

CONGRÈS STATUTAIRE

24-25 MAI 2018
LA LOUVIÈRE

Construire un
NOUS à gauche

RECUEIL
DES POSITIONS

TABLE DES MATIÈRES

7	La FGTB wallonne sera féministe ou ne sera pas !
11	Un « Nous » en phase avec les 18-25 ans
17	La structure de l'AViQ
19	Une assurance autonomie en Wallonie
23	La réforme hospitalière de Maggie De Block
27	Les allocations familiales
31	La politique de l'enfance
35	Les personnes âgées
39	La politique en faveur des personnes en situation de handicap
43	La fiscalité
51	La loi spéciale de financement
55	La réforme des outils financiers régionaux
59	La politique industrielle et la relance économique
65	L'Agence pour l'entreprise & l'innovation (AEI)
67	La recherche, le développement et l'innovation
69	Le ciblage, la contractualisation et le conditionnement des aides
71	La création d'une cellule d'anticipation économique
73	La reprise d'entreprises par les travailleurs
75	L'appropriation et le portage public d'entreprises structurantes
77	La création d'un pôle social dans la Silver Economy

81	Les marchés publics
83	La transition économique bas carbone de la Wallonie
87	Réguler l'économie numérique
93	Le logement
97	Les migrations
99	Le marché de l'emploi
105	Les aides à l'emploi
109	Les services et emplois de proximité
111	Le contrôle de la disponibilité
115	La lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi
119	Rendre son sens au travail
121	L'enseignement – Vue globale
127	Les métiers et les certifications dans la formation professionnelle initiale et continue
133	La formation professionnelle initiale – Le qualifiant
137	Les incitants financiers à la formation continue des travailleurs
141	La formation en alternance
145	L'accompagnement et la formation des demandeurs d'emploi
149	Le congé-éducation payé

LA FGTB WALLONNE SERA FÉMINISTE OU NE SERA PAS !

Au travail ou plus largement dans la société, l'inégalité entre les femmes et les hommes est encore bien réelle : répartition inégale des rôles dans la sphère privée, inégalité salariale, « plafond de verre » ou « plancher collant », temps partiels contraints, violences sexistes ou sexuelles sont quelques facettes d'une même réalité. Les femmes sont victimes d'une société et d'un monde du travail machistes.

Les femmes doivent lutter contre un double rapport de domination et la FGTB wallonne doit prendre part à ce combat ! Aux rapports de domination créés par le modèle patriarcal s'ajoutent ceux induits par le système capitaliste. Les alternatives qui seront portées par notre organisation doivent donc tenir compte de cette double domination. Cette dernière est nourrie par les stéréotypes de genre encore trop présents dans la société, au travail, dans la famille, dans l'enseignement ainsi que dans notre propre organisation syndicale.

Notre organisation a l'obligation d'assurer aux femmes d'occuper les espaces où elles ne sont pas suffisamment représentées, que ce soit dans la société ou en son sein. Plus de 50 % des membres de la FGTB sont des femmes. Comment leur assurer une répartition égalitaire ? En développant la syndicalisation des femmes, travailleuses avec ou sans emploi et en les positionnant en place utile sur les listes lors des élections sociales pour assurer leur réelle représentativité au sein des organes de concertation et de négociation. A cela s'ajoute un respect scrupuleux des statuts de la FGTB qui instituent comme obligation l'égalité hommes-femmes dans les différentes instances décisionnelles de la FGTB et de ses Centrales.

La question de l'égalité des femmes et des hommes ne peut relever des seuls Bureaux ou Commissions « Femmes ». Elle doit être défendue à tous les niveaux de notre organisation.

La FGTB wallonne doit donner tout son poids à la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes et assurer au Bureau wallon des femmes les moyens nécessaires pour développer, en synergie avec les différents services de la FGTB wallonne et du CEPAG, une approche transversale, fondée sur l'égalité des genres, dans toutes ses réflexions, positions, revendications politiques et dans sa politique de communication.

1 PAS D'ÉGALITÉ DES DROITS DANS LA SOCIÉTÉ ET AU TRAVAIL SANS ÉGALITÉ DANS LA SPHÈRE PRIVÉE !

En moyenne, les femmes consacrent deux fois plus de temps aux tâches domestiques que les hommes. Ceci constitue un frein lorsqu'il s'agit d'avoir accès à un emploi à temps plein, d'envisager une évolution dans la carrière, de s'engager dans la société civile ou dans une organisation syndicale. Cette répartition inégale des tâches domestiques est source d'inégalités au travail et dans la société. Elle résulte d'une vision patriarcale du rôle des femmes.

Cette vision stéréotypée continue à être véhiculée dans l'enseignement, dans la formation professionnelle, dans les médias, au travail, au sein de notre organisation, dans la vie publique et privée.

Comment faire bouger les lignes ?

La FGTB wallonne doit défendre un enseignement où l'égalité est au programme de l'éducation de nos enfants dès leur plus jeune âge. C'est la base même de la construction d'une société égalitaire.

Notre organisation a les possibilités d'inscrire dans ses programmes de formation destinés à nos militant.e.s et délégué.e.s la déconstruction des stéréotypes de genre et le développement des stratégies de lutte contre les discriminations dont sont victimes les femmes au travail et dans la sphère privée.

Afin de permettre aux parents de s'occuper de leurs enfants et, plus largement, des personnes dépendantes, tenant compte du vieillissement de la population :

- il y a lieu de revendiquer l'instauration d'un congé de paternité obligatoire rémunéré, d'augmenter le nombre de jours couverts par le congé de naissance et d'améliorer les possibilités de congés dits familiaux ou pour soins aux membres de la famille, rémunérés ou indemnisés de façon égale pour les femmes et les hommes. Sur ce dernier point, les travailleuses et les travailleurs ne doivent pas être « piégé.e.s » ou discriminé.e.s lorsqu'ils ou elles recourent à ce type de congés. Cela suppose une assimilation complète de ces périodes pour le calcul des droits sociaux et, en particulier, pour la pension de retraite ;
- il y a lieu également de revendiquer la création de services publics et de structures d'accueil des personnes dépendantes (enfants, personnes âgées, personnes souffrant d'un handicap...), de qualité, en quantité suffisante et accessibles financièrement à toutes et à tous ;
- la FGTB wallonne fait le choix de construire le rapport de force nécessaire pour l'éradication des stéréotypes et pour la mise en œuvre de mesures volontaristes et structurelles pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la sphère privée ;
- 36 % des femmes en Belgique sont concernées par les violences sexistes ou sexuelles selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH). Lutter contre les violences sexistes et sexuelles est un défi pour la FGTB wallonne qui aura à :
 - s'impliquer d'avantage avec le monde associatif progressiste dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la société, dans les espaces publics (harcèlement de rue), dans la sphère privée et au travail ;
 - développer les outils nécessaires à l'évaluation de ces violences en interne afin de dégager des solutions structurelles permettant d'éviter ces agissements et de sanctionner les auteur.e.s ;
 - accompagner, conseiller et défendre en justice, le cas échéant, ses affilié.e.s souffrant de violences sexistes ou sexuelles au travail et en dehors du travail, car les violences ainsi subies ont de graves conséquences sur leur vie professionnelle ;
 - mettre en place un réseau syndical et associatif permettant l'aide juridique et l'accompagnement psychosocial de ses affilié.e.s victimes de violences sexistes ou sexuelles par des professionnels formés pour ce faire ;
 - donner les outils nécessaires aux délégué.e.s d'entreprise pour assurer tant une prévention qu'une lutte efficaces contre ce phénomène. La FGTB wallonne dispose d'un outil pédagogique pertinent qui ne demande qu'à être implémenté dans les programmes de formation développés dans le cadre du projet européen relatif aux conséquences des violences conjugales sur le lieu de travail.

La date du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences envers les femmes, doit devenir une journée interprofessionnelle d'actions en collaboration avec l'associatif féministe.

2 L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les inégalités au travail, en termes de salaires, d'accès à l'emploi, de carrière, de temps de travail, de plafond de verre ou de plancher collant, pour ne citer que quelques exemples, doivent être combattues en vue d'être éliminées.

Nous voulons :

- l'égalité salariale : l'écart salarial condamne les femmes à perpétuité ! Une rémunération moins élevée conduit inévitablement à des droits sociaux inférieurs et donc à une pension moins élevée ;
- le développement et l'utilisation de systèmes de rémunération neutres et transparents – classification analytique des fonctions ;
- revaloriser les fonctions et métiers à prédominance féminine (revalorisation salariale, amélioration des conditions de travail, validation des compétences, reconnaissance des qualifications...);
- favoriser la mixité des métiers et des formations ;
- favoriser l'emploi à temps plein des femmes qui passe par la lutte contre les emplois à temps partiel « non choisi » et les stéréotypes de genre ainsi que par la mise en place de services collectifs de qualité, en quantité suffisante et accessibles financièrement pour l'accueil et les soins des personnes dépendantes. C'est ici que l'implémentation de la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire trouve toute sa place. Le Bureau wallon des femmes a, à cet égard, publié une note politique qui ne demande qu'à être débattue dans les instances de la FGTB et de ses Centrales ;
- lutter contre le phénomène du « plancher collant », c'est-à-dire la difficulté qu'ont les femmes à être promues en début de carrière et de gravir les échelons au sein d'une entreprise. Les femmes ont moins de chances que les hommes d'être conviées à un entretien d'embauche si le nouvel emploi visé implique une promotion ;
- la suppression des discriminations à l'embauche dont les femmes sont encore trop souvent victimes en raison de la persistance de stéréotypes de genre ; priorité doit ici être donnée à la lutte contre la discrimination liée à la grossesse et à la maternité. Il s'agit de deux critères, protégés dans la loi de 2007 contre les discriminations, qui sont régulièrement bafoués par les employeurs. La FGTB doit s'emparer de ce combat contre cette discrimination systémique des femmes — en 2010, 76,6 % des femmes ont eu à faire à une discrimination liée à la grossesse (chiffre IEFH) ;
- que les femmes les plus précarisées, parce qu'elles cumulent les discriminations (origine, handicap...) dont elles sont victimes, méritent une attention particulière en dégageant davantage de moyens humains et financiers permettant la Cellule de lutte contre les discriminations de les aider et de les accompagner. La FGTB aura à renforcer les liens avec les collectifs femmes migrantes avec ou sans papiers qui luttent contre une discrimination systémique, liée à leur genre et à leur origine, sur le marché de l'emploi. La femme issue de l'immigration a 36 % de chance en moins qu'un homme blanc d'accéder au marché de l'emploi (chiffre 2016 du Monitoring socio-économique d'Unia. Des milliers de femmes sans papiers travaillent dans la chaîne du « care » (soins) sans statut, à la merci d'une expulsion du territoire.

3 L'ÉGALITÉ DANS L'ACCÈS AUX SOINS DE SANTÉ

- Nous voulons un égal accès à la santé et aux services publics garants d'une égalité de traitement pour toutes et tous ! Les services publics sont notre patrimoine commun.
- Le droit d'accès à l'avortement et à la contraception, dont la légitimité est sans cesse remise en cause, doit être garanti. Cela suppose notamment une dépénalisation totale du droit à l'avortement. Il convient de rendre l'accès à la contraception et à l'IVG libre et remboursé proportionnellement aux revenus, l'accès devant être gratuit pour les plus précarisé.e.s.

La FGTB wallonne se doit d'être à l'avant-garde de ce combat en travaillant avec l'associatif féministe. La FGTB wallonne doit défendre le droit des femmes à disposer librement de leur corps. La FGTB wallonne doit sensibiliser ses affilié.e.s à rejoindre ce combat.

4 L'ÉGALITÉ DANS LA POLITIQUE SYNDICALE

La FGTB wallonne doit assurer une représentation égalitaire de ses affilié.e.s dans ses structures, afin de se mettre en adéquation avec ses statuts.

Notre organisation souffre du plafond de verre et du plancher collant qui touchent principalement les affiliées. Alors que la part des femmes dans l'emploi augmente ainsi que le nombre d'affiliées, de déléguées et d'élues en CE ou CPPT, la FGTB compte peu de femmes dans les postes à responsabilité politique et ne soutient pas assez les femmes qui souhaitent s'impliquer davantage au sein de notre organisation comme représentantes du personnel au sein de leur entreprise ou prendre des responsabilités politiques dans la structure.

Cette meilleure représentation des femmes, inscrite dans les statuts, passe par des mesures concrètes et volontaristes à tous les niveaux de notre organisation, de haut en bas et de bas en haut, de manière transversale. Ce défi suppose également la prise en compte des travailleuses sans emploi.

L'engagement syndical demande un investissement qui a des répercussions sur la vie familiale. Pour les hommes, l'engagement syndical supplante souvent l'investissement domestique, alors que pour les femmes, l'engagement syndical est le plus souvent additionnel à l'investissement domestique. Leur engagement ne les dispense pas des activités domestiques, c'est un investissement supplémentaire, en sus de leurs charges familiales. Ce qui provoque le plus souvent une émergence de tensions voire des dissensions dans la sphère privée comme dans la sphère professionnelle et syndicale. Ces difficultés doivent être prises en compte par notre organisation.

- Nous voulons que les formations syndicales soient pensées avec et pour les travailleuses avec ou sans emploi de manière à ce qu'il soit tenu compte des difficultés spécifiques auxquelles les femmes sont confrontées dans cette société patriarcale.
- Nous voulons favoriser la mixité des formations syndicales.
- Nous voulons que les formations syndicales intègrent l'analyse de genre et la lutte contre les stéréotypes de genre car l'égalité entre les femmes et les hommes est l'affaire de toutes et de tous, délégué ou déléguée, élue ou élu ainsi que de l'ensemble des responsables politiques de notre organisation.
- Nous exigeons le respect pour l'ensemble de nos affilié.e.s, militant.e.s, délégué.e.s, représentant.e.s du personnel, responsables politiques lorsque ceux-ci ou celles-ci portent les revendications des femmes pour parvenir à l'égalité des droits. Cette démarche est encore trop souvent perçue comme ayant pour résultat de désolidariser les troupes et/ou de diviser les combats, voire de déforcer l'union face au patronat. Aujourd'hui, nul n'est sans savoir, ni admettre la légitimité de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ; les revendications en la matière sont encore fréquemment reléguées au second plan lors des négociations d'entreprises, sectorielles ou interprofessionnelles.

La manifestation de la Marche mondiale des femmes du 8 mars doit être intégrée dans la programmation de la FGTB fédérale. La FGTB wallonne suggère que la participation à cette manifestation soit couverte par un préavis de grève interprofessionnel. Elle suggère d'autre part que, lors de la journée du 8 mars, les délégations syndicales proposent aux travailleurs et travailleuses d'arrêter le travail à 15 heures pour dénoncer l'écart salarial entre femmes et hommes et ce, dans le cadre de ce préavis de grève interprofessionnel. Cette deuxième dimension de l'action du 8 mars demande une concertation avec les Centrales pour qu'elles puissent se prononcer à ce sujet. Un outil complémentaire et symbolique peut consister en la distribution d'un tract avec le sigle de notre pin's, une rose et du pain, expliquant la journée du 8 mars et des actions proposées.

L'égalité entre les femmes et les hommes participe au progrès social. Notre organisation ne peut laisser perdurer les inégalités entre les femmes et les hommes. Des mesures ambitieuses avec des moyens humains et financiers doivent être mises en œuvre de façon urgente. Des mobilisations d'ampleur, combatives et solidaires nous permettront de changer la société pour la rendre égalitaire.

Face aux formes extrêmes que prend la domination patriarcale — *d'après les données recueillies auprès de 87 pays de 2005 à 2016, 19 % des femmes âgées de 15 à 49 ans affirmaient avoir subi des violences physiques ou sexuelles infligées par un partenaire intime au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête. Dans les cas les plus extrêmes, ces violences peuvent conduire à la mort. En 2012, près de la moitié des femmes victimes d'homicides volontaires dans le monde avaient été tuées par un partenaire intime ou un membre de leur famille, contre 6 % des hommes* — le féminisme est une lutte extrémiste qui consiste à considérer les femmes comme des êtres humains.

L'égalité se conquiert et se défend ENSEMBLE ! La résignation n'est pas inscrite dans notre plan d'actions !

UN « NOUS » EN PHASE AVEC LES 18-25 ANS

L'organisation syndicale, par ses modes d'actions et de communication, par la composition de ses structures, n'apparaît pas encore suffisamment comme le porte-parole naturel des 18-25 ans. Pourtant, face à la violence économique qui frappe les jeunes, l'organisation syndicale est pleinement habilitée à défendre leurs droits et à en créer de nouveaux pour améliorer leur quotidien pendant leurs études et lors de leurs débuts dans la vie active. En outre, le fait d'intégrer pleinement ces jeunes au processus démocratique de la FGTB constitue une richesse indéniable qui permet de mieux nous préparer aux défis auxquels sont déjà confrontées les nouvelles générations.

Il existe en effet, particulièrement chez les jeunes, une volonté de s'engager, des « îlots » de résistance, une volonté réelle de vivre mieux, au travers d'un emploi ou d'études épanouissantes. La FGTB wallonne, via sa Centrale Jeunes, joue un rôle capital à cet égard. La dynamique et les services instaurés depuis le dernier congrès permettent de repérer et mobiliser les jeunes mais également leur permettent de s'investir pleinement et démocratiquement en tant que militants de l'organisation syndicale.

La FGTB wallonne doit continuer à investir dans les Jeunes FGTB afin de développer, via le travail de terrain, son expertise des problématiques visant les 18-25 ans.

Les 18-25 ans ne constituant pas un groupe homogène, il convient de tenir compte du contexte socio-économique dans lequel ils évoluent mais également de leurs réalités propres, qu'ils s'agissent d'étudiants, de demandeurs d'emploi ou de travailleurs.

1 UN « NOUS » EN PHASE AVEC LES JEUNES SANS EMPLOI ET « NEET » (NI À L'EMPLOI, NI EN FORMATION OU EN STAGE) : POUR LE RETRAIT DES MESURES VISANT LES ALLOCATIONS D'INSERTION, POUR DAVANTAGE DE RESPONSABILISATION DES EMPLOYEURS ET POUR UN ACCOMPAGNEMENT LIBRE ET DE QUALITÉ

Le chômage des jeunes ayant explosé en 2008, les autorités européennes ont décidé de débloquer des moyens au travers de différents dispositifs, notamment la garantie pour la jeunesse et l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), en faveur de l'insertion socioprofessionnelle des NEET (Not in Education, Employment or Training), comprenant dans ce terme tous les jeunes exclus des dispositifs classiques de formation ou d'insertion.

Malheureusement, les actions entreprises n'ont eu que peu d'effet vu le bain de sang social causé par toutes les réformes prises à l'encontre des allocataires d'insertion depuis 2012 (limitation des allocations d'insertion, durcissement des conditions d'accès...). La première mesure à prendre de toute urgence, c'est de revenir, au minimum, au système d'octroi des allocations d'insertion antérieur à 2012. Cela permettra de récupérer sous les radars toute une série de jeunes qui ne sont plus accompagnés suite à la perte ou au refus d'octroi de leurs allocations.

La FGTB Wallonne revendique dans ce cadre :

- le retour à un accès aux allocations d'insertion sans contrôle de la disponibilité des jeunes, tant durant le stage d'insertion que durant la période de perception des allocations d'insertion. Un jeune qui répond aux conditions d'études requises doit pouvoir ouvrir son droit aux allocations d'insertion rapidement et ce, afin d'être en mesure matériellement de rechercher un emploi (coût des documents, copies de CV et lettres de motivation, des déplacements, des tenues...) ;
- la suppression des mesures de limitation de l'accès aux allocations d'insertion pour les jeunes de moins de 21 ans sans diplôme et plus de 25 ans ;
- la suppression de la limitation dans le temps des allocations d'insertion.

Parallèlement à ces mesures, nous devons évidemment nous opposer à toute forme de travail gratuit exercé sous une quelconque contrainte. Le service communautaire mis en place en 2016 dans les CPAS et le projet de l'étendre aux chômeurs démontre la volonté de conditionner encore davantage les droits fondamentaux. Dans les CPAS, toute personne acceptant un service communautaire en échange de son revenu d'intégration sociale ne peut plus revenir sur sa décision une fois celle-ci signée dans le PIIS (projet individualisé d'intégration sociale). Le service communautaire devient donc obligatoire.

Tout travail mérite salaire, une protection sociale n'en est pas un. En outre, les services à la collectivité et les services publics sont notre patrimoine commun ; nous nous opposerons fermement à la dégradation des conditions de travail dans ces secteurs ainsi qu'aux pertes d'emploi qui pourraient survenir du fait du dumping social induit par l'arrivée de personnes travaillant à titre gratuit. Enfin, toute attaque contre les services publics a également pour effet de nuire à la qualité des services rendus. Or, nous ne pouvons accepter que la population, et en particulier ceux qui en ont le plus besoin, en soient une nouvelle fois les victimes.

Pour la FGTB wallonne, toute forme de bénévolat doit être librement consentie et non contractualisée.

En outre, il faut arrêter de croire au mantra de l'employabilité. La FGTB wallonne prône un accompagnement de qualité des jeunes demandeurs d'emploi et la responsabilisation des employeurs.

Les pouvoirs publics doivent être beaucoup plus attentifs à des modèles alternatifs d'accompagnement et en particulier au modèle de l'accompagnement collectif. En effet, les cellules de reconversion ont donné naissance, avec l'aide des Jeunes FGTB, au projet « Coup de Boost ». Ce projet, qui vise à accompagner les jeunes qui ne sont ni à l'emploi ni à la formation et qui met à profit à la fois l'expérience syndicale et l'expertise du FOREM, sur base volontaire, présente des résultats bien supérieurs au taux d'insertion à l'issue d'un accompagnement « classique ». En outre, les équipes mettent un accent particulier sur l'aspect qualitatif de l'emploi ou de la formation vers lequel le jeune est dirigé.

Au-delà de l'accompagnement et pour répondre efficacement au problème des NEET et plus largement du chômage des jeunes, les employeurs doivent prendre leurs responsabilités : ils doivent investir dans la formation de leurs futurs travailleurs en ouvrant des places de stage rémunérées, de qualité et en rendant la formation en entreprise plus attrayante (en revalorisant la rétribution des apprenants par exemple), en garantissant le respect des droits sociaux (et notamment des barèmes), ils doivent revaloriser les conditions salariales et de travail des secteurs les plus pénibles, ils doivent s'engager à pérenniser l'emploi.

La FGTB wallonne exige des pouvoirs publics qu'ils fixent des règles plus contraignantes à l'égard des employeurs :

- les aides à l'embauche sont des financements publics insuffisamment conditionnés, à destination des entreprises privées. Ces ressources doivent être réaffectées dans des aides à la création d'emplois et de stages de qualité, respectueux de l'environnement et mis en lien avec :
 - l'insertion durable via un contrat de travail à durée indéterminée ;
 - le niveau de rétribution par dividendes aux actionnaires ;
 - une formation qui aboutit au minimum à un emploi de durée identique à la formation (sur le modèle du PFI) ;
 - le respect des libertés syndicales et l'exercice effectif de la concertation sociale ;
 - le respect des obligations légales en matière, notamment, de formation et d'engagement de jeunes travailleurs.

Ces obligations devront être contrôlées effectivement et efficacement par l'ONEM, le FOREM et le Contrôle des lois sociales.

Des sanctions effectives devront être imposées aux employeurs en cas d'abus (remboursement intégral des aides perçues et sanction financière) ;

- l'instauration de sanctions dissuasives à l'égard des employeurs qui ont recours à des critères discriminants dans le cadre du recrutement de travailleurs (notamment liés à l'âge et à l'expérience). Le FOREM exerce déjà, dans une certaine mesure, un contrôle des critères jugés discriminants sur les offres d'emploi publiées sur son site. Ceci reste insuffisant. La liste des critères discriminants doit être étoffée au regard des résultats de l'étude de la CLCD sur 10 métiers en pénurie. On constate en effet que, souvent, l'emploi reste non pourvu à cause de critères excessivement contraignants imposés par les employeurs en termes, notamment, d'âge, d'expérience ou de mobilité. A contrario, l'engagement de jeunes travailleurs dans le cadre d'une première expérience de travail et indépendamment de leur niveau d'étude doit être encouragé. On constate en effet que l'obtention d'un diplôme est de moins en moins gage d'un emploi stable et de qualité. La précarité, et notamment les contrats temporaires et à temps partiel, se développe massivement, y compris chez les jeunes diplômés et surdiplômés.

En outre, des opérateurs tels que l'OFFA ont toute légitimité pour estimer le nombre de places de stages nécessaires pour que chaque jeune ait l'opportunité d'être accueilli en entreprise. Sur cette base, les pouvoirs publics devraient pouvoir contraindre les secteurs à dégager les moyens nécessaires à un accueil de qualité de ces jeunes. En l'absence de réaction, les employeurs concernés devraient cotiser à un fonds permettant à ces jeunes privés de stage de percevoir tout de même la rétribution à laquelle ils auraient eu droit en bénéficiant d'un stage. En effet, la rétribution couvrant tant les journées en entreprise que sur les bancs d'écoles, il est injuste que des jeunes soient privés de rétribution par manque de volonté des employeurs.

2 UN « NOUS » EN PHASE AVEC LES ÉTUDIANTS : ILS NE DEVRAIENT PAS AVOIR À TRAVAILLER POUR VIVRE ET PAYER LEURS ÉTUDES

2.1 PRÉCARIAT ET SALARIAT ÉTUDIANT EN HAUSSE, CONCURRENCE ACCRUE AVEC LES AUTRES TRAVAILLEURS

Un nombre croissant d'étudiants doivent travailler pour subvenir à leurs besoins durant les études, voire même pour payer leurs études. En effet, ils subissent l'augmentation du coût de la vie (hausse des loyers, matériel informatique et internet, prix des trains...), la faiblesse et la rareté des aides accordées aux étudiants, mais aussi l'appauvrissement des familles.

Certains prétendent que le job d'étudiant est important pour se procurer de l'expérience. Pourtant, la grande majorité des jobistes travaillent dans des secteurs sans aucun lien avec leurs études. En réalité, ces jobs donnent surtout un avant-goût de la précarité et une expérience de la soumission à la hiérarchie ; de plus, ils provoquent une mise en concurrence avec les autres travailleurs de l'entreprise, dans des secteurs déjà particulièrement frappés par la précarité des emplois. Ainsi, l'ONSS déclarait en août 2017 que le nombre de jobistes employés toute l'année avait augmenté de 70 % en cinq ans. Il y avait 502.297 jobistes en 2016, soit 5 % de plus qu'en 2015 et 13,7 % de plus qu'en 2012. Les étudiants travaillent aussi plus longtemps (23,4 jours contre 21,3 jours en 2012) et pour un plus grand nombre d'employeurs (1,43 contre 1,33). Les étudiants qui se limitent à bosser l'été ne représentent plus que 26,8 % des jobistes contre 37,1 il y a cinq ans. La croissance provient donc de ceux qui travaillent toute l'année, soit 18,3 % de tous les jobistes en 2016 contre 12,5 % en 2012. Le travail étudiant est encore plus une réalité pour celles et ceux qui sont allocataires du CPAS (près de 50 % des allocataires du CPAS ont moins de 25 ans). Ce dernier oblige les étudiants à « jobber » durant les mois d'été. Ainsi, les conséquences néfastes touchent plus durement les étudiants précaires qui doivent travailler en été pour maintenir leur allocation le reste de l'année. Avec pour conséquence aggravante que les étudiants issus des familles à revenus modestes, qui ont donc logiquement recours au job d'étudiant, ont un taux d'échec de près de 70 %, contre 45 % chez les étudiants des milieux favorisés. Le job d'étudiant contribue donc à entretenir le caractère élitiste des études supérieures.

2.2 ÉTUDIANTS INDÉPENDANTS

Depuis le 1^{er} janvier 2017, un nouveau statut spécifique a été mis en place pour permettre aux étudiants de pratiquer, en plus de leurs études, une activité professionnelle à titre indépendant. Nous devons dénoncer ce statut de la même façon que nous dénonçons les effets pervers du job d'étudiant salarié (pas de droits à la sécurité sociale...), avec la particularité supplémentaire qu'il relève de notre devoir d'éducation permanente d'informer les jeunes des risques qu'ils encourent à choisir ce statut. En effet, dans les deux cas, les étudiants représentent une main d'œuvre bon marché, flexible et docile, plutôt avantageuse pour certains employeurs. Le statut d'étudiant indépendant renforce encore davantage les possibilités d'abus puisqu'il permet aux employeurs de réduire encore les coûts salariaux et surtout toutes les responsabilités liées à la relation contractuelle (maladie, accident du travail...). Dans certains cas, ce statut pourrait également dissimuler du travail au noir, les formalités administratives étant tellement importantes qu'elles ne sont généralement pas mises en œuvre pour seulement quelques jours de travail.

L'exemple le plus répandu et le plus frappant de l'aberration du recours au statut d'étudiant indépendant est celui des étudiants travaillant dans l'économie de plateforme. Aujourd'hui, l'économie digitale et les nouvelles « plateformes » promettent aux jeunes d'obtenir rapidement un job sans pour autant avoir besoin de qualifications particulières et ceci, pratiquement sans contrainte administrative. Aussi, la flexibilité, l'indépendance et l'autonomie dans le travail — avec à la clé des revenus conséquent — sont souvent vantées par les plateformes digitales. Ces arguments trouvent un écho particulier chez les jeunes et les étudiants qui y voient un moyen de gagner facilement de l'argent en combinant travail et horaire de cours. Pourtant, la réalité est tout autre. Loin d'apporter un réel plus en termes d'expérience valorisable, ces jobs ne garantissent aucune couverture sociale prise en charge par l'employeur, l'ensemble des responsabilités pèse sur le dos de l'étudiant, chargé de payer ses propres cotisations sociales à titre indépendant, sans garantie de prestations et de rétribution suffisante pour ce faire, sans prise en charge par l'employeur du matériel, des vêtements de travail, ou de l'assurance en cas d'accident, de maladie...

La FGTB wallonne persiste : les étudiants doivent étudier et non travailler. La Fédération Wallonie-Bruxelles doit investir largement pour que les études supérieures soient réellement gratuites, de qualité et libres de marchandisation. Il est inconcevable qu'un pays comme le nôtre ne mette pas les moyens suffisants pour permettre aux jeunes de suivre gratuitement des études afin d'obtenir un diplôme ou une qualification, indépendamment de leur origine sociale.

La FGTB wallonne revendique :

- le refinancement de l'enseignement supérieur à hauteur de ses besoins et donc sur base du nombre réel d'étudiants et d'étudiants potentiels entrant dans les conditions d'âge et d'accès aux études supérieures ;
- la revalorisation des bourses d'étude. Ainsi, la bourse d'étude devrait correspondre à l'allocation minimum mensuelle nécessaire pour suivre des études de manière autonome. Le coût réel des études devrait pouvoir être réévalué à intervalle régulier et indexé. A partir du moment où le ménage fiscalement responsable ne dispose pas de suffisamment de revenus pour libérer cette somme et la consacrer directement à l'étudiant, le système devrait pallier la différence (d'où la création d'un système inversement proportionnel aux revenus). La fiscalité restant le point de départ de l'octroi des bourses, tous les types de revenus du ménage (biens mobiliers et immobiliers) doivent être pris en compte. Le calcul du montant ainsi que l'octroi de la bourse devraient pouvoir se faire automatiquement sur base des données fiscales par l'administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- la suppression de l'obligation de conclure un contrat de travail parallèlement aux études, pratiquée dans certains CPAS. Travailler en tant qu'étudiant doit rester un choix. Or, il arrive que l'étudiant soit contraint par le CPAS de travailler comme jobiste et ce, parfois au péril de son année scolaire.

Si toutefois un étudiant souhaite travailler, la FGTB wallonne réaffirme la nécessité de mieux encadrer le travail étudiant, en l'autorisant uniquement sur les mêmes critères que le recours à l'intérim, avec l'accord de la délégation syndicale. Le travail étudiant doit permettre de contribuer à la sécurité sociale de manière à ouvrir des droits sociaux, en particulier pour la pension.

Enfin, pour rester en phase avec les étudiants, la FGTB wallonne soutient et entend les préoccupations de la section étudiante des Jeunes FGTB, l'Union syndicale étudiante (USE). En effet, constituée d'étudiants militants, volontaires et bénévoles, elle est organisée aux niveaux local et fédéral. Ces militants mènent un travail remarquable en termes d'analyse de leur condition étudiante mais aussi et surtout en termes de mobilisation de leurs pairs. Ancrés sur le terrain et dans leur réalité, ils construisent des revendications en assemblée, organisent des élections en leur sein, mènent des actions qui mobilisent plusieurs dizaines d'étudiants et sensibilisent l'opinion publique.

3 UN « NOUS » EN PHASE AVEC LES JEUNES TRAVAILLEURS : CONTRE LES « JOBS DE MERDE »

De janvier à septembre 2016, le FOREM a compté 123.221 offres d'emploi sur son site internet. Ce nombre est en hausse, pour près de 50 %, grâce à l'intérim. En effet, sur 123.221 offres, 101.407 sont des contrats à durée déterminée, dont 59.222 via des agences intérim. Les chiffres d'Eurostat (2015) démontrent que les jeunes travailleurs de 15 à 24 ans sont davantage touchés par le travail temporaire involontaire que les travailleurs de 25 à 54 ans. En effet, en Wallonie, il y avait en moyenne 30,1 % de travailleurs temporaires involontaires de 15 à 24 ans, contre 7,4 % de 25 à 54 ans en 2015. La part des faiblement qualifiés dans le travail temporaire représente près de 23,4 % en Wallonie (22,1 % pour la Belgique). Cette tendance est à la baisse ; pourtant le travail temporaire ne fait que croître, ce qui peut vouloir dire que le travail temporaire touche de plus en plus de personnes moyennement et hautement qualifiées.

De plus, nous constatons depuis 2000 que la proportion de jeunes de moins de 24 ans occupés dans le cadre d'un travail à temps partiel est de plus en plus importante par rapport aux travailleurs âgés entre 25 et 49 ans.

Les attaques directes sur les conditions d'emploi et de travail (sous-statuts : intérim, flexi-jobs, travail à temps partiel, travail temporaire, ubérisation...), font des jeunes les premières victimes de l'idéologie néolibérale. Aussi, il est grand temps qu'une action coordonnée avec les Jeunes FGTB voie le jour pour qu'enfin, on arrête d'accepter que la flexibilisation soit la voie, l'inévitable chemin vers la modernité.

La FGTB wallonne entend donc s'opposer fermement à la flexibilisation et à la précarisation accrue des conditions de travail des jeunes travailleurs. La priorité doit rester l'obtention d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et un salaire et des droits égaux, quel que soit l'âge, pour des travailleurs occupés dans la même fonction.

La FGTB wallonne refuse que les jeunes souffrent de discrimination à l'embauche à cause de leur âge ou de leur manque d'expérience et qu'ensuite, ils soient utilisés à moindre coût grâce à la dégressivité salariale ou via de l'ingénierie visant à disqualifier salarialement leur diplôme.

Nous revendiquons :

- la fin de la dégressivité salariale liée à l'âge ;
- l'assujettissement à tous les piliers de la sécurité sociale pour les jeunes travailleurs dès 15 ans ;
- la juste reconnaissance du diplôme en termes de barème ;
- le relèvement du salaire minimum à 14 €/h pour tous ;
- la mise en place d'un système automatique et récurrent de validation des compétences acquises en entreprise par un organisme public agréé. Ainsi, un jeune travailleur qui perd son emploi au sein d'une entreprise pourrait valoriser son expérience par l'entremise d'un « CV de formation » qui pourrait être délivré par un organisme public agréé.

Ex. : un jeune soudeur, qui a acquis d'autres compétences lors de son passage dans une entreprise, pourrait attester de cette expérience et prétendre à une échelle salariale plus élevée lors de son contrat suivant ;

- la prise en compte de toutes les prestations de travail pour ouvrir le droit aux allocations de chômage, sans période de référence limitée ;
- en cas de remplacement lors d'un départ à la pension, le remplaçant ne pourra en aucun cas travailler dans des conditions moins favorables que celles de son prédécesseur ; il doit pouvoir jouir du même type de contrat ou d'un contrat plus favorable ; il doit bénéficier de la même rémunération, hors ancienneté, et des mêmes conditions de travail (pas question d'augmenter les horaires, la flexibilité ou les cadences) ;
- une meilleure prise en compte pour la pension de toutes les périodes d'activité, y compris dans le cadre de l'apprentissage en alternance, d'une formation en entreprise ou par le travail, d'une formation qualifiante, d'un job d'étudiant ou via le secteur de l'intérim, secteur particulièrement précaire duquel il est parfois très difficile de sortir.

La réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire, assortie de la diminution de l'âge de l'accès à la pension (et de la préservation du système des prépensions), doit permettre à des jeunes d'accéder à une formation ou à un emploi et aux plus anciens de jouir, après une période éventuelle de tutorat du remplaçant, d'une retraite méritée.

Enfin, en syndicat résolument moderne et en phase avec les 18-25 ans, la FGTB wallonne soutient les initiatives des Jeunes FGTB pour sortir ces jeunes (sans emploi, étudiants ou travailleurs précaires) de l'isolement, les organiser collectivement et assurer leur représentation démocratique au sein de ses instances.

LA STRUCTURE DE L'AViQ

A la suite du transfert de compétences de l'Etat fédéral vers les entités fédérées, l'Agence pour une vie de qualité (AViQ) est créée en Wallonie, à partir du 1^{er} janvier 2016, pour gérer la quasi-totalité des compétences nouvelles et actuelles de la Région wallonne en matière d'allocations familiales, de santé, de personnes âgées et de personnes handicapées.

La structure de l'AViQ comprend la création d'un conseil faîtiier nommé « Conseil général » et de trois branches — une branche « Bien-être et Santé », une branche « Handicap » et une branche « Familles », chacune gérée par un comité. Cette structure est complétée par un dispositif d'audit interne, un Conseil de monitoring financier et budgétaire et un Conseil de stratégie et de prospective.

Quatre commissions d'avis sont prévues pour assister le Comité « Bien-être et Santé » : « Première ligne d'aide et de soins », « Hôpitaux », « Santé mentale » et « Accueil et hébergement des personnes âgées ». Deux autres commissions d'avis thématiques sont également créées : « Prévention et promotion de la santé » et « Autonomie et grande dépendance », communes à la branche « Bien-être et Santé » et à la branche « Handicap ».

Avec la structure de l'AViQ, le gouvernement wallon a mis en place un modèle de gestion diminuant le poids des organisations syndicales. Il a en effet renforcé la place des prestataires de services (fédérations d'employeurs sectorielles), des mutuelles, des représentants des usagers et des partis politiques, tout en accordant aux organisations syndicales un nombre insuffisant de mandats dans les Comités de branche « Bien-être et Santé » et « Handicap ». Il a aussi exclu les organisations syndicales des commissions d'avis thématiques et il a déplacé, pour les matières relevant de l'AViQ, la fonction consultative du CESW au Conseil de stratégie et de prospective, au sein duquel les organisations syndicales risquent d'être exclues des groupes d'experts. De façon générale, les acteurs syndicaux sectoriels sont écartés de tout lieu de concertation relatif à l'élaboration des politiques sectorielles et des dispositions décrétales les activant.

En conséquence, lors de l'évaluation, à la fin de l'année 2017, du décret instaurant l'AViQ, la FGTB wallonne a rappelé ses revendications : le renforcement du poids des organisations syndicales dans les Comités « Bien-être et Santé » et « Handicap », leur place dans les commissions thématiques et dans les groupes d'experts du Conseil de stratégie et de prospective. La FGTB insiste plus particulièrement sur le respect de la parité femmes-hommes dans le cadre de la répartition des mandats au sein des instances de décisions et de conseil de l'AViQ. La FGTB wallonne a aussi demandé le rapatriement de la fonction consultative au sein du CESW pour les matières relevant de l'AViQ avec un avis complémentaire des comités de branche pour les matières qui les concernent. Le Conseil de stratégie et de prospective garderait ainsi un rôle uniquement d'évaluation et de prospective des politiques wallonnes en matière sociale et de santé.

UNE ASSURANCE AUTONOMIE EN WALLONIE

Tel qu'annoncé le 25 juillet 2017 dans la déclaration de politique régionale du gouvernement MR-cdH, l'assurance autonomie sera un axe privilégié afin de répondre aux défis liés au vieillissement de la population et à la problématique de la dépendance. La ministre Greoli a présenté le 26 octobre 2017 les contours de la future assurance autonomie wallonne, en la considérant comme l'embryon de la future sécurité sociale wallonne. Or, pour la FGTB wallonne, au-delà des effets d'annonce, le modèle wallon de l'assurance autonomie ne rencontre pas les principes élémentaires de la sécurité sociale¹.

L'importance donnée à l'assurance autonomie ne doit pas nous faire oublier qu'il y a un manque de moyens pour l'aide sociale dont sont majoritairement bénéficiaires les femmes (ex. : dans les familles monoparentales).

L'assurance autonomie sera constituée de deux branches :

- 1) une intervention au domicile qui, sur la base d'un certain niveau de dépendance, donnera droit aux personnes en perte d'autonomie à un nombre d'heures de prestations d'aide au domicile (SAFA²) ;
- 2) une allocation forfaitaire d'autonomie (AFA) conditionnée par des critères d'âge (65 ans et plus) et de revenus. Rappelons ici que le Wallon le plus pauvre est une femme.

La volonté de la ministre est de faire entrer dans le dispositif « Assurance autonomie » tous les bénéficiaires dès le début d'une perte d'autonomie et, par-là même, d'orienter les aides familiales essentiellement sur l'encadrement de la perte d'autonomie. Cependant, ces premiers éléments de précision, s'ils indiquent une tendance, ne fournissent pas de garantie nécessaire quant à un financement adéquat ni à une couverture de l'assurance qui apporte une réelle plus-value face aux besoins non satisfaits dans les secteurs concernés. Aussi, nous estimons qu'il est nécessaire d'exposer clairement notre positionnement relatif aux quatre points suivants.

1 LES BÉNÉFICIAIRES

Dans la dernière mouture présentée par le gouvernement MR-cdH, il est proposé de réserver deux tiers des moyens aux personnes résidant à domicile et un tiers du budget aux personnes âgées de 65 ans et plus, quel que soit leur lieu de résidence. Pour la FGTB wallonne, il est primordial d'avoir une approche globale concernant la politique envers les aînés, visant une complémentarité entre les différents dispositifs tels que la réforme des maisons de repos (et de soins), la réforme des SAFA ou encore les opportunités à développer dans le contexte de la Silver Economy. La FGTB wallonne estime également que les situations de « dépendance sociale » doivent être prises en compte.

1. Principe assurantiel, système fondé sur le statut professionnel, financement des différentes branches via les cotisations sur les revenus du travail, gestion paritaire...
2. Services d'aide aux familles et aux aînés.

2 LA COUVERTURE DE L'ASSURANCE ET LES PROFESSIONS PRINCIPALEMENT CONCERNÉES

L'assurance autonomie wallonne sera accessible à toute personne en état de dépendance, en ordre de cotisations auprès du service « Assurance autonomie » de son organisme assureur et résidant légalement en Wallonie. Cette assurance autonomie comportera deux branches distinctes.

2.1 LA BRANCHE « INTERVENTION À DOMICILE » DE L'ASSURANCE AUTONOMIE

Il s'agira de prestations de services d'aide et de soins (non médicaux) qui seront effectuées au domicile du bénéficiaire, quel que soit son âge, selon les conditions suivantes :

- être prestées au domicile ou en résidence assimilée (ex. : résidence service) ;
- être réalisées par des services d'aide aux familles et aux aînés agréés par la Wallonie (garde-malade à domicile, aide-ménagère sociale et aide familiale) ;
- une évaluation de la dépendance (à définir sur l'échelle BelRAI Screener) sera réalisée par les centres de coordination de soins agréés par la Wallonie ;
- un plan d'aide sera établi par les SAFA sur base de l'évaluation réalisée préalablement. Ce plan permettra de définir un nombre d'heures maximum par mois.

Aucun transfert monétaire ne sera réalisé pour l'intervention à domicile. Les prestations à domicile seront donc couvertes essentiellement en tiers-payant et le bénéficiaire devra s'acquitter de sa part contributive (qui sera déterminée par le degré de dépendance).

2.1.1 IMPACTS SUR LES SAFA

Etant donné le budget insuffisant (voir ci-dessous le point 3) et l'augmentation limitée du contingent qui en découle, les services d'aide aux familles et aux aînés seront réorientés exclusivement vers la prise en charge de personnes en perte d'autonomie, avec une dérogation possible pour les situations de grande dépendance sociale. Pour la FGTB wallonne, il est important de préserver la mission sociale des services d'aide aux familles et aux aînés ainsi que le rôle social de l'aide familiale. Par ailleurs, la FGTB wallonne revendique le maintien de la distinction actuelle entre les métiers de l'aide et les métiers des soins dans le cadre de la réglementation en vigueur. Nous estimons également que des garanties financières doivent être fournies quant aux budgets réservés aux SAFA qui n'entreront pas dans le cadre de l'assurance autonomie afin que ceux-ci puissent poursuivre leurs missions sans que les moyens mis à leur disposition ne soient revus à la baisse.

2.1.2 IMPACTS SUR LES CENTRES DE COORDINATION DES SOINS ET DE L'AIDE À DOMICILE (CCSAD)

Ce sont les centres de coordination des soins et de l'aide à domicile qui seront chargés d'évaluer si le niveau de dépendance du bénéficiaire potentiel nécessite une intervention de l'assurance autonomie. Si tel est le cas, un plan d'intervention sera défini. Il sera donc nécessaire de réévaluer les moyens mis à disposition de ces centres de coordination car leur charge de travail augmentera considérablement. La FGTB wallonne estime que des moyens humains et financiers adéquats doivent être mis à disposition des centres de coordination.

2.2 LA BRANCHE « ALLOCATION FORFAITAIRE AUTONOMIE » (AFA)

Il s'agira de montants versés par les organismes assureurs, directement au bénéficiaire, selon les conditions suivantes :

- accessible uniquement aux personnes âgées de 65 ans et plus ;
- quel que soit le lieu de résidence (maison de repos, institution d'accueil pour personnes handicapées, domicile, ...);
- le principe actuel de l'allocation pour l'aide aux personnes âgées (APA) sera d'application, c'est-à-dire proportionnellement aux revenus et à la dépendance du bénéficiaire.

Pour la FGTB wallonne, l'assurance autonomie doit donner accès à des services et pas à un transfert monétaire. Le transfert monétaire directement au bénéficiaire n'est pas une solution soutenable sur le long terme. Plutôt que de maintenir une allocation financière, l'assurance autonomie devrait intervenir dans le prix des structures d'hébergement pour personnes âgées et dans le financement des aides matérielles nécessaires au maintien à domicile.

De même, le dispositif qui sera mis en place devra participer à un renforcement qualitatif et quantitatif des services d'aide aux familles et aux aînés. La FGTB wallonne insiste également sur l'importance d'une intervention proportionnelle qui prenne en compte tant les revenus des bénéficiaires que le degré de dépendance reconnu.

3 QUEL BUDGET PRÉVOIR ?

Le budget total de l'assurance autonomie représenterait un montant global de **416 millions d'EUR**, réparti de la manière suivante :

- la majorité du budget SAFA : **180 millions d'EUR**³, majorés des subsides à l'emploi et des subsides liés à la conversion des titres-services en postes APE aides ménagères et aides familiales ;
- le budget disponible pour l'AFA (anciennement l'APA) : **136 millions d'EUR** ;
- l'estimation de ce que devrait apporter les cotisations : **100 millions d'EUR**.

Il y a 136 millions d'EUR qui sont prévus pour la branche 2 (AFA) et qui seront destinés exclusivement à un transfert monétaire directement aux bénéficiaires de l'AFA. Il ne reste donc plus que 280 millions d'EUR disponibles pour les prestations de services au domicile.

Au vu des estimations du gouvernement MR-cdH et de la réalité budgétaire à laquelle est confrontée la Wallonie, la FGTB wallonne estime que le budget nécessaire pour un fonctionnement efficace de l'assurance autonomie n'est pas rencontré et que cela participe à la sous-évaluation du budget général de la Wallonie, ce qui conduira à des déficits plus importants qu'annoncés.

La FGTB wallonne estime qu'il est inopportun de faire de la couverture de l'assurance et/ou du nombre de bénéficiaires une variable d'ajustement et invite les autorités publiques à mettre en place un mécanisme de financement adéquat qui permette d'assurer une réelle plus-value aux personnes en perte d'autonomie.

3. Le budget « SAFA » total pour 2018 est de ± 195 millions d'EUR.

4 LA COTISATION

La cotisation forfaitaire obligatoire sera adressée à chaque personne âgée de plus de 25 ans et résidant en Wallonie. Cette cotisation s'élèvera à 50 € par an, 25 € pour les personnes bénéficiant du statut BIM⁴. D'après les premières estimations, l'ensemble des cotisations devrait atteindre le montant de 100 millions d'EUR.

Pour la FGTB wallonne, ce mécanisme de cotisation forfaitaire obligatoire induit deux problèmes majeurs :

- le financement prévu ne suffit pas à assurer une couverture assurantielle adéquate de la perte d'autonomie, ce qui entraînera un glissement du financement public vers un financement par cotisations ;
- la cotisation forfaitaire ne prend pas en compte les réalités financières des Wallons.

La FGTB wallonne se prononce pour un scénario de type proportionnel et universel dont la proportionnalité engage réellement une dynamique de solidarité (mutualisation des risques et redistribution).

La FGTB wallonne estime donc que la perception de la cotisation doit se faire via la quote-part régionale de l'IPP. L'autonomie fiscale introduite par la nouvelle loi spéciale de financement suite à la 6^e réforme de l'Etat le permet ! Ce mécanisme permettrait de facto de tenir compte du revenu des intéressés. L'objectif demeure une rentrée financière supérieure à 100 millions d'EUR par an.

4. BIM : bénéficiaire d'une intervention majorée.

LA RÉFORME HOSPITALIÈRE DE MAGGIE DE BLOCK

Courant janvier 2017, suite à la décision prise au conclave budgétaire du gouvernement fédéral en octobre 2016, il a été décidé par la ministre De Block d'accélérer la réforme hospitalière. Cette réforme, dont l'axe principal est la constitution de « réseaux hospitaliers locorégionaux » (RHL), a pour objectif une recomposition du paysage hospitalier en Belgique mais elle comporte surtout des motifs budgétaires.

Dans les faits, la réforme hospitalière de M. De Block porte en elle les germes d'une 7^e réforme de l'Etat⁵ qui amènera la régionalisation d'une partie des matières de l'INAMI, à savoir le remboursement des soins de santé.

Le nombre de réseaux et leur forme ne sont bien évidemment pas choisis au hasard. Cela sous-tend également des stratégies à moyen et long terme : la fixation du nombre de réseaux à 25 (avec comme répartition : 14 en Flandre, 2 à Bruxelles et 9 en Wallonie) prépare cette nouvelle revendication communautaire au départ de la N-VA, de l'Open Vld et du CD&V.

La FGTB wallonne insiste donc pour que toutes les dimensions de cette réforme soient prises en compte, y compris les enjeux spécifiques des entités fédérées dans le cadre de leurs compétences. Nous continuons à nous positionner contre la dynamique de scission de la sécurité sociale mais nous insistons pour que soient pris en compte les effets qu'une telle scission pourrait avoir sur le paysage hospitalier wallon et sur l'offre de soins hospitaliers à la population wallonne.

L'ampleur de la réforme aura donc des impacts indéniables sur l'ensemble des hôpitaux et sur les soins de santé. Il est également évident que les impacts sur le volume d'emploi risquent d'être importants. Certains services hospitaliers vont fermer et d'autres vont être relocalisés. La mise en réseau des hôpitaux va probablement amener encore plus de fusions entre institutions et donc des restructurations. Le risque d'externalisation d'un certain nombre de services et d'activités n'est pas non plus à négliger.

Cependant, ces impacts seront plus ou moins sévères selon la forme que prendra le réseau et sa délimitation territoriale. La FGTB tient à souligner que les pertes d'emploi seront principalement féminines. Elle estime que les concentrations hospitalières vont poser la question de la mobilité qui impactera plus les femmes car souvent, dans les ménages, s'il n'y a qu'une voiture, c'est l'homme qui en dispose.

5. La 6^e réforme de l'Etat a déjà entraîné la régionalisation d'une partie de la sécurité sociale.

1 LA FORME DU RÉSEAU

La ministre De Block a proposé plusieurs formules, comportant des transformations plus ou moins importantes et des délégations de pouvoir des hôpitaux aux futurs réseaux qui vont de la simple délégation de certaines missions à un transfert important de l'autonomie de gestion. Le scénario privilégié par la ministre De Block prône une délégation forte de l'autonomie de gestion aux réseaux et fait de l'hôpital une coquille vide qui n'aurait plus qu'une autonomie de gestion quotidienne.

À ce stade, nous pensons que « forcer » une mise en réseau des hôpitaux qui ferait basculer le centre de décision vers les réseaux est une erreur. Cela ne servirait que des objectifs de rationalisation à court terme et mettrait à mal l'accessibilité aux soins ainsi que la survie de bon nombre d'établissements et l'organisation territoriale des soins.

La FGTB wallonne estime que la formule la plus adéquate serait un modèle qui préserve l'autonomie de gestion des hôpitaux et qui maintienne les agréments et les financements au niveau de l'hôpital afin que celui-ci ait les moyens d'assumer ses missions. Nous sommes donc opposés à la constitution de réseaux qui concentrent le pouvoir de décision relatif à la stratégie et à la politique médicale en leur sein et feraient de l'hôpital un simple exécutant des décisions prises par ailleurs.

En toute hypothèse, sur le plan social, la FGTB wallonne exige que, préalablement aux concertations locales relatives à la constitution des réseaux, des balises sectorielles soient établies afin de garantir le maintien de l'emploi, leur localisation et les conditions sociales en référence à la commission paritaire fédérale des établissements et des services de santé (CP 330) et à la concertation sociale au sein des Comités C fédéral et wallon selon le statut syndical du secteur public.

2 LA DÉLIMITATION TERRITORIALE D'UN RÉSEAU

Dans le cas de la Wallonie, nous savons que les disparités territoriales sont relativement importantes et que nous ne pouvons donc pas nous baser simplement sur un critère « du nombre d'habitants » pour définir des réseaux, sans quoi nous aurions des réseaux trop étendus dans les zones (semi-)rurales, comme en province de Luxembourg, ou alors une compétition féroce pour définir un réseau unique pour certaines grandes villes. Si nous voulons que cette réforme soit menée à bien et ne serve pas uniquement des objectifs d'austérité budgétaire ou de rationalisation de l'activité hospitalière à court terme, il est donc indispensable de considérer la situation sur le terrain et de faire en sorte que les futurs RHL permettent de couvrir l'ensemble du territoire en garantissant les points suivants :

- l'accès aux soins pour l'ensemble de la population ;
- une association librement consentie par les hôpitaux au sein d'un réseau ;
- le chevauchement de certains réseaux sur certains territoires ;
- une certaine souplesse dans le nombre d'habitants et dans l'étendue des réseaux.

La FGTB wallonne estime donc que :

- la création des réseaux hospitaliers locaux envisagée par la réforme doit permettre de conserver les formes de collaboration existantes ;
- plusieurs réseaux devraient pouvoir se chevaucher sur un territoire ;
- la délimitation territoriale d'un réseau prenne en compte la disparité territoriale et démographique de la Wallonie ainsi que les problèmes de mobilité et d'accessibilité aux soins qu'engendrerait un réseau trop étendu ;
- idéalement, un réseau constitué doit couvrir un territoire d'un seul tenant.

Au final, quelles que soient la forme et la délimitation territoriale des réseaux, nous devons nous assurer que la Wallonie ait la possibilité d'assurer tous les soins indispensables à sa population au sein de son territoire.

3 LES ENJEUX DONT LA WALLONIE DOIT SE SAISIR

Cette réforme hospitalière risque, non seulement d'accélérer un sous-financement des hôpitaux au travers d'une diminution significative des remboursements de soins hospitaliers mais, surtout, elle met à mal l'accessibilité à des soins de santé de qualité en Wallonie. Le projet de réforme porté par M. De Block participera également à un accroissement des inégalités sociales de santé de par la compétition qui s'installe entre les hôpitaux. En effet, cette compétition aura comme conséquence que les hôpitaux vont chercher, d'une part, à cibler de plus en plus les patients les plus solvables pour atteindre leurs objectifs financiers et, d'autre part, à renvoyer les patients les plus marginalisés vers les autres hôpitaux du réseau.

En effet, outre la réorganisation de l'activité hospitalière et le financement des hôpitaux, il est également question d'organisation territoriale des soins et d'agrément des hôpitaux qui sont des compétences de la Wallonie. Enfin, il est évident que des effets directs toucheront d'autres compétences wallonnes telles que le secteur ambulatoire, la revalidation, la 1re ligne de soins ou encore le financement des infrastructures hospitalières, ce qui implique que soit pris en compte l'agencement entre les différentes lignes de soins et leur financement.

Dans ce contexte, la FGTB wallonne estime que tout doit être mis en œuvre pour que la Wallonie ne soit pas lésée par la réforme portée par M. De Block.

Aussi, nous estimons que la Wallonie doit se saisir pleinement de cette réforme pour les compétences qui sont les siennes et garantir :

- un financement adéquat des dispositifs qui sont de sa compétence, et plus précisément des dispositifs ambulatoires ;
- l'élaboration d'un statut sui generis de l'hôpital public qui :
 - définisse clairement les missions de service public qui s'imposent à tout hôpital public (accessibilité et qualité des soins, gouvernance, couverture des déficits éventuels) ;
 - poserait de nouvelles balises à la coopération possible entre hôpitaux tout en garantissant la spécificité du service public ;
 - préserve le caractère public de la concertation sociale selon le statut syndical de la loi du 19 septembre 1974. Le personnel gardant la possibilité de bénéficier d'un statut de droit public ;
- qu'il n'y ait pas de transfert de charge sur les entités fédérées sans que le financement adéquat soit transféré ;
- l'accessibilité à des soins de santé de qualité pour tous et sur l'ensemble du territoire.

LES ALLOCATIONS FAMILIALES

1 INTRODUCTION

Suite à la 6^e réforme de l'Etat et aux accords de la Sainte-Emilie, la Région wallonne est devenue compétente en matière d'allocations familiales pour l'ensemble de son territoire, à l'exception de la Communauté germanophone. Depuis ce transfert de compétences, le financement des allocations familiales se fait au travers d'une dotation de l'Etat fédéral aux différentes entités fédérées. Pour la Wallonie, les flux financiers représenteront plus de 2,25 milliards d'EUR (soit environ 17 % du budget wallon). Le transfert des allocations familiales représente une brèche importante dans notre système de sécurité sociale fédérale. Pour la FGTB wallonne, il est donc essentiel, lors du transfert de compétences, de sauvegarder, voire de renforcer les mécanismes de protection sociale des allocations familiales. Il s'agit de préserver sa fonction redistributive, pour permettre aux familles les plus fragilisées (chômeurs, prépensionnés, malades, familles monoparentales, travailleurs aux revenus les plus faibles) d'obtenir des allocations majorées indispensables à l'éducation de leur enfant.

Une période transitoire, prévue jusqu'au 31 décembre 2019 maximum, avait été mise en place de manière à permettre aux différentes entités fédérées de préparer la transition et définir un nouveau modèle qui leur est propre. Les entités se sont toutefois accordées pour réduire d'un an cette période et reprendre la compétence dès le 1^{er} janvier 2019.

Le Comité de branche « Familles » de l'AViQ est l'organe compétent pour gérer les allocations familiales en Région wallonne. Il a entamé, avec l'administration et en collaboration avec FAMIFED, les travaux dès le début de l'année 2016 pour se préparer à la reprise effective de la compétence.

Pour la FGTB wallonne, le délai du 1^{er} janvier 2019 doit être évalué et postposé d'une année, comme les dispositions fédérales le permettent, s'il entraîne une pression inconsidérée sur le personnel de FAMIFED, de l'AViQ et des caisses, sans parvenir à aboutir à une sécurité juridique et administrative du dispositif pour les familles.

L'avant-projet de décret pour la gestion et le paiement du nouveau modèle des allocations familiales a été adopté en première lecture par le gouvernement wallon le 13 juillet 2017. Les avis de la Commission « Action/Intégration sociale » du Conseil économique et social de Wallonie (CESW) et du Comité de branche « Familles » de l'AViQ ont été sollicités sur cet avant-projet de décret. La FGTB wallonne s'est ainsi positionnée dans le cadre de cette procédure consultative. Une négociation syndicale a également eu lieu avec le Comité de Secteur XVI pour les dispositions relatives au personnel.

Dans ses positionnements, la FGTB wallonne souhaite profiter du transfert de compétences pour maintenir, voire renforcer la fonction redistributive des allocations familiales, tout en garantissant à la caisse publique les moyens suffisants pour se développer et pour continuer à exercer son rôle social envers les familles les plus fragilisées.

2 L'ALLOCATION FAMILIALE DE BASE ET LES SUPPLÉMENTS D'ÂGE

Dans le modèle actuel, il existe trois montants qui augmentent selon le rang de l'enfant dans la famille, et ce jusqu'au troisième enfant : 1^{er} enfant 92,09 €, 2^e enfant 170,39 €, 3^e enfant ou chacun des suivants 254,40 €. Des suppléments d'âge sont également accordés pour trois catégories d'âge : pour 6 à 11 ans, 12 à 17 ans et 18 à 24 ans.

Dans le nouveau modèle, le gouvernement wallon propose une allocation de base de 155 € et un seul supplément d'âge de 10 € à partir de 18 ans, sans majoration pour les enfants avec supplément (chômeurs, prépensionnés, malades, familles monoparentales, enfants atteints d'une affection).

Pour la FGTB wallonne, la mise en place d'une allocation forfaitaire résultant de la suppression des rangs répond au souhait de l'ensemble des acteurs. La FGTB wallonne avait considéré que le montant de l'allocation de base devait se situer dans la moyenne des montants du rang 1 et du rang 2, à savoir 130 € par enfant. Par ailleurs, si la FGTB wallonne était d'accord avec la suppression du supplément d'âge à 6 ans, elle souhaitait le maintien des suppléments d'âge à 12 ans (25 €) et à 18 ans (30 €), liés à l'entrée dans l'adolescence, à l'entrée dans l'enseignement supérieur ou dans une recherche d'emploi, entraînant des coûts importants.

Le gouvernement wallon a fait le choix d'une allocation de base plus élevée, compensant ainsi la suppression des suppléments d'âge à 6 et 12 ans. En définitive, si on reprend le montant de l'allocation de base et du supplément d'âge, le gouvernement wallon est très proche de la position de la FGTB wallonne, sauf pour les enfants entre 6 et 11 ans pour lesquels le montant accordé est plus élevé.

Cependant, le supplément d'âge de 10 € à partir de 18 ans est insuffisant pour couvrir le coût supplémentaire à l'entrée dans l'enseignement supérieur ou dans une recherche d'emploi. Sa portée est purement symbolique, pour montrer que la Wallonie se situe à un niveau d'allocations supérieur à celui de la Flandre après 18 ans qui a porté son allocation de base à 160 € (sans supplément d'âge).

3 LES SUPPLÉMENTS SOCIAUX

Dans le modèle actuel, si les revenus du ménage ne dépassent pas un certain plafond (2.385,18 € ou 2.462,77 € brut par mois, selon les cas), des suppléments sont accordés pour les chômeurs de longue durée, les (pré) pensionnés, les exclus du chômage, pour les malades de longue durée, les travailleurs en incapacité de travail et pour les familles monoparentales. Ces montants varient selon le rang de l'enfant (premier enfant, deuxième enfant, troisième et suivant).

Dans le nouveau modèle, le gouvernement wallon propose de maintenir le principe des suppléments sociaux, mais avec un montant unique par enfant sans tenir compte du rang, en fonction du revenu annuel et non plus du statut socioprofessionnel, en appliquant deux plafonds de revenus et en continuant à distinguer les invalides, les familles monoparentales mais en ajoutant une nouvelle catégorie — la famille nombreuse — car la suppression des rangs entraîne en effet une diminution des allocations pour les familles nombreuses.

Revenus	Supplément de base	Invalides	Familles monoparentales	Familles nombreuses
Jusqu'à 30.000 €	55 €	65 €	20 €	35 €
De 30.000 € à 50.000 €	25 €	25 €	10 €	20 €

La FGTB wallonne s'est opposée à l'octroi du supplément social en fonction d'un seul plafond de revenu et elle a revendiqué plusieurs montants de suppléments sociaux déterminés selon plusieurs tranches de revenus et ce, pour éviter l'effet de seuil et le piège à l'emploi. A ce sujet, le gouvernement wallon a suivi partiellement le positionnement de la FGTB wallonne, en introduisant deux niveaux de revenus. Cependant, la FGTB wallonne considère que le supplément social de base de 55 € est trop faible : il devra être augmenté dans les années à venir. En effet, on constate qu'une famille à partir de 2 enfants, qui bénéficie actuellement des suppléments pour chômeurs ou invalides, percevra moins dans le nouveau régime dès que ses enfants auront atteint l'âge de 12 ans. Pour augmenter le supplément social de base et disposer d'un budget pour y parvenir, la FGTB wallonne considère qu'un saut d'index des allocations familiales pourrait être envisagé pour la seule allocation de base.

Enfin, le mécanisme de transition entre l'ancien et le nouveau modèle prévoit que tous les enfants nés avant l'entrée en vigueur du nouveau modèle restent soumis aux règles de l'ancien modèle. La FGTB wallonne se réjouit d'une exception à ce principe général, proposée par le gouvernement wallon. Les travailleurs aux revenus les plus faibles (ménages aux revenus inférieurs à 30.000 €) et les demandeurs d'emploi non indemnisés (exclus, non-admis...) pourront en effet bénéficier, pour leurs enfants nés dans l'ancien régime, des suppléments sociaux auxquels ils n'ont pas droit actuellement car réservés aux seuls chômeurs, pré(pensionnés), invalides.

4 LES AUTRES ALLOCATIONS

Instauré en 2006, un supplément annuel est versé une fois par an avant la rentrée scolaire. Il est différent (de 20 à 80 €) selon la catégorie d'âge à laquelle appartient l'enfant. Dans le nouveau modèle, le gouvernement wallon propose un supplément annuel, équivalent au modèle actuel selon la catégorie d'âge, sauf pour les enfants âgés entre 6 et 17 ans pour lesquels il le diminue d'environ 10 €.

La FGTB wallonne considère que les montants proposés sont peu significatifs par rapport aux frais réels engendrés par une rentrée scolaire et qu'une modulation selon les revenus aurait dû être ajoutée.

Concernant l'allocation pour orphelin, le gouvernement wallon a distingué dans le nouveau modèle la situation des enfants orphelins de père et de mère (350 € de majoration), de ceux qui ont perdu un des deux parents (allocation majorée de 77 € ou de 82 € selon l'âge).

La FGTB wallonne soutient cette distinction, mais regrette qu'aucune condition de revenus n'ait été ajoutée à l'octroi de ce supplément.

Le gouvernement wallon a entendu la position de la grande majorité des acteurs de vouloir le maintien du supplément pour enfants en situation de handicap.

La FGTB wallonne soutient en définitive cette orientation.

Concernant un enfant placé en famille d'accueil, le nouveau modèle prévoit la possibilité de verser l'allocation forfaitaire de 61 € perçue par la personne qui percevait les allocations familiales avant le placement en famille d'accueil, à une autre personne s'il y a lieu ou sur un compte épargne au nom de l'enfant.

La FGTB wallonne est favorable à cette mesure d'élargissement.

5 LE COÛT DU NOUVEAU MODÈLE

La simulation budgétaire du modèle a été communiquée par le gouvernement wallon.

La FGTB wallonne craint que le coût budgétaire du nouveau modèle soit à long terme trop élevé et qu'il dépasse le montant de la dotation versée par le Fédéral. Face à ce défi énorme d'évaluer correctement, sur 25 années de transition, le coût des allocations familiales, la FGTB wallonne demandera la mise en place d'un monitoring régulier (au minimum annuel) des recettes et des dépenses des allocations familiales. Cela implique une actualisation du modèle de projections financières ainsi que la communication de l'ensemble de ses paramètres, y compris l'évolution démographique par catégorie de bénéficiaires. En effet, tout dérapage budgétaire des allocations familiales pourrait avoir des conséquences sur l'équilibre budgétaire de l'AViQ et donc sur les politiques sociales et de santé en Région wallonne.

6 LE DROIT AUX ALLOCATIONS FAMILIALES

La FGTB wallonne a remis un avis favorable sur le maintien du droit inconditionnel de l'enfant bénéficiaire jusqu'à 18 ans et sur l'instauration d'un droit automatique jusque 21 ans. Toutefois, le gouvernement wallon devra encore déterminer les situations d'obstacles entre 18 ans et 21 ans, ainsi que les conditions d'octroi entre 21 ans et 25 ans, pour les étudiants et les demandeurs d'emploi.

La FGTB wallonne sera particulièrement attentive à ce que le gouvernement wallon n'enlève pas le droit aux allocations familiales à certains jeunes avant 25 ans, notamment les demandeurs d'emploi dont le stage d'insertion socioprofessionnelle est prolongé ou encore des étudiants en dernière année d'étude d'un master ou d'un baccalauréat qui n'auraient plus suffisamment d'heures de cours à suivre. Pour les apprentis, la FGTB wallonne souhaite la suppression du plafond de revenus fixé par le régime des allocations familiales pour permettre de négocier plus librement leur rémunération.

7 LE CIRCUIT DE PAIEMENT

La FGTB wallonne a pris acte de la volonté du gouvernement wallon de limiter le nombre de caisses privées de 11 à 4 et de créer la caisse publique en dehors de l'AViQ.

La FGTB wallonne demande à être informée de l'éventuel impact sur l'emploi de cette fusion des caisses. Pour la FGTB wallonne, le Fonds de réserve des caisses privées provient d'un excédent de financement de la sécurité sociale par rapport au paiement des allocations familiales. La FGTB wallonne considère que la part relevant des réserves de la Région wallonne doit dès lors être transférée à l'organe de gestion des allocations familiales, l'AViQ.

Concernant les critères d'agrément des caisses privées, la FGTB wallonne est favorable à ceux proposés par le gouvernement wallon, tout en souhaitant une attention particulière à l'exigence de couverture géographique (pour une accessibilité de tous les publics y compris les plus fragilisés) et un encadrement strict de la publicité assorti de règles précises (pour éviter une concurrence déloyale entre caisses).

Contrairement au gouvernement wallon, la FGTB wallonne n'est pas favorable à la séparation du régulateur (l'AViQ) avec la caisse publique. Actuellement, FAMIFED est l'organe de gestion qui régule la politique des allocations familiales et qui paie près d'un tiers des dossiers d'allocations familiales en Région wallonne. Pour la FGTB wallonne, la séparation de la mission de régulateur et de caisse publique est inutile et elle entraîne un surcoût budgétaire. Pour éviter ce surcoût, le gouvernement wallon propose des synergies entre l'AViQ et la caisse publique. La FGTB wallonne considère que cette complexification pourrait réduire les moyens propres de la caisse publique et freiner son déploiement dans la concurrence avec les caisses privées. Contrairement au gouvernement wallon qui se veut rassurant sur l'avenir de la caisse publique, la FGTB wallonne tire en conséquence la sonnette d'alarme sur sa viabilité à long terme. Par ailleurs, la FGTB wallonne souhaite que la composition du Comité de gestion de la caisse publique intègre les interlocuteurs sociaux, à l'instar de FAMIFED.

8 CONCLUSION

A la suite du transfert des allocations familiales de la sécurité sociale fédérale vers les entités fédérées, la FGTB wallonne a souhaité que la Région wallonne préserve, dans son nouveau modèle, des mécanismes de protection sociale, indispensables aux familles les plus fragilisées (chômeurs, prépensionnés, malades, familles monoparentales, travailleurs aux revenus les plus faibles) pour l'éducation de leur enfant. La FGTB wallonne y est parvenue partiellement : le nouveau modèle en Région wallonne triple le budget global accordé aux suppléments sociaux et les accorde en lien avec deux tranches de revenus. Cependant, le supplément social de base pour la 1^{re} tranche de revenu (moins 30.000 €) reste insuffisant : la FGTB wallonne revendiquera dans les années à venir sa majoration. La FGTB wallonne sera également attentive à toute velléité du gouvernement wallon de supprimer le droit aux allocations familiales à certaines catégories de jeunes, dont les jeunes en stage d'insertion socioprofessionnelle. Enfin, la FGTB wallonne défendra le développement de la caisse publique qui paie actuellement un tiers des allocations familiales et qui assure une mission sociale envers les familles les plus fragilisées, dont les familles monoparentales, principalement constituées de mères et de leurs enfants. La FGTB ajoute que dans ce contexte, la répartition des allocations dans le cadre de la garde alternée n'est pas clair.

LA POLITIQUE DE L'ENFANCE

Aujourd'hui, en Belgique, les inégalités sociales touchent près d'un enfant sur cinq. La lutte contre les inégalités sociales doit constituer une priorité de la politique en faveur de la petite enfance, d'autant que la transmission intergénérationnelle de la pauvreté a été largement prouvée : les enfants ayant été exposés à la pauvreté risquent d'y être confrontés à l'âge adulte.

Or, en Fédération Wallonie-Bruxelles, le taux de couverture de l'accueil 0-3 ans (nombre de places disponibles/ nombre d'enfants de la tranche d'âge) évolue trop lentement, ce qui entraîne une pénurie de places disponibles, avec une grande disparité entre les sous-régions et des inégalités géographiques dans l'accès à l'accueil : en zone rurale, l'accueil repose principalement sur les accueillantes d'enfants à domicile tandis que l'accueil collectif se concentre dans les villes. Considérant les listes d'attente importantes résultant d'un taux de couverture insuffisant, la procédure d'inscription favorable aux parents qui se projettent dans l'avenir, le poids de la participation financière parentale dans le financement de leur structure et les contributions nécessaires mais parfois insuffisantes des autres entités (Région wallonne, communes), certains milieux d'accueil peuvent être amenés à fixer leur priorité dans le choix des enfants des familles aux revenus les plus élevés et en demande d'une place à temps plein (les deux parents travaillant). Les enfants de familles défavorisées, d'allocataires sociaux et de travailleurs à temps partiel peuvent ainsi être exclus des milieux d'accueil d'enfants.

1 CRÉATION DE NOUVELLES PLACES D'ACCUEIL

En conséquence dans la réforme des milieux d'accueil 0-3 ans, en cours de réflexion à l'Office de la naissance et de l'enfance (ONE), et dans la programmation de nouvelles places, la FGTB wallonne revendique les points suivants :

- une meilleure prise en compte de la fonction économique du milieu d'accueil et de son lien avec le marché de l'emploi, en lui donnant les moyens de s'ouvrir davantage aux allocataires sociaux, aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs soumis aux prestations irrégulières et ce, particulièrement pour les femmes ;
- une plus grande accessibilité aux enfants issus de familles précarisées, aux enfants placés par les services d'aide à la jeunesse et aux enfants souffrant d'un handicap ou de problèmes de santé. Le milieu d'accueil doit permettre à ces enfants d'accéder à une socialisation et soutenir les parents dans l'exercice de leur fonction parentale. Il doit favoriser la cohésion sociale et représenter un levier pour lutter contre les inégalités sociales. Pour y parvenir, les milieux d'accueil devraient bénéficier d'un subside complémentaire pour un encadrement supplémentaire. Cet investissement supplémentaire dans la politique d'accueil pourrait prévenir des difficultés à l'âge adulte, diminuant ainsi les transferts sociaux futurs ;
- une plus grande solidarité entre les milieux d'accueil par la révision du système actuel de rétrocession qui garantit, de manière insuffisante, une participation financière parentale minimale aux milieux d'accueil subventionnés par l'ONE qui accueillent des populations plus défavorisées. La participation des parents doit être proportionnelle à leur revenu. Cette proportionnalité doit être progressive et proportionnée afin de garantir la mixité sociale dans les milieux d'accueil ;

- une analyse plus approfondie doit être réalisée sur le taux de couverture par sous-région, par commune et par quartier (dans les grandes villes), en tenant compte des caractéristiques des enfants et des familles (composition familiale, niveau socio-économique), de l'étendue géographique et de la mise en place de politiques croisées impactant le développement du système d'accueil (aides à l'emploi, subsides en infrastructures...);
- la constitution d'un recueil de données permettant de mieux connaître le profil des enfants et des familles accueillies par milieu d'accueil, en comparaison aux habitants de la même zone géographique (âge, composition familiale, niveau socio-économique). Elle permettrait une première analyse de la politique d'accueil sur base de son accessibilité et de son équité.

2 UNE ACTION DE PRÉVENTION SANTÉ

Les milieux d'accueil 0-3 ans sont aussi un lieu essentiel de prévention et d'accompagnement de la santé.

Pour la FGTB wallonne, l'action de prévention médico-psycho-sociale de l'ONE à domicile doit être préservée et davantage articulée avec l'entrée des enfants en milieux d'accueil, d'autant qu'une attention particulière est portée aux enfants et aux familles les plus fragilisés.

3 DES EMPLOIS DE QUALITÉ

Le financement des milieux d'accueil 0-3 ans par l'ONE s'avère aujourd'hui largement insuffisant ; l'emploi effectivement pris en charge par l'ONE correspond au maximum à 60 % de l'emploi nécessaire à l'activité. En appliquant les normes d'ouverture, d'encadrement et de subventionnement, les milieux d'accueil se retrouvent en sous-effectifs, ce qui entrave la qualité de l'accueil. Dès lors, leur fonctionnement est conditionné aux moyens propres que les pouvoirs organisateurs sont capables de mobiliser, dont les emplois Maribel, les emplois APE, les subsides pour infrastructures, le soutien des communes et la participation financière des parents.

Le code de qualité de l'ONE met en avant les principes psychopédagogiques (environnement matériel et relationnel favorisant le développement de l'enfant, expression personnelle et spontanée, confiance en soi, autonomie...) et l'organisation des activités, des groupes d'enfants et de la promotion de la santé. Il reprend aussi les questions liées à l'accessibilité, à la nécessité d'un encadrement professionnel des enfants, d'une formation continue des professionnels et des questions liées aux réponses à apporter aux besoins des usagers.

En conséquence, dans la réforme des milieux d'accueil 0-3 ans, en cours de réflexion à l'ONE, et dans la programmation de nouvelles places, la FGTB wallonne revendique les points suivants :

- un refus de la marchandisation du secteur, en accordant une priorité dans le développement d'une offre d'accueil collective publique et privée subventionnée, non commerciale, programmable et capable — parce que reposant sur des équipes qualifiées — de répondre à des besoins de plus en plus diversifiés, tout en garantissant la qualité de l'accueil et le respect des conditions de travail du personnel encadrant les enfants ;
- une programmation concertée de l'offre entre l'ONE et la Région wallonne, pour éviter des politiques volontaristes éclatées (infrastructures, emploi, aides économiques, pouvoirs locaux...);
- un financement qui tienne compte de la période d'ouverture imposée au milieu d'accueil (50 heures par semaine) et des absences du personnel pour maladie. La norme d'encadrement minimale doit être rehaussée à une puéricultrice pour 5 enfants ;
- la création de petites crèches et la révision de la réglementation actuelle qui autorise la création d'un milieu d'accueil à partir d'une capacité de dix-huit places. Par ce changement, l'accueil collectif pourrait également couvrir les zones rurales ;
- un financement des milieux d'accueil du secteur public qui prenne en compte les barèmes du secteur public. Or, actuellement, la seule référence barémique appliquée est celle du secteur privé subventionné (CP 332) ;
- un accès pour chaque travailleur à la formation continuée. Une obligation de formation, dont la durée reste à préciser, doit être instaurée avec l'obligation pour le milieu d'accueil d'élaborer un plan de formation concerté et avec un financement couvrant les journées de formation et les temps de réunions d'équipe ;

- si le code de qualité représente un guide essentiel pour l'action de terrain, son applicabilité pose néanmoins question. La qualité est en effet étroitement liée au financement dont peut bénéficier le milieu d'accueil. L'évaluation de la qualité doit donc aussi tenir compte des moyens complémentaires nécessaires à sa mise en œuvre. Elle doit davantage impliquer une démarche participative des travailleurs et solliciter l'avis des délégations syndicales.

4 PRÉSERVER L'ACCUEIL FLEXIBLE ET SON FINANCEMENT

Au 1^{er} janvier 2015, en Fédération Wallonie-Bruxelles, les moyens financiers du FESC ont été transférés à l'ONE. L'ONE a reçu une dotation FESC de 34,8 millions d'EUR. Ce transfert de compétences s'est accompagné d'une réglementation qui détermine des nouvelles règles d'agrément et de subventionnement, notamment pour l'accueil flexible et l'accueil extrascolaire. Une phase transitoire est prévue du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 30 septembre 2017 pour garantir aux opérateurs les subventions qui leur étaient octroyées avant le transfert. Durant cette phase, l'ONE a testé l'application des nouvelles réglementations chez chacun des opérateurs. Ce test, nommé « test à blanc », s'est terminé dans le courant du mois de juin 2017 en déterminant les gains et les pertes par opérateur. En définitive, 26 sur 84 opérateurs voient leur financement diminuer. Parmi ces opérateurs, se retrouvent des opérateurs de l'accueil flexible. Or, dès 2015, la FGTB wallonne avait tiré la sonnette d'alarme, considérant que la nouvelle réglementation de l'ONE n'encourage pas l'accueil flexible. Pourtant, le FESC était alimenté par une cotisation sociale structurelle de 0,05 % — s'appliquant à tous les travailleurs du secteur privé et du secteur public — pour soutenir l'accueil des enfants en lien direct avec la problématique du marché de l'emploi. Le FESC reconnaissait le rôle économique exercé par un milieu d'accueil d'enfants, permettant aux parents de maintenir leur activité professionnelle, de suivre une formation ou de rechercher un emploi et ce, particulièrement pour les femmes.

La FGTB wallonne revendique la préservation de l'accueil flexible indispensable aux travailleurs, et particulièrement aux travailleuses soumises à des prestations irrégulières, qui doivent concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.

Le comité d'accompagnement chargé de suivre et d'évaluer le transfert du FESC a remis un avis à la ministre sur les résultats de ce test à blanc. Cet avis comprend l'instauration d'une période d'adaptation de deux ans pour les opérateurs en difficulté à partir du 1^{er} janvier 2018, avec un maintien de leur subvention durant cette période et avec un accompagnement individualisé pour déterminer des objectifs très clairs à atteindre pour se conformer à la nouvelle réglementation. Si le constat est posé que le respect de tous les critères n'est pas possible pour un opérateur, un glissement vers la catégorie des dossiers « spécifiques » devrait être envisagé sous condition que le projet puisse se prévaloir d'un type d'accueil spécifique. En réalité, la ministre ne semble pas favorable à la mise en place de cette catégorie. Cette décision relève donc d'un choix politique puisque le budget du FESC transféré à l'ONE peut couvrir l'impact financier de la nouvelle réglementation : les gains de certains opérateurs et le maintien de la subvention pour les autres qui y perdent.

La FGTB wallonne revendique le maintien des subventions pour les opérateurs dont la spécificité du projet ne leur permet pas de se fondre dans la nouvelle réglementation alors qu'ils offrent un accueil qui répond aux besoins des familles en Région wallonne et, en particulier, aux besoins exprimés par les travailleurs et travailleuses soumises de plus en plus à la flexibilité du marché du travail.

La FGTB exige le maintien de l'emploi dans les structures ex-FESC et l'harmonisation des conditions barémiques et sociales en application des conventions collectives applicables aux milieux d'accueil de d'enfance (CP 332).

LES PERSONNES ÂGÉES

A la suite de la 6^e réforme de l'Etat et de l'accord de la Sainte-Emilie, l'Agence pour une vie de qualité (AViQ) est l'organisme qui gère en Région wallonne, depuis le 1^{er} janvier 2016, les matières relatives à l'aide à domicile et à la santé ambulatoire. A partir du 1^{er} janvier 2019, elle reprendra aussi la gestion effective des aides à la mobilité, des maisons de repos et de l'aide aux personnes âgées (APA). Le budget dédié à l'AViQ pour ces matières dépassera alors un milliard 300 millions d'EUR. L'AViQ deviendra en conséquence l'instrument principal en Région wallonne pour répondre aux défis liés au vieillissement de la population et pour mener une politique globale de prise en charge allant du préventif au curatif, qui tienne compte des trajets de vie des personnes. Les complémentarités entre les divers secteurs et leurs opérateurs devront être favorisées dans les réformes envisagées par le gouvernement wallon : l'organisation de la première ligne de soins, la réforme des maisons de repos et de soins, la prévention et la promotion de la santé ainsi que la création de l'assurance autonomie.

1 LUTTER CONTRE LA FRACTURE SOCIALE

Ces réformes devront prendre en compte la fracture sociale très marquée chez les personnes de 65 ans et plus, surtout chez les femmes, résultant du creusement des inégalités tout au long de la vie, en termes d'éducation, de logement et de statut socioprofessionnel. La diminution des droits liés à la sécurité sociale (chômage, maladie, pension, soins de santé) décidée par le gouvernement fédéral entraîne une augmentation de la pauvreté, notamment chez nos aînés. Il est constaté que même un travailleur avec une carrière complète, exercée à temps plein mais sans pension complémentaire (2^e et 3^e piliers), ne dispose pas toujours d'une pension suffisante pour garantir sa qualité de vie durant la vieillesse. On voit apparaître dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées de « nouveaux » pauvres chez des personnes ayant pourtant eu un parcours de vie normal (revenus du travail, accès aux soins). La situation est d'autant plus critique pour les personnes qui ont eu un parcours de vie plus atypique.

Dans le cadre de l'accessibilité aux maisons de repos pour les personnes ayant les revenus les plus faibles, la FGTB wallonne rappelle que les femmes ont les pensions les plus faibles. Elles représentent 80 % des personnes de plus de 85 ans. Vu l'appauvrissement des communes, si on ne renforce pas les budgets des structures d'accueil, les femmes n'auront plus que des mouvoirs car les budgets des CPAS seront insuffisants pour compléter l'assurance autonomie. Il faut revendiquer la proportionnalité du prix d'un séjour en MR-MRS par rapport aux revenus.

La Région wallonne doit ainsi tenir compte de la politique fédérale qui impacte la politique de la Région wallonne envers les aînés, notamment la politique des soins de santé et la politique en matière de pensions.

2 RÉPONDRE AUX BESOINS DES AÎNÉS

Pour répondre aux besoins des personnes âgées, la Région wallonne doit augmenter l'offre de maisons de repos, les services qui permettent leur maintien à domicile et les structures alternatives entre le domicile et le secteur résidentiel, tout en garantissant leur accessibilité financière et leur qualité.

Par ailleurs, les besoins liés au vieillissement doivent être davantage pris en compte dans les politiques en dehors du champ de compétences de l'AViQ, en matière de logement, de transport, d'aménagement du territoire et de services de proximité.

Plus largement, le gouvernement wallon souhaite se positionner de manière plus volontariste et innovante dans la Silver Economy pour en saisir toutes les capacités de création de richesse et d'emplois non délocalisables.

Enfin, la révolution technologique a une incidence de plus en plus importante sur les prestations d'aide et de soins envers la population âgée. Certaines technologies assurent un suivi plus systématique de la santé des personnes âgées : la géolocalisation surveille leur circulation, la domotique automatise la gestion de leur environnement domestique, la robotique peut apporter aide et assistance au personnel des maisons de repos, les plateformes électroniques permettent l'accès à des échanges d'informations entre prestataires de l'aide et des soins.

3 NOS REVENDEICATIONS

- La FGTB wallonne revendique une évaluation prospective de l'ensemble des besoins des personnes âgées en Wallonie pour mesurer la nécessaire adaptation de l'offre de services dans les années à venir (aide à domicile, santé ambulatoire et structures d'hébergement) en tenant compte des inégalités sociales particulièrement marquées pour ce groupe d'âge et de l'impact de la politique fédérale en matière de sécurité sociale.
- La FGTB wallonne ne partage pas les principaux postulats posés par les défenseurs néolibéraux de la Silver Economy (la sécurité sociale serait obsolète, la génération des papy-boomers serait une génération riche, l'allongement de la vie pèserait inéluctablement sur les finances publiques à cause de l'augmentation des soins de santé spécifiques aux aînés...). Une très large partie des besoins exprimés et des problématiques identifiées dans le cadre de la Silver Economy devront trouver une solution en dehors de la sphère marchande par la valorisation et le développement des secteurs non marchand et public (soins de santé, action sociale, culture, mobilité, aménagement du territoire).
- La FGTB wallonne s'oppose à la commercialisation accrue du secteur résidentiel pour personnes âgées et plus globalement à la marchandisation des politiques sociales et de santé entraînant une dégradation des conditions de travail, une diminution de la qualité des services et de leur accessibilité.
- La FGTB wallonne souhaite l'augmentation de l'offre résidentielle publique et associative en faveur des personnes âgées, considérant qu'elle répond au bien-être et aux besoins essentiels de la population âgée, tout en essayant de garantir une accessibilité financière pour tous à des services de qualité. Par ailleurs, le lissage et la déconsolidation des investissements en infrastructures envisagés par le gouvernement wallon représentent une réelle opportunité pour financer leur développement.
- La FGTB wallonne revendique l'amélioration de l'accessibilité financière aux maisons de repos, aux structures alternatives d'hébergement et aux aides à domicile.
- La FGTB wallonne revendique la liberté de choix du bénéficiaire entre le maintien à domicile et l'entrée en maison de repos, même pour les personnes qui n'ont pas de perte d'autonomie et qui expriment des besoins particuliers tels que la solitude ou un sentiment d'insécurité. La FGTB wallonne souhaite ainsi préserver une mixité de lourdeur de prise en charge dans les maisons de repos.
- La FGTB wallonne estime que la qualité est un élément fondamental, tant d'un point de vue du service à l'utilisateur que d'un point de vue des conditions de travail, et rappelle que les critères de qualité doivent être définis de manière à ce qu'ils participent à une amélioration de ces deux dimensions (sans confusion avec les normes de qualité provenant du secteur marchand telles que la certification ISO). En aucun cas, les normes de qualité ne doivent remplacer les normes de personnel.
- La FGTB wallonne revendique un relèvement des normes d'agrément et de subventionnement en maisons de repos et de soins pour améliorer la qualité de vie des résidents et les conditions de travail des travailleurs.

- La FGTB wallonne insiste pour que les structures alternatives entre le secteur résidentiel et le domicile soient développées et qu'elles soient également soumises à des normes d'agrément et de subventionnement qui puissent garantir une prise en charge de qualité, améliorer la qualité de vie des résidents et les conditions de travail des travailleurs.
- La FGTB wallonne considère que les avancées technologiques doivent être régulées pour contribuer à une amélioration des prestations d'aide et de soins ainsi qu'à une meilleure qualité de vie du bénéficiaire. A l'inverse, les nouvelles technologies ne doivent pas entraîner un contrôle inadéquat des travailleurs et des bénéficiaires, ni une perte de la dimension relationnelle dans la prise en charge, ni une diminution des emplois dans les secteurs concernés.

Alors que durant plus d'une décennie, les accords sociaux dans le non marchand ont eu pour premier objectif l'harmonisation salariale entre les secteurs et les Entités, la FGTB wallonne met en garde sur le risque réel de voir la 6^e réforme de l'Etat provoquer l'effet inverse et recréer rapidement des disparités entre les conditions sociales appliquées aux travailleurs selon les Régions.

LA POLITIQUE EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

PENDANT QUE LE FÉDÉRAL PRÉCARISE LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP...

Le système de sécurité sociale octroie des droits sociaux fondamentaux pour la personne handicapée en matière de soins de santé, de régimes d'incapacité de travail ou d'invalidité, de chômage et de régime des pensions. Les mesures prises par le gouvernement fédéral, qui diminuent ces droits sociaux, entraînent une précarisation de la personne handicapée dont un nombre important vit sous le seuil de pauvreté et se retrouve dans l'incapacité de faire face aux dépenses de la vie courante (logement, nourriture, vêtements, frais de santé...) malgré l'octroi pour certains d'une aide sociale (dont l'allocation de remplacement de revenu et/ou d'intégration). Or, conformément à la convention de l'ONU relative aux droits des personnes en situation de handicap, la Belgique devrait leur accorder le droit à une protection sociale suffisante.

... LE GOUVERNEMENT WALLON TERGIVERSE

Quant au gouvernement wallon, il a décidé en 2015 de mesures d'économies dans les aides matérielles octroyées aux personnes handicapées en supprimant certaines d'entre elles (ex. : intervention dans les portes de garage automatisées, dans les boîtes à vitesse automatique...) et en imposant une part contributive de 10 % du montant de l'aide (réduit à 2 % pour les statuts BIM), ce qui constitue un réel frein à la mise en autonomie et au maintien à domicile de la personne handicapée à faibles revenus. Pourtant, en parfaite contradiction avec ces mesures d'économie, le gouvernement wallon a souhaité recentrer ses interventions sur la personne et ses besoins spécifiques en regard de son projet de vie, privilégiant autant que possible son maintien à domicile. Des dispositifs ont ainsi été créés pour favoriser l'aide en milieu de vie dont les services répit, les logements supervisés, les services d'accompagnement. Mais ces services d'aide en milieu de vie, financés par seulement 6 % du budget de la branche « Handicap » de l'AViQ, sont en nombre insuffisant. Incapable de répondre à l'ensemble des besoins, ils sont soumis à une liste d'attente importante. La création de l'AViQ au 1^{er} janvier 2016, en réunissant les compétences en matière de santé et de handicap au sein d'un même organisme, constitue cependant une opportunité pour réfléchir à des politiques transversales de mise en autonomie et d'inclusion. C'est pourquoi le premier contrat de gestion de l'AViQ pour la période 2017-2022 précise qu'à chaque étape de la vie, les personnes en perte d'autonomie doivent pouvoir disposer de solutions coordonnées et continues pour réaliser leur projet de vie. A noter que les 13 commissions subrégionales peuvent participer à la réalisation de cet objectif transversal puisqu'elles activent, au niveau local, les collaborations entre les différents acteurs concernés par l'intégration de la personne handicapée.

NOS PROPOSITIONS

A MIEUX ÉVALUER LES BESOINS NON RENCONTRÉS

La FGTB wallonne considère que, conformément à son contrat de gestion, l'AViQ devra évaluer de manière quantitative et qualitative les besoins non satisfaits des personnes handicapées qui souhaitent se maintenir à leur domicile, pour identifier l'augmentation nécessaire de l'aide matérielle et de l'offre spécialisée des services de l'aide en milieu de vie, tout en prenant en compte leur articulation avec les services généraux de l'aide et des soins ambulatoires (services d'aide aux familles, services de santé mentale...).

Le secteur de l'accueil et l'hébergement des personnes handicapées, qui représente 70 % du budget de la branche « Handicap » de l'AViQ, s'est recentré sur les cas les plus lourds. Cette nouvelle orientation s'est traduite par plusieurs mesures :

- la poursuite d'un financement directement lié à la présence de personnes considérées comme « prioritaires » en raison de la lourdeur de leur handicap ;
- le lancement de programmes de subsidiation en infrastructures qui s'étalent de 2013 à 2018, pour créer de nouvelles places d'hébergement dédiées à des personnes plus lourdement handicapées : celles présentant un double diagnostic ou des troubles du spectre autistique, les personnes polyhandicapées et les personnes cérébrolésées ;
- la réforme du financement des services, qui concerne l'ensemble du secteur de l'accueil et de l'hébergement. L'objectif est de rendre l'agrément plus souple pour adapter les prestations aux besoins des personnes et de conditionner le financement à la lourdeur de la prise en charge.

Les procédures d'entrée dans un service d'accueil ou d'hébergement au sein des services agréés ont été revues depuis le 1^{er} janvier 2015 et mises à jour depuis le 1^{er} janvier 2017. Une liste globalisée unique et centralisée a ainsi été constituée pour reprendre toutes les demandes d'adultes en recherche active d'une solution d'accueil ou d'hébergement, tout en déterminant leur degré d'urgence. Cette liste confirmera le constat connu depuis longtemps d'un manque criant de places agréées et subventionnées, résultant du moratoire décidé en 1997. Si le financement des cas prioritaires permet de contourner ce moratoire, il entraîne également une commercialisation accrue du secteur. Même si, au total, les services agréés et subventionnés sont encore majoritaires dans l'accueil des cas prioritaires, cette tendance s'inverse ces dernières années : certains services commerciaux en autorisation de prise en charge (APC) se sont en effet spécialisés dans leur accueil. Par ailleurs, le gouvernement wallon a rendu extinctif, dès 2016, les emplois dits « Taminiaux » et « Vandenbrande ».

B METTRE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE QUALITÉ

La FGTB wallonne revendique que les nouvelles orientations de la politique en faveur des personnes handicapées intègrent une attention toute particulière et un niveau d'exigence portant sur le profil des fonctions et le niveau de qualification des travailleurs chargés de la prise en charge, de l'encadrement et/ou de l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

La FGTB wallonne revendique la levée du moratoire sur le nombre de places subventionnées, dans le cadre d'une programmation équilibrée de l'offre, sur base d'une objectivation des besoins (à partir de l'analyse de la liste unique), afin de garantir l'égal accès à des services de qualité et une mixité de lourdeur de prise en charge dans les institutions, tout en évitant une marchandisation inacceptable de l'accueil des personnes handicapées. La FGTB wallonne souhaite obtenir l'évaluation des pertes d'emploi dits « Taminiaux » et « Vandenbrande » dans les structures d'accueil et d'hébergement, ainsi que leurs impacts sur le taux d'encadrement.

C ENCOURAGER L'EMPLOI COMME MOYEN D'INCLUSION

Enfin, l'emploi est un facteur primordial d'intégration sociale et d'indépendance de tous les citoyens en âge de travailler. Dans son premier contrat de gestion pour la période 2017-2022, l'AViQ s'engage ainsi à favoriser l'accès et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises dans le secteur ordinaire et de favoriser l'accessibilité en entreprises de travail adapté (ETA) des personnes en situation de handicap les plus éloignées de l'emploi.

Pour atteindre ces objectifs, l'Agence mène des actions de sensibilisation, de conseil, de soutien et/ou d'accompagnement afin d'encourager l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Elle octroie également des aides financières aux travailleurs en situation de handicap et/ou aux entreprises qui les emploient. En outre, elle subventionne des services spécialisés en formation et en emploi des personnes en situation de handicap : les Entreprises de travail adapté (ETA) et les Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés (CFISPA).

En 2016, l'ensemble de ces politiques en matière d'emploi représente 23 % du budget de la branche « Handicap » de l'AViQ. L'évaluation de ces politiques montre toute la difficulté de maintenir et d'intégrer la personne handicapée dans l'emploi ordinaire. En effet, le secteur public, faute de sanctions, ne respecte pas le quota d'emploi des personnes handicapées qui lui est imposé. Quant au secteur privé, la sensibilisation au handicap, l'échange de bonnes pratiques, la compensation financière des obstacles ont montré leurs limites, insuffisantes à garantir aux personnes handicapées l'égalité de droit à l'emploi. En effet, l'employeur a toujours une très grande facilité de licencier pour force majeure le travailleur après un accident entraînant un handicap. Pourtant, la loi relative au bien-être au travail impose aux employeurs de gérer les risques et de développer une politique de prévention. Le comité de prévention et de protection au travail (CPPT) est l'outil principal qui permet syndicalement de négocier l'inclusion des personnes handicapées dans l'entreprise.

Concernant le secteur des ETA, l'objectif de compétitivité s'avère primer sur la prise en compte du handicap. Les lois du marché prennent le dessus sur les missions sociales du secteur des ETA.

Enfin, le gouvernement wallon a décidé de réduire le remboursement des frais de déplacement du domicile au lieu de travail, pour les travailleurs en situation d'handicap.

La FGTB wallonne revendique l'instauration de sanctions pour les organismes du secteur public qui ne respectent pas le quota d'emploi des personnes handicapées qui leur est actuellement imposé.

La FGTB wallonne revendique l'instauration d'une obligation légale aux employeurs du secteur privé, d'un certain taux d'occupation de travailleurs handicapés ou d'une sous-traitance d'activités en faveur d'ETA, à défaut d'une contribution (cotisation) à la mutualisation des coûts des mesures d'intégration (formation, adaptation des postes et conditions de travail, accompagnement).

La FGTB revendique des politiques de recrutement et de maintien à l'emploi de la personne handicapée, dans le respect de l'égalité des droits, sur base d'un management de la compétence, moyennant des mesures de compensation quand celles-ci s'avèrent nécessaires. Cela permettrait d'éviter la stigmatisation de la personne handicapée, d'éviter qu'à partir de ses déficits fonctionnels, l'employeur conclue à une improductivité générale. La FGTB wallonne rappelle la nécessité d'inscrire dans la formation syndicale les leviers d'action permettant aux délégués de favoriser le recrutement ou le maintien de la personne handicapée dans l'entreprise, dans le cadre des missions des organes de concertation : délégation syndicale, comité de prévention et de protection au travail (CPPT) et conseil d'entreprise (CE).

La FGTB wallonne revendique le recentrage des ETA sur leur mission sociale, c'est-à-dire : l'offre d'un emploi et d'un encadrement adaptés aux travailleurs qui, en raison d'un handicap, sont dans l'incapacité d'intégrer l'emploi ordinaire.

Les contrats d'entreprises conclus en ETA ne doivent pas rimer avec dumping social en défaveur de travailleurs d'autres secteurs. Ils doivent plutôt favoriser l'insertion dans le circuit non subsidié. Leur contrôle doit être renforcé par les services d'inspection de l'AViQ et par les délégués syndicaux qui doivent disposer des moyens et du temps nécessaires à l'exercice de leur mandat.

Les subventions sur salaires dans les ETA doivent être réformées pour qu'elles correspondent aux heures prestées par les travailleurs. Cette position n'a pas pour objectif de réaliser une économie mais de faire coïncider les aides aux besoins réels.

Le gouvernement doit tenir compte du récent accord sectoriel survenu dans les ETA et augmenter le budget en conséquence. Il doit également instaurer un cadre légal qui détermine la bonne gouvernance du secteur des ETA, à savoir l'absence de tout enrichissement personnel des membres de la direction et du conseil d'administration (limitation des salaires et émoluments), ainsi que des conseils d'administration composés principalement de membres liés aux personnes porteuses d'un handicap.

La FGTB wallonne souhaite obtenir une évaluation de l'impact financier sur les travailleurs et les conséquences éventuelles sur leur insertion dans l'emploi, de la réduction du remboursement des frais de déplacement du domicile au lieu de travail, décidée par le gouvernement wallon. Cette étude doit être menée.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la politique en faveur des personnes handicapées ne relève plus de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH) mais de la branche « Handicap » de l'Agence pour une vie de qualité (AViQ) qui, en 2016, a bénéficié d'une dotation de 648 millions, ce qui représente 68 % du budget total de l'AViQ. En application du décret instituant l'AViQ, le Comité de branche « Handicap » de l'AViQ a une compétence essentiellement budgétaire : il n'est pas habilité à se prononcer sur le contenu des politiques mises en œuvre. Cette compétence d'avis relève du Conseil de stratégie et de prospective. Ce dernier n'ayant toujours pas été mis en place, les organisations syndicales n'ont pas été concertées sur les réformes du secteur de l'accueil-hébergement et de l'aide en milieu de vie alors qu'elles ont un impact important sur la charge et le contenu du travail, mais aussi sur la concertation sociale au sein des institutions, puisque l'obligation d'avis des organes de concertation (DS, CPPT, CE) sur le projet pédagogique a été supprimé à cette occasion. Cependant, pour le secteur des ETA, une négociation tripartite (syndicats, employeurs, gouvernement) se déroule sur les évolutions à envisager.

D RENFORCER LA CONCERTATION

La FGTB wallonne revendique que les organisations syndicales soient concertées pour l'ensemble des réformes relatives à la politique en faveur de la personne handicapée et que l'obligation d'avis des organes de concertation (DS, CPPT, CE) sur le projet pédagogique soit rétablie dans les secteurs où elle a été supprimée.

LA FISCALITÉ

La FGTB wallonne estime que la Wallonie manque d'une politique fiscale globale.

La FGTB revendique que la fiscalité wallonne soit un outil performant quant au renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment quant à la redistribution des recettes fiscales vers des politiques soutenant tous les instruments collectifs favorisant une plus grande égalité femmes hommes. Aujourd'hui, les femmes subissent plus majoritairement que les hommes la pauvreté. L'outil de la fiscalité doit pouvoir rétablir ici l'égalité.

Or, depuis la 6^e réforme de l'Etat, la Wallonie est en mesure d'appliquer une politique fiscale juste, c'est-à-dire une politique fiscale visant :

- à réduire les inégalités ;
- à financer correctement les services publics.

Ce chapitre est organisé en deux parties : l'une sur l'impôt des personnes physiques (IPP) et l'autre sur l'impôt des sociétés (ISOC).

Dans la partie relative à l'IPP, après un rappel du pouvoir fiscal des Régions, des propositions sur l'utilisation des leviers fiscaux seront faites afin de montrer comment ces derniers peuvent participer à notre volonté de réduire les inégalités en Wallonie et refinancer les services publics. Ces propositions seront déclinées sur les deux niveaux de pouvoir : régional et fédéral.

Dans la partie relative à l'ISOC, des propositions seront faites sur notre vision de l'imposition des sociétés par le Fédéral et sur l'harmonisation fiscale européenne.

1 L'IMPÔT DES PERSONNES PHYSIQUES

1.1 L'AUTONOMIE FISCALE DES RÉGIONS

Suite aux différentes réformes institutionnelles, l'autonomie fiscale des Régions s'est fortement amplifiée. A l'heure actuelle, cette dernière peut prendre trois formes distinctes :

- 1) l'autonomie fiscale propre ;
- 2) l'autonomie fiscale dérivée de premier type : les impôts régionaux ;
- 3) l'autonomie fiscale dérivée de second type : l'IPP.

1.1.1 L'AUTONOMIE FISCALE PROPRE

On l'oublie souvent mais les Régions peuvent créer leurs propres impôts qui portent alors le nom de « taxes régionales »⁶. Ces « taxes régionales » propres se distinguent des impôts régionaux par le fait qu'elles ne sont pas déductibles à l'impôt des sociétés. Ces taxes régionales peuvent s'appuyer sur n'importe quelle matière pour autant que la règle du « *non bis in idem* »⁷ soit respectée. Cette disposition impose que les taxes régionales s'appliquent sur des matières non taxées par le Fédéral.

Sans juger ici de l'opportunité d'une telle taxe, c'est par cette autonomie fiscale propre que la Wallonie pourrait instaurer un impôt annuel sur la fortune⁸.

1.1.2 L'AUTONOMIE FISCALE DÉRIVÉE DE PREMIER TYPE : LES IMPÔTS RÉGIONAUX

Il existe cinq types d'impôts régionaux :

- 1) les taxes sur les jeux et paris ;
- 2) le précompte immobilier ;
- 3) les droits de succession, les droits de donation et les droits d'enregistrement ;
- 4) les taxes de circulation et de mise en circulation ;
- 5) la redevance radio et télévision.

A travers les différentes réformes de l'Etat, les Régions ont eu les compétences, au niveau des impôts régionaux, afin de pouvoir modifier :

- la base imposable ;
- le taux ;
- les exonérations.

Il convient de signaler que la matière imposable (l'objet taxable) continue à relever de la compétence du Fédéral.

Concrètement, lorsque le gouvernement wallon a décidé de « supprimer » la redevance radio et télévision, il ne l'a pas réellement fait (car compétence du Fédéral) ; il a juste introduit un taux de taxation de 0 % pour cet objet fiscal.

Dans le même ordre d'idée, bien que les Régions aient la compétence de modifier le taux et la base imposable des impôts régionaux, elles n'exercent pas pour autant la gestion administrative de l'impôt. Or, tant que la Région n'assure pas elle-même le service de l'impôt, toute procédure de modification doit faire l'objet d'une procédure de concertation relative à l'applicabilité technique telle que prévue dans un accord de coopération.

Soulignons l'avance considérable de la Flandre sur la Wallonie en cette matière. Non seulement la Flandre a repris l'ensemble des impôts régionaux mais elle dispose d'une administration fiscale performante et bien structurée. La Flandre dispose également d'un code flamand de la fiscalité qui rassemble toutes les dispositions relatives aux impôts perçus par l'administration fiscale flamande.

Proposition : la FGTB wallonne demande que des moyens supplémentaires, tant humains que financiers, soient mis en œuvre afin de renforcer au plus vite l'administration fiscale wallonne. Il importe également que la Wallonie rédige son code fiscal wallon afin de permettre à la Région de pouvoir utiliser au mieux ses leviers fiscaux. Plus que jamais, il est nécessaire qu'un seul ministre ait la compétence des finances et de la fiscalité. La Wallonie doit mettre tous les moyens en œuvre afin d'assurer elle-même la gestion administrative de tous les impôts régionaux.

6. A ne pas confondre avec les impôts régionaux (voir point 1.1.2).

7. Dont la traduction littérale serait : pas deux fois pour la même [chose].

8. Avis rendu par le Conseil de la fiscalité et des finances de Wallonie.

1.1.3 L'AUTONOMIE FISCALE DÉRIVÉE DE SECOND TYPE : L'IPP

Le nouveau modèle de financement des Régions prévoit le remplacement des dotations par un système d'autonomie fiscale au travers d'additionnels régionaux. Ces additionnels régionaux peuvent être différenciés par tranche d'impôt, ce qui signifie que les Régions peuvent, en plus des tranches d'imposition actuelles, attribuer des taux d'imposition différents en fonction du revenu.

Enfin, au niveau de l'IPP, la nouvelle LSF permet aux Régions d'accorder des remises sur l'IPP de leurs résidents. Cette compétence permet ainsi aux Régions d'utiliser l'IPP comme instrument d'incitation ou de dissuasion (Caisse d'Investissement de Wallonie, économie d'énergie, dispositif « Tante Agathe »...).

Il convient néanmoins de signaler que plusieurs garde-fous ont été prévus :

- interdiction de réduire la progressivité de l'impôt ;
- pas de concurrence fiscale déloyale (mais la définition est peu concrète) ;
- le produit total de l'IPP de chaque Région, après modification, ne peut être plus grand (ou plus petit) de 6,75 % par rapport à la situation de départ.

Concernant les réductions et les crédits d'impôt, certains faits générateurs relèvent à présent exclusivement de la compétence des Régions, il s'agit :

- des dépenses en vue d'acquérir ou de conserver l'habitation propre ;
- des dépenses de sécurisation des habitations contre le vol ou l'incendie ;
- des dépenses pour l'entretien et la restauration de monuments et sites classés ;
- les dépenses payées pour des prestations ALE et titres-services ;
- les dépenses faites en vue d'économiser l'énergie ;
- les dépenses de rénovation d'habitations situées en zone d'action positive des grandes villes ;
- les dépenses de rénovation d'habitations données en location à un loyer modéré.

Il convient de signaler qu'en dehors des compétences décrites ci-avant, l'autorité fédérale demeure compétente pour conserver et/ou introduire des réductions d'impôt, y compris lorsque celles-ci ont un impact sur des champs de compétences régionaux.

1.2 LES LEVIERS FISCAUX RÉGIONAUX COMME OUTILS DE RÉDUCTION DES INÉGALITÉS

La Wallonie doit utiliser l'outil fiscal afin de réduire les inégalités au sein de la population.

Ces réductions des inégalités peuvent s'opérer dans les domaines suivants et ne s'appliqueraient que sur les bas et moyens revenus.

1.2.1 POUVOIR D'ACHAT

- Par une utilisation ciblée d'additionnels différenciés à l'IPP (voir calculs en annexe à la fin de ce chapitre).
- Par un crédit d'impôt sur les investissements « économiseurs d'énergie ».

1.2.2 LOGEMENT

Accès à la propriété

- Par une forte réduction des droits d'enregistrement sur la maison d'un contribuable/ménage. Contrairement à la mesure envisagée par l'actuel gouvernement wallon, cette mesure serait ciblée sur les bas et moyens revenus et sur le contribuable qui mettrait sa maison en location à un prix inférieur au marché, notamment via une Agence immobilière sociale (AIS).
- Par un précompte immobilier calculé sur base de la valeur vénale du bien (ici, pour tous les contribuables).

Sécurité

Par un crédit d'impôt sur l'équipement de sécurité de base (incendie, fuite de gaz).

Confort, salubrité

Par un crédit d'impôt sur les travaux effectués en vue d'assurer la salubrité du logement et/ou en vue d'acquérir un niveau de confort minimum⁹.

Economies d'énergie

Par une réduction des droits de succession ou d'enregistrement des maisons qui subiraient des transformations importantes en matière d'économie d'énergie ou qui seraient détruites et reconstruites.

Taxation des loyers

Par la taxation des loyers avec possibilité de déduction des frais encourus.

1.2.3 ÉDUCATION

Déduction fiscale pour certains frais liés au logement de l'étudiant.

1.2.4 MOBILITÉ

Par une taxe de circulation qui prendrait en compte le prix d'achat du véhicule et pas uniquement des critères écologiques, souvent défavorables aux personnes précarisées.

1.3 LES LEVIERS FISCAUX FÉDÉRAUX COMME OUTILS DE RÉDUCTION DES INÉGALITÉS

La FGTB wallonne estime qu'une fiscalité juste à l'impôt des personnes physiques doit s'appuyer sur quatre principes :

- 1) un impôt juste se calcule de manière progressive sur l'ensemble des revenus ;
- 2) une augmentation du nombre de tranches d'imposition favorise la progressivité de l'impôt ;
- 3) une augmentation de la quotité exemptée d'impôt sur les bas et moyens revenus améliore la progressivité générale de l'impôt et le pouvoir d'achat des citoyens.

Dès lors, sur base des compétences relevant du gouvernement fédéral, la FGTB wallonne fait les propositions suivantes :

- pour le calcul de l'impôt, une globalisation de l'ensemble des revenus en supprimant, d'une part, le précompte libérateur lié aux revenus mobiliers et, d'autre part, en intégrant les revenus immobiliers non taxés actuellement dans le revenu global ;

9. On entend par confort minimum, la présence d'installations sanitaires et de chauffage, ainsi que la distribution d'eau et d'électricité (décret wallon du 19 novembre 1988).

- la réinstauration des taux à 52,5 % et à 55 % et l'introduction d'un taux à 65 % selon la forme suivante :

Tranches d'imposition en €		Taux
72.500	92.500	52,5 %
92.500	170.000	55 %
170.000	et plus	65 %

Cette proposition touchera moins de 2 % des contribuables belges. En principe, les travailleurs qui perçoivent un salaire brut mensuel de moins de 6.500 €¹⁰ ne seront pas touchés par notre proposition.

La FGTB wallonne demande un relèvement de la quotité exonérée d'impôt à 13.000 € pour les plus bas revenus avec une diminution progressive de cette quotité jusqu'aux salaires n'excédant pas les 60.000 € par an. Notre proposition revient à réintroduire, dans ses effets, la réduction fiscale pour les allocataires sociaux.

- 4) L'instauration d'une taxe sur le patrimoine qui dépasse le million d'euros, soustraction faite de la maison d'habitation.

Ces quatre propositions réduiront les inégalités en termes de pouvoir d'achat pour les bas et moyens revenus et permettront de dégager des moyens complémentaires afin d'assurer un financement correct des services publics.

1.4 METTRE FIN AUX TECHNIQUES D'ÉVITEMENT DE L'IPP

Afin que les mesures proposées en matière d'amélioration de la progressivité de notre système fiscal produisent un effet réel, il faut prévoir l'arsenal législatif nécessaire pour mettre fin à une série de techniques d'évitement de l'impôt.

Dans ce cadre, il faut qu'il soit mis fin au phénomène de « passage en société » ainsi qu'à d'autres techniques d'évasions fiscales comme le « salary split »¹¹. Le nombre de postes de déductions fiscales pour les indépendants et les professions libérales doit être limité aux vraies dépenses professionnelles.

En outre, le régime fiscal de l'ensemble des avantages de toute nature et autres rémunérations alternatives existantes doit être corrigé via une approche de redistribution et de progressivité.

2 L'IMPÔT DES SOCIÉTÉS

2.1 L'ISOC AU NIVEAU FÉDÉRAL

La FGTB wallonne a pris acte des différentes mesures décidées durant l'été 2017 visant notamment à réduire le taux nominal de l'impôt des sociétés, mais plus fondamentalement à réduire l'impôt payé par les entreprises.

Avant toute chose, il est utile de rappeler les éléments suivants :

- en Belgique, les revenus du travail sont beaucoup plus imposés que ceux du capital ;
- bien que le taux nominal de l'impôt des sociétés soit élevé, son taux implicite (le taux réellement appliqué) est inférieur à la moyenne européenne ;
- différentes études démontrent qu'un faible taux d'imposition des sociétés ne garantit pas l'investissement et l'emploi ;

10. Ce montant varie en fonction de la situation familiale, des dépenses fiscales..

11. Le salary split est un système de fractionnement de la rémunération basé sur l'application des conventions internationales préventives de la double imposition. Le principe consiste à « diviser » sa base taxable entre plusieurs juridictions et donc à payer de l'impôt dans plusieurs pays.

- en Belgique, il y a une forte distorsion entre le taux nominal de l'impôt (33,99 %) et le taux implicite (environ 25 %) ;
- en baissant son taux d'imposition, la Belgique participe au dumping fiscal pour les entreprises ;
- réduire l'impôt des sociétés incite les indépendants à passer en société.

Sur base de ces différents éléments, la FGTB wallonne fait les propositions suivantes.

1) Définir un taux d'imposition minimum aux sociétés

Certains mécanismes actuels permettent aux entreprises réalisant d'importants bénéfices de ne pas payer d'impôts. Il convient de combattre cet état de fait par la création d'un impôt minimum sur les bénéfices des entreprises (hors exonération des dividendes de filiales [double imposition]).

2) En finir avec les niches fiscales par la création d'un taux facial proche du taux réel

Les niches fiscales créent la distorsion entre le taux facial et le taux réel à l'impôt des sociétés. A l'instar des intérêts notionnels, ces niches permettent non seulement de favoriser les grandes entreprises au détriment des plus petites, mais également d'engendrer une véritable ingénierie fiscale afin d'éluider l'impôt. Dans un souci de transparence et d'équité, il conviendrait de supprimer ces niches afin de faire coller le taux facial au taux réel. Sur base des recettes supplémentaires dégagées suite à la suppression de ces niches, il conviendra de baisser le taux nominal de l'impôt des sociétés.

3) Permettre une déduction complémentaire plafonnée conditionnée à un contrôle a posteriori

Outre les propositions développées ci-avant, une déduction complémentaire plafonnée et conditionnée pourrait être envisagée pour des investissements ou dépenses tant matériels qu'immatériels.

Il s'agirait ici de ne pas donner un chèque en blanc comme le Fédéral l'a fait dernièrement lors de sa réforme de l'ISOC, mais bien de contrôler a posteriori le respect des critères permettant une déduction complémentaire.

Cette déduction serait notamment conditionnée au respect de critères cumulatifs (à pondérer) relatifs à :

- l'intensité laboristique ;
- la qualité de l'emploi (un ratio du type : part des salaires dans la valeur ajoutée par rapport à la moyenne du secteur) ;
- l'investissement en recherche et développement ;
- l'investissement dans la formation du personnel ;
- l'investissement dans l'appareil productif.

Dès lors, toute autre déduction fiscale à l'ISOC (type intérêts notionnels) est à exclure.

2.2 L'ISOC AU NIVEAU EUROPÉEN

La FGTB wallonne estime que l'harmonisation fiscale européenne est la base sans laquelle l'Europe sociale ne pourra être construite.

Dans ce cadre, nous considérons qu'une première étape importante pourrait être franchie en déterminant, au niveau européen, une base fiscale commune assortie d'un taux unique commun.

Ce choix de l'ISOC comme premier jalon d'une harmonisation européenne est motivé par le fait que l'existence de standards européens de comptabilité des sociétés a permis à la Commission européenne de mener, depuis 2003, des travaux sur un projet de directive en vue de créer une assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés.

D'un point de vue stratégique, l'harmonisation de l'ISOC au niveau européen est le moyen le plus facile et le plus efficace d'obtenir des avancées pour tendre vers une Europe sociale.

ANNEXE

Imaginons le cas d'un travailleur disposant d'un revenu imposable de 30.000 € (environ 3.000 € brut/mois). Sur base de l'exercice d'imposition 2017, voici la manière dont son impôt va être calculé :

Revenu imposable		30.000 €	
Imposition			Impôt de base
Tranches	Taux		
de 0 à 10.860	25 %		2.715
de 10.860 à 12.470	30 %		483
de 12.470 à 20.780	40 %		3.324
de 20.780 à 38.080	45 %		4.149
à partir de 38.080	50 %		-
Impôt de base (somme des impôts par tranche)			10.671 (A)
Revenu exonéré d'impôt			7.130
Réduction d'impôt (quotité exemptée)			-1.782,5 (B)
Impôt à payer (A) + (B) = impôt Etat			8.889

Mécanisme des additionnels

	Impôt à payer (A) + (B) = impôt Etat	8.889	(C)
	Réduction de l'impôt Etat liée à l'autonomie fiscale régionale (25,99 %)	-2.310,25	(D)
	Impôt Etat réduit (C) - (D)	6.578,75	(E)
Total	Additionnels régionaux (35,117 % x (E))	2.310,25	(F)

Ce travailleur payera un impôt de 8.889 € dont 6.578,75 € iront vers le Fédéral et 2.310,25 € iront vers la Région wallonne.

Maintenant, si la Région wallonne décidait d'introduire des additionnels différenciés à 30, 32, 34 et 35,117 %, l'impôt de ce travailleur se calculerait comme suit :

Mécanisme des additionnels

Tranche d'impôt fédéral pour l'application des additionnels régionaux	Impôt de base (A)	Réductions d'impôt fédérales (B)	Impôt Etat (C) = (A+B)	Impôt Etat réduit (C) - (C*25,99 %)	Additionnels régionaux différenciés (D)	Impôt régional (C)*(D)
de 0 à 2.000	2.000	-1.782,5	217,5	161,0	30 %	48,29
de 2.000 à 4.000	2.000	0	2.000	1.480,2	32 %	473,66
de 4.000 à 8.000	4.000	0	4.000	2.960,4	34 %	1.006,54
au-delà de 8.000	2.671	0	2.671	1.976,8	35,117 %	694,20
	10.671		8.889	6.578,75		2.222,69

Ce travailleur payera toujours 6.578,75 € au Fédéral (la même chose que dans l'exemple précédent) mais 2.222,69 € à la Région soit 87,56 € de moins à la Région.

Cet exemple, purement illustratif, montre la manière dont la Région wallonne pourrait se servir afin de diminuer l'impôt pour certains contribuables.

LA LOI SPÉCIALE DE FINANCEMENT

1 INTRODUCTION

La loi spéciale de financement (LSF) définit la manière dont les Régions (et les Communautés) peuvent financer l'exercice de leurs compétences. Sa dernière réforme est particulièrement défavorable à la Wallonie. Sur base des différents constats posés par la FGTB wallonne depuis près de 6 ans, retour sur les éléments essentiels à modifier en vue d'assurer un financement correct des matières gérées par la Wallonie.

2 BIEN AVANT LE TAX SHIFT...

« Il est évident que le nouveau modèle de financement rend les Régions dépendantes des décisions prises en matière fiscale par l'Etat fédéral. En effet, toute évolution ou diminution des recettes à l'IPP aura une conséquence directe sur les budgets des Régions [...] Compte tenu des éléments développés ci-avant, la seule manière pour la Wallonie de ne pas se retrouver dans une situation budgétaire compliquée est de redresser assez rapidement son économie. »¹²

La FGTB wallonne avait donc pointé du doigt le fait que les Régions allaient être impactées par certaines décisions de l'autorité fédérale.

Pour rappel, lorsque les recettes fiscales sont établies au niveau fédéral, on les multiplie par 25,99 % pour connaître la recette à destination des Régions. Lorsque les recettes fiscales régionales sont établies, on multiplie alors ce montant par 28,82 % afin de connaître la dotation wallonne.

Ainsi, l'impact du tax shift sur le budget wallon est/sera le suivant :

En millions d'euros	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Impact du tax shift sur le budget wallon	-	-33,3	-162,6	-162,6	-257,2	-343

Suite à la décision de ce tax shift au niveau fédéral, ce sont donc quelques 343 millions de recettes en moins pour la Wallonie en 2020 et ce, sans que le gouvernement wallon n'ait eu son mot à dire à l'époque.

Sur base de cette problématique, la FGTB wallonne exige qu'un accord de l'ensemble des Régions soit obtenu dès qu'une modification fiscale a un impact sur leur budget.

12. IW/11/NB.04.

3 RECETTES SURESTIMÉES

Suite à la 6^e réforme de l'Etat, l'autorité fédérale a renoncé à un certain pourcentage de l'IPP qui correspond, au départ, au montant de 11,944 milliards décidé par les négociateurs. Ce pourcentage est appelé « facteur d'autonomie ». Il a été fixé provisoirement à 25,99 % pour les années 2015, 2016 et 2017.

Ce facteur d'autonomie provisoire implique des additionnels de 35,117 % pour les Régions.

Le facteur d'autonomie définitif va être déterminé en 2018. Or, il appert que ce facteur d'autonomie est surestimé ; sa révision entraînera pour la Wallonie un remboursement de quelques 486 millions d'euros trop perçus à l'IPP.

De plus, lors de l'établissement du budget de la Région, la FGTB wallonne a constaté, plus d'une fois, que les informations en provenance du Fédéral arrivent tardivement et ne sont pas exactes.

Sur base de ces éléments, la FGTB wallonne estime que la Wallonie, afin d'établir son budget, doit bénéficier d'informations fiables. A cet effet, il importe qu'un accord soit trouvé avec le Fédéral afin que cette transmission de données permette à la Wallonie d'estimer correctement ses recettes.

4 NÉCESSITÉ D'UNE MODIFICATION EN PROFONDEUR DE LA LSF

Un mécanisme de transition pour les Régions devait garantir que, l'année de départ, aucune entité ne soit gagnante ni perdante, le montant d'égalisation (socle de transition¹³) restant constant en valeur nominale pendant 10 ans avant de diminuer de manière linéaire pendant les 10 années suivantes jusqu'à disparaître.

De plus, une intervention de solidarité nationale (dotation versée à chacune des Régions dont le produit de l'IPP par habitant est inférieur à la moyenne correspondante pour l'ensemble du royaume) est versée aux Régions les plus faibles afin de leur garantir un financement acceptable.

On le constate, malgré ces deux garde-fous, la réforme de la loi spéciale de financement est loin d'être favorable à la Wallonie. En effet, ces mécanismes ne permettent pas de compenser les pertes de recettes liées à des décisions fédérales (voir point 2), la croissance des dépenses liée aux matières transférées¹⁴, la participation des Régions au vieillissement de la population...

Il s'avère donc que l'augmentation de certaines dépenses ne peut être compensée par de nouvelles recettes liées aux nouvelles compétences des Régions. A titre d'exemple, le rétablissement des tranches à 52,5 % et 55 %¹⁵ rapporterait un plus de 30 millions d'euros alors que l'impact du tax shift sera dix fois supérieur à l'horizon 2020.

Depuis la réforme de la LSF, la Wallonie est contrainte de diminuer sans cesse ses dépenses afin d'obtenir un déficit acceptable par l'Europe. Cette situation est difficilement tenable. Sans réforme en profondeur de la LSF, la situation budgétaire de la Wallonie sera inextricable.

Sur base de ces éléments, la FGTB wallonne demande que certains mécanismes de la LSF soient revus afin de permettre un financement correct de la Wallonie. Il conviendra notamment de repenser le mécanisme de solidarité, de limiter l'impact des décisions fédérales sur le budget des Régions, de lier les dotations à la croissance réelle du PIB.

13. Le socle représente la différence entre le montant qu'aurait donné l'ancienne LSF et la nouvelle diminuée des 609 millions de l'intervention de solidarité.

14. Par exemple, la dotation emploi n'évolue qu'à 70 % de la croissance nationale réelle.

15. Mécanisme identique sur base des additionnels régionaux.

5 DES DOTATIONS NÉGATIVES ?

En 2015, Régions et Communautés ont hérité de la compétence budgétaire liée aux infrastructures hospitalières. Pour rappel, lors des discussions liées à la 6^e réforme de l'Etat, la dotation relative à cette compétence avait été estimée à 600 millions (400 millions pour couvrir les charges du passé et 200 millions pour les investissements futurs).

Il s'avère que, en 2016, les charges du passé s'élevaient, à elles seules, à 810 millions (au lieu des 400 prévus initialement). Dès lors, la dotation initialement prévue de 600 millions ne permet pas de prendre en charge ces 810 millions. Pire, sachant que les charges du passé sont supérieures à la dotation totale, les Régions devront rembourser la différence entre les deux ($810 - 600 = 210$). De plus, sachant que le montant de 600 millions incluait les investissements futurs, les Régions devront donc financer sur fonds propres leurs nouveaux investissements.

En résumé, les Régions ne percevront aucune dotation liée aux investissements passés et futurs et devront en plus rembourser 210 millions au Fédéral et ce, malgré l'avis d'experts (Bourgeois, Berhendt). Il s'agit donc d'une dotation négative. Cette dotation négative est influencée par les charges du passé, sur base de décisions prises avant 2015. Sachant que pour certaines, aucun des travaux n'a encore débuté, il est fort à craindre que ce montant n'augmente de façon spectaculaire lors des prochaines années.

Il s'avère donc que nous n'avons même pas la main pour certaines compétences relevant de notre autorité.

Pour la FGTB wallonne, il est urgent que le gouvernement wallon poursuive les négociations afin que les charges/engagements du passé soient pris en charge par le Fédéral.

LA RÉFORME DES OUTILS FINANCIERS RÉGIONAUX

1 INTRODUCTION

Le gouvernement wallon MR-cdH vient d'annoncer une réforme des outils financiers wallons. Il semble que suite à cette réforme, le gouvernement créera 3 pôles :

- 1) un pôle « Investissement » dans lequel la Société régionale d'investissement de Wallonie (SRIW) prendra la forme d'un holding chapeautant WESPAVIA (aéronautique et défense) et la SOWALFIN (financement des PME), avec ses filiales et invests ;
- 2) un pôle « Entreprises en retournement ou restructuration » dans lequel on retrouverait la SOGEPa et la SPAQuE ;
- 3) un pôle « Santé et action sociale » dont l'action est encore à définir.

Après un bref rappel des missions des différents outils financiers, cette note se propose de rappeler et/ou de réaffirmer nos différentes positions sur ces outils.

2 RÉTROACTE

2.1 LA SRIW

La SRIW est une société anonyme spécialisée de la Région wallonne constituée en 1979 dans le cadre de la loi du 2 avril 1962 relative à la Société fédérale d'investissement et aux Sociétés régionales d'investissement, modifiée par le décret du 6 mai 1999.

Son capital est détenu à 98,66 % par la Région wallonne et 1,34 % par la banque BELFIUS.

Elle a pour objectif de favoriser le développement économique wallon. Pour ce faire, elle prendra des participations en capital, octroiera des prêts à des sociétés commerciales, industrielles, financières, immobilières ou de services, aussi bien en Belgique qu'à l'étranger, mais toujours dans l'objectif précité. Elle peut aussi intervenir dans des fonds d'investissement. La SRIW peut agir en fonds propres ou exécuter des missions déléguées qui lui sont confiées par le gouvernement.

Elle peut intervenir en direct ou via des filiales qu'elle aurait créées (ex. : « SRIW Environnement » pour les entreprises du secteur de l'environnement ou « SOWECSOM » pour les entreprises dites du secteur de l'économie sociale).

2.2 LA SOWALFIN

La SOWALFIN est une société anonyme d'intérêt public constituée par le décret du 11 juillet 2002 organisant le statut de la Société wallonne de financement et de garantie des petites et moyennes entreprises.

Elle a pour objet de favoriser la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

En synthèse, la SOWALFIN développe trois activités :

- 1) l'octroi de garantie ;
- 2) l'octroi de cofinancement ;
- 3) l'apport de capitaux ou de financements assimilés à des fonds propres.

Par ailleurs, elle exerce la tutelle sur les invests wallons (g) situés dans les différents bassins économiques de Wallonie.

La SOWALFIN peut également intervenir au travers des filiales qu'elle a créées seule ou en partenariat avec d'autres partenaires publics.

2.3 LA SOGEPA

La SOGEPA est une société anonyme constituée par la fusion de la SOWAGEP (Société pour la gestion des participations de la Région wallonne dans des sociétés commerciales) et de la SWS (Société wallonne pour la sidérurgie). Il s'agit d'une société spécialisée au sens de la loi de 1962 portant création de la Société fédérale d'investissement et des Sociétés régionales d'investissement, modifiée par le décret du 6 mai 1999.

Elle intervient principalement dans le cadre de missions déléguées qui lui sont confiées par le gouvernement wallon. Concrètement, elle assure la mise en œuvre des interventions décidées par le gouvernement dans les entreprises qu'on appelle plus communément « entreprises en difficultés ». Il s'agit principalement de grandes entreprises.

Elle intervient en fonds propres dans les entreprises actives dans le secteur sidérurgique.

Ses interventions prennent principalement la forme de prises de participation ou d'octroi de prêts.

2.4 LA SPAQUE

La SPAQuE est une société anonyme — organisme d'intérêt public (OIP) — créée le 13 mars 1991 par la Région wallonne, chargée de la réhabilitation, pour le compte de la Wallonie, de décharges et de friches industrielles polluées ainsi que de la gestion de tout sol contaminé.

Elle a pour objet social toutes les activités en général liées à la prévention, à l'élimination, au traitement, à la valorisation des déchets de toute nature et des sols pollués. Elle exécute en outre toutes les missions déléguées rentrant dans son objet social que la Wallonie décide de lui confier par décret, arrêté et/ou par décision en vue de contribuer à la mise en œuvre de la politique économique de la Région wallonne.

2.5 PRINCIPES ET POSITIONS

2.5.1 RECONNAISSANCE DE L'UTILITÉ ET DE LA SPÉCIFICITÉ DE CHAQUE OUTIL

Chaque outil a ses activités, missions et domaines d'intervention spécifiques et elles ont évolué au cours du temps.

2.5.2 QUELQUES CHAÎNONS MANQUANTS

L'offre publique de financement proposée par la Wallonie est étendue. Il demeure néanmoins des chaînons manquants dans l'offre générale proposée par la Région wallonne. En effet, à l'heure actuelle, certains secteurs ne sont pas suffisamment pris en compte (le secteur non marchand, les PME en difficultés...) et certains produits ne sont pas adaptés aux besoins des entreprises (escomptes factures PME).

2.5.3 PLUS DE TRANSVERSALITÉ ET DE COMPLÉMENTARITÉ ENTRE LES OUTILS

La FGTB wallonne estime que ces outils devraient développer plus de complémentarité entre eux. Cette complémentarité pourrait s'avérer nécessaire lors du transfert d'une entreprise, du portefeuille d'une structure vers une autre et ce, en fonction de son évolution :

- taille : une petite entreprise qui devient une grande ;
- rentabilité : une entreprise en difficulté qui deviendrait en croissance (et vice et versa).

Enfin, la FGTB wallonne estime qu'il manque également de transversalité entre les outils car certains services pourraient être organisés en commun (service juridique, intérim management...).

2.5.4 LIAISON INDISPENSABLE AVEC LA CELLULE D'ANTICIPATION

Ces quatre outils doivent nécessairement chapeauter la cellule d'anticipation proposée par la FGTB wallonne. En effet, de par leur expertise, ces outils pourraient permettre d'anticiper :

- les mutations industrielles et sociétales ;
- les chocs industriels tels que celui de Caterpillar ;
- l'évolution des secteurs économiques ;
- les activités économiques en croissance ;
- l'évolution des procédés et des process.

2.5.5 RAPPROCHEMENT SPAQUÉ-SOGEPA

La FGTB wallonne considère que la SPAQuE doit être considérée comme un outil économique à part entière. Nous estimons que dans le rapprochement envisagé par le gouvernement wallon, la SPAQuE doit être une filiale de la SOGEPA et non une entité résultant de la fusion entre ces deux outils.

Par ailleurs, la FGTB wallonne préconise que la priorisation des missions déléguées par la SPAQuE soit faite sur base de l'intérêt économique de la Région.

Nous estimons également que la SPAQuE doit absolument connaître, dès le départ, la destination du terrain devant être dépollué. Ceci permettra non seulement de mieux prioriser les travaux de la SPAQuE mais permettra également d'adapter au mieux le niveau de dépollution à l'utilisation du terrain qui en sera faite.

2.5.6 COMITÉS D'ORIENTATION

La FGTB wallonne souhaite rappeler son attachement à la présence et au rôle des interlocuteurs sociaux au sein des comités d'orientation des différents outils publics. Plus que jamais, la FGTB wallonne plaide pour le renforcement et le maintien de ces comités au sein des différents outils publics de financement. Notre présence, au sein de ces derniers, offre notamment la garantie que l'évolution et la qualité de l'emploi demeurent des conditions importantes de l'octroi de prêts ou prises de participation. Il est également crucial que les représentants syndicaux, au sein de ces comités d'orientation, puissent communiquer aux responsables de ces outils des informations en provenance du terrain.

3 CONCLUSION

La FGTB wallonne ne s'oppose pas aux différentes modifications proposées par le gouvernement en vue de la création du pôle investissement.

Par contre, concernant le pôle « Entreprises en retournement ou restructuration », la FGTB wallonne estime qu'il ne faut pas fusionner la SOGEPA et la SPAQuE. Il faut plutôt considérer la SPAQuE comme un outil économique qui serait une filiale de la SOGEPA.

Enfin, la FGTB wallonne s'interroge sur la nécessité de créer un nouvel outil économique pour les matières « sociales » et « santé » car nous estimons que les organismes publics existants peuvent s'occuper de ces matières. Elle rappelle deux critères essentiels dans le cadre des investissements dans ce secteur :

- 1) revalorisation des conditions de travail et des salaires des métiers du social et de la santé, souvent occupés par des femmes ;
- 2) renforcement des investissements des infrastructures publiques collectives d'accueil, que ce soit de l'enfance, de la petite enfance ou des personnes dépendantes (handicap, âge...). En effet, ces structures sont une des conditions sine qua non de plus d'égalité femmes-hommes sur le marché de l'emploi.

Par contre, compte tenu de l'importance et du caractère « porteur » de ces matières, nous insistons sur la nécessité de leur dédier un pôle de compétitivité à part entière et soulignons le rôle essentiel de la cellule d'anticipation pour que les femmes soient actrices à part égale des hommes dans les transformations de la structure du marché de l'emploi dû au développement des nouvelles technologies.

LA POLITIQUE INDUSTRIELLE ET LA RELANCE ÉCONOMIQUE

Ces dernières années, des pans entiers de l'industrie ont été restructurés, fermés et délocalisés. Face à cela, nous n'avons pas pu anticiper ni freiner la perte de milliers d'emplois. Les pôles de compétitivité ont certes permis d'améliorer la R&D et de refinancer nos universités et centres de recherche mais la valorisation des résultats reste bien trop faible. Globalement, les pôles de compétitivité n'ont pas apporté les résultats escomptés. Ce constat peut s'expliquer en partie par la mise à l'écart des organisations syndicales.

Si l'on veut assurer un développement économique et social durable en Wallonie, il faut pouvoir compter sur une politique industrielle et de relance ambitieuse. La Wallonie a des atouts. Elle peut compter sur des secteurs d'activité (sidérurgie, verre, bois, chimie, pharmacie, logistique, aéronautique) forts, structurants et innovants. Néanmoins, vu la diversité des secteurs d'activités, des formes et des cycles de vie des entreprises, il est nécessaire de mettre en œuvre une politique qui les structure et qui s'appuie sur leurs spécificités.

Pour la FGTB wallonne, une politique industrielle efficace doit poursuivre les objectifs suivants :

- créer un cadre adéquat au développement économique et industriel, notamment pour des secteurs émergents ;
- consolider les entreprises et les emplois existants et soutenir les entreprises à forte croissance ;
- renforcer les investissements publics ;
- avoir une vision de long terme.

1 CRÉER UN CADRE ADÉQUAT AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET INDUSTRIEL

A cet effet, la FGTB wallonne souhaite :

- renforcer les outils publics régionaux. La Région wallonne dispose de plusieurs outils publics qui ont chacun des missions et domaines d'intervention importants et différents. Il faut renforcer ces outils, développer leur complémentarité et assurer leur coordination (voir les notes « L'Agence pour l'entreprise & l'innovation » et « La réforme des outils financiers régionaux »). Il conviendra de préserver le rôle important que jouent les intercommunales de développement dans l'activité économique et industrielle des sous-régions wallonnes ;
- encourager la R&D. Dans un monde en permanente mutation technologique, la FGTB wallonne considère que les investissements dans la recherche, le développement et l'innovation (RDI) constituent, dans le respect du développement durable, un élément central de relance économique. Il importe de veiller à la valorisation, en Wallonie, des résultats de ces recherches. (voir note « Recherche, développement et innovation ») ;
- mieux cibler et conditionner les aides. Les aides publiques peuvent être très utiles pour dynamiser et orienter l'économie d'une Région. Cependant, pour qu'elles garantissent l'investissement ou la création d'emplois, les aides et interventions publiques, qu'elles soient directes ou indirectes, doivent être mieux ciblées et, surtout,

strictement conditionnées (voir note « Ciblage, contractualisation et conditionnement des aides »). Ajoutons qu'il est fondamental d'organiser les aides à l'emploi afin de soutenir les programmes prioritaires décidés par la Wallonie et aussi de bénéficier aux publics le plus éloignés de l'emploi (voir note « Les aides à l'emploi ») ;

- développer un système éducatif et de formation efficace. La mission première du système éducatif doit être de former des citoyens responsables. Toutefois, des mesures doivent être initiées en matière d'éducation/formation afin de mieux répondre aux besoins économiques et sociaux actuels et futurs : formation continue (voir point « Incitants financiers à la formation continue des travailleurs »), formation des demandeurs d'emplois (voir note « L'accompagnement et la formation des demandeurs d'emploi »), système éducatif général (voir note « L'enseignement – Vue globale »), formation en alternance (voir note « La formation en alternance »).

2 CONSOLIDER LES ENTREPRISES ET LES EMPLOIS EXISTANTS

2.1 RENFORCER LES SECTEURS TRADITIONNELS À L'HEURE DE LA MONDIALISATION DU DÉFI ENVIRONNEMENTAL

La FGTB wallonne est attentive à tous les changements, innovations et créations de nouvelles activités. Néanmoins, la FGTB wallonne est convaincue que les secteurs traditionnels (dont ceux présents dans les pôles de compétitivité) demeurent d'une importance cruciale pour la Wallonie. Ceux-ci sont incontournables en matière d'activités économiques, d'emplois et d'innovations technologiques. Par ailleurs, les secteurs traditionnels structurent notamment la sous-traitance en aval et en amont du tissu industriel.

A cet effet, la FGTB propose de :

- maintenir et adapter la philosophie du Plan Marshall. La FGTB wallonne estime qu'il convient d'apporter un soutien suffisant aux secteurs traditionnels comme ça été le cas avec les différents Plans Marshall (PM). Il faut cependant désormais mettre davantage l'accent sur la valorisation des résultats et les créations d'emplois, notamment en offrant des débouchés sur le sol wallon à ces projets mais aussi en incluant les organisations syndicales le plus en amont de ces derniers ;
- détecter les besoins futurs de l'économie wallonne pour avancer, entre autres, vers une juste transition tout en développant le secteur industriel. Depuis plus de cinq ans, la FGTB wallonne défend la création d'une cellule régionale d'anticipation économique qui aurait pour objectif d'anticiper les évolutions et les opportunités économiques afin de (re)positionner correctement l'économie wallonne (voir point « Création d'une cellule d'anticipation économique en Wallonie »). Il y a lieu de redéfinir les filières industrielles prioritaires pour répondre, entre autres, aux besoins sociaux et environnementaux en intégrant toute la chaîne de valeur belge, européenne et mondiale. D'où la nécessité de s'outiller afin d'obtenir, d'une part, une cartographie complète des chaînes de valeurs existantes et, d'autre part, intégrer les perspectives et les potentialités y afférentes ;
- créer de nouvelles opportunités sur base des outils industriels et du know-how existants ;
- initier une politique favorisant une relation entre les acteurs (entreprises, outils de financement, de formation...) qui permette de structurer les filières industrielles.

2.2 PRÉVENIR ET AIDER LES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉS

La politique économique wallonne doit soutenir les entreprises en croissance. C'est une évidence.

Elle doit aussi se préoccuper de celles qui connaissent des difficultés passagères.

A ce titre, deux mesures peuvent être considérées comme prioritaires :

- 1) appropriation et portage public d'entreprises structurantes. Trouver des alternatives aux fermetures ou aux restructurations des grandes entreprises qui sont économiquement viables est une priorité pour la FGTB wallonne. Lorsqu'une entreprise rentable et structurante pour l'économie wallonne, pour un bassin économique ou pour un secteur d'activité, décide de délocaliser ou de cesser son activité, il est impératif d'anticiper des solutions, notamment en se dotant d'outils juridiques adéquats (voir note « Appropriation et portage public d'entreprises structurantes ») ;
- 2) reprise d'entreprises par les travailleurs. La transmission d'entreprises aux travailleurs est une piste insuffisamment exploitée en Belgique et en Wallonie en particulier. La FGTB wallonne exige que l'on tienne réellement compte des alternatives économiques, industrielles et sociales formulées par les représentants des travailleurs, dont la reprise de l'activité (ou une partie de l'activité) par les salariés de l'entreprise. Plus globalement, il s'agit de réaffirmer notre attachement à la défense de l'emploi et d'une activité économique durable et socialement utile (voir note « Reprise d'entreprises par les travailleurs »).

2.3 DÉVELOPPER LES NOUVEAUX SECTEURS D'ACTIVITÉS OU COMMENT TRANSFORMER DES DÉFIS EN OPPORTUNITÉS

Pour construire la Wallonie de demain, on ne part pas d'une page blanche. En effet, la Wallonie peut s'appuyer sur des secteurs traditionnels forts et structurants (cf. ci-avant). C'est notamment à partir de ceux-ci que l'on pourra créer de nouvelles activités. Prenons à titre d'exemple :

- la Silver Economy. Parallèlement aux politiques sociales de soutien aux personnes âgées, les besoins de ces personnes âgées constituent une opportunité à saisir pour participer au redéploiement de l'activité économique marchande (biens de consommation) et non marchande (soins de santé et action sociale) en Région wallonne (voir note « Création d'un pôle social dans la Silver Economy ») ;
- l'économie circulaire. Le développement de l'économie circulaire porte en elle des potentialités de développement économique important pour le secteur industriel, ainsi que des atouts en termes de renforcement de l'ancrage local des entreprises, de préservation des ressources naturelles, de création d'emplois nouveaux, de renforcement de la compétitivité (voir note « Transition économique bas carbone de la Wallonie ») ;
- l'économie numérique est tout sauf neutre. Selon le contexte politique dans lequel elle se développe, elle peut aussi bien incarner un progrès fabuleux (allègement de la charge de travail ou du caractère pénible par exemple) ou un grand bond en arrière pour les travailleurs. Par ailleurs, elle comporte un enjeu important en termes de diversification industrielle de la Région, mais aussi en termes démocratique, social, environnemental, et donc syndical. Il est fondamental d'identifier les tendances sectorielles et les métiers qui vont intégrer fortement cette numérisation, notamment afin de structurer un plan d'accompagnement et de formation adéquat ;
- l'économie en circuit court : ce modèle économique limite les intermédiaires et cherche à mettre en contact les producteurs et les consommateurs. Ce mode de commercialisation représente, en relocalisant l'économie, une alternative intéressante en termes de logistique, de stockage et de transports.

3 RENFORCER LES INVESTISSEMENTS PUBLICS

La FGTB wallonne réaffirme qu'il est illusoire et contre-productif de se baser exclusivement sur l'initiative privée pour relancer l'économie en général et l'industrie en particulier. L'histoire montre que les pouvoirs publics ont très souvent joué un rôle clé dans la réalisation et le développement de nombreux secteurs d'activités. En plus de jouer leur rôle d'investisseurs, les pouvoirs publics doivent également jouer un rôle de facilitateur, de coordinateur des activités, afin de planifier et coordonner celles-ci dans une dynamique de relance économique cohérente. Dans certains cas, cette planification démocratique, sociale et écologique doit pouvoir s'appuyer sur un secteur public important et renforcé.

Pour ce faire, plusieurs leviers peuvent être activés :

- élaborer un plan d'investissement basé sur des moyens additionnels de la Région et non au détriment d'autres politiques ;
- organiser efficacement les marchés publics. Les marchés publics représentent près de 15 % du PIB de l'Union européenne ; ils constituent un potentiel important de développement économique et de création d'emplois. Cependant, la réalité est souvent que les marchés publics, par leur processus d'attribution, participent à la précarisation de l'emploi et à la dégradation des conditions de travail en Belgique et en Région wallonne. Si les marges de manœuvre pour la Région wallonne sont étroites (la législation des marchés publics est fédérale et issue de directives européennes), elles ne sont pas pour autant inexistantes. Pour la FGTB wallonne, il faut actionner tous les leviers possibles en matière de marchés publics pour favoriser les entreprises wallonnes et lutter contre le dumping social (voir point « Les marchés publics »). Nous devons nous inspirer de ce qui se fait dans d'autres Etats européens mais également dans des Etats plus lointains. Par exemple, en Afrique du Sud, certains marchés publics sont attribués aux entreprises qui respectent le mieux une série de critères sociaux concernant, par exemple, la composition du conseil d'administration ou la politique sociale de l'entreprise. Plus le score final de l'entreprise est élevé, plus elle peut accéder à des marchés publics importants ;
- cibler l'investissement public sur la réponse aux besoins porteurs d'activités et d'emplois sur le sol wallon, notamment en matière de :
 - logement. Pour la FGTB wallonne, un plan ambitieux de construction et rénovation est une opportunité de relance économique. Ce plan doit prendre en compte les dimensions sociale, écologique et éthique. Ainsi, lors de l'élaboration des cahiers des charges, nous plaidons pour une inscription de clauses sociales, environnementales et éthiques qui tiennent compte de l'intégration des fabricants wallons → secteurs du bois, de la pierre, de l'acier et des fibres (voir point « Le logement »). Les dispositions actuelles sont insuffisantes pour répondre aux besoins d'investissements nécessaires à la rénovation énergétique du parc de logements et doivent être renforcées au travers de toute une série de mesures, comme par exemple la reconduction de l'Alliance Emploi-Environnement ou encore l'émission d'obligations par les pouvoirs publics afin de financer la rénovation énergétique des logements lorsque les propriétaires n'ont pas les moyens d'effectuer les travaux (voir note « Transition économique bas carbone de la Wallonie ») ;
 - mobilité. La politique régionale en matière de transport doit permettre de dégager une vision cohérente à l'échelle régionale et transfrontalière. Cette vision permettra d'accompagner le développement économique de la Région à l'horizon 2030, d'assurer la cohérence des initiatives menées à une échelle locale, d'établir le cheminement nécessaire en définissant notamment des priorités d'investissements, en élaborant des outils de gestion à mettre en place ou des propositions concernant la gouvernance. De nombreuses mesures devraient être mises en œuvre, comme par exemple le développement d'une intermodalité intelligente entre les TEC et les autres moyens de transports collectifs, ou encore l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan régional de mobilité durable cohérent (voir note « Transition économique bas carbone de la Wallonie ») ;
- mieux encadrer les PPP. Des collaborations public-privé peuvent s'envisager mais il convient de mieux les encadrer. Il ne faut pas perdre de vue que ce type de partenariats est coûteux pour le partenaire public et/ou le citoyen.

4 AVOIR UNE VISION À LONG TERME

Nous devons changer radicalement notre modèle de production. Nous devons réfléchir à l'utilité et l'utilisation de ce que nous produisons et à la manière dont nous le produisons afin que ce soit durable d'un point de vue environnemental et respectueux des travailleurs et des citoyens. C'est notre défi.

Nous avons besoin d'une vision industrielle à long terme. Cette politique doit, certes, répondre à des objectifs individuels et collectifs, mais bien plus encore à des objectifs sociétaux exprimés démocratiquement. Or, ces dernières années, seul le marché a été autorisé à s'exprimer tandis que les Etats ont été priés de se serrer continuellement la ceinture sauf quand il a fallu sauver les capitalistes des excès de la finance (ex. : les banques). Cette nouvelle vision devra dès lors être portée et défendue par les pouvoirs publics en s'appuyant sur une main-d'œuvre compétente et qualifiée, un socle social fort, le progrès social, la création d'emplois de qualité, la formation, l'innovation et la R&D. Sans une telle vision de long terme, il n'y aura pas de transition qui soit acceptable ni par les travailleurs ni par les industriels. Il faut donc en finir avec les objectifs à court terme ou à terme d'une législature et y opposer une vision de long terme comprenant un calendrier d'avancement. Il faut en finir avec l'obsolescence, avec les produits et les services qui n'ont qu'une faible utilité sociétale, voire qui n'en ont pas du tout. Il faut en finir avec des jobs qui vont à l'encontre de l'intérêt général ou qui n'apporte aucune plus-value à la société. C'est grâce à cette transformation que nous obtiendrons une adhésion de tous et surtout une réconciliation entre le travailleur et la citoyenneté.

A cela s'ajoutent les enjeux énergétiques (coût, CO₂, schiste aux Etats-Unis...), le rôle de l'Etat et la protection de nos outils industriels. La compétitivité doit faire place à l'efficacité sociale et économique de nos entreprises ainsi qu'à une plus grande coopération entre elles dans des projets industriels communs répondant à l'intérêt général.

La part de l'industrie dans la valeur ajoutée s'érode année après année. En 2015, elle n'était plus que de 17,2 % en Wallonie. La part de l'emploi industriel est devenue très faible. Elle ne représente plus 12 % de l'emploi total wallon en 2015. Au-delà de l'objectif européen visant à augmenter la part de l'industrie dans le PIB wallon à hauteur de 20 % à l'horizon 2020, tout le monde s'accorde à dire que le secteur industriel « traditionnel ou innovant » joue un rôle structurant au sein du tissu économique et social d'un pays.

L'opposition entre services et industrie perd son sens. Qui plus est, le développement des services est essentiellement porté par les services aux entreprises, qui croissent bien plus vite que les services aux particuliers. Il faut ainsi penser le développement industriel et le développement des services comme complémentaires et non comme substituables. Partant de ce constat, il est nécessaire d'enclencher un processus de relocalisation de la production et des services, c'est-à-dire un recentrage des activités conduites au plus près des besoins des populations. La relocalisation n'a donc de sens que si elle s'accompagne d'une réorientation de l'appareil productif industriel, agricole, des services, qui implique d'autres mesures que des aides aux entreprises et passe par des investissements productifs directs et indirects.

Pour y tendre, il faut effectuer un certain nombre de ruptures et s'en donner les moyens. Les pistes éventuelles :

- dénoncer les traités et les normes budgétaires (SEC 2010) européens qui limitent ou bloquent des investissements productifs publics et les investissements privés indirects ;
- affirmer qu'il est illusoire et contre-productif de se baser exclusivement sur l'initiative privée pour relancer l'économie en général et l'industrie en particulier. L'Histoire nous a montré que les pouvoirs publics constituent un acteur majeur capable de réaliser des investissements importants qui ne deviennent rentables qu'à long terme. Une politique interventionniste de l'Etat, l'initiative industrielle publique et la réappropriation de l'outil public sont des éléments indispensables ;
- soutenir les initiatives citoyennes qui peuvent constituer des alternatives au capitalisme financier et veiller à ce qu'elles soient les plus inclusives possibles ;
- lorsque des perspectives de continuité d'entreprises existent, favoriser la reprise par les travailleurs dans le cadre de coopératives ;
- revoir la manière d'aider les entreprises à innover afin de maximiser les retombées locales. Nous proposons de combiner subsides et marchés publics dans l'optique de répondre prioritairement aux besoins de la Wallonie, de ses citoyens et de son tissu économique. Ce serait un rééquilibrage par rapport à ce qui se fait, notamment dans les pôles de compétitivité, où tous les subsides sont octroyés sur base de projets des entreprises (bottom-up), souvent sans vision globale et sans objectif économique et démocratique régional ;

- tenir compte de l'intégration des technologies numériques dans les processus de production et en mesurer l'impact social et environnemental au travers de la création d'un observatoire du numérique wallon. Ces évolutions pourraient entraîner un remaniement des modèles économiques traditionnels et créer de nouvelles opportunités pour notre tissu industriel ;
- constituer un fonds de développement économique, social & écologique en Belgique et puis en Europe qui aurait pour fonction de financer la réorientation de l'appareil productif en fonction d'objectifs définis politiquement ;
- mettre en œuvre une politique de rééquilibrage des produits et services aux frontières. Contrairement à la pensée unique caractérisant la compétitivité, il y a lieu de repenser une réelle stratégie de développement durable au sein de notre pays et de l'Europe, car c'est bien l'intégrité économique, sociale et environnementale de la politique climatique européenne qui est le premier enjeu de rééquilibrage aux frontières.

L'AGENCE POUR L'ENTREPRISE & L'INNOVATION (AEI)

1 HISTORIQUE

L'Agence pour l'entreprise & l'innovation (AEI) a été créée en mars 2015 (sur base d'un décret approuvé en novembre 2013), suite à la fusion entre l'Agence de stimulation économique (ASE), l'Agence de stimulation technologique (AST) et l'Agence wallonne de télécommunication (devenue entretemps Agence du numérique).

L'Agence de stimulation économique a pour mission, sur base du décret : « d'être l'opérateur désigné par la Région wallonne pour offrir des services efficaces d'appui et d'accompagnement au développement économique, technologique et numérique de la Wallonie. Pour ce faire, elle structure, pilote et évalue un réseau d'opérateurs intégré, lisible et visible. »

Plusieurs filiales spécialisées ont été créées ou, étant préexistantes, lui ont été rattachées. Le nouveau contrat de gestion, en vigueur depuis début 2017 (et qui se clôturera en 2021), les liste :

- 1) l'Agence du numérique (AdN) ;
- 2) l'Office économique wallon du bois (OEWB) ;
- 3) Creative Fiwapac Engine (CWE) ;
- 4) Innovation Wallonia Engine (IWE).

2 CONSTATS

La fusion de l'ASE et de l'AST en une seule agence aurait dû avoir pour objectif de rassembler, au sein d'un même outil, les missions d'animation et de stimulation économique et technologique. On le voit, dans la pratique, toute une série d'organismes aux missions diverses et variées sont venus se greffer à l'agence, avec pour effet de diminuer la visibilité du rôle qui lui était confié. Afin de recentrer le rôle de l'AEI sur ses métiers de base et de donner une meilleure lisibilité de ses missions, il convient, sans mettre en doute la valeur et l'intérêt des organismes et missions adjoints, de les transférer vers l'administration et/ou un organisme public plus en lien avec les matières traitées. La réforme ainsi envisagée permettrait à l'Agence pour l'entreprise & l'innovation de se concentrer sur ses métiers et publics.

2.1 EN MATIÈRE D'ANIMATION ÉCONOMIQUE

L'AEI doit :

- concevoir, coordonner et mettre en œuvre des programmes pluriannuels concernant notamment :
 - la création, le développement, la différenciation et la transmission des entreprises, en particulier les PME et les TPE ;
 - la sensibilisation à l'esprit d'entreprendre ;
 - la rationalisation des actions et des acteurs de l'animation économique ;
- analyser les besoins des entreprises, des indépendants et des entrepreneurs ;
- organiser une information sur l'ensemble des aides publiques en faveur des entreprises, des indépendants et des porteurs de projet ;
- assurer la cohérence de l'ensemble des actions de stimulation économique sur l'ensemble du territoire wallon en lien avec les acteurs locaux.

2.2 EN MATIÈRE D'ANIMATION TECHNOLOGIQUE

L'AEI doit assurer :

- le développement, la mise œuvre et l'animation du réseau de l'intermédiation scientifique et technologique ;
- le développement de l'innovation dans les entreprises.

3 PROPOSITIONS

La FGTB wallonne estime que l'Agence, pour concrétiser les missions qui lui sont assignées, doit organiser les 6 chantiers suivants déclinés sous forme de plans et actions concrets :

- 1) mettre en place et gérer un guichet unique lisible, clair et complet permettant aux entreprises, ou aux candidats entrepreneurs, de trouver rapidement l'information qu'ils cherchent ;
- 2) mettre en place et coordonner des actions de promotion de l'entrepreneuriat, y compris l'entrepreneuriat féminin en partant d'un inventaire des difficultés spécifiques auxquelles les femmes sont confrontées (répartition des tâches domestiques, familles monoparentales majoritairement féminines, stéréotypes de genre dans les filières de formation, pour citer trois exemples). Il faut également promouvoir la diversité dans le développement de l'entrepreneuriat ;
- 3) coordonner le réseau des structures d'accompagnement de terrain qui sont en contact avec les entreprises ou les candidats entrepreneurs ; ces structures doivent accepter d'entrer dans des logiques de réseau et de complémentarité les unes par rapport aux autres ;
- 4) assurer une réflexion permanente et accessible quant au développement de nouveaux modèles économiques ;
- 5) avoir un plan de formation des PME afin qu'elles participent davantage aux marchés publics en coordination avec la cellule « Développement durable » du SPW qui a d'ailleurs déjà publié son « Plan d'actions achats publics responsables 2017-2019 » et qui le décline sous forme de formation ;
- 6) être une véritable interface entre le monde de l'entreprise et le monde de la recherche.

Précisons que l'AEI doit pouvoir s'adresser à toutes les entreprises et pas seulement à celles qui sont jugées « innovantes ».

LA RECHERCHE, LE DÉVELOPPEMENT ET L'INNOVATION

Dans un monde en mutation technologique, la FGTB wallonne considère que les investissements dans la recherche, le développement et l'innovation (RDI) constituent, dans le respect du développement durable, un facteur central de relance économique, notamment grâce à la mise au point de nouveaux produits, procédés et services. La Région wallonne possède de nombreux atouts en termes de développement des connaissances, de ressources humaines et de processus d'innovation.

Pour améliorer la RDI et pallier les faiblesses identifiées, des orientations et choix politiques sont à prendre.

1 AMÉLIORER LA VALORISATION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Il importe d'être attentif à la valorisation des résultats de la recherche et leur transposition dans des activités innovantes au sein de notre Région. En effet, la RDI n'aura d'impact sur le progrès économique et social de la Wallonie que si les résultats sont valorisés à travers la création d'activités et d'emplois.

Depuis la définition du premier Plan Marshall et la mise en place des pôles de compétitivité, la valorisation des résultats des recherches est une des priorités du gouvernement wallon. Or, malgré les politiques menées et les nombreux instruments de soutien, malgré le renforcement des partenariats entre les acteurs de la recherche, cette valorisation reste encore insuffisante en Wallonie.

Cet objectif pourrait être atteint en simplifiant et en diversifiant les modes d'action. Plutôt que de cantonner la politique industrielle wallonne aux seules aides aux entreprises dans une logique « bottom up », c'est-à-dire sans coordination de l'objectif à atteindre, nous proposons d'également réinvestir le champ des marchés publics afin de proposer des débouchés aux entreprises, notamment en réponse à des besoins de la population.

2 SIMPLIFICATION DE L'INTERMÉDIATION À LA RDI

Bien que le système wallon de soutien à la RDI semble répondre aux besoins des entreprises, il est bien trop complexe.

Conséquence : un ralentissement, voire un frein au développement d'une démarche RDI avec, d'un côté, des entreprises bien implantées dans le système et, de l'autre, des entreprises qui n'ont pas encore franchi le cap de la RDI.

A côté d'une organisation des aides par « paquets » cohérents en fonction des objectifs poursuivis, il faut simplifier le réseau d'intermédiation (réseau chargé d'élaborer le projet conjointement entre une entreprises et un opérateur de recherche). A l'heure actuelle, ce réseau est peu lisible et peu accessible aux acteurs économiques. Il conviendra donc de clarifier le rôle des opérateurs et de renforcer les échanges d'informations entre eux.

3 MIEUX ÉVALUER POUR MIEUX DÉCIDER

Il faut donner à l'administration les moyens pour lui permettre de renforcer sa mission d'évaluation d'une aide ou d'un programme afin d'en mesurer les effets.

La DGO6 dispose d'énormément de données « ex-post » des projets mais ne peut assurer un traitement systématique de ces dernières. Renforcer l'évaluation, c'est repérer les outils et aides qui fonctionnent afin de les amplifier mais c'est aussi, d'une part, arrêter les mesures non porteuses et, d'autre part, détecter les mesures qui sont substituables et qui se font concurrence.

4 CRÉATION D'UN CENTRE PUBLIC DE RECHERCHE WALLON

Compte tenu du nombre important de centres de recherche, la FGTB wallonne s'interroge sur la pertinence de les maintenir tous en l'état. Le modèle flamand du VITO (basé sur un grand centre de recherche public) semble rencontrer un franc succès au niveau de ses résultats, de sa réputation à l'international et de son efficacité à capter des budgets européens.

La FGTB se prononce, à nouveau, en faveur de « la création d'un centre public de recherche wallon en appui aux industries wallonnes, qui allie la recherche & développement et la recherche fondamentale orientée et qui profite de leurs complémentarités ». La FGTB estime que la parité femmes-hommes doit y être la règle, que ce soit dans les lieux de recherche ou de décision.

5 RÉGIONALISER LA RECHERCHE FONDAMENTALE

L'impact de la recherche sur la société est influencé par de nombreux facteurs, tels que le marché et la capacité à mobiliser des connaissances diverses. Dès lors, le financement de la recherche doit non seulement s'inscrire dans une vision à long terme de ses retombées mais en outre tenir compte du contexte social dans lequel il s'inscrit.

Ces dernières années, la Wallonie a dû compenser seule le manque de moyen au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles. A travers le FRIA/FNRS ou l'utilisation de certains fonds, ce sont plusieurs dizaines de millions d'euros qui sont consacrés chaque année à la recherche fondamentale sur base d'un apport de la Wallonie. Etant donné que la Fédération Wallonie-Bruxelles n'a ni les moyens, ni les leviers d'assurer son financement, la FGTB wallonne se prononce en faveur d'une régionalisation de la recherche fondamentale. Outre ces aspects de financement, c'est l'ensemble de la recherche en Wallonie qui serait améliorée par la maîtrise de la complémentarité entre la recherche fondamentale et la recherche appliquée.

6 UTILISATION DES PROGRAMMES TYPE « D'EXCELLENCE » OU « WALL'INOV » SUR DES NOUVELLES THÉMATIQUES

Au travers de leurs universités, la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles ont développé des domaines d'excellence dont le potentiel de transfert technologique est élevé. Que ce soit par la création de nouvelles activités industrielles ou par le développement de filières existantes, ces domaines sont porteurs d'une haute valeur ajoutée. La FGTB wallonne plaide pour que des thématiques, prioritaires pour elle, soient utilisées par ces programmes. A cet effet, la FGTB wallonne estime que des thématiques telles la Silver Economy, la numérisation et la digitalisation sont des sujets de premier plan et porteurs pour l'avenir de l'économie wallonne et de ses habitants.

Quelles places pour les femmes dans cette économie du futur ? Si on parle économie, il faut également parler des outils structurels d'articulation économie-société et culture. Les femmes ont leur mot à dire dans cette nouvelle économie où l'articulation vie privée et collective est un enjeu fondamental.

La FGTB wallonne rappelle qu'il y a lieu, dans les secteurs de la « numérisation et digitalisation », de promouvoir la mixité des métiers concernés en développant des programmes de formation non stéréotypés de manière à rendre ces métiers plus attractifs pour les femmes. Des études doivent être menées sur l'impact des nouvelles formes de travail sur le travail des femmes tenant compte des discriminations dont elles sont victimes au travail et dans la société. Des bases de données officielles genrées devront être élaborées afin d'appréhender les réalités nouvelles du monde du travail, en ce compris les nouvelles formes de travail liées au développement des nouvelles technologies et de l'industrie 4.0.

Rappelons ici que l'Institut Jules Destrée a fait tout un travail de prospective articulé sur la lutte contre la pauvreté.

LE CIBLAGE, LA CONTRACTUALISATION ET LE CONDITIONNEMENT DES AIDES

Les aides publiques peuvent être très utiles pour dynamiser et orienter l'économie d'une Région.

Alors que le patronat n'arrête pas de dénoncer, souvent de manière démagogique, le soi-disant « gaspillage » de l'argent public, il ne fait jamais allusion ni aux 14 milliards de subsides salariaux qu'il reçoit chaque année, sans nécessaire contrepartie, ni aux aides à l'investissement, à la recherche et développement... Selon le baromètre FGTB 2017, les dépenses des départements des affaires économiques représentent 6,5 % du PIB belge pour 4,3 % dans l'Union européenne.

Un constat doit être posé : si elles ne sont pas conditionnées, les aides publiques ne peuvent pas garantir l'investissement ou la création d'emplois. Les aides et interventions publiques, qu'elles soient directes ou indirectes, doivent être mieux ciblées et, surtout, strictement conditionnées. Faute de quoi, on continuera à assister à :

- des effets d'aubaine ;
- des demandes toujours plus importantes du monde patronal pour alléger ses obligations en matière d'impôts et de cotisations sociales, affirmant de manière abstraite que ces allègements seront créateurs d'emplois ;
- des entreprises qui ont bénéficié de telles exonérations et allègements, décidant tout de même de procéder à des restructurations importantes ;
- des aides qui sont efficaces dans un premier temps mais dont les résultats ne sont pas consolidés en Région wallonne.

Ex. : grâce à des aides publiques importantes, l'entreprise Ogeda a mis au point un médicament permettant de soulager, sans hormones, les effets indésirables de la ménopause. Alors que la SRIW avait investi dans l'entreprise (à hauteur de 15 millions d'EUR), l'entreprise a été rachetée 800 millions d'EUR par un géant pharmaceutique japonais, qui pourra bénéficier de l'énorme potentiel de développement de ce produit sur le marché mondial. Même si l'opération a été positive pour les différentes parties, on doit regretter que ce soutien public à l'égard d'une entreprise en phase de développement ne se soit pas concrétisé par le développement, même partiel, de l'activité en Région wallonne ;

- des aides qui coûtent très cher relativement aux emplois créés. Ex. : en France, le mécanisme du CICE (Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) a coûté environ 30 milliards d'EUR et, selon l'INSEE, ce mécanisme aurait permis de créer 140.000 emplois, ce qui équivaut à 200.000 € par emploi. En Belgique, le Bureau du plan estime que les jobs créés grâce au tax shift coûtent plus de 100.000 € par an par job... La FGTB wallonne n'est évidemment pas, par principe, contre des réformes fiscales qui visent indirectement à favoriser le développement économique et la création d'emplois, mais quand on connaît le coût de ces dernières, il semble beaucoup plus opportun de favoriser les aides directement ciblées et conditionnées, comme les aides à l'expansion économique ainsi que les marchés publics dédiés.

La FGTB rappelle que le meilleur moyen de créer des emplois, c'est de réduire collectivement le temps de travail.

1 CIBLER ET CONDITIONNER LES AIDES

La FGTB wallonne demande de mieux conditionner l'octroi d'aides par une contractualisation entre l'entreprise et le pouvoir subsidiant. Pour être efficace, cette contractualisation devrait s'organiser en plusieurs étapes.

1.1 CONDITIONNER L'ÉLIGIBILITÉ DE L'AIDE

Aujourd'hui, la plupart des aides sont déjà conditionnées au respect préalable des obligations en matière de niveau d'emploi, de paiement des impôts et des cotisations sociales. A cela, il serait utile d'ajouter les éléments suivants :

- respect des obligations en matière de formation (respect des 1,9 % de la masse salariale et effort pour maintenir les plus âgés à niveau) ; les formations doivent être accessibles tant aux femmes qu'aux hommes et aux temps partiel. Des sanctions devraient être prévues si cette obligation n'était pas respectée ;
- respect du dialogue social ;
- engagement, au préalable, des entreprises à être solidairement responsables du respect de la législation sociale par les sous-traitants.

Le respect de ces différents critères pourrait donner lieu à une forme de label « ISO-social », rendant les entreprises éligibles aux aides publiques.

Un « gender budgeting » de ces mesures devra être effectué. Les évaluations devront comprendre des statistiques genrées.

Pour la FGTB wallonne, le respect de la législation anti-discrimination et l'application effective du principe d'égalité salariale entre femmes et hommes doit être un des critères de l'octroi des aides. L'évaluation doit être faite par un organisme public. Elle sera genrée de manière à pouvoir visualiser l'impact des aides publiques ainsi accordées tant sur l'emploi durable et de qualité des femmes que des hommes.

1.2 CIBLER LES AIDES

Les aides économiques devraient se diriger prioritairement vers les secteurs structurants ou innovants et vers les entreprises créatrices d'emplois.

1.3 CONTRACTUALISER LES AIDES

Des mécanismes plus stricts de contrôle doivent être mis en place de manière à contrôler que les engagements pris par les entreprises pour recevoir des aides (en termes de création d'emplois convenables et durables, en termes d'investissements, en termes d'amélioration des performances énergétiques) sont bien respectés.

Dans le secteur non marchand, lorsque des aides à l'emploi ou autres sont accordées, notamment à des entreprises organisées sous une forme juridique à caractère marchand, il faut garantir que ces aides soient exclusivement affectées au renforcement de l'objet social de l'entreprise.

Dans le secteur marchand, des aides à l'emploi ne devraient être accordées que si de réelles perspectives d'insertion durable sont offertes. L'objectif est ici de supprimer la possibilité pour les employeurs d'abuser du système (en remplaçant un travailleur qui ne remplit plus les conditions par un autre).

La FGTB wallonne préconise que, pour les entreprises du secteur marchand, les interventions publiques soient valorisées annuellement et converties en inscriptions hypothécaires sur les biens actifs immobilisés de l'opérateur économique. Dans le cadre de la fermeture d'une entreprise économiquement viable, le pouvoir public disposerait d'un droit irréfugable de requérir les biens actifs immobilisés de l'opérateur économique sur base de son inscription hypothécaire.

La FGTB wallonne insiste sur l'importance d'une évaluation quantitative et qualitative des résultats obtenus en termes d'insertion durable à l'emploi. En cas de non-respect des conditions, que ce soit en terme d'emplois ou en matière de dialogue social, des sanctions fortes doivent être prévues, avec au minimum des mécanismes de remboursement des aides et la suspension de l'éligibilité aux aides pendant une période déterminée.

LA CRÉATION D'UNE CELLULE D'ANTICIPATION ÉCONOMIQUE

Depuis plus de 5 ans, la FGTB wallonne défend la création d'une cellule régionale d'anticipation économique.

Dans un contexte mouvant de crise économique et d'instabilité financière, et a fortiori pour une économie très ouverte, il est fondamental d'anticiper les évolutions et les opportunités économiques afin de (re)positionner correctement l'économie wallonne.

Il ne s'agit pas de créer une nouvelle structure lourde et coûteuse mais de rassembler dans une cellule l'IWEPS, l'administration (DGO6), les différents outils économiques (SRIW, SOWALFIN, IFAPME, AWEX...), le FOREM et les interlocuteurs sociaux. Cette cellule aurait pour objectif d'anticiper les changements, notamment pour :

- les mutations industrielles et sociétales ;
- les modifications réglementaires en provenance de l'Europe ou du Fédéral qui seront appliquées aux entreprises implantées sur le territoire wallon et qui influenceront leur processus de fabrication, les matériaux utilisés, voire leur production ;
- les fermetures, restructurations ou délocalisations (notamment en proposant un cadre pour accompagner les reprises) ;
- l'évolution des secteurs économiques de manière à faciliter le (re)positionnement de l'économie wallonne ;
- les secteurs économiques porteurs, afin de développer la recherche et les brevets vers ces secteurs, tout en valorisant les résultats de ces recherches sur le territoire wallon ;
- des stratégies de diversification de la politique industrielle wallonne, toujours trop dépendante de quelques grandes entreprises ;
- l'évolution des métiers et des qualifications requis, afin de réajuster l'offre de formations ;
- les formations nécessaires à la soumission par les entreprises wallonnes des marchés publics.

A côté des prérogatives dévolues aux représentants des travailleurs au sein des conseils d'entreprise, des comités pour la prévention et la protection au travail ou de la délégation syndicale, un « droit d'alerte » doit être réservé aux représentants des travailleurs afin d'obtenir des informations sur la situation économique et financière de leur entreprise.

Ce droit d'alerte doit permettre aux organisations syndicales, lorsque celles-ci ont connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante l'activité économique de leur entreprise, d'obtenir de l'employeur des explications sur l'état objectif de la situation. Cette demande devra être à l'ordre du jour du conseil d'entreprise suivant ou, à défaut de CE ou de CPPT, introduite via la délégation syndicale.

Si les représentants des travailleurs au CE n'ont pas obtenu de réponses satisfaisantes de l'employeur ou si ce dernier confirme le caractère préoccupant de la situation, les organisations syndicales établiront un rapport à l'attention de l'employeur dans le but de proposer une ou plusieurs alternatives économiques, industrielles et sociales visant à rétablir la situation et à préserver l'emploi. Ce rapport pourra être constitué sur base des informations chiffrées obtenues à partir d'AFINA. Dans ce cas de figure, les représentants des travailleurs pourront être assistés par un expert indépendant de leur choix. Le recours à cet expert doit être à la charge de l'entreprise.

Enfin, dans le cas d'une reprise d'entreprise, il convient de prévoir une période longue de coresponsabilité entre le cédant et le repreneur vis-à-vis des droits sociaux des travailleurs. Nous éviterons de la sorte les reprises frauduleuses où une entreprise est cédée à un repreneur « mercenaire » qui, quelques mois après, met sciemment l'entreprise en faillite. Cette procédure transfère le coût social de la fermeture à la collectivité et libère l'employeur cédant de ses responsabilités sociales.

Le tourisme

Les opportunités économiques liées au tourisme doivent retenir toute notre attention et faire l'objet d'une approche davantage prospective. La Wallonie ne manque pas d'atouts : sites historiques ou naturels, attractions touristiques, folklore, festivals, gastronomie, parcs animaliers, plans d'eau, salons thématiques, artisanat... Ces éléments confèrent à la Wallonie une attractivité touristique qui, au fil du temps, s'est développée.

Selon les statistiques les plus souvent utilisées, le secteur emploierait, en Wallonie, 60.000 équivalents temps plein.

Ainsi, on observe une augmentation constante du nombre de nuitées passées au sein des différents types d'hébergement proposés (hôtels, campings, gîtes, auberges de jeunesse...).

On constate aussi que la durée moyenne du séjour diminue. La conclusion pourrait être que Les touristes viennent plus souvent en Wallonie mais résident moins longtemps. On peut ainsi en déduire que l'offre d'activités est insuffisamment structurée et coordonnée pour inciter les touristes à prolonger leur séjour.

En effet, à l'heure actuelle, les propositions touristiques sont trop éparées. Elles émanent, soit d'un organisme territorial (syndicat d'initiative, office du tourisme, province...), soit d'un acteur catégoriel (organisateur de festivals, de salons, propriétaire d'attractions...).

En résumé, les touristes viennent dans un but bien précis et ne connaissent pas nécessairement les autres activités qui peuvent les intéresser.

Il est clair que le développement du secteur — et de l'emploi qui en découlera — passera par une coordination et une structuration de l'offre touristique, c'est-à-dire qu'il faut que le secteur (acteurs du privé et du public) se mette en capacité de proposer des séjours alliant plusieurs curiosités/attraits présents sur le territoire wallon. La réflexion devra inclure les acteurs du tourisme wallon et ceux des régions limitrophes.

L'impact sur le secteur sera atteint : augmentation du nombre de nuitées, de la durée du séjour moyen, des dépenses effectuées et, le plus important, la croissance de l'emploi.

La réflexion à mener en interne avec les acteurs du tourisme en Wallonie devra avoir un prolongement avec ceux des régions limitrophes. Un séjour peut aussi être réparti sur plusieurs régions proches.

LA REPRISE D'ENTREPRISES PAR LES TRAVAILLEURS

Qu'elle soit structurante ou non, la transmission d'entreprises aux travailleurs est une piste insuffisamment exploitée en Belgique et en Wallonie en particulier. La FGTB wallonne exige que l'on tienne réellement compte des alternatives économiques, industrielles et sociales formulées par les représentants des travailleurs, dont la reprise de l'activité (ou une partie de l'activité) par les salariés et cadres de l'entreprise.

Plus globalement, il s'agit de réaffirmer notre attachement à la défense de l'emploi et d'une activité économique durable et socialement utile, en particulier en ces temps de crise économique européenne et mondiale.

En 2017, le gouvernement wallon a adopté un arrêté qui permet à des travailleurs souhaitant reprendre leur entreprise d'être directement aidés et soutenus. Concrètement, deux mécanismes sont mis en place :

- en ce qui concerne les coopératives, celles-ci pourront être capitalisées via la SOWECSOM. Les travailleurs auront 5 ans pour racheter progressivement la majorité du capital. Il s'agit d'une forme de prêt fait par la coopérative au bénéfice de ses travailleurs ;
- les travailleurs pourront bénéficier directement de prêts (de 25.000 € maximum) qui leur permettront d'acquérir des parts de leur entreprise afin de pouvoir suffisamment la capitaliser. Pour encourager le secteur bancaire à s'inscrire dans cette démarche, la SOWALFIN octroiera une garantie sur ces prêts à hauteur de 75 %.

Il y a lieu de rappeler que les coopératives visées ici devront être reconnues par le Conseil national de la coopération, ce qui permet aux administrateurs de celles-ci de continuer à relever de la sécurité sociale des salariés.

Parallèlement aux problèmes que constituent les délocalisations et les fermetures de grandes entreprises structurantes (cf. chapitre « Appropriation et portage public d'entreprises structurante », page suivante), l'Europe en général et la Belgique en particulier doivent faire face à un problème socio-économique majeur : de nombreuses TPE/PME risquent de disparaître lors des prochaines années, faute de repreneur. Il est donc impératif de renforcer et faire connaître le plus largement possible ces mécanismes aux dirigeants de sociétés qui souhaiteraient céder leur affaire aux travailleurs qui désireraient reprendre collectivement leur entreprise.

Un exemple concret : le 21 décembre 2017, la société DIFRENOTECH a été créée, une coopérative de travailleurs associés. Voir note au BIW : IW/17/NB.58.

L'APPROPRIATION ET LE PORTAGE PUBLIC D'ENTREPRISES STRUCTURANTES

Trouver des alternatives aux fermetures ou aux restructurations des grandes entreprises qui sont économiquement viables est une priorité pour la FGTB wallonne.

Lorsqu'une entreprise rentable et/ou structurante pour l'économie wallonne, pour un bassin économique ou pour un secteur d'activité, décide de délocaliser ou de cesser son activité, il est impératif d'anticiper des solutions, notamment en se dotant d'outils juridiques adéquats.

1 ANTICIPER EN CONTRACTUALISANT LES AIDES AUX GRANDES ENTREPRISES

La FGTB wallonne préconise que l'ensemble des aides (à l'investissement, à la recherche, à l'emploi...) et des interventions publiques (réductions de cotisations sociales, exonérations fiscales...) soient valorisées annuellement et converties en inscriptions hypothécaires sur les actifs immobilisés de l'opérateur économique bénéficiant de ces aides. Par actifs immobilisés, on entend : terrains et constructions, installations, machines et outillages, mobilier et matériel roulants. Cette inscription hypothécaire pourrait varier dans le temps en fonction de la concrétisation et du respect des engagements de l'entreprise. Dans le cadre de la fermeture d'une entreprise viable, ou qui pourrait être viable, le pouvoir public disposerait d'un droit de requérir ou louer les actifs immobilisés de l'opérateur économique sur base ou en contrepartie de son inscription hypothécaire. Le pouvoir public peut ainsi assurer la continuité des activités dans le cadre d'un portage public temporaire. Cette contractualisation des aides publiques par inscription dans le bilan de l'entreprise joue un double rôle : d'une part, elle est une traduction concrète de notre volonté répétée de renforcer les conditionnalités des aides aux entreprises ; d'autre part, elle légitimise une intervention des pouvoirs publics lorsqu'une entreprise structurante cesse son activité.

2 PLUSIEURS SITUATIONS ET PLUSIEURS SOLUTIONS DOIVENT ÊTRE ENVISAGÉES

Cas de déficience

Dans le cas où l'entreprise souhaite vendre mais qu'aucun repreneur ne se manifeste, afin d'assurer sa continuité et de laisser le temps de trouver un partenaire industriel, la Région wallonne doit pouvoir effectuer un « portage » temporaire de l'entreprise, notamment via une location de l'outil. Cette location devrait tenir compte de la valeur de ses inscriptions hypothécaires.

Cas de défaillance

Dans le cas où une entreprise décide de fermer et ne veut pas revendre son activité à un repreneur, il faut pouvoir envisager une appropriation temporaire par les pouvoirs publics pour cause d'utilité publique. Pour rappel, on exproprie des citoyens pour la construction de routes au nom de l'intérêt général... Au nom de ce même intérêt général, les pouvoirs publics doivent pouvoir exproprier les financiers qui ne veulent pas vendre un outil fiable et

rentable. Rappelons qu'il ne s'agit nullement d'une spoliation mais bien d'une appropriation temporaire contre un dédommagement correct, prenant la forme d'une location des infrastructures (calculée en tenant compte des inscriptions hypothécaires).

Rappelons également qu'un cadre légal sur l'appropriation d'entreprises existe dans plusieurs pays voisins, comme la France, les Pays-Bas, l'Allemagne ou encore le Royaume-Uni. En ce qui concerne l'Allemagne, voici les dispositions prévues :

Constitution (loi fondamentale) de la République fédérale d'Allemagne

Article 14 [Propriété, droit de succession et expropriation]

(1) La propriété et le droit de succession sont garantis. Leur contenu et leurs limites sont fixés par les lois.

(2) Propriété oblige. Son usage doit contribuer en même temps au bien de la collectivité.

3) L'expropriation n'est permise qu'en vue du bien de la collectivité. Elle ne peut être opérée que par la loi ou en vertu d'une loi qui fixe le mode et la mesure de l'indemnisation. L'indemnité doit être déterminée en faisant équitablement la part des intérêts de la collectivité et de ceux des parties intéressées. En cas de litige portant sur le montant de l'indemnité, les tribunaux ordinaires sont compétents.

Article 15 [Socialisation]

Le sol et les terres, les ressources naturelles et les moyens de production peuvent être placés, aux fins de socialisation, sous un régime de propriété collective ou d'autres formes de gestion collective par une loi qui fixe le mode et la mesure de l'indemnisation.

LA CRÉATION D'UN PÔLE SOCIAL DANS LA SILVER ECONOMY

La Silver Economy, définie comme l'économie à l'attention des personnes âgées, est théoriquement porteuse de nouvelles innovations, de nouveaux emplois et d'un redéploiement de l'activité économique. En effet, les besoins liés au vieillissement de la population, notamment en matière de santé, de services au domicile, d'adaptation de biens et services, de perte d'autonomie, d'infrastructures collectives ou encore d'informations et de loisirs, sont croissants et il faut trouver les moyens d'y répondre, mais pas n'importe comment. La FGTB propose de créer en Wallonie un septième pôle de compétitivité qui serait nommé « Pôle social », dont la finalité serait de s'occuper des métiers liés aux enjeux et aux défis du vieillissement.

1 LA MARCHANDISATION DU SECTEUR EST LOIN DE CONSTITUER LA SOLUTION

La FGTB wallonne rappelle qu'elle ne partage pas les principaux postulats posés par les défenseurs néolibéraux de la Silver Economy : la sécurité sociale serait obsolète, la génération des papy-boomers serait une génération riche, l'allongement de la vie pèserait inéluctablement sur les finances publiques à cause de l'augmentation des soins de santé spécifiques aux aînés... Par ailleurs, il est évident qu'une très large partie des besoins exprimés et des problématiques identifiés dans le cadre de la Silver Economy devront trouver une solution en dehors de la sphère marchande. En effet, l'innovation technologique ne résoudra pas à elle seule les problématiques d'ordre social.

Ex. : lutter contre l'isolement social ou la perte d'autonomie, ou garantir un accès universel et de qualité aux soins de santé, sont des problèmes collectifs et sociétaux. Atteindre ces objectifs implique donc nécessairement des politiques publiques fortes et volontaristes, notamment en ce qui concerne :

- le renforcement de la sécurité sociale et du premier pilier des pensions (pension minimale à 1.500 € brut ;
- le développement des investissements publics ;
- des qualifications en adéquation avec une qualité de prise en charge des besoins tout particulièrement lorsque les interventions touchent directement les personnes âgées ;
- l'amélioration des conditions de travail : revalorisation des salaires et conditions de travail des personnes occupées dans le social et la santé qui sont principalement des femmes). Il s'agit d'organiser la chaîne du care (soin) dans des conditions qui empêchent le dumping social et émancipent les travailleurs victimes de ce dumping : aides-soignantes, gardes d'enfants, infirmières venues d'Europe de l'Est ou sans papiers. Il s'agit de rétablir ici un réel rapport de force syndical pour rétablir une égalité femmes-hommes qui fait cruellement défaut.
- la création d'emplois de qualité ;
- la lutte contre les inégalités, la précarité et l'exclusion sociale en passant par l'individualisation des droits tout au long de la carrière ;

- suppression de la limite d'âge pour la reconnaissance du handicap ;
- la lutte contre les inégalités, la précarité et l'exclusion sociale ;
- la valorisation et le développement du secteur non marchand.

2 DÉVELOPPER INTELLIGEMMENT ET PRUDEMMENT LES PRINCIPAUX SECTEURS PORTEURS D'EMPLOIS ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Parallèlement aux politiques publiques citées ci-dessus, il faut aussi admettre que les besoins des personnes âgées constituent une opportunité à saisir pour participer au redéploiement de l'activité économique marchande (biens de consommation) et non marchande (soins de santé et action sociale) en Région wallonne. Avec l'arrivée de l'assurance autonomie, le vieillissement et la durée des hospitalisations qui est de plus en plus courte, des milliers de métiers vont être impactés et vont se créer.

Ces opportunités peuvent être de différents types : innovation ou adaptation (« bouquets de solution », catering, externalisation informatique...) ; nouveaux services (à l'usager et à l'entreprise) ; nouveaux produits (biens de consommation, objets connectés, aides matérielles...) et toucher différents secteurs : le secteur du bâtiment, secteur industriel, secteur tertiaire, TPE et PME, secteur de la formation...

La FGTB estime que la priorité doit être donnée aux secteurs publics d'aide aux personnes, à l'augmentation de l'emploi, et à l'accessibilité financière.

Les principaux domaines et les secteurs d'activité qui ont un potentiel de croissance économique dans cette filière de la Silver Economy sont :

2.1 SANTÉ ET TECHNOLOGIES DE LA SANTÉ

- 1) Atténuer les effets du vieillissement liés à la perte d'autonomie.

Ex. : développement des aides matérielles et techniques (déambulateurs, cannes « intelligentes »...).

- 2) Atténuer les effets du vieillissement liés aux troubles psychiques et à l'affaiblissement de la mémoire.

Ex. : développement d'applications ou objets connectés (applications pour exercer la mémoire, appareils connectés pour rythmer la journée – réveils, frigos...).

2.2 LOGEMENT & CONSTRUCTION

- 1) Aménager et adapter le parc immobilier wallon.

Ex. : adaptation/construction des sanitaires (douches à l'italienne...) ; installation de la domotique et de dispositifs anti-chutes ; travaux au niveau du revêtement de sol (antidérapants, élimination d'obstacles...).

- 2) Développer les habitats adaptés pour les seniors.

Ex. : construction d'immeubles et appartements intelligents.

- 3) Construire de nouveaux centres de soins.

Ex. : création de nouveaux types « d'habitats intégrés » comme les centres de soins et de logements, les « Care houses » ou encore les « Smart houses ».

- 4) Adapter les centres de soins existants.

Ex. : amélioration de la sécurité, de l'intimité, de la vie sociale, du catering...

- 5) Empêcher la commercialisation totale du secteur des maisons de repos et maisons de repos et de soins et le monopole des multinationales (exemple ORPEA).

2.3 ALIMENTATION & AGRO-ALIMENTAIRE

- 1) Adapter les emballages.

Ex. : conception de produits usuels faciles à utiliser.

- 2) Développer des produits alimentaires adaptés aux seniors.

Ex. : adaptation de différentes confiseries nationales pour faciliter la consommation (biscuits durs...).

- 3) Développer les services de catering.

Ex. : la société VFB, située à Andenne, a installé un distributeur de plats chauds au CHU de Liège. La machine contient 80 portions surgelées. Et on peut soit acheter la formule surgelée et l'emporter pour la réchauffer chez soi, soit demander la formule « prêt à manger » : le plat est alors livré chaud, après 4 minutes d'attente.

- 4) Créer des connexions entre les centres de soins et les réseaux de producteurs locaux.

Ex. : développer les services de catering basés sur les circuits courts.

2.4 MOBILITÉ & AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

- 1) Développer la mobilité et l'accessibilité.

Ex. : construction et aménagement de bâtiments (bâtiments recevant du public, lieux de travail, immeubles de logements) et d'espaces extérieurs tels que les zones piétonnes, les parcs, les plaines de jeux...

- 2) Améliorer/adapter les moyens de transports publics et subsidiairement les moyens de transports privés.

Ex. : introduction de nouvelles fonctionnalités à un véhicule afin de permettre à une personne à mobilité réduite de conduire ou inventer des véhicules adaptés (ex. : invention de siège passager tournant).

Ex. : adaptation de tous les bus et les trains pour que les personnes âgées et à mobilité réduite puissent facilement monter et descendre.

2.5 GRANDE DISTRIBUTION ET BIENS DE CONSOMMATION

- 1) Pousser la grande distribution à intégrer la Silver Economy et capter ces adaptations.

Ex. : adaptation des critères et des normes de lisibilité de l'étiquetage, des chariots de magasins...

- 2) Développer des biens de consommation courante adaptés aux seniors.

Ex. : conception d'outils de bricolage ou jardinage adaptés avec poignée latérale, support d'avant-bras, tabouret agenouilloir, manches télescopiques...

2.6 TOURISME

Promouvoir les voyages adaptés en Wallonie :

- identifier différentes formules adaptées qui pourraient convenir à un territoire comme la Wallonie dont le tourisme est une activité à fort potentiel :
 - tourisme culturel d'un jour ;
 - formules soins/bien-être adaptées aux seniors ;
 - mise en place d'outils permettant des excursions collectives (plateformes de réservation, outils de présentation de certains circuits touristiques...) ;
 - amélioration de la mobilité et l'accessibilité ;
- coordonner et restructurer les nombreux et différents opérateurs publics et non marchands actifs dans le tourisme ;

- organiser les opérateurs privés (et leurs partenaires dans le secteur touristique) afin de proposer des formules spécifiques ;
- mettre en place une plateforme spécifique reprenant l'ensemble des informations nécessaires à ce public spécifique (agences qui participent à la Silver Economy dans le tourisme, produits et services disponibles...);
- concevoir du matériel adapté au tourisme adapté (applications « réalité augmentée », aides matérielles et techniques légères et ergonomiques...)

Ex. : le réseau européen du tourisme adapté : <http://www.accessibletourism.org>

Plus globalement, le tourisme en Wallonie est un secteur économique important, créateur de milliers d'emplois (voir note « Création d'une cellule d'anticipation économique »).

2.7 SERVICES À LA PERSONNE (AU DOMICILE)

1) Services d'aide aux familles et aux personnes âgées.

Ex. : développement des objets connectés pour pouvoir effectuer les missions (télémédecine, instruments de mesure...). Le développement de ces objets doit se faire de manière intelligente. Ils doivent accompagner, aider, faciliter les services d'aide mais en aucun cas se substituer aux tâches humains.

2) Livraison.

Ex. : développement des e-pharmacies, livraison de commandes passées en ligne...

3) La dimension de l'informatisation de l'aide aux familles et aux personnes peut paraître au premier abord choquante dans la mesure où l'humain risque de disparaître. Aussi, pour la FGTB wallonne, si l'informatisation devient une des dimensions du futur, il n'en reste pas moins que le développement de cette dernière doit s'inscrire dans les fondements humains de ce travail : aides-soignantes, aide-familiale, médecins, infirmières, pharmaciens... L'e-dimension ne peut se concevoir que dans le cadre de cette relation avec une tierce personne. En responsabilisant de plus en plus l'individu, l'e-dimension risque de mettre en difficulté les personnes qui ne maîtrisent pas l'outil. Cette dimension articulation emploi-responsabilisation-humanité doit être un des objets du groupe de réflexion « Prospectives ». En effet, la frontière de la fracture de la pauvreté est également celle de la fracture numérique. Or, les femmes sont les plus nombreuses à subir cette double fracture.

LES MARCHÉS PUBLICS

Les marchés publics représentent près de 15 % du PIB de l'Union européenne, ils constituent un potentiel important de développement économique et de création d'emplois. Cependant, la réalité est souvent que les marchés publics, par leur processus d'attribution, participent à la précarisation de l'emploi et à la dégradation des conditions de travail en Belgique et en Région wallonne.

Des initiatives intéressantes et positives ont été prises par la Région wallonne ces dernières années. Citons :

- l'adoption du Plan Marshall 4.0 (mai 2015), prévoyant d'utiliser les clauses sociales, environnementales et éthiques dans les marchés publics afin de soutenir les actions de formation dans ces métiers spécifiques ;
- l'adoption d'une circulaire « Marchés publics » (juillet 2016), prévoyant l'obligation d'insérer des clauses sociales dans les marchés publics pour des travaux supérieurs à 1 million d'EUR ;
- la création d'un parlement thématique « Acheter wallon » (novembre 2016), dont un des thèmes prioritaires concernait les marchés publics ;
- la rédaction de guides pratiques à l'intention des pouvoirs adjudicateurs (avril 2014/septembre 2017) ;
- l'élargissement des clauses sociales aux travaux de voiries et zones d'activités économiques – ZAE (octobre 2017).

En lien avec ces initiatives, les pouvoirs adjudicateurs ont progressivement intégré des préoccupations sociales et environnementales dans la passation des marchés publics. Cependant, bien que certaines choses avancent dans la bonne direction, force est de constater que les dispositifs existants par rapport aux clauses sociales, éthiques et environnementales fonctionnent très imparfaitement et sont trop peu ou mal utilisés.

En effet, au nom de l'austérité budgétaire et par peur d'avoir à gérer des recours, le principal critère d'attribution d'un marché public reste « le prix le plus bas » pour les pouvoirs publics. Or, ce critère est source de dumping social.

PROPOSITIONS DE LA FGTB WALLONNE

Si les marges de manœuvre pour la Région wallonne sont étroites (la législation des marchés publics est fédérale et issue de directives européennes), elles ne sont pas pour autant inexistantes. Pour la FGTB wallonne, il faut actionner tous les leviers possibles en matière de marchés publics pour favoriser les entreprises wallonnes et lutter contre le dumping social.

Les principales actions devraient viser prioritairement à :

- sensibiliser et former les pouvoirs adjudicateurs en Wallonie pour que ceux-ci utilisent les marges de manœuvre dont ils disposent pour soutenir les entreprises wallonnes et, dans la mesure du possible, les contraindre à agir dans ce sens ;

- conditionner l'octroi de subsides publics au respect de certaines clauses sociales, environnementales, éthiques et anti-dumping pour le secteur marchand ;
- pousser le Fédéral à intégrer les principes des circulaires wallonnes dans la législation nationale pour que ces principes deviennent contraignants ;
- soutenir le développement de clauses sociales relatives aux stages de formation et aux premières expériences professionnelles pour les travailleurs ;
- utiliser les clauses environnementales afin de favoriser les circuits courts, et donc les entreprises wallonnes ;
- systématiser l'intégration des clauses sociales dans les marchés de services (et non plus exclusivement aux marchés de travaux de construction) ;
- renforcer l'encadrement, le contrôle et les sanctions concernant l'application effective des clauses ;
- rendre les marchés publics plus accessibles aux PME (notamment via la scission en lots) ;
- concrétiser la création d'un observatoire des marchés publics ;
- associer étroitement les interlocuteurs sociaux à la négociation de mesures visant la simplification administrative des procédures et la maximisation des retombées sur le sol wallon.

Si on veut que les propositions de la FGTB wallonne soient réalisées, il faut un organisme de contrôle public efficace.

Au-delà de l'insertion de telles clauses, il faut accorder une attention prépondérante au respect des critères fixés par lesdites clauses en renforçant l'encadrement, le contrôle et les sanctions en cas de non-respect ou de non application de ces clauses. Par conséquent, les moyens humains et financiers des services d'inspection régionaux doivent être augmentés.

La mise en place d'un observatoire wallon des marchés publics, géré paritairement (tripartite syndicats-patrons-pouvoirs publics), peut en effet contribuer à la mise en œuvre de différents mécanismes destinés notamment à lutter contre la concurrence déloyale et le dumping social. Cet observatoire pourrait être chargé d'offrir aux pouvoirs adjudicateurs et, le cas échéant, à l'autorité de tutelle, une aide à la prise de décision administrative en matière de marchés publics de travaux et de services.

Ce mécanisme pourrait permettre d'intégrer la question des prix mais aussi la dimension sociale dans la passation des marchés publics tout en veillant au respect des législations fédérales et européennes. Cet observatoire pourrait également dispenser des conseils afin de sensibiliser les pouvoirs publics sur les pratiques commerciales déloyales. Il s'agit donc de lutter contre le recours au travail au noir ou à toute forme de sous-traitance qui s'opposerait à la bonne exécution des marchés publics.

LA TRANSITION ÉCONOMIQUE BAS CARBONE DE LA WALLONIE

La transition économique bas carbone est aujourd'hui une nécessité tant environnementale qu'économique pour la Wallonie.

Pendant un an, les interlocuteurs sociaux ont travaillé dans le cadre du Conseil central de l'économie pour se mettre d'accord sur un avis qui met l'accent sur les défis prioritaires d'une vision énergétique en Belgique : sauvegarder l'avenir de la compétitivité, garantir des prix compétitifs et abordables pour l'ensemble des consommateurs, un cadre réglementaire performant en matière de climat et d'environnement, garantir la sécurité d'approvisionnement à long terme et pérenniser les emplois de qualité.

Au niveau wallon, deux défis sont particulièrement sensibles.

1 LA SAUVEGARDE DE LA COMPÉTITIVITÉ ET LE MAINTIEN DE L'EMPLOI

Selon la CREG, la Belgique est plus compétitive que tous ses voisins pour le prix du gaz. Pour l'électricité, le problème se pose uniquement pour les industries électro-intensives¹⁶. Pour les autres profils de consommateurs industriels, les prix de l'électricité sont compétitifs par rapport aux pays voisins. Les industries qui réalisent des efforts pour améliorer leur efficacité énergétique reçoivent même un soutien jugé trop important.

La FGTB wallonne estime que la sauvegarde de l'emploi nécessite que :

- des formations aux nouvelles technologies soient mises en place afin de rencontrer les compétences nécessaires aux nouveaux emplois (notamment dans le domaine des énergies renouvelables) et de permettre la reconversion des travailleurs des secteurs amenés à disparaître ou à se transformer. La FGTB wallonne insiste sur la dimension genre. En effet, si dans leur principe ces formations doivent être accessibles tant aux femmes qu'aux hommes, il s'avère que bien souvent ce principe est ignoré et que les premières à payer la facture de la transition sont les femmes. Dans ce contexte, la FGTB wallonne demande une étude genrée de la situation actuelle et de mettre en priorité dans les analyses prospectives la question de l'accès des femmes, bien souvent occupées à temps partiel, à ces formations aux nouvelles technologies. Elle insiste également sur l'accès aux nouveaux emplois et sur les conditions matérielles à créer pour assurer cette égalité ;
- dans le cadre de la transition, la mobilité est au cœur de l'égalité femmes-hommes. En effet, l'articulation entre les zones industrielles excentrées, la gestion complexe des modalités des temps de vie, l'éloignement des campagnes, la pauvreté des moyens financiers rendent la mobilité difficile pour les femmes. Il est donc essentiel d'étudier les diverses possibilités des transports en connaissance de cause des réalités des femmes ;

16. Secteurs ETS (European Emission Trading Scheme ou Système communautaire d'échange de quotas d'émission) : depuis 2005, le système ETS instaure un marché du carbone afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre des grosses installations industrielles et de production d'énergie et de l'aviation civile. En Wallonie, il couvre 100 installations industrielles.)
Secteur non-ETS : couvre les sources diffuses de gaz à effet de serre : transport, bâtiments, agriculture, déchets.

- la transition énergétique doit être une opportunité pour lutter contre les inégalités, créer des emplois de qualité, réindustrialiser notre région.

2 LA GESTION DU RÉSEAU DE TRANSPORT ET DE DISTRIBUTION ET PRÉCARITÉ ÉNERGÉTIQUE

Le développement des énergies renouvelables, qui sont par nature intermittentes, pose le problème du stockage de l'électricité et de la gestion de l'offre et de la demande.

Afin de répondre à ces préoccupations, les GRD (en particulier, ORES) envisagent comme optimum économique le développement à grande échelle des compteurs communicants afin que le consommateur puisse devenir « acteur » du marché du gaz et de l'électricité. Le prix varierait ainsi en temps réel et le consommateur serait censé adapter le moment où il consomme en conséquence.

La FGTB wallonne met en perspective cette avancée technologique avec les enjeux sociaux qu'elle pose : qui va pouvoir profiter de ces évolutions si ce n'est les personnes qui pourront se doter d'un équipement domotique performant ? Que va-t-il advenir du lissage de factures sur les 12 mois de l'année ? Comment protéger la confidentialité des données afin qu'elles ne soient pas utilisées à des fins commerciales ou de contrôle social ? Comment éviter que les coupures soient facilitées pour les personnes qui sont en difficulté de paiement ou sont équipées d'un compteur à budget ?

ORES pourrait prévoir de rémunérer les consommateurs qui accepteraient d'être coupés un certain nombre d'heures par an. A partir de ce moment-là, ne remet-on pas en question l'universalité du service et l'accès même à l'énergie ? Le temps de travail ne va-t-il pas se retrouver flexibilisé en fonction des variations du coût de l'énergie sur l'année et/ou sur la journée ?

3 PROPOSITIONS DE LA FGTB WALLONNE

Les propositions qui suivent abordent la transition dans trois secteurs : le logement, le transport et l'économie circulaire. Elles se fondent avant tout sur le concept de transition juste sur lequel s'accorde le monde syndical au niveau international et européen.

3.1 LE LOGEMENT

La FGTB wallonne est convaincue que les dispositions actuelles sont insuffisantes pour répondre aux besoins d'investissements nécessaires à la rénovation énergétique du parc de logements et doivent être renforcées au travers des mesures économiques et sociales suivantes — il s'agit d'inclure les publics les plus fragiles (locataires du parc privé, propriétaires précaires et locataires de logements sociaux) de la révolution énergétique :

- l'adoption de normes énergétiques (PEB) répondant aux objectifs européens, auxquelles devra répondre l'ensemble du parc de logements et pas seulement les nouvelles constructions d'ici 2030 ;
- la reconduction de l'Alliance Emploi-Environnement ;
- l'identification des logements vétustes avec l'aide des communes et la mise en œuvre de projets de rénovation des quartiers les plus anciens et les moins rénovés.
- l'émission d'obligations par les pouvoirs publics afin de financer la rénovation énergétique des écoles, hôpitaux et autres bâtiments publics, des logements dont les propriétaires n'ont pas les moyens d'effectuer les travaux ou mis en location via une AIS, ainsi que la construction de 40.000 logements publics, en complément des revenus de la mise aux enchères des quotas de CO2 pour la Wallonie ;
- l'application d'une grille de référence des loyers obligatoire afin que le prix des travaux réalisés par les propriétaires-bailleurs ne soient pas répercutés entièrement sur les locataires ;
- le renforcement du système de prêts à taux zéro et de primes énergie/logement ;

- l'augmentation du budget consacré aux primes MEBAR¹⁷ qui visent à répondre aux situations d'urgence (remplacement de châssis ou de portes extérieures, installation d'un poêle, gainage d'une cheminée, placement d'une chaudière ou d'un chauffe-eau...);
- le développement d'une politique d'accompagnement des ménages, en particulier, modestes et précaires : information sur l'existence des aides, audits énergétiques, réalisation de devis, suivi des travaux, encadrement public pour la réalisation de travaux de rénovation énergétique par quartier.

La FGTB wallonne s'est prononcée à de multiples reprises pour la sortie des compteurs à budget. Elle insiste aujourd'hui pour que le déploiement annoncé des compteurs communicants soit encadré par un certain nombre de balises :

- la neutralité budgétaire pour les consommateurs ;
- l'interdiction des coupures à distance et le conditionnement de toute coupure à une décision du juge de paix ;
- l'octroi du tarif social sur base d'un critère de revenus ;
- la mise à disposition gratuite des données de consommation pour le consommateur (factures claires et lisibles) ;
- une comparabilité et une prévisibilité des tarifs via un simulateur tarifaire gratuit et facile d'utilisation ;
- le maintien d'un lissage de la facturation sur l'année afin d'éviter que la grande majorité des coûts ne soient répercutés en hiver ;
- la mise en place d'une législation stricte en matière de respect de la vie privée afin que les données de consommation ne puissent pas être utilisées à des fins de contrôle social ou vendues à des acteurs du marché.

Par ailleurs, si la FGTB wallonne est favorable à une péréquation des tarifs de distribution au niveau wallon, elle s'oppose à une fusion des GRD qui risque d'avoir pour conséquence un renforcement de la position dominante de ce GRD unique et de son influence possible sur les choix stratégiques et politiques en matière énergétique, au vu des connaissances et compétences techniques dont il serait le seul à disposer.

La FGTB wallonne estime également que le développement des énergies renouvelables devrait être financé en partie par l'intermédiaire de l'IPP, de sorte que les ménages les plus aisés y contribuent proportionnellement de manière plus importante, sans alourdir la facture des consommateurs. Actuellement, l'ensemble des coûts liés à la fourniture, au transport, à la distribution et au développement des énergies renouvelables sont répercutés sur la facture finale du consommateur.

3.2 LE TRANSPORT

La politique régionale en matière de transport doit permettre de dégager une vision cohérente à l'échelle régionale et transfrontalière afin d'accompagner le développement économique de la Région à l'horizon 2030, assurer la cohérence des initiatives menées à une échelle locale, établir le cheminement nécessaire jusqu'à la situation 2030 souhaitée en définissant notamment des priorités d'investissements, des outils de gestion à mettre en place, des propositions concernant la gouvernance.

La FGTB wallonne estime notamment que les mesures suivantes devraient être mises en œuvre rapidement :

- le renforcement de la desserte en transports publics du « triangle wallon » (Bruxelles-Mons-Namur), la dorsale ferroviaire wallonne, les transports publics structurants en agglomération (réseau Express liégeois – REL – et de Charleroi – REC) ;
- le développement d'une intermodalité intelligente avec les TEC et la réouverture des petites gares afin d'éviter l'encombrement des parkings aux alentours des grandes gares et de réduire les embouteillages à l'entrée des villes aux heures de pointe ;
- la gratuite des parkings de dissuasion ;
- l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan régional de mobilité durable cohérent, inspiré du PRMD (Plan régional de mobilité durable) proposé en 2015 déjà ;

17. MEBAR : prime d'aide à l'énergie pour les ménages à revenu modeste (MEBAR).

- la mise en place d'un conseil régional « Transport et Mobilité » et d'un Conseil consultatif régional du transport de marchandises en charge du pilotage stratégique du PRMD ;
- la mise en place d'un Pôle de recherche et d'évaluation des potentiels d'innovation en mobilité ;
- l'obligation des plans de déplacement pour les entreprises de plus de 200 travailleurs, les zones d'activités économiques et les événements importants ;
- l'obligation pour les entreprises de plus de 50 travailleurs de se doter d'un conseiller en mobilité ;
- l'adaptation des outils fiscaux pour favoriser les alternatives à la voiture individuelle ;
- l'instauration d'une prise en charge à 100 % par l'employeur des frais de déplacement domicile-travail en transport en commun ;
- rendre obligatoire la désignation d'une personne en charge des questions d'environnement dans toutes les entreprises de plus de 50 travailleurs ;
- fixer des repères temporels formels dans la législation qui encadrent la concertation sociale en matière d'environnement, tel que l'obligation pour l'employeur de mettre le point « environnement » à l'ordre du jour du CPPT une fois par trimestre.

3.3 L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Le développement de l'économie circulaire revêt une importance essentielle pour les organisations syndicales à plus d'un titre : renforcement de l'ancrage local des entreprises, préservation des ressources naturelles, création d'emplois nouveaux, renforcement de la compétitivité. Il doit s'appuyer sur la concertation sociale aux différents niveaux macro et micro-économiques de la prise de décision.

La FGTB wallonne estime nécessaire que soit réalisées dans une première étape :

- une analyse des potentialités en termes d'économie circulaire par secteur industriel en fonction de l'état de la technologie ;
- une analyse de la compatibilité et de la complémentarité de la fiscalité et des mécanismes d'aides aux entreprises existantes ;
- une évaluation du nombre d'emplois créés par secteur, par type d'emploi (niveau de formation, conditions de travail), par unité de valeur ajoutée afin de permettre d'identifier les formations à mettre en place pour pourvoir à la demande de main d'œuvre dans les nouveaux métiers qui seront créés ;
- une analyse de l'impact du développement de l'économie circulaire sur le tissu économique : développement des PME, décentralisation des activités ou concentration, chaînes de valeur... afin de disposer des éléments nécessaires pour optimiser le potentiel de développement des secteurs liés à l'économie circulaire à l'échelle de la région ;
- une analyse des risques « santé et sécurité » des travailleurs au niveau des nouveaux emplois créés ;
- une étude sur les potentialités de contribution de l'économie sociale et solidaire au développement de l'économie circulaire ;
- l'organisation d'une vaste campagne de communication et de participation à destination de l'ensemble des acteurs et des citoyens.

La FGTB wallonne estime indispensable, afin de mettre en adéquation la concertation sociale avec l'évolution de la structure de l'économie, de soutenir l'adoption d'un cadre légal pour la mise en place de CPPT de zonings.

RÉGULER L'ÉCONOMIE NUMÉRIQUE

1 PETIT LEXIQUE NUMÉRIQUE

Economie numérique, collaborative ou de plateforme. Ces termes désignent des modèles économiques très différents, tant sur le plan de la production que de l'usage des biens et services concernés. On a tendance aujourd'hui à les utiliser indifféremment comme de simples synonymes alors qu'ils recouvrent des approches économiques différentes. Les acteurs économiques jouent eux-mêmes, dans un esprit de séduction et de marketing, sur l'ambiguïté des mots. Ainsi Uber et Airbnb se présentent comme les pionniers de l'économie collaborative, de partage... La réalité est tout autre...

1.1 ÉCONOMIE COLLABORATIVE/COOPÉRATIVE

Elle repose sur le principe du don, de la production de biens communs. Elle réunit des collaborateurs volontaires dans l'élaboration d'un bien, d'un savoir-faire, d'idées librement partagés. La notion de gratuité y occupe une place centrale (ex. : OpenOffice).

1.2 ÉCONOMIE DE PLATEFORME (UBER, AIRBNB, AMAZON)

Elle se construit à partir de plateformes informatiques qui assurent le rôle d'intermédiaire entre les clients et les offreurs de services physiques et/ou matériels. Ici, l'enjeu n'est pas de produire un bien ou un service collectifs mais de contrôler l'accès à des ressources existantes pour satisfaire des besoins (se loger pour Airbnb, se déplacer pour Uber, livrer pour Deliveroo...). Ces plateformes utilisent le « big data » et les algorithmes pour optimiser l'offre et la demande. Surtout, elles sont détenues par de puissants groupes financiers capitalistes qui expérimentent de nouvelles formes de prédation économique où le travail salarié (encadré légalement) est remplacé par diverses formes d'entreprenariat ultraprécaire.

1.3 ÉCONOMIE NUMÉRIQUE/DIGITALE

Elle s'appuie également sur des plateformes informatiques qui mettent en relation des offreurs et des demandeurs de services pouvant s'échanger sous forme de fichiers numériques. Ce sont des services dématérialisés et déterritorialisés (traduction de textes, identification de codes, services informatiques ou juridiques...). Les prestations sont rémunérées à l'acte et réalisées par un travailleur dit « nomade » ou « connecté », par-delà les frontières et les métiers. Ce modèle tend vers une standardisation des prestations à fournir (simples et répétitives comme dans le modèle fordiste), une précarisation des travailleurs (mise en concurrence du salaire à l'échelle planétaire) et à une fragilisation des qualifications sur le marché du travail (travailleur interchangeable). Il s'agit d'une forme de taylorisation moderne et mondialisée du travail recourant à des « galériens du numérique ».

1.4 ROBOTISATION/AUTOMATISATION

L'automatisation implique le remplacement de l'Homme par des machines, des ordinateurs et des robots pour accomplir des tâches bien précises. La robotisation permet à des machines ou des logiciels d'accomplir des tâches complexes, cognitives (intelligence artificielle) non répétitives. La robotisation poursuit le phénomène de remplacement de l'Homme, y compris dans la prise de décision (ex. : les voitures autonomes, mais aussi des armes de guerre choisissant leur cible sans intervention humaine).

1.5 BIG DATA

Il s'agit de la collecte d'un volume important de données et de leur analyse pour en tirer des informations utiles. Le big data se caractérise par le volume, la variété et la vélocité. Les perspectives du traitement des big data sont énormes, notamment pour l'analyse d'opinions politiques ou de tendances industrielles, l'épidémiologie, la lutte contre la criminalité, la sécurité... Pour donner du sens à ces données, on recourt à un algorithme de gestion du big data.

2 CONTEXTE ET ENJEUX

L'économie de plateforme, l'ubérisation et la numérisation sonnent-elles le glas de nos emplois, de nos systèmes fiscaux et sociaux ? Les études et les propositions pleuvent pour étayer diverses thèses et leur contraire. Il est fort à craindre que la destruction créatrice d'emplois (principe de Schumpeter¹⁸) ne se vérifie pas cette fois-ci mais rien ne permet d'affirmer le contraire non plus. Une chose est certaine : jusqu'à présent, les chiffres démontrent que l'emploi salarié continue de croître mais sous une forme plus précaire qu'auparavant. Et c'est le seul véritable enjeu qui doit nous préoccuper.

Aux antipodes de métiers très qualifiés inhérents au numérique, certains prédisent une nouvelle classe de travailleurs, très peu qualifiés (les galériens du numérique). Il en résulterait une érosion des emplois moyennement qualifiés et de la classe moyenne¹⁹.

Une anticipation nous permettra d'aborder la révolution numérique telle qu'elle est. C'est-à-dire tout sauf neutre. Elle est traversée par des intérêts et des rapports de force. Elle comporte un enjeu financier colossal pour les entreprises mais également démocratique, politique, économique, social, sanitaire, environnemental... et donc syndical.

Selon le contexte politique dans lequel elle se développe (et les intérêts qu'elle sert en priorité), elle peut aussi bien incarner un progrès fabuleux (allègement de la charge de travail ou du caractère pénible par exemple) ou un grand bond en arrière pour les travailleurs. Tout dépend du cadre dans lequel elle doit évoluer. Ce n'est pas parce qu'un avion peut voler sans pilote que cela est autorisé ou souhaitable. De la même manière, ce n'est pas parce qu'une armée de robots peut remplacer le personnel médical que c'est opportun humainement. Si le rapport de force est laissé aux multinationales, voici ce qui nous attend :

- le renforcement de la libéralisation (dérégulation) du marché du travail et la marchandisation des rapports humains (numérisation = extension de la marchandisation) ;
- l'explosion du nombre de précaires, faiblement rémunérés, payés à la tâche, sans contrat de travail, sans protection sociale ;
- une délocalisation accélérée de certaines activités économiques jusqu'ici ancrées localement (comme le commerce de proximité remplacé par l'e-commerce) ;
- le risque pour le marché du travail d'évoluer vers une polarisation de l'emploi avec d'un côté des emplois hautement qualifiés et de l'autre des emplois ne nécessitant que peu de qualifications ;
- la mise à mal du financement de la sécurité sociale et la privatisation de la protection sociale ;

18. Joseph Schumpeter (1883 - 1950), économiste autrichien. On lui doit la théorie de la « destruction créatrice » qui désigne le processus continuellement à l'œuvre dans les économies de disparition de secteurs d'activité économique conjointement à la création de nouvelles activités économiques.

19. Travaux de Christophe Degryse, Etui.

- la promotion du revenu universel comme supplétif aux revenus des travailleurs précaires (il s'agirait donc d'un revenu universel insuffisant pour vivre, permettant juste de boucher les trous entre une multitude de contrats précaires) = prime aux bas salaires ;
- un accroissement des gains de productivité par la numérisation ; ces « dividendes numériques » iront enrichir davantage les investisseurs et les actionnaires au détriment des travailleurs et des finances publiques ;
- une désynchronisation des statuts (des travailleurs), ainsi que des lieux et des plages horaires de travail, qui vont compliquer la rencontre effective des travailleurs, l'entente sur des revendications communes et les mobilisations syndicales.

Pour qu'elle ne s'opère pas au seul profit du capital, nous faisons de la transition numérique un objet de négociation collective à part entière.

3 UN CONTRAT SOCIAL NUMÉRIQUE WALLON

3.1 CONFIDENTIALITÉ ET PROPRIÉTÉ DES DONNÉES

La propriété et l'usage des algorithmes et des données seront demain au cœur des enjeux de pouvoir, de contrôle et de domination. On ne peut pas laisser le marché décider seul de l'utilisation de ces données. Une réglementation spécifique doit, de manière indispensable, poser des balises. Parce que les enjeux financiers sont colossaux pour les multinationales qui veulent à tout prix accéder aux données (souvent appelées « l'or noir » du XXI^e siècle) mais aussi parce que l'affaire Edward Snowden nous a appris que les Etats eux-mêmes pouvaient outrepasser la loi, il faut se montrer particulièrement vigilant sur l'application de telles législations.

3.2 DROIT À LA DÉCONNEXION

Sur les conditions de travail, le numérique peut engendrer un accroissement des rythmes de production, avoir un impact sur la santé mentale et physique et mettre à mal la protection de la vie privée. La technologie donne aux employeurs un pouvoir de contrôle inédit (flicage des salariés par la connexion et la géolocalisation permanente), l'estompement de la notion de temps de travail et de la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée. Le respect de la législation sur le temps de travail et l'instauration d'un droit à la déconnexion, comme en France et Allemagne, permettront aux salariés, tout en luttant contre les risques de burn out, de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Avoir la possibilité de ne pas se connecter aux outils numériques, de ne pas être contacté par leur employeur en dehors de leur temps de travail et le principe de précaution pour raisons de santé seront certainement des points phares dans les cahiers de négociations santé/bien-être au travail.

Par ailleurs, un objet connecté n'est plus seulement la propriété de celui qui le possède : il est également partiellement détenu (dans son fonctionnement ou les données qu'il fournit) par ceux qui y ont accès à distance. D'un point de vue syndical, il est important de poser la question « qui a le droit d'activer ou d'accéder aux données des objets connectés ? » afin de restreindre, par la loi (si possible) ou la concertation, le droit des employeurs à activer les objets (professionnels ou domestiques) des travailleurs.

Un contre-exemple vaut mieux qu'un long discours

Mars 2017, l'entreprise New Fusion de Malines a procédé au placement d'une puce électronique RFID (identification par radio fréquence) dans la main de huit travailleurs « volontaires ». C'est désormais chose faite. L'objet, pas plus grand qu'un grain de riz (1 cm de long pour 1 millimètre d'épaisseur), leur permet d'ouvrir les portiques de la société mais également d'activer leur ordinateur. L'implantation de puces sous la peau des travailleurs pose cependant la question du respect de la vie privée ainsi que celle de la santé publique. En effet, en acceptant d'être « pucé », l'employé volontaire est traçable en permanence et voit ses moindres faits et gestes analysés.

3.3 UN PLAN DE TRANSITION VERS LE NUMÉRIQUE

Nous devons disposer d'outils d'analyse et de statistiques qui nous permettent de suivre les tendances sectorielles et d'identifier dans quels domaines l'utilisation des robots crée ou détruit des emplois (dans les secteurs public, privé marchand et non marchand). Sur le plan de la formation, nous devons identifier les métiers existants ou émergents qui nécessitent des compétences numériques de base. Enfin, la Wallonie doit s'outiller d'un plan d'accompagnement et de formation professionnelle continue des travailleurs et des travailleurs sans emploi vers et dans l'économie numérique et ce, en lien avec la reconversion industrielle de la Région.

3.4 UNE INFORMATION SPÉCIFIQUE AU CONSEIL D'ENTREPRISE

La structure financière de l'entreprise sera également modifiée par l'arrivée du numérique. Pour les employeurs et les actionnaires, le passage au numérique se justifie, dans un climat concurrentiel, comme une opportunité pour diminuer les salaires et augmenter la productivité. Le risque est donc bien réel de voir ces entreprises dégager de plantureux bénéfices au seul profit des actionnaires. Afin de construire une réponse syndicale à ce nouveau défi, une information spécifique fournie au conseil d'entreprise doit permettre d'évaluer :

- le nombre de « robots intelligents » utilisés ;
- l'impact spécifique de la robotique et de l'intelligence artificielle sur les résultats financiers des entreprises (à des fins de fiscalité et de calcul des cotisations de sécurité sociale) ;
- les économies réalisées en salaires et en cotisations de sécurité sociale grâce à l'utilisation de la robotique en lieu et place du personnel humain.

3.5 UN CONDITIONNEMENT DES AIDES PUBLIQUES AU NUMÉRIQUE

L'investissement de deniers publics (équipement du territoire en infrastructures et matériels, formation des travailleurs) consenti pour répondre au plan numérique européen ne doit pas se faire au seul bénéfice des entreprises. Les subsides publics à la transition numérique wallonne ne peuvent en aucun cas engendrer des pertes d'emplois. Des conditions doivent donc être posées avant leur octroi pour garantir une transition numérique qui se fasse également au bénéfice des travailleurs wallons. Par ailleurs, étant donné les impacts possibles des ondes sur la santé humaine, les services publics devraient également tenir des statistiques sur le nombre de personnes électrosensibles et l'éventuelle montée de maladies liées à l'exposition aux ondes.

4 TAXE ROBOT : PRUDENCE !

Il faut se montrer très prudent par rapport à la fiscalité sur les robots et réfléchir à la meilleure manière de faire contribuer les gains de productivité engrangés. Le discours sur la disparition du salariat s'accompagne de celui sur la taxation des robots et sur l'allocation universelle. Cette trinité, nous devons la contester avec la plus grande énergie car chacune de ses composantes est le pilier d'un projet capitaliste très cohérent. A terme, il sera facile de présenter le robot comme créateur de richesses : il fournit un travail, il génère des gains de productivité, il paie ses impôts, il finance même l'allocation universelle. Magique. De là à en déduire que c'est désormais le capital qui crée la richesse, il n'y aura qu'un pas qui sera assurément franchi.

La FGTB wallonne défend le principe d'une cotisation sur la valeur ajoutée brute. La numérisation/robotisation de l'économie devrait faire disparaître un bon nombre de certains emplois. Elle va également peser sur la répartition de la richesse produite entre travail et capital et sur le financement de la sécurité sociale. Au lieu d'une taxation sur la valeur ajoutée brute de manière à faire contribuer les robots au financement de la sécurité sociale, nous proposons d'instaurer une cotisation économique sur la valeur ajoutée brute pour financer un fonds d'investissements qui pourrait, par exemple, intervenir dans le financement de la réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire et maintien du salaire ou pour rencontrer des besoins liés à l'accès des femmes à l'emploi (accueil de la petite enfance, services liés au vieillissement de la population...).

5 DÉFIS SYNDICAUX

L'encadrement syndical des travailleurs du numérique est un véritable enjeu interprofessionnel pour la FGTB. Ceci ne modifie rien en termes d'affiliation qui doit continuer à se faire auprès des Centrales professionnelles. Par la nature du travail presté et la nature du contrat, il est difficile de relier leur réalité à une seule Centrale professionnelle (aujourd'hui, par exemple, un livreur Deliveroo pourrait relever de chacune des Centrales selon le critère retenu). Actuellement, souvent en dehors des organisations syndicales représentatives, des mobilisations de livreurs à vélo se mettent en place en Belgique et en Europe. Des collectifs de défense des travailleurs s'organisent et portent des revendications communes. Ils obtiennent des avancées sur les questions salariales et de sécurité. Des mouvements de grève et des stratégies de blocage touchent les grandes entreprises du numérique. Cependant, il serait désastreux de louper le tournant historique de la transition numérique car les organisations syndicales sont les plus à même de défendre et représenter ces travailleurs et créer des droits là où ne règne que l'arbitraire du donneur d'ordre.

Pour la FGTB wallonne, il conviendra de :

- promouvoir des modèles économiques du numérique plus respectueux des travailleurs comme la création de coopératives sociales regroupant des travailleurs de plateformes ;
- développer un plan de formation syndicale (DS, CPPT, CE) sur tous ces enjeux car toutes les entreprises seront impactées par l'économie numérique. Elle va transformer, déplacer, créer et supprimer des métiers. Il est important d'informer les délégués afin qu'ils enclenchent une convention collective de travail au bon moment et qu'ils puissent obliger l'employeur à l'appliquer²⁰.

20. Pour approfondir ces questions, on peut se référer au « *Rapport d'étude sur les enjeux des nouvelles formes de travail pour la pratique syndicale* » et au guide pédagogique « *Les nouvelles formes de travail pour la pratique syndicale* » publiés par le SETCa de Liège en octobre 2016.

LE LOGEMENT

1 CONSTATS ET ENJEUX

Le logement est une des matières régionales où les projets de réformes envisagés étaient les plus nombreux au cours de cette législature. Il s'agit notamment des dispositifs cités ci-dessous. Parmi ceux-ci, certains ont abouti, d'autres non suite au changement de majorité gouvernementale :

- la création du chèque « Habitat » ;
- la réforme des primes « Rénovation et énergie – Rénopack » ;
- l'Accesspack ;
- la grille indicative des loyers ;
- le Fonds de garantie locative ;
- la réforme du logement privé.

Et pour cause, les enjeux actuels en termes de logements sont importants :

- 40.000 logements publics (correspondant au nombre de candidats locataires en attente) devraient être créés dans les prochaines années ;
- il existe un stock important de logements de mauvaise qualité énergétique et/ou qui ne répondent plus aux standards de confort actuel, tant dans le secteur public que le secteur privé ;
- les prévisions démographiques ;
- le secteur de la construction constitue un levier de croissance et de création d'emplois à court comme à long terme ;
- la flambée des prix de l'immobilier et la spéculation foncière ;
- la part importante des locataires parmi les ménages précaires : 60 % des ménages précaires sont locataires et deux tiers de ceux-ci payent un loyer au prix du marché.

Les enjeux touchent donc tant le public que le privé.

2 ÉTAT DU LOGEMENT SOCIAL

Il y a plus de 100.000 logements sociaux gérés en Wallonie par quelques 64 sociétés de logements de services publics (SLSP).

Si ce chiffre semble important, il n'en demeure pas moins que 40.000 ménages en Wallonie cherchent désespérément un logement.

Or, alors que le nombre de candidats locataires est en constante augmentation, celui du solde de logements publics disponibles diminue et ce pour quatre raisons :

- 1) on ne construit plus assez de logements sociaux (alors que la demande est persistante) ;
- 2) le taux de rotation des locataires en place est faible ;
- 3) le Code wallon du logement permet aux locataires d'acheter leur bien (ce qui a pour effet de diminuer le stock disponible) ;
- 4) afin de moderniser le parc immobilier, il est parfois nécessaire de passer par une phase de déconstruction.

Les autres caractéristiques du logement social peuvent se résumer comme suit :

- l'âge moyen du bâti au sein du parc de logements sociaux est de 35 ans ;
- deux tiers des logements doivent encore être remis en état, ce qui correspondrait à un coût de plus de 5 milliards d'EUR ;
- 80 % des locataires ne disposent pas de revenus du travail ;
- au sein des SLSP, les arriérés de loyers dépassent les 20 millions d'EUR ;
- l'endettement des SLSP représente quelques 3 milliards d'EUR (notamment FADELS).

3 IMPACT DÉMOGRAPHIQUE

Ces prochaines années, la Wallonie doit s'attendre à une intensification de la réduction de la taille des ménages. En effet, ceux-ci sont passés de 2,5 personnes/ménage en 1990 à 2,29 personnes/ménage en 2015 et on devrait arriver à 2,1 en 2044.

Cette diminution de la taille des ménages s'explique par deux grandes tendances : le vieillissement de la population et le développement de nouvelles formes de ménages (familles monoparentales).

Ces modifications dans la composition des ménages impactent l'augmentation du nombre total de ménages et donc de logements nécessaires.

A ce constat s'ajoutent les perspectives démographiques de la population annoncée pour ces prochaines décennies. Le Bureau fédéral du plan estime une croissance de population d'environ 270.000 habitants en Wallonie. De même, le nombre de ménages augmentera d'environ 205.000 unités en 2030.

Sur la base de ces seules perspectives démographiques, le nombre de logements (privés ou publics) à mettre sur le marché, chaque année en Wallonie, est estimé à 12.000.

On note également que le parc wallon occupé est relativement âgé : 25 % des ménages habitent des logements datant d'avant 1919 et 20 % disposent d'un logement construit entre 1919 et 1945.

Enfin, l'efficacité énergétique des logements reste un défi et une opportunité pour la Wallonie au regard des exigences européennes car elle est bénéfique pour les ménages, les entreprises et les pouvoirs publics.

4 EN RÉSUMÉ

La situation peut se résumer en quatre grands défis qui impactent la Wallonie en termes de logements :

- 1) la croissance démographique ;
- 2) l'accès au logement ;
- 3) l'état des logements (en ce compris l'efficacité énergétique) ;
- 4) l'évolution de la pyramide des âges.

5 PROPOSITIONS DE LA FGTB WALLONNE

5.1 RÉGULATION DU MARCHÉ LOCATIF

En Wallonie, se loger dignement demeure encore et toujours une préoccupation qui empoisonne la vie de nombreuses familles. Notre région manque cruellement de logements. La FGTB wallonne demande :

- qu'un cadastre des logements en Région wallonne soit réalisé ;
- qu'un cadre législatif contraignant soit mis en place pour obliger les propriétaires de biens immobiliers inoccupés et/ou laissés à l'abandon à les remettre sur le marché locatif.

De nombreuses études démontrent que la présence de logements publics influence à la baisse la hauteur des loyers. Les logements publics auraient donc un rôle de régulateur mais ce n'est pas le seul à envisager. A cet effet, la FGTB wallonne préconise :

- la mise en place d'une grille d'encadrement des loyers privés ;
- le renforcement des moyens d'action des agences immobilières sociales ;
- la mise en place d'un plan ambitieux de construction et de rénovation de logements publics. La FGTB wallonne rappelle qu'un des moyens permettant d'assurer la solidarité entre communes et/ou de lutter contre la pression foncière est d'avoir des logements publics en suffisance sur le territoire. A cet effet, la FGTB wallonne insiste sur la nécessité de tendre vers 10 % de logements sociaux dans chaque commune (critère que le nouveau gouvernement wallon MR-cdH a abandonné) et, à court terme, de permettre aux communes de se grouper pour atteindre cet objectif avec des transferts financiers des communes déficitaires en logements publics vers les communes les plus vertueuses en la matière.

5.2 LOGEMENT PRIVÉ

Voir chapitre « La fiscalité ».

5.3 LOGEMENT ALTERNATIF

Le logement participatif, les « Community Land Trust »²¹ et les coopératives de logement sont une manière de penser et d'habiter son logement autrement. Cette démarche permet à des personnes de s'associer pour coconstruire leurs futures habitations et de prévoir éventuellement des espaces destinés à des usages communs dans une logique de partage et de solidarité.

La FGTB wallonne estime que ces formes de logement doivent trouver leur place entre le logement social d'une part et le logement privé d'autre part. A cet effet, à l'instar du projet « les Tournières » à Liège, la FGTB wallonne préconise que ce type d'initiative soit promu par les pouvoirs publics afin d'inciter leur émergence et que les outils existants (dont la SOWECSOM) pour ce type de projets soient développés.

21. Un « Community Land Trust » est une asbl dont l'objectif est de permettre à des familles à bas revenus de devenir propriétaires d'un logement en séparant la propriété du sol de celle du logement. En restant propriétaire du terrain, le CLT permet aux familles d'acheter seulement le bâtiment à un prix nettement plus abordable.

5.4 LOGEMENT AU CŒUR D'UNE POLITIQUE INDUSTRIELLE ET DE RELANCE ÉCONOMIQUE

Pour la FGTB wallonne, un plan ambitieux de construction et rénovation est une opportunité de relance économique qui prend en compte les dimensions sociales, écologiques et éthiques. Ainsi, lors de l'élaboration des cahiers des charges, nous plaidons pour une inscription de clauses sociales, environnementales et éthiques qui tiennent compte de l'intégration des fabricants wallons (secteurs du bois, de la pierre, de l'acier et des fibres).

5.5 ESPACES COMMUNAUTAIRES

Il serait intéressant de prévoir des espaces d'accueil pour les plus jeunes, les plus âgés, les groupes d'éducation permanente dans les cités de logement sociaux, notamment dans le cadre de centres communautaires. En effet, ces lieux sont essentiels pour la création du lien social et la redynamisation de la culture populaire. Ils sont également créateurs d'emploi.

LES MIGRATIONS

1 INTRODUCTION – L'HEURE EST AUX AMALGAMES

Migrants, sans-papiers, demandeurs d'asile, réfugiés... de qui parle-t-on ? De quoi parle-t-on ? Ces termes, souvent employés comme de simples synonymes, entretiennent la confusion, nourrissent les amalgames et finalement renforcent les idées xénophobes. Remettons nos idées au clair.

Etranger : une personne n'ayant pas la nationalité d'un pays donné.

Migrant : se dit d'une personne qui quitte son pays pour s'installer dans un pays dont elle n'a pas la nationalité.

Sans-papiers : une personne qui vit en Belgique sans avoir le droit d'y séjourner, n'ayant pas ou plus de titre de séjour.

Demandeur d'asile : une personne qui a fui son pays et demande une protection à la Belgique, contre des persécutions qu'elle a subies ou craint subir.

Réfugié : une personne à qui la Belgique a accordé une protection, en raison des risques de persécution qu'elle encourt dans son pays, en raison de son appartenance nationale, ethnique ou sociale, de sa religion ou de ses opinions politiques.

Il n'y a pas de bons ou de mauvais migrants. Quelle que soit la terminologie utilisée et la complexité juridique et administrative qu'elle recouvre, n'oublions pas que derrière ces termes, ce sont des êtres humains qui ont « le droit de circuler librement, de quitter tout pays, y compris le sien » ; article 13 de la Déclaration des droits de l'Homme.

Avec la montée en puissance des partis conservateurs, nationalistes et d'extrême droite, la politique migratoire a viré au cauchemar. L'heure est aux amalgames, aux raccourcis douteux et aux choix politiques nauséabonds. En Belgique, le secrétaire d'Etat à l'asile et à la migration (N-VA) ne cache pas ses accointances avec le Vlaams Belang et les néo-nazis. Il impose, en « bon père de famille », avec le plein soutien du gouvernement de Charles Michel, ses choix xénophobes. Comme de nombreux citoyens, nous refusons la politique de la peur de l'autre.

Nous ne traversons pas une crise « des migrants ». Nous ne sommes pas confrontés à des « hordes de migrants » hors contrôle. L'Europe, et singulièrement la Belgique, a les moyens d'accueillir dignement des milliers de personnes sur son territoire. La crise est provoquée par une gestion politique calamiteuse de l'accueil et de l'asile. La stratégie du gouvernement est simple : laisser pourrir la situation des migrants présents sur le territoire pour justifier ensuite l'urgence et la nécessité de prendre des mesures d'éloignement « dures mais nécessaires ».

La situation des travailleurs sans papiers est très préoccupante. Selon certaines estimations, il y aurait actuellement en Belgique entre 100.000 et 150.000 sans-papiers. Il s'agit principalement d'hommes et de femmes qui sont en âge de travailler, mais aussi d'enfants. L'augmentation des mesures administratives discriminatoires, des expulsions et la volonté de créer une police des étrangers au sein de l'Office des étrangers accentue leur criminalisation.

Le solde migratoire de la Belgique est positif de 58.358 personnes en 2017 (chiffre de Myria). Ces milliers de migrants viennent s'ajouter aux migrants des années antérieures, constituant la diversité de la Belgique. Cette diversité ne va pas nécessairement avec égalité. Les personnes d'origine étrangère, pour beaucoup devenues citoyennes belges, sont largement discriminées sur le marché de l'emploi et sur de nombreuses dimensions qui fondent notre dignité (logement, culture, participation citoyenne...). Les populations issues de l'immigration

rejoignent les populations précarisées dans les quartiers populaires abandonnés par les pouvoirs publics. Que fera la Wallonie pour assurer au fil des ans une intégration égalitaire articulée à une reconnaissance pleine et entière des identités libres ? Actuellement, le parcours d'intégration ne va pas dans ce sens. Il est un prétexte idéologique à un contrôle des migrants stigmatisés dans leur différence. La FGTB wallonne exige que ce parcours se mue en des politiques plurielles d'insertion dans les multiples dimensions de la citoyenneté.

2 DES SOLUTIONS EXISTENT – PROPOSITIONS DE LA FGTB WALLONNE

Si nous voulons que les travailleurs migrants réussissent leur intégration sur le marché du travail, il est impératif que le « travail » puisse à nouveau ouvrir des droits au séjour (régularisation par le travail).

Nous devons mener ce combat syndical pour l'égalité et la justice sociale avec les mouvements associatifs et citoyens (CIRE, MRAX, LDH, ADES, Meeting, SOS-Migrants...)

Il faut mettre en œuvre l'affiliation à l'organisation syndicale pour les sans-papiers, ainsi que toutes les prérogatives qui l'accompagnent (service droit, défense en justice, comité, présence dans les instances...). Il s'agit d'une réelle intégration syndicale dans toutes les dimensions du mouvement. Avec ou sans papiers, un travailleur a le droit de s'affilier à une organisation syndicale et d'être défendu par cette dernière.

Nous voulons amplifier le travail que nous menons au sein de l'Ecole des solidarités. Cet espace fonctionne comme une structure de formation politique et d'accompagnement socio-économique des travailleurs sans papiers.

Nous voulons renforcer les services syndicaux ciblés sur les réalités des travailleurs migrants. Cela passera par le renforcement de la Commission wallonne des travailleurs immigrés et du « Help desk » de la FGTB wallonne (Interface juridique « Droit des étrangers/droit social »).

Sur le plan économique, l'accès à l'emploi sans discrimination et avec égalité de traitement est une priorité absolue. Pour cela, nous plaiderons pour la mise en place d'une cellule FOREM, apte à valider correctement les compétences des migrants. Il ne s'agit pas de mettre ici en œuvre une énième politique de contrôle.

Nous exigeons la transposition complète de la directive « Sanctions » tendant vers la plénitude des droits en matière de protection et vers de réelles sanctions des employeurs exploitant des sans-papiers dans le cadre de la sous-traitance. Nous demandons qu'un permis de séjour soit accordé dans le cadre de la protection des travailleurs sans papiers employés de façon irrégulière par des patrons au sein des chaînes de sous-traitance.

La Belgique doit autoriser la régularisation sur base de critères clairs et permanents (séjour, travail, insertion dans le tissu associatif...). Pour cela, la mise en place d'une commission de régularisation impartiale, indépendante et permanente est indispensable. Sa composition doit s'inspirer des commissions de régularisation mises en place lors de la régularisation de 2000.

Nous dénonçons le fait que 11.000 travailleurs européens ont reçu l'ordre de quitter le territoire. Il s'agit notamment de pensionnés qu'on estime être des charges déraisonnables pour notre pays.

Enfin, nous continuerons de dénoncer l'existence des centres fermés, clé de voûte d'un système qui criminalise les migrants. Nous continuerons d'exiger le démantèlement du centre fermé de Vottem et nous nous opposerons à la construction du nouveau centre de Jumet.

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

1 JOBS, JOBS, JOBS !

Dès son entrée en fonction, notre Premier ministre tenait son mantra : « Jobs, jobs, jobs ». Les recettes pour y parvenir étaient classiques : haro sur les salaires pas assez compétitifs (saut d'index), réductions des cotisations sociales, coupes claires dans les services publics et baisse de l'impôt des sociétés. Les bonnes vieilles méthodes libérales allaient nous sortir du marasme économique ambiant et déboucher sur de nombreuses créations d'emplois. Après plus de 3 ans de fonctionnement, si on se penche sur le bulletin du gouvernement Michel I^{er}, il n'y a pourtant pas de quoi pavoiser, sauf à considérer au pied de la lettre l'incantation « Job, job, job ». Si, de fait, il y a bien eu une création d'emplois, beaucoup d'entre eux répondent précisément à l'usage courant du terme « job » qui tend à désigner un travail de courte durée, le plus souvent pour un étudiant et qui ne s'inscrit pas forcément dans un plan de carrière.

En volume, ces nouvelles embauches n'ont par ailleurs rien d'exceptionnel. Ainsi, comme l'attestent les données ONSS pour le secteur privé marchand et non marchand, en 2010 et 2011, la Belgique avait créé 72.712 emplois nouveaux alors qu'en 2015 et 2016, on totalisait 73.246 créations d'emplois. A peine 534 emplois de plus donc sous l'ère Michel. Le point de comparaison 2010 et 2011 n'est pas choisi au hasard. Il correspond en effet à la plus longue crise politique²² du pays au cours de laquelle nous n'avions ni gouvernement, ni mesures spécifiques en matière d'emploi et ces années suivent de très près la crise financière de 2007-2008.

Evolution à 12 mois de l'emploi en Belgique, secteur privé marchand et non marchand			
2010 (Evolution/4 ^e trim. 2009)	2011 (Evolution/4 ^e trim. 2010)	2015 (Evolution/4 ^e trim. 2014)	2016 (Evolution/4 ^e trim. 2015)
+49.021	+23.691	+25.648	+47.598
Crise politique : pas de gouvernement, pas de mesures spécifiques pour l'emploi pendant la période		Gouvernement Michel I ^{er} : saut d'index, réductions de cotisations sociales structurelles...	

Source : données ONSS, calcul FGFB wallonne.

22. Entre juin 2010 et décembre 2011, la Belgique a été dirigée par un gouvernement en affaire courante qui n'a pris et n'a donc appliqué aucune mesure nouvelle en matière d'économie et d'emploi.

2 TROUVER DU TRAVAIL, UNE QUESTION DE MOTIVATION ?

A l'heure où refluent les discours qui tendent à stigmatiser les chômeurs « rentiers » qui ne trouvent pas de travail par manque de volonté ou de méthode, il est nécessaire de rappeler quelques faits. La création nette d'emploi en Belgique, et spécialement en Wallonie, est insuffisante pour faire face aux évolutions démographiques²³. Même si, à 5 ans, une part non négligeable des travailleurs âgés quittera le monde du travail, il y a actuellement en Wallonie un volume de personnes qui rentrent sur le marché de l'emploi supérieur au nombre de sorties. Premier élément d'analyse, l'offre d'emploi : bon an mal an, le FOREM diffuse une centaine de milliers d'offres d'emploi différentes dont une part importante d'offres d'intérim. Ce volume d'offres est représentatif du marché de l'emploi en Wallonie. Si on le confronte aux 226.000 demandeurs d'emploi wallons inoccupés, on comprendra vite que l'équation est insoluble. La mission est encore plus périlleuse si l'on considère qu'environ 4 offres d'emploi sur 10 sont pourvues par des personnes qui occupent un emploi. La trentaine de milliers d'emplois créés chaque année en Belgique est donc largement insuffisante pour répondre au problème du chômage. Faire porter la responsabilité de leur sort aux chômeurs est certainement plus simple mais c'est intellectuellement et moralement condamnable. Le chômage est un problème de société et non une faute individuelle. Le monde économique et politique doit assumer sa part de responsabilité.

3 ... ET SI ON PARLAIT QUALITÉ

L'ONSS relève en effet que sur le total des emplois créés en 2016, 53,5 % sont des emplois à temps partiel²⁴. Une étude récente de la KUL confirme cette tendance et indique que les embauches à temps partiel ont cru de 13 % au cours de ces dernières années²⁵. Contrairement aux affirmations du patron de la FEB et des représentants du gouvernement Michel, ces temps partiels ne sont pas volontaires. La dernière enquête sur les forces de travail souligne à cet effet qu'une large majorité des travailleurs à temps partiel (plus de 80 %) souhaiterait augmenter son temps de travail. Cette situation est source d'accroissement des inégalités car les emplois à temps partiel sont principalement concentrés dans les secteurs dits *féminins*.

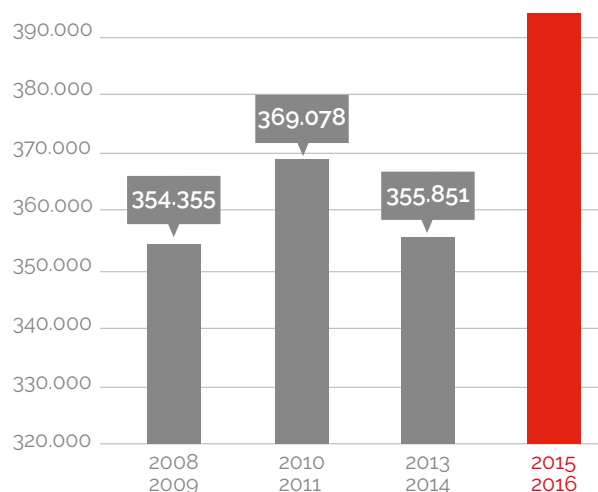
23. Selon l'IWEPS, la population wallonne dans son ensemble a enregistré en moyenne annuelle un accroissement de +3,8 % entre 2012 et 2017. La part des jeunes de moins de 25 ans est proportionnellement plus élevée dans la structure d'âge wallonne que dans la structure d'âge belge. Cette tendance devrait s'inverser au cours des prochaines décennies.

24. La Libre Belgique, Quand Charles Michel prend les chiffres de l'emploi qui lui sont favorables, 12 octobre 2017.

25. KU Leuven-HIVA, Tim Goesaert & Ludo Struyven, Travailler à temps plein, à temps partiel ou comme travailleur flexible chez un nouvel employeur, Tendances de la dynamique de recrutement sur le marché du travail belge, Revue DynaM, janvier 2017.

4 LE CDI, UN CONTRAT À DESTIN INCERTAIN ?

Outre la durée du travail, il nous faut également nous pencher sur le statut contractuel de ces emplois. Depuis l'harmonisation des statuts et la fin de la période d'essai, on constate une recrudescence des contrats temporaires. Cette tendance n'est pas neuve mais elle a pris un coup d'accélérateur sous le gouvernement Michel 1er, comme le graphe sur l'évolution du nombre d'intérimaires ci-dessous en témoigne.



Nombre annuel moyen d'intérimaires par période de 24 mois

En prenant à nouveau comme point de comparaison la période de 2010-2011, on constatera un écart significatif sur le volume moyen annuel des intérimaires par rapport à l'ère Michel 1er. Lorsqu'on observe l'écart moyen avec la période qui précède, on relèvera qu'il y avait 49.214 intérimaires de plus pour la période 2015-2016 alors qu'en 2010-2011, la croissance annuelle moyenne s'établissait autour de 14.723 unités. Une croissance plus de 3 fois supérieure depuis la mise en place du gouvernement libéral !

Source : données Federgon, rapport 2016, calcul FGTB wallonne.

Le temps partiel court et les contrats de courte durée ne sont pas non plus sans incidence sur la productivité du travail et, in fine, sur la compétitivité de notre système productif. Les professeurs Philippe Azkenazy et Christine Erhel²⁶ ont récemment publié une étude qui met en avant l'incidence de la qualité de l'emploi sur la productivité. L'enquête insistait singulièrement sur le fait qu'un travailleur ne maîtrisait les gestes productifs qu'après une certaine durée d'occupation et que, par conséquent, les contrats de courte durée et une rotation permanente du personnel nuisaient à la productivité de l'entreprise. L'absence de perspective de stabilisation, surtout après plusieurs missions au sein d'une même entreprise, est également un facteur décourageant pour le travailleur. Cette croissance importante de l'emploi précaire est sans doute un élément d'explication de la croissance du PIB plus faible de notre pays par rapport à la moyenne européenne, ces dernières années.

Il faut donc relativiser très fort l'impact des mesures prises par le gouvernement fédéral. Si les politiques mises en place ont pu peser sur d'éventuelles créations d'emplois, c'est au prix d'une qualité médiocre de ceux-ci, d'un coût non négligeable pour la sécurité sociale et d'une diminution du pouvoir d'achat des travailleurs. Il est en outre probable que les créations d'emplois de ces dernières années sont moins le fruit de politiques publiques que d'un redressement conjoncturel européen.

Les politiques récemment mises en place ne peuvent pas être considérées comme efficaces au vu du rapport très élevé coût/création/qualité d'emplois qu'elles génèrent. L'octroi inconditionnel des réductions de cotisations accentuent la dualité du marché du travail en facilitant le développement d'emplois précaires, le plus souvent destinés aux personnes plus fragilisées sur le marché de l'emploi : jeunes, peu qualifiés, seniors, travailleurs d'origine étrangère... Cette situation contribue à amplifier les inégalités sur le marché du travail.

La FGTB wallonne considère que les politiques d'emploi doivent être subordonnées au développement économique et à la création d'emplois de qualité. La réglementation européenne en matière d'aide d'état permet d'introduire des mécanismes qui soutiennent les créations vertueuses d'emplois. Quant à la Stratégie européenne pour l'emploi, elle prévoit explicitement la nécessité de concentrer ses efforts sur la sécurisation des trajectoires professionnelles et la qualité de l'emploi. Il conviendrait à l'avenir d'y être beaucoup plus attentif.

26. *Qualité de l'emploi et productivité*, CEPREMAP, Editions rue d'ULM, 2017.

5 LES FLEXI-JOBS OU RABAIS-JOBS ?

Les flexi-jobs ont été mis en place par le gouvernement pour lutter contre le travail en noir dans l'Horeca. Ces contrats, qui s'adressent en principe à des travailleurs occupés à 4/5 temps, introduisent le concept de contrat à zéro heure, très prisé dans les pays anglo-saxons (1,4 million de travailleurs sont occupés dans ce type de contrat en Grande-Bretagne). Le travailleur n'a donc aucune assurance quant à son régime de travail, les grilles barémiques du secteur ne s'appliquent pas non plus et l'employeur peut décider la veille s'il a besoin ou pas du travailleur.

Bien que le secteur de l'Horeca soit déjà hyperflexible (horaires variables communiqués 48 heures à l'avance, jusqu'à 300 heures supplémentaires autorisées, annualisation du temps de travail, travailleurs « extra »), le gouvernement a donc décidé d'en remettre une couche. Ainsi, là où les droits des chômeurs se rétrécissent, les employeurs fraudeurs se voient offrir de nouveaux incitants ! Quant aux flexi-travailleurs, s'il leur est garanti un certain nombre de droits sociaux (assimilation pour la pension...), aucune cotisation sociale n'est prévue sur les flexi-salaires, ce qui ne manquera pas de créer de nouvelle tension autour du financement de la sécurité sociale.

Un système qui permet un tel détricotage du droit du travail amplifiera encore un peu plus les inégalités sociales et salariales.

L'INTÉRIM, PORTE D'ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI... VRAIMENT ?

Les contrats temporaires, et particulièrement les contrats intérimaires, ont véritablement explosé ces dernières années. En 1985, on recensait 50.591 travailleurs intérimaires. Plus de 30 ans plus tard, ce chiffre était grimpé en 2016 à 419.419 travailleurs, soit une croissance de 729 %. Est-ce vraiment, comme l'avancent certains, la mutation du système productif et les incertitudes de la mondialisation qui justifient une telle croissance ? Non évidemment. C'est pourquoi, ces derniers temps, de nouvelles théories sont venues compléter ce discours. Celles-ci tendent à considérer le développement de l'intérim comme le fruit d'une évolution de mentalité des jeunes travailleurs qui ne souhaitent dorénavant plus s'engager à long terme auprès d'un seul et même employeur. Le secteur de l'intérim voit, quant à lui, dans sa bonne santé une belle opportunité pour les jeunes d'entrer de façon durable sur le marché de l'emploi. S'il est vrai chez certains employeurs que l'intérim se substitue aujourd'hui à la période d'essai, le lien de causalité entre missions d'intérim et emploi stable est loin d'être évident. Dans une enquête sur les conditions de travail des intérimaires menées en 2013 avec l'ULB et la KUL, la coordination intérim de la FGTB mettait en avant que moins d'un tiers des intérimaires (31,8 %) s'était vu proposer un emploi stable dans l'entreprise utilisatrice ! Dans une autre étude française, l'INSEE estimait que la probabilité de passer d'un emploi précaire à un emploi stable était de 39 % pour les jeunes et de 26 % pour les travailleurs de 50 ans et plus²⁷.

L'incertitude contractuelle et financière d'une majorité d'intérimaires est également à l'origine de situations pathogènes : stress, angoisse, burn out... Ces atteintes à la santé des travailleurs intérimaires se sont particulièrement accentuées avec l'explosion des contrats journaliers. Economiquement, et surtout humainement, rien ne justifie le recours à des contrats d'aussi courte durée, surtout dans les proportions effarantes que l'on connaît aujourd'hui²⁸.

De plus, le travail temporaire ne permet plus actuellement de garantir ses droits à la sécurité sociale. C'est l'amère découverte qu'on fait des milliers de jeunes qui se sont fait exclure du droit aux allocations d'insertion car ils n'avaient pas travaillé suffisamment de jours pour atteindre le seuil leur permettant de maintenir ce droit.

Pour stopper la précarisation du marché du travail et combattre ses effets délétères sur la santé des travailleurs, la FGTB wallonne propose de :

- accorder aux travailleurs intérimaires les mêmes droits qu'aux salariés de l'entreprise utilisatrice : chèques-repas, assurance hospitalisation, éco-chèques... ;
- renforcer les prérogatives et les effectifs des services de l'Inspection du travail afin d'exercer un contrôle efficient ;
- conditionner toutes les politiques fédérales et régionales d'emploi visant des réductions de coûts du travail à la création d'emplois de qualité ;
- interdire l'application des aides à l'emploi pour des contrats temporaires (CDD ou intérim) de courte durée et en dessous du mi-temps ;
- prévoir des pénalités financières pour les entreprises qui recourent de manière disproportionnée à l'intérim ;
- lutter plus efficacement contre les faux indépendants et le dumping social induit par le détachement de travailleurs.

27. INSEE, Enquête emploi, dans Le Monde, 10-11 mars 2002.

28. En un an, 6,6 millions de contrats journaliers ont été conclus. 6 contrats intérimaires sur 10 sont des contrats pour un seul jour.

6 LA LUTTE CONTRE LES PÉNURIES, LE REMÈDE MIRACLE DU NOUVEAU GOUVERNEMENT WALLON

Dans sa déclaration de politique régionale, le nouveau gouvernement wallon MR-cdH entend accorder une place importante à la lutte contre les pénuries. Les chiffres avancés seraient insoutenables. Ainsi, a-t-on entendu dans la bouche des membres de la nouvelle majorité, le chiffre de 40.000 emplois non pourvus en Région wallonne. La solution ? Le FOREM doit former plus dans les métiers en pénurie. Simple, non ? Sauf que le FOREM forme déjà beaucoup dans les métiers en pénurie puisque dans son offre, sur 254 formations, 107 d'entre elles concernent des compétences en pénurie (42 %). Parmi la cinquantaine de métiers en pénurie, environ 80 % sont couverts par des formations FOREM. Quant aux demandeurs d'emploi formés pour un de ces métiers, ils représentent environ 25 % du nombre total de personnes formées par le FOREM auxquels il convient d'ajouter les personnes formées chez d'autres opérateurs (IFAPME, promotion sociale, CISP, universités...). Il sera donc difficile de faire beaucoup mieux. En outre, il faut aussi rappeler qu'une part de ces métiers requiert une formation de type master qui ne peut être organisée par le FOREM : médecins généralistes, IT security expert, pharmaciens, chercheurs en recherche fondamentale, responsables affaires réglementaires, magistrats...

Il nous faut maintenant dégrossir le chiffre des 40.000 offres d'emploi pour un métier en pénurie qui ne seraient pas pourvues. Sur base des dernières données, ce sont seulement 6.053 offres qui ne trouvent pas preneurs dans un délai d'une quarantaine de jours !

Offres pour un métier en pénurie

32.161

Nombre d'offres satisfaites pour les métiers en pénurie

26.108

Nombre d'offres insatisfaites pour les métiers en pénurie

6.053

Offres d'emploi métiers en pénurie

La liste 2017 des métiers en pénuries recensait une cinquantaine de métiers pour environ 32.161 postes disponibles. Parmi ces postes, 26.108 étaient pourvus²⁹. Seuls 6.053 postes étaient donc insatisfaits, dans un délai impart.

Source : données FOREM, calcul FGTB wallonne.

Sur le plan arithmétique, une réponse à la problématique des pénuries ne ferait baisser le nombre de demandeurs d'emploi que de 2,6 %. En outre, être en possession d'une qualification dans un de ces métiers n'est pas toujours synonyme d'emploi. Le FOREM a calculé le taux d'insertion des personnes ayant suivi une formation dans un métier en pénurie, 12 mois après la fin de cette formation. Ce taux moyen s'établit à 74 %. 26 % du public formé n'est donc pas à l'emploi un an après sa formation !

Il est par ailleurs nécessaire de se pencher sur l'origine des pénuries. Dans de nombreux cas, le problème n'est en effet pas celui d'un manque de qualification mais il trouve sa source dans les conditions discriminatoires à l'embauche. Ainsi, en 2017, la Cellule de lutte contre les discriminations de la FGTB a passé au scanner des centaines d'offres d'emploi correspondant à une dizaine de métiers déclarés en pénurie. Le constat était sans appel puisqu'une part significative des offres analysées comportait plusieurs critères discriminants :

- expérience (souvent plusieurs années exigées) ;
- contrat de travail précaire ;
- voiture et permis ;
- etc.

L'analyse des offres d'emploi par métier montre que certaines fonctions critiques proposent quasi exclusivement des contrats temporaires souvent de courtes durées. N'est-il pas paradoxal qu'un employeur évoque des difficultés de recrutement pour certains types de qualifications alors qu'il n'offre que des conditions de travail précaires pour ces mêmes fonctions ?

29. Ce résultat est obtenu par l'application du taux de satisfaction des offres d'emploi propre à chaque métier estimé par le FOREM.

On voit clairement au travers de ces quelques éléments d'objectivation que la lutte contre les pénuries n'est pas qu'un combat pour une meilleure qualification des demandeurs d'emploi et que celle-ci passe aussi par une amélioration des conditions de travail et d'accès à l'emploi.

Afin de déconstruire les discours mensongers et de répondre aux réels problèmes de pénuries de qualification, la FGTB wallonne propose que chaque année :

- le gouvernement wallon et le FOREM communiquent les données circonstanciées sur les pénuries : le volume exact des postes non pourvus, le niveau de qualification requis, les conditions de travail (type et durée de contrat) de ces offres... ;
- des campagnes de communication soient menées vers les employeurs qui entretiennent le phénomène de pénurie en proposant des conditions de travail discriminatoires ;
- un recensement des offres d'emploi discriminatoires soit mené par le Service public de Wallonie afin de sensibiliser dans un premier temps et de pénaliser, en cas de récidive, les employeurs concernés ;
- une objectivation de la qualification des demandeurs d'emploi soit menée pour une dizaine de métiers en pénurie ;
- une campagne d'information soit menée pour les pénuries structurelles et objectives dans les établissements scolaires et auprès des demandeurs d'emploi.

7 ET SI ON PARLAIT GENRE....

Le marché du travail reste de façon systémique inégalitaire à l'égard des femmes car lié à une vision sexiste de l'organisation de la société. Il ne s'agit pas d'un mantra mais d'une réalité crue : les femmes travaillent majoritairement dans le temps partiel et dans les secteurs les moins bien rémunérés. Le monitoring socio-économique d'Unia et les chiffres de l'IEFH sont là pour nous le rappeler. Si l'écart taux horaire est de 7 %, il monte à 20 % si on intègre toutes les autres dimensions inégalitaires de la situation des femmes sur le marché du travail.

Aussi, pour la FGTB, l'égalité entre les femmes et les hommes est une des priorités du combat syndical ET ce combat doit s'étendre au-delà de la sphère professionnelle car il ne peut être question d'égalité professionnelle sans égalité dans la vie privée. En effet, les femmes s'occupent encore majoritairement des tâches domestiques et des soins aux personnes dépendantes, ce qui les freinent dans l'accès à des emplois à temps plein (pour autant qu'on leur en propose), à des promotions ou tout simplement à l'emploi. De plus, les stéréotypes de genres ayant contaminé le marché du travail, les femmes se retrouvent le plus souvent cantonnées dans des métiers ou fonctions moins bien rémunérées.

LES AIDES À L'EMPLOI

Les différents mécanismes d'aides à l'emploi servent différents objectifs :

- démocratiser l'accès à l'emploi en soutenant les publics les plus fragilisés ;
- contribuer aux politiques régionales transversales de l'emploi et de l'insertion ;
- fournir une expérience pertinente et augmenter les qualifications des travailleurs ;
- contribuer à la création et à l'expansion des entreprises en Wallonie ;
- favoriser certains secteurs et activités spécifiques en lien avec les priorités de la Région.

Faute de contrôle adéquat et croisé entre les différentes aides, bon nombre de moyens sont malheureusement détournés de leurs objectifs au profit de multiples effets d'aubaine et de substitution entre les travailleurs. La FGTB s'est engagée dans la réforme des aides à l'emploi en Wallonie, partiellement aboutie seulement, afin d'empêcher ces dysfonctionnements et d'insister sur une utilisation responsable des budgets au service des plus précarisés sur le marché de l'emploi et du soutien aux activités prioritaires pour la Région. En principe, les aides ne peuvent en aucun cas servir de subsides permettant uniquement aux employeurs de réduire le coût du travail, sans contrepartie pour les travailleurs et/ou pour la Région.

1 LA RÉFORME DES AIDES EN WALLONIE

Le gouvernement wallon, sous sa précédente majorité PS-cdH, avait entamé une réorganisation en profondeur des aides à l'emploi sur base de deux principes :

- 1) la lisibilité, pour faciliter l'accès aux aides et leur plus grande utilisation ;
- 2) l'efficacité, pour coller au mieux à la réalité socio-économique wallonne.

C'est ainsi que, au sein du GPSW, la FGTB wallonne a fait des propositions au gouvernement wallon, dans le cadre du « Pacte pour l'emploi et la formation », pour aboutir à la mise en place de quatre nouvelles aides à l'emploi, les « impulsions », entrées en application depuis le 1^{er} juillet 2017.

Dans ce cadre, nous avons obtenu la mise en place des dispositions et améliorations suivantes :

- la réduction du nombre de dispositifs : de plus de 40, nous sommes passés à 12 ;
- la suppression d'aides non pertinentes : soulignons le cas du stage de transition, censé soutenir un public très éloigné de l'emploi mais dont on sait³⁰ que 73 % des bénéficiaires disposaient d'un CESS alors que plus de 40 % des stages réalisés l'étaient pour un métier de vendeur ou réassortisseur sans réelle dimension formative ;

30. Analyse du FOREM portant sur les stages de transition réalisés en 2014.

- l'harmonisation des conditions d'octroi : les budgets des aides visant un même public ont été réunis et les dispositifs réorganisés, dans une optique de clarté, à partir de définitions communes concernant l'appartenance à un groupe cible ;
- le recentrement sur les publics fragilisés : en Wallonie, 80 % des demandeurs d'emploi sont peu ou moyennement qualifiés, 55 % sont inoccupés depuis plus d'un an, 25 % ont plus de 50 ans et 20 % moins de 25 ans³¹ ; les aides sont uniquement conditionnées à l'appartenance à un de ces groupes cibles ;
- davantage d'allocations de travail : mensuelles, elles permettent un suivi budgétaire plus efficace que les réductions de cotisations, et sont d'application pour les aides à destination des groupes cibles jeunes et demandeurs d'emploi de longue durée ;
- des aides dégressives sur une longue durée : pour la transition vers un emploi stable, ceci doit inciter l'employeur à garder plus longtemps le travailleur subventionné, puis à ne pas s'en séparer une fois l'aide arrivée à son terme au vu de l'expérience acquise ;
- une attention à l'accompagnement et la formation : pour impacter positivement l'insertion socioprofessionnelle, il faut tenir compte des caractéristiques du public visé. C'est pourquoi « l'impulsion insertion », destinée aux jeunes les plus éloignés du marché du travail, inclut une dimension d'accompagnement et de formation intensive ;
- des obligations contractuelles : le contrat de travail, dans le cadre de l'impulsion insertion, doit être à temps plein, rémunéré au moins aux conditions du secteur et conclu pour une durée indéterminée ou déterminée d'au moins 12 mois ;
- l'interdiction de résilier le contrat de travail d'un travailleur en vue d'engager un demandeur d'emploi dans le but de bénéficier d'une aide.

2 ET DEMAIN ?

Il reste de nombreux points de vigilance concernant ces aides « impulsion » :

- très peu d'entreprises font appel à l'impulsion insertion³², malgré l'accord des organisations représentatives des employeurs. Cela s'explique par la concurrence entre les dispositifs : les employeurs « font leur marché ». Il faut souligner un autre élément essentiel : l'impulsion insertion est cumulable avec les APE, ce qui vise à rendre le dispositif plus attractif. Le blocage de la réforme APE par la nouvelle majorité gouvernementale introduit une incertitude juridique, source d'hésitation pour les employeurs et de sous-consommation du dispositif ;
- il n'y a pas d'obligation en termes de durée de contrat³³. Ceci permet d'activer les aides dans le cadre de contrats de courte durée, voire d'intérim, possibilité dans laquelle les employeurs se sont engouffrés. Les employeurs proposent, à outrance, des contrats très courts et dénaturent totalement la philosophie derrière ces « impulsions » : des contrats longs, l'acquisition d'une expérience pertinente et la transition vers un emploi stable ;
- il n'y a pas d'obligation d'embauche à l'issue du contrat.

Ces éléments rejoignent l'idée que l'octroi de moyens publics doit être associé d'exigences. S'agissant d'emplois partiellement subventionnés, il est légitime d'exiger des contreparties de la part de l'employeur qui n'est pas libre d'utiliser ces moyens comme bon lui semble, sans rendre de comptes.

En outre, le périmètre de la réforme des aides à l'emploi s'est jusqu'ici limité aux quatre aides « impulsion » et à celles qu'elles ont remplacées. Huit autres dispositifs viennent compléter le paysage des aides à l'emploi en Wallonie, pour lesquels le travail d'harmonisation et de simplification reste à réaliser. Afin de favoriser les allocations de travail, qui permettent un suivi budgétaire plus efficace que les réductions de cotisations, les aides qui mêlent plusieurs modes de fonctionnement (SINE et article 60 § 7 notamment) ne devraient se présenter que sous la forme d'allocations de travail.

31. Chiffres du FOREM, calculs CEPAG.

32. Inclure chiffres à jour : public cible potentiel de 9.881 ETP – 7 contrats signés au 30 septembre 2017.

33. Sauf pour l'impulsion insertion.

En ce qui concerne les « article 60 », quand ils sont engagés après leur article 60, la FGTB constate que les femmes le sont majoritairement à temps partiel. La FGTB demande à ce qu'il y ait une analyse genrée de ces aides à l'emploi pour évaluer ce en quoi elles sont un outil d'égalité femmes-hommes sur le marché de l'emploi. De plus, il faut vérifier qu'elles ne sont pas la source de discriminations directes ou indirectes.

Comme dit plus haut, les aides à l'emploi servent également à soutenir certains secteurs et activités jugés prioritaires pour le développement de la Wallonie. Dans ce cadre, l'engagement soutenu par l'aide pourra concerner des travailleurs plus qualifiés, mais ce soutien doit s'accompagner d'une plus-value sociétale et de garanties en ce qui concerne la qualité et la pérennité de l'activité et de l'emploi.

C'est pourquoi la FGTB wallonne insiste, pour ce type d'aides, sur :

- la responsabilisation des entreprises : tous secteurs confondus, les entreprises bénéficiaires doivent s'engager à respecter des critères de pérennité de l'activité, de qualité d'emploi, de formation continue et de respect de la négociation collective. Le non-respect de ces critères devra entraîner le remboursement des aides perçues ;
- l'efficacité des aides : elles doivent soutenir des projets en cohérence avec les priorités identifiées pour la Région ;
- une priorité à accorder aux secteurs d'avenir et créateur d'emploi.

Enfin, tous dispositifs confondus, il reste des points de vigilance et du travail, pour :

- interdire le cumul excessif des aides : la FGTB wallonne demande la mise en place d'un cadastre des aides perçues, qui permettrait de contrôler les entreprises qui cumulent les aides de manière abusive ;
- évaluer annuellement l'ensemble des dispositifs : il faut insister sur l'importance d'une évaluation tant quantitative que qualitative, permettant de mener à des ajustements qui intègrent l'analyse des résultats obtenus en termes d'insertion durable ;
- contrer toute forme d'effet d'aubaine : il faut impérativement imposer des contrôles solides et réguliers, ainsi que la récupération des aides en cas d'effet d'abus, de fraude ou de non-respect des conditions d'octroi ;
- écarter le secteur de l'intérim : les sociétés d'intérim doivent être écartées, vu la nature de leur activité (être des intermédiaires sur le marché de l'emploi), du bénéfice des aides à l'emploi. Le FOREM ou les MIRE, qui réalisent le même type d'activité dans des secteurs non marchands, ne prélèvent pas cette dîme sur les aides publiques ;
- limiter les montants des aides : il s'agit d'éviter la concurrence entre dispositifs et la sous-consommation des moins attractifs, dont les objectifs ne seraient alors pas rencontrés. Un exemple : l'impulsion jeunes permet à l'employeur de bénéficier de 6.000 € d'aide la première année. S'il répond aux conditions d'accès, le même employeur pourra facilement prétendre à plus de 15.000 € grâce au dispositif SESAM, pour l'engagement d'un demandeur d'emploi plus qualifié ;
- inclure le dispositif PFI dans le champ des aides à l'emploi et réformer ce dispositif : considéré comme une aide à la formation, le PFI est de facto devenu un dispositif permettant de faciliter l'engagement de travailleurs qualifiés, avec une dimension formative très limitée.

3 LA RÉFORME APE : UN RENDEZ-VOUS MANQUÉ

Une série de chantiers en cours ont été arrêtés net par la nouvelle majorité en place au gouvernement wallon depuis juillet 2017, en particulier la réforme du dispositif APE. Celle-ci faisait l'objet d'un accord entre les interlocuteurs sociaux. Cet accord avait été avalisé par le gouvernement PS-cdH, et ses principes de simplification rationnelle auraient largement facilité la gestion du dispositif, son suivi budgétaire, sa transparence et son efficacité.

Chacun reconnaissant l'utilité sociale et la dimension structurelle des emplois APE existants, la réforme devait inclure à la fois une dimension de pérennisation de l'emploi existant et de création de nouveaux postes de travail autour de certaines priorités identifiées par le gouvernement, redonnant au dispositif une dimension de création d'emplois. Le travail réalisé est ainsi gaspillé par la nouvelle majorité, dans une attitude contraire à tout principe d'efficacité dans l'utilisation des ressources ; attitude que nous dénonçons d'autant plus fermement qu'elle est contraire aux promesses faites par les deux formateurs (Benoit Lutgen et Olivier Chastel) aux membres du GPSW.

Les montants attribués à ce dispositif sont considérables : l'enveloppe budgétaire pour le financement des points APE en 2017 est de plus de 720 millions d'EUR, auxquels viennent s'ajouter près de 400 millions d'EUR sous forme de réductions de cotisations, pour un total dépassant 1,1 milliard. Plus de 41.000 équivalents temps plein sont concernés. La FGTB wallonne restera particulièrement attentive aux prochaines évolutions dans ce dossier et aux propositions du gouvernement wallon. Il s'agira en particulier de veiller à garantir le niveau de subventionnement structurel des emplois du secteur public et non marchand (tous deux créateurs d'emplois). Cette garantie est un préalable à toute modification des mécanismes d'aides à l'emploi.

LES SERVICES ET EMPLOIS DE PROXIMITÉ

Par services de proximité, nous entendons les activités permettant de répondre à des besoins non couverts dans le circuit économique classique, soit parce que l'activité n'est pas rentable, soit parce que l'offre n'est pas suffisamment organisée sur le territoire. Ces activités ne doivent pas demander de formation ou de qualification spécifique et devraient être réservées aux demandeurs d'emploi très éloignés du marché du travail pour permettre à ce public de s'inscrire dans un trajet d'insertion.

1 CONSTATS

Sur l'ensemble des demandeurs d'emploi inoccupés en Wallonie, 37,42 % le sont depuis plus de deux ans³⁴ et 44,16 % sont peu qualifiés³⁵. Ce public très éloigné de l'emploi doit être ciblé par des mesures d'accompagnement et d'insertion spécifiques, appropriées à la réalité de leur situation. C'est le cas du travail en ALE, réservé aux bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale financière, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de longue durée³⁶.

D'autres dispositifs tels que les IDESS (Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale) ou les MDE (Maisons de l'emploi) s'inscrivent également dans le champ des services de proximité et permettent de répondre à des besoins qui, sans intervention publique, ne pourraient être rencontrés ni par les pouvoirs publics ni par l'économie de marché. Force est toutefois de constater que les différents dispositifs proposent des activités parfois similaires, voire identiques, et que nous sommes face à un paysage éclaté qui pose problème en termes de clarté, d'accès et d'utilisation efficace des moyens publics à disposition.

2 POSITIONS DE LA FGTB WALLONNE

Pour la FGTB wallonne, il convient de délimiter clairement ce qui peut se faire dans le cadre des services de proximité et d'encadrer davantage le secteur, pour :

- éviter la multiplication de structures proposant des services identiques ;
- faciliter l'accès à des emplois appropriés pour les demandeurs d'emploi ciblés ;
- articuler la mesure avec l'accompagnement dans un trajet d'insertion ;

34. Chiffres du FOREM, septembre 2017. Il faut noter que ces chiffres ne prennent pas en compte de nombreuses personnes en demande d'emploi, qui doivent être considérées dans le champ du public visé par les emplois de proximité.

35. Non-détenteurs du certificat d'enseignement secondaire supérieur ou équivalent.

36. Chômeurs complets qui le sont depuis au moins 2 ans ou 6 mois s'ils ont plus de 45 ans, ainsi que chômeurs ayant bénéficié d'au moins 24 mois d'allocations sur les 36 derniers mois.

- rencontrer les besoins avérés sur le territoire et faciliter l'accès aux clients de ces services ;
- éviter toute concurrence avec le circuit économique classique, en particulier là où un emploi régulier et qualifié devrait être organisé.

Rappelons aussi notre position concernant toutes les matières relatives à l'encadrement des personnes : celles-ci ne doivent pas être considérées comme des services de proximité.

2.1 L'AIDE AUX PERSONNES

Nous restons opposés au fait que les ALE proposent, à l'heure actuelle, une palette de services à bon compte là où les activités devraient être prises en charge de manière professionnelle par du personnel qualifié. C'est le cas pour toutes les activités qui relèvent de l'aide, de l'encadrement et de l'accompagnement des personnes, soit plus d'un tiers des activités ALE. Or, dans le cadre de la réorganisation des ALE, certaines propositions vont dans le sens d'un élargissement de ces activités qui permettrait de répondre à une demande croissante, en matière d'encadrement d'enfants dans les établissements scolaires, en lien avec l'activité professionnelle des deux parents ou encore de maintien à domicile des personnes âgées.

La FGTB wallonne s'oppose sans équivoque à tout élargissement des activités concernant l'aide, l'encadrement et l'accompagnement des personnes, dans le cadre des ALE et, plus généralement, des services de proximité. Si l'offre pour ces matières n'est pas suffisamment organisée sur le territoire, il est nécessaire d'insister avant tout sur la professionnalisation du secteur et la qualification des métiers à valeur sociale ajoutée, dans l'intérêt des bénéficiaires et des travailleurs.

En outre, pour la FGTB wallonne, les activités de ce type devraient relever de politiques fonctionnelles et être intégrées dans des dispositifs légaux qui structurent et organisent l'offre en termes de services sur l'ensemble du territoire de la Région. Elles doivent donc sortir du champ des services de proximité pour être réintégrées dans les métiers de ces secteurs : puéricultrice, accueillant d'enfants, accueillant extrascolaires, aide familiale, garde à domicile... toujours dans la même optique de garantir la professionnalisation et la qualification de ces métiers.

2.2 LA RÉORGANISATION DES SERVICES ET EMPLOIS DE PROXIMITÉ

Les ALE et les IDESS, ainsi que les MDE et les CPAS, permettent de proposer un emploi aux personnes très éloignées du marché du travail et à celles pour qui le marché « classique » n'est pas adapté. Il s'agit notamment de petits travaux d'entretien, de réparation et d'aménagement de l'habitat, d'aménagement et d'entretien de jardins, de nettoyage de locaux, de soutien administratif...

Il est nécessaire de travailler sur une clarification générale, une articulation entre les dispositifs existants ainsi que sur le renforcement de l'encadrement du secteur. Nous soutenons donc le regroupement de l'ensemble de ces activités au sein d'une forme de guichet unique, dans le cadre d'un regroupement territorial et des services. Ceci permettra d'éviter l'éclatement de l'offre et les redondances et de clarifier la situation, tant pour les demandeurs d'emploi désireux de s'inscrire dans le dispositif que pour les clients faisant appel aux services.

Il faudra, dans le même temps, être particulièrement attentifs aux points suivants :

- une délimitation claire des activités : le champ des activités autorisées pourrait être élargi en réponse à certains besoins émergents, mais cela devra être strictement délimité afin d'éviter toute concurrence avec le circuit économique classique et toute déqualification de métiers similaires. A titre d'exemple, l'aide administrative réalisée dans le cadre des ALE à destination d'ASBL devrait glisser vers des emplois réguliers ;
- une couverture adéquate sur l'ensemble du territoire : ce dispositif s'adresse à un public particulièrement fragilisé qui n'a que peu de possibilités de se déplacer. Toute réorganisation doit dès lors s'accompagner d'une prise en compte de la dimension géographique avec, en cas de centralisation, la mise en place de guichets délocalisés facilement accessibles ;
- l'articulation avec l'accompagnement et le contrôle du public cible : s'agissant d'un dispositif d'insertion, les conseillers du FOREM doivent pouvoir orienter les demandeurs d'emploi pour qui ce type de travail est une opportunité. Ce dispositif ne peut en aucun cas impliquer une obligation d'inscription, ni se transformer en alibi pour mettre à bas prix des demandeurs d'emploi au travail, sous peine de sanctions dans le cadre du contrôle de la disponibilité ;
- la qualité de l'emploi proposé : la FGTB wallonne insiste sur l'évolution vers de réels contrats de travail, ce qui n'est actuellement pas le cas du travail ALE. Les contrats devront être conclus au minimum à mi-temps, tout en assurant une dimension de formation continue et de coaching en début d'occupation, ainsi qu'une transition possible vers l'emploi régulier.

LE CONTRÔLE DE LA DISPONIBILITÉ

La FGTB wallonne insiste sur son opposition ferme à ce mécanisme de contrôle qui est inadapté à la réalité socio-économique de la Région. Celui-ci, contrairement à la situation que nous connaissions avant, présume de la culpabilité des demandeurs d'emploi qui ont maintenant la responsabilité de prouver leur bonne foi de manière continue afin d'éviter des sanctions financières. Il s'agit d'une responsabilisation illégitime des demandeurs d'emploi pour une situation sur laquelle ils n'ont pas prise et de sanctions injustes qui touchent en premier lieu les tranches les plus défavorisées de la population. En effet, sur l'ensemble des personnes concernées par la procédure classique, en 2016, 60 % étaient chômeurs de longue durée (depuis plus d'un an) et 85 % étaient faiblement ou moyennement qualifiés (détenteurs au maximum du CESS³⁷).

Il n'y a pas de justification à punir celui qui ne trouve pas ce qui n'existe pas, ni à imposer des démarches absurdes et profondément aliénantes aux victimes d'une situation difficilement soutenable, dans le cadre d'une politique qui dénature la solidarité en exigeant une lutte quotidienne pour la mériter. Les motifs derrière ces politiques, à peine voilés, demeurent ceux que l'on dénonce depuis des années : des économies sur le dos de la sécurité sociale et une pression sur le marché du travail contribuant à une détérioration des conditions de travail et de rémunération. Malheureusement, force est de constater que la situation évolue dans la mauvaise direction.

1 LES CONSTATS

1.1 LES SANCTIONS³⁸

Par rapport à la situation antérieure au transfert de compétences, il n'y a eu aucun assouplissement de la situation : c'est clairement en Wallonie, et ce malgré notre plus grand éloignement d'une situation de plein emploi, que l'on sanctionne le plus sévèrement. En 2016, dans le cadre de la disponibilité classique, ce sont près de 18.678 évaluations négatives qui ont été infligées à des demandeurs d'emploi en Région wallonne, contre 679 en Région flamande. Nous étions à 14.333 en 2015...

Sur base des chiffres du 1^{er} semestre 2017, le volume de sanctions est en augmentation : 11.381 évaluations négatives en 6 mois. Il ne peut être question de laxisme dans le chef du FOREM.

37. Certificat d'enseignement secondaire supérieur.

38. Rapports d'exécution du contrôle de la disponibilité, FOREM et ONEM, 2015, 2016 et 2017.

1.2 LES ALLOCATIONS D'INSERTION

Depuis 2012, une série de modifications réglementaires ont fortement limité le droit aux allocations d'insertion : prolongation du stage d'insertion professionnelle, limitation dans le temps des allocations, durcissement des conditions d'accès (conditions d'âge et de diplôme). Dès leur annonce, la FGTB wallonne a dénoncé l'ensemble de ces mesures et demandé leur annulation, prévoyant qu'elles mèneraient à une véritable catastrophe sociale. La suite nous aura malheureusement donné raison : la combinaison des mesures prises aura conduit à diviser le nombre d'allocataires d'insertion par deux, même plus : 105.000 en 2011 contre... 43.000 en 2017 !

Dans une étude³⁹, l'ONEM estime que ces mesures ont permis, rien qu'en 2015, une économie de 100 millions d'EUR. Celle-ci s'est réalisée sur le dos de demandeurs d'emploi fragilisés, dont 66 % se trouvent en Région wallonne, 60 % sont des femmes et 90 % sont peu ou moyennement qualifiés. Ce sont près de 30.000 exclus rien qu'en 2015, dont 70 % se sont retrouvés dans une situation plus défavorable que par le passé, soit au CPAS soit en recherche d'emploi tout en étant dépourvus de revenus. L'étude de l'ONEM porte sur la seule année 2015, mais les exclusions se sont poursuivies : nous déplorons l'exclusion définitive de près de 8.000 allocataires d'insertion en 2016.

Une majorité des cohabitants exclus du chômage sont des femmes. Les sanctions qu'elles subissent entraînent un renforcement de leur dépendance à l'homme chef de ménage et, par voie de conséquence, augmentent les risques de ne pouvoir s'extirper des situations de violence familiale.

La baisse du chômage dont se félicitent le gouvernement et certaines institutions est un leurre : la réalité à laquelle nous faisons face est que si le nombre d'allocataires a diminué, c'est une conséquence des mécanismes d'exclusion temporaire ou définitive — le nombre de personnes en demande d'emploi, lui, a bel et bien augmenté.

1.3 LES NOUVELLES PROCÉDURES

Le public ciblé par le contrôle de la disponibilité s'est progressivement élargi. L'obligation d'être disponible sur le marché du travail, de rechercher activement un emploi et les sanctions y associées débutent maintenant dès la sortie de l'école, s'appliquent jusqu'à 65 ans, y compris pour les allocataires d'insertion, les personnes présentant une inaptitude au travail, les prépensionnés et les travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus. Soulignons également la complexité croissante des procédures et la multiplicité des parcours atypiques rencontrés, par exemple ceux des artistes, qui rendent de plus en plus complexe la prise en compte des circonstances spécifiques de chaque demandeur d'emploi, pourtant une obligation réglementaire.

Envisager des sanctions pour les demandeurs d'emploi âgés, que les entreprises n'ont pour la plupart aucune intention d'engager, ou pour des travailleurs à temps partiel, non consenti à plus de 90 %⁴⁰, n'a aucun intérêt. Les difficultés d'insertion et de réinsertion pour ces publics sont pourtant bien connues. La FGTB wallonne dénonce cet acharnement dans des politiques qui, depuis le début, constituent un échec par rapport aux objectifs de réinsertion professionnelle. Comme le souligne une étude récente publiée par l'UCL⁴¹, « *l'exclusion a des effets déstabilisateurs multiples sur des situations déjà fragiles, [...] l'exclusion accentue une distance à l'emploi importante, [...] l'exclusion ne produit pas les effets attendus d'une activation institutionnelle, mais provoque des marginalisations, des fragilisations, des retraits, des incertitudes et des insécurités croissantes* ». Quelle que soit l'orientation politique, il devrait être inconcevable d'inclure une mesure qui produit ce type d'effets dans un projet de société juste.

39. *Impact de la limitation du droit aux allocations d'insertion*, étude publiée par l'ONEM en juin 2017.

40. 8,19 % des travailleurs à temps partiel, seulement, déclarent ne pas souhaiter un travail à temps plein. Source : SPF Emploi, *Enquête sur les forces de travail 2016*.

41. Zune M., Demazière D., Ugeux E., *Les expériences de l'exclusion du chômage*, recherche qualitative réalisée pour l'Observatoire bruxellois de l'emploi, avril 2017, p. 86.

2 ET DEMAIN ?

Lors de la régionalisation du contrôle, notre position en faveur de la création d'une nouvelle entité publique pour gérer le contrôle de la disponibilité n'a pas été suivie. L'inclusion du contrôle au sein du FOREM, responsable de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, continue de nous interpellier. Cela mène en effet à des difficultés de positionnement pour le personnel ainsi qu'à une confusion dans l'esprit des demandeurs d'emploi quant au rôle de leurs interlocuteurs et à des difficultés dans la mise en place d'une relation de confiance avec les conseillers-référents, pourtant primordiale dans le cadre d'un accompagnement de qualité.

L'opérationnalisation du contrôle au sein du FOREM offre toutefois certaines possibilités d'amélioration de la situation, que la FGTB wallonne soutient et continuera à soutenir à travers notre représentation au sein des organes de gestion du FOREM, dans l'intérêt des demandeurs d'emploi.

Nous continuerons à être particulièrement attentifs aux dossiers à enjeux suivants :

- la cohérence entre accompagnement et contrôle : celle-ci devra permettre aux évaluateurs de juger, à distance et sur base d'informations objectives, qu'un demandeur d'emploi a réalisé des démarches pertinentes par rapport à son profil et son parcours. Dans ce cas, il n'y aura pas de convocation en entretien, ce qui limitera le nombre de contrôles et de sanctions ;
- le parcours individualisé : si contrôle il doit y avoir, celui-ci devra tenir compte de l'ensemble des caractéristiques de chaque demandeur d'emploi, en ce compris son projet professionnel et la situation de la sous-région dans laquelle il réside en termes de possibilités d'insertion durable. Dans le cadre du parcours individualisé, la FGTB estime primordial de prendre en compte dans le contrôle, les modalités de mobilité, les modalités collectives d'accueil des personnes dont les chômeurs et chômeuses ont la charge, dans le cadre de la sous-région. En effet, l'absence de modalités d'accueil et de mobilité est un frein face à la recherche d'emploi. Bien souvent, les contrôles font fi de cette situation avec, pour conséquence, l'application de sanctions totalement injustifiées ;
- ne pas orienter systématiquement en entretien les femmes avec peu de qualification vers les secteurs du nettoyage, de la vente... ;
- l'automatisme des sanctions : en cas d'absence lors de deux convocations successives, une sanction était infligée automatiquement. A la demande de la FGTB wallonne, un moratoire de 30 jours est dorénavant octroyé aux demandeurs d'emploi dans cette situation, pour se présenter et demander un nouvel entretien ;
- la transmission d'offres d'emploi : un demandeur d'emploi qui ne postule pas une offre d'emploi, même non convenable, risque toujours une sanction, par l'ouverture automatique d'un litige. Nous avons obtenu, depuis le 1^{er} janvier 2018, la fin de cette pratique, mais nous resterons attentifs dans le cadre de la défense des personnes en entretien, vu l'élargissement de la notion d'emploi convenable ;
- le droit de défense : toutes procédures confondues, chaque demandeur d'emploi doit bénéficier d'une information claire et compréhensible. Le contrôle doit être organisé de manière à ce que tous puissent être accompagnés ou représentés et, en cas de décision défavorable, un recours doit pouvoir être introduit dans le cadre d'une procédure rapide et suspensive quant à la sanction ;
- la mise en place de la disponibilité adaptée : nous avons relevé plus haut le non-sens de politiques pouvant mener à des sanctions pour les publics concernés. Le FOREM a toutefois une marge de manœuvre et peut évaluer, formellement mais sans passer par un entretien de contrôle, que les demandeurs d'emploi sont disponibles sur le marché de l'emploi et réalisent de bonne foi des démarches d'insertion pertinentes. L'application systématique de ce mode d'évaluation permettra de libérer un maximum de moyens pour un accompagnement que nous soutenons : un cheminement vers l'insertion durable, sur base volontaire, adapté à la situation spécifique de chaque demandeur d'emploi.

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE ET DANS L'EMPLOI

1 LES DISCRIMINATIONS PERSISTENT DE MANIÈRE STRUCTURELLE

Les discriminations à l'embauche et dans l'emploi restent une réalité beaucoup trop importante et même dramatique en Région wallonne. Nous en faisons le constat au travers, notamment, des situations traitées par la Cellule de lutte contre les discriminations (CLCD) du CEPAG. Mais les rapports publiés régulièrement par Unia, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) le montrent également.

En 2016, 504 dossiers ont été ouverts dans le domaine de l'emploi par Unia et 114 signalements ont été déposés pour la même année à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, dont une partie concerne également le domaine de l'emploi.

Les situations traitées par la CLCD concernent principalement les discriminations basées sur l'origine nationale ou ethnique, la couleur de peau, la prétendue race, le handicap, l'âge, le sexe, l'état de santé, la conviction syndicale, la conviction religieuse ou philosophique.

Dans la plupart des cas, lorsque la discrimination est avérée, c'est par un travail en collaboration avec la Centrale concernée et parfois avec Unia ou l'IEFH que la victime est indemnisée dans le cadre d'un accord négocié avec l'employeur. Dans les situations où l'employeur refuse la négociation ou si celle-ci n'aboutit pas, l'affaire peut être portée devant la justice. Il est à noter que nous avons remporté plusieurs victoires dans ce cadre :

- un travailleur qui s'était vu refuser un emploi comme moniteur d'auto-école à cause de son surpoids a été reconnu victime de discrimination, l'employeur dinantais a été condamné par le tribunal du travail, en appel, à lui verser une indemnité équivalente à 3 mois de rémunération ;
- un travailleur, boucher intérimaire (en vue d'un CDI) dans une grande surface à Tubize (Brabant wallon), qui s'est vu licencier à cause de sa couleur de peau, a été reconnu victime de discrimination par le tribunal correctionnel. L'employeur a été condamné personnellement à deux mois de prison avec sursis et à une amende de 1.200 €, avec un sursis pour la moitié de cette somme. Quant à sa société, elle a été condamnée à une amende de 3.000 €, avec un sursis pour la moitié également. L'employeur devra aussi verser 6 mois de rémunération au travailleur victime de la discrimination ;
- une travailleuse, secrétaire administrative, qui s'était vu refuser un emploi comme secrétaire polyvalente dans une société immobilière de la région liégeoise à cause de son âge, a été reconnue victime de discrimination par le tribunal du travail. L'employeur a écrit qu'il refusait sa candidature car il avait choisi de recruter des personnes entre 35 et 45 ans. Il a été condamné à indemniser la travailleuse, mais le montant ne correspond pas aux 6 mois de rémunération prévus dans la loi de 2007. Ceux-ci seront réclamés lors de l'appel interjeté par l'employeur.

Ce qui est patent, c'est qu'il ne s'agit pas de situations isolées, de cas ponctuels à résoudre uniquement sur le plan individuel, mais bien d'un problème réellement structurel. En effet, et à titre d'exemple, le taux d'emploi des personnes étrangères ou d'origine étrangère est nettement plus bas que celui des travailleurs en général (le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère est de 10 % inférieur aux nationaux avec de grandes variations selon l'origine). Il en va de même pour les travailleurs handicapés avec un taux d'emploi de 40,7 %. Et il ne s'agit pas que d'un problème lié à la formation, même si celui-ci existe, puisque l'on voit que, même à formation égale, la discrimination à l'embauche et dans l'emploi est présente. Que dire aussi de la discrimination envers les femmes ? L'IEFH vient de publier une étude montrant en particulier la discrimination faite à l'égard des femmes dans le cadre de la maternité. Cette étude relève que 22 % des travailleuses enceintes interrogées ont été confrontées à des discriminations directes. Elles ont été licenciées, mises sous pression afin de démissionner, harcelées jusqu'à prendre la décision de partir, lésées sur le plan financier ou de la carrière, ou subitement évaluées plus négativement en raison de la grossesse. On pourrait poursuivre la démonstration à propos des travailleurs âgés, mais aussi des discriminations basées sur la caractéristique physique (les travailleurs en surpoids ont moins de chance de trouver un emploi)...

2 L'EFFET CUMULATIF DES DISCRIMINATIONS

Ne pas pouvoir accéder à un emploi ou perdre son emploi parce qu'on est victime de discrimination peut entraîner d'autres discriminations. Il sera par exemple beaucoup plus difficile de trouver un logement si on est une personne d'origine étrangère (d'origine nord-africaine, africaine...) et sans fiche de salaire, même si le propriétaire contrevient à la loi sur les discriminations. Il sera également plus difficile de permettre à son enfant de poursuivre des études vu le coût qu'elles représentent...

Outre les difficultés rencontrées par les personnes victimes de discrimination dans l'emploi ou à l'embauche, des discriminations existent dans d'autres domaines comme l'accès au logement, à l'enseignement, aux services publics, au crédit...

La CLCD est occasionnellement sollicitée sur ces situations de discriminations autres que celles liées à l'emploi. Il serait utile de pouvoir disposer de moyens permettant de prendre en charge ces questions.

Nous avons pourtant, en Belgique, un dispositif législatif anti-discrimination assez avancé, dont une partie est basée sur les directives européennes en la matière :

- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (dite loi générale) concerne les critères protégés suivants : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale ;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes concerne les discriminations basées sur les critères suivants : le sexe, le changement de sexe, la grossesse, l'accouchement et la maternité ;
- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie concerne les discriminations basées sur les critères suivants : la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique.

A travers ces trois lois, ce sont 19 critères qui sont pris en compte. Aucune différence de traitement ne peut être faite sur base de ces critères, sauf exceptions justifiées, entre personnes dans une situation similaire.

La discrimination est interdite, tant de manière directe que de manière indirecte. L'injonction de discriminer est également interdite (exemple d'injonction : une entreprise demande à une entreprise intérimaire — lui donne l'injonction — de ne lui envoyer que des candidats de moins de 45 ans). Le harcèlement basé sur un des critères protégés est également punissable.

Les décrets du 6 novembre 2008 en Région wallonne et du 12 décembre 2008 en Communauté française relatifs à la lutte contre certaines formes de discrimination couvrent les mêmes critères que ceux repris ci-dessus pour leurs champs de compétence.

Aux lois et décrets viennent s'ajouter trois conventions collectives de travail :

- la convention collective de travail n° 38 qui concerne le recrutement et la sélection des travailleurs. Cette convention renvoie expressément à la CCT n° 95 et contient un code de bonne conduite ;
- la convention collective de travail n° 95 qui concerne l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

Par égalité de traitement, on entend l'absence de toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état civil, le passé médical, la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les convictions politiques ou philosophiques, le handicap, l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation ;

- la convention collective de travail n° 99 qui concerne le niveau de rémunération des travailleurs handicapés.

Cette convention vise à garantir aux travailleurs handicapés des rémunérations qui soient équivalentes aux rémunérations fixées par une ou des conventions collectives de travail conclues au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise et/ou par l'usage, qui est ou sont d'application à la catégorie de personnel à laquelle le travailleur handicapé appartient.

Une jurisprudence se développe sur base de l'ensemble de ces sources.

Il n'en demeure pas moins qu'il reste trop facile pour les employeurs d'écarter des candidats à l'embauche sur base de critères protégés, de licencier ou de maintenir certaines catégories de travailleurs dans leur fonction en les empêchant de progresser dans l'entreprise.

En effet, comment pouvoir vérifier ou prouver qu'un candidat d'origine étrangère aura été écarté à cause de son origine plutôt que de son manque de compétences ? Comment vérifier que si telle candidate n'a pas été retenue, c'est parce que l'employeur ne veut pas embaucher de femmes ?

De même lorsqu'un homme de 50 ans passe un examen d'embauche et se voit refuser le poste parce qu'un autre candidat répond davantage aux attentes de l'employeur alors qu'il lui semble que c'est son âge qui est en cause ?

Voici le constat et quelques exemples qui montrent que le dispositif législatif actuel est insuffisant et doit être complété.

Il faut que les employeurs puissent être inspectés afin de vérifier qu'ils ne discriminent pas sur base d'un critère protégé et que ceux qui contreviennent à la législation soient condamnés.

Il faut que ce soit le cas pour ceux qui pratiquent la discrimination directe à l'embauche, mais aussi pour ceux qui répondent à une injonction de discriminer (par exemple de la part d'un client dans le secteur des titres-services, de l'intérim...).

Il est indispensable de rendre réellement opérationnel le dispositif de la CCT 38 dont la plupart des éléments ne sont pas aujourd'hui rendus obligatoires par arrêté royal. Elle permettrait aux représentants des travailleurs de convenir avec l'employeur d'un dispositif de recrutement réellement neutre et de contrôler celui-ci.

3 REVENDICATIONS DE LA FG TB WALLONNE

- La FG TB wallonne revendique la mise en place de deux nouveaux dispositifs légaux régionaux :
 - le « test de situation » qui vise à lutter contre les discriminations à l'embauche. Ce dispositif permettra aux inspecteurs d'envoyer deux CV identiques ne variant que sur le critère protégé qui est le critère discriminant « testé » ;
 - « l'appel mystère » qui vise à s'assurer qu'un employeur n'accepte pas de demandes discriminantes venant d'un client potentiel.

Les deux éléments ci-dessus nécessitent un ajout dans le décret du 5 février 1998 qui concerne la surveillance et le contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi.

Il est à noter que la Région de Bruxelles-Capitale a légiféré dans cette matière en prenant une ordonnance permettant les tests de situation et les appels mystères. Cette nouvelle législation est d'application depuis janvier 2018.

- La FG TB wallonne revendique de rendre pleinement opérationnelle la CCT 38.

La CCT 38 doit être rendue pleinement opérationnelle et constituer ainsi la convention-cadre dont devra s'inspirer chaque entreprise pour conclure localement une convention d'entreprise permettant des recrutements neutres et non discriminatoires.

- La FG TB wallonne revendique davantage de soutien financier de la part du gouvernement wallon pour la CLCD afin qu'elle puisse remplir ses missions, y compris en tenant compte de l'effet cumulatif des discriminations.
- La FG TB wallonne revendique de pouvoir disposer des moyens lui permettant de traiter adéquatement les questions de discrimination autres que celles liées à l'emploi dont, notamment, l'accès au logement, à l'enseignement, au service public, au crédit...

RENDRE SON SENS AU TRAVAIL

1 CONSTAT

Aujourd'hui, avoir un travail salarié ne nous met plus à l'abri de la pauvreté et ne nous assure plus une protection sociale. La contrepartie de la « force de travail » fournie (salaire et droits sociaux) s'est fortement dégradée, ce qui engendre une perte de sens pour l'emploi salarié. « *Pourquoi travailler pour un patron si la sécurité financière et nos droits ne sont plus garantis à la clé ?* ». Mais la dégradation des contrats et des protections collectives ne sont pas les seules explications à cette perte de sens.

1.1 LA PÉNIBILITÉ MULTIFORME

Les dispositifs propres aux formes d'organisation du travail génèrent une pénibilité accrue. Il s'agit de la généralisation du travail en sous-effectif, de la redéfinition permanente des procédures qui heurtent souvent les principes de déontologie et d'éthique professionnelle, des entretiens individuels d'évaluation des compétences et des performances, des injonctions paradoxales et d'une flexibilité qui vient sans arrêt mettre à mal la vie des salariés.

Cette pénibilité accrue se marque également par une précarisation des statuts. Aux biens connus contrats à durée déterminée, contrats intérimaires et relations de sous-traitance s'ajoutent les logiques portées par la numérisation et l'ubérisation. Dans le capitalisme de plateforme, c'est l'évaluation des utilisateurs qui autorise le salarié « ubérisé » à rester connecté à l'application.

A travers ces mutations, les notions de temps de travail et de collectifs de travail sont profondément mises en cause. La frontière entre vie privée et travail s'efface. Nous avons tendance à devenir hyperconnectés alors que les espaces de travail sont de plus en plus éclatés. Les conséquences les plus marquantes sont une individualisation du rapport au travail et une responsabilisation des travailleurs.

1.2 IMPACTS SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE

Les maladies d'origine professionnelle augmentent mais leur reconnaissance juridique fait cruellement défaut. Le monde politique semble indifférent à ce fléau. D'après les données de l'INAMI (2016), les troubles psychiques (dépression, burn out, stress) ont doublé en dix ans. Fin 2016, le pays comptait 133.760 personnes en congé de maladie de longue durée (plus d'un an) pour problèmes psychiques. En 2015, on estimait qu'en Europe 100.000 travailleurs décédaient chaque année d'un cancer d'origine professionnelle. La course pour la rentabilité du capital génère également chez celles et ceux qui l'accomplissent une profonde perte de sens. Ces méthodes de production fragilisent la santé physique et mentale des salariés.

Qu'il s'agisse des nouveaux matériaux issus des nouvelles technologies (nanotechnologies, champs magnétiques...) ou de l'ignorance généralisée qui entoure la problématique de la toxicité des composants chimiques, il reste difficile (voire impossible) d'agir de manière préventive afin d'éviter des conséquences dramatiques sur la santé des travailleurs.

Il s'agit avant tout de poser des choix politiques et les organisations syndicales ont les moyens de s'opposer à ce qui est présenté comme une évolution naturelle des choses.

Il en va de même pour les travailleurs en recherche d'emploi. Les méthodes d'activation sont une source de stress permanent. Le burn out pour les uns et le stress permanent pour les autres. Le travailleur (dans et hors emploi) est devenu seul responsable de son parcours alors que le contexte socio-économique lui est totalement défavorable. La dégradation du « contrat de travail » (emplois précaires, flexi-jobs, travailleurs autonomes, contrats d'apprentissage, intérim...) dégrade aussi le rapport au travail.

2 ORIENTATIONS ET PROPOSITIONS SYNDICALES

- 1) Renforcer la présence syndicale dans les petites et moyennes entreprises (abaissement des seuils).
- 2) Renforcer les organes syndicaux en entreprises (élargissement de leurs compétences aux choix stratégiques, à l'embauche ou encore à l'organisation du travail).
- 3) Etablir une cartographie des « boulots de merde⁴² » pour contrer le discours de création d'emplois du gouvernement. Réaffirmer l'utilité publique de certains métiers (illustrer par l'apport à la collectivité d'une puéricultrice, d'un professeur, d'un facteur par rapport à la perte qu'engendre un coach en ingénierie fiscale).
- 4) Légiférer sur les responsabilités au sein des réseaux d'entreprises, l'idée étant de reconstituer syndicalement les différents maillons de la chaîne afin que tous les salariés aient accès à une représentation.
- 5) Œuvrer à la reconnaissance et l'affirmation de l'intelligence collective des travailleurs, tant pour développer des connaissances sur le travail et ses impacts sur la santé que pour transformer le travail et les règles qui le régissent : « aucune connaissance experte externe au collectif de travail ne peut décréter quels seraient les risques acceptables.⁴³ ». Des outils tels que le baromètre socio-économique de la FGTB, l'étude de la Cellule de lutte contre les discriminations sur les métiers en pénurie, les enquêtes de terrain sur le dumping social (livret de l'UBT), la publication de témoignages de travailleurs, les émissions Regards FGTB... sont autant d'exemples où l'organisation syndicale remet en question des normes actuelles, produit une analyse critique et apporte une contre-expertise issue du travail.
- 6) Constituer des alliances entre les mouvements sociaux et des scientifiques (chercheurs, acteurs de la santé au travail...). Les apports scientifiques sont indispensables pour connaître et transformer le travail, son organisation, ses conditions, ses implications physiques, psychiques, sociales, environnementales. Mais l'histoire a montré qu'il ne suffit pas de connaître la toxicité d'un produit pour éradiquer les risques d'exposition (ex. : l'amiante). Il est donc nécessaire de sceller des alliances objectives sur ce front.

Ex. : une collaboration entre dockers et universitaires a permis d'établir des liens entre cancers et conditions de travail et ouvrir la voie à des pratiques de prévention et de reconnaissance juridique de maladies professionnelles.
- 7) Rendre visible l'invisible afin d'établir les liens qui existent entre le travail et les « problèmes de santé publique », que l'on nous présente comme des phénomènes des temps modernes. Notre santé n'est ni à vendre, ni négociable. Il s'agit d'obliger le politique à légiférer pour que les véritables causes et responsables de ces maux cessent d'affecter les travailleurs et la société dans son ensemble (dégradation de l'environnement, maladies).
- 8) Créer des outils détecteurs de nocivité. Dans de nombreuses entreprises, des enquêtes ouvrières ont permis de récolter des données dans des assemblées syndicales, avec l'aide de militants professionnels de la santé. « Le développement de ces outils passait par une rupture avec la tradition d'une médecine du travail subordonnée au patronat et centrée sur la notion d'aptitude individuelle en vue d'une sélection de la main d'œuvre »⁴⁴.
- 9) Déployer une formation syndicale interprofessionnelle complète. Parallèlement à la production d'une expertise issue du travail, il faut se réapproprier la connaissance et l'usage à travers la formation syndicale. Relativiser, voire contredire l'analyse des « experts indépendants » est un apprentissage dans lequel la FGTB wallonne doit prendre sa place. A travers ses liens avec des organismes d'éducation permanente, l'organisation syndicale doit amplifier la parole des salariés et diffuser leurs outils (cf. outils décrits au point 5).

42. « Bullshit job » est une expression qui désigne des tâches inutiles, superficielles et vides de sens parfois effectuées dans le monde du travail. Cette réalité a été théorisée en 2013 par l'anthropologue américain David Graeber. Les psychologues du travail ont repris le concept pour décrire la pathologie du travailleur affecté par la démission intérieure.

43. Laurent Vogel, *L'actualité du modèle ouvrier italien dans les luttes pour la santé au travail* in Lucie Goussard, Guillaume Tiffon (s.l.d.), *Syndicalisme et santé au travail*, Editions du Croquant, p. 204.

44. N. Latteur, *Travailler aujourd'hui*, Editions du Cerisier, 2017, p. 419.

L'ENSEIGNEMENT – VUE GLOBALE

1 LES INÉGALITÉS DANS L'ENSEIGNEMENT – L'ENSEIGNEMENT N'EST TOUJOURS PAS ÉMANCIPATEUR

La position socio-économique des parents détermine les résultats des enfants, donc aussi leur réussite et leur orientation scolaire dans un système qui oriente vers le qualifiant et le professionnel par relégation. La relégation commence dès la maternelle.

Depuis 2000, l'analyse des études PISA montre que le système scolaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles maintient des inégalités sociales à un niveau par ailleurs élevé : les « *élèves socio-économiquement défavorisés et ceux issus de l'immigration, en plus des obstacles dus à leur origine, se retrouvent concentrés dans des écoles qui n'enclenchent pas l'émancipation sociale.* »

Près de 20 %⁴⁵ des élèves n'atteignent pas le niveau minimal de compétences en lecture et mathématique pour participer pleinement à la société actuelle⁴⁶, c'est-à-dire extraire l'idée principale d'un texte et mettre en relation le contenu de ce texte avec des connaissances précédemment acquises.

L'équité du système scolaire en Fédération Wallonie-Bruxelles est une des plus faibles des pays industrialisés et démocratiques ; l'équivalent de 8 années d'enseignement⁴⁷ sépare les élèves aux performances les plus fortes de ceux aux performances les plus faibles.

Les enquêtes PISA testent la maîtrise de compétences estimées utiles au marché. Il y a quelques années, l'APED a testé d'autres compétences parmi celles relevant aussi des missions de l'école. Cette étude a montré ceci : tous les élèves sont peu informés des grands enjeux sociaux et historiques, ils le sont encore beaucoup moins dans le qualifiant que dans le général, particulièrement pour les sciences humaines (comprendre l'histoire, les problèmes sociaux, l'économie...). Sur ces questions-là aussi, les performances des élèves sont déterminées par leur origine sociale, les écarts étant encore plus importants pour les sciences humaines.

Redoublement important ; en 4^e primaire, seuls 83 % des enfants sont à l'heure ; en 4^e année du secondaire ordinaire, 45 % des élèves sont à l'heure, 29 % en retard scolaire d'un an, 25 % en retard de 2 ans ou plus.

Une part grandissante d'enfants est orientée vers l'enseignement spécialisé alors qu'ils rencontrent des difficultés d'apprentissage liées à leur environnement social, difficultés qui devraient pouvoir être prises en charge dans l'ordinaire. Les enfants des quartiers pauvres sont 4 fois plus représentés que ceux des quartiers riches⁴⁸.

La pédagogie et les pratiques des enseignants (ex. : « effet maître ») peuvent, selon leur nature, contribuer ou non à réduire les inégalités. Les jeunes n'endurent pas la relégation sans souffrance et ni violence.

45. Le Conseil de l'Union européenne a établi un seuil à 15 %.

46. Chercheurs certains à 95 % qu'au moins 19,3 % des élèves de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont incapables d'extraire l'idée principale d'un texte et de mettre en relation le contenu de ce texte avec des connaissances qu'ils ont précédemment acquises.

47. Pour info, selon l'OCDE, différence de 30 points « assimilable » à une année scolaire (mais parallélisme contesté).

48. Observatoire des inégalités/Etnic : <http://inegalites.be/Le-specialise-en-Communaute>

La gratuité scolaire n'est pas encore atteinte et des frais s'ajoutent encore parfois à charge des familles (ex. : garderie sur le temps de midi). Les activités scolaires dites « obligatoires et complémentaires » restent à charge des familles. Elles peuvent stigmatiser les enfants dont les parents manquent de moyens pour payer les excursions, les classes vertes et l'équipement requis...

96 % des jeunes issus du secondaire général accèdent à l'enseignement supérieur, principalement universitaire ; 9 % des garçons et 13 % des filles issus de l'enseignement secondaire professionnel accèdent au supérieur, principalement non universitaire.

La massification de l'enseignement supérieur se poursuit dans le cadre d'un système de financement par « enveloppe fermée » instauré en 1998. Malgré un rattrapage budgétaire prévu, l'enseignement supérieur est structurellement sous-financé : le budget par étudiant a fortement diminué (-5,7 % dans le supérieur non-universitaire, et -18 % dans l'universitaire).

Le taux de réussite reste très faible en première année de l'enseignement supérieur (35 %) et est souvent lié aux caractéristiques socio-économiques des étudiants et à leurs parcours dans le secondaire.

L'évolution de la part de la population âgée de 30 à 34 ans ayant achevé avec succès des études supérieures est restée stable en FWB ces 10 dernières années alors que la moyenne européenne a cru de 10 %. Cela signifie que l'ascenseur social que doit incarner l'enseignement supérieur s'est fortement affaibli.

La mobilité entre institutions est faible.

Dans l'enseignement de promotion sociale, plus de 43 % des formations suivies le sont par des détenteurs au plus d'un diplôme du secondaire supérieur, et plus de 36 % du secondaire inférieur ; à 60 %, les étudiants de l'EPS sont des femmes⁴⁹.

Ces inégalités scolaires se répercutent dans l'emploi, nonobstant le choix des filières/options/professions : les personnes non ou peu qualifiées accèdent plus difficilement à l'emploi, avec des contrats de moindre qualité et souvent pour des durées courtes et rencontrent des difficultés plus grandes à se repositionner durant la carrière... Plus de 16 % des 18-24 ans ne sont ni à l'emploi ni ne suivent un enseignement ou une formation.

Les inégalités reproduites et produites par le système scolaire génèrent des souffrances et violences qui continuent à marquer les enfants devenus des (jeunes) adultes souvent désœuvrés. « *La recherche démontre que pour les jeunes, l'école est le deuxième lieu — après la famille — où il subit la violence sociale souvent incarnée par la discrimination, le rejet voire l'exclusion. Pour certains, le parcours scolaire, c'est l'expérience de la violence « bête et méchante » qui enserré dès le plus jeune âge et qui, jamais sanctionnée par les adultes, finit par œuvrer inlassablement au renforcement de la violence et de la brutalité.* »⁵⁰

Le niveau de diplôme donne de meilleures chances d'être à l'emploi, même si ça ne le garantit pas : les diplômés de l'enseignement supérieur représentent 34 % des TSE âgés de 25 à 49 ans⁵¹.

Les inégalités scolaires ont d'autres impacts. Le taux de pauvreté total est estimé à 15 %⁵², mais atteint 23,8 % pour les personnes avec un niveau d'éducation bas. L'espérance de vie d'un homme diplômé de l'enseignement supérieur est de 81 ans, contre 73 ans pour un homme non diplômé fin de secondaire. La différence est moins marquée pour les femmes. Sont aussi liés aux inégalités scolaires, les écarts de revenus, bien sûr, l'accès au logement...

Les études prospectives s'accordent toutes pour dire que nombre de tâches peu qualifiées (ou dites telles) vont à l'avenir être assumées par des robots et/ou des algorithmes (même si les projections évoquent des vitesses et ampleurs différentes). Le changement impactera tous les secteurs. L'enseignement doit y être préparé. L'est-il ?

49. Chiffres clés Fédération Wallonie-Bruxelles, pour l'année 2014.

50. Observatoire des inégalités, <http://inegalites.be/Le-systeme-educatif-belge-un-point>

51. IWEPS/EFT, « inactifs » = ni en emploi, ