

CONSEIL NATIONAL
DU TRAVAIL

CONSEIL CENTRAL DE
L'ECONOMIE

AVIS N° 2.031

CCE 2017-970 DEF
CCR 10

Séance commune des Conseils du 7 avril 2017

Programme national de réformes (PNR) 2017

X X X

2.907

Saisine

Par lettres respectivement du 14 mars et du 24 mars 2017, le Premier Ministre a demandé l'avis du Conseil central de l'Economie et du Conseil national du Travail concernant le Programme national de Réformes (PNR) 2017. Etait joint en annexe de la demande d'avis le document de planification du PNR 2017.

Les deux secrétariats se sont chargés de la rédaction d'un projet d'avis et une procédure de validation électronique a été suivie.

Le projet d'avis a été approuvé par les deux Conseils lors de la séance plénière commune du 7 avril 2017. Il est destiné à être annexé au PNR.

La présente contribution donne un aperçu des résultats de la concertation sociale interprofessionnelle, ainsi que des principaux avis, rapports et études émis par le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail (les Conseils) les derniers mois qui présentent un lien avec l'adoption du Programme national de réformes 2017.

Les interlocuteurs sociaux réitèrent leur volonté commune, maintes fois affirmée par les instances du Conseil central de l'Economie et du Conseil national du Travail, d'organiser l'information, le dialogue et les consultations avec les interlocuteurs sociaux dès le début du processus décisionnel européen pour que leurs débats, leurs travaux et leurs contributions puissent alimenter de manière effective et pertinente le positionnement politique du gouvernement belge.

Pour renforcer ce point de vue, les deux Conseils tiennent à se référer à la Commission européenne qui dans sa Communication du 21 octobre 2015¹ indiquait que les Etats membres devraient être plus attentifs au rôle des partenaires sociaux nationaux, compte tenu de l'intérêt porté par eux aux processus européens. A cette fin, la Commission encourage les partenaires sociaux à participer plus activement à l'élaboration des programmes nationaux de réforme. En outre, les représentations de la Commission dans les Etats membres consulteront les partenaires sociaux nationaux à des moments clés prédefinis du semestre. Ces mesures seraient complétées par un renforcement du dialogue avec les partenaires sociaux durant les missions menées dans le cadre du semestre européen. C'est dans ce sens que des initiatives ont été développées au CCE et au CNT à l'initiative de la représentation de la Commission européenne en Belgique.

Les Conseils se réfèrent également au Sommet social tripartite européen de mars 2016 qui a mis l'accent sur « un partenariat solide pour la création d'emplois et la croissance inclusive - bilan du nouveau départ pour le dialogue social ». A cette occasion, la Commission européenne a réaffirmé deux principes essentiels : (1) le dialogue social dans l'Union européenne ne peut pas produire de résultats sans un dialogue social efficace et performant au niveau national ; (2) la concertation tripartite associant les autorités publiques doit s'appuyer sur un dialogue social bipartite fort. Cela est valable tant au niveau de l'UE que dans les Etats membres.

¹ <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2015/FR/1-2015-600-FR-F1-1.PDF>

Avis

Considérations générales

Depuis le lancement de la Stratégie Europe - 2020, les instances du Conseil central de l'Économie (CCE) et du Conseil national du travail (CNT) ont régulièrement souligné la nécessité pour les autorités politiques européennes et nationales d'organiser le dialogue et les consultations avec les interlocuteurs sociaux à tous les niveaux de pouvoir dès les premiers jalons du cycle annuel du Semestre européen pour que leurs travaux et contributions puissent alimenter de manière effective et pertinente le Programme national de réformes (PNR). Le dialogue avec les interlocuteurs sociaux doit porter sur les intentions des différentes autorités politiques du pays dans la perspective du suivi des recommandations européennes, des objectifs de la Stratégie Europe 2020 et plus largement de la coordination des politiques socio-économiques au niveau européen.

Ce dialogue à plusieurs niveaux vise également à éclairer l'articulation de la coordination européenne avec les autres objectifs de l'action des autorités publiques et les préoccupations des interlocuteurs sociaux à tous les niveaux de pouvoirs.

Le Programme national de réformes (PNR) doit s'efforcer de rassembler formellement les mesures prises au cours des douze derniers mois dans les domaines concernés par les recommandations de 2016, les autres dispositifs de la coordination macro-économique européenne ainsi que les priorités pour les mois à venir. Le PNR s'inscrit aussi dans le cadre de la stratégie « Europe 2020 » pour une croissance économique « intelligente, durable et inclusive » que l'Union européenne a adoptée en 2010. Il constitue l'instrument de suivi et d'évaluation du volet national de la stratégie européenne. Depuis 2011, dans le cadre de la mise en place du Semestre européen, le PNR s'articule aussi avec Les programmes de stabilité et de convergence.

La rédaction du PNR est assurée par un comité de rédaction dirigé par la Chancellerie du Premier Ministre. Sont représentés dans ce comité : le SPF Finances, le Bureau fédéral du Plan (en collaboration avec le SPF Economie), le SPF Sécurité sociale, le SPF Emploi, les Régions et les Communautés. La responsabilité finale du PNR incombe au gouvernement. Des domaines importants repris dans le PNR relèvent de la responsabilité partielle ou exclusive des Régions ou des Communautés, ce qui nécessite une coordination entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des Régions et des Communautés. Cette coordination est organisée au sein d'un Comité d'accompagnement politique créé à cette fin, ainsi que du Comité de concertation qui rassemble les différentes autorités.

Le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail (les Conseils) sont au niveau fédéral les instances de discussion et d'avis autonome et les lieux d'appropriation des enjeux des politiques et des coordinations socio-économiques européennes ainsi que des recommandations européennes adressées à la Belgique. En 2016-2017, les principaux chantiers en lien avec les recommandations européennes 2016 sur lesquels les interlocuteurs sociaux ont été appelés à se prononcer au sein des deux Conseils concernent, par exemple, la réforme structurelle du marché du travail et le travail faisable, la réforme de la loi de 1996 sur la formation des salaires, la réforme des pensions, en ce compris la prise en compte de la pénibilité parallèlement à l'allongement de l'âge légal de la retraite et de la durée des carrières, l'engagement de la Belgique en matière de changements climatiques et les enjeux énergétiques ainsi que de mobilité.

La 6ème réforme de l'Etat se traduit par une fédéralisation accrue de l'Etat. Dans ce contexte institutionnel dans lequel les interlocuteurs sociaux présentent la caractéristique d'être représentés tant au niveau fédéral que des entités fédérées, les Conseils sont un lieu privilégié pour assurer une meilleure diffusion de l'information entre les différents niveaux de pouvoir, une plus grande transparence et une meilleure cohérence des politiques menées. La mise en place au sein des Conseils de plateformes interfédérales pour traiter des questions relatives à la mobilité ou encore du travail des étudiants, en lien avec la formation en alternance, poursuit cet objectif de bonne gouvernance.

Ce rôle central des Conseils trouve également à s'appliquer sur les questions présentant un intérêt à la fois pour le niveau interprofessionnel que plus spécifiquement pour certains secteurs. Ainsi, en matière de lutte contre la fraude sociale et fiscale, la création d'une plateforme informative permet de mettre à la disposition des secteurs les plus concernés, en un point central d'information, les informations sur l'implication des dispositions européennes relatives, par exemple, au détachement de travailleurs. Cette plateforme permet également d'avoir une vue globale sur le suivi des différents plans sectoriels de lutte contre la fraude et le dumping social, en lien étroit avec l'administration et les services d'inspection compétents.

1 Les priorités des interlocuteurs sociaux

Le 2 février 2017, le Groupe des dix a conclu un accord interprofessionnel (AIP) 2017-2018, entériné par toutes les instances concernées². Ce n'était plus arrivé depuis 2010. En se basant sur le Rapport Emploi-Compétitivité du CCE (Partie I), l'accord prévoit la marge maximale d'augmentation des salaires. Cette marge maximale a été fixée par CCT du CNT adoptée le 21 mars 2017.

L'accord prévoit aussi une revalorisation en priorité des allocations qui sont les plus éloignées de la norme européenne de pauvreté³. En matière de liaison au bien-être des allocations sociale et de l'assistance sociale, l'AIP formule ainsi des propositions en vue de poursuivre la réduction de l'écart de pauvreté et de proposer des solutions spécifiques pour des situations problématiques spécifiques, en particulier la situation des familles monoparentales, tout en veillant à ne pas créer de nouveaux pièges à l'emploi et à l'inactivité. Les propositions en question sont développées dans un avis conjoint CCE/CNT du 21 mars 2017 (voir infra).

² L'accord interprofessionnel est un accord-cadre conclu entre les représentants du Groupe des 10 qui prévoit un socle commun d'avantages sociaux accordés pendant les 2 années à venir aux travailleurs du secteur privé. Il porte sur la marge salariale, l'affectation de l'enveloppe bien-être, la prolongation de dossiers en cours comme les régimes de chômage avec complément d'entreprise, la formation, les défis sociétaux...

³ Pour une analyse approfondie des indicateurs européens de pauvreté, voir Troisième plan fédéral de lutte contre la pauvreté (2016-2019), SPP Intégration sociale.

Durant la période 2017-2018, les interlocuteurs sociaux souhaitent relever ensemble un certain nombre de défis sociaux importants. Les travaux autour de ces points sont organisés principalement au sein du Conseil national du travail (CNT) et du Conseil central de l'économie (CCE). Les interlocuteurs sociaux veulent entre autres :

- Ouvrir une discussion sur la problématique du burn-out, à laquelle sont confrontés les travailleurs comme les employeurs et les entrepreneurs dans le but d'identifier et de proposer des solutions. L'AIP prévoit la mise sur pied, dans le giron du CNT, d'un comité spécial, chargé d'examiner la problématique, de donner des orientations, d'étayer l'analyse et de lever le tabou sur la problématique.
- Qu'au sein du CNT, des propositions soient formulées pour simplifier la réglementation existante et les formalités administratives de façon à diminuer la complexité, les charges et les coûts administratifs tout en maintenant les droits d'information, les droits sociaux et la protection sociale.
- œuvrer à une organisation du travail tournée vers l'avenir répondant aux besoins des employeurs et des travailleurs. L'AIP prévoit que les interlocuteurs sociaux examineront au sein du CNT pour le 30 juin 2017, quelles mesures et adaptations de la législation sur le travail peuvent permettre de rendre possible une organisation plus souple du travail pour l'employeur et la combinaison vie privée et vie professionnelle et la soutenabilité du travail pour le travailleur, y compris les nouvelles formes de travail et d'organisation du travail avec comme but de promouvoir l'emploi et la compétitivité.
- Veiller à ce que les phénomènes de la digitalisation et de l'économie collaborative contribuent de manière optimale à plus de croissance, d'emploi, d'entrepreneuriat et à une protection sociale durable en renforçant les opportunités qu'ils offrent et en palliant d'éventuels dangers ou effets indésirables. Un colloque CNT-CCE réunissant les acteurs concernés est prévu en septembre 2017.
- Examiner, au sein du CCE et du CNT, comment le budget mobilité peut être élaboré pour améliorer la mobilité durable et favoriser l'intermodalité, sans surcoût pour les employeurs, sans perte de salaire pour les travailleurs et sans impact négatif sur les budgets de la sécurité sociale et des pouvoirs publics.
- En matière de restructurations, l'intention est de pouvoir disposer du temps nécessaire pour débattre en profondeur de la problématique des restructurations dans son ensemble et d'examiner au CNT, pour le 30 juin 2017, quelles propositions communes peuvent être formulées.
- Examiner au CNT les propositions communes pouvant être formulées pour promouvoir l'emploi des jeunes et améliorer la situation des jeunes sur le marché de l'emploi de façon structurelle ainsi que pour offrir à très court terme une solution structurelle pour les secteurs où les mesures du régime de préavis harmonisé et de la suppression de la période d'essai ont un impact particulier ;
- Examiner quelles autres démarches peuvent être faites dans le dossier ouvriers-employés et dans la réforme du paysage paritaire au niveau sectoriel et d'entreprise.

Fin 2017, le Groupe des dix évaluera les progrès faits sur ces différents points. L'AIP 2017-2018 est repris en annexe de l'avis.

2 Contribution des Conseils au Semestre européen

2.1 Dialogue avec le gouvernement

Dans le cadre du Semestre européen, et de manière récurrente, dans la foulée de la publication par la Commission européenne de l'Annual growth survey (AGS) et du Rapport sur le mécanisme d'alerte sur les déséquilibres macro-économiques, des contacts et auditions sont organisés au niveau du CCE avec les représentants belges auprès du comité de politique économique (EPC) et du comité économique et financier (EFC). Au travers des activités du CNT, les interlocuteurs sociaux sont étroitement associés aux travaux du Comité de Protection sociale et du Comité de l'emploi, via des contacts réguliers avec les représentants belges auprès de ces comités ainsi qu'avec les représentants des cabinets ministériels concernés.

La rédaction du PNR est réalisée sous l'autorité de la Cellule stratégique du Premier Ministre. En conséquence, l'implication des interlocuteurs sociaux dans la préparation de ce document est mise en oeuvre en premier lieu via les contacts établis depuis un certain nombre d'années par le Conseil national du Travail (CNT) et le Conseil central de l'Economie (CCE) avec la Cellule stratégique du Premier Ministre.

Dans le cadre de l'élaboration du PNR 2017, les interlocuteurs sociaux proposent au gouvernement que le Rapport Emploi-Compétitivité du CCE (REC) puisse trouver un écho dans le PNR. La première partie du rapport, qui contient entre autres les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial et le handicap des coûts salariaux, y sera mentionnée dans le cadre de la réforme de la loi de 1996 et des recommandations européennes de 2016. Les interlocuteurs sociaux pensent que des références à la seconde partie du Rapport, rédigée sous leur responsabilité, constituerait certainement une plus-value. Cette seconde partie fait le point sur le consensus existant entre les interlocuteurs sociaux sur les enjeux de politique économique. Le travail d'appropriation souhaité par les instances européennes au niveau national, rappelé dans le préambule de l'avis, implique un dialogue effectif entre les forces sociales représentatives et les différentes instances impliquées dans le processus d'élaboration de la politique socio-économique. Ces références dans le PNR constituerait un élément de ce dialogue dans la mesure où elles indiquerait que certaines actions du gouvernement reprises dans le PNR sont des réponses aux préoccupations des interlocuteurs sociaux.

Précisément, les interlocuteurs sociaux rappellent que la loi du 26 juillet 1996 confie au CCE la mission permanente de surveillance de l'état de la compétitivité de la Belgique, ce qui fait du CCE un pivot de la politique économique du gouvernement. Cette loi de 1996, modifiée en 2017, dispose que le Conseil Central de l'Economie rédige un Rapport Emploi Compétitivité (REC). La première partie du rapport est rédigée sous la responsabilité du secrétariat du CCE et concerne entre autres les marges maximales pour l'évolution du coût salarial et le handicap des coûts salariaux. La deuxième partie du REC – rédigée sous la responsabilité des interlocuteurs sociaux - analyse la politique des salaires et de l'emploi ainsi que les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, en particulier quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en matière de recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux facteurs de la productivité, aux structures de formation et d'éducation, aux modifications dans l'organisation et au développement des entreprises, ainsi que des suggestions d'amélioration. Cette partie comprend également une analyse du respect de la paix sociale et de l'influence de l'ancienneté sur les salaires, ainsi qu'une analyse de

l'impact des niveaux de salaires sur le fonctionnement du marché du travail en général et, en particulier sur l'intégration des groupes à risques sur le marché du travail.

Cette partie II du REC analyse les dynamiques en œuvre en matière de productivité et de compétitivité qui influent aussi bien sur l'accumulation et la correction des déséquilibres macroéconomiques que sur l'examen de l'impact socio-économiques des politiques publiques qui sont menées et l'efficacité des ajustements engagés. Ces problématiques sont également au cœur du Rapport pays de la Commission européenne et des recommandations européennes.

Le REC contribue donc à remplir trois missions principales du CCE : la première est de contribuer à un consensus large des forces productives autour de grands objectifs, d'un cadre d'analyse commun et de principes de politique économique pour assurer une pérennité de ces objectifs et de ces principes, même en cas de changement de majorité gouvernementale; la seconde mission est de mettre des points à l'agenda politique en attirant l'attention des gouvernements sur les thèmes qui cristallisent les débats dans la société et ainsi contribuer à établir l'ordre des priorités de l'action gouvernementale ; la troisième est de permettre le dialogue entre les interlocuteurs sociaux et les gouvernements. Il constitue un état des lieux de notre économie, en comparaison avec les pays de référence, en matière d'emploi et de compétitivité.

Le Rapport Emploi Compétitivité de 2016 est repris dans son intégralité en annexe de l'avis.

Dans le REC 2016, les interlocuteurs sociaux visent à garantir un niveau de vie élevé en Belgique en augmentant le taux d'emploi, tout en assurant, au regard du coût du vieillissement, la soutenabilité des finances publiques, la soutenabilité environnementale et l'équilibre de la balance des opérations courantes. Une plus grande cohésion sociale garantie par un haut taux d'emploi et une protection sociale efficace et efficiente sont également désignées comme des objectifs essentiels de politique économique.

Pour ce faire, les interlocuteurs sociaux pointent plusieurs objectifs intermédiaires pour réaliser ces objectifs, comme une plus forte croissance de la productivité ; le dynamisme entrepreneurial ; l'innovation; l'importance de la rentabilité ; la nécessité d'une évolution modérée des prix ; la nécessité d'apparier l'offre et la demande sur le marché du travail. Différents leviers politiques sont également identifiés comme un cadre institutionnel garantissant le bon fonctionnement du marché, favorable à l'emploi et un cadre institutionnel solide pour une vision énergétique à long terme ; la fiscalité sur le travail, le capital et la consommation ; l'enseignement et la formation comme leviers de productivité et de cohésion sociale (avec une attention suffisante pour la numérisation croissante) ; la recherche et le développement comme facteurs essentiels à l'innovation ; et l'importance des infrastructures (notamment en matière de télécommunication, énergie et transport).

En matière de politique énergétique, il importe au plus haut point d'élaborer une vision à long terme car la Belgique doit affronter de nombreux défis : les interlocuteurs sociaux affirment la nécessité de, simultanément, garantir des prix énergétiques qui soient compétitifs pour les grandes et petites entreprises (qui sont sensibles aux prix de l'énergie et sont en concurrence avec des entreprises étrangères) et abordables pour les citoyens (et plus particulièrement pour les moins favorisés); respecter les limites environnementales et les engagements environnementaux; garantir la sécurité

d'approvisionnement énergétique, tout en consolidant une société durable et des activités économiques garantissant la pérennisation des emplois de qualité et une valeur ajoutée dans l'économie nationale (avis CCE, 2015).

2.2 Dialogue avec la Commission européenne

Depuis quelques années, à l'occasion de la publication du « Rapport pays – Belgique » par la Commission européenne, une rencontre se déroule entre les membres du CCE et du CNT avec le Desk Belgique de la Commission. Cette initiative vise à accentuer et encourager les discussions avec les interlocuteurs sociaux sur le rapport pays et les recommandations spécifiques par pays lors des étapes clés du semestre européen. Ce processus est complété depuis l'année passée (2016) en développant un dialogue entre la Commission européenne et les interlocuteurs sociaux prenant appui sur le REC. Ainsi, les experts de la Commission européenne ont été informés des thématiques reprises dans la deuxième partie du REC et des conclusions tirées par les interlocuteurs sociaux, notamment en termes de recommandations de politique économique. Fin février 2017, dans le cadre de la présentation du Rapport pays 2017, les experts de la Commission ont apporté leur éclairage et les réponses de leur rapport en regard des considérations, propositions et préoccupations des interlocuteurs sociaux repris dans le REC.

Pour les interlocuteurs sociaux, ces rencontres avec la Commission européenne sont importantes, dès lors qu'elles participent d'un processus de justification des positions défendues par cette instance dans le cadre de son analyse pays et des propositions de recommandations qu'elle formule au printemps. Ces rencontres donnent l'occasion à la Commission européenne de confronter ses analyses avec le point de vue des interlocuteurs sociaux sur les différentes thématiques reprises dans le rapport pays. En corolaire, les experts européens ont aussi l'occasion de connaître les résultats du dialogue social qui se déroule dans notre pays et les travaux en vue du REC. Il convient de reconnaître que la Commission européenne, soucieuse d'affirmer sa légitimité d'impartialité, cherche à tenir compte de la pluralité des opinions et d'une ouverture nécessaire aux demandes de la société ; ce qui implique qu'elle prenne en compte dans son analyse la totalité des données des problématiques soulevées par tous les groupes socio-économiques concernés.

Fin février 2017, à l'occasion de la présentation du rapport pays-Belgique de la Commission européenne, les experts de la Commission ont pointé et commenté les éléments d'analyse des interlocuteurs sociaux reflétés dans le REC qui sont convergents (divergents) et les points importants pour eux qui ne se trouvent pas dans le rapport pays.

En substance, il y a plusieurs différences, mais la Commission européenne rejoint le CCE sur la prudence à adopter à l'égard des prévisions du Comité d'étude sur le vieillissement. La Commission européenne dispose également de données plus récentes – janvier 2017 – que celles sur lesquelles se basait le CCE – juillet 2016 – concernant les projections de l'ajustement budgétaire additionnel à réaliser. Cela explique, entre autres éléments, que si les deux institutions sont d'avis qu'une grande part de cet ajustement est à attribuer au coût du vieillissement, cet indicateur de soutenabilité atteint 3,1% selon la Commission alors que la projection du CCE se limitait à 2,7%.

La Commission européenne reconnaît la richesse et la finesse de l'analyse du CCE concernant l'écart entre les taux d'emploi des tranches d'âge qui performent le mieux et celles qui performent moins bien. Autre sujet dont la Commission reconnaît la richesse de la documentation concerne le fait que la croissance de la productivité dans de nombreux secteurs est entravée par la persistance de déficits de compétences ainsi que par la pénurie de main-d'œuvre dans certaines professions. Quant à la croissance de la productivité et le dynamisme entrepreneurial, les deux institutions soulignent le lien très direct qui existe entre ces deux éléments et la nécessité d'un niveau important de dynamisme entrepreneurial afin de déplacer les moyens de production là où ils sont utilisés de façon plus efficiente. Les deux institutions constatent que les emplois temporaires et le travail à temps partiel involontaire ne réagissent pas de manière uniforme en fonction de l'âge, du genre, de la qualification et de l'origine des travailleurs concernés. Les deux rapports présentent également les mêmes analyses en matière de marché du travail et d'éducation, et des analyses complémentaires en politiques sociales.

Si la Commission européenne reconnaît que le CCE souligne dans son rapport le manque de coordination entre régions en matière de politique d'emploi, la Commission s'étonne que le CCE ne reprenne pas sa recommandation de concertation et d'engagement des différents niveaux de pouvoir en matière de politique budgétaire. La Commission européenne traite également de l'activation des chômeurs ainsi que de la nécessité de récupérer ou d'activer les non-actifs pour améliorer le taux d'emploi. Thèmes non abordés par le CCE à ce jour.

À l'inverse, le CCE met en évidence dans son rapport la difficulté à établir un bilan à l'échelle nationale, faute de données harmonisées dans les trois régions. Si la Commission européenne ne le dit pas explicitement dans son rapport, elle soutient cette opinion.

Enfin, la Commission européenne a marqué son intérêt pour deux études inscrites dans le programme stratégique du CCE : les dynamiques à la base de la polarisation de l'emploi – phénomène aussi complexe que grave – et les secteurs qui seront touchés par la numérisation en Belgique.

* * *

Ces dernières années, les politiques européennes et leur traduction au plan national ne font pas consensus parmi les interlocuteurs sociaux. Ces divergences d'appréciation entre les organisations n'ont pas permis, jusqu'à présent, une expression commune sur le contenu des recommandations adressées à la Belgique ni la formulation de propositions de fond quant aux politiques qui devraient être menées pour traduire ces recommandations au plan national dans le PNR.

Néanmoins, sur certaines thématiques et au départ de préoccupations communes ou d'un diagnostic partagé, la volonté des interlocuteurs sociaux a été de trouver une expression commune à l'égard des instances politiques concernées.

3 Conseil de la productivité

Dans la perspective de mise en œuvre de la recommandation européenne sur les conseils nationaux de la productivité le CCE a adopté, fin mars 2017, un avis d'initiative. Dans cet avis, les interlocuteurs sociaux soulignent qu'en représentant paritaire les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, le CCE contribue fortement à l'appropriation des analyses et des politiques économiques en matière de compétitivité, croissance, emploi et productivité. Ils examinent les principes auxquels le conseil de productivité doit répondre s'il veut être utile à l'appropriation des enjeux en matière de productivité et de compétitivité. Le gouvernement, lors de la mise en place du conseil de la productivité, doit consacrer dans la composition et les modalités de fonctionnement, les prérogatives du CCE et le rôle essentiel du secrétariat du CCE. La présidence du conseil de la productivité doit revenir au secrétariat du CCE. Cette présidence est indispensable pour que le conseil de la productivité puisse être informé de l'évolution du processus d'appropriation ainsi que pour garantir une cohérence des analyses et des méthodologies utilisées dans le débat national en matière de productivité et de compétitivité et ainsi éviter les risques d'interférences avec le fonctionnement de la loi de 1996 révisée en garantissant le respect des pratiques et du système de formation des salaires, tel que le prévoit la recommandation. Les interlocuteurs sociaux soulignent avec force que la formation des salaires et les négociations collectives y afférentes relèvent de la compétence exclusive des interlocuteurs sociaux. Cette présidence est aussi et surtout la meilleure manière de s'assurer que les acteurs de l'appropriation jouent un rôle prépondérant dans le processus devant conduire à cette appropriation. En effet, les interlocuteurs sociaux ne pourront admettre les résultats du conseil de la productivité que s'ils ont été parties prenantes au processus d'élaboration de ces résultats, au travers du secrétariat et du fonctionnement de la sous-commission du CCE en charge du suivi des travaux du conseil de la productivité.

En échos à la préparation de l'avis, des représentants de la Commission européenne (fin février 2017) ont confirmé qu'il revient aux Etats membres de désigner le conseil de la productivité, qui pourrait quant à lui s'appuyer sur une combinaison d'organismes existants ou se composer de tels organismes. Pour la Commission européenne, il n'y a pas de difficulté, d'objection à ce que le secrétariat du CCE participe au fonctionnement du conseil de la productivité en Belgique.

4 Orientation de la politique budgétaire de la zone euro

Le CCE a adopté au mois de février 2017 un avis⁴ concernant une communication de la Commission européenne pour une orientation dite positive de la politique budgétaire de la zone euro. Dans leur avis, les interlocuteurs sociaux s'accordent avec la Commission européenne que, dans le contexte actuel, la politique budgétaire de la zone euro a bien un rôle à jouer dans la consolidation de la reprise économique. Ils soutiennent qu'un équilibre doit pouvoir être trouvé entre, d'une part, des règles budgétaires garantissant la soutenabilité des finances publiques et, d'autre part, la capacité des gouvernements à renforcer la croissance économique par des investissements productifs, ce qui contribue à la création d'emplois et à la cohésion sociale. Au vu de l'impact modérément restrictif de la position budgétaire globale future de la zone euro et au vu de l'existence de déséquilibres budgétaire et externe entre Etats membres au sein de cette zone, les interlocuteurs sociaux estiment qu'une meilleure coordination des

⁴ <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc17-440.pdf>

politiques budgétaires y est possible et même désirable. Ils regrettent néanmoins que des objectifs spécifiques n'aient pas encore été adoptés en la matière.

Outre leur nature quantitative, les interlocuteurs sociaux soulignent la nécessité de prendre en compte la qualité et l'efficacité des dépenses publiques, et ce au regard de la croissance économique et de l'emploi mais aussi de la cohésion sociale. C'est sur base de ces critères que les interlocuteurs sociaux rappellent l'importance des investissements, publics et privés, et particulièrement de ceux d'infrastructure (mobilité, énergie, etc.). Par conséquent, les interlocuteurs sociaux enjoignent les pouvoirs publics à assurer un niveau adéquat de dépenses en investissement public, sans pour autant mettre en péril la soutenabilité des finances publiques. Ceci doit notamment se faire en fonction de la taille de l'économie nationale, de la structure de ses activités économiques, et surtout en fonction de l'état des infrastructures publiques et des besoins présents et futurs en la matière. A ce sujet, les interlocuteurs sociaux font part de leur préoccupation quant à la dégradation du stock d'actifs publics dont l'origine a été un très faible niveau d'investissements publics nets. Cette situation s'observe notamment en Belgique depuis au moins vingt ans. Afin de poursuivre cet objectif, les interlocuteurs sociaux appellent à revoir, notamment, la manière dont les investissements publics sont pris en compte dans l'application des règles budgétaires européennes afin que ces dépenses bénéficient d'un traitement plus favorable.

5 High level group (plateforme financière)

Les interlocuteurs sociaux contribuent au fonctionnement du High level group (plateforme financière) initié par le Ministre des Finances pour promouvoir le futur du secteur financier belge. Un futur qui garantisse le fonctionnement de ce dernier au service de l'économie et de la société belges en contribuant à une croissance durable et stable. Il a été établi une procédure d'échange permanent d'informations et de points de vue entre la plateforme financière et la sous-commission créée au sein du CCE chargée de suivre les travaux de cette plateforme financière. D'abord, la plateforme reçoit les recommandations qui doivent faire l'objet d'une justification supplémentaire. Ensuite, à la suggestion du CCE, certains aspects complémentaires des problématiques analysées peuvent être inclus dans la réflexion de la plateforme financière. Enfin, l'état des préoccupations peut être pris en compte par les autres membres de la plateforme dans l'expression de leurs recommandations. Le CCE peut encore exprimer les positions communes des interlocuteurs sociaux concernant les recommandations de la plateforme financière sous forme d'avis. Bien que le CCE se réjouisse d'être associé aux travaux de la Plateforme de discussion permanente, il estime qu'il n'est pas suffisamment tenu compte dans certaines propositions de la recherche d'une adhésion sociétale. En conséquence, le CCE ne peut pas soutenir l'ensemble des propositions. On y préconise également à plusieurs reprises la création d'une nouvelle plateforme, d'une nouvelle Taskforce ou d'un nouvel organe consultatif, alors que la plus-value de cette nouvelle entité par rapport aux organes de concertation et de consultation existants n'est pas toujours évidente.

En matière de règlementation du secteur financier, il faut tendre, là où c'est possible, vers un cadre européen : l'accumulation inutile de règles nationales pour lesquelles une législation européenne existe déjà doit être évitée. De plus, les interlocuteurs sociaux soulignent également que pour réussir une transformation structurelle de l'économie, le lancement d'entreprises est important, ainsi qu'une croissance suffisante de celles-ci. Une attention suffisante portée aux entreprises existantes est également nécessaire. Ils soulignent aussi qu'une offre en financement diversifiée et complémentaire est nécessaire, afin qu'entreprises et consommateurs puissent faire appel aux sources de financement les plus appropriées et puissent recourir à un mix de financement adapté à leur situation spécifique. Dans

ce cadre, il est essentiel d'établir une relation équilibrée entre clients et acteurs financiers. Un niveau suffisant de confiance et d'intégrité est à cet égard nécessaire, et les produits financiers doivent aussi être suffisamment compréhensibles pour les non-spécialistes. Une formation adéquate du personnel financier peut apporter une contribution en la matière. Il est ainsi nécessaire d'être attentif à la différence de besoins entre différents types d'entreprises : start-ups, micro-entreprises, PME, entreprises en croissance, grandes entreprises. Dans le prolongement de cet avis, le CCE étudie actuellement le classement de la Belgique au niveau de la croissance/de la montée en puissance des entreprises, les principaux déterminants d'une montée en puissance d'entreprise et la manière dont cette forme d'entreprenariat pourrait être favorisée (avis CCE, 2015).

6 Organisation du travail

Le CNT s'est prononcé, dans son avis n° 2.008 du 7 décembre 2016, sur un avant-projet de loi relatif au travail faisable et maniable. Les interlocuteurs sociaux y ont émis un certain nombre de remarques communes sur l'avant-projet de loi en matière de formation, de compte épargne-carrière, de congés conventionnels, de groupement d'employeurs et de prolongation du congé pour soins palliatifs et crédit-temps. Le Gouvernement n'a pas tenu compte de ces remarques unanimes. Un certain nombre de positions divisées ont également été exprimées dans cet avis. Les travaux du CNT sur cette thématique sont appelés à se poursuivre dans le cadre de l'exécution du point de l'AIP 2017-2018 relatif à l'organisation du travail et aux nouvelles formes de travail.

Concernant le compte épargne carrière, le CNT a jugé essentiel, dans son avis n° 2008 précité, de laisser la concertation sociale jouer pleinement son rôle harmonisateur afin qu'un système de compte épargne carrière soit développé au niveau intersectoriel. La réalisation concrète du compte épargne-carrière est actuellement en discussion au sein du CNT.

7 Digitalisation de l'économie

Dans le cadre des travaux relatifs au centenaire de l'OIT, le CNT a rendu le 7 décembre 2016 l'avis n° 2009 sur les nouveaux défis que doit relever le monde du travail. Le Conseil indique dans cet avis que, dans un contexte en évolution constante, il est nécessaire que les partenaires sociaux ne se limitent pas à rester spectateurs passifs mais qu'ils deviennent acteurs de ces changements, les anticipent et les accompagnent en posant certaines balises permettant d'encadrer les différentes formes d'organisation du travail et les nouvelles formes de relations de travail, qu'elles soient plus classiques, nouvelles ou encore à créer. Ces balises permettraient de garantir la protection des travailleurs contre les possibles effets néfastes des nouvelles évolutions, d'une part, et des conditions de concurrence équitables pour les acteurs concernés, d'autre part, et ce, conformément aux normes de l'OIT. L'enjeu pour le dialogue social apparaît ainsi de définir un futur cadre qui tienne compte des réalités économiques ainsi que de la dynamique économique, et qui détermine en même temps les conditions, via la protection du travail, la fiscalité, la sécurité sociale et d'autres domaines politiques pertinents, qui permettront d'éviter toute concurrence déloyale entre les différents acteurs ainsi que des effets néfastes sur les droits des travailleurs et sur la société au sens large. Les premières réflexions des interlocuteurs sociaux contenues dans cet avis sont appelées à trouver leur prolongement dans les travaux qui auront lieu au sein des Conseils concernant les phénomènes de la digitalisation et de l'économie collaborative.

8 Emploi des jeunes

Le CNT a adopté le troisième rapport de suivi (rapport 99 du 19 juillet 2016) du cadre d'action sur l'emploi des jeunes adopté le 7 juin 2013, au sein du Comité du dialogue social. Ce rapport fait état des actions prises pour les jeunes, tant au niveau fédéral interprofessionnel, qu'au niveau régional et sectoriel. Celles-ci portent notamment sur des actions créatrices d'emploi, sur les initiatives prises en matière de développement de stages et de formations (notamment la formation en alternance) concernant spécifiquement les jeunes.

Les travaux en vue de mettre en œuvre le point du dernier accord-interprofessionnel 2017-2018 qui concerne l'emploi des jeunes ont débuté au sein du Conseil national du Travail début 2017. Des alternatives aux propositions du Gouvernement sont recherchées dans ce cadre.

9 Plan pour l'emploi des travailleurs âgés

Dans son avis n° 1.988 du 19 juillet 2016, le Conseil a réalisé une évaluation de la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise. Cette évaluation porte sur le processus et sur la dynamique qui se sont mis en place dans les entreprises ainsi que sur les résultats engrangés suite à l'adoption de cet outil. Dans cet avis, le Conseil souligne que le maintien et l'accroissement du taux d'emploi des travailleurs âgés constituent une question sociétale relevant de la responsabilité de tous les acteurs concernés (employeurs, travailleurs, partenaires sociaux et autorités publiques). Il demande dans cet avis que les efforts en matière de diffusion d'informations et de sensibilisation soient renforcés et qu'une campagne soit menée à cet effet. Il demande également d'attirer l'attention sur les bonnes pratiques et de les diffuser. Le Conseil a en outre jugé opportun d'adresser, à côté de cet avis, une recommandation aux secteurs au sujet du rôle qu'ils peuvent remplir en ce qui concerne la CCT n° 104.

10 Régime de chômage avec complément d'entreprise et emplois de fin de carrière

En exécution de l'AIP 2017-2018, le CNT a procédé le 21 mars 2017 au renouvellement et à l'adaptation des sept conventions collectives de travail concernant les régimes spécifiques de chômage avec complément d'entreprise conclues en 2015 pour une période de deux ans et qui étaient arrivées à échéance le 31 décembre 2016. Ces sept nouvelles conventions collectives de travail sont valables pour une période de deux ans prenant cours le 1^{er} janvier 2017 et s'achevant le 31 décembre 2018.

Ces conventions collectives de travail relèvent les conditions d'âge à atteindre pour bénéficier des régimes en question. Elles concernent les régimes spécifiques de chômage avec complément d'entreprise applicable pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds (conventions collectives de travail n°s 120 et 121), pour certains travailleurs âgés licenciés occupés dans un métier lourd (convention collective de travail n° 122), pour certains travailleurs âgés licenciés, moins valides ou ayant des problèmes physiques graves (convention collective de travail n° 123), pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue (conventions collectives de travail n°s 124 et 125), ou encore pour certains travailleurs âgés licenciés dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration (convention collective de travail n° 126).

Pour pouvoir bénéficier de l'accès à ces régimes de chômage avec complément d'entreprise, une initiative sectorielle et/ou d'entreprise sera cependant également nécessaire dans certains cas.

En exécution de l'AIP 2017-2018, le CNT a procédé le 21 mars 2017 au renouvellement de la convention collective de travail n° 118 (maintenant n° 127 pour la période de 01.01.2017-31.12.2018) concernant le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

L'avis n° 2.025 rendu concomitamment à ces conventions collectives de travail traite plusieurs questions connexes liées aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, notamment la simplification du calcul du passé professionnel et la dispense de disponibilité adaptée sur le marché du travail pour les bénéficiaires qui en font la demande.

11 **Liaison au bien-être**

Ce point de l'AIP a fait l'objet d'un avis conjoint CNT/CCE du 21 mars 2017 dans lequel les Conseils et le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs **indépendants** se sont prononcés à l'unanimité sur la détermination et la répartition de l'enveloppe bien-être, dans le cadre de la lutte contre la pauvreté, disponible pour les prestations de sécurité sociale et d'assistance sociale pour la période 2017-2018.

L'avis se tient à l'accord initial dudit accord interprofessionnel de rester dans les limites de l'enveloppe bien-être prévue. Une part importante de l'enveloppe est affectée à l'augmentation des prestations minimales et des forfaits. Dans la plupart des secteurs (pension, maladie-invalidité, accident du travail, maladie professionnelle, ...), il s'agit d'une augmentation de 1,7 %. Avec un effort supplémentaire consenti dans la branche chômage pour les personnes qui ont charge de famille et/ou qui dépendent complètement de cette allocation (chefs de famille, cohabitants privilégiés et isolés). Afin de ne pas créer de nouveaux pièges à l'emploi, les partenaires sociaux formulent une proposition concernant le calcul de la dégressivité.

Par ailleurs, il est également prévu d'augmenter les allocations pour congés thématiques pour les isolés qui s'occupent de leurs enfants. Pour de nombreux parents isolés, la prise d'un congé d'assistance pour leurs enfants est souvent un droit qu'ils ne peuvent pas s'offrir en raison du niveau actuel des allocations. Les partenaires sociaux proposent dès lors une augmentation substantielle de l'allocation des nouveaux cas pour tous les congés thématiques (congé parental, congé d'assistance médicale, congé palliatif) pour les parents isolés.

À côté d'un certain nombre de mesures plus ponctuelles, l'avis prévoit également une augmentation des plafonds de calcul (+ 0,8 %), une augmentation de la plupart des prestations qui ont pris cours il y a 5 à 6 ans (+ 2 %), ainsi qu'une opération de rattrapage (+ 1 %) pour les pensions qui ont pris cours entre 1995 et 2004.

En ce qui concerne les allocations d'assistance sociale, les Conseils et le Comité général de gestion entendent combler l'écart qui est apparu entre le revenu d'intégration et l'allocation de remplacement de revenus en conséquence de la correction du tax shift, en augmentant les allocations de remplacement de revenus de 2,9 % au 1^{er} septembre 2017.

12 Pensions

Le Comité national des pensions (CNP), qui réunit des représentants du Gouvernement et les interlocuteurs sociaux et dont le secrétariat est assuré par les secrétariats du CNT et du CCE, a remis le 12 septembre 2016 un premier rapport d'étape sur la problématique de la pénibilité.

Ce rapport d'étape se situe dans la suite directe de l'accord du Gouvernement qui prévoit qu'en concertation avec les partenaires sociaux, des dispositions spécifiques seront prises en matière de pension pour des métiers lourds dans le secteur privé (travailleurs salariés et indépendants) et dans le secteur public. Ce rapport d'étape s'inscrit dans l'approche en 3 phases adoptée par le Gouvernement.

Dans le cadre de la première phase visant à établir les critères transversaux de pénibilité le Comité, estime que l'approche transversale de la pénibilité implique de prendre en compte celle-ci de manière cohérente dans les trois régimes (secteur public, travailleurs salariés et indépendants) tout en respectant les spécificités propres à chacun de ceux-ci (c'est-à-dire la nature de l'activité et le contexte dans lequel celle-ci s'est exercée). Ces spécificités sont liées, notamment, aux circonstances historiques dans lesquelles ces régimes ont été créés et ont évolué, à la manière dont ils sont financés, ainsi qu'au contenu des droits qui y sont prévus. La réflexion sur la cohérence d'ensemble de la réforme doit inclure notamment la question des carrières mixtes ainsi que les engagements pris par le Gouvernement au niveau du secteur public.

Le Comité considère également que la pénibilité dans certaines fonctions est une réalité qui doit être traitée en matière de pension dans le cadre d'une approche globale, visant à appréhender la pénibilité du travail tout au long de la carrière. Dans le cadre de cette approche globale, une attention particulière doit également être portée aux politiques préventives axées sur l'amélioration des conditions de travail durant toute la carrière, la formation et la reconversion des travailleurs vers d'autres fonctions, dans le but de limiter la pénibilité tout au long de la carrière.

Les membres du CNP ont marqué leur accord pour poursuivre la discussion sur la concrétisation des critères à retenir (phase 3) dès lors que les moyens budgétaires à affecter à la prise en compte de la pénibilité auraient été définis par le Gouvernement (phase 2) ; seuls des critères précis, objectifs, contrôlables, mesurables et enregistrables devant être retenus. Les travaux annoncés se dérouleront dans le cadre d'un certain nombre de contours bien définis qui sont précisés dans le rapport d'étape.

Les travaux du CNP se poursuivront en parallèle par l'examen d'autres propositions, parmi lesquelles l'instauration d'un système de pension à points ou encore l'introduction de la possibilité de pension partielle, dans un souci d'égalité de genre et de qualité sociale.

Annexe I :

Accord interprofessionnel

Interprofessioneel Akkoord 2017 – 2018

Accord Interprofessionnel 2017 - 2018

IPA 2017-2018**AIP 2017-2018****A. Loonnorm**

Op basis van het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) leggen de sociale partners de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018 vast op 1,1 %. Deze maximale marge zal door de sociale partners in een algemeen verbindend verklaarde cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) worden vastgelegd.

In de onderhandelingen over de invulling van de loonmarge op sectoraal en/of ondernemingsniveau zal men maximaal rekening houden met de specifieke economische situatie van de sector en/of de onderneming, het behoud en de creatie van tewerkstelling en de concurrentiekracht.

Bij de invulling van de loonmarge dient eveneens rekening te worden gehouden met de reële kostprijs van alle weerhouden maatregelen. In dit verband verwijzen de sociale partners eveneens naar het gemeenschappelijk advies van de NAR van 12 februari 2014 m.b.t. de geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

A. Norme salariale

Sur la base du Rapport technique du Conseil central de l'économie (CCE), les partenaires sociaux fixent la marge maximale d'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018 à 1,1 %. Cette marge maximale sera fixée par les partenaires sociaux dans une CCT conclue au sein du Conseil national du travail (CNT) qui sera rendue obligatoire.

Dans les négociations sur la concrétisation de la marge salariale au niveau sectoriel et/ou des entreprises, il sera tenu compte au maximum de la situation économique spécifique du secteur et/ou de l'entreprise, du maintien et de la création d'emploi et de la compétitivité.

Lors de la concrétisation de la marge salariale, il conviendra de tenir compte du coût réel de toutes les mesures retenues. À cet égard, les partenaires sociaux se réfèrent également à l'avis commun du CNT du 12 février 2014 sur la suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

B. Welvaartsvastheid sociale uitkeringen en sociale bijstand

Vertrekende van de bepalingen van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, enerzijds, en de brief van de eerste minister van 17 november 2016 aan de NAR en de CRB anderzijds, hebben de sociale partners een voorstel tot invulling van de beschikbare enveloppe voor 2017 en 2018 uitgewerkt. De enveloppe bedraagt 506,8 miljoen euro op jaARBasis en op kruissnelheid in 2018. Voor 2017 betekent dit 169,9 miljoen euro op jaARBasis.

In bijlage 1 vindt men een overzicht evenals de becijfering van de voorgestelde maatregelen.

Hierbij wordt ernaar gestreefd om de armoede-kloof verder te dichten alsook om specifieke oplossingen te bieden voor specifieke situaties van behartenswaardige gevallen – in het bijzonder de situatie van de alleenstaande ouders – zonder dat daarbij opnieuw werkloosheids- en inaktiviteitsvallen worden gecreëerd.

De voorgestelde maatregelen zullen worden opgenomen in een advies van de NAR/CRB en in een advies van het Algemeen Beheerscomité voor het Sociaal Statuut der Zelfstandigen dat gelijktijdig met het afsluiten van de cao die de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor 2017-2018 zal vaststellen, zal worden uitgevaardigd.

B. Liaison au bien-être des allocations sociales et de l'assistance sociale

Sur la base des dispositions de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, d'une part, et de la lettre du Premier ministre du 17 novembre 2016 adressée au CNT et au CCE, d'autre part, les partenaires sociaux ont élaboré une proposition pour affecter l'enveloppe disponible pour 2017 et 2018. Cette enveloppe s'élève à 506,8 millions EUR sur une base annuelle et en vitesse de croisière en 2018. Pour 2017, elle est de 169,9 millions EUR sur une base annuelle.

L'annexe 1 donne un aperçu ainsi qu'une estimation chiffrée des mesures proposées.

L'objectif consiste à poursuivre la réduction de l'écart de pauvreté et à proposer des solutions spécifiques pour des situations problématiques spécifiques – en particulier la situation des familles monoparentales –, sans créer de nouveaux pièges à l'emploi et à l'inactivité.

Les mesures proposées seront reprises dans un avis du CNT/CCE et dans un avis du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants qui seront adoptés parallèlement à la conclusion de la CCT qui fixera la marge maximale d'évolution du coût salarial pour 2017-2018.

C. Verlengingen en lopende dossiers

Naast de verlengingen voor de periode 2017-2018:

1. cao nr. 114 betreffende het medisch brugpensioen (mindervaliden en ernstige lichamelijke problemen);
2. de werkgeversbijdrage van 0,10% voor de inspanningen ten voordele van de personen die behoren tot risicogroepen;
3. het systeem van de innovatiepremie;
4. de vrijstelling van de startbaanverplichting indien de sector een werkgeversbijdrage van 0,15% voorziet bij risicogroepen;
5. de financiering en verduurzaming van de overheidstussenkomst in het kader van het 80/20-systeem (tussenkomst werkgever in de kosten voor openbaar vervoer in het woon-werkverkeer via een overeenkomst derde betaler), met een open enveloppe;
6. het behoud van de totale boete voor het niet-aanbieden van een outplacementbegeleiding op 1.800 euro;

... spreken de sociale partners af om de bestaande kadercao's van de NAR m.b.t. het brugpensioen (SWT) en de landingsbanen aan te passen overeenkomstig de afspraken die vervat zijn in bijlage 2. De nieuwe kadercao's gelden voor de periode 2017-2018. Zij zullen gelijktijdig worden afgesloten met de cao die de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor 2017-2018 zal vaststellen.

C. Prolongations en dossiers en cours

Outre les prolongations pour la période 2017-2018 :

1. la CCT n° 114 relative à la prépension médicale (moins valides et problèmes physiques graves) ;
2. la cotisation patronale de 0,10% pour les efforts en faveur de personnes appartenant à des groupes à risques ;
3. le système des primes d'innovation ;
4. l'exonération de l'obligation en matière de premiers emplois si le secteur prévoit une cotisation patronale de 0,15% pour les groupes à risques ;
5. le financement et la pérennisation de l'intervention publique dans le cadre du système 80/20 (intervention de l'employeur dans les frais de transport en commun pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail via une convention de tiers payant), avec une enveloppe ouverte ;
6. le maintien à 1.800 EUR de l'amende totale appliquée en cas de non-proposition d'accompagnement par outplacement ;

... les partenaires sociaux conviennent d'adapter les CCT-cadres existantes du CNT relatives à la prépension (RCC) et aux emplois de fin de carrière, conformément aux accords repris dans l'annexe 2. Les nouvelles CCT-cadres seront valables pour la période 2017-2018. Elles seront conclues en même temps que la CCT qui fixera la marge maximale d'évolution du coût salarial pour 2017-2018.

D. Maatschappelijke uitdagingen

De sociale partners wensen in de periode 2017-2018 een aantal maatschappelijke uitdagingen aan te pakken.

Daartoe formuleren zij de volgende ankerpunten:

1. Burn-out

De burn-outproblematiek komt steeds prominenter in de actualiteit. Zowel werknemers als werkgevers en ondernemers worden ermee geconfronteerd.

De interprofessionele sociale partners zullen in het kader van de NAR een bijzonder comité met roterend voorzitterschap oprichten om deze problematiek te onderzoeken, duiding te brengen, de analyse te onderbouwen en de problematiek bespreekbaar te maken. Het zal daarbij gebruik maken van bestaande expertise. De vaststellingen die hieruit voortvloeien, moeten het mogelijk maken om te beschikken over meer verduidelijking en informatie, te werken rond sensibilisering (bv. informatiecampagne, een brochure uitwerken, goede praktijken kenbaar maken) en andere acties te ondernemen die rekening houden met de werkbaarheid voor de werknemer, de werkgever en de ondernemer.

Het comité zal tegen 01/07/2017 een werkplan opmaken. In functie daarvan zal via herbestemming van bestaande middelen (overheveling vanuit het globaal budget voor de risicogroepen) een budget worden toegekend om dit werkplan te realiseren.

D. Défis sociétaux

Durant la période 2017-2018, les partenaires sociaux souhaitent relever un certain nombre de défis sociétaux.

À cette fin, ils formulent les points d'ancrage suivants :

1. Burn-out

Le burn-out fait de plus en plus l'actualité. Travailleurs comme employeurs et entrepreneurs y sont confrontés.

Les partenaires sociaux interprofessionnels vont mettre sur pied, dans le giron du CNT, un comité spécial, avec une présidence tournante, chargé d'examiner la problématique, de donner des orientations, d'étayer l'analyse et de lever le tabou sur la problématique. Il utilisera à cet effet l'expertise existante. Les constatations qui en découlent permettront d'apporter plus d'explications et d'informations, de travailler sur la sensibilisation (p.ex. campagne d'information, élaborer une brochure, diffuser des bonnes pratiques) et d'entreprendre d'autres actions tenant compte de la faisabilité pour le travailleur, l'employeur et l'entrepreneur.

Le comité élaborera un plan de travail pour le 01/07/2017. En fonction de celui-ci, un budget sera alloué par la réorientation des moyens existants (transfert venant du budget global pour les groupes à risques) en vue de réaliser ce plan de travail.

2. Vereenvoudiging

De interprofessionele sociale partners zullen voorstellen formuleren om de bestaande regelgeving en de administratieve formaliteiten te vereenvoudigen teneinde de complexiteit en de administratieve lasten en kosten terug te dringen, met behoud van de informatierechten, de sociale rechten en de sociale bescherming.

In een eerste fase, die loopt tot 31/03/2017, zullen zij in de NAR een stand van zaken opmaken van de werkzaamheden rond administratieve vereenvoudiging die lopen in de verschillende organen waarin zij vertegenwoordigd zijn. In een tweede fase zullen zij actiepunten en concrete voorstellen formuleren. Zij zullen geregeld over hun vorderingen op het vlak van administratieve vereenvoudiging communiceren.

3. Een toekomstgerichte arbeidsorganisatie

De interprofessionele sociale partners zullen tegen 30/06/2017 in de NAR onderzoeken welke maatregelen en aanpassingen van de arbeidswetgeving kunnen toelaten om een soepeler organisatie van de arbeid voor de werkgever mogelijk te maken en de balans werk- privéleven en de werkbaarheid in de loopbaan voor de werknemer te verbeteren, met inbegrip van de nieuwe arbeids- en arbeidsorganisatievormen, met als doel de werkgelegenheid en de concurrentiekracht van de ondernemingen te bevorderen. Zij zullen tevens bekijken hoe zij het overleg en de ontwikkeling van pilootprojecten daarover kunnen stimuleren.

4. Digitalisering en deeleconomie

De interprofessionele sociale partners zullen in de NAR-CRB bekijken welke maatregelen kunnen worden genomen om

2. Simplification

Les partenaires sociaux interprofessionnels formuleront des propositions pour simplifier la réglementation existante et les formalités administratives de façon à diminuer la complexité, les charges et les coûts administratifs tout en maintenant les droits d'information, les droits sociaux et la protection sociale.

Dans un premier temps, pour le 31/03/2017, ils feront le point au CNT sur les travaux relatifs à la simplification administrative en cours dans les différents organes où ils sont représentés. Dans une deuxième phase, ils formuleront des points d'action et des propositions concrètes. Ils communiqueront régulièrement sur leurs progrès en matière de simplification administrative.

3. Une organisation de travail tournée vers l'avenir

Les partenaires sociaux interprofessionnels examineront au CNT, pour le 30/06/17, quelles mesures et adaptations de la législation sur le travail peuvent permettre de rendre possible une organisation plus souple du travail pour l'employeur et la combinaison de la vie privée et de la vie professionnelle et la soutenabilité du travail pour le travailleur, y compris les nouvelles formes de travail et d'organisation du travail avec comme but de promouvoir l'emploi et la compétitivité des entreprises. Ils examineront également comment ils peuvent stimuler la concertation et le développement de projets pilotes en la matière.

4. Digitalisation et économie collaborative

Les partenaires sociaux interprofessionnels examineront au CNT-CCE quelles mesures peuvent être prises pour veiller à ce que la

ervoor te zorgen dat de digitalisering en de deeleconomie kunnen leiden tot meer groei, werkgelegenheid en ondernemerschap, en een duurzame sociale zekerheid.

Het verslag en de aanbevelingen van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW), het advies van de NAR over de toekomst van werk (Future Of Work) en de documenten van de CRB over de digitalisering en de arbeidsmarkt vormen in dat opzicht belangrijke basisreferenties.

De sociale partners zullen aandacht hebben voor de impact op de duurzaamheid van de economie en de arbeidsmarkt en op de eerlijke concurrentie tussen alle spelers/ondernemers op de markt. Zij zullen in kaart brengen waar de opportuniteiten of gevaren liggen, en zullen in dit kader voorstellen formuleren om werknemers en werkgevers/ondernemers beter te wapenen voor deze uitdagingen of om eventuele ongewenste effecten op te vangen.

De sociale partners zullen tegen 30/06/2017 een eerste diagnose uitvoeren. Op basis daarvan zullen zij tegen 31/12/2017 concrete voorstellen uitwerken. Daartoe zullen zij in september 2017 in de schoot van de NAR-CRB een colloquium organiseren met de betrokken actoren.

5. Mobiliteit

Het gemeenschappelijk advies van de CRB van 18/11/2015 over de basisprincipes voor een duurzaam mobiliteitsbeleid vormt een belangrijke basisreferentie.

Het mobiliteitsbudget kan een onderdeel zijn van een globale mobiliteitsvisie. De interprofessionele sociale partners zullen tegen 31/03/2017 in de NAR-CRB bekijken hoe dit budget kan worden uitgewerkt ten behoeve van een duurzamere mobiliteit en een betere intermodaliteit, zonder meerkost voor de werkgevers, zonder

digitalisation et l'économie collaborative mènent à plus de croissance, d'emploi et d'entrepreneuriat, et à une sécurité sociale durable.

Le Rapport et les recommandations du Conseil supérieur de l'emploi (CSE), l'avis du CNT sur l'avenir du travail (Future Of Work) et les documents du CCE sur la digitalisation et le marché du travail constituent à cet égard d'importantes références de base.

Les partenaires sociaux seront attentifs à l'impact sur la durabilité de l'économie et du marché de l'emploi et sur la concurrence loyale entre tous les acteurs/entrepreneurs sur le marché. Ils identifieront où il existe des opportunités ou des dangers, et formuleront dans ce cadre des propositions pour mieux préparer les travailleurs et les employeurs/entrepreneurs à ces défis ou pour pallier d'éventuels effets indésirables.

Les partenaires sociaux poseront un premier diagnostic pour le 30/06/2017. Sur cette base, ils élaboreront des propositions concrètes pour le 31/12/2017. À cet effet, ils organiseront au sein du CNT-CCE, en septembre 2017, un colloque réunissant les acteurs concernés.

5. Mobilité

L'avis commun du CCE du 18/11/2015 sur les principes de base pour une politique de mobilité durable constitue une référence de base importante.

Le budget mobilité peut être un des éléments d'une vision globale de la mobilité. Les partenaires sociaux interprofessionnels examineront au sein du CNT-CCE, pour le 31/03/2017, comment ce budget peut être élaboré pour améliorer la mobilité durable et favoriser l'intermodalité, sans surcoût pour les

loonverlies voor de werknemers en zonder negatieve impact op de budgetten van de sociale zekerheid en de overheden.

6. Herstructureringen

De sociale partners vragen aan de regering de nodige tijd om de problematiek van de herstructureringen in zijn geheel grondig te kunnen bespreken en zullen tegen 30/06/2017 in de NAR bekijken welke gemeenschappelijke voorstellen geformuleerd kunnen worden.

7. Jongerentewerkstelling

De interprofessionele sociale partners zullen tegen 31/03/2017 in de NAR bekijken welke gemeenschappelijke voorstellen geformuleerd kunnen worden om de tewerkstelling van jongeren te bevorderen en hun positie op de arbeidsmarkt structureel te verbeteren.

In dat kader zullen de sociale partners ook een antwoord geven op de brief van 23/11/2016 van de Minister van Werk.

8. Aanwerving en tewerkstelling bevorderen

De sociale partners zullen tegen 31/03/2017 in de NAR bekijken welke gemeenschappelijke voorstellen geformuleerd kunnen worden om een structurele oplossing te bieden om de aanwerving en tewerkstelling te bevorderen in de specifieke sectoren waarin de maatregelen van de geharmoniseerde opzegregeling en de afschaffing van de proefperiode een bijzondere impact hebben. In dat kader zullen de sociale partners ook een antwoord geven op de adviesaanvraag van 19/04/16 van de Minister van Werk.

employeurs, sans perte de salaire pour les travailleurs et sans impact négatif sur les budgets de la sécurité sociale et des pouvoirs publics.

6. Restructurations

Les partenaires sociaux demandent au gouvernement le temps nécessaire pour débattre en profondeur de la problématique des restructurations dans son ensemble et examineront au CNT, pour le 30/06/2017, quelles propositions communes peuvent être formulées.

7. Emploi des jeunes

Les partenaires sociaux interprofessionnels examineront au CNT, pour le 31/03/17, quelles propositions communes peuvent être formulées pour promouvoir l'emploi des jeunes et améliorer la situation des jeunes sur le marché de l'emploi de façon structurelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux donneront également une réponse à la lettre du 23/11/2016 du Ministre de l'Emploi.

8. Promouvoir l'embauche et l'emploi

Les partenaires sociaux examineront au CNT, pour le 31/03/17, quelles propositions communes peuvent être formulées pour offrir une solution structurelle pour promouvoir l'embauche et l'emploi dans les secteurs spécifiques où les mesures du régime de préavis harmonisé et de la suppression de la période d'essai ont un impact particulier. Dans ce cadre, les partenaires sociaux donneront également une réponse à la demande d'avis du 19/04/16 du Ministre de l'Emploi.

9. Naar een beter en sterker sociaal overleg

De interprofessionele sociale partners zullen tegen 31/12/2018 bekijken welke andere maatregelen kunnen worden genomen in het kader van het dossier arbeiders-bedienden. Zij verwijzen hierbij naar de afspraken die zij daaromtrent gemaakt hebben in de verklaring van de Groep van 10 van 10 februari 2014.

De interprofessionele sociale partners willen ook het debat over de hervorming van het paritair landschap, eerst op sectoraal en ondernemingsniveau, voortzetten, dat moet leiden tot meer eenvoud en efficiëntie.

Na ondertekening van het interprofessioneel akkoord zullen de interprofessionele sociale partners snel de werkzaamheden rond de voormelde ankerpunten organiseren.

Tegen eind 2017 zullen de interprofessionele sociale partners een evaluatie opmaken van de vooruitgang in de werkzaamheden rond de verschillende ankerpunten.

9. Améliorer et renforcer la concertation sociale

Les partenaires sociaux interprofessionnels examineront, pour le 31/12/18, quelles autres mesures peuvent être prises dans le cadre du dossier ouvriers-employés. Ils se réfèrent ici à ce qu'ils ont convenu à ce sujet dans la déclaration du Groupe des 10 du 10 février 2014.

Les partenaires sociaux interprofessionnels souhaitent aussi poursuivre le débat sur la réforme du paysage paritaire, d'abord au niveau sectoriel et d'entreprise, dans le but de façonner un paysage paritaire plus simple et plus efficace.

Après signature de cet accord interprofessionnel, les partenaires sociaux interprofessionnels organiseront rapidement les travaux relatifs aux points d'ancrage susmentionnés.

Pour fin 2017, les partenaires sociaux interprofessionnels évalueront les progrès réalisés dans les travaux relatifs à ces différents points d'ancrage.

E. Eindbeschouwingen

De interprofessionele sociale partners vragen aan de regering om dit interprofessioneel akkoord (IPA) mee te schrageren door uitvoering te geven aan die bepalingen die een wetgevende of reglementaire neerslag vergen.

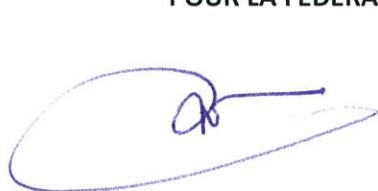
De sociale partners van hun kant beschouwen dit IPA als een belangrijk element dat moet leiden tot competitiviteit, groei en werkgelegenheid evenals tot sereniteit en sociale rust in de sectoren en de bedrijven.

E. Considérations finales

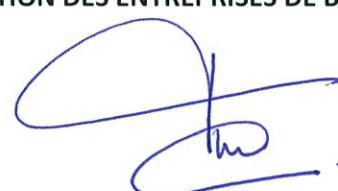
Les partenaires sociaux interprofessionnels demandent au gouvernement de soutenir cet accord interprofessionnel (AIP) via l'exécution des dispositions nécessitant une intervention législative ou réglementaire.

Pour leur part, les partenaires sociaux estiment que cet AIP constitue un élément important devant mener à la compétitivité, la croissance et l'emploi ainsi qu'à la sérénité et à la paix sociale dans les secteurs et les entreprises.

VOOR HET VERBOND VAN BELGISCHE ONDERNEMINGEN
POUR LA FEDERATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE



Bart Buysse
 Directeur général
 Directeur général



Pieter Timmermans
 Gedelegeerd Bestuurder
 Administrateur Délégué



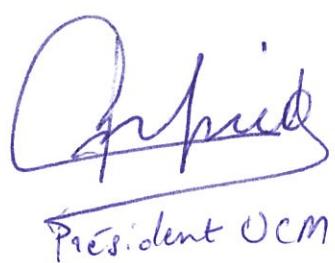
Michèle Sioen
 Voorzitster
 Présidente

VOOR UNIZO / POUR UNIZO, UNIE VAN ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS



Karel Van Eetvelt
 Gedelegeerd Bestuurder / Administrateur Délégué

UCM



Président UCM

VOOR HET AGROFRONT VAN LANDBOUWORGANISATIES
POUR L'AGROFRONT DES ORGANISATIONS AGRICOLES

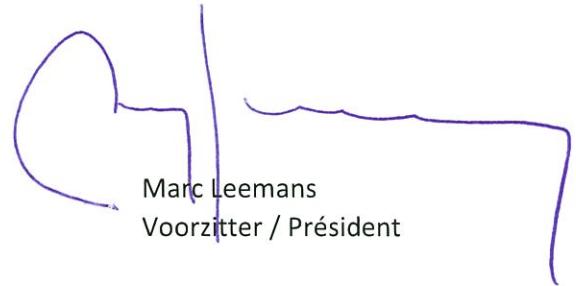


Sonja De Becker
 Voorzitter / Président

VOOR HET ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND
POUR LA CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS



Marie-Hélène Ska
Algemeen secretaris / Secrétaire général



Marc Leemans
Voorzitter / Président

VOOR HET ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND
POUR LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE

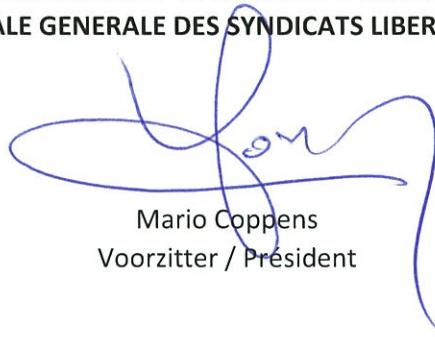


Marc Goblet
Algemeen secretaris / Secrétaire général



Rudy De Leeuw
Voorzitter / Président

VOOR DE ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIË
POUR LA CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE



Mario Coppens
Voorzitter / Président

Bijlage 1: Welvaartsvastheid

Samenvattende tabellen voor Groep van 10

SOUS RESERVE DE VERIFICATION PAR IPSS ET BUREAU DU PLAN

ONDER VOORBEHOUD VAN VERDERE VERIFICATIE DOOR OISZ EN PLANBUREAU

1 Werknemersregeling

PENSIOENEN	datum van ingang	KOST IN 2017	KOST IN 2018
minima volledige loopbaan (1%)	1/09/2017	8.421.382	25.995.420
minima onvolledige loopbaan (1,7%)	1/09/2017	11.442.656	35.321.596
minimumjaarrecht per loopbaanjaar (1,7%)	1/01/2018		1.032.781
plafond minimumjaarrecht (1,7%)	1/01/2018		1.468.554
loonplafond (1,7%)	1/01/2018		46.065
cohorte 2012, 5 jaar, exclusief minima (2%)	1/09/2017	6.676.161	19.527.770
cohorte 2013, 5 jaar, exclusief minima (2%)	1/01/2018		20.135.784
verhoging pensioenen tussen [1995-2004], exclusief minima, 1%	1/09/2017	17.762.505	51.955.327
vakantiegeld (+2,25% in mei 2017 en +2,25% in mei 2018) (geen aftopping vakantiegeld tot maandbedrag)	mei 2017 en mei 2018	26.004.591	52.009.182
optrekken inkomensgrenzen overlevingspensioen naar niveau IGO ingeval van cumul met andere uitkeringen (art. 64 septies, KB van 1967)	1/09/2017	79.532	238.595
wegwerken van 15% van kloof tussen minimumoverlevingspensioen en minimumrustpensioen alleenstaande	1/09/2017	948.646	2.744.497
wegwerken anomalie forfaitair loon (art. 24 bis, KB 1967)	1/01/2018		100.000
TOTAAL PENSIOENEN		71.335.473	210.575.571

ZIV-UITKERINGEN	datum van ingang	KOST IN 2017	KOST IN 2018
minima regelmatige werknemers - invaliditeit en AO (1,7%)*	1/09/2017	15.001.043	47.556.247
verhoging minima onregelmatige werknemers - invaliditeit + AO (0,9%)	1/09/2017	2.420.408	7.655.964
hulp van derden (5%)	1/04/2017	3.751.302	5.943.328
plafonds (0,8%)	1/01/2018		1.399.300
cohorte 2011, 6 jaar, exclusief minima (2%)	1/09/2017	863.382	2.457.274
cohorte 2012, 6 jaar, exclusief minima (2%)	1/01/2018		2.795.283
inhaalpremie +55 euro in mei 2017 en mei 2018 na 2 jaar AO voor personen met gezinlast	mei 2017 en mei 2018	4.352.306	9.164.541
inhaalpremie +26 euro in mei 2017 en mei 2018 na 2 jaar AO voor personen zonder gezinlast	mei 2017 en mei 2018	5.632.437	11.860.082
TOTAAL ZIV		32.020.878	88.832.019

* inclusief verhoging invaliditeitspensioen mijnwerkers

WERKLOOSHEID	datum van ingang	KOST IN 2017	KOST IN 2018
minima en forfaits volledige en tijdelijke werkloosheid na arbeid			
- gezinshoofden (3,5%)	1/09/2017	11.205.882	33.552.703
- alleenstaanden (2%)	1/09/2017	3.834.401	11.324.837
- samenwonenden exclusief bevoordeerde samenwonenden (1%)	1/09/2017	1.521.136	4.482.328
- bevoordeerde samenwonenden (3,5%)	1/09/2017	146.207	434.509
minima werkloosheid met bedrijfstoeslag			
- gezinshoofd (3,5%)	1/09/2017	15.444	43.719
- alleenstaanden (2%)	1/09/2017	13.159	34.983
- samenwonenden (1%)	1/09/2017	43	199
inschakelingsuitkeringen			
- gezinshoofd (3,5%)	1/09/2017	2.630.674	7.892.021
- samenwonenden exclusief bevoordeerde samenwonenden (1%)	1/09/2017	536.231	1.608.694
- bevoordeerde samenwonenden (3,5%)	1/09/2017	24.758	74.274
- alleenstaanden + 24,26 euro (bedrag dat overeenkomt met gelijkschakeling inschakelingsuitkering van +21 jarigen met leefloon verhoogd met 0,9%)	1/09/2017	1.347.245	4.041.735
jeugdvakantie (1,5%)	1/09/2017	35.445	106.334
seniorvakantie (1,5%)	1/09/2017	3.619	15.200
thematische verloven voor alleenstaanden met kinderen: volledige uitkeringen (+ en - 50 jaar) en halftijdse uitkeringen - 50 jaar worden verhoogd met 38%, 1/5-uitkeringen - 50 jaar worden verhoogd met 21% (bijsturing na evaluatie in 2018).	1/04/2017	2.250.000	4.655.451
opvanguitkeringen (1,5%)	1/09/2017	16.955	50.866
plafonds			
- volledige en tijdelijke werklozen (0,8%)	1/09/2017	3.225.549	9.570.836
- werkloosheid met bedrijfstoeslag (0,5%)	1/09/2017	1.823.723	4.981.299
TOTAAL WERKLOOSHEID		28.630.472	82.869.988

* Door het optrekken van de forfaits in de laatste vergoedingsperiode wordt de degressiviteit van de uitkering in de voorgaande periodes afgelakt. Om dit te neutraliseren wordt voor het berekenen van de degressiviteit verder uitgegaan van het voormalige niet-verhoogde forfait, behalve wat betreft de minima van de samenwonenden.

ARBEIDSONGEVALLEN	datum van ingang	KOST IN 2017	KOST IN 2018
minima en forfaits (1,7%)	1/09/2017	698.705	2.085.685
plafonds (0,8%)*	1/01/2018		124.115
cohorte 2011, 6 jaar (2%)	1/09/2017	94.126	282.379
cohorte 2012, 6 jaar (2%)	1/01/2018		204.627
verlaging sociale zekerheidsbijdrage na pensionering met 1,19 pp. (0,25% van de kloof tussen 8,31% en 3,55%)	1/01/2018		825.000
TOTAAL ARBEIDSONGEVALLEN		792.831	3.521.806

* aparte berekening door AO-verzekeraars en compensatie kost door vermindering van bijdrage voor gehandicapten

BEROEPSZIEKTEN	datum van ingang	KOST IN 2017	KOST IN 2018
minima en forfaits (1,7%)	1/09/2017	862.128	2.535.256
plafonds (0,8%)	1/01/2018		43.804
cohorte 2011, 6 jaar (2%)	1/09/2017	21.170	62.235
cohorte 2012, 6 jaar (2%)	1/01/2018		53.007
verlaging sociale zekerheidsbijdrage na pensionering met 1,19 pp. (0,25% van de kloof tussen 8,31% en 3,55%)	1/01/2018		1.153.283
begrafenisvergoeding berekenen aan jaar van overlijden ipv jaar waarin beroepsziekte is begonnen vanaf overlijden op 1/7/2017	1/07/2017	150.948	301.895
TOTAAL BEROEPSZIEKTEN		1.034.246	4.149.480

TOTALE BESTEDING	133.813.900	389.948.864
THEORETISCHE ENVELOPPE	133.800.000	389.900.000
Het is de wens van de sociale partners om binnen de welvaartsenveloppe te blijven. Hiervoor zal worden bijgestuurd, maar het budget voor de uitkeringen thematische verloven voor alleenstaanden met kinderen dient minimaal 4,6 miljoen euro te bedragen op kruissnelheid.		
De sociale partners vragen dat er bij de uitvoering van het advies welvaartsaanpassingen voor gezorgd wordt dat de toegekende welvaartsvastheid niet afgeroemd en dus geneutraliseerd wordt bij de toekenning van de sociale voordelen.		
Onderzoek naar technische oplossingen is nodig zodat er geen afroming is via de fiscaliteit en zodat er geen impact is op de uitkeringen die niet aan de welvaart worden aangepast.		

2 Zelfstandigenregeling

PENSIOENEN	datum van ingang	KOST IN 2017	KOST IN 2018
minima volledige loopbaan (1%)*	1/09/2017	2.823.940	8.630.822
minima onvolledige loopbaan (1,7%)*	1/09/2017	10.108.302	30.836.603
cohorte 2012, 5 jaar, exclusief minima (2%)	1/09/2017	351.919	1.029.364
cohorte 2013, 5 jaar, exclusief minima (2%)	1/01/2018		1.314.576
verhoging pensioenen tussen [1995-2004], exclusief minima (1%)	1/09/2017	605.192	1.770.188
art. 64 septies Kb van 67 anomalie cumul overlevingspensioen en ziekte- of werkloosheidssuitkering: herwaardering vast bedrag	1/09/2017	5.717	17.152
wegwerken 15% van kloof tussen overlevingspensioen en minimumpensioen alleenstaande zelfstandige	1/09/2017	815.626	2.446.878
welvaartspremie	1/01/2018		6.059.969
TOTAAL PENSIOENEN		14.710.697	52.105.551

* Cijfers gebaseerd op berekeningen Federaal Planbureau

ZIV-UITKERINGEN	datum van ingang	KOST IN 2017	KOST IN 2018
forfaits primaire AO (1,7%)	1/09/2017	531.031	1.644.109
forfaits invaliden (1,7%)	1/09/2017	1.902.151	5.968.557
moederschapsrust (1,7%)	1/09/2017	180.240	557.656
hulp van derden (5%)	1/01/2018		475.860
TOTAAL ZIV		2.613.421	8.646.183

OVERBRUGGINGSRECHT	datum van ingang	KOST IN 2017	KOST IN 2018
overbruggingsrecht (1,7%)	1/09/2017	49.422	148.266
TOTAAL		49.422	148.266
TOTALE BESTEDING			17.373.540
THEORETISCHE ENVELOPPE			17.500.000
			60.900.000

3 Sociale bijstand

SOCIALE BIJSTAND	datum van ingang	KOST in 2017	KOST in 2018
IVT (2,9%)	1/09/2017	11.116.667	33.576.517
Leeftloon en equivalent leefloon (0,9%)	1/09/2017	3.570.000	10.808.507
IGO en GIB (0,9%)	1/09/2017	3.900.000	11.984.328
TOTALE BESTEDING		18.586.667	56.369.352
THEORETISCHE ENVELOPPE		18.700.000	56.100.000

Annexe 1 : Adaptation au bien-être

Tableaux synthétiques à l'intention du Groupe des 10

SOUS RESERVE DE VERIFICATION PAR IPSS ET BUREAU DU PLAN

ONDER VOORBEHOUD VAN VERDERE VERIFICATIE DOOR OISZ EN PLANBUREAU

1 Régime des travailleurs salariés

PENSIONS	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
minima carrière complète (1 %)	1/09/2017	8.421.382	25.995.420
minima carrière incomplète (1,7 %)	1/09/2017	11.442.656	35.321.596
droit annuel minimum par année de carrière (1,7 %)	1/01/2018		1.032.781
plafond droit annuel minimum (1,7 %)	1/01/2018		1.468.554
plafond salarial (1,7 %)	1/01/2018		46.065
cohorte 2012, 5 ans, sans minima (2 %)	1/09/2017	6.676.161	19.527.770
cohorte 2013, 5 ans, sans minima (2 %)	1/01/2018		20.135.784
augmentation pensions entre [1995-2004], sans minima, 1 %	1/09/2017	17.762.505	51.955.327
pécule de vacances (+ 2,25 % en mai 2017 et + 2,25 % en mai 2018) (pas d'écrêtement du pécule de vacances au montant mensuel)	mai 2017 et mai 2018	26.004.591	52.009.182
relèvement limites de revenus pension de survie au niveau de la GRAPA en cas de cumul avec d'autres allocations (art. 64 septies, AR de 1967)	1/09/2017	79.532	238.595
suppression de 15 % de l'écart entre la pension de survie minimale et la pension de retraite minimale isolé	1/09/2017	948.646	2.744.497
suppression anomalie salaire forfaitaire (art. 24 bis, AR 1967)	1/01/2018		100.000
TOTAL PENSIONS		71.335.473	210.575.571

ALLOCATIONS AMI	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
minima travailleurs réguliers – invalidité et IT (1,7 %)*	1/09/2017	15.001.043	47.556.247
augmentation minima travailleurs irréguliers – invalidité et AT (0,9 %)	1/09/2017	2.420.408	7.655.964
aide de tiers (5 %)	1/04/2017	3.751.302	5.943.328
plafonds (0,8 %)	1/01/2018		1.399.300
cohorte 2011, 6 ans, sans minima (2 %)	1/09/2017	863.382	2.457.274
cohorte 2012, 6 ans, sans minima (2%)	1/01/2018		2.795.283
prime de rattrapage +55 euros en mai 2017 et mai 2018 après 2 ans AT pour pers. avec charge de famille	mai 2017 et mai 2018	4.352.306	9.164.541
prime de rattrapage +26 euros en mai 2017 et mai 2018 après 2 ans AT pour personnes sans charge de famille	mai 2017 et mai 2018	5.632.437	11.860.082
TOTAL AMI		32.020.878	88.832.019

* y compris augmentation pension d'invalidité ouvriers mineurs

CHÔMAGE	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
minima et forfaits chômage complet et temporaire après travail			
- chefs de famille (3,5 %)	1/09/2017	11.205.882	33.552.703
- isolés (2%)	1/09/2017	3.834.401	11.324.837
- cohabitants sans cohabitants privilégiés (1 %)	1/09/2017	1.521.136	4.482.328
- cohabitants privilégiés (3,5 %)	1/09/2017	146.207	434.509
minima chômage avec complément d'entreprise			
- chefs de famille (3,5 %)	1/09/2017	15.444	43.719
- isolés (2 %)	1/09/2017	13.159	34.983
- cohabitants (1 %)	1/09/2017	43	199
allocations d'insertion			
- chef de famille (3,5%)	1/09/2017	2.630.674	7.892.021
- cohabitants sans cohabitants privilégiés (1 %)	1/09/2017	536.231	1.608.694
- cohabitants privilégiés (3,5 %)	1/09/2017	24.758	74.274
- isolés + 24,26 euros (montant correspondant à l'alignement de l'allocation d'insertion des + de 21 ans sur le revenu d'intégration, augmenté de 0,9%)	1/09/2017	1.347.245	4.041.735
vacances jeunes (1,5%)	1/09/2017	35.445	106.334
vacances seniors (1,5%)	1/09/2017	3.619	15.200
congés thématiques pour isolés avec enfants : allocations à temps plein (+ et - 50 ans) et allocations à mi-temps -50 ans augmentées de 38 %, allocations d'1/5 -50 ans augmentées de 21 % (ajustement après évaluation en 2018).	1/04/2017	2.250.000	4.655.451
allocations de garde (1,5%)	1/09/2017	16.955	50.866
plafonds			
- chômeurs à temps plein et à temps partiel (0,8%)	1/09/2017	3.225.549	9.570.836
- chômage avec complément d'entreprise (0,5%)	1/09/2017	1.823.723	4.981.299
TOTAL CHÔMAGE		28.630.472	82.869.988

* Suite au relèvement des forfaits dans la dernière période d'indemnisation, la dégressivité de l'allocation au cours des périodes précédentes est lissée. Afin de neutraliser cet effet, il est tenu compte, pour le calcul de la dégressivité, du forfait précédent non majoré, sauf pour les minima des cohabitants.

ACCIDENTS DU TRAVAIL	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
minima et forfaits (1,7%)	1/09/2017	698.705	2.085.685
plafonds (0,8%)*	1/01/2018		124.115
cohorte 2011, 6 ans (2%)	1/09/2017	94.126	282.379
cohorte 2012, 6 ans (2%)	1/01/2018		204.627
abaissement de la cotisation de sécurité sociale après retraite de 1,19 pp. (0,25% de l'écart entre 8,31% et 3,55%)	1/01/2018		825.000
TOTAL ACCIDENTS DU TRAVAIL		792.831	3.521.806

* Calcul distinct par les assureurs accidents du travail et compensation du coût par la diminution de la cotisation pour les handicapés

MALADIES PROFESSIONNELLES	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
minima et forfaits (1,7%)	1/09/2017	862.128	2.535.256
plafonds (0,8%)	1/01/2018		43.804
cohorte 2011, 6 ans (2%)	1/09/2017	21.170	62.235
cohorte 2012, 6 ans (2%)	1/01/2018		53.007
abaissement de la cotisation de sécurité sociale après retraite de 1,19 pp. (0,25% de l'écart entre 8,31% et 3,55%)	1/01/2018		1.153.283
calcul indemnité de funérailles l'année du décès au lieu de l'année où la maladie professionnelle a débuté à partir des décès au 1/7/2017	1/07/2017	150.948	301.895
TOTAL MALADIES PROFESSIONNELLES		1.034.246	4.149.480

DÉPENSE TOTALE	133.813.900	389.948.864
ENVELOPPE THÉORIQUE	133.800.000	389.900.000
Le souhait des partenaires sociaux est de rester dans l'enveloppe bien-être. Des ajustements seront effectués à cet effet, mais le budget pour les allocations congés thématiques pour isolés avec enfants devra s'élever à 4,6 millions d'euros au minimum en vitesse de croisière.		
Les partenaires sociaux demandent que, lors de l'exécution de l'avis adaptations au bien-être, on veille à ce que la liaison au bien-être accordée ne soit pas réduite et soit dès lors neutralisée lors de l'octroi d'avantages sociaux.		
La recherche de solutions techniques est nécessaire pour qu'il n'y ait pas de réduction par le biais de la fiscalité et qu'il n'y ait pas d'impact sur les allocations qui ne sont pas adaptées au bien-être.		

2 Régime des travailleurs indépendants

PENSIONS	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
minima carrière complète (1%)*	1/09/2017	2.823.940	8.630.822
minima carrière incomplète (1,7%)*	1/09/2017	10.108.302	30.836.603
cohorte 2012, 5 ans, sans minima (2%)	1/09/2017	351.919	1.029.364
cohorte 2013, 5 ans, sans minima (2%)	1/01/2018		1.314.576
augmentation pensions entre [1995-2004], sans minima (1%)	1/09/2017	605.192	1.770.188
art. 64 septies AR 67 anomalie cumul pension de survie et allocation maladie ou chômage : revalorisation montant fixe	1/09/2017	5.717	17.152
suppression de 15 % de l'écart entre la pension de survie et la pension minimale indépendant isolé	1/09/2017	815.626	2.446.878
prime de bien-être	1/01/2018		6.059.969
TOTAL PENSIONS		14.710.697	52.105.551

* Chiffres basés sur les calculs du Bureau fédéral du Plan

ALLOCATIONS AMI	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
forfaits IT primaire (1,7%)	1/09/2017	531.031	1.644.109
forfaits invalides (1,7%)	1/09/2017	1.902.151	5.968.557
congé de maternité (1,7%)	1/09/2017	180.240	557.656
aide d'une tierce personne (5%)	1/01/2018		475.860
TOTAL AMI		2.613.421	8.646.183

DROIT PASSERELLE	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
Droit passerelle (1,7%)	1/09/2017	49.422	148.266
TOTAL		49.422	148.266

DÉPENSE TOTALE	17.373.540	60.900.000
ENVELOPPE THÉORIQUE	17.500.000	60.900.000

3 Assistance sociale

ASSISTANCE SOCIALE	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
Allocation remplacement revenus personnes handicapées (2,9%)	1/09/2017	11.116.667	33.576.517
Revenu d'intégration et équivalent du revenu d'intégration (0,9%)	1/09/2017	3.570.000	10.808.507
GRAPA et Revenu garanti aux personnes âgées (0,9%)	1/09/2017	3.900.000	11.984.328

DÉPENSE TOTALE	18.586.667	56.369.352
ENVELOPPE THÉORIQUE	18.700.000	56.100.000

Bijlage 2 - Kadercao's SWT en landingsbanen

Regime	Instrument	Huidig	Brugpensioen - SWT	IPA
Zware beroepen - 20j nachtarbeid of 5/7 jaar zwaar beroep of arbeidsongeschiktheid bouw	Cao NAR + sectorcao	58j/33jLB	Wordt verlengd + kadercao - 2017: 58/33 - 2018: 59/33	
Zware beroepen - residuair regime	KB + sectorcao of ondernemings cao	58/35	Kadercao: - 2017: 58/35 - 2018: 59/35	Beschikbaarheid Voor SWT nachtarbeid, bouwsector PC124, zwaar beroep en lange loopbaan vragen de sociale partners dat de leeftijd voor 2017 op 60 jaar blijft en voor 2018 op 61 jaar wordt gebracht. Het beroepsverleden blijft op 42 jaar in 2017-2018.
Lange loopbaan	Cao NAR	58/40	Wordt verlengd + kadercao - 2017: 58/40 - 2018: 59/40 + advies van de NAR met het oog op een vereenvoudiging van de berekening van het beroepsverleden. Advies bevat 3 elementen: - Een vereenvoudiging; - Neutraliteit t.o.v. huidige regeling (m.a.w. geen versoepeling van toegang tot lange loopbaan als gevolg van andere berekeningswijze beroepsloopbaan); - Toegang tot info voor WN en WG (cfr. advies TK).	
Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering	KB + erkenning + ondernemings cao	55j	Kadercao - 56j in 2017 en 2018 + overgangsmaatregel voor ondernemingen die voor 1 november 2016 een collectief ontslag hebben aangekondigd en die in 2017 door de Minister van Werk erkend worden als onderneming in herstructurering → 55 j op het moment van de aankondiging. Einddoel = 60j in 2020 (vast in KB)	Beschikbaarheid Voor SWT erkende ondernemingen (moeilijkheden/ herstructurering) worden de leeftijd en het beroepsverleden voor de periode 2017-2018 op 61 jaar en 39 jaar gebracht (als tijdsverplicht op te nemen in de kader-cao).

Ernstige lichamelijke problemen	Cao NAR	58/35	Wordt verlengd Blijft 58/35
Landingsbanen			
Zware beroepen, nachtarbeid, arbeidsongeschiktheid bouw	Cao NAR + sector CAO	55/25	Wordt verlengd in 2017-2018 zonder wijziging → kadercao
Lange loopbaan	Cao NAR + sector CAO	55/35	
Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering	Cao NAR + erkenning + ondernemings cao	55/25	

Annexe 2 – CCT-cadres RCC et emplois de fin de carrière

Régime	Instrument	Situation actuelle	AIP
Prépension - RCC			
Métiers lourds – 20a travail de nuit ou 5/7 ans métiers lourds ou incapacité de travail construction	CCT CNT + CCT sectorielle	58/33jLB	Prolongation CCT cadre: - 2017: 58/33 - 2018: 59/33
Métiers lourds – régime résiduaire	AR + CCT sectorielle ou CCT d'entreprise	58/35	CCT cadre: - 2017: 58/35 - 2018: 59/35
Carrière longue	CCT CNT	58/40	Prolongation + CCT cadre - 2017: 58/40 - 2018: 59/40 + avis du CNT en vue d'une simplification du calcul du passé professionnel. L'avis comprendra 3 éléments: - Une simplification ; - La neutralité par rapport au régime actuel (autrement dit, pas d'assouplissement de l'accès aux carrières longues comme conséquence du changement des règles de calcul du passé professionnel) ; - Accès à l'information pour le travailleur et l'employeur (cfr avis CT).
Entreprises en difficulté et en restructuration	AR + reconnaissance + CCT d'entreprise	55a	CCT cadre - 56 a en 2017 et 2018 + mesure transitoire pour les entreprises qui ont notifié un licenciement collectif avant le 1er novembre 2016 et qui sont reconnues comme entreprise en restructuration par le Ministre en 2017 → 55 a au moment de l'annonce. Objectif final = 60a en 2020 (fixé dans l'AR)
Disponibilité			
Pour les RCC travail de nuit, construction CP124, métiers lourds et longues carrières, les partenaires sociaux demandent que l'âge soit maintenu à 60 ans pour 2017 et porté à 61 ans pour 2018. Le passé professionnel reste fixé à 42 ans en 2017-2018.			
Pour les RCC entreprises reconnues (difficultés/ restructuration) l'âge et le passé professionnel seront portés à 61 ans et 39 ans pour la période 2017-2018 (trajectoire devant être reprise dans la CCT-cadre).			

Problèmes physiques graves	CCT NAR	58/35	Prolongation Reste 58/35
<i>Emploi de fin de carrière</i>			
Métiers lourds, travail de nuit, incapacité de travail construction	CCT CNT + sector CCT	55/25	Prolongation pour 2017-2018 sans modification → CCT cadre
Carrière longue	CCT CNT + sector CCT	55/35	
Entreprises en difficulté ou en restructuration	CCT CNT + reconnaissance + CCT d'entreprise	55/25	

Annexe II :
**Partie II du Rapport 2016 sur la promotion de l'Emploi et la sauvegarde
préventive de la Compétitivité**

1. Rapport des interlocuteurs sociaux concernant les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi

1.1 *Introduction*

Le présent rapport – la partie 2 du Rapport sur la promotion de l'Emploi et la sauvegarde préventive de la Compétitivité - est rédigé sous la responsabilité des interlocuteurs sociaux (IS) siégeant au CCE.

Il reflète l'ensemble des accords conclus à ce jour entre les IS en matière d'analyse de politique économique. Ce cadre d'analyse commun est élaboré au travers du dialogue social et est le fruit d'un processus progressif initié en 2015.

En 2015, durant l'élaboration de cette deuxième partie du Rapport Emploi Compétitivité, les interlocuteurs sociaux (IS) se sont mis d'accord pour inscrire leurs travaux dans le cadre de la définition suivante de la compétitivité : « la capacité d'une économie d'améliorer, à un rythme similaire ou supérieur à celui observé dans des pays de structure comparable (Allemagne, Pays-Bas, France), le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un taux d'emploi élevé et un haut niveau de cohésion sociale, et ce de manière durable, c'est-à-dire sans détérioration de l'équilibre extérieur et en s'assurant de la soutenabilité des finances publiques ». Ce faisant, ils ont identifié plusieurs grands objectifs de politique économique.

Depuis, le processus d'élaboration de cette deuxième partie du Rapport Emploi Compétitivité permet aux interlocuteurs sociaux, grâce aux notes de discussion du secrétariat du CCE sur la base de travaux de différentes natures (notes documentaires ou méthodologiques du secrétariat, notes ou rapports d'institutions extérieures)¹, de développer les liens entre ces objectifs de politique économique, d'identifier les leviers (ou objectifs intermédiaires) ayant un impact sur ces objectifs, et les instruments (outils microéconomiques ou institutionnels) permettant d'atteindre les objectifs ou les objectifs intermédiaires de politique économique. Par ailleurs, il leur permet en particulier d'identifier les enjeux socioéconomiques.

La réflexion des IS a été guidée par des préoccupations fondamentales : notre économie est-elle compétitive ? Permettra-t-elle d'atteindre les objectifs que les IS se sont fixés ? Dans quelle mesure ces objectifs sont-ils atteints ? Les évolutions observées vont-elles dans la direction souhaitée ? Quels sont les éléments qui doivent être améliorés ? Quels sont donc les défis que les gouvernements devraient relever en priorité ? Avec quels instruments ? Les instruments de politique économique remplissent-ils leur rôle ? Le présent rapport exprime les réponses que les interlocuteurs sociaux apportent actuellement et en commun à ces questions.

¹ Le liste de ces travaux est reprise en annexe.

Cette deuxième partie du Rapport contribue donc à remplir trois missions principales du CCE : la première est de construire un consensus sociétal large autour de grands objectifs, d'un cadre d'analyse commun et de principes de politique économique pour assurer une pérennité de ces objectifs et de ces principes, même en cas de changement de majorité gouvernementale ; la seconde est de mettre des points à l'agenda politique en attirant l'attention des gouvernements sur les thèmes qui cristallisent les débats dans la société et ainsi contribuer à établir l'ordre des priorités de l'action gouvernementale ; la troisième est de permettre le dialogue entre les interlocuteurs sociaux représentatifs et les gouvernements. Il constitue un état des lieux de notre économie, en comparaison avec les pays de référence, en matière d'emploi et de compétitivité.

1.2 *Les objectifs de politique économique*

Trois objectifs doivent être poursuivis de manière simultanée : un taux d'emploi élevé, un niveau élevé de cohésion sociale et l'amélioration du niveau de vie. Et ce, en respectant deux contraintes : la soutenabilité des finances publiques et l'équilibre de la balance des opérations courantes.

Quel bilan en dresser ?

1.2.1 *Garantir un niveau de vie élevé...*

Cette année, afin d'approcher le niveau de vie dans notre pays, l'analyse s'est portée sur le pouvoir d'achat des particuliers, et le niveau du PIB par habitant en parité de pouvoir d'achat (ppa). Par ailleurs, la manière dont les revenus sont répartis est également importante pour approcher le niveau de vie dans la perspective de la cohésion sociale. (Les résultats de l'analyse menée sur la distribution des revenus sont détaillés plus bas).

Le pouvoir d'achat des particuliers est mesuré par le revenu disponible ajusté brut en termes réels par habitant². Depuis 1996, ce revenu a moins augmenté en Belgique que chez nos voisins. Expliquer ce phénomène doit tenir compte de deux choses : l'évolution des différentes composantes du revenu disponible brut réel par habitant et le poids de chacune de ces composantes dans le revenu disponible total. Plus une composante a un poids important, plus elle représente une part importante du revenu disponible total et plus son évolution aura un impact sur l'évolution agrégée de ce dernier. Ainsi, les salaires sont partout la composante la plus importante du revenu disponible³, ce qui signifie que c'est leur évolution qui contribue le plus à celle du pouvoir d'achat.

² Celui-ci se compose de plusieurs éléments. Les premiers sont les revenus primaires, c'est-à-dire les revenus directement perçus de l'activité économique des particuliers : les salaires des travailleurs, les revenus des indépendants et les revenus de la propriété. Les éléments suivants sont les divers transferts auxquels ils participent et dont ils bénéficient via l'Etat, c'est-à-dire via le système de redistribution. Il s'agit des impôts sur les revenus et des cotisations sociales à verser d'une part, des transferts sociaux et autres transferts à percevoir d'autre part, qu'ils soient monétaires ou en nature. À ce stade est constitué le revenu disponible ajusté brut. Ce revenu est aussi qualifié de réel car il est tenu compte des augmentations de prix. Enfin, le tout est divisé par le nombre d'habitants.

³ Ils représentent par ailleurs près de 50% du PIB.

Les revenus de la propriété ont quant à eux un poids moindre que celui des salaires dans le revenu disponible total, ce qui implique que leur évolution impactera moins lourdement ce dernier⁴. Il faut néanmoins souligner que les poids de ces revenus de la propriété ne sont pas identiques selon les pays. Les revenus de la propriété ont ainsi un impact potentiellement plus important en Belgique qu'en France et qu'aux Pays-Bas, mais moins important qu'en Allemagne. Enfin, le poids des impôts sur les revenus est plus élevé en Belgique que dans les trois pays de référence pour un poids équivalent des prestations sociales.

La croissance relativement plus faible du pouvoir d'achat des particuliers en Belgique par rapport aux pays de référence s'explique surtout par une augmentation moins importante du revenu primaire réel par habitant, c'est-à-dire des revenus qui proviennent du travail salarié ou indépendant et de la propriété⁵. Ceci est renforcé par le fait que ce revenu primaire a un poids plus important en Belgique qu'en Allemagne et qu'en France. Une contribution nette positive des transferts sociaux a certes atténué cet écart, mais sans le combler entièrement.

L'augmentation plus faible du revenu primaire réel par habitant en Belgique s'explique notamment par une croissance réelle moins importante de la masse salariale par habitant en comparaison à la France et aux Pays-Bas. Elle est aussi le résultat d'une baisse réelle prononcée des revenus de la propriété par habitant, alors que ces revenus ont augmenté dans les trois autres pays. Enfin, par rapport à l'Allemagne et à la France, elle est aussi la conséquence d'une baisse réelle des revenus qui proviennent de la catégorie regroupant l'excédent brut d'exploitation et les revenus mixtes⁶. Les causes sous-jacentes à cette évolution des revenus primaires plus faible en Belgique que dans les pays de référence doivent être identifiées dans le cadre des prochains rapports.

Le niveau du PIB/habitant en ppa exprime le pouvoir d'achat en termes de biens et services à la consommation.

En 2015, le niveau de PIB/habitant en ppa est inférieur en Belgique à celui de l'Allemagne et des Pays-Bas mais supérieur à celui de la France. On remarque que la Belgique se situe en tête de classement pour deux composantes : la durée du travail et la productivité horaire belges sont plus élevés. Mais cela n'est pas suffisant pour permettre à la Belgique de disposer d'un niveau de PIB/habitant en ppa supérieur à celui des pays voisins. En effet, les taux d'activité et d'emploi plus faibles en Belgique que dans les 3 pays de référence compensent et au-delà l'avantage en termes de productivité et de durée du travail. On voit d'ailleurs que si l'Allemagne a un PIB/ habitant plus élevé, c'est essentiellement en raison d'un niveau de taux d'emploi plus élevé. Il conviendrait de comprendre dans les rapports futurs pourquoi la Belgique n'a pas pu profiter de son niveau de productivité pour avoir un niveau de PIB/habitant en ppa plus élevé que dans les autres pays et s'il existe un lien entre ce niveau élevé de productivité et la faiblesse du taux d'emploi ou si c'est plutôt la durée de travail élevée qui détermine le taux d'emploi plus faible.

⁴ Ils pèsent par ailleurs près de 10% du PIB.

⁵ Pour la composition du revenu disponible ajusté brut réel par habitant, voir la note de bas de page 1, en page précédente.

⁶ Concernant ces derniers, associés à l'activité indépendante, ils ont connu une baisse réelle qui, pour l'ensemble de la période, est de même ampleur que celle constatée en Allemagne et en France mais qui dénote avec la hausse réelle observée aux Pays-Bas. On notera toutefois une reprise de la croissance réelle des revenus mixtes par habitant en Belgique depuis 2012, contre une relative stabilité aux Pays-Bas et une poursuite de la décroissance en France. Les revenus réels des indépendants en Allemagne continuant eux à progresser

1.2.2 ... en augmentant notre taux d'emploi ...

L'objectif EU2020, qui implique un nombre très élevé de créations d'emplois, semble peu réaliste. Le scénario de référence qui semble le plus approprié est celui établi par le Comité d'étude sur le vieillissement, dans son rapport de 2015. En effet, ce dernier intègre la réforme des pensions (et régime de chômage avec complément d'entreprise - RCC) qui a un impact important sur le coût futur du vieillissement, et fait dès lors partie des choix politiques posés pour financer cette évolution.

Les IS choisissent donc de monitorer l'objectif de trajectoire du taux d'emploi du CEV défini en 2015, qui répond au choix de politique économique exprimé par la définition de l'objectif budgétaire à moyen terme (MTO). En 2015, le taux d'emploi observé était très légèrement supérieur à celui de la trajectoire (le scénario indiquait un taux d'emploi de 65,2% en 2015, celui observé atteint 65,3%).

Le taux d'emploi étant la proportion de personnes ayant un emploi parmi celles en âge de travailler, l'objectif dépend non seulement de l'évolution de l'emploi et mais aussi de la réalisation des prévisions démographiques.

Une évolution démographique différente des perspectives utilisées par le CEV dans son rapport 2015 peut donc avoir un impact sur le taux d'emploi et sur la capacité de l'économie à générer de la valeur ajoutée.

En matière d'emploi, quel est l'objectif en termes de croissance de l'emploi nécessaire pour coller au scénario souhaité de stimulation de la croissance, c'est-à-dire pour générer la valeur ajoutée nécessaire au financement de notre système social sans mettre à mal la soutenabilité des finances publiques dans le contexte du vieillissement ? Et sans mettre à mal l'équilibre de la balance des opérations courantes ?

Notre dynamique d'emploi permettra-t-elle d'atteindre cet objectif ? L'évolution de l'emploi correspond-elle à la trajectoire attendue ?

Plus que le nombre de personnes en emploi, ce qui détermine la production (et par là la valeur ajoutée créée) est le volume de travail presté. La durée du travail, qui permet de passer d'un concept à l'autre, est donc également une variable importante. Le modèle fait l'hypothèse que la durée du travail est stable sur le long terme, mais l'évolution depuis 1996 questionne cette hypothèse. Pour 2015, on observe que l'évolution de la durée du travail dans les branches marchandes a baissé, alors que le scénario de référence prévoyait une légère augmentation. A plus long terme, on observe que la durée du travail a une tendance à la baisse sur la période d'observation de la loi (=depuis 1996). Si cette hypothèse ne s'avérait en effet pas réalisée, atteindre le coût prévu du vieillissement supposerait, toutes choses égales par ailleurs, un accroissement supplémentaire du nombre de personnes en emploi ou de la productivité horaire.

La dynamique du volume de l'emploi observée depuis 1996 pourra-t-elle se poursuivre dans le futur sans détérioration de la soutenabilité des finances publiques et de la balance des opérations courantes ? Une analyse approfondie du modèle de croissance de l'emploi au cours des 20 dernières années et de sa durabilité apportera un élément de réponse dans les futurs rapports.

1.2.3 ...tout en assurant, au regard du coût du vieillissement, la soutenabilité des finances publiques...

La dernière estimation de l'indicateur de soutenabilité des finances publiques indique que la Belgique devra fournir des efforts importants pour garantir la soutenabilité de ses finances publiques. Ces efforts représentent 2,7% du PIB potentiel⁷ et sont principalement destinés à faire face aux coûts budgétaires du vieillissement, avec pour objectif d'assurer l'avenir de son modèle social. Les engagements pris envers l'Union européenne à travers son Programme de stabilité 2016, visant à se doter d'une position budgétaire consistante avec la participation à l'Union monétaire permettront d'y contribuer dans le court terme. En effet, ces efforts à court et long terme sont liés : réaliser un effort de 1,8% du PIB permettra de réduire partiellement l'écart de soutenabilité. Mais il ne suffira pas à faire face à l'entièreté des coûts du vieillissement⁸.

Assurer la soutenabilité des finances publiques ne relève pas que des efforts budgétaires. La concrétisation du scénario de référence du CEV en matière de coût du vieillissement implique que les facteurs structurels de croissance de la productivité et de taux d'activité et d'emploi, en un mot la croissance potentielle, se concrétise. L'importance de ces facteurs structurels a été illustrée par les analyses de sensibilité. Notamment, des gains de productivité suffisants et des taux d'activité et d'emploi élevés sont essentiels pour assurer la soutenabilité des finances publiques grâce à leurs effets sur la croissance économique.

Or la réalisation de ces hypothèses du scénario de référence du CEV 2016 quant à ces deux variables demanderait un effort de politique économique considérable. Si les facteurs structurels comme la croissance de la productivité ou du taux d'emploi font défaut, la croissance de la valeur ajoutée sera trop faible pour assurer la soutenabilité des finances publiques. Il faudra dès lors recourir avec plus de force à l'outil budgétaire qui peut lui-même avoir des effets néfastes sur la croissance et donc, in fine, sur la soutenabilité des finances publiques mais également sur la soutenabilité sociale. Depuis au moins deux décennies, on observe une tendance longue de ralentissement de la croissance de la productivité en Belgique. On est loin de ce qu'exige le scénario de référence du CEV 2016, qui impliquerait un doublement de la croissance de la productivité (1,5% en 2035 contre 0,7% attendu pour la période 2016-2021 et contre 0,5% pour la période 2008-2015). Une analyse approfondie de cette problématique est nécessaire.

⁷ Cet indicateur indique qu'un effort total de 2,7% du PIB potentiel au niveau du solde primaire structurel devrait être réalisé afin de garantir des finances publiques soutenables à long terme. De cet indicateur, 2,3% du PIB potentiel sont à attribuer à la composante « évolutions de long terme », qui représente le coût futur du vieillissement.

⁸ À politiques inchangées, les finances publiques belges ne respecteront pas la trajectoire définie dans le Programme de stabilité de 2016, la Belgique n'atteignant pas l'équilibre structurel qu'elle s'est fixé à l'horizon 2018. Selon les dernières projections, un effort de 1,8% du PIB restera en effet à réaliser en 2018 si la Belgique veut atteindre son MTO. Il est à noter que le Conseil Supérieur des Finances a pris en compte, dans son avis d'avril 2016 sur la trajectoire budgétaire du Programme de stabilité de 2016-2019, un scénario dans lequel l'équilibre structurel est atteint en 2019 et non en 2018. Cette trajectoire a été retenue par le Conseil Supérieur des Finances qui remarque qu'il est possible de reporter l'atteinte du MTO d'un an tout en respectant les critères de réduction de la dette auxquels la Belgique est soumise en raison de son haut taux d'endettement. Ce report permettrait notamment de répartir l'effort total sur un plus grand nombre d'années et de donc de répartir le poids que cet effort pourrait représenter sur la croissance économique et l'emploi. Néanmoins, en raison de son haut taux d'endettement et de sa forte exposition à de futures hausses des taux d'intérêt, la Belgique ne peut pas reporter l'effort budgétaire indéfiniment.

A cet égard, il faut souligner le rôle important que jouent les investissements publics lorsqu'ils contribuent à accroître le potentiel productif de l'économie. Les investissements publics ne doivent pas uniquement être vus sous l'angle des dépenses, mais aussi sous l'angle des bénéfices à long terme qu'ils peuvent engendrer en termes de croissance. Ceci est vrai pour l'ensemble des mesures publiques prises pour accroître la croissance potentielle.

Un autre enjeu pour les finances publiques est la numérisation de l'économie. C'est pourquoi, les IS se pencheront aussi d'une part sur les effets potentiels des développements numériques sur la croissance potentielle et ses composantes et d'autre part, sur leur impact sur les finances publiques.

1.2.4 et l'équilibre de la balance des opérations courantes

Un autre enjeu consiste à garantir que la croissance potentielle ne s'accompagne pas d'un déficit de la balance des opérations courantes. Aucun problème ne se pose à court terme grâce à la position extérieure créditrice de la Belgique, mais il conviendra d'éviter les déficits structurels. L'équilibre récent de la balance des opérations courantes et l'amélioration observée durant la période de projection ont été favorisés par les faibles prix pétroliers et une stabilisation des parts de marché à l'exportation, ce qui témoigne d'une compétitivité extérieure accrue. Le CEV prévoit une augmentation de la croissance potentielle via un doublement de la croissance de la productivité, ce qui implique une progression plus rapide de la demande intérieure. Il faut veiller à ce que la demande intérieure évolue de manière à ce que l'équilibre de la balance des opérations courantes soit conservé.

1.2.5 Une plus grande cohésion sociale garantie par un haut taux d'emploi.

L'accroissement du taux d'emploi, par une inclusion d'un plus grand nombre dans le monde du travail, peut être vecteur d'une plus grande cohésion sociale. Il est important de porter attention aux personnes / catégories de personnes qui ne peuvent pas (entièvement) participer au marché du travail.

Le développement de l'emploi est-il inclusif, c'est-à-dire cohérent avec l'objectif de cohésion sociale ? Deux questions principales émergent. Tout d'abord, observe-t-on des différences d'accès à l'emploi en fonction de l'âge, du niveau de qualification / fonction, d'origine et de genre ? L'accès à l'emploi ne se répartit pas uniformément au sein de la population. Outre le fait que la Belgique présente le taux d'emploi (pour l'ensemble de l'économie) le plus faible des pays de référence, elle fait également partie des pays qui ont les disparités les plus fortes. En effet, lorsque l'on observe les différences entre les tranches d'âge, le pays de naissance ou encore la qualification, c'est en Belgique que les différentiels de taux d'emploi sont les plus élevés. Dans un second temps, on s'interroge sur les caractéristiques de ces emplois : emplois temporaires, emplois prestant fréquemment des heures atypiques et la proportion du travail à temps partiel qui est involontaire ? Ces caractéristiques ne se répartissent pas non plus de manière uniforme en fonction de l'âge, du genre, de la qualification ou de l'origine.

1.2.6 ... et une protection sociale efficace et efficiente

Notre système social est, au travers des mécanismes de la sécurité sociale, un vecteur essentiel de redistribution. Il contribue dès lors fortement aux résultats en matière de distribution de revenu et à réduire le taux de risque de pauvreté.

A travers une analyse de la distribution du revenu disponible (c'est-à-dire après transferts sociaux⁹), les IS ont pu constater que malgré ses performances générales assez bonnes en termes de distribution des revenus par rapport aux autres pays UE15, la Belgique enregistrait des inégalités relativement élevées entre les bas revenus et le revenu médian. Les inégalités entre les hauts revenus et le revenu médian sont relativement limitées, ce qui explique une performance assez bonne en moyenne.

Le taux de risque de pauvreté relative (seuil de 60% du revenu disponible équivalent médian national) et le taux de risque de pauvreté absolue (privation matérielle) sont relativement élevés en Belgique.

Ainsi, en Belgique, les inégalités concernent surtout les bas revenus et au sein de cette catégorie de la population, beaucoup ont un revenu qui les expose au risque de pauvreté. Toutefois, de 2007 à 2013, la situation absolue des personnes exposées au risque de pauvreté s'est améliorée mais leur situation relative s'est détériorée. En effet, la croissance de leur revenu a été moins rapide que celle des revenus supérieurs.

Un taux de risque de pauvreté élevé en Belgique par rapport aux autres pays de l'Europe des 15 est observé chez les personnes qui vivent dans un ménage pauvre en travail, c'est-à-dire dans un ménage où les membres en âge de travailler ne travaillent pas ou peu. De plus, en raison d'un phénomène de polarisation des emplois, la part de la population qui vit dans un ménage pauvre en travail est importante en Belgique.

Face à ces constats, les IS identifient deux défis principaux. Premièrement, il faut réduire la polarisation du marché du travail et donc le nombre de ménages pauvres en travail. Ceci implique de combiner d'une part, la création d'emplois de qualité et d'autre part, la levée des barrières à l'accès à ces emplois auxquelles sont confrontées les personnes qui vivent dans des ménages pauvres en travail. Deuxièmement, il faut s'assurer d'un système de redistribution efficace et efficient afin de protéger les individus de la pauvreté.

Pour pouvoir répondre à ces deux défis, il faut améliorer nos connaissances à plusieurs niveaux. D'abord, il faut définir avec précision ce qu'est un emploi de qualité et ce que sont les barrières à l'accès à ces emplois pour les personnes qui vivent dans des ménages pauvres en travail. Enfin, une analyse doit être menée pour mieux connaître la situation de certaines catégories de la population (en particulier les indépendants).

Quels leviers actionner pour améliorer le niveau de vie, la cohésion sociale et le taux d'emploi d'une manière durable ? Aux points suivants, les IS mettent en évidence plusieurs objectifs intermédiaires (point 2) et instruments (point 3) de politique économique qui requièrent prioritairement l'attention des politiques et qui peuvent les guider lors de la définition de leur programme d'actions.

⁹Il est à noter qu'une prochaine note documentaire du secrétariat s'attachera à identifier l'impact de notre système de redistribution sur la distribution du revenu (c'est-à-dire une comparaison des revenus avant et après transferts).

1.3 Quelques objectifs intermédiaires et constats pour la Belgique

1.3.1 Une plus forte croissance de la productivité ...

On observe depuis le début du nouveau millénaire une baisse substantielle de la croissance du PIB/habitant. Cette baisse est en grande partie imputable à une croissance de la productivité plus faible, davantage encore que dans les pays voisins. Si nous voulons maintenir le niveau de prospérité et la soutenabilité financière de notre modèle social, il conviendra d'examiner les moyens de faire croître plus rapidement la productivité.

... exige un niveau suffisant de dynamisme entrepreneurial

La croissance de la productivité exige un niveau suffisant de dynamisme entrepreneurial. Concrètement, un nombre suffisant d'entreprises florissantes doit voir le jour et se développer. Il importe également de ne pas faire obstacle à la contraction et la fermeture d'entreprises peu productives. Les données disponibles au niveau des entreprises révèlent en effet des différences énormes en termes de niveau de productivité. Lorsque le dynamisme entrepreneurial est suffisamment important, les moyens de production peuvent être déplacés là où ils sont utilisés de façon plus efficiente. Accroître le dynamisme entrepreneurial renforce en outre la concurrence, avec pour effet un impact positif sur l'innovation.

Un niveau suffisant de dynamisme entrepreneurial implique à la fois la création de nouvelles entreprises et une expansion/croissance suffisamment rapide des entreprises les plus productives. En effet, plus la taille des entreprises les plus productives est grande, plus leurs bonnes performances contribuent à la croissance économique. Les entreprises en croissance sont responsables directement d'une grande partie de la croissance totale de l'emploi dans un pays ou une région, mais aussi indirectement via des effets de spillover et de réseau. Les entreprises en croissance remplissent donc un rôle moteur pour le reste du tissu économique.

Il est compliqué de prévoir quelles seront les entreprises qui, en définitive, connaîtront une expansion. On peut affirmer que l'essentiel des entreprises en croissance – quelle que soit la mesure de croissance choisie – sont jeunes. Il en résulte notamment que le développement d'entreprises en croissance exigera également la création suffisante de nouvelles entreprises. Mais en règle générale, les caractéristiques d'une entreprise ont une valeur prédictive particulièrement faible quant à la probabilité d'une forte croissance. Certains facteurs contextuels peuvent en revanche accroître sensiblement les probabilités d'expansion (cf. infra).

De manière générale, outre la création suffisante de nouvelles entreprises et la disparition d'entreprises trop peu productives, la présence d'entreprises en croissance peut également être considérée comme une indication de la capacité d'une économie à canaliser des moyens de production limités dans des entreprises productives et innovantes et, partant, du dynamisme d'une économie.

Selon les chiffres disponibles, le dynamisme entrepreneurial en Belgique est limité. Tant le taux de création brut que le taux de disparition d'entreprises sont faibles dans notre pays. Et bien que le développement de start-ups soit élevé en Belgique par rapport aux autres pays, les performances en matière de développement des entreprises occupant au moins 10 travailleurs sont sensiblement moins bonnes.

... exige une innovation suffisante

La structure des économies de marché, on l'a vu, varie en permanence. De par le monde, les dirigeants d'entreprises sont en recherche permanente de nouveaux produits et services et de méthodes de production innovantes et moins chères. Ils tentent ainsi de mieux répondre aux besoins/souhaits des clients et, partant, de maximiser leur position concurrentielle. Les entreprises qui y parviennent se développeront. Celles qui ne réalisent pas (ne peuvent pas réaliser) les adaptations internes nécessaires se contracteront ou disparaîtront. Plutôt que de subir passivement ce processus de destruction créative, il faut s'efforcer d'orienter la transformation vers des activités à forte intensité de connaissances afin de sauvegarder la croissance et l'emploi. La stimulation de l'innovation jouera à cet égard un rôle crucial. Les investissements judicieux dans la R&D sont considérés comme une contribution importante au processus d'innovation. Il convient pour ce faire d'assurer une coordination efficace entre les différents niveaux de pouvoir.

En outre, la R&D est également liée à la capacité d'absorption des entreprises, qui détermine le degré de diffusion technologique entre les entreprises. Cette diffusion technologique est importante au vu des écarts de productivité très conséquents entre les entreprises. Il importe dès lors que les conditions de la recherche et du développement et, plus généralement, les conditions de l'innovation, incitent suffisamment les entreprises à effectuer de la R&D et à innover. (Ce point est détaillé plus bas).

1.3.2 L'importance de la rentabilité

Pour produire, les entreprises doivent être suffisamment rentables. Or, il se peut que dans certains cas (dans certaines branches ou sous-branches), la rentabilité ne soit pas suffisante pour satisfaire la demande. Cette demande se retrouve donc soit insatisfaite, soit satisfaite par les entreprises situées à l'étranger.

Dans ces cas précis, une augmentation de la rentabilité, et partant, des investissements et des exportations, peut augmenter l'emploi et donc contribuer à atteindre les objectifs de compétitivité. A condition toutefois que cette augmentation de la rentabilité n'aille pas à l'encontre des autres objectifs retenus dans la définition de la compétitivité comme le niveau de vie et la cohésion sociale. La Belgique a-t-elle un problème de rentabilité qui limite sa capacité de créer des emplois ? Est-il assez rentable de produire en Belgique ? Ces questions feront l'objet d'une analyse l'année prochaine. Cette analyse visera à déterminer d'une part, s'il y a un problème de rentabilité dans certaines branches voire sous-branches et d'autre part, quelles en sont les conséquences en particulier sur l'emploi et sur les investissements.

1.3.3 La nécessité d'une évolution modérée des prix

L'évolution modérée des prix est un objectif intermédiaire important pour l'instauration d'une économie compétitive. Les prix à la consommation ont en effet un impact sur le pouvoir d'achat et donc sur le niveau de vie de la population. Ils ont également un impact sur le coût salarial via l'indexation automatique. En plus des prix à la consommation, les prix des biens/services B2B ont également leur importance pour la compétitivité, puisque ceux-ci sont utilisés comme intrants dans d'autres secteurs. Ainsi, des prix inférieurs et/ou une qualité plus élevée ont un effet direct sur les coûts des consommateurs de ces biens/services.

Une analyse des prix nous apprend toutefois que la période de recul de l'inflation entamée en 2011 a pris fin en Belgique en 2015. En revanche, l'inflation a continué à baisser en 2015 dans les pays voisins. Elle était donc plus élevée de 0,5 pp en Belgique qu'en moyenne dans les pays voisins. En 2016, cet écart d'inflation en défaveur de la Belgique s'est encore accentué. L'inflation sous-jacente – hors catégories de produits à prix volatils « produits alimentaires non transformés » et « vecteurs énergétiques » – semble également plus persistante en Belgique qu'en moyenne dans les pays voisins.

Alors que, dans les pays voisins, l'inflation sous-jacente a poursuivi son ralentissement entamé en 2013 pour s'établir à 0,8 % en moyenne en 2015, elle est restée stable en Belgique à un niveau deux fois plus élevé que dans les pays voisins, à savoir 1,6 %. La hausse de l'inflation en Belgique en 2015 est largement imputable à une série de mesures des pouvoirs publics. La forte augmentation du prix de l'électricité s'explique principalement par la décision de faire repasser le taux de TVA de l'électricité de 6 % à 21 % en septembre 2015 dans le cadre du financement du tax shift et par une augmentation des tarifs de distribution d'électricité (due en grande partie à des mesures publiques). D'autres mesures publiques ont eu un impact majeur en 2015 sur l'évolution des prix. Les prix des services, en particulier, ont été grandement influencés en 2015 par des décisions administratives¹⁰. Le prix d'autres services réglementés a aussi fortement augmenté au cours de ces dernières années. Citons à titre d'exemple les titres-services, la collecte des déchets, les égouts... Selon la BNB, cinq sixièmes de l'inflation totale en 2015 est imputable à des mesures publiques. Le deuxième rapport trimestriel 2016 de l'Observatoire des prix pointe également du doigt une série d'interventions publiques ayant accéléré l'inflation. Ainsi, en Région flamande, la cotisation Fonds énergie a été relevée en mars 2016, ce qui a fait croître les prix de l'électricité. Et l'augmentation des accises, respectivement en novembre 2015 et janvier 2016, explique l'inflation élevée des boissons alcoolisées et du tabac.

En considérant une période plus longue, ce sont surtout les prix des services et des produits alimentaires transformés qui ont fortement augmenté. Ce sont également ces catégories qui ont le plus contribué en 2015 à l'inflation totale. Ces deux catégories ont également apporté la plus forte contribution à l'écart d'inflation avec les pays voisins en 2015.

Compte tenu de l'importance des prix pour la compétitivité, les interlocuteurs sociaux estiment qu'il est essentiel de surveiller le niveau et l'évolution de ceux-ci. Comme indiqué précédemment, il faut non seulement s'intéresser aux prix à la consommation, mais aussi aux prix des biens/services B2B. En effet, les services constituent une part importante des inputs des entreprises et on constate une évolution des prix dans les branches des services plus rapide en Belgique que dans les pays de référence. Ceci contribue à la baisse de la rentabilité dans l'industrie, où l'on constate une évolution des prix des inputs intermédiaires plus rapide que celle des prix des outputs.

Les interlocuteurs sociaux considèrent qu'il est important, une fois le diagnostic établi, de pouvoir expliquer dans une deuxième phase les divergences observées en matière d'évolution et de niveau des prix. À cet effet, des analyses macro ne seront pas suffisantes. Pour en connaître les causes, il sera nécessaire de réaliser des études détaillées au niveau des marchés de produits/services spécifiques, en ce compris en analysant la réglementation qui a un impact sur le fonctionnement de ces marchés.

¹⁰ Ainsi, l'indice de la catégorie « enseignement » a augmenté de 29 % en octobre suite à la décision du gouvernement flamand de relever sensiblement les droits d'inscription dans l'enseignement supérieur. Un autre exemple de l'influence des prix réglementés est la hausse de 6 % de la catégorie « frais médicaux » en janvier 2015 suite à une harmonisation du ticket modérateur chez les spécialistes.

1.3.4 La nécessité d'apparier l'offre et la demande sur le marché du travail

La stimulation de l'emploi requiert un bon fonctionnement du marché du travail, qui a pour résultat la meilleure adéquation possible entre, d'une part, la demande de travail des entreprises et d'autre part, l'offre de travail des travailleurs.

C'est loin d'être toujours le cas : on observe de nombreux obstacles à la rencontre entre l'offre et la demande de travail.

Une diminution des difficultés d'appariement pourrait contribuer à augmenter le taux d'emploi. D'où viennent ces difficultés d'appariement ? Pour analyser cette question, une étude des fonctions critiques et de leurs causes s'est avérée nécessaire. Plusieurs éléments ont pu être mis en évidence¹¹.

Les fonctions critiques touchent principalement les métiers techniques, commerciaux, logistiques, liés au transport et à l'enseignement (avec quelques accents régionaux). Les métiers techniques et manuels souffrent d'ailleurs d'un déficit d'image. Les fonctions critiques mettent en évidence des défis pour la compétitivité de la Belgique. D'une part, la pénurie d'enseignants à Bruxelles pose problème pour la qualité de l'enseignement bruxellois et donc, peut exacerber les inadéquations de compétences sur le marché du travail. D'autre part, la pénurie qui touche les métiers techniques (et notamment les ingénieurs) peut affaiblir les capacités d'innovation de la Belgique

Quelles sont les causes des difficultés d'appariement ? Différentes causes ont pu être identifiées. Les inadéquations de compétences (inadéquations en termes de diplômes obtenus, d'expérience professionnelle, de connaissances linguistiques, etc. des candidats par rapport à ce que les recruteurs demandent) sont un des principaux obstacles à l'appariement. En effet, la dispersion des taux d'emploi et de chômage entre les différents niveaux de compétences est parmi les plus importantes de l'UE. Ces inadéquations de compétences sont d'autant plus importantes qu'en Belgique, le taux d'emploi de la population qui est faiblement qualifiée est relativement peu élevé. La durée passée au chômage joue un rôle dans les inadéquations de compétences en affectant le savoir-faire du demandeur d'emploi, sa motivation et en faisant parfois peur aux employeurs. Il existe également des inadéquations géographiques en Belgique et dans les trois Régions. Celles-ci, reflétées par une dispersion très élevée des taux de chômage provinciaux, sont exacerbées notamment par les problèmes de mobilité que connaît notre pays et l'accès au logement plus compliqué dans les zones riches en emploi pour des raisons financières pour les plus bas qualifiés. Les inadéquations géographiques – autre cause - existent également dans les trois Régions du pays. D'autres éléments peuvent jouer un rôle dans les difficultés d'appariement : les incitants à être en emploi (structure des salaires et des allocations, structures de service aux personnes ...), les conditions de travail défavorables.

¹¹ Cette étude s'est notamment basée sur les données régionales. Différentes méthodologies et nomenclatures ont été utilisées par chacun des services publics pour l'emploi (SPE) pour l'identification des fonctions critiques et de leurs causes ne sont pas harmonisées. Un manque de coordination et d'harmonisation entre les différents services publics de l'emploi concernant ces différentes méthodologies et nomenclatures utilisées par les appareils statistiques respectifs des SPE rendent difficiles une comparaison rigoureuse entre les régions ainsi que l'établissement de constats à l'échelle nationale. Or, une comparaison entre régions ainsi que des constats pour l'ensemble du marché du travail belge permettraient d'affiner les politiques économiques. De plus, ce manque d'harmonisation a également un impact sur l'appariement sur le marché du travail puisqu'il rend plus difficile une coordination entre régions et donc une mobilité interrégionale. Les statistiques portant sur la part des marchés des différents SPE sont relativement anciennes (de 2007). Les interlocuteurs sociaux souhaiteraient disposer de statistiques actualisées.

Les interlocuteurs sociaux constatent également différents freins à l'appariement concernant certaines catégories de personnes (comme les pièges financiers, le niveau de qualification, le manque de structure de services aux personnes). Une étude ultérieure serait nécessaire afin d'identifier le nombre de personnes touchées par ceux-ci. Il est à noter qu'un des obstacles à l'appariement pourrait être lié à un problème de discrimination à l'embauche. Cependant, ce phénomène semble être d'importance mineure pour des fonctions relativement difficiles à pourvoir.

1.4 *Quelques leviers politiques pour réaliser ces objectifs*

Le monde politique dispose de différents « leviers/instruments » pour influencer les objectifs précités. Il est important qu'une politique visant à stimuler une économie compétitive fasse intervenir différents instruments complémentaires. En effet, une économie compétitive requiert non seulement la création de croissance économique et d'emplois de qualité, mais aussi une répartition équitable des revenus et la protection des individus vivant dans la pauvreté.

À court terme, ces objectifs peuvent être contradictoires. Comme indiqué ci-dessus, la destruction créative et l'innovation sont indispensables pour la croissance à long terme et la création d'emplois à long terme. Comme vu plus haut, on observe une polarisation du marché du travail en Belgique, qui a des conséquences négatives sur la cohésion sociale. La numérisation de l'économie joue un rôle dans cette polarisation du marché du travail. En effet, les développements technologiques contribuent à la modification de la structure de l'emploi. La structure de l'emploi ou structure professionnelle désigne la répartition de l'emploi selon certaines caractéristiques, en l'occurrence le niveau d'instruction et, corrélativement, le salaire. Les métiers faisant intervenir de nombreuses tâches routinières sont plus exposés à l'automatisation. Un changement structurel s'opère des emplois moyennement rémunérés et qualifiés vers des emplois faiblement rémunérés et qualifiés d'une part, et vers des emplois hautement qualifiés et mieux rémunérés d'autre part. Ce glissement (« polarisation de l'emploi ») a déjà été observé également dans l'UE-15 et en Belgique. Entre 2000 et 2013, la part des fonctions moyennement qualifiées dans notre pays a baissé de 3,3 points de pourcentage, tandis que la part des fonctions faiblement qualifiées est restée stable et la proportion d'emplois hautement qualifiés s'est accrue de 3,9 points de pourcentage. Les mêmes tendances s'observent dans l'UE-15, mais de façon encore plus prononcée.

Deux questions principales de politique économique se posent en lien avec la numérisation de l'économie et plus généralement le développement technologique : quel est/sera son impact sur l'emploi en Belgique ? La Belgique pourra-t-elle, d'une part, transformer les opportunités qu'elle offre en créations d'emploi et, d'autre part, en minimiser les risques ?

Afin d'y répondre, plusieurs thèmes méritant des analyses complémentaires ont été inscrits dans le programme de travail des interlocuteurs sociaux pour les prochains mois : l'identification des secteurs et des professions qui seront le plus touchés par la numérisation en Belgique et l'analyse des dynamiques qui sont à la base de cette polarisation de l'emploi ; le suivi du pilier « Administration numérique ».

Toutefois, à court terme, ces changements créent des gagnants mais aussi des perdants : en effet, si des entreprises sont créées et se développent, d'autres disparaissent et des personnes perdent leur emploi. Il est important que ces personnes soient accompagnées dans leur transition vers un autre emploi ou qu'elles soient prises en charge si cela ne fonctionne pas. Une politique axée sur la stimulation de la productivité ne peut donc pas être considérée indépendamment d'autres domaines politiques comme la politique de formation, la politique du marché du travail, la législation sur les faillites... Mais dans ce cadre, il faut aussi s'assurer d'un système de redistribution efficace et efficient afin de protéger les individus de la pauvreté.

Par ailleurs, comme vu plus haut, afin de réduire la polarisation du marché du travail et donc le nombre de ménages pauvres en travail grâce à la création d'emplois de qualité, il importe de lever les barrières à l'accès à l'emploi – et à l'emploi de qualité en particulier – auxquelles sont confrontées les catégories à risque.

De manière générale, les interlocuteurs sociaux identifient trois grandes catégories de leviers politiques : les Institutions, l'Intelligence et l'inspiration, et l'Infrastructure. Dans le texte ci-dessous, nous indiquons pour chacune des catégories une série d'éléments qui sont considérés comme des défis (potentiels) par les interlocuteurs sociaux. La liste n'est pas exhaustive, mais résulte de discussions concernant les notes documentaires en cours d'élaboration. L'ordre des éléments n'est en aucun cas un ordre prioritaire. L'analyse de quelques-uns de ces défis se poursuivra dans le courant de l'année prochaine.

1.4.1 Institutions

Une économie compétitive requiert des institutions qui fonctionnent bien et qui fournissent les incitants appropriés à la population. Plus concrètement, il s'agit de tous les systèmes économiques, politiques et sociaux qui prévoient un cadre pour des transactions efficaces.

Des réglementations qui réalisent les objectifs socio-économiques aussi efficacement que possible

Des réglementations seront évidemment nécessaires pour réaliser les objectifs socio-économiques précités. Il est important que l'on essaie de réaliser ces objectifs de la manière la plus efficace possible. Certains éléments indiquent que des améliorations sont possibles en Belgique sur le plan des procédures administratives. Citons à titre d'exemple le coût élevé de l'enregistrement et du transfert de propriété¹². Des progrès pourraient aussi être réalisés en termes d'intégration des TIC, ce qui permettrait d'abaisser les coûts liés aux transactions dans le cadre des services publics.

Les interlocuteurs sociaux souhaitent explicitement davantage le problème des « procédures administratives » et le problème de l'enregistrement et du transfert de propriété d'ici au prochain Rapport Emploi Compétitivité.

Au-delà des procédures, il convient aussi de s'intéresser à la qualité générale de la réglementation. Il s'agit ainsi, pour toute nouvelle réglementation, de se poser la question de savoir si la réglementation prévue atteint son objectif et s'il n'existe pas de meilleures alternatives. Certaines décisions politiques, bien qu'elles puissent avoir pour objectif de renforcer la compétitivité des entreprises, rendent la réglementation plus complexe en y insérant toute une série d'exceptions. La cohérence et la clarté sont

¹² Doing Business retrace l'ensemble des procédures, les délais et les coûts pour qu'une entreprise puisse acheter une propriété à une autre entreprise. Seuls les coûts officiels prévus par la loi sont comptabilisés (les frais, les droits de transfert, les droits de timbre et autres versements à effectuer à la conservation foncière, aux notaires, aux organismes publics ou à des juristes). Les autres taxes (p.ex. l'impôt sur les plus-values) ne sont pas prises en considération.

importantes. Il importe également que la réglementation ne soit pas modifiée en permanence. Certains éléments indiquent que la qualité de la réglementation belge s'est améliorée au cours de la dernière décennie, mais que les progrès ont été très limités depuis cinq ans. Les interlocuteurs sociaux souhaitent également examiner ce point plus en détail l'an prochain. Par ailleurs, les IS soulignent l'importance d'une coordination entre les différents niveaux de pouvoir (fédéral et régional).

Un cadre institutionnel garantissant le bon fonctionnement du marché

Selon la CE, le fonctionnement sous-optimal de certains marchés de produits en Belgique contribue à l'écart d'inflation avec les pays voisins (cf. supra). La Belgique a donc besoin d'institutions garantissant un niveau suffisant de fonctionnement des marchés. Une autorité de concurrence effective et efficace constituera sans aucun doute un élément important. Il est nécessaire également d'instaurer un cadre réglementaire qui permette le fonctionnement de l'offre et de la demande. Des éléments indiquent que des améliorations sont possibles en la matière dans certains secteurs de services. La réglementation des services professionnels est l'une des plus restrictives d'Europe, ce qui crée des barrières à l'entrée pour les nouvelles entreprises.

Un système judiciaire efficace doit rendre les règles contraignantes

La réglementation est une chose, mais il est tout aussi important de faire respecter celle-ci. Par conséquent, la qualité, l'indépendance et l'efficacité du système judiciaire sont des éléments cruciaux pour la compétitivité. Selon le 2016 EU Justice Scoreboard, des progrès peuvent encore certainement être réalisés pour accroître l'efficacité du système judiciaire belge. Le potentiel des TIC dans le système judiciaire pourrait aussi être mieux utilisé.

Des institutions financières adéquates, également pour les entreprises en croissance

S'agissant des institutions financières, les interlocuteurs sociaux demandent qu'un intérêt particulier soit accordé au financement de la phase de croissance des entreprises. D'autres instruments que le financement bancaire sont indiqués pour les entreprises en croissance, mais celles-ci n'utilisent que rarement ces instruments de financement alternatifs. Le capital-risque, en particulier le capital « upscale », est relativement peu développé en Belgique (offre très fragmentée de capital-risque et échelle insuffisante). De ce fait, les entreprises en croissance freinent leur expansion ou se tournent vers des investisseurs étrangers. Ce point est examiné plus en détail par la sous-commission « Secteur financier ».

Un cadre institutionnel favorable à l'emploi

L'impact sur l'emploi doit également être pris en compte lors de la mise en place des institutions. La création d'emploi est influencée par différents éléments. Une politique du marché du travail efficace exigera donc une coordination entre plusieurs domaines politiques : emploi, enseignement, inclusion sociale, migration et intégration.

La politique fiscale a également un impact : la charge élevée sur le travail en Belgique a un impact négatif sur la croissance de l'emploi.

La fiscalité sur le travail, le capital et la consommation

En effet, en modifiant les prix relatifs, les changements fiscaux et parafiscaux affectent les comportements des agents économiques (notamment par le biais de la négociation salariale) et influencent dès lors la croissance économique, l'emploi, la cohésion sociale, et la soutenabilité financière de l'économie.

L'analyse de la fiscalité et de la parafiscalité fait état de différents constats : en 2014, la Belgique restait - après le Danemark (49,9%) et la France (45,9%) - le troisième pays européen où la part des impôts dans le PIB était la plus élevée : 45,3%. En 2014, en Belgique, comme dans un certain nombre d'autres pays européens (la République tchèque, le Danemark, l'Allemagne, l'Estonie, la France, les Pays-Bas, l'Autriche, la Slovénie, la Finlande et la Suède), plus de 50% de la totalité des recettes proviennent du facteur travail. Plus exactement, cette part était de 53,4% en Belgique, en 2014. Le taux d'imposition implicite sur le travail, sur la consommation et sur le capital s'élevait en Belgique, en 2014, respectivement à 43,5%, 21,0% et 35,5 % (chiffres de 2012)¹³. Ces taux d'imposition implicites sont supérieurs à la moyenne des 3 pays de référence.

En Belgique, les subventions salariales concernant le secteur privé atteignaient 1% de la masse salariale en 96 et 4,67% en 2015 pour un montant total équivalent à 7,254 milliards d'euros pour l'année 2015. Notons qu'à partir du 1er avril 2016, l'exonération du versement de 1% du précompte professionnel dans le secteur marchand (aussi appelée subvention générale) a été supprimée, à l'exception des PME qui passent d'une exonération de 1,27% à 0,27%. Cette exonération représentait un montant de 1,035 milliard d'euros en 2015, soit 0,67% de la masse salariale. Cette subvention générale sera convertie en une réduction supplémentaire du taux de base des cotisations patronales. En 2011, le taux de subventionnement du secteur privé atteignait en Allemagne 0,26%, aux Pays-Bas 0,71% et en France 0,76%. Ces chiffres ne sont pas mis à jour mais la réforme de la loi de 1996 impose le calcul du handicap salarial par rapport aux pays de référence depuis 1996 ainsi que le calcul du handicap absolu des coûts salariaux, en tenant compte des subsides salariaux en Belgique et dans les pays de référence. Ce qui figurera, au plus tard, dans le Rapport Emploi Compétitivité de 2018. On peut toutefois noter que la France a instauré en 2013 le "Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi" (CICE). Cette subvention salariale représentait, en 2016, 2,1% de la masse salariale du secteur privé.

Un cadre institutionnel solide pour une vision énergétique à long terme

Par ailleurs, le besoin d'un cadre institutionnel solide se fait sentir également dans un autre domaine, celui de l'énergie. Une vision énergétique interfédérale est essentielle pour que les différents niveaux de pouvoir agissent de manière coordonnée et qu'un cadre juridique stable soit établi, qui doit persister au-delà des majorités gouvernementales.

Se soucier également des institutions informelles

Outre les institutions formelles, soulignons également l'importance des institutions informelles (valeurs, normes, habitudes...). Il ressort de différentes sources que la Belgique ne fait pas partie des meilleurs élèves en matière d'orientation vers les performances et d'attitude vis-à-vis de l'entrepreneuriat. C'est également le cas en termes d'ouverture à la diversité mesurée sur la base de l'indice de tolérance, pour lequel les Pays-Bas obtiennent par exemple de meilleurs résultats. De plus, la diversité en termes d'âge, de sexe et d'origine ethnique ne se reflète que trop rarement encore dans la population active en Belgique. Ceci pourrait pourtant avoir un effet positif sur la créativité au sein des entreprises.

¹³ Notons que le taux d'imposition implicite du capital est surestimé. En effet, le numérateur du taux implicite comprend les impôts sur les revenus et sur les stocks de capital, tandis que le dénominateur comprend seulement la base imposable des revenus du capital. Ceci n'affecte cependant pas la comparaison internationale, étant donné que la même méthode est utilisée pour tous les pays

1.4.2 L'enseignement et la formation comme leviers de productivité et de cohésion sociale

Le niveau d'instruction de la population détermine en effet la capacité d'un pays à apprendre, à absorber de nouvelles informations et à développer des aptitudes qui permettront au final de résoudre des problèmes ou de générer de nouvelles connaissances. La formation initiale et l'apprentissage tout au long de la vie renforcent de cette manière la productivité et les opportunités de création d'emplois dans une économie.

En outre, l'enseignement et la formation sont également déterminants pour la cohésion sociale d'un pays. En Belgique, les inadéquations de compétences (en termes de diplômes obtenus, d'expérience professionnelle, de connaissances linguistiques... des candidats par rapport à ce que les recruteurs demandent) sont un des principaux obstacles à l'appariement sur le marché du travail. Il en résulte que le taux d'emploi des faiblement qualifiés d'âge actif en Belgique est inférieur à la moyenne dans les autres pays. Une population mieux instruite sera par conséquent bénéfique pour l'emploi. En outre, une offre plus élevée de personnes hautement qualifiées aura pour effet, toutes choses étant égales par ailleurs, de réduire le « skill premium » – la différence de salaire entre les personnes hautement et faiblement qualifiées – et, partant, l'inégalité des revenus.

Un système d'enseignement et de formation de qualité est donc indispensable pour la compétitivité. Plusieurs défis sont toutefois à relever en la matière.

Continuer à encourager le choix des filières scientifiques et techniques

Comme indiqué plus haut, les métiers techniques sont des fonctions critiques dans les trois Régions. Bien que la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur soit au-dessus de la moyenne de l'UE, le nombre d'étudiants et de diplômés dans les filières scientifiques, d'ingénierie et technologiques est faible par rapport à d'autres pays. Compte tenu de l'importance de ce groupe pour le potentiel d'innovation d'un pays, il est essentiel de continuer à encourager le choix de ces formations.

Au niveau de l'enseignement secondaire également, il y a pénurie de personnes techniquement qualifiées. Une partie de l'explication réside dans le « système en cascade » belge. Les filières théoriques propres à l'enseignement secondaire général (ESG) jouissent globalement d'une meilleure image que les filières techniques et professionnelles, avec pour effet que beaucoup d'étudiants commencent dans l'ESG et « dégringolent » en cas d'échec vers l'enseignement technique puis professionnel. Ceci a souvent un impact négatif sur la motivation des élèves, poussant même certains à quitter l'école sans qualifications. La part du décrochage scolaire en Belgique s'élevait à 10,1 % en 2015, soit légèrement en dessous de la moyenne de l'UE de 11 %. On relève toutefois des différences importantes entre les Régions : en Flandre, la proportion de jeunes quittant l'école prématurément était de 7 % en 2014, en Wallonie de 12,9 % et à Bruxelles de 14,4 %.

Une attention suffisante pour la numérisation croissante

La numérisation prend une place de plus en plus grande dans la vie sociale et économique. À l'avenir, la demande d'aptitudes spécifiques en la matière ne cessera de s'accroître. Il sera dès lors important d'intégrer et d'utiliser les TIC à l'école. Dans ce domaine, la Belgique obtient des résultats qui se situent dans la moyenne des États membres de l'UE, mais elle reste en retard par rapport aux pays les plus performants, notamment en ce qui concerne le nombre d'élèves par ordinateur connecté à l'Internet, l'utilisation d'un ordinateur scolaire dans le cadre de l'apprentissage et la participation obligatoire des enseignants à une formation en informatique.

Des moyens publics suffisants doivent être dégagés de manière adéquate afin de garantir la qualité de l'enseignement et relever les défis futurs en matière de TIC.

Soulignons toutefois que l'accent ne doit pas seulement être placé sur les « hard skills » en matière de TIC, mais aussi sur ce qu'on appelle les « soft skills » : des aptitudes comme la capacité à résoudre des problèmes, le sens critique, la créativité et l'interaction sociale, lesquelles contribueront à assurer l'employabilité de la nouvelle génération sur le marché du travail même en cas de nouveaux changements technologiques. Ce sont en effet les tâches qui requièrent créativité, inventivité et intuition qui sont les plus difficiles à convertir en algorithmes et donc à automatiser. L'année prochaine, une analyse sera menée sur l'impact de la numérisation sur le besoin en compétences et en formation.

Continuer à encourager la formation sur le lieu de travail et la formation en alternance

Stimuler la formation sur le lieu de travail – et en particulier la formation en alternance¹⁴ – peut apporter une réponse à une série de défis importants. C'est une manière de mieux ajuster les compétences des jeunes aux besoins du marché du travail. Ceci ne profite pas seulement aux entreprises, mais aussi aux jeunes et à la société dans son ensemble. L'expérience de travail concrète des jeunes accroît en effet leurs opportunités sur le marché du travail et a par conséquent un impact positif sur le chômage des jeunes. La formation sur le lieu de travail et la formation en alternance peuvent également favoriser la motivation des jeunes et, dans certains cas, lutter contre le décrochage scolaire.

À l'exception de la Communauté germanophone, le système de formation en alternance est peu développé en Belgique par rapport aux autres pays. Cependant, les différentes Communautés et Régions en reconnaissent le potentiel et investissent dès lors dans le renforcement et la valorisation de celui-ci. Pour ce faire, des efforts doivent être fournis tant du côté de l'offre que du côté de la demande.

Du côté de l'offre, il est important que les entreprises soient suffisamment incitées à proposer des formations sur le lieu de travail. Dans ce cadre, il convient de poursuivre la simplification administrative et l'harmonisation des systèmes dans les Communautés et Régions. L'offre de formations et le contenu de celles-ci doivent aussi être suffisamment adaptés aux besoins des entreprises, bien qu'il soit également important que les formations soient suffisamment larges pour armer les jeunes face aux changements rapides sur le marché du travail. Enfin, les fonds sectoriels ont un rôle important à jouer. De nombreux fonds sectoriels jouent déjà un rôle actif dans la sensibilisation des entreprises à l'organisation de formations sur le lieu de travail. Différents fonds sectoriels prévoient aussi un accompagnement et/ou un soutien tant pour les élèves, les écoles/accompagnateurs de parcours d'insertion que pour les entreprises. Ils proposent par exemple des formations visant à accroître la qualité de l'accompagnement au sein de l'entreprise.

Du côté de la demande, il est important que la formation en alternance soit attrayante pour les jeunes et leurs parents. Aujourd'hui, en effet, la formation en alternance est rarement le premier choix. À cet égard, il importe de veiller à un bon accompagnement dans le choix des études et de poursuivre la revalorisation de la formation afin qu'elle inculque à la fois des aptitudes professionnelles et plus générales et qu'elle débouche potentiellement sur une qualification professionnelle et d'enseignement. Il convient également d'améliorer l'image de la formation : un changement de culture doit avoir lieu afin que la formation en alternance soit considérée comme un parcours d'apprentissage à part entière et positif.

¹⁴ Dans un système de formation en alternance, les jeunes en âge scolaire alternent entre l'école/le centre de formation et une entreprise, où ils passent la plus grande partie du temps d'apprentissage.

Enfin, il serait utile d'étendre le système de formation en alternance à d'autres groupes cibles. À l'heure actuelle, la formation en alternance est essentiellement appliquée dans l'enseignement professionnel. Il existe toutefois un potentiel important dans d'autres filières de l'enseignement secondaire, dans l'enseignement supérieur et en tant que type de formation pour les chômeurs.

Un enseignement de qualité garantissant l'égalité des chances pour tous

Le niveau des compétences dépend évidemment de la qualité de la formation. Celle-ci doit être assurée en permanence. L'égalité des chances pour tous dans l'enseignement est une autre priorité. Il semblerait que cela ne soit pas suffisamment le cas actuellement en Belgique. Sur la base de l'enquête PISA la plus récente (2015¹⁵), le milieu socio-économique des élèves explique davantage qu'en moyenne dans l'OCDE les écarts de performance entre les élèves. De plus, il existe encore en Belgique un écart important entre les performances des élèves autochtones et celles des élèves issus de l'immigration. Ce dernier groupe est également surreprésenté dans l'enseignement spécialisé et professionnel. De grands défis se posent donc en matière d'égalité des chances, d'autant plus que les groupes d'élèves défavorisés – à savoir ceux qui sont issus de l'immigration – devraient augmenter le plus selon les prévisions.

L'amélioration et l'extension de la formation continue

Outre l'offre et la qualité des formations initiales, l'apprentissage tout au long de la vie est également important pour assurer la présence de compétences dans une économie. En proportion de la population totale, la participation à l'apprentissage tout au long de la vie est relativement faible en Belgique : en 2014, 7,1 % seulement des personnes âgées de 25 à 64 ans ont indiqué avoir pris part à une formation dans les quatre semaines précédant l'enquête, contre 10,7 % en moyenne dans l'UE.

1.4.3 La recherche et le développement comme facteur essentiel à l'innovation

On l'a vu plus haut, la recherche et le développement sont des facteurs essentiels à l'innovation. La R&D a été analysée selon deux critères : le financement et l'exécution / réalisation des dépenses.

Où se situe la Belgique en la matière ? Entre 2005 et 2013, l'intensité en R&D nationale a augmenté en Belgique. Durant cette période, les dépenses en R&D ont augmenté plus rapidement en Belgique qu'en Allemagne, qu'aux Pays-Bas et qu'en France¹⁶. Les entreprises ont été les plus grandes contributrices à la hausse des dépenses en R&D en Belgique entre 2005 et 2013. Une part croissante des dépenses en R&D des entreprises est néanmoins financée par les pouvoirs publics. Et la contribution de l'Etat au financement de la R&D des entreprises est même sous-estimée car les chiffres sur la R&D n'isolent pas les aides fiscales indirectes, comme l'exonération partielle au précompte professionnel.

En outre, une part croissante des dépenses en R&D des entreprises est financée par l'étranger. C'est une indication que les entreprises de R&D en Belgique font souvent partie de grandes entreprises multinationales. En moyenne, les entreprises en Belgique ont accru leur intensité en R&D. Cette « évolution moyenne » masque toutefois des écarts importants.

Les performances de la Belgique en matière de R&D sont très sensibles, voire dépendantes, des décisions de quelques grandes entreprises insérées dans des groupes multinationaux, qui évoluent dans quelques secteurs d'activité (surtout l'industrie manufacturière) et qui sont géographiquement

¹⁵ <http://www.compareyourcountry.org/pisa/country/bel>

¹⁶ En 2005, l'intensité en R&D (en % du PIB) était de 2,42% en Allemagne, 1,79% aux Pays-Bas, 2,04% en France et 1,78% en Belgique. En 2013, elle était de 2,83% en Allemagne, 1,96% aux Pays-Bas, 2,24% en France et 2,43% en Belgique

regroupées. Ceci s'explique notamment par la présence de clusters industriels. Par rapport à ce dernier constat, les interlocuteurs sociaux trouvent important que les Régions favorisent le développement de clusters afin d'encourager l'ancrage en Belgique des grandes entreprises actives dans la R&D.

L'augmentation de l'intensité en R&D des entreprises peut être le reflet soit - première possibilité - d'une spécialisation des entreprises belges dans la chaîne de valeur ajoutée mondiale dans la production de R&D à la suite des mesures favorables prises pour soutenir la R&D, tandis que les activités de production sont réalisées à l'étranger ; soit – deuxième possibilité – du fait que la Belgique se spécialise dans la chaîne de valeur ajoutée mondiale sur des productions intensives en R&D qui sont en moyenne moins exposées à la concurrence des pays à bas salaire. Qu'en est-il ? Les IS souhaitent qu'une analyse complémentaire soit menée afin de voir, - première possibilité - si une meilleure valorisation de la R&D en termes de création de valeur ajoutée est possible. Vu l'importance de l'industrie manufacturière pour les performances belges en R&D, une attention particulière devra lui être accordée. Dans le second cas, il s'agit d'analyser les conditions pour renforcer la spécialisation de l'économie belge dans ces productions intensives en R&D. Il est à noter que la problématique de la valorisation de la R&D est également relevée par la Commission européenne dans son « European Innovation Scoreboard 2016 » et dans son « Country Report 2016 » pour la Belgique.

1.4.4 Infrastructure

Infrastructure de télécommunication

Une infrastructure numérique performante est indispensable dans une économie de la connaissance. Dans ce domaine, la Belgique est l'un des pays les plus performants en Europe, en particulier en matière de haut débit fixe. Une mise à niveau des réseaux a eu lieu ces dernières années au moyen de fils en cuivre et de câbles coaxiaux. Le nombre d'habitations directement connectées en fibre optique est toutefois très faible. En outre, les bonnes performances actuelles ne sont pas une garantie pour l'avenir. De manière générale, on s'attend en effet à ce que le trafic de données – tant fixe que mobile - augmente considérablement au cours des prochaines années. De plus, les innovations exigent de plus en plus de communications en temps réel. Des investissements sont dès lors nécessaires, tant dans la capacité de l'infrastructure que dans sa qualité (fiabilité, vitesse de transmission, symétrie...).

Outre la capacité et la qualité, le prix du haut débit a également son importance. Bien que les résultats des études comparatives de prix dépendent des profils d'utilisateur, des éléments indiquent que la Belgique est relativement chère pour certains services de télécommunications. Pour les consommateurs, l'internet mobile en tant que produit « standalone » reste coûteux par rapport aux pays voisins. Les offres conjointes « triple-play » avec internet (très) rapide et la téléphonie fixe en tant que produit « standalone » pour utilisateurs légers occupent également une position plutôt défavorable en Belgique. La position de la Belgique n'est pas non plus avantageuse sur le marché des entreprises.

Les coûts de télécommunications des entreprises belges (entreprises individuelles et PME) sont passés l'an dernier – en comparaison avec les autres pays examinés – d'un niveau moyen à un niveau plutôt cher, essentiellement en raison d'une réduction des prix dans les autres pays.

Infrastructure de transport

La mobilité est un facteur important. Les inadéquations géographiques peuvent peser, nous l'avons vu, sur le fonctionnement du marché du travail. La congestion touche à la fois les entreprises et les travailleurs en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Comme indiqué dans l'inventaire des secrétariats du CCE, du CNT et des CES régionaux sur le coût des déplacements domicile-travail, l'infrastructure de transport constitue l'un des retards en matière d'investissement les plus aigus dans notre pays. Les investissements publics nets (c.-à-d. les actifs fixes corrigés en fonction des amortissements) se chiffrent en moyenne à zéro depuis les années 90, ce qui érode la qualité des infrastructures publiques. L'infrastructure routière et ferroviaire est déjà sursaturée en de nombreux endroits (certainement pendant les heures de pointe) et ne pourra pas absorber, dans les circonstances actuelles, l'augmentation attendue de la mobilité. Les interlocuteurs sociaux considèrent donc l'amélioration/l'optimalisation de l'infrastructure de transport comme un levier essentiel pour réaliser les objectifs d'une politique durable en matière de mobilité. Optimaliser l'infrastructure de transport nécessite des investissements dans l'entretien des chemins de fer, des autoroutes, des voies fluviales, des pistes cyclables et des trottoirs, des investissements pour pallier les missing links, etc. ([CCE 2015-2220](#)).

Infrastructures énergétiques

Les IS réclament une vision énergétique à long terme car la Belgique doit affronter de nombreux défis. Dans un avis récent¹⁷, ils affirment la nécessité de, simultanément, garantir des prix énergétiques qui soient compétitifs pour les grandes et petites entreprises (qui sont sensibles aux prix de l'énergie et sont en concurrence avec des entreprises étrangères) et abordables pour les citoyens (et plus particulièrement pour les moins favorisés) ; respecter les limites environnementales et les engagements environnementaux ; garantir la sécurité d'approvisionnement énergétique, tout en consolidant une société durable et des activités économiques garantissant la pérennisation des emplois de qualité et une valeur ajoutée dans l'économie nationale.

Cela implique par ailleurs d'assurer la stabilité du cadre réglementaire en matière de climat et d'environnement et de tenir compte des spécificités de l'économie belge dans le contexte d'une transition énergétique. Ses spécificités industrielles tout d'abord : le poids relativement plus important de l'industrie belge dans l'économie par rapport à deux pays de référence (la France et les Pays-Bas) et son intensité énergétique relativement plus importante, une large proportion de l'énergie disponible pour la consommation finale utilisée à des fins non énergétiques, c'est-à-dire comme matière première pour la production de biens, l'interdépendance des secteurs industriels belges et le nombre importants d'emplois indirects qui y sont générés, notamment dans les PME. Mais également, ses spécificités en termes de mobilité (en particulier la congestion et ses conséquences sur l'économie dans son ensemble) et d'(in)efficacité énergétique dans le logement. Les IS mènent actuellement une réflexion sur les défis que pose cette transition

¹⁷ Avis CCE 2015-0135 DEF, « [L'engagement des interlocuteurs sociaux face aux enjeux énergétiques](#) ».

2. Avantages non récurrents liés aux résultats

En application de l'Accord interprofessionnel 2007-2008 (point d'ancrage 3 : avantages non récurrents liés aux résultats) et de l'avis commun du CCE et du CNT du 20 décembre 2007, le Conseil central de l'Économie effectue le suivi du système d'avantages non récurrents liés aux résultats.

Pour rappel¹⁸, ce système prévoit la possibilité de conditionner un certain montant de rémunération à la réalisation d'objectif(s) collectif(s) prédéfini(s). Ce « bonus » est alors exonéré de l'impôt des personnes physiques à condition que l'avantage ne dépasse pas, en 2015, 2 721€ net par travailleur.

En ce qui concerne la parafiscalité, une cotisation personnelle « de solidarité » de 13,07% est mise en place pour les bonus versés depuis le 1er janvier 2013. Les bonus inférieurs, en 2015, à 3130€ brut (soit 2 721€ + la cotisation personnelle de 13,07%) ne font pas l'objet du calcul classique de cotisations sociales patronales, mais une cotisation spéciale de 33% est en vigueur.

Comme indiqué plus haut, l'avantage est donc principalement fiscal, le montant de bonus à ne pas dépasser étant dès lors de 2 721 € (hors cotisation personnelle « de solidarité »).

La décision et les modalités de mise en place de ce type de rémunération peuvent être prises au niveau des secteurs (au travers de la signature d'une convention collective de travail) ou des entreprises (via un CCT d'entreprise ou un acte d'adhésion).

2.1 Accords sectoriels

A l'automne 2016, un accord sectoriel est d'application dans 8 (sous-)commissions paritaires, à savoir les commissions 105 et 224 (métaux non-ferreux), la SCP 328.02 (transport urbain et régional de la région wallonne), une partie de la commission paritaire 140 (transport et logistique), la CP 326 (Industrie du gaz et de l'électricité), la CP 301 (commission des ports) et la CP 116 (chimie), pour ce qui concerne l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg. Depuis 2015, la CP 203 (CP pour les employés des carrières de petit granit) a également prévu le paiement d'un avantage non-récurrent lié aux résultats.

2.2 CCT d'entreprises et actes d'adhésion

Le nombre d'actes d'adhésion introduits au greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale atteignait 5630 en 2015 et 4962 début octobre 2016¹⁹. En ce qui concerne les conventions collectives d'entreprise, ces chiffres s'élevaient à, respectivement, 1917 et 1821.

¹⁸ Une présentation plus détaillée du système est faite dans les notes [CCE 2010-0395](#) et [CCE 2011-0679](#) disponibles sur le site internet du Conseil.

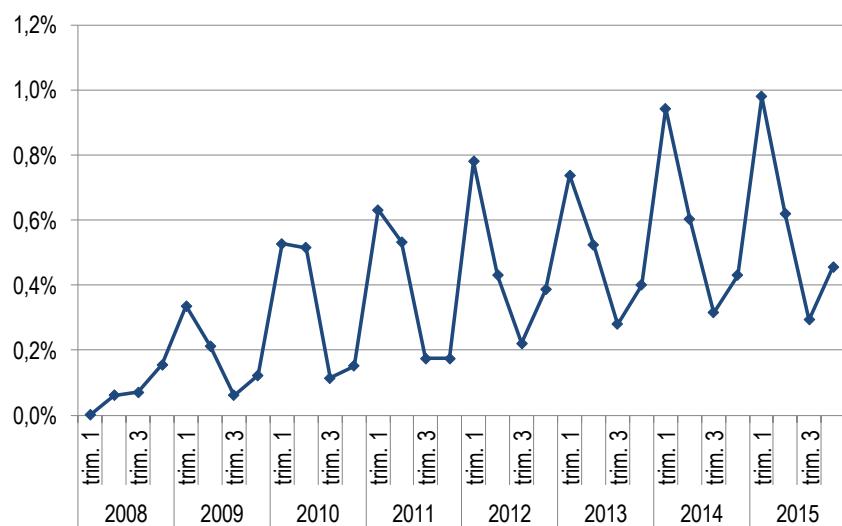
¹⁹ Chiffre provisoire pour 2016.

Il faut préciser que la plupart de ces actes et CCT sont de courte durée, parfois inférieure à un an. Une même entreprise peut donc introduire chaque année un nouvel accord, voir plusieurs accords par année (si l'accord, par exemple, porte sur des travailleurs différents ou a une durée inférieure à un an).

2.3 *Impact sur l'évolution des salaires*

Lorsque l'impact des avantages non récurrents liés aux résultats est mis en relation avec les salaires bruts, il apparaît que l'impact est, chaque année, concentré sur le premier trimestre. On peut supposer qu'il s'agit du paiement de bonus basés sur la réalisation d'objectifs observés l'année écoulée. Au premier trimestre de 2014, le pic s'élevait à 0,94% de la masse salariale (du secteur privé) et montait à 0,98% au premier trimestre de 2015. En termes de moyenne annuelle, les bonus non récurrents s'élevaient en 2009 à 0,18 % des salaires bruts déclarés à l'ONSS. Cette proportion n'a cessé d'augmenter pour s'établir à 0,48% en 2013, 0,57% en 2014 et 0,59% en 2015.

Graphique 2-1: Part des avantages non récurrents liés aux résultats (en % du salaire brut ONSS, secteur privé)



Sources : ONSS (données non publiées) ; calculs propres du secrétariat

3. Annexe : listes des travaux ayant alimenté les interlocuteurs sociaux lors de la préparation de cette deuxième partie du Rapport Emploi Compétitivité, publiée sous leur responsabilité.

Notes documentaires et notes méthodologiques du secrétariat du CCE :

- [CCE 2016-1620 Caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence \(18/07/2016\)](#)
- [CCE 2016-1548 Analyse de la distribution des revenus en Belgique - Partie 1 : situation générale et pistes de recherche \(26/09/2016\)](#)
- [CCE 2016-2308 Les difficultés d'appariement sur le marché du travail en Belgique et dans les trois régions : analyse à partir de fonctions critiques \(13/10/2016\)](#)
- [CCE 2017-0045 Étude de l'augmentation de l'intensité en R&D en Belgique depuis 2005 \(16/01/2017\)](#)
- Note relative à la (para)fiscalité (à paraître)
- [CCE 2016-1545 Note méthodologique sur le Maribel social \(01/03/2017\)](#)
- [CCE 2017-0046 « Monitoring de l'Emploi en Belgique. Indicateurs de suivi pour le Rapport Emploi Compétitivité des interlocuteurs sociaux» \(27/01/2017\)](#)
- [CRB 2017-0043 Note documentaire portant sur l'utilisation des perspectives économiques du BFP à des fins de politique économique \(14/02/2017\)](#)
- [CCE 2017-0047 Note de suivi de la soutenabilité des finances publiques et des impacts économiques et sociaux des politiques budgétaires et structurelles \(27/01/2017\)](#)
- « Emploi, salaires, productivité et rentabilité: quels liens? » (à paraître)

Travaux issus d'autres institutions et pour lesquels le secrétariat du CCE a rédigé des notes de discussion à destination des interlocuteurs sociaux afin de préparer la deuxième partie du Rapport:

- [Le Rapport 2016 du Conseil supérieur de l'Emploi, "Économie numérique et marché du travail"](#)
- [Les actes du Symposium relatif à la formation en alternance organisé par le Palais royal le 25 mai 2016](#)
- [Le rapport "Hoge Groei Ondernemingen in België" du Prof. Sleuwaegen \(KULeuven / Vlerick Business School\)](#)
- Les rapports respectifs [de l'Observatoire des prix](#) et [de la BNB](#) sur l'évolution des prix en Belgique