

PROGRAMME ECOLO ÉLECTIONS 2009

Livre II - Pour une société solidaire

Chapitre 2 « Emploi – Activités – Temps »

Pour des emplois de qualité, accessibles à tous et connectés aux défis sociaux et environnementaux

L'emploi aujourd'hui : Etat des lieux et analyse d'Ecolo

Après les promesses non tenues de création de 200 000 emplois, les initiatives du nouveau Gouvernement étaient attendues avec une certaine impatience. Mais à ce jour, l'attente est loin d'être satisfaite. En cause, notamment la paralysie institutionnelle dont le Gouvernement fédéral peine à se dépêtrer, prenant ainsi un retard considérable dans toute une série d'enjeux, dont les politiques d'emploi qui n'ont guère connu d'avancées significatives au cours des derniers mois.

Certes les partenaires sociaux continuent de jouer leur rôle et de veiller autant que possible au maintien de la concertation sociale. De même, les lignes de force du plan national pour l'emploi sont virtuellement intéressantes : politique de l'emploi plus concertée et coordonnée, plus active et personnalisée, plus attractive, plus qualitative pour la vie de chacun, adaptée aux nouveaux besoins, rigoureuse, internationale et européenne. Hélas, les premières mesures apparaissent à ce jour très timides et/ou sont bloquées faute d'accord entre parties et / ou de crispations communautaires...

Mais pendant ce temps, la crise des subprimes aux Etats-Unis et ses conséquences en cascade (secteur bancaire, consommation des ménages, épargne, ...) ont plombé l'année 2008 et continuent à peser sur 2009. Le marché du travail national souffre naturellement de cette moins bonne conjoncture. La confiance des ménages wallons est au plus bas depuis 2003 et les analystes prévoient une destruction importante d'emplois en Belgique durant l'année 2009.

De façon structurelle, la Belgique reste en-deçà des objectifs d'emploi, ce que ne manque

pas de souligner la Banque Nationale¹ : « En dépit de la hausse marquée de l'emploi en 2007, la proportion de personnes âgées de quinze à soixante-quatre ans qui exercent une activité professionnelle rémunérée est demeurée encore largement inférieure en Belgique à la moyenne européenne et plus encore à l'objectif de 70% fixé pour l'Union européenne dans son ensemble à l'horizon 2010. »

Plus largement, l'Institut pour un Développement Durable (IDD), dressait en 2006 les constats suivants² :

- le taux d'emploi stagne depuis le début du siècle. Il est aujourd'hui de 62% alors que l'objectif de l'Agenda de Lisbonne est d'arriver à 70% en 2010. Le taux d'emploi calculé en équivalents temps plein n'est lui que de 56% en 2005 ;
- le pourcentage de salariés à temps partiel est passé, en 10 ans, d'un peu plus de 15% à un peu plus de 23% ;
- les évolutions du taux d'emploi sont contrastées : une quasi stagnation du taux d'emploi masculin, une augmentation du taux d'emploi féminin, qui passe de 45% à 54%, et une très forte augmentation du taux d'emploi des 50-64 ans qui passe lui de 23% à 32% ;
- plus d'un million de personnes dont 275.000 sont au travail touchent sous une forme ou une autre des "allocations" de l'ONEM. Soit une augmentation de 200.000 environ depuis 1995 ;
- le marché du travail est de plus en plus flexible.

¹ Rapport 2007 – Evolution économique et financière, Banque Nationale de Belgique, février 2008, Bruxelles.

² PHILIPPE DEFEYT, *Quelques évolutions structurelles du marché du travail*, in Indicateurs pour un Développement Durable n°2006-3, Ottignies, mai-juin 2006.

Dans un tel contexte, parmi les priorités qu'Ecolo souhaite mettre en avant figure autant la création d'emplois que l'importance de la qualité des emplois. Celle-ci relève d'éléments multiples dont la qualité du statut, les conditions et relations de travail et bien sûr, le pouvoir d'achat. Au cours des dernières années, on a constaté une multiplication des emplois à temps partiel et/ou à statut précaire, qui fragilisent de plus en plus de travailleurs et de travailleuses. La réduction continue de la part des salaires dans la valeur ajoutée à l'avantage des profits (76% du PIB en 1975, 69% en 2001 et 60,7% en 2006³) déprime la demande intérieure et ne permet pas une croissance durable et solidaire, au bénéfice de tous. Le Gouvernement fédéral n'a pas assez tenu compte de ces réalités en poursuivant une stratégie de « flexibilisation » de l'emploi.

Par ailleurs, il est bien trop simpliste d'envisager « toutes choses égales par ailleurs » une limitation drastique des possibilités de prépensions et un allongement des carrières (par recul de l'âge de la pension), comme prévu par le Pacte des Générations. La suppression de la prépension, si l'on n'y prend garde, pourrait entraîner un simple transfert de charges vers l'assurance-chômage. Rompre de façon autoritaire, pour motif financier, la spirale de l'inactivité en fin de carrière sans construire, par une concertation approfondie et un débat démocratique organisé, une nouvelle culture des âges partagée aussi bien par les travailleurs et les travailleuses que par les entreprises ou l'ensemble des citoyens, sera contre-productif.

Pour Ecolo, une série d'enjeux importants doivent être débattus conjointement à cet égard :

- 🟢 l'allongement de la durée de vie au travail ;
- 🟢 la retraite plus graduelle et « à la carte » ;
- 🟢 la formation tout au long de la vie⁴ ;
- 🟢 l'amélioration de la santé au travail et des conditions de travail ;
- 🟢 l'amélioration de l'organisation du temps de travail compatible avec la vie familiale.

La prise en compte de l'ensemble de ces enjeux devra à la fois améliorer la qualité de vie des travailleuses et travailleurs âgés et les chances, pour les jeunes, de trouver un emploi de qualité⁵.

³ PLASMAN R., RUSINEK M., RYCX F., TOJEROW I, *La structure des salaires en Belgique*, Working Paper DULBEA, Research Report, N°08-01.RR, February, 2008 (Version française du rapport "Loonstructuur in België", N°08-04.RR).

⁴ Voir à ce sujet nos propositions du Livre III, Chapitre 5 « Formation tout au long de la vie ».

⁵ Voir à ce sujet nos propositions du Livre II, Chapitre 1 « Protection et action sociales », du Livre IV, Chapitre 2 « Régulation », du Livre IV,

Emploi, un bilan insuffisant...

Pour Ecolo, la création d'emplois de qualité doit être une priorité. Malheureusement, il n'y a guère de bonnes nouvelles dans ce domaine. Les réductions de cotisations ont eu beau se multiplier, elles sont trop rarement conditionnées à de la création d'emploi⁶. Les heures supplémentaires sont excessivement encouragées, au même titre que la multiplication des temps partiels, dont le statut est peu enviable.

En matière de titres-services, le Gouvernement fédéral reste en défaut de répondre aux défis importants que sont l'amélioration de la qualité des emplois fournis dans ce secteur et la participation des utilisateurs de ce système – qui pèse lourdement sur les finances publiques – plus proportionnelle à leurs revenus.

Par ailleurs, Ecolo estime qu'il est du devoir du Gouvernement de permettre une meilleure redistribution de la croissance en soutenant le relèvement du salaire minimum, et en faisant un réel effort en matière de formations, particulièrement pour les travailleuses et travailleurs les plus fragilisés, les moins formés⁷. A ce titre, Ecolo continue en particulier de réclamer que le congé-éducation soit pleinement rétabli.

Enfin, Ecolo est inquiet de la persistance d'un taux de chômage élevé, à la fois pour la fracture sociale (« désintégration » sociale d'une frange de plus en plus importante de la population) et pour l'hypothèque que fait peser ce taux de chômage élevé sur le développement économique de notre pays et les finances publiques.

Les Régions peuvent mieux faire

Hormis les questions relatives au droit du travail, à la sécurité sociale, à la concertation sociale et à la fiscalité, les compétences en matière d'emploi et d'économie sont largement régionalisées ; les initiatives régionales en matière socio-économique ont ainsi une influence considérable.

Présenté par le Gouvernement wallon à grand renfort de publicité le 30 août 2005, le « Plan Marshall » fut dès le départ décrit par ses auteurs comme une étape essentielle pour l'avenir wallon,

Chapitre 3 « Economie verte » et du Livre IV, Chapitre 5 « Recherche et innovation ».

⁶ Malgré les propositions d'amendements d'Ecolo en ce sens, notamment sur le projet de loi instaurant des intérêts notionnels pour les entreprises.

⁷ Voir à ce sujet nos propositions du Livre III, Chapitre 5 « Education et formation tout au long de la vie ».

devant « *mettre en œuvre les conditions d'une prospérité partagée qui passe par un redressement structurel et une convergence vers les moyennes européennes* »⁸. Succédant au Contrat d'Avenir pour la Wallonie et prenant le relais des plans stratégiques transversaux lancés entre 2004 et 2005, le Plan Marshall devait tirer les enseignements de ces démarches et intégrer l'évolution du contexte économique. Pour ce faire, le Gouvernement décidait de cibler des actions prioritaires autour de 5 axes⁹ et de dégager des moyens additionnels à concurrence d'au moins 1 milliard €, afin de « booster » le développement régional.

Ecolo estime que la Wallonie mérite mieux que l'euphorie auto-persuasive trop souvent de mise au sein du Gouvernement wallon, autant que le noircissement gratuit entonné dans d'autres cénacles. Si certains indicateurs témoignent manifestement d'un redéploiement en cours d'amorce, d'autres restent tout à fait préoccupants. Les emplois à capter dans le secteur des nouvelles technologies vertes restent par ailleurs orphelins d'une réelle vision et volonté politique, tandis que les enjeux de gouvernance wallonne continuent à constituer le plus souvent un sujet tabou. La dynamique de redressement devra donc être poursuivie et élargie dans ces dimensions non prises en compte.

La problématique bruxelloise est différente, puisque Bruxelles présente à la fois l'activité économique la plus forte et le taux de chômage le plus élevé du pays : la création de richesse et d'emploi à Bruxelles est forte mais profite insuffisamment à ses habitants. Ainsi, le Contrat pour l'Economie et l'Emploi 2005-2010 entend s'attaquer au défi de l'accès à l'emploi des Bruxellois (formation, mobilité des travailleurs, développement prioritaire de secteurs porteurs d'emploi « local »...), tout en se donnant les moyens de maintenir et amplifier pour l'avenir une activité économique forte et compatible avec sa situation urbaine.

Au croisement de ces objectifs, Ecolo, à travers l'action de sa Ministre de l'Environnement, a agi résolument pour appuyer le développement à Bruxelles des filières de l'éco-construction, de la performance énergétique et des énergies renouvelables. En partenariat avec le Ministre de l'Economie et les secteurs professionnels concernés, elle a impulsé la mise en place d'un « centre de référence professionnelle »

⁸ Les actions prioritaires pour l'Avenir Wallon, Ministère de la Région Wallonne, 30 août 2005, p.4.

⁹ Pôles de compétitivité, stimulation d'activité, fiscalité, recherche et innovation, compétences pour l'emploi.

garantissant une large offre de formation aux nouvelles techniques et matériaux et a soutenu le développement des entreprises actives dans ces filières (grappage d'entreprises Ecobuild, appui financier à la construction de bâtiments exemplaires sur le plan environnemental, ouverture prochaine de l'incubateur Greenbizz destiné à accueillir et accompagner les premiers pas des entreprises « vertes » naissantes et innovantes, ...).

Pour la prochaine législature, il s'agira de transformer ce contrat en Contrat Economie Emploi Environnement - C3E, en plaçant résolument les politiques environnementales au cœur du projet de développement économique régional (nouveaux métiers verts, tiers-investisseur...). Les réussites déjà engrangées dans ce domaine sous cette législature sont la démonstration de ce qu'un potentiel important existe. Elles doivent être pérennisées et renforcées. Il faudra investir pour de bon et massivement dans les politiques d'enseignement et de formation professionnelle, en construisant des synergies plus fortes et efficaces entre institutions communautaires et régionales.

L'emploi demain : Propositions d'Ecolo

PRIORITE N°1 : SOUTENIR L'EMPLOI DANS LES SECTEURS A PLUS-VALUE ENVIRONNEMENTALE

Proposition : Favoriser la création d'activités dans les secteurs « durables »

Trois leviers existent pour créer de l'emploi : la croissance, les politiques d'emplois (réductions de cotisations sociales sur les bas salaires, aides à l'emploi...) et le développement d'activités riches en emplois.

Le Gouvernement fédéral a misé excessivement sur la croissance de manière générale, et cette politique n'a pas eu les effets escomptés sur l'emploi ; bien au contraire, comme les statistiques l'illustrent. Il s'agit à présent d'enclencher des politiques publiques plus volontaristes et mieux ciblées.

Ainsi, le développement des activités riches en emploi mérite beaucoup plus d'efforts de la part des pouvoirs publics. Pour Ecolo, la priorité est à l'investissement dans les secteurs de la recherche et de l'innovation par lesquels

on pose les bases de la création de richesse pour demain. Pour cela, un effort soutenu en termes de financement public et privé de la recherche fondamentale doit être mis en œuvre et surveillé de très près. Il faut investir aujourd'hui dans l'innovation et dans la matière grise pour en récolter les fruits demain sous forme d'emplois nouveaux¹⁰! Les politiques d'investissement public et les politiques d'emploi doivent viser prioritairement ces secteurs.

Les secteurs verts sont des secteurs d'avenir par lesquels on doit aller capter les emplois de demain. Investir dans les Nouvelles Technologies Vertes (NTV), qui favorisent les économies d'énergie, la production d'une énergie plus propre ou le recyclage par exemple, c'est investir pour l'avenir. Ces filières sont riches en opportunités d'emplois et répondent aux besoins sociaux et cruciaux pour une croissance écologique. Parmi ces secteurs « éco-prospères », on peut notamment citer l'éco-rénovation du parc immobilier et l'éco-construction de logements, la chimie verte (biocarburants et bioplastiques, biopolymères), les moteurs propres, les énergies renouvelables (dont l'électricité verte), l'agriculture soutenable, l'alimentation de qualité, la logistique multimodale, les bâtiments publics (écoles, halls sportifs, infrastructures communales,...), les infrastructures de communication électronique, la géothermie et la biomasse, l'assainissement des friches, les biopuces, l'épuration des eaux, des sols et de l'air, les technologies propres¹¹.

PRIORITE N°2 : SOUTENIR L'EMPLOI DANS LES SECTEURS A PLUS-VALUE SOCIALE

Proposition : Soutenir le secteur non marchand

« En dehors du secteur marchand proprement dit, il existe aussi incontestablement un gisement de croissance inexploité, comme le montre l'exemple des Pays-Bas et de certains pays scandinaves. La santé, les services aux personnes, l'enseignement et la culture, entre autres, qui font partie du secteur dit « non

¹⁰ Lire à ce sujet nos propositions du livre IV, Chapitre 5 « Recherche et Innovation ».

¹¹ Lire à ce sujet nos propositions du Livre V, Chapitre 3 « Economie verte ».

marchand », sont des activités très intensives en main d'œuvre, qui constituent une composante à part entière de la valeur ajoutée ».

Ce constat posé par le Gouverneur de la Banque Nationale dès 2004 est vrai pour la Belgique. Les associations et institutions concernées sont surtout actives dans diverses branches d'activité comme la santé (42,5 % de la valeur ajoutée totale du secteur), l'action sociale (28,1 %) et les activités associatives diverses (10 %), mais aussi dans des branches traditionnellement réservées aux sociétés ou aux indépendants et indépendantes comme le commerce, l'horeca, les services aux entreprises (11,2 %). En 2005, les associations employaient 382 900 salariés, ce qui représente 10,8 % de l'emploi salarié intérieur et le secteur a généré une valeur ajoutée de près de 14,2 milliards €¹².

Le secteur non marchand poursuit un but non lucratif et ses ressources ne sont pas exclusivement marchandes. Il y a tout à la fois une nécessité à développer les activités non marchandes car elles répondent à de nombreux besoins sociétaux. Mais il y a aussi un intérêt économique en terme d'emplois de qualité à créer, d'autant que depuis le milieu des années nonante, la croissance annuelle moyenne de l'emploi y atteint 2,8%, contre moins de 1% pour l'ensemble de l'économie belge. Sous l'effet de facteurs économiques, démographiques et sociaux, la demande de services personnels de ce type s'accroît sans doute encore davantage dans le futur.

Cette demande est souvent insuffisamment solvable et, dès lors, l'offre de tels services est largement tributaire des subventions publiques ou est assurée par le secteur public lui-même. Pour Ecolo, cette complémentarité entre action publique et action associative est plus que justifiée eu égard à la plus-value et aux missions déléguées assumées par cette sphère non marchande, en terme de lien social, d'aide aux personnes, d'éducation ou de formation citoyenne.

Diverses mesures peuvent être prises pour renforcer l'emploi dans ces secteurs, avec une attention particulière à la qualité de l'emploi dès lors que les travailleuses et les travailleurs concernés sont souvent confrontés à des statuts instables, à des conditions salariales

¹² Comptes nationaux. Le compte satellite des institutions sans but lucratif 2001-2005, ICN, BNB, Bruxelles, juin 2008.

insuffisantes, voire à des conditions de travail ou des fonctions pénibles. Ainsi, dans le cadre du renforcement de l'emploi et de la qualité de vie des travailleurs, Ecolo attend avec impatience la concrétisation des engagements pris par les Gouvernements de la Cocof, de la Région wallonne et de la Communauté française dans le cadre de la « charte associative »¹³. Celle-ci prévoit notamment que les pouvoirs publics privilégieront dorénavant les financements pluriannuels des associations qui remplissent des missions d'intérêt général. En outre, Ecolo propose d'étendre ce principe aux associations dites émergentes (non subsidiées dans un cadre législatif structurel).

Plus particulièrement, en Communauté française, le cadastre de l'emploi non marchand, qui préside à la répartition des subsides, souffre d'imprécisions qu'il est nécessaire de combler car elles handicapent certains opérateurs par rapport à d'autres. Par ailleurs, l'effort d'alignement des subventions à l'emploi de l'ensemble des secteurs concernés doit résolument être poursuivi afin d'atteindre les 100% des barèmes du secteur socio-sanitaire (pris comme référence). Enfin, un nouveau système de calcul du financement de ce type d'emplois a vu le jour en 2008. Celui-ci est porteur d'inégalités entre secteurs. Il conviendra d'évaluer ce système et de l'améliorer afin d'aboutir à une équité de traitement entre secteurs dans le cadre du futur accord non-marchand.

Ecolo propose aussi que les financements de l'emploi non marchand assurés par la Communauté française dans le cadre de subventions socioculturelles respectent les normes minimales existantes. Là où les conventions collectives de travail n'existent pas encore (arts de la scène par exemple), les pouvoirs publics se doivent de contribuer à l'émergence d'accords permettant d'améliorer la qualité de vie des travailleurs du non-marchand.

Le secteur non marchand génère plus de 280.000 emplois à Bruxelles et offre de belles perspectives d'emploi aux Bruxellois (6 Bruxellois sur 10 travailleurs dans le non-marchand). Si on fait abstraction des emplois liés aux administrations et aux entreprises publiques, le non-marchand correspond encore à un peu plus d'un cinquième de l'emploi salarié total. Le nombre d'emplois

dans le non-marchand à Bruxelles par mille habitants est nettement supérieur à la moyenne du pays et il s'agit évidemment de tenir compte de cette spécificité pour le développement socio-économique de la Région.

Les multiples besoins en matière socio-sanitaires que rencontre le territoire bruxellois nécessiteront un réinvestissement important dans ces secteurs, aussi bien en vue de la création de places d'accueil de jour et d'hébergement pour les personnes handicapées que, par exemple, pour de nouvelles maisons médicales ou de nouveaux services d'aide familiale. Ce sont des centaines d'emplois qui pourraient ainsi voir le jour répondant en même temps au taux de chômage très préoccupant de la région bruxelloise et aux besoins sociaux.

En ce qui concerne le soutien aux travailleurs de ces secteurs, le Collège de la Commission communautaire française a décidé en 2007 d'adapter les fins de carrière par la mise en oeuvre du plan Tandem ainsi que par des mesures de prépension. Il devra continuer à être très attentif sur ces questions afin de soutenir le dynamisme professionnel de ces secteurs dans le plus grand intérêt des bénéficiaires des services.

Enfin, en Région Wallonne, le secteur non-marchand représente de l'ordre de 30% de l'emploi salarié et les effectifs ont marqué une augmentation de plus de 10% en une quinzaine d'années. Le dernier accord passé entre la Région wallonne et les services concerne près de 20.000 personnes, selon le cadastre de l'emploi, notamment dans les domaines de la santé, de l'action sociale et de l'insertion socioprofessionnelle, et vise les heures inconfortables, l'octroi de jours de congé, l'emploi compensatoire, les frais de transport, les primes syndicales, la concertation sociale et le Fond de sécurité des ETA.

Pour Ecolo, il est essentiel que ces conventions soient rapidement étendues à de nouveaux secteurs, eux-aussi appelés à déployer leurs activités, tel que, par exemple, le secteur de l'environnement et celui des nouvelles technologies. De même, il importe de soutenir les efforts visant à consolider les politiques d'accompagnement des personnes âgées et des personnes handicapées.

¹³ Voir à ce sujet nos propositions du Livre V, Chapitre 1 « Démocratie ».

Ecolo demande que la Région Wallonne agisse à l'avenir de façon plus éclairée (notamment afin de ne pas reproduire la cacophonie dans laquelle la Ministre alors en charge a conduit les dernières négociations).

Proposition : Développer l'économie sociale

L'économie sociale est intrinsèquement porteuse de valeurs propres à replacer l'humain au centre des préoccupations productives. Elle introduit la notion de citoyenneté économique à la participation, la responsabilisation, les processus de décision internes, la solidarité. Nous voulons promouvoir l'économie sociale, non comme emblème aux plaies du libéralisme économique, mais comme véritable alternative autonome.

Le secteur de l'économie sociale offre une importante valeur ajoutée sociale, culturelle ou environnementale (finalité sociale de services aux membres et à la collectivité plutôt que de profit, autonomie de gestion, gestion démocratique, primauté du travail et des personnes sur le capital). Tout en étant plutôt orientées vers la formation ou l'insertion par le travail et le service à la collectivité, les entreprises d'économie sociale n'en sont pas moins que les autres soumises aux impératifs du marché et de la concurrence et aux difficultés de financement. En effet, les banques ont des exigences de plus en plus élevées en termes de couverture de risque ; les garanties demandées pour chaque prêt consenti sont de plus en plus contraignantes, quand ce n'est pas le taux d'intérêt qui est très élevé. Par ailleurs, le temps de liquidation des aides et autres subsides est tel que bien souvent les bénéficiaires de ces aides ou subsides se voient confrontés à des difficultés de trésorerie parfois nuisibles à leur bon fonctionnement.

Ecolo propose que les pouvoirs publics mettent en place, si possible en élargissant des outils existants, des facilités de financement et de garantie pour les opérateurs du secteur.

La régionalisation annoncée de la compétence fédérale en la matière ne peut par ailleurs être l'occasion d'affaiblir ce secteur important. Dans ce contexte, Ecolo souhaite que le financement de l'économie sociale soit garanti (maintien d'une possibilité d'appel à l'épargne citoyenne...).

Ecolo propose également de développer une offre de formation adaptée au secteur de l'économie sociale. Pour l'instant, cette offre est quasi inexistante alors que les besoins sont importants.

