d'éviter que ceux qui font de gros efforts, surtout dans les PME, ne se voient appliquer un tarif qui varie très peu et finalement paient aussi pour ceux qui ne font aucun effort.

Mesure 108° : Il faudra **assurer un suivi attentif du projet**, analyser les résultats (ce qui a été prévu dans l'arrêté royal du 8 mai 2007) et rectifier éventuellement (des simulations partielles ne seront jamais suffisantes). La mise en place d'un processus d'évaluation sera concrétisée au cours de l'année 2009 afin de pouvoir tirer au plus tôt tous les enseignements utiles. Une campagne d'information sera organisée sur ce point.

7. Les maladies professionnelles

La prévention des maladies professionnelles doit recevoir toute l'attention nécessaire. L'adage « mieux vaut prévenir que guérir » peut ici être considéré comme étant le précepte de base.

Les résultats obtenus dans le cadre du projet particulier de prévention dans le cadre des métiers contraignants pour le dos en 2008 devront être examinés notamment, en vue de voir si le principe ne pourrait être appliqué à d'autres types d'affections.

La liste belge des maladies professionnelles est très proche de la liste européenne, à une exception notable, la tendinite, qui dans la liste belge est limitée aux artistes de spectacle. La problématique de certaines tendinites a déjà été abordée au sein du Comité de gestion du Fonds des maladies professionnelles.

Mesure 109° : En 2009, le Fonds des maladies professionnelles déterminera dans le cadre de la **problématique des tendinites** des critères de diagnostic et d'exposition suffisamment précis pour permettre d'inscrire dans la liste des maladies professionnelles indemnifiables, les tendinites des membres supérieurs.

Mesure 110° : En matière de communication entre la médecine du travail et l'instance d'assurance, un formulaire **de déclaration électronique** sera mis sur pied afin que cela puisse se dérouler de la façon la plus aisée et moderne qui soit. En préparation à cette étape ultime, les déclarations papier ont été complètement remaniées et sont en phase finale d'acceptation, en collaboration étroite entre le Fonds des maladies professionnelles et le SPF Emploi. Ces nouveaux formulaires seront utilisés durant une période d'évaluation qui précédera alors l'instauration de la version électronique.

Mesure 111° : Une première **évaluation du fonctionnement du Fonds amiante** est en cours et devrait être disponible pour la fin de l'année.

B. Une nouvelle politique de gestion du temps et une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

Une politique harmonieuse des temps de vie familiale et du travail est indispensable. Un juste équilibre doit pouvoir être trouvé entre les nécessités de fonctionnement de l'entreprise dans l'intérêt global de la société et les intérêts familiaux légitimes du travailleur.

En 2009, nous prendrons, dans le cadre d'une neutralité budgétaire et après avis des partenaires sociaux, les initiatives suivantes :

Mesure 112° : Nous supprimerons les distinctions liées à l'âge de l'enfant et porterons **le droit au congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne 12 ans** (et non plus 6 ou 8 ans).

Mesure 113° : Afin de permettre à la mère de reprendre progressivement le travail, nous lui permettrons, selon son libre choix, **de convertir, à la fin du repos de maternité, deux semaines de congé facultatif en une période de travail à temps réduit (par exemple, 4 semaines à mi-temps ou 8 semaines à ¾ temps).**

Mesure 114° : La législation sera modifiée en prévoyant que la période de neuf semaines de repos postnatal commence à **courir le lendemain de l'accouchement lorsque la maman a encore travaillé le jour même de l'accouchement.**

Mesure 115° : Nous modifierons le système du congé de paternité **pour permettre au père de pouvoir en disposer pendant les 4 premiers mois de la vie de l'enfant et non plus uniquement dans les 30 jours.** Le but est d'inciter à prendre ces congés facultatifs en vue d'une meilleure prise en charge de l'enfant par le père, le cas échéant, au moment de la fin du congé de maternité.

Mesure 116° : Conformément à l'accord de gouvernement, une première évaluation sera demandée sur **le congé pour les parents d'enfants gravement malades, le congé d'adoption et de deuil.** Après évaluation et en cas d'accord avec les partenaires sociaux et de possibilités budgétaires, des initiatives législatives pourront être déposées ou soutenues au Parlement en vue d'étendre et de renforcer ces congés.

Mesure 117° : Il sera demandé aux partenaires sociaux pour la fin 2009 d'examiner l'opportunité, sans toucher aux droits existants (sur la base des dispositions légales, en ce compris les conventions collectives de travail), notamment en ce qui concerne les congés, les crédits temps et la prépension qui existent aujourd'hui, de mettre sur pied un **système de « compte carrière »** à l'aide duquel les travailleurs peuvent faire des choix conscients dans les différentes phases de leur vie, en étant très concernés par leur carrière.

Entre-temps, le congé pour parents d'accueil se déploiera en année pleine en 2009. Ce congé d'accueil permettra aux familles qui accueillent ces enfants de bénéficier de six jours de congé, notamment pour faire face aux obligations spécifiques liées à l'accueil des enfants, telles que la présence au tribunal, les démarches officielles ou les relations avec la famille biologique.

Ainsi, un travailleur salarié désigné et nommé comme parent d'accueil par le tribunal ou par un service compétent a désormais le droit de s'absenter du travail durant six jours par année civile. Le congé peut être pris par chacun des parents d'accueil, pour autant que le nombre de six jours par famille n'est pas dépassé. Durant son absence, le travailleur bénéficie d'une allocation journalière forfaitaire à charge de l'Onem, après l'introduction d'une demande auprès d'un bureau de chômage. Cette allocation s'élève à 94,4 euros par jour dans tous les cas et correspond à l'allocation maximale applicable dans le cadre du congé de paternité.

En Belgique, 6.000 familles accueillent des enfants en difficulté qui, temporairement, ne peuvent plus vivre chez eux parce qu'ils ont été maltraités, négligés, abandonnés ou simplement parce que leurs parents ne sont plus en mesure d'assurer leur éducation. Ce faisant, ces parents offrent à des enfants fragilisés de vivre dans des familles dont ils partagent la vie quotidienne, où ils vivent des expériences nouvelles et enrichissantes, et qui leur apportent le soutien affectif indispensable à leur développement.

IV. Une meilleure gouvernance dans la politique de l'emploi

Nous voulons développer des objectifs de bonne gouvernance en matière d'emploi qui, pour nous, passent par une meilleure concertation avec les Régions, le respect de la concertation sociale, la lutte contre la fraude, l'organisation d'une réelle politique d'évaluation et de modernisation.

A. Renforcer la concertation et le partenariat avec les Régions

Nous voulons renforcer la coordination et la cohérence entre les politiques régionales et fédérales. Sans préjudice, et quels que soient les résultats du dialogue interinstitutionnel en cours, qui analysera notamment la problématique de l'emploi et de la répartition plus optimale des compétences entre niveaux de pouvoirs, nous devons développer de manière structurelle une approche cohérente, et, dans le cadre de l'autonomie de chacun et des spécificités régionales, fixer des objectifs clairs et des engagements concrets en vue de participer tous à une dynamique d'emploi porteuse au niveau régional et national.

Nous définirons avec les entités fédérées, et en concertation avec les partenaires sociaux, des objectifs macroéconomiques communs et les différentes actions à mettre en œuvre en vue de renforcer l'efficacité et la cohérence des politiques menées.

B. Respecter et dynamiser la concertation sociale

Le Gouvernement souhaite impliquer au maximum les partenaires sociaux dans l'élaboration d'une politique de l'emploi. Une concertation sociale performante constitue un atout important dans une économie mondiale. Aujourd'hui plus que jamais, le modèle de concertation sociale belge doit jouer son rôle.

1. Poursuivre l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008

Certaines récentes mesures ont déjà été prises, telles que, par une Convention collective du travail du 10 octobre 2008, l'accord pour augmenter le revenu minimum mensuel moyen garanti de 25 euros à partir du 1er octobre 2008.

Mesure 118° : En ce qui concerne le plan bonus (avantages non récurrents liés aux résultats), ce régime a été utilisé à une échelle relativement importante, notamment pour répondre à la demande d'augmenter le pouvoir d'achat. A l'occasion de l'évaluation de ce régime, il faudra d'urgence le simplifier et le compléter.

Au cas où de nouvelles CCT soumises pour être rendues obligatoires, contiendraient des risques manifestes de discrimination directe ou indirecte sur la

base de l'âge, elles ne seront pas rendues obligatoires. Pour éviter tout doute sérieux par rapport à la conformité de ces CCT, nous avons demandé à une commission interdisciplinaire d'experts de remettre un avis. Cette procédure est suivie pour clarifier au plus vite, au profit des partenaires sociaux sectoriels, les alternatives juridiquement possibles pour les barèmes à l'âge. Une information aux secteurs aura lieu sur cette base.

2. La conclusion d'un accord interprofessionnel 2009-2010

Nous nous trouvons en pleines négociations pour conclure un accord interprofessionnel pour la période 2009-2010. Tous les partenaires interprofessionnels responsables sont dès lors appelés à entamer le dialogue d'une façon constructive et de saisir toutes les chances pour arriver, en concertation, à de bons accords.

Mesure 119° : Nous mettrons évidemment tout en oeuvre **pour exécuter les accords interprofessionnels conclus entre les partenaires sociaux.**

3. Concrétiser de nouvelles avancées

Au-delà des différents éléments soumis, ou à soumettre à la concertation, visés dans cette note, nous pouvons cibler les éléments suivants :

- *Le Statut ouvrier-employé*

La doctrine et la jurisprudence ont déjà souligné le caractère désuet et artificiel de cette distinction puisque beaucoup d'activités manuelles spécialisées exigent des niveaux de connaissances techniques élevés qui sont essentiellement intellectuelles. Sans remettre en cause la légalité de la distinction entre les ouvriers et les employés, la jurisprudence actuelle rappelle la nécessité et l'opportunité du débat sur le rapprochement des statuts. La primauté en cette matière doit continuer à être donnée à la concertation sociale, à l'apport et la responsabilité propre des partenaires sociaux.

Dans cette problématique deux pistes de solution sont pour l'instant identifiées : soit l'objectivation des critères de distinction, soit le statut unique. La question qui est soulevée dépasse de loin une simple discussion technique.

Mesure 120° : Après des années d'hésitations dans ce dossier, **nous souhaitons que les partenaires sociaux nous remettent des propositions concrètes sur ce thème, au maximum pour la fin de l'année 2009.**

Ce travail de rapprochement des statuts doit pouvoir s'inscrire dans le processus d'analyse et de refontes concertées des classifications de fonctions tendant notamment à la suppression des discriminations à l'emploi entre les hommes et les femmes, ainsi que celles fondées sur l'âge.

A défaut d'accord, le débat sera lancé au parlement sur base notamment d'initiatives proposées par le gouvernement. Nous devons aboutir durant cette législature à une solution qui prendra en compte l'évolution du monde du travail et de la société en général.

Mesure 121° : Nous attendons également des partenaires sociaux les propositions relatives à **l'assouplissement de la semaine des 38 heures, au travail à temps partiel, à certains « horaires dynamiques » et à d'autres éléments de modernisation de droit du travail sur lesquels il pourrait y avoir un consensus.**

Mesure 122° : En matière de **responsabilité solidaire** également, les partenaires sociaux seront consultés en vue de formuler des propositions en 2009, selon un calendrier à déterminer.

C. Mener une réelle politique d'évaluation

Un autre de nos objectifs importants en matière de gouvernance sera de renforcer les politiques d'évaluation et de monitoring constants pour s'assurer de l'efficacité des mécanismes et le cas échéant de la nécessité des corrections à opérer.

1. Evaluation systématique des obligations en matière de rapports sur la concertation sociale sectorielle

Les rapports sur les résultats de la concertation sociale ne sont actuellement pas toujours faits de manière assez efficace et structurée. L'obligation de faire rapport sur les efforts en faveur des groupes à risque, les initiatives dans le cadre d'une politique de diversité, le fonctionnement des fonds de sécurité d'existence, la formation, etc. n'est certainement pas systématiquement évaluée.

Mesure 123° : Nous voulons parvenir à **un instrument unique de rapports sectoriels** comportant un mécanisme de sanction. Cet instrument doit être élaboré en concertation avec les partenaires sociaux. Il doit permettre d'avoir une vue globale et aussi complète que possible sur les efforts fournis dans les différents secteurs et fonds de sécurité d'existence. Cette information est indispensable si l'on veut passer à une évaluation approfondie des efforts.

2. Banque de données sur les salaires conventionnels

Les salaires se forment essentiellement en Belgique au niveau sectoriel. La plupart des commissions paritaires ont choisi de fixer les salaires dans des barèmes qui sont basés sur une classification de fonctions. Parallèlement, un

mécanisme d'indexation a été développé. Tout ceci est fixé dans des conventions collectives qui sont pour la plupart rendues obligatoires par les autorités.

Mesure 124° : Une **banque de données relative aux salaires conventionnels** sera développée auprès du SPF Emploi, dans laquelle les barèmes des rémunérations en vigueur pourront être conservés et constamment actualisés. Cette banque de données sera accessible aux travailleurs et aux experts, ces derniers disposeront de fonctions plus développées.

D. Mener un plan d'action contre la fraude

Une politique de l'emploi rigoureuse est une politique de l'emploi qui lutte contre la fraude sociale. La fraude sociale, qu'elle touche les cotisations ou les allocations, mine le système de la sécurité sociale, organise une concurrence déloyale entre les entreprises et une discrimination inacceptable entre les personnes placées dans des conditions identiques. En concertation avec le Secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude et les autres ministres compétents, nous voulons intensifier et mieux coordonner la lutte contre la fraude sociale.

Nous avons préparé pour le plan d'action de lutte contre la fraude 13 points d'action 'sociale'. Chaque point d'action est maintenant examiné par des groupes de travail composés de membres des différents services d'inspection sociale et fiscale et d'experts en informatique.

Mesure 125° : **L'utilisation des bases de données** sera intensifiée afin de détecter mieux encore les fraudes. Une étape supplémentaire a été franchie avec l'utilisation proactive et systématique des bases de données de l'Onem et de l'ONSS afin d'éviter des paiements indus d'allocations de chômage. Après une période de tests, la procédure sera opérationnelle au printemps 2009.

Mesure 126° : En matière de **fraude transfrontalière**, la collaboration avec les institutions étrangères sera poursuivie et renforcée. Un accord vient à cet égard d'être passé avec la Bulgarie. Les services d'inspection seront chargés d'augmenter les actions de contrôles au niveau des cellules d'arrondissement, par des cellules spécialisées et en mettant l'accent sur la formation et le perfectionnement de ces inspecteurs. **Le service de Contrôle des lois sociales intensifiera ses actions pour contrer les fraudes organisées qui ont cours dans plusieurs régions du pays notamment par le recours à des formes inadéquates de détachement.** Il renforcera la coordination entre les divers services décentralisés. Il s'agira aussi de porter une attention particulière aux situations abusives qui débouchent éventuellement sur des infractions en matière de traite des êtres humains.

Mesure 127° : Les **conventions de partenariat** seront développées dans les secteurs sensibles à la fraude sociale ce qui permettra d'associer plus efficacement autorités publiques et partenaires sociaux.

Mesure 128° : Le **contrôle du respect de la législation sur les conventions de premier emploi (Rosetta)** sera intensifié, notamment en **renforçant l'échange d'informations entre le SPF Emploi et l'ONSS**. Il ressort des enquêtes en cours pour le 1^{er} trimestre 2008 qu'environ 260 entreprises n'ont pas satisfait aux obligations d'embauche prévues par cette réglementation.

Mesure 129° : Le Contrôle des lois sociales vérifiera **le respect de l'obligation de fournir les informations économiques et financières** aux entreprises ne disposant pas d'un conseil d'entreprise mais bien d'un comité pour la prévention et la protection au travail.

Mesure 130° : Une concertation entre les ministres de l'Emploi, des Classes moyennes et des Affaires sociales aura lieu afin de permettre, au plus vite, la **mise en place et le fonctionnement des chambres administratives et normative de la Commission de règlement de la relation de travail dans le cadre de la lutte contre les faux indépendants**.

Mesure 131° : La récupération des **allocations sociales indûment payées** sera optimisée, notamment au niveau des activités de recouvrement des receveurs de l'enregistrement et des domaines.

Mesure 132° : Une démarche volontariste sera proposée aux Affaires étrangères en vue de renforcer, en partenariat avec le SPF Emploi, la qualité et régularité des prestations de travail du personnel des ambassades. Il sera proposé de présenter un gentleman agreement précis concernant le personnel au moment de l'arrivée des ambassadeurs.

E. Simplifier et moderniser le paysage des commissions paritaires

En 1970, on a commencé à reconstituer les commissions et sous-commissions paritaires, en exécution de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il y avait, à cette époque, 125 commissions et sous-commissions (ces dernières ayant un autre statut juridique), créées sur la base de l'Arrêté-Loi de 1945.¹ Le 31 décembre 2007, il y avait 172 commissions et sous-commissions paritaires. En 38 ans, leur nombre a donc augmenté de 47 unités.

Mesure 133° : Dans le cadre du renforcement de la sécurité juridique des employeurs et des travailleurs ainsi que de leurs organisations, il faut **rationaliser le nombre de commissions paritaires et leur classement** là où c'est possible dans le but de les adapter aux nouvelles structures de notre économie et à l'unification des statuts des travailleurs. Nous initierons ce vaste chantier pluriannuel avec un phasage précis en commençant notamment par le secteur de la distribution.

F. Mener une politique européenne et internationale ambitieuse

1. Un investissement dans les décisions européennes relatives à la crise

Sur insistance de la Belgique notamment, le Conseil européen réuni ces 15 et 16 octobre a accepté un amendement visant à étudier l'impact de la crise y compris sur le plan de l'emploi. Le gouvernement veillera à tirer parti des mesures déjà décidées dans les autres Etats membres afin d'en atténuer les répercussions sur leur marché du travail.

Mesure 134° : Le gouvernement veillera à ce que soit garanti un équilibre entre flexibilité du marché du travail et sécurité des travailleurs et que soient respectés le rôle joué par les systèmes de protection sociale et la formation tout au long de la vie ainsi que de la concertation sociale qui est au centre du modèle social européen.

2. La Stratégie de Lisbonne

Le 15 octobre, la Belgique a communiqué à la Commission européenne son Programme National de Réforme dans lequel elle répond aux recommandations qui lui avaient été adressées par l'Union européenne en mai dernier.

¹ Arrêté-loi du 9 juin 1945 portant définition du statut des Commissions paritaires.

L'Union européenne insistait pour que nous poursuivions nos efforts visant à réduire davantage la charge fiscale sur le travail afin de se rapprocher de la moyenne des pays voisins, notamment par le biais d'une diminution de la charge fiscale pesant sur les travailleurs peu qualifiés, tout en renforçant l'assainissement budgétaire.

3. Mise en œuvre de l'agenda social et nouveaux besoins des travailleurs dans le respect de la concertation sociale européenne

Le gouvernement belge participera activement à la préparation et aux négociations des conclusions politiques relatives au nouvel Agenda Social. Il s'appliquera à assurer la réalisation de l'Agenda, notamment en vue de la présidence belge de l'Union européenne en 2010.

Mesure 135° : La Belgique soutiendra fermement la réflexion sur les emplois verts qui vient d'être entamée au niveau européen. Elle insistera sur l'impératif d'assurer la mise en cohérence des différentes initiatives en cours sur ce thème (plans d'action européens pour la production/consommation durable, PME propres et innovantes, écotecnologies, etc.).

3.1. Préparation de la Présidence européenne

Mesure 136° : Au cours des prochaines semaines, la Belgique définira les priorités qui structureront la présidence de l'UE qu'elle exercera durant le 2^{ème} semestre de 2010.

Les organisations représentatives de la société civile seront prochainement formellement invitées à contribuer à l'élaboration de ces priorités. Partant de cette base, nous élaborerons un programme de travail conjoint avec l'Espagne et la Hongrie, les deux pays qui précèdent et suivent notre présidence. Nous devons nous rencontrer en fin d'année pour aborder nos programmes et nos thèmes.

3.2. Un investissement international

Mesure 137° : Membre-adjoint du Conseil d'Administration du Bureau international du Travail depuis juin 2008 et pour trois années, la Belgique veillera à la mise en application de la Déclaration destinée à consolider le rôle de l'OIT dans la mise en œuvre de l'Agenda du Travail Décent dans le monde. Elle organisera avec le Maroc une Conférence internationale sur le travail décent et le travail domestique à Bruxelles en 2009 à l'occasion des 90 ans de l'OIT.

V. Propositions et pistes de réponse à la crise

Nous avons rencontré, avec le gouvernement Fédéral, les Régions pour débattre de la coordination de l'ensemble des mesures à prendre face à la crise. D'autre part, les négociations interprofessionnelles commencent.

A cette occasion, et au-delà des mesures actuelles du Plan pour l'emploi, nous devrions débattre de mesures nouvelles.

Nous avons déposé les pistes suivantes, qui devraient notamment être examinées au-delà de toutes les mesures à discuter pour renforcer les PME et les entreprises.

Piste 138° : Monitoring permanent du Conseil supérieur de l'emploi

Nous avons demandé au Conseil Supérieur de l'Emploi de nous remettre un avis évaluant l'évolution (quantitative et qualitative) de l'emploi dans les différents secteurs et mettant en lumière les réponses apportées dans d'autres pays européens qui pourraient être considérées comme des bonnes pratiques. Sur cette base et en tenant compte d'un contexte budgétaire difficile, le Conseil formulera des recommandations. Il pourra par ailleurs jouer un rôle de monitoring constant pour anticiper les mouvements et rendre les avis pertinents en vue de la prise de décisions opportunes et efficaces. Ainsi, de nouveaux accents pourraient sur cette base être mis dans notre politique d'emploi.

Piste 139° : Dans le cadre de la coordination nécessaire entre les niveaux de pouvoir, nous proposons de **mettre sur pied, une task force « emploi »**. L'objectif de cette task force, qui devra évoluer en lien avec les partenaires sociaux, serait de fournir, dans le cadre de matières relevant de compétences partagées, des réponses rapides et coordonnées à une éventuelle détérioration du marché du travail dans le respect bien évidemment des compétences de chacun et dans l'intérêt de tous nos concitoyens. Elle devrait aborder notamment l'ensemble des sujets repris dans la liste ci-après.

1. Restructurations d'entreprises (licenciements collectifs)

Piste 140° : En accord entre les ministres fédéral et régionaux de l'Emploi, il faut développer un **portail d'informations** permettant de consulter les réglementations et procédures applicables en matière de restructurations. Une entreprise doit, en cas de restructuration, être en mesure de connaître de manière simple et rapide les possibilités qui sont offertes par les différentes autorités.

Piste 141° : En étroite concertation avec les Régions, un appel sera fait aux moyens du **Fonds européen d'ajustement à la Mondialisation** lorsque les conditions en sont réunies.

Piste 142° : **Un service restructurations sera installé au SPF Emploi** (direction générale relations collectives) pour soutenir et accompagner les entreprises en restructuration. Missions :

- Un **guichet unique d'information** sur les mesures de compétence fédérale : reconnaissance des entreprises, droit à l'outplacement et remboursement, réductions de cotisations patronales et personnelles, indemnité de reclassement, intervention du Fonds d'expérience professionnelle, prépension, etc;
- **Le soutien des entreprises** lors des négociations des plans de restructuration (rôle naturel du président de la commission paritaire).

Piste 143° : Nous proposons de rendre la création d'une cellule pour l'emploi systématiquement obligatoire dès qu'il y a licenciement collectif et pas seulement lorsque l'on demande une dérogation relative à l'âge de la prépension. Les cellules pour l'emploi ont clairement montré leur utilité dans le cadre des restructurations. Les travailleurs touchés par une restructuration qui sont accompagnés par une cellule pour l'emploi ont plus de chances de retrouver un emploi.

Piste 144° Nous proposons de prévoir l'inscription dans la cellule pour tous les travailleurs et améliorer la qualité ou intensifier l'accompagnement dans la cellule pour l'emploi (par ex passer à 30 heures par mois au lieu de 20).

Piste 145° Nous proposons de **rendre la cellule pour l'emploi également obligatoire en cas de faillite et fermeture.**

2. Outplacement

L'Outplacement est un instrument important pour accompagner les travailleurs licenciés vers un nouvel emploi. La CCT 82 forme la base de la réglementation actuelle en matière d'outplacement. Il est proposé de demander aux partenaires sociaux d'examiner les extensions suivantes de la procédure d'outplacement.

Piste 146° : Nous proposons **d'étendre le droit à l'outplacement aux travailleurs de moins de 45 ans et étendre le droit aux travailleurs occupés au moins à tiers temps.**

Piste 147° : Nous proposons d'augmenter les heures d'accompagnement (**par ex 30h au lieu de 20**), de concentrer les heures sur une période plus courte et de prévoir, le cas échéant, une sanction plus élevée en cas de non respect de l'obligation d'offrir de l'outplacement par l'employeur (actuellement 1.800€).

3. Travailleurs temporaires et intérimaires

Les travailleurs temporaires et intérimaires sont souvent les premières victimes d'une restructuration. Ces travailleurs n'ont pas accès à l'heure actuelle aux cellules pour l'emploi et à l'outplacement.

Piste 148° : Nous proposons de **renforcer l'accompagnement et d'ouvrir l'accès aux cellules pour l'emploi et à l'outplacement pour les temporaires et les intérimaires après 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.**

4. Accélérer le processus de validation des compétences

Encourager les entreprises à recruter sur la base des compétences et non du diplôme, augmente les chances des travailleurs licenciés sans diplôme. Les Communautés doivent pour cela accélérer la création de centres chargés de la reconnaissance des compétences

Piste 149° : **Les compétences acquises doivent être valorisées** afin d'augmenter les chances de reclassement des travailleurs licenciés.

5. Activation anticipée des travailleurs licenciés ou en chômage temporaire de longue durée

Piste 150° : Nous proposons **d'encourager l'accompagnement, la formation, la recherche d'emploi et le reclassement pendant la période de préavis, d'indemnité de rupture ou de chômage temporaire de longue durée.**