



PROGRAMME INTEGRE DU DIALOGUE SOCIAL DE L'UE 2009-2011

**ETUDE CONJOINTE DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPEENS
« LA MISE EN ŒUVRE DE LA FLEXICURITE ET LE RÔLE DES
PARTENAIRES SOCIAUX »**

FICHE NATIONALE

BELGIQUE

ELABORE PAR : Anna Kwiatkiewicz
Avant-projet : octobre 2010
Version révisée : mars 2011



Un projet des partenaires sociaux européens, avec le soutien financier de la Commission européenne

Sommaire

Sommaire	2
1. LE CONTEXTE ECONOMIQUE ET SOCIAL	5
Crise économique et reprise	5
Indicateurs et tendances du marché du travail.....	6
Flexicurité sur le marché du travail et dans la politique du marché du travail	8
2. Flexibilité et sécurité sur l'actuel marché du travail et réforme de la politique sociale	10
Introduction et aperçu	10
Formation tout au long de la vie et mobilité des travailleurs	11
Flexicurité externe / interne et arrangements contractuels	12
Politique active du marché du travail (PAMT).....	13
Des régimes de sécurité sociale favorables.....	13
Des entreprises de haute qualité et productives	14
Egalité entre les sexes	15
Durabilité financière.....	15
Conclusion : points forts, points faibles et défis	16
3. LE ROLE DES PARTENAIRES SOCIAUX	17
Observations générales sur le rôle des partenaires sociaux	17
Principaux instruments et niveaux d'influence	17
Changements récents et défis.....	18
Bonnes pratiques dans le domaine de la flexibilité et de la sécurité du marché du travail.....	18
4. Eléments principaux émergents.....	20
Sources et références.....	21
Réponses au questionnaire, interviews et autres apports:.....	21
Autres sources:.....	21

Préface

Cette fiche nationale fait partie intégrante de l'étude des partenaires sociaux de l'UE sur « la mise en œuvre de la flexicurité et le rôle des partenaires sociaux » menée dans le contexte du Programme de travail de l'UE 2009-2010 sur le dialogue social, lequel comprend « La surveillance conjointe de la mise en œuvre des principes communs de flexicurité, afin d'évaluer principalement le rôle et l'implication des partenaires sociaux dans ce processus et d'en tirer des leçons communes »

Afin de mettre en œuvre cette tâche de manière optimale et d'impliquer activement les organisations membres nationales dans un recueil des données et de l'information, l'étude applique une méthodologie qui repose sur de multiples niveaux d'analyse, ayant recours à des instruments variés qui seront déployés grâce à l'intervention d'une équipe d'experts :¹

- L'équipe d'experts, sur les conseils des partenaires sociaux européens, s'est mise d'accord sur un *ensemble d'indicateurs statistiques* pertinents pour le marché du travail, dans le domaine du développement social, économique et de l'emploi.
- Les partenaires sociaux nationaux ont été sollicités pour participer à une *enquête basée sur un questionnaire* et centrée sur la pertinence du concept de flexicurité au sein des marchés du travail nationaux, sur le rôle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de politiques et sur leurs visions du concept de flexicurité. Pour compléter la recherche, l'équipe d'experts s'est rendue dans de nombreux pays pour réaliser des entretiens avec des partenaires sociaux nationaux.²
- Sur la base de ces deux sources et d'une revue des écrits et informations disponibles, l'équipe d'experts a préparé 29 « fiches » nationales concernant la mise en œuvre des principes de flexicurité et le rôle des partenaires sociaux au sein des différents contextes nationaux.
- Les résultats de l'enquête basée sur le questionnaire et les conclusions principales des analyses nationales ont fait l'objet de discussions au cours de quatre « *séminaires de groupes de pays* » organisés par les partenaires sociaux européens, en collaboration avec les sections nationales, à Varsovie (novembre 2010), Lisbonne (décembre 2010), Paris (31 janvier-1^{er} février 2011) et La Haye (8 février 2011).
- *Sur la base des résultats globaux de l'étude et des commentaires émis par les partenaires sociaux nationaux au sein des contextes mentionnés ci-dessus, l'équipe d'experts a élaboré un rapport de synthèse comparatif* sur « les partenaires sociaux et la flexicurité dans les marchés du travail contemporains » présenté et débattu lors d'un *Séminaire de synthèse au niveau de l'UE* les 31 mars et 1^{er} avril 2011 à Bruxelles.

Cette fiche nationale vise à présenter un large aperçu du contexte économique et social et un état des lieux de la flexibilité et de la sécurité du marché du travail ainsi que du système actuel de sécurité sociale (sections 1 et 2). Dans un deuxième temps, le rapport décrit le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social dans la mise en œuvre de politiques et pratiques qui peuvent être assimilées à la vaste notion de « flexicurité » (section 3), tout en synthétisant les contributions des partenaires sociaux issues du questionnaire et des entretiens ainsi que tout autre apport d'informations dans le cadre de l'étude. La section 3 présente également de brèves descriptions d'exemples de bonnes pratiques telles qu'indiquées par les partenaires sociaux nationaux.

Le texte a tout d'abord été rédigé en tant qu'avant-projet en automne 2010 afin de faciliter les débats lors du séminaire de groupe organisé à Varsovie les 22 et 23 novembre 2010. Le dossier original a été

¹ Equipe d'experts: Eckhard Voss (coordinateur), Alan Wild, Anna Kwiatkiewicz et Antonio Dornelas

² Les experts se sont rendus dans les pays suivants dans le cadre du projet entre mai et juillet 2010 : le Danemark, la France, l'Irlande, l'Italie, la République tchèque, la Pologne, l'Allemagne, le Portugal et les Pays-Bas.

revu et corrigé afin d'intégrer les discussions du séminaire ou les commentaires qui ont été émis par la suite.

Néanmoins, il convient d'insister sur le fait que ce rapport est soumis en tant que « rapport d'experts indépendants ». Il reflète les opinions des personnes impliquées dans son élaboration et n'entend pas représenter les points de vue, que ce soit de manière individuelle ou collective, des représentants des partenaires sociaux qui y ont contribué, ou ceux des organisations des partenaires sociaux au niveau européen qui ont commandité ce rapport.

1. LE CONTEXTE ECONOMIQUE ET SOCIAL

Crise économique et reprise

La Belgique est une économie moderne, située au centre de l'Europe. Elle possède un réseau de transport très développé et une base industrielle et commerciale diversifiée. Son PIB se répartit comme suit : services (env. 77 %), industrie (env. 22 %) et agriculture (env. 0,6 %). L'économie est distribuée de manière inégale sur le plan géographique, avec une forte concentration d'industries au nord, dans la partie flamande. L'industrie belge est fortement dépendante des importations de matières premières et exporte un large volume de sa production manufacturière, ce qui rend le pays vulnérable aux chocs économiques externes. Aussi la Belgique a-t-elle été durement touchée par la crise, tant dans le secteur commercial que financier. Par conséquent, l'économie a reculé de plus de 3 % en 2009 et le secteur bancaire a été très durement et défavorablement touché. Le gouvernement a introduit un programme incitatif qui a augmenté les dépenses publiques. La dette publique belge a augmenté de presque 100 % et, d'après les prévisions, continuera à augmenter en 2011. Néanmoins, l'économie belge s'en est mieux sortie que ses voisins en 2009, grâce à un plus petit recul de la demande intérieure, à ses avoirs en stock et à ses investissements.

Selon la Commission européenne, les espoirs de reprise progressive sont bons. Le principal moteur de croissance sera l'anticipation d'une amélioration dans l'environnement international et une reprise des exportations. Cependant, l'évaluation générale de la capacité d'exportation future de la Belgique est remise en question. La Belgique a essuyé ces dernières années une perte structurelle de parts de marché à l'exportation de biens, mais aussi de services. L'orientation privilégiée de l'économie vers les pays de la zone euro comme partenaires commerciaux et la spécialisation sectorielle des exportations dans des biens de moyenne technologie, tels que les produits chimiques et l'acier, en sont la cause.

La croissance du PIB est prête à repartir en 2010 et à se poursuivre lentement en 2011. La demande intérieure restera probablement morose au cours de la première moitié de 2010, tandis qu'il est prévu que le marché du travail réagisse à la crise avec un certain décalage, notamment par une augmentation, certes moins rapide, du taux de chômage en 2010 et 2011.

A plus long terme, la Belgique doit traiter de la question du vieillissement rapide de sa population et de l'augmentation des dépenses sociales inhérente, laquelle intensifiera la pression sur les finances publiques, ce qui se traduira par l'adoption de nouvelles mesures de contrôle des coûts afin de restaurer le budget fiscal.

BELGIQUE – PRINCIPAUX INDICATEURS ET PERSPECTIVES ECONOMIQUES

	2007	2008	2009	2010	2011
PIB	2,9	1,0	-2,8	2,0	1,8
– variation annuelle en pourcentage					
Emploi	1,6	1,7	-0,4	0,4	0,3
– variation annuelle en pourcentage					
Taux de chômage (définition Eurostat)	7,5	7,0	7,9	8,6	8,8
Solde des administrations publiques (en pourcentage du PIB)	-0,3	-1,3	-6,0	-4,8	-4,6
Endettement brut des administrations publiques (en pourcentage du PIB)	84,2	89,8	96,2	98,6	100,5

Source : Commission européenne : prévisions économiques, printemps 2010.

La Belgique a adopté des mesures de soutien du secteur financier pour stabiliser le secteur bancaire ainsi qu'un ensemble plus large de mesures incitatives incluant des subventions salariales, des délais supplémentaires pour le paiement des impôts sur les sociétés, une augmentation des avantages sociaux, une réduction de la TVA pour stimuler la construction résidentielle et des investissements publics accrus. Les syndicats perçoivent ces mesures comme une approche positive. Des mesures spéciales destinées aux PME ont été intégrées au programme de reprise. À l'instar d'autres pays européens, la Belgique a introduit des mesures destinées à protéger l'emploi afin de permettre aux entreprises de conserver leur main-d'œuvre et de reprendre leurs activités ordinaires dès que la crise sera terminée.

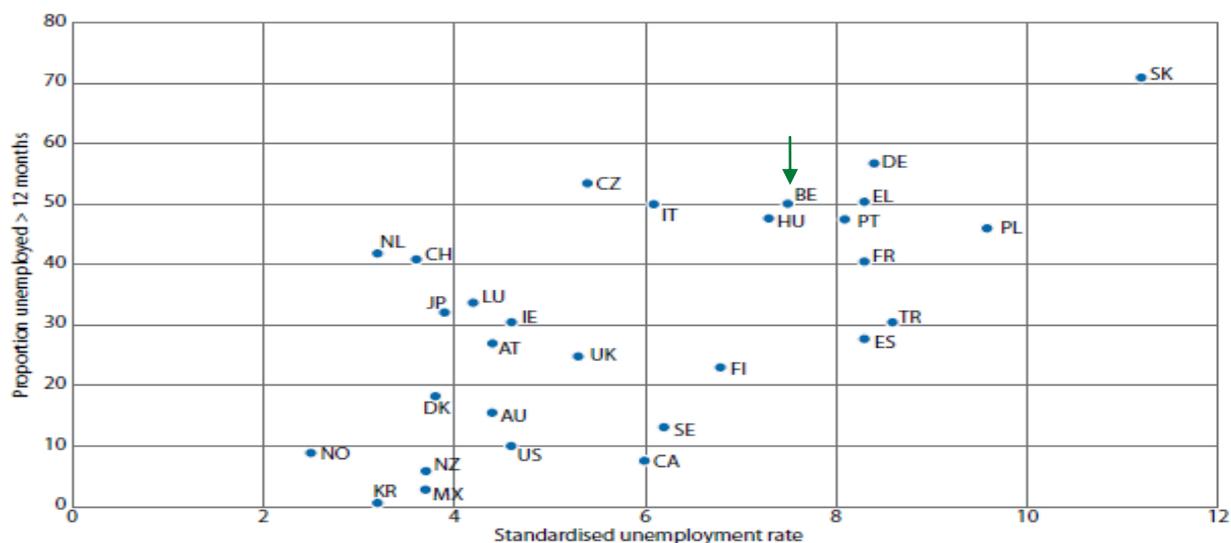
Indicateurs et tendances du marché du travail

En 2008, le taux d'emploi de la Belgique était inférieur à la moyenne de l'UE27 (62,4 % pour la Belgique, contre 65,9 % pour l'UE27). Avant la crise, le taux d'emploi sur le marché du travail belge avait augmenté, mais à un rythme lent (0,6 % entre 2004 et 2005 et 0,8 % entre 2007 et 2008). En 2008, le taux d'emploi des travailleurs plus âgés était significativement plus bas (34,5 %) que la moyenne de l'UE (45,6 %) et loin de l'objectif de Lisbonne de 50 %. La même tendance peut être observée concernant le taux d'emploi des femmes. La majorité des travailleurs belges sont employés dans les services (plus de 78 %), puis dans l'industrie (presque 20 %) et enfin l'agriculture (presque 2 %). En Belgique, le recours au travail indépendant avoisinait en 2008 la moyenne de l'UE27.

En 2009, l'impact de la récession économique sur l'emploi a été relativement modéré puisque la majorité des employeurs ont eu recours aux mesures temporaires introduites par le gouvernement pour limiter les licenciements. Cette approche a entraîné une « rétention de main d'œuvre » par les employeurs, laquelle va probablement générer une croissance négative de l'emploi en 2010. En conséquence, le chômage temporaire peut être amené à se transformer en chômage de longue durée. Avant la crise, le taux de chômage de longue durée en Belgique était supérieur à la moyenne de l'UE27 (3,3 % pour la Belgique contre 2,65 % pour l'UE27).

Selon Eurostat, l'Italie et la Belgique affichent les plus grandes disparités régionales en termes de taux de chômage. En 2008, les taux de chômage les plus bas de Belgique étaient ceux des provinces du Brabant flamand et Flandre occidentale (env. 4 %) ; le taux le plus élevé était celui de la région de Bruxelles-Capitale (env. 17,5 %). Le chômage en Wallonie revêt principalement un caractère structurel avec une région méridionale qui continue de se focaliser sur la transformation économique d'industries traditionnelles telles que les industries du charbon et de l'acier. Le chômage en Flandre revêt un caractère cyclique avec des entreprises de production davantage basées sur la connaissance et avancées sur le plan technologique.

INCIDENCE DU CHOMAGE DE LONGUE DUREE ET TAUX DE CHOMAGE, 2007



Source : Rapport sur l'emploi en Europe, p. 73, basé sur les chiffres de l'OCDE.

Proportion unemployed > 12 months – Proportion de chômeurs > 12 mois

Standardised unemployment rate – Taux de chômage standardisé

La Belgique est caractérisée par des coûts salariaux relativement élevés. Depuis 2005, l'augmentation du coût salarial unitaire est la plus forte de la zone euro dans son ensemble, avec un impact de plus en plus important sur la compétitivité de l'économie belge.

D'après les prévisions économiques de la Commission européenne (printemps 2010), de nouvelles réformes sont nécessaires pour améliorer la performance du marché du travail belge, notamment par rapport aux travailleurs plus âgés et aux groupes défavorisés. Une participation accrue des travailleurs plus âgés revêt une importance particulière en matière de pénurie de main-d'œuvre et de finances publiques serrées³. Dans son évaluation, la Commission propose de réduire la pression fiscale sur les travailleurs à bas salaire, d'adapter les allocations de chômage afin de favoriser le retour sur le marché du travail, d'augmenter les taux de participation, notamment des travailleurs immigrés et plus âgés, et d'améliorer l'accès et la participation à la formation tout au long de la vie dans l'ensemble des régions.