Enfin, Ecolo estime nécessaire de procéder à l'évaluation (qualité des emplois, services rendus ...) du dispositif IDESS nouvellement créé en Wallonie pour les travaux de petit bricolage et jardinage.

PRIORITE N°3 : FACILITER L'ACCES A L'EMPLOI DES POPULATIONS PRECARISEES

Proposition : Combattre les pièges à l'emploi

Aujourd'hui, beaucoup de personnes sont pénalisées financièrement lorsqu'elles retrouvent un emploi. Dans de nombreux autres cas, la différence entre le salaire et le revenu de remplacement n'est pas assez élevée et constitue un frein à l'entrée ou au retour au travail. Outre l'augmentation du salaire minimum¹⁴, Ecolo propose différentes mesures pour combattre ces pièges à l'emploi.

Il convient tout d'abord de garantir, en cas de reprise du travail ou d'augmentation du revenu professionnel, que les prestations sociales (et prioritairement les allocations familiales majorées) soient maintenues telles quelles pendant trois ans et ne puissent pas, par la suite, être réduites de plus de 50 % du revenu professionnel additionnel pour les personnes à bas salaires. Au-delà un système dégressif serait mis en place pour adoucir cette perte d'avantage.

Il importe également d'augmenter le crédit d'impôt pour bas revenus d'activité de 580 € actuellement à 840 € au moins et d'accroître le nombre de bénéficiaires de cette mesure.

Ecolo propose encore d'intégrer les crédits d'impôts¹⁵ et autres avantages fiscaux dans le calcul de précompte professionnel, de telle sorte que le travailleur en perçoive immédiatement le bénéfice, et non deux ans

¹⁴ Voir à ce sujet nos propositions du Livre II, Chapitre 1 « Protection et action sociales ».

¹⁵ Contrairement à une réduction d'impôt, un crédit d'impôt est remboursable au contribuable même s'il est supérieur à son impôt dû.

plus tard lors de l'enrôlement (calcul définitif de l'impôt d'une année).

Ces mesures bénéficient directement aux travailleurs concernés qui, en grande partie, sont aussi des travailleurs peu qualifiés. Ces mesures doivent être adoptées parallèlement à l'augmentation du salaire minimum et ne sont donc en rien une « prime » pour maintenir artificiellement certains salaires au niveau le plus bas. Elles s'inscrivent par ailleurs en cohérence et en complémentarité avec notre proposition visant à conditionner les futures réductions de cotisations sociales à la création globale d'emploi¹⁶.

Proposition : **Eviter les effets couperets ou effets de seuil**

Dans le même sens, il arrive que l'octroi d'une prestation sociale ou d'un revenu entraîne la perte d'un avantage. La législation doit permettre, dans ces cas, que le revenu total après octroi de la prestation ou du revenu ne soit jamais inférieur au revenu antérieur.

Proposition : **Cibler les réductions des cotisations sociales sur les bas salaires**

Dans une étude sur l'impact des réductions des cotisations sociales, l'économiste Bruno Van der Linden¹⁷ constate que l'on assiste à une multiplication des publics concernés par des allègements complémentaires de cotisations sociales patronales (travailleuses et travailleurs à haut salaire, travailleuses et travailleurs âgés,...). Selon lui, cet éparpillement est inefficace si l'emploi est l'objectif prioritaire. L'efficacité des réductions de cotisations en matière de création est maximale au bas de l'échelle des qualifications et des rémunérations.

Cette analyse est confirmée par le Bureau Fédéral du Plan qui a démontré, dans l'hypothèse d'un réel blocage salarial, qu'une réduction complémentaire des cotisations patronales de 1 460 millions € pouvait déboucher après 7 ans sur 24 300 emplois supplémentaires dans le cadre d'une mesure générale, alors qu'elle pouvait créer 60 000 nouveaux emplois si cette réduction se

concentrait sur les bas salaires. Et au-delà évidemment de la création/sauvegarde d'emplois, l'impact sur la consommation et la croissance d'une telle mesure serait profitable à l'économie belge.

Pour Ecolo, toute nouvelle réduction des cotisations sur le travail doit donc être ciblée sur les plus bas salaires. Ce que nous visons ici, c'est, au-delà de ce ciblage, la mise à l'emploi des demandeurs d'emploi peu qualifiés qui sont en général les plus mal payés¹⁸.

Complémentairement à ces allègements ciblés sur les bas salaires, des subventions à l'embauche de personnes sans emploi se justifient pour les groupes dont les chances de recrutement s'amenuisent avec l'allongement de la durée d'inoccupation (dont les jeunes par exemple). De même des mesures spécifiques doivent être prises pour les créations des deux premiers emplois dans les toutes petites entreprises, suivant une liste tenue à jour par le Gouvernement fédéral pour éviter les effets d'aubaine.

Un premier pas dans la bonne direction vient d'être fait : le bonus à l'emploi pour les bas revenus a augmenté au 1^{er} octobre 2008 de 32 €, passant de 143 € par mois pour un salarié à temps plein à 175 €. Une mesure certes positive mais largement insuffisante.

Toutefois, la logique de réduction des cotisations a ses limites et il convient donc par ailleurs d'augmenter le salaire brut minimum, et par conséquent le salaire poche¹⁹.

Proposition : **Conditionner les futures réductions de cotisations patronales et d'impôt à la création globale d'emplois**

Ce sont presque 6 milliards € qui sont annuellement consacrés aux diverses réductions de cotisations sociales, sans pour autant dégager un réel impact sur la création d'emplois.

De même, les intérêts notionnels privent l'Etat de ressources précieuses sans pour autant bénéficier directement à la création d'emplois ni aux secteurs qui en ont le plus besoin²⁰.

¹⁶ Voir *infra*.

¹⁷ BRUNO VAN DER LINDEN, *Une proposition de renforcement des allègements de cotisation sociales patronales sur les bas salaires*, in Regards Economiques n°34, Louvain, octobre 2005.

¹⁸ Nous voulons aussi que ces emplois soient pérennes (cfr la proposition suivante : conditionner les réductions).

¹⁹ Voir *infra*.

²⁰ Voir à ce sujet nos propositions du Livre IV, Chapitre 1 « Finances publiques ».

Pour Ecolo, il s'agit, de conditionner les futures réductions de cotisations patronales à la réelle création d'emplois, suivant un mécanisme à élaborer par les partenaires sociaux. Le dispositif des intérêts notionnels doit par ailleurs être revu dans le même but.

Proposition : **Mener des actions spécifiques vers les populations les plus fragiles**

Les chiffres du chômage sont constitués de réalités différentes à la fois selon les bassins d'emploi mais aussi suivant les catégories socio-professionnelles, les tranches d'âge... Le risque de tomber dans la pauvreté et l'exclusion sociale est plus élevé pour les personnes sans travail que pour les personnes qui en ont un. Le chômage de longue, voire de très longue durée est à cet égard problématique. Les différents groupes de la société n'ont pas les mêmes possibilités d'accès au marché du travail. A titre d'exemple, le taux d'emploi des personnes n'ayant pas la nationalité d'un des Etats membres de l'Union européenne était – en 2005 – inférieur de 12 points à celui des ressortissantes et ressortissants belges et européens...²¹

De même, la population vivant dans des ménages sans emploi rémunéré est en augmentation constante : 13,2 % des enfants (contre 10,8 % en 2000) et 13,7% des adultes (12,4 % en 2000) vivaient en 2004 dans un ménage sans emploi, alors que la moyenne européenne tournait autour des 10 % !

Une récente étude de la Fondation Roi Baudouin²² confirme que près de 60 % (58,9 %) des personnes d'origine turque et 55,6 % des personnes d'origine marocaine vivant en Belgique disposent d'un revenu situé sous le seuil de pauvreté européen, estimé à 777 € par mois. Parmi les personnes italiennes établies dans le royaume, 21,5 % d'entre eux vivent sous ce seuil de pauvreté, contre 10,16 % pour les Belges. Cette constatation s'explique globalement par la faible scolarité des populations allochtones, leur manque relatif de connaissance des deux langues nationales et la discrimination dont ils peuvent être victimes

²¹ *L'immigration en Belgique. Effectifs, mouvements et marché du travail.* Rapport 2007. Direction générale Emploi et marché du travail, 31 août 2007. Bruxelles.

²² MARCO MARTINIELLO ET JAN VRANKEN, *La pauvreté chez les personnes d'origine étrangère chiffrée*, rapport partiel, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles, octobre 2006.

sur le marché du travail et immobilier, ainsi que dans l'enseignement.

Le taux d'activité des personnes handicapées en Belgique est l'un des plus faibles d'Europe. La tendance est identique pour les femmes, les jeunes et les plus âgés. Pire, une récente enquête du cabinet Field Fisher Waterhouse démontre que les entreprises méconnaissent la loi antidiscrimination : « *Plus d'une entreprise sur deux dit préférer éviter d'engager une femme enceinte. 6 entreprises sur 10 affirment qu'en cas de licenciement collectif, elles favoriseraient probablement le départ de travailleurs plus âgés alors que l'âge ne peut plus être un critère !* »²³

Sous peine de poursuivre cette tendance à la discrimination et à la précarisation d'une large partie de la population, il importe de renforcer les mesures prises en la matière, de définir des objectifs et de fixer des délais de réalisation en faveur de l'emploi des populations les plus fragiles.

Proposition : **Donner accès à l'emploi aux personnes précarisées, en travaillant sur l'offre**

Faire rencontrer publics précarisés et employeurs est une façon originale de redonner, aux premiers, une perspective d'avenir. C'est seulement lorsqu'ils seront à même de ne plus s'imaginer dans l'immédiateté de la précarité qu'ils pourront entamer un véritable travail de réinsertion. Dans le cas contraire, tout ce que nous pourrions leur offrir relève de l'emplâtre sur une jambe de bois, car cela restera au niveau formel et ne pourra être converti au niveau réel.

Un des moyens privilégiés pour ce faire, c'est de leur donner accès à un emploi stable, de qualité, épanouissant, correctement rémunéré, et, si possible, à durée indéterminée (CDI). Beaucoup n'osent même plus en rêver et pourtant une approche différente de la question, telle que la méthode IOD, éprouvée depuis plus de 25 ans en France, permet de faire se rencontrer publics précarisés et employeurs avec, à la clé, une proportion importante de CDI.

Ce renversement de paradigme consiste, grosso modo, à ne plus requérir la sempiternelle « *adéquation du demandeur*

²³ *Les entreprises méconnaissent la loi anti-discrimination*, in La Libre Belgique, 25 juin 2008, Bruxelles.

d'emploi au marché du travail» mais plutôt à travailler intensément sur et avec les employeurs afin de convaincre ces derniers d'engager des collaborateurs non pas sur la base classique de leur CV mais sur (et uniquement sur) leur aptitude à remplir le cahier des charges inhérent à la tâche qui doit leur être dévolue. Pour l'employeur, la plus-value est celle apportée par l'organisme intermédiaire tant dans la sélection que l'accompagnement discret du travailleur et des rapports de ce dernier avec l'employeur (qui a aussi à gagner dans une professionnalisation de ces processus de recrutement) dans le début de leur relation contractuelle.

Il faut en effet noter que la plupart des employeurs en Belgique sont des PME et que ce sont ces dernières qui sont les plus démunis en matière de procédures de recrutement. La plupart des patrons sont donc demandeurs d'un accompagnement à ce niveau, ainsi que l'a montré la mise en œuvre de la méthode IOD en France.

En Belgique, dans divers endroits, comme des CPAS liégeois, la Région bruxelloise ou la Mission Régionale de l'Emploi de Charleroi, cette méthode a déjà été mise en œuvre avec succès. Nous proposons de généraliser son application dans les différentes sous-régions, en collaboration avec les Missions Régionales pour l'Emploi et autres acteurs de terrains et ce, via des subventions permettant la mise en place d'équipes de travailleurs sociaux capables d'aller au contact des employeurs, de les persuader de donner une chance à des travailleurs précarisés et d'accompagner le début de cette relation nouvelle.

Une telle initiative peut avoir un effet de levier sur le reste du marché de l'emploi, en permettant à chacun d'exercer un travail en lien avec ses compétences réelles et en aidant les petites et moyennes entreprises à poser les meilleurs choix de recrutement.

Proposition : Arrêter la chasse aux chômeurs

L'activation du comportement de recherche d'emploi, en vigueur depuis le 1er juillet 2004 et appliquée par l'ONEm, sous une apparence trompeuse d'accompagnement, lamine bien souvent le droit au chômage sans aider les demandeurs d'emploi concernés. Ce plan oblige les chômeurs à prouver régulièrement qu'ils cherchent activement (lettre de refus

d'inscription en crèche, obligation de s'inscrire en intérim, pression pour cesser certaines formations,...) sous peine d'exclusion. Les premières victimes sont les infrascolarisés, les personnes les plus fragiles. C'est d'autant plus absurde qu'il y a des bassins d'emplois où il n'y a pas assez d'emplois pour tous.

Si l'on agrège les différentes catégories (non-indemnisation, diminution d'allocations, sanctions à durée déterminée et sanction à durée indéterminée), les chiffres de décisions défavorables aux chômeurs sont passés de 64 303 en 2004 à 112 149 en 2007. Et l'ONEm a préparé un plan de réforme du plan de contrôle qui durcit encore contrôles et sanctions... Ce qui fait craindre le pire aux syndicats : *« Les nouvelles mesures ne prévoient pas la préparation et l'accompagnement syndical au moment de l'élaboration du contrat par le Forem (...). Elles précarisent encore plus les conditions d'accès ou de maintien d'un revenu de remplacement en cas de perte ou d'absence de travail... »*²⁴.

Ecolo veut protéger les demandeurs d'emploi de sanctions arbitraires de l'ONEm. A cet effet, Ecolo a déposé une proposition de loi visant à prémunir les chômeuses et chômeurs contre toute appréciation arbitraire de l'ONEm de leur disponibilité sur le marché de l'emploi ou de leurs efforts de recherche d'emploi. Cette proposition vise à donner force de loi au principe selon lequel il ne peut y avoir de sanction que si le chômeur ou la chômeuse a au préalable refusé un emploi de qualité.

En outre, le réel accompagnement des chômeurs (réalisé par l'organisme régional de l'emploi) doit être renforcé pour guider les demandeurs d'emploi et épauler les employeurs souhaitant engager, notamment en permettant une meilleure adéquation avec les offres d'emploi disponibles. Cet accompagnement est déjà assorti de dispositifs de contrôle et de sanction. Il est injuste et inutile d'y ajouter un système d'activation du comportement de recherche d'emploi qui ne sert qu'à exclure d'une part et à pousser les demandeurs d'emploi vers des emplois précaires d'autre part. Ecolo propose que les moyens mobilisés directement ou indirectement par les plans d'activation soient réorientés vers un accompagnement respectueux du projet professionnel des chômeurs et la création d'emplois de qualité.

²⁴ Motion de la FGTB Liège-Huy-Waremme du 29 mai 2008.

PRIORITE N°4 : POUR UN EMPLOI DE QUALITE ET DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL

Proposition : Lutter efficacement contre les pénuries de main d'œuvre

On entend à peu près tout et n'importe quoi sur les pénuries de main-d'œuvre. Or, il s'agit d'un réel problème qui mérite mieux que des discours idéologiques visant à stigmatiser les chômeurs (images véhiculées des chômeurs paresseux), à formuler des messages simplistes sur les carences présumées des politiques d'éducation et de formation, et, en toute hypothèse, à faire pression sur les salaires des travailleurs

Il convient en revanche de poursuivre le travail minutieux entrepris au niveau sectoriel et dans les commissions paritaires afin de régler les problèmes spécifiques de main d'œuvre. Trouver des solutions concrètes à partir des réalités de terrain constitue le vrai défi. Car, certes, il existe bien des métiers en pénurie que certains demandeurs d'emploi pourraient occuper. Mais, d'une part, l'allongement de la durée individuelle d'inoccupation peut engendrer un découragement, une déstructuration de la personne, une perte de savoir-faire... qui risquent de conduire tôt ou tard à un retrait de fait du marché du travail et/ou au rejet par les employeurs potentiels²⁵ ; d'autre part, la rémunération offerte est trop souvent faible (pièges à l'emploi), les conditions de travail particulièrement difficiles (horaires coupés,...), ou les exigences des employeurs manifestement disproportionnées.

Pour lutter contre les pénuries de main d'œuvre, Ecolo pense qu'il convient à tout le moins :

- de mieux objectiver ces pénuries, par secteur et par bassin d'emploi ;
- d'offrir de meilleures conditions de travail, voire une meilleure rémunération de certains métiers en pénurie, pour améliorer leur attractivité ;
- d'agir au niveau des politiques d'éducation et de formation, de manière à ce qu'elles donnent une dignité et une professionnalité

²⁵ Voir les réflexions de BRUNO VAN DER LINDEN, développées dans *L'effet des formations professionnelles des chômeurs : de l'impact sur les individus à l'impact macro-économique*, bulletin de l'IRES, n°227, pp 1-2.

aux individus et leur permettent d'être capables de s'adapter aux contextes changeants ;

- d'organiser des passerelles « courtes » de formation entre les différents métiers et soutenir ainsi la mobilité professionnelle volontaire ;
- d'exiger des secteurs et des entreprises un investissement plus important dans la formation de leurs travailleurs ;
- d'attirer des femmes et/ou des hommes dans certains secteurs déséquilibrés en termes de genre ;
- de démontrer aux jeunes qu'il y a également un avenir dans les métiers techniques ;
- de mieux cadrer l'immigration économique ;
- d'améliorer la rédaction et la diffusion des offres d'emploi (transparence sur les salaires, ...);
- d'aider les entreprises à définir leurs besoins pour enrayer la tendance à engager des personnes surqualifiées.

Proposition : Améliorer la qualité des contrats de travail

Afin de lutter contre l'appauvrissement des travailleuses et travailleurs salariés et leur précarisation, Ecolo propose trois mesures :

- augmenter le salaire minimum : de plus en plus de travailleuses et travailleurs n'arrivent plus à vivre décemment avec le salaire qu'ils reçoivent. Ecolo propose que le salaire minimum soit augmenté à 1450 € brut par mois au moins²⁶. En outre, Ecolo souhaite aligner le salaire minimum des plus de 18 ans sur celui des plus de 21 ans pour ne pas créer de la concurrence entre jeunes.
- améliorer les contrats à temps partiel : lorsque des possibilités se présentent d'engager dans une entreprise ou une administration donnée, les travailleurs et travailleuses à temps partiel doivent d'abord se voir proposer une augmentation de leur temps de travail. En cas de temps partiel involontaire, les effets néfastes sur l'accès aux droits sociaux (pensions, ...)

²⁶ Voir à ce sujet nos propositions du Livre II, Chapitre 1 « Protection et action sociales ».

doivent être annihilés. Il y a également lieu de modifier la législation actuelle relative à l'octroi d'un complément chômage pour les travailleurs et travailleuses (mais majoritairement pour les travailleuses) à temps partiel involontaire pour en revenir aux principes de l'ancienne législation.

- renforcer la qualité de l'information fournie au « Fonds social pour les travailleurs intérimaires » en cas d'absence de délégation syndicale (nom du travailleur + entreprise + durée de la mission + objet de la mission) afin de permettre un contrôle réel.

Proposition : Améliorer la santé et la sécurité au travail

En 2006, le nombre total des accidents du travail en Belgique a atteint le chiffre de 242.017 (185.039 pour le secteur privé et 56.978 pour le secteur public)²⁷. Le risque d'un accident du travail est déterminé par différents facteurs : l'âge, le sexe, la catégorie professionnelle et le secteur d'emploi. Bien que, ces dernières années, on enregistre une amélioration même dans ces secteurs présentant un potentiel de risques plus élevé, il y a encore trop d'accidents de travail graves qui auraient pu être évités.

Non seulement les accidents du travail provoquent beaucoup de souffrance humaine, mais ils sont aussi source de pertes pour les entreprises. Chaque année, le secteur privé paie environ 1 milliard € de primes aux compagnies d'assurance pour les accidents du travail. Cette somme doit couvrir les coûts directs. En outre, les coûts indirects, tels que les pertes de production et de temps et les coûts imputés à la société sont, selon des estimations internationales, évalués à au moins le quintuple de ce montant, soit 5 à 6 milliards €. Il est donc essentiel que les entreprises inscrivent la prévention des accidents du travail en haut de leur agenda, en concertation avec les organisations syndicales et les pouvoirs publics.

Ecolo propose, par ailleurs, de renforcer les rôles et pouvoirs des différents acteurs concernés (représentants du personnel au CPPT, conseiller en prévention, service externe) tenant compte de l'évolution des problèmes liés au milieu de travail tels que :

harcèlement, reconnaissance et prévention des maladies professionnelles, stress ...

De même, il est urgent de redonner aux services compétents du SPF Emploi et travail (inspection médicale et technique) les moyens humains et matériels indispensables à un contrôle efficace et généralisé.

Proposition : Améliorer la définition de l'emploi de qualité

Dans un contexte de manque d'emplois (et de diminution du choix), de multiplication des emplois à temps partiel, et de mise sous pression des demandeurs d'emploi et des bénéficiaires du revenu d'insertion sociale, il devient indispensable de préciser et de compléter l'actuelle définition de l'emploi de qualité. Cette définition devra notamment prendre en compte des éléments comme :

- la préservation de l'intégrité physique et psychique de la personne (sécurité au travail, préservation de sa santé, ...);
- le respect de la vie personnelle et/ou familiale ;
- l'organisation du temps partiel de façon à laisser au travailleur la possibilité de le compléter par un autre temps partiel ;
- le respect du travailleur, y compris dans ses convictions philosophiques ;
- la possibilité d'effectuer les trajets domicile-travail au moyen de transports en commun en un laps de temps ne pouvant dépasser la moitié du temps de travail.

Proposition : Revoir le dispositif « Titres-services »

Le développement du dispositif « Titres-services » contribue largement à la multiplication des temps partiels non choisis et à la dérégulation du marché du travail. Les emplois « Titres-services » sont par ailleurs quasi essentiellement occupés par des femmes.

S'il est connu et considéré comme un réel succès en terme de remise à l'emploi (plus de 60 000 travailleurs actifs ²⁸, 2 130 entreprises

²⁷ http://www.fao.fgov.be/site_fr/stats_etudes/rapport_stat/rapport_stat.html

²⁸ ANNELEN PEETERS, AN VAN PELT, DAPHNE VALSAMIS, *Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en banen 2007*, Eindrapport, Idea Consult, 9 mei 2008 – nommé ci-après « rapport IDEA Consult 2007 ».

agrées et plus de 191 millions de chèques achetés fin décembre 2008²⁹), les dérogations accordées à la loi générale sur le contrat de travail risquent de créer de graves préjudices. Les règles du 1/3 temps minimum, de la durée de 3h de travail par jour minimum et de la limitation des contrats à durée déterminée successifs sont mises à mal. Le développement de l'emploi et la lutte contre le travail au noir ne peuvent être l'occasion de déréguler le marché du travail, en introduisant encore plus de flexibilité et de contrats précaires.

Ecolo souhaite améliorer le système des titres-services. Pour y parvenir, Ecolo propose notamment :

- ✔ le rattachement de tous les travailleurs à des commissions paritaires de référence, pour assurer un statut, des conditions de travail et une rémunération corrects définis dans les conventions collectives de travail ;
- ✔ l'adoption d'un principe de modulation de subvention aux opérateurs, en fonction de critères relatifs à la qualité de l'emploi (type de contrat, ancienneté du travailleur ...) ;
- ✔ un meilleur contrôle des bénéficiaires réalisés ainsi qu'un renforcement de l'évaluation lors du contrôle de l'agrément ou du renouvellement de celui-ci ; les efforts réalisés en matière de pérennisation de l'emploi et de formation des travailleurs devraient faire partie de cette évaluation ;
- ✔ une participation financière des usagers proportionnelle à leur capacité contributive pour limiter les effets d'aubaine et permettre un meilleur financement du dispositif ; cela conduira à de meilleurs contrats de travail et à une plus grande soutenabilité budgétaire du dispositif ; il s'agira également de remplacer la déduction fiscale par un crédit d'impôt.

Ecolo refuse par ailleurs l'élargissement des Titres-services à certains secteurs, et en particulier à celui de l'enfance et de la petite enfance.

Proposition : Développer les groupements d'employeurs

Le concept de groupement d'employeurs³⁰ est connu mais sa mise en œuvre à une échelle large reste à réaliser. Venu de France en 1994 et entré dans le droit belge via la loi-programme du 12 août 2000, le groupement d'employeurs est une association qui réunit des employeurs dans le but de recruter un, une ou plusieurs personne(s) salariée(s) mise(s) à disposition de ses membres selon les besoins de chacun. Les groupements d'employeurs s'inscrivent dans un nouveau rapport au travail où les demandes de plusieurs entreprises sont mutualisées. La coopération et la mise en réseau sont ainsi introduites dans le système socio-économique. La flexibilité et la stabilité se rejoignent dans un mécanisme win-win. Les entreprises peuvent ponctuellement recourir à de la main d'œuvre, avec des horaires adaptés à leurs spécificités (pics de production, embauche compensatoire...).

Cette méthode permet aux entreprises de diminuer les coûts liés à l'engagement mais aussi d'augmenter l'efficacité du personnel saisonnier, ce dernier ayant déjà bénéficié d'une première expérience dans l'entreprise. Le personnel engagé, en général peu qualifié, est moins vulnérable aux aléas de la conjoncture suite à la signature d'un contrat à durée indéterminée. En outre, le regroupement de plusieurs entreprises sous le statut d'un seul employeur plus solide offre une plus grande sécurité d'emploi au personnel employé.

Il va de soi que, dans ce cadre, les conditions de travail et de rémunération des travailleurs doivent respecter celles fixées par les commissions paritaires respectives des différents employeurs membres du groupement en fonction de l'occupation des travailleurs chez chacun de ces employeurs.

Les premiers pas ont été difficiles et le concept tarde à percer. Pourtant, des initiatives voient le jour et/ou se consolident en Région bruxelloise, et un Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs³¹ est opérationnel. Le dialogue et la sensibilisation permettent de faire progresser les mentalités. « *C'est la capacité à déployer la fonction Ressources Humaines au sein du groupement, en tant que*

29

http://www.onem.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_stat/&Items=1&Language=FR.

³⁰ <http://meta.fgov.be/pdf/pd/frdc20.pdf>

³¹ <http://www.cрге.be/index.php>

fonction mutualisée, ainsi que le développement d'une compétence en matière d'ingénierie de l'emploi (appui-conseil pour prévoir le plan de charge, l'activité et synchroniser les obligations sociales) qui permettraient d'assurer un développement quantitatif de l'emploi. »³²

Afin que les groupements d'employeurs connaissent un plus grand succès, il faut avant tout lever une série de barrières culturelles. La concurrence avec l'intérim d'insertion ou le dispositif des titres-services est bien présente mais la comparaison entre les systèmes plaide en faveur des groupements d'employeurs qui peuvent également être une piste intéressante à exploiter lors des restructurations d'entreprises. Une niche d'activité au sein même du concept de groupement d'employeur est le skill-pooling qui cible les employés/ouvriers avec une grande ancienneté et une expérience importante. Quand on connaît les objectifs du taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique, il s'agit donc d'une piste à creuser.³³

Ecolo propose de développer les groupements d'employeurs en Région bruxelloise et en Région wallonne, notamment en élargissant les opportunités offertes par la législation et en valorisant la démarche auprès des partenaires sociaux et en consolidant les expériences en cours.

PRIORITE N°5 : DEVELOPPER DES POLITIQUES DU TEMPS NOVATRICES

Ecolo souhaite ouvrir une grande réflexion sur la question des temps : temps de travail (aménagement, réduction du temps de travail et planification), temps de vie, temps de formation, temps de loisirs... Avec, au cœur de la réflexion, la recherche de la qualité de vie dans chacun de ces moments et leur intégration harmonieuse et le partage du temps.

En effet, donner une dimension collective à la question du temps permet de sensibiliser et de responsabiliser les pouvoirs publics, le monde professionnel, les entreprises de services... sur les difficultés générées par les problèmes de conciliation des horaires et d'agendas surchargés.

³² LAURENT DUCLOS ET JEAN-YVES KERBOURCH, *Organisation du marché du travail et "flexicurité" à la française*, Paris, octobre 2006.
³³ <http://www.mire-restructuration.eu/docs/CS%20Gpt%20Employ%20FR.pdf>.

C'est aussi accepter de constater que, malgré une durée contractuelle plutôt en diminution, le changement des rythmes de travail, l'intensification du travail et l'éclatement accru des temps de travail conduisent à une désynchronisation croissante des temps sociaux.

C'est enfin aborder la question des inégalités face aux tensions temporelles. Ces inégalités concernent les sphères professionnelle, privée et collective. Ainsi, les personnes peu qualifiées et/ou qui ont des revenus modestes ont, proportionnellement, davantage des horaires irréguliers et des horaires imposés (pas de possibilité de participer à la détermination de leur horaire de travail, impossibilité de se libérer quand besoins en urgence), des déplacements longs... et renoncent plus souvent à du temps libre (avec les enfants, avec le conjoint), à participer à la vie associative, syndicale et politique... De même, les femmes, confrontées à l'impossible harmonisation de la vie familiale et professionnelle, sont davantage amenées à sortir du marché du travail, renoncer à un emploi ou à une carrière professionnelle, opter pour un temps partiel, ne pas suivre une formation... et donc aussi à renoncer à une certaine sécurité et à l'indépendance professionnelle.³⁴

Pour Ecolo, il est donc essentiel de développer des politiques du temps novatrices, impliquant à tout le moins l'Etat fédéral et les entités fédérées, les autorités locales, les quartiers, les interlocuteurs sociaux et les entreprises.

Proposition : Introduire un mécanisme d'échange « salaire contre temps »

Ecolo propose d'ouvrir la possibilité d'échanger de l'équivalent salaire (13^e mois, doubles pécules de vacances, ancienneté, heures supplémentaires, revalorisations, etc.) contre des jours de congés supplémentaires.

La masse salariale épargnée devant être réinvestie en engagement compensatoire car dans une situation où le nombre de demandeuses et demandeurs d'emplois avoisine les 600 000, le choix individuel d'une ou d'un travailleur de « prendre du temps » ne doit pas être l'occasion pour les employeurs de « dégraisser » à bon compte.

³⁴ PATRICIA VENDRAMIN ET GÉRARD VALENDUC, *Les tensions du temps*, FTU, juin 2005.

Le mécanisme précis permettant ces échanges sera négocié par les partenaires sociaux, de telle sorte qu'il soit bien balisé.

Proposition : **Faciliter et accompagner les temps de transition professionnelle et de formation**

Les phases de transition « involontaires » – en particulier le licenciement suivi d'une période de chômage – sont souvent très difficiles à vivre. De la même manière, les phases de transition « volontaires » – un travailleur qui souhaite se réorienter, se former, s'occuper de ses parents âgés... – sont très difficiles à organiser. Il est par ailleurs de plus en plus compliqué de gérer la continuité des droits sociaux dans les parcours personnels faits d'alternances courtes et répétées de travail salarié (à temps plein ou à temps partiel), de travail indépendant, d'emplois d'insertion, de période de formation, de chômage ...

Ecolo propose, en conséquence, que tout travailleur puisse bénéficier d'un certain nombre de « périodes de transition » (durant lesquelles il serait exempt d'aller travailler), pour préparer et gérer ses choix de vie et choix professionnels.

Plusieurs manières peuvent être envisagées pour assurer la sécurité de ces transitions. Ainsi, par exemple, ces périodes pourraient être gagnées proportionnellement à la durée du travail (chaque année de travail donne droit à X « périodes de transition »), avec un minimum acquis en début de carrière professionnelle et une transformation des périodes non "consommées", si le travailleur le souhaite, sous forme d'une pension anticipée. Mais d'autres manières d'envisager la sécurité de ces transitions pourraient bien évidemment être négociées par les partenaires sociaux.

Proposition : **Aménagement de l'horaire de travail**

Ecolo propose que chaque salarié occupé en entreprise et ayant deux ans d'ancienneté, dispose d'un droit de discussion de l'aménagement de son horaire avec son employeur, droit qui s'inscrirait dans les limites du possible, en fonction du type d'activité concerné.

Ecolo souhaite ainsi introduire l'idée de délibération/discussion des horaires de travail,

dans un cadre collectif concerté par les partenaires sociaux au niveau du secteur et de l'entreprise.

Proposition : **Généraliser le plan Tandem et le tutorat**

Sous la législature 1999-2003, les Ministres verts Thierry Detienne, ministre wallon des Affaires sociales, et Nicole Maréchal, ministre de la Communauté française, ont initié un mécanisme original baptisé plan Tandem, dans les secteurs du non-marchand dont ils avaient la charge.

Ce système doit également être mis en oeuvre prochainement à Bruxelles pour les travailleurs du secteur des personnes handicapées avant de s'étendre à l'ensemble des secteurs socio-sanitaires relevant de la COCOF.

Ecolo propose que ce plan Tandem soit développé à l'ensemble des secteurs du non-marchand et vers le secteur marchand.

Le plan Tandem permet :

- à la ou au travailleur âgé, en priorité dans les secteurs pénibles, de réduire ses prestations à un mi-temps tout en conservant environ 85% de sa rémunération (avec assimilation de son temps de travail à un temps plein dans le cadre de ses droits à la pension) ;
- une embauche compensatoire automatique d'un ou d'une jeune, à tout le moins à mi-temps (et à temps plein dès que suffisamment d'heures sont libérées) ;
- des périodes de tutorat rémunérées permettant l'échange de savoir entre générations.

Les partenaires sociaux européens du secteur de la construction, la FIEC (Fédération de l'Industrie Européenne de la Construction) et la FETBB (Fédération européenne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment) proposent d'ailleurs depuis deux ans un système assez proche³⁵ pour répondre au défi de l'intégration durable des jeunes dans leur secteur : le tutorat, c'est à dire l'établissement d'une relation privilégiée et structurée entre une ou un travailleur plus âgé et expérimenté, le

³⁵ Pour en savoir plus sur les bonnes pratiques de tutorat, la brochure est accessible via : <http://www.fiec.org/upload/5/2889237977377569648097715792060714724895059627f3058v1.pdf>.

« tuteur » ou la « tutrice » et le jeune collaborateur ou collaboratrice, débutant dans l'entreprise. En Belgique, dans le secteur de la construction, le tutorat ou parrainage fonctionne depuis une dizaine d'années.

Quelles que soient les formules, il s'agira de les promouvoir après évaluation si elles permettent de conjuguer transmission du savoir, réduction du temps de travail avec embauche compensatoire et valorisation du travail...

Proposition : Promouvoir la gestion locale du temps

Ecolo souhaite organiser les temps des quartiers, pour qu'il y ait une meilleure conciliation entre les horaires de travail des citoyens, des transports publics, des administrations, des écoles, des commerces, des médecins ...

Il s'agit ici d'améliorer la qualité de vie de tout un chacun, de faire dépendre les services et les heures d'ouverture des espaces publics des besoins des citoyens ainsi que de concilier les intérêts contraires des habitants et des visiteurs d'une ville, ou ceux des prestataires et des usagers des services publics.

Pour ce faire, Ecolo propose que soit organisé au niveau de la commune un dialogue entre organisations, entreprises, syndicats, écoles, mouvements de femmes, universités, chambres du commerce, administration, mouvements de jeunesse, secteur de l'accueil extra scolaire, en vue de dresser un état des lieux des difficultés, attentes et besoins et de proposer des solutions concrètes, « sur mesure », construites sur base du vécu quotidien des citoyens. Ce dialogue prendra forme au sein d'une plate-forme locale, d'un conseil consultatif du temps ou d'un travail commun des conseils consultatifs existants, selon les dynamiques et réalités locales.

Proposition : Favoriser les échanges sur un mode coopératif et solidaire

Les SELS (Systèmes d'Echange Locaux de Services) sont des systèmes de troc sophistiqués qui permettent d'obtenir des services en échange d'autres services (ou du temps contre du temps). Ces initiatives citoyennes bénévoles sont en développement. Elles renforcent la solidarité, la rencontre et la

convivialité à l'échelle d'un quartier. Ecolo veut encourager ces initiatives et permettre leur reconnaissance.

Proposition : Faire de l'accueil de l'enfance et de l'accompagnement des aînés des priorités

Concilier le temps du travail et les temps durant lesquels on s'occupe de sa famille (enfants en bas-âge, jeunes, parents malades, personnes dépendantes, ...) présente pour beaucoup – et plus encore pour les femmes – des difficultés importantes. Ecolo estime qu'il faut viser à rendre les hommes et les femmes égaux devant l'emploi et les tâches parentales.

Pour ce faire, Ecolo propose de créer plus de places d'accueil pour les enfants de 0 à 3 ans et de rendre l'accueil extra-scolaire plus performant³⁶.

Ecolo propose également d'améliorer la situation des aidants proches, en multipliant les moyens qui leur permettent de se libérer pour travailler ou pour souffler (garde à domicile, centres de jour, milieux de vie collectifs dans chaque village ou entité, ...) ³⁷.

Proposition : Renforcer les temps familiaux

L'égalité entre les hommes et les femmes passe aussi par un égal traitement dans leur choix familiaux. En ce qui concerne les congés de paternité, Ecolo réclame un congé de paternité plus long et obligatoire, complémentairement à celui de la mère, de manière à ce que le père puisse assumer son rôle. Une telle égalité permettra en outre de réduire la discrimination sur le marché du travail où les femmes peuvent être discriminées vu la source d'absence au travail potentielle pour cause de naissance.

Par ailleurs, Ecolo souhaite revoir en profondeur la conception du congé d'adoption et de fonder sa durée sur les connaissances scientifiques et cliniques actualisées. Le droit au congé d'adoption qui ne dépasse pas six semaines pour chacun des conjoints ne permet pas de prendre en compte le parcours de vie de l'enfant avant son adoption. Nombreuses ruptures, séjours prolongés en

³⁶ Voir à ce sujet nos propositions du Livre III, Chapitre 1 « Enfance ».

³⁷ Voir à ce sujet nos propositions du Livre II, Chapitre 6 « Aînés ».

institutions, carences affectives, nutritionnelles et sensorielles rendent l'attachement aux parents adoptants très difficile à concrétiser. Les nouveaux parents doivent être d'autant plus disponibles durant les premiers mois qui suivent l'arrivée de l'enfant.

Ecolo souhaite également d'octroyer la possibilité de 10 jours de « congés de proximité » pour enfants malades ou personnes âgées, sur base d'un certificat médical démontrant le besoin d'une présence proche. Ecolo propose enfin de revoir les périodes assimilées au travail dans le sens d'une meilleure prise en considération des périodes d'arrêt de travail, liées par exemple à une maternité ou au choix (féminin ou masculin) de s'arrêter de travailler pour jouer un rôle dans la sphère familiale.