BELGIQUE – PRINCIPAUX INDICATEURS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL 2008 COMPARES A L'UE27

	Belgique	UE27
Taux d'emploi – % de la population âgée de 15 à 64 ans	61,6	64,6
Taux d'emploi des seniors – % de la population âgée de 55 à 64 ans	35,3	46,0
Indépendants - % de la population totale	16,2	15,5
Emploi dans les services - % de l'emploi total	78,9	70,4
Emploi dans l'industrie - % de l'emploi total	19,3	24,1
Emploi dans l'agriculture - % de l'emploi total	1,8	5,6
Taux de chômage - % de la population active âgée de 15 ans et plus	7,9	8,9
Taux de chômage des jeunes - % de la population active âgée de 15 à 24 ans	21,9	19,6
Taux de chômage de longue durée - % de la population active	3,5	3,0
Inégalités dans la répartition des revenus	4,1	5,0

³ Les syndicats belges soulignent qu'il n'existe aucune disposition particulière pour la gestion des travailleurs plus âgés. Par ailleurs, en cas de restructuration, ce groupe de travailleurs est généralement le plus menacé par les licenciements collectifs.

Source : Eurostat, *Rapport sur l'emploi en Europe 2010*.

Flexicurité sur le marché du travail et dans la politique du marché du travail

En 2007, en Belgique, la proportion d'individus disposant d'un niveau d'éducation inférieur à l'enseignement secondaire supérieur, secondaire ou postsecondaire, dans les domaines tertiaire et non tertiaire, était quasiment identique, soit respectivement 32 %, 26 % et 32 %.

Il ressort de l'enquête sur les entreprises en Europe réalisée dans tous les pays européens en 2009 qu'en Belgique, le recours à des horaires de travail aménagés a augmenté de manière significative ces dernières années. En 2005, près de 40 % des entreprises proposaient des aménagements du temps de travail. La Belgique fait également partie des pays qui octroient des jours de récupération plutôt qu'une majoration de salaire en compensation des heures supplémentaires. Près de 40 % des heures supplémentaires sont récupérées, 10 % seulement sont payées. Parallèlement, une proportion relativement importante d'entreprises n'offrait aucune compensation des heures supplémentaires (8 %)⁴.

Le travail à temps partiel est très répandu en Belgique. Plus des trois quarts des entreprises accordent des contrats à temps partiel et près de 30 % de ces aménagements à temps partiel sont basés sur les préférences du travailleur pour des horaires de travail flexibles (davantage d'informations à ce sujet dans la partie « Flexicurité externe / interne et arrangements contractuels ». La Belgique est l'un des pays de l'UE qui a le plus recours au travail intérimaire. Les travailleurs intérimaires représentent presque 3 % de la population active belge, soit le double de la moyenne de l'UE27 (1,5 %) et des deux pays candidats (Turquie et Croatie). Le travail intérimaire a été durement touché par la crise, avec une baisse de 30 % entre 2008 et 2009. La Belgique fait un usage relativement élevé des formules de travail temporaire, comme les contrats à durée déterminée et le travail indépendant, par rapport à la moyenne de l'UE.

D'après l'enquête sur la formation professionnelle continue CVTS3, la Belgique se situe largement au-dessus de la moyenne de l'UE27 en matière de participation des employés aux initiatives de formation professionnelle continue. Selon les résultats de l'enquête de l'Observatoire des conditions de travail en Europe 2005, 40,5 % des travailleurs ont effectué des formations payées par leur employeur (pour les employés) ou financées individuellement (pour les indépendants). Dans le même temps, la participation aux initiatives de formation continue a légèrement diminué en 2008 pour se placer sous la moyenne de l'UE27 (8,6 % pour la Belgique contre 9,6 % pour l'UE27).

Le marché du travail de la Belgique est considéré comme modérément protégé, avec un niveau de protection global légèrement supérieur à la moyenne de l'UE27. En 2008, la protection des travailleurs disposant de contrats de travail « à durée indéterminée » était en dessous de la moyenne de l'UE27, tandis que la protection de l'emploi temporaire dépassait la moyenne de l'UE27 de 1,2 point. Le niveau de satisfaction au travail est très élevé en Belgique : presque 90 % des travailleurs se déclaraient satisfaits de leur travail en l'an 2000⁵.

⁴ Fondation européenne pour les conditions de vie et de travail, Enquête sur les entreprises en Europe 2009, Dublin 2010, P. 13

⁵ Fondation européenne pour les conditions de vie et de travail, *Mesure de la satisfaction au travail dans les enquêtes – Rapport analytique comparatif*, Dublin 2007, p. 5.

BELGIQUE – COMPARAISON DES INDICATEURS DE FLEXICURITE

	Belgique	UE27
Population totale ayant au moins terminé l'enseignement secondaire supérieur (âgée de 25 à 64 ans, %), 2009	70,6	72,0
Travail à temps partiel - % du total des employés, 2009	23,4	18,8
Contrats à durée déterminée - % du total des employés, 2009	8,2	13,5
Accès à des horaires flexibles, % du total des employés âgés de 15 à 64 ans, 2004	31,7	31,3
Pourcentage des employés (toutes entreprises) participant à la FPC, 2005	40	33,0
Participation à la formation tout au long de la vie - pourcentage de la population âgée de 25 à 64 ans ayant participé à un cours et à une formation dans les 4 semaines qui ont précédé l'enquête, 2009	6,8	9,3
Satisfaction des travailleurs - pourcentage des travailleurs soit très satisfaits, soit satisfaits des conditions de travail de leur emploi principal rémunéré (ECTE 2010)	90,0	84,3
Rigueur de la protection de l'emploi – emploi régulier, 2008	1,73	2,11*
Rigueur de la protection de l'emploi – emploi temporaire, 2008	2,67	2,08*
Rigueur de la protection de l'emploi – licenciements collectifs, 2008	4,13	2,96*
Dépenses publiques consacrées aux politiques <i>passives</i> du marché du travail (catégories 8-9) - % du PIB, 2008	2,04	0,96
Dépenses publiques consacrées aux politiques <i>actives</i> du marché du travail (catégories 2-7) - % du PIB, 2007	1,08	0,46
Personnes risquant de sombrer dans la pauvreté à l'issue de transferts sociaux – pourcentage de la population totale, %, 2009	14,6	16,3

Source : Eurostat, *Rapport sur l'emploi en Europe 2010* ; Eurofund (*Enquête sur les conditions de travail en Europe 2010*) ; OCDE *moyenne OCDE

En Belgique, le taux de chômage standardisé est de 7,5 % et la proportion de chômeurs comptabilisant plus de 12 mois de chômage atteint 50 % par rapport à une estimation de la moyenne européenne située à 45 %⁶ (contre 10 % aux Etats-Unis).

Conclusion

D'après l'évaluation annuelle des progrès du PNR (Programme national de réforme) de la Commission européenne, les principaux défis que doit actuellement surmonter la Belgique sont l'augmentation de la participation au marché du travail et la lutte contre le chômage, surtout contre le chômage de longue durée. L'augmentation de la participation au marché du travail est particulièrement importante dans un contexte de vieillissement de la population et de pénurie de compétences. Afin d'améliorer le taux de transition de l'inactivité à l'emploi, il sera nécessaire de doter les travailleurs des compétences requises sur le marché du travail. La révision du système d'allocations de chômage peut également s'avérer nécessaire afin de mieux répondre aux exigences de la conjoncture actuelle. Le système actuel risque de créer une pression substantielle sur les finances publiques à venir. Les syndicats belges ne partagent pas cette opinion. De plus, ils soulignent la nécessité de mettre rapidement en œuvre un système cohérent de gestion des travailleurs plus âgés afin de leur proposer des solutions durables en matière d'emploi de qualité.

⁶ L'emploi en Europe 2009

2. Flexibilité et sécurité sur l'actuel marché du travail et réforme de la politique sociale

Introduction et aperçu

Les réformes entreprises en Belgique dernièrement ont eu pour but d'augmenter les taux d'emploi et de maintenir dans l'emploi ces personnes susceptibles de perdre leur travail. Le PNR 2005-2008 a introduit le concept de « sécurité de l'emploi » pour remplacer le paradigme plus étroit de « sécurité du travail ». L'objectif de la « sécurité de l'emploi » est de faciliter les transitions entre les emplois. L'approche belge de la flexicurité est basée sur l'hypothèse selon laquelle la politique d'emploi doit être développée en tandem avec la politique de sécurité sociale. Par conséquent, l'approche belge de la flexicurité est souvent décrite comme étant en faveur de « la promotion de relations industrielles qui combinent flexibilité, qualité et sécurité » ou comme « une approche équilibrée pour un marché du travail inclusif offrant davantage d'emplois et des emplois de meilleure qualité ». L'emploi, qu'il soit permanent ou temporaire, est considéré comme important pour maintenir les individus en activité⁷.

D'après le rapport de progrès 2009 :

« Le cœur de l'approche belge en matière de flexicurité (...) réside dans le renforcement et le relèvement du niveau de qualification de l'ensemble de la population. La disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée, constitue la garantie que la reprise économique à venir se transformera en une croissance de l'emploi et que cet emploi sera durable »⁸.

Les syndicats belges soulignent que la flexicurité est un concept pluridisciplinaire, ce qui signifie que les gouvernements et les Parlements doivent s'engager, c'est-à-dire à travers des initiatives législatives dans le domaine de l'éducation, de la formation professionnelle et de la politique en matière de logement. Tous ces facteurs essentiels peuvent encourager (ou entraver) la flexicurité. De plus, les syndicats belges ne sont pas d'accord avec la définition de la flexicurité proposée par la Commission basée sur les quatre piliers. Selon eux, une telle définition est subjective et ignore les défis de taille tels que l'effet croissant des emplois précaires ou l'exclusion du marché de l'emploi, surtout en ce qui concerne les personnes difficiles à rendre actives. Par ailleurs, elle ne prend ni en compte les choix politiques et budgétaires des Etats membres ni la condition du dialogue social dans les pays respectifs.

En ce qui concerne les fondements des discussions en matière de flexicurité, les syndicats belges proposent de se baser sur les Conclusions du Conseil européen des 5 et 6 décembre 2007, soit les Principes communs de flexicurité prenant également en considération la sécurité des arrangements contractuels, la problématique de la transition efficace d'un emploi à l'autre, la qualité de l'emploi et le rôle actif des partenaires sociaux⁹. En outre, les Principes communs abordent aussi le besoin d'assurer des transitions efficaces en matière d'emploi et d'éviter la segmentation du marché du travail. D'après les syndicats belges, les travailleurs bénéficient de la flexicurité uniquement lorsqu'elle renforce la qualité de l'emploi, l'ascension sociale et le développement des travailleurs.¹⁰

⁷ Voir à titre d'exemple le « Plan d'emploi pour les Bruxellois » inclus dans le « Contrat pour l'économie et l'emploi » signé en mars 2005.

⁸ Programme national de réforme 2008-2010, Rapport de progrès 2009, p. 96

⁹ Présentation des syndicats belges élaborée à l'occasion du séminaire de groupe organisé à Varsovie les 22 et 23 novembre 2011 ; Conseil de l'Union européenne, *Conclusions de la présidence*, Bruxelles, 14 février 2008, p. 14.

¹⁰ Les syndicats soulignent que la Présidence belge a courageusement parlé de la « flexicurité pour le bien-être des travailleurs » en octobre 2010

Formation tout au long de la vie et mobilité des travailleurs

Dans l'approche belge de la flexicurité, une attention significative est portée à la formation tout au long de la vie, à la formation professionnelle et au recyclage comme « le cœur de l'approche belge en matière de flexicurité ».

Les programmes de formation sont organisés au sein et en dehors des entreprises. Afin d'assurer une meilleure adéquation entre la formation et le marché du travail, l'objectif consiste à ce que tous les demandeurs d'emploi disposent d'une expérience professionnelle. Les stages et contrats d'apprentissage sont développés en collaboration avec les employeurs ou réseaux d'employeurs. L'implication des autorités régionales et des partenaires sociaux joue un rôle important dans l'organisation de la formation. Dans certains secteurs, ce sont les partenaires sociaux qui financent la formation : les contributions des employeurs s'élèveront à 1,9 % de la masse salariale¹¹ et une part de 0,1 % est allouée aux personnes susceptibles de perdre leur emploi. Les partenaires sociaux sont également impliqués dans la gestion de « centres de compétences », de « centres de formation » ou de « centres de référence », et dans la conception de programmes de formation annuels pour entreprises individuelles avec l'objectif de former au moins un employé sur deux. Des mécanismes ont été instaurés, et sont appliqués, pour sanctionner les secteurs qui ne remplissent pas leurs obligations. Les syndicats estiment que ceci prouve l'inefficacité du système actuel. Une composante linguistique est intégrée dans les programmes de formation afin de faciliter la mobilité – trois langues sont parlées en Belgique (le français en Wallonie, le flamand en Flandre et il existe une importante communauté germanophone). Vu les disparités régionales du chômage précédemment décrites, la connaissance des langues est un facteur important pour la mobilité interrégionale et l'emploi.

En Belgique, il est possible de bénéficier d'un « congé de formation », pendant lequel les employés perçoivent un salaire régulier (jusqu'à un certain niveau, bénéficiant d'une contribution publique) correspondant aux heures de formation suivies (le nombre d'heures de formation est compris entre 80 et 120 heures par an). Les syndicats soulignent que le « congé de formation » sera étendu aux travailleurs à temps partiel et intérimaires.

Il existe aussi des « chèques-formation » qui couvrent certaines dépenses de formation. En 2007, en Flandre, 175 000 employés (12 % de la main-d'œuvre totale) ont bénéficié du programme de chèques-formation dont le budget s'élevait à 13,5 millions d'euros. Le financement a été accordé en priorité aux formations liées à l'acquisition de compétences, aux formations ciblées sur des fonctions spécifiques et aux formations destinées aux groupes susceptibles de perdre leur emploi. En Wallonie, les chèques-formation sont également valables pour les programmes de formation présentant une composante linguistique. Le budget de chèques-formation s'élève à 9 millions d'euros. Dans la partie germanophone, un budget de 159 000 euros a été prévu pour financer chaque programme de formation initié par l'employeur ou l'employé. À Bruxelles, un budget de 5 millions d'euros a été alloué pour des programmes de formation, incluant des modules sur les TIC et sur les programmes de transition pour les travailleurs de longue durée. À Bruxelles, il est également possible de bénéficier de « chèques-formation linguistiques ».

Afin de mieux orienter la formation, des profils de compétences ont été développés pour différentes professions en collaboration avec les partenaires sociaux. Les profils de compétences permettent d'élaborer des modules de formation et ont été développés dans le respect du cadre des qualifications européennes. L'élaboration des « profils de compétences » est une étape importante dans la validation des compétences et des acquis de l'expérience non formels. Les « profils de compétences » ont également pour objectif d'augmenter les taux de participation en réduisant le travail non déclaré. Ces

¹¹ 1,9% de la masse salariale n'est pas une contribution obligatoire mais un objectif à atteindre.

profils contribuent également à un recours plus fréquent à des processus de recrutement basés sur les compétences.

Pour traiter des disparités régionales du chômage, l'échange d'offres d'emploi entre les régions est devenu opérationnel fin 2009. Tandis que les profils de compétences et la formation linguistique dotent les travailleurs des compétences appropriées, le réseau de transport public a également été modernisé pour faciliter la mobilité interrégionale. En Wallonie par exemple, les demandeurs d'emploi peuvent utiliser les transports publics interrégionaux gratuitement.

Des mesures spéciales d'orientation de carrière, de coaching individuel et de formation sont destinées aux personnes inactives et de plus de 50 ans. Des programmes de formation spécifiques, notamment en termes de conseil stratégique, de veille technologique et de conseil en commerce international, ont été conçus pour les PME.

Flexicurité externe / interne et arrangements contractuels

Durant la crise, le recours à des ajustements internes (horaires de travail réduits, suspension de la production etc.) s'est avéré être, de toute évidence, une meilleure alternative aux licenciements, et la Belgique figure parmi les pays de l'UE qui ont le plus pris ce type de mesures. En effet, ces alternatives existaient déjà bien avant la crise en Belgique. En 2007, près de 18 000 employés ont bénéficié chaque mois de ces ajustements.

La Belgique est connue pour son taux relativement élevé de travail temporaire, ainsi que pour son nombre de contrats de travail à temps partiel et à durée déterminée. Selon les syndicats, ce phénomène est à l'origine d'une segmentation du marché du travail, ce qui signifie que les possibilités de développement de carrière et de formation professionnelle des travailleurs à temps partiel sont limitées, sans oublier les chances relativement faibles d'accéder à un régime de travail à temps plein. La flexibilité interne est principalement liée à la période de calcul du temps de travail. La flexibilité en matière de calcul annuel du temps de travail sera toujours négociée individuellement (dans le cadre d'une concertation sociale), c'est-à-dire la mise en œuvre du système « plus-minus conto ». Ce dernier implique la possibilité de travailler 38 heures en moyenne par semaine au cours de la période maximum de calcul fixée à 6 ans. Citons également la loi 87 qui règlemente les nouvelles règles de calcul du temps de travail. La flexibilité interne est définie par le calcul annuel du temps de travail et le temps de travail normal maximum a été établi à 38 heures par semaine. La flexicurité externe s'appuie sur le système de soutien des travailleurs licenciés par le biais de cellules d'emploi (voir « Politique active du marché du travail ») et sur un système de réduction des cotisations sociales pour tout nouvel employeur. Le système de « crédit-temps » est un autre outil important de la flexicurité externe qui facilite les pauses au cours d'une carrière professionnelle. Ce système a été créé en 1968, puis révisé en 2001. Il stipule que les travailleurs peuvent s'octroyer une année sabbatique en cours de carrière, dans la mesure où chaque pause est d'une durée de trois mois minimum. Selon les syndicats, le système de « crédit-temps » n'est pas objectif et provoque l'effet Matthieu : « les travailleurs privilégiés, employés sur la base d'un contrat à temps plein, titulaires d'un meilleur diplôme et mieux expérimentés, se trouvent dans une meilleure situation par rapport aux travailleurs soumis au système du « crédit-temps ». Cette observation concerne les opportunités d'accompagnement et de carrière, l'augmentation salariale et l'accès aux formations.

Le travail réalisé dans le cadre du système de « titres services », qui encourage la « formalisation » d'activités généralement non déclarées, par exemple les ménages, est un type spécifique d'arrangement contractuel.

Politique active du marché du travail (PAMT)

En 2004, le système d'accompagnement des demandeurs d'emploi a été modifié pour permettre des contrôles plus fréquents, une assistance personnalisée des chômeurs ainsi qu'un suivi de l'efficacité de la recherche d'emploi. On considère que de longues périodes d'inactivité rendent le retour au travail plus difficile. La coopération interrégionale entre les Services Publics de l'Emploi (SPE) a été renforcée et des évaluations réalisées sur 2007 et 2008 ont démontré que le système était efficace et qu'il existait une coordination entre les niveaux régional et fédéral.

De nouvelles initiatives ont été établies pour assurer des placements efficaces. En Flandre, un réseau de centres d'accompagnement de carrière a été établi. Ces centres offrent une assistance à la recherche d'emploi de longue durée ainsi que des services de bourse de l'emploi. À Bruxelles, un réseau de 110 entreprises partenaires a été créé (RBC) pour faciliter l'accès aux stages en entreprise. L'objectif du partenariat consiste à créer des liens plus étroits entre les services d'emploi et le marché du travail. Une plateforme de services de placement a été créée dans la région wallonne.

Pour améliorer l'efficacité des services d'emploi, de nouveaux services utilisant des alternatives hors SPE et basées sur une procédure « d'appel d'offres » ont été introduits.

Une grande attention est portée sur les jeunes, les seniors ou les personnes licenciées. La transition du système éducatif au travail pour les jeunes actifs est facilitée par un système de stages en entreprise. Une réduction des cotisations de sécurité sociale est allouée aux seniors afin de les maintenir dans ou de les attirer vers l'emploi, et les entreprises employant des personnes de plus de 60 ans peuvent bénéficier de subventions spéciales. En cas de licenciement lié à une restructuration, des « cellules d'emploi » doivent être établies au sein de l'entreprise (voir le premier exemple, en fin de document) – et tout travailleur en contrat temporaire ou à durée déterminée peut également bénéficier de cette mesure. Certains partenaires sociaux belges considèrent que les services d'outplacement fournis dans le cadre des cellules d'emploi ne sont pas toujours rentables et ne mènent pas toujours à un emploi stable. Une assistance spéciale est également offerte aux travailleurs en situation de renvoi temporaire.

Enfin, pour assurer une efficacité et une durabilité maximales, les nouvelles entreprises peuvent être créées en tant que *structures protégées*.

Des régimes de sécurité sociale favorables

En Belgique, les allocations de sécurité sociale tiennent compte des différents types de contrats de travail et des « carrières professionnelles diversifiées ». La continuité des allocations de sécurité sociale est assurée pendant l'emploi, les périodes de chômage, les congés de formation ou pauses professionnelles (pour ceux qui bénéficient du système de « crédits-temps »).

Les allocations de chômage en Belgique dépendent de la durée de la période de chômage, du salaire moyen journalier et de la situation familiale. Les allocations correspondent à maximum 60 % de la rémunération antérieure et les indemnités journalières sont limitées. Depuis le 1^{er} janvier 2009, l'allocation de chômage est devenue dégressive, son montant diminuant à l'issue des trois premiers mois afin d'encourager un retour plus rapide à l'emploi. Notons que les allocations de chômage versées les trois premiers mois ont augmenté, alors que la base servant à calculer ces allocations a, pour sa part, diminué. Par conséquent, le taux de remplacement a baissé.

Selon les syndicats, il existe trois types différents de travailleurs à temps partiel, ce qui implique des droits spécifiques aux allocations de chômage. Ces types sont : les travailleurs à temps partiel qui bénéficient de droits similaires à ceux travaillant à temps plein, les travailleurs à temps partiel qui bénéficient des droits correspondant à ce type spécifique de contrat et les travailleurs à temps partiel. Les deux premiers types ont droit aux allocations de chômage correspondant aux droits dont bénéficient

les travailleurs à temps plein. Les travailleurs volontaires à temps partiel sont soumis à des règles spécifiques et peuvent revendiquer des allocations liées au chômage partiel.

Une « prime de séniorité » spéciale ou « prime de retour à l'emploi » est prévue pour les personnes de plus de 50 ans. Pour bénéficier des allocations de chômage, il faut : un nombre minimum de jours travaillés (312 et 624 jours) pendant une période de temps déterminée (18 à 36 mois) ; que la perte d'emploi soit involontaire et sans indemnités ; que la personne licenciée s'inscrive au SPE et recherche activement un emploi.

Les personnes dont le contrat de travail est temporairement suspendu peuvent obtenir une allocation temporaire *per diem* pour chaque jour complet de suspension. Les travailleurs à temps partiel qui deviennent chômeurs peuvent bénéficier d'une allocation proportionnelle au nombre d'heures travaillées. Un vaste ensemble de mesures pour protéger les travailleurs indépendants a été mis en place, notamment une assurance faillite. Les syndicats insistent sur le fait que ces mesures ne sont pas suffisantes et n'apportent pas de solution à long terme. Ils estiment également qu'il n'existe aucune solution particulière destinée aux travailleurs intérimaires. Néanmoins, leur contribution de sécurité sociale, à laquelle tous les travailleurs à bas salaire ont droit, a été revue à la baisse.

Des réductions des cotisations de sécurité sociale ont été introduites pendant la crise (elles peuvent concerner les travailleurs bénéficiant de bas salaires ainsi que les jeunes chômeurs ou ceux de longue durée), mais selon les détracteurs, leurs effets négatifs peuvent surpasser en nombre les avantages du système. De plus, les représentants syndicaux soulignent que la sécurité sociale ne devrait pas être perçue comme un moyen permettant de rendre le travail intérimaire plus attrayant. Il s'agit d'une mesure de solidarité sociale, d'un instrument de redistribution des revenus et une sorte spécifique « d'assurance sociale ». Cette remarque s'adresse principalement aux secteurs au sein desquels il est impossible de travailler à temps plein en Belgique.

Des entreprises de haute qualité et productives

La Belgique est un pays à forte productivité et l'un des rares pays européens connu pour le haut niveau de productivité de ses PME. Cette productivité connaît des disparités régionales¹². Selon Eurostat, la productivité par habitant dans la région flamande est 20 à 25 % plus élevée que celle de la Wallonie (Eurostat, 2004)¹³. Ceci signifie que le point de départ pour une croissance de la productivité est fixé à un niveau très élevé par rapport aux pays où une croissance nettement plus élevée a été observée. Il se peut également que la forte productivité du pays ait été facilitée par un investissement substantiel en capital.

Le rapport d'experts élaboré pour le projet de restructuration des partenaires sociaux européens entrepris entre 2004 et 2009 énonce :

« La croissance annuelle de la productivité du travail de 2001 à 2006 était relativement faible, d'environ 1,5 %, et inférieure à la moyenne de l'OCDE de 1,8 %. L'orientation récente de la politique nationale visant à axer davantage la croissance économique sur l'intensité du travail en réduisant les coûts indirects du travail sur les plus bas salaires (ex : les emplois les plus axés sur l'intensité du travail) ou en créant un nombre significatif de nouveaux emplois dans l'économie sociale (« services de proximité ») peut être considérée comme l'une des raisons de ce ralentissement. Combinées à certaines faiblesses dans le système d'innovation, ces tendances ont suscité des prises de conscience sur le besoin de stimuler l'innovation afin d'assurer la « prospérité future » du pays (page 21) et « (...) l'implication des employés dans un domaine sur lequel les partenaires sociaux belges ont travaillé activement afin de stimuler la

¹² Voir à titre d'exemple F. Naedenoen, O. Lisein, F. Pichault, *National Background Paper – Anticipating and managing restructuring in Belgium*, rapport élaboré dans le cadre du projet "27 National Seminars Anticipating & Managing Restructuring", ITC ILO Turin 2010, p.9-11

¹³ V. Pulignano, *Dossier national belge* élaboré dans le cadre du projet commun des partenaires sociaux européens, *l'« Etude sur la restructuration dans l'UE »*, décembre 2009, p. 6.

productivité et de favoriser la qualité du travail par le biais de stratégies d'innovation dans l'entreprise. À cet égard, l'information et la consultation jouent un rôle décisif, tout comme la communication ouverte » (page 40).

Les syndicats belges soulignent de nombreux problèmes liés à la mise en place de lieux de travail de qualité. Selon eux, ces problèmes concernent surtout les personnes employées sur la base de contrats flexibles. Les syndicats critiquent amèrement le travail à temps partiel *ad vitam* (à vie) ainsi que le travail temporaire soumis à des contrats renouvelés pendant des mois, voire des années. Les bas salaires sont une autre caractéristique des contrats flexibles. Les syndicats belges insistent sur le fait qu'une certaine qualité de travail n'est pas assurée aux travailleurs plus âgés et que des dispositions en matière de gestion de l'âge ne sont pas prévues. Ce groupe de travailleurs fait également face à des dispositions de sécurité sociale inappropriées ainsi qu'à un faible taux de remplacement. Toujours selon les syndicats belges, un travail de qualité implique l'existence d'options adéquates en matière d'emploi des personnes plus âgées, lesquelles ne sont généralement plus en mesure de remplir les mêmes tâches professionnelles que par le passé et ce, pour des raisons de santé. L'un des principaux défis de demain consistera à employer les travailleurs plus âgés et à les maintenir sur le marché de l'emploi tout en assurant leur productivité.¹⁴ Les syndicats belges révèlent aussi l'absence d'un niveau suffisant d'investissement dans le domaine de la recherche et du développement en Belgique. Selon des estimations destinées à étayer leurs propos, le total des investissements en R&D en 2008 s'élevait à environ 1,92% du PIB mais il n'a connu quasiment aucune croissance au cours des dix dernières années (1,83% du PIB en 1997). En 2007, l'investissement des entreprises dans ce domaine était de 1,36% du PIB, un niveau qui reste très éloigné des 2% conclus par l'UE dans la Stratégie de Lisbonne¹⁵.

Egalité entre les sexes

Les initiatives en faveur de l'égalité entre les sexes jouent un rôle important dans la stratégie belge en matière d'emploi. À titre d'exemple, les intitulés des professions doivent être neutres et, durant de brèves séances de formation, les jeunes femmes ont l'opportunité de découvrir des postes où les hommes sont surreprésentés. Des mesures ont été mises en œuvre pour réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes. Ces écarts étaient estimés à 9 % en 2008, soit le troisième plus faible taux de l'UE.

Les partenaires sociaux sont fortement engagés dans la promotion de l'égalité entre les sexes, par le biais, entre autres, de la révision des classifications de postes et la définition de mesures pour lutter contre la ségrégation hommes/femmes au niveau sectoriel. L'initiative entreprise dans le secteur de la construction par le service emploi wallon (PNR 2008-2010, pages 88-89) en est un exemple.

Les syndicats belges soulignent le fait que la flexicurité adopte une dimension spécifique en matière de sexe. Selon eux, les femmes sont les premières à être confrontées au défi consistant à concilier vie de famille/privée et vie professionnelle. Par conséquent, elles sont plus susceptibles que les hommes d'occuper des postes précaires. Les syndicats pointent également du doigt le problème des nombreux obstacles cachés et des formes de discrimination empêchant la progression professionnelle des femmes.

Durabilité financière

Comme décrit précédemment, la faisabilité budgétaire des mesures de flexicurité reste le plus grand défi en termes de durabilité financière dans le contexte du climat économique dominant et du niveau de dette publique. La flexicurité exige le financement d'initiatives telles que les allocations de chômage pour les personnes en pleine transition professionnelle, la PAMT (formation, services d'accompagnement des demandeurs d'emploi, etc.) ou un système de protection sociale universel. Diverses sources laissent entendre que les finances publiques pourraient être prochainement soumises à une forte pression.

¹⁴ F. Naedenoen, O. Lisein, F. Pichault, *op.cit.*, p.18-20.

¹⁵ L'objectif de la Stratégie de Lisbonne était d'assurer 3% d'investissement en R&D: 1% devait provenir de l'Etat et les 2% autres des entreprises.

Conclusion : points forts, points faibles et défis

Il semble que la Belgique dispose de nombreux instruments pour atteindre les objectifs en matière de flexibilité. Le recours à des arrangements contractuels flexibles est bien enraciné et toutes les relations de travail dites flexibles (travail à temps partiel, travail à durée déterminée et travail temporaire) sont monnaie courante. Les syndicats insistent sur le fait que ces contrats ne peuvent être considérés comme des éléments naturels d'une carrière professionnelle diversifiée car ils ne sont pas à l'origine d'emplois de qualité. Par ailleurs, ils n'offrent pas d'opportunités de progression et les employés soumis à un contrat flexible sont condamnés à la « stagnation professionnelle ». Les partenaires sociaux sont impliqués tant dans la conception des instruments (ex : développement des profils de compétences ou programmes de formation) que dans leur gestion (ex : répartition des allocations de chômage). L'introduction d'allocations de sécurité pour les contrats dits atypiques ou l'établissement de cellules d'emploi dans les entreprises subissant un plan de restructuration vise également à faciliter la transition d'un emploi à l'autre.

Le coût du régime de sécurité sociale représente la principale faiblesse du système dans la conjoncture actuelle. Le taux d'activité relativement bas et les pénuries de compétences dans certains secteurs constituent un autre problème structurel de taille. D'importantes disparités régionales, liées à la culture, aux traditions et à la langue, limitent la mobilité interrégionale, notamment entre la Flandre et la Wallonie.

Au vu des problèmes susmentionnés, l'un des principaux défis de la Belgique semble être l'adaptation du système de sécurité sociale aux besoins actuels du marché du travail, par exemple à travers la mise en œuvre de solutions alternatives au système actuel. L'augmentation des taux de participation et de la mobilité des travailleurs sont d'autres défis qu'il conviendra de relever.

3. LE ROLE DES PARTENAIRES SOCIAUX

Observations générales sur le rôle des partenaires sociaux

En Belgique, les partenaires sociaux jouent un rôle très important dans le processus décisionnel sur les questions sociales et économiques. Les négociations se déroulent dans le cadre d'une concertation sociale bipartite et ce, dans le but de conclure des conventions collectives de travail (CCT). Le gouvernement peut uniquement intervenir en cas d'impasse et lorsque les parties sont incapables d'atteindre un consensus. Les partenaires ont alors recours à la procédure de conciliation sociale. Les négociations se déroulent à trois niveaux : national, sectoriel et au niveau de l'entreprise. Par conséquent, les conventions collectives peuvent être conclues au niveau national (les CCT intersectorielles), dans le secteur ou branche d'activité (les CCT sectorielles) et au sein de l'entreprise (CCT d'entreprise). La dernière convention sectorielle portait sur 2009 et 2010 ; les partenaires sociaux ont alors négocié des mesures de soutien du pouvoir d'achat et traité des problèmes relatifs à la compétitivité des entreprises.

Il existe trois organisations syndicales principales de niveau national en Belgique : La Confédération des syndicats chrétiens (CSC/ACV), la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB/ABVV) et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB/ACLVB). Ces trois organisations sont affiliées à l'ETUC.

Le taux de densité des organisations d'employeurs belges est de 75 %. La plus grande organisation d'employeurs de Belgique est la Fédération des employeurs belges (FEB/VBO). Elle représente au total 30 000 entreprises, dont 25 000 PME. La Fédération des agriculteurs belges (BB), l'Organisation flamande des indépendants (UNIZO), et l'union francophone des indépendants (UCM) sont d'autres organisations d'employeurs. Au niveau européen, la FEB/VBO est membre de BUSINESSEUROPE, alors que l'UCM et l'UNIZO sont membres de l'UEAPME.

Principaux instruments et niveaux d'influence

Les éléments de la convention collective nationale bisannuelle sont généralement intégrés à la législation belge et aux programmes de réforme. Ces derniers temps, les partenaires sociaux se sont massivement engagés dans le développement et la mise en œuvre de programmes incitatifs. Les partenaires sociaux nationaux influencent les conventions collectives sectorielles et les conventions collectives au niveau de l'entreprise individuelle.

Les initiatives des partenaires sociaux relatives à la flexicurité consistent à :

- développer des profils de compétences au niveau sectoriel ;
- s'impliquer dans des centres spécialisés en faveur de l'emploi ;
- concevoir et financer des dispositifs de formation ;
- déterminer le niveau et la répartition (syndicats) des allocations de chômage ;
- s'engager dans des activités de comités de gestion pour la sécurité sociale ;
- apporter une assistance sur des initiatives visant à augmenter la mobilité géographique ;
- promouvoir l'égalité entre les sexes, notamment grâce à des efforts pour éliminer la ségrégation occupationnelle et attirer davantage de femmes sur le marché du travail (ex : projet « Femmes de la Construction ») ;
- conclure une convention collective sur la lutte contre la discrimination.

	Belgique	UE25
Couverture des négociations collectives - % d'employés couverts par les conventions collectives, 2006	96,0	63,0
Densité syndicale - % d'employés affiliés à un syndicat, 2005	51,5	25,3
Densité des organisations d'employeurs - % d'employés travaillant dans des entreprises membres d'une organisation patronale, 2006	75,0	n.a

Source : EIRO Profils des pays en ligne, Rapport sur les relations industrielles en UE, 2008.

Changements récents et défis

Les partenaires sociaux belges ne mentionnent pas directement le terme de flexicurité dans leurs conventions. Ils préfèrent parler de « sécurité de l'emploi » ou de « transition efficace entre deux emplois ».

Selon certains représentants syndicaux, des solutions flexibles sont mises en œuvre en Belgique depuis plusieurs années déjà sans être désignées par le terme « flexicurité ». Les syndicats soulignent l'importance des allocations de chômage appropriées et de la mise en œuvre de mesures PAMT adéquates (en matière de formation, d'accompagnement des demandeurs d'emploi, etc.) pour toutes les catégories de travailleurs. Les syndicats plaident pour l'extension de l'allocation de crédits-temps à tous les employés et pour le remplacement obligatoire des personnes en pause-carrière. Par ailleurs, ils soulignent également le fait que depuis quelque temps, les congés sabbatiques « non thématiques » sont plus compliqués à obtenir.

Les employeurs ont exprimé des doutes sur l'efficacité des services d'outplacement fournis dans le cadre des cellules d'emploi. Ils aimeraient voir une approche plus dynamique de la PAMT. Ils sont également sceptiques sur l'utilisation des « crédits-temps » et indiquent que parfois, ils sont utilisés pour financer des loisirs.

Le Pacte de solidarité intergénérationnelle signé en 2005 reste controversé. Les représentants des syndicats n'étaient pas favorables à l'idée que les travailleurs pouvant bénéficier d'une retraite anticipée restent disponibles sur le marché du travail, ni aux réductions des charges sociales des employeurs. D'une manière générale, les employeurs étaient plus favorables au Pacte signé et souhaitaient sa mise en œuvre.

Les syndicats et les représentants des organisations d'employeurs ont souligné l'importance de la formation tout au long de la vie pour un fonctionnement efficace du marché du travail. Ils sont d'accord sur le fait que la qualité du travail est importante. Les partenaires sociaux belges sont prêts à réexaminer le statut des ouvriers et des employés. Il existe des différences importantes entre ces deux catégories de travailleurs. Parmi celles-ci, citons la période d'essai, de préavis, les congés de maladie et les congés payés.

Bonnes pratiques dans le domaine de la flexibilité et de la sécurité du marché du travail

Quelques exemples de bonnes pratiques en Belgique : les cellules d'emploi et deux exemples proposés par les représentants syndicaux belges : premièrement, les points de discussion du Groupe de réflexion de la CSC et, deuxièmement, une liste des initiatives prises sur le marché de l'emploi belge saluées et considérées comme des instruments positifs par les syndicats.

Premier exemple : cellules d'emploi

Les cellules d'emploi sont des unités internes créées au sein de l'entreprise en cours de restructuration, qui ont une mission de conseil et d'assistance dans le processus de recherche d'emploi auprès de tous les travailleurs licenciés. Jusqu'en 2004, seules les entreprises mettant en œuvre des dispositifs de retraite anticipée étaient contraintes de créer ces cellules. Depuis 2004, toutes les entreprises subissant un plan de restructuration et employant plus de 20 salariés sont obligées de constituer une cellule d'emploi. Cette cellule a pour but de faciliter la transition entre deux emplois. En 2007, la Flandre comptait 106 cellules d'emploi, avec un taux d'insertion supérieur à 60 %. La région wallonne comptait 36 cellules de reconversion et d'emploi, avec un taux d'insertion supérieur à 50 %. Dans le cadre des services des cellules d'emploi, des services d'outplacement doivent être garantis à hauteur de 30 heures pour les personnes de moins de 45 ans et de 60 heures pour les personnes de plus de 45 ans.

Source : PNR Belgique 2008-2010.

Deuxième exemple : points de discussion du Groupe de réflexion CSC

1. Propositions de bonnes pratiques facilitant une flexicurité socialement responsable, à savoir une réduction de la segmentation du marché du travail et des horaires de travail flexibles prenant en compte les besoins des travailleurs :
2. Lutter contre l'exclusion des travailleurs précaires par la reconnaissance de périodes de travail atypiques dans les conventions collectives sectorielles.
3. Limiter les inconvénients du travail d'astreinte ou sur appel en introduisant des réglementations sectorielles concernant les salaires.
4. Transformer le travail à temps partiel en un instrument de flexibilité favorable aux travailleurs, utiliser les bonnes pratiques du secteur de la distribution.
5. Etudier l'idée d'« équipes mobiles », appliquer les bonnes pratiques vers le secteur hospitalier.
6. Analyser les expériences des groupements d'employeurs et examiner la manière de les utiliser au profit du travailleur.
7. Examiner davantage la relation entre compétences et opportunités sur le marché du travail.
8. Envisager le coaching comme moyen de faciliter les transitions entre deux emplois et le développement de carrière.
9. Analyser les apports d'un système d'outplacement, utiliser les bonnes pratiques du secteur des banques et assurances.
10. Favoriser le transfert de compétences en fournissant des programmes de formation orientés sur le secteur.

Source : déclaration commune relative à l'enquête rédigée par la CSC, la FGTB et la CGSLB, mai 2010.

Troisième exemple : bonnes pratiques relevées par les syndicats

Les représentants syndicaux belges ont relevé les bonnes pratiques suivantes considérées comme des solutions adaptées à la situation belge :

1. Le système de concertation « à trois niveaux » : national, sectoriel et au sein de l'entreprise ;
2. Les obligations de contrôle dans le domaine de la formation et des sanctions financières ;
3. Le droit au congé d'éducation payé ;
4. Les recommandations permettant d'assurer le droit de transfert vers un « poste plus facile » pour les travailleurs plus âgés. Elles doivent être évaluées et renforcées afin de les rendre obligatoires ;
5. Le travail temporaire.

Source : documentation conjointe envoyée par la CSC, la FGTB et la CGSLB, février 2010.

4. Éléments principaux émergents

Du point de vue de l'auteur de ce rapport, les éléments principaux suivants sont en train d'émerger en ce qui concerne la flexicurité en Belgique, également à la suite des discussions menées lors du séminaire de groupes :

- *la flexicurité est un thème pluridisciplinaire qui exige des réactions appropriées de la part du gouvernement et des parlements et ce, à travers le processus législatif ;*
- *l'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques en matière de flexicurité est essentielle ; la concertation sociale doit être le moyen principal permettant d'assurer la contribution des partenaires sociaux, soit durant l'introduction du calcul du temps de travail annuel ;*
- *une approche équilibrée en matière de flexicurité exige une protection sociale appropriée ainsi que des opportunités de progression personnelle accordées à tous les travailleurs, y compris les travailleurs atypiques ;*
- *les taux de participation doivent être augmentés en garantissant des opportunités d'emploi de qualité ;*
- *l'apprentissage à vie et la formation professionnelle continue sont des éléments essentiels dans la mise en œuvre de la flexicurité. Il est donc nécessaire de prévoir des méthodes de financement appropriées ;*
- *les solutions alternatives à la sécurité sociale récemment proposées comptent parmi les méthodes qui permettront de préserver le système actuel de sécurité sociale ;*
- *certaines solutions/pratiques en vigueur en Belgique soutenues par les partenaires sociaux peuvent être considérées comme appartenant au domaine de la flexicurité. Cependant, les partenaires sociaux préfèrent ne pas les appeler flexicurité et les nomment « sécurité d'emploi » ou « transition efficace entre deux emplois » ;*
- *les syndicats belges réclament « la flexicurité pour le bien-être des travailleurs » ;*
- *parmi les solutions « transférables » potentielles, citons : les méthodes de calcul du temps de travail, soit le système « plus minus conto » ou les « interruptions de carrière ». Néanmoins, tout transfert potentiel devra toujours être examiné en prenant en compte le contexte socioéconomique particulier d'un pays déterminé.*

Sources et références

Réponses au questionnaire, interviews et autres apports:

Une organisation patronale a envoyé une réponse au questionnaire: UNIZO. Trois organisations syndicales (CSC, FGTB et CGSLB) ont pour leur part transmis une lettre conjointe en mai 2010 à travers laquelle elles expriment leurs réponses. La deuxième lettre commune des organisations syndicales, commentant l'avant-projet de fiche nationale et le séminaire de groupes, a été envoyée en février 2011.

Autres sources:

1. Le gouvernement belge: Plan d'Action national pour la Croissance et l'Emploi 2008 - 2010, Bruxelles, octobre 2008.
2. Le gouvernement belge: Rapport sur la Mise en œuvre du Plan d'Action national 2008-2010, Bruxelles, octobre 2009.
3. Bevers T., Collard A., De Spiegeleire M., De Vos D., Gilbert V., Van Hove H., *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique*, Rapport 2010.
4. Cockx, B., Van der Linden, B., *Flexicurity in Belgium. Proposal Based on Economic Principles*, Discussion Paper 2009-24, IRES de l'Université Catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve 2009.
5. Conseil Central de l'Economie, *Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial*, 9 novembre 2010.
6. Conseil Central de l'Economie, Conseil National du Travail, *Mesures favorisant l'insertion sur le marché du travail des jeunes récemment sortis de l'école*, 7 octobre 2009.
7. Conseil National du Travail, Rapport N° 76, *Évaluation générale des systèmes de congé existants- suite des avis 1.689 et 1.690*, 15 décembre 2009.
8. Conseil National du Travail, *Simplification structurelle et visible des plans d'embauche, des réductions de cotisations et des activations d'allocations de chômage*, 7 octobre 2009. Convention collective de travail N° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail N° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail N° 77 ter du 10 juillet 2002, N° 77 quarter du 30 mars 2007, N° 77 quinquies du 20 février 2009, N° 77 sexies du 15 décembre 2009 et N° 77 septies du 2 juin 2010.
9. De Leeuw Rudy, *Belgium: more flexibility, less security*, FGTB, Bruxelles, Avril 2008
10. Direction générale Emploi et marché du travail, *Clés pour le congé- éducation payé*, novembre 2010.
11. EIRO on-line, *Belgium: Industrial relations profile*, mis à jour le 17 décembre 2007, (http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/belgium_2.htm).
12. EIRO on-line, *Belgium: flexicurity and industrial relations*, mis à jour le 15 septembre 2009, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/be0803039q.htm>).
13. Eurofound, *Working Poor in Europe 2007*, Dublin 2008.
14. Commission européenne, *Prévisions économiques de printemps 2010*, Bruxelles, Mars 2010.

15. Commission européenne, *Rapport 2009 sur l'emploi en Europe*, Luxembourg: Office des Publications officielles des Communautés européennes, 2009.
16. Commission européenne: Rapport de progression annuel / Evaluation nationale annuelle, Bruxelles, décembre 2008.
17. Commission européenne: Progrès de la mise en œuvre du Plan européen pour la relance économique, Bruxelles, Bruxelles, juin 2009.
18. Commission européenne, *Les relations industrielles en Europe 2009*, Luxembourg: Office des Publications officielles des Communautés européennes, 2009.
19. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Enquête sur les entreprises en Europe 2009*, Luxembourg: Office des Publications officielles des Communautés européennes, 2009.
20. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Mesure de la satisfaction de l'emploi à travers des enquêtes – Rapport analytique comparatif*, Dublin 2007.
21. FGTB, *La crise et les moyens de s'en sortir durablement*, mars 2009.
22. Glasner, V., Kuene, M., *Collective bargaining responses to the economic crisis in Europe*, ETUI Policy Brief, Issue 1/2010, Brussels 2010.
23. Naedenoen, F., Lisein, O., Pichault, F., *National Background Paper – Anticiper et gérer la restructuration en Belgique*, rapport élaboré dans le cadre du projet « 27 Séminaires nationaux sur l'anticipation et la gestion de la restructuration », ITC ILO Turin 2010
24. OCDE, *Regards sur l'éducation 2009*, Paris 2009.
25. Plan de relance: rétablissons la confiance, Bruxelles, 11 décembre 2008.
26. Pulignano, V., *Dossier national belge*, élaboré dans le cadre du *Projet européen conjoint des organisations de partenaires sociaux « Etude sur la Restructuration au sein de l'UE »*, décembre 2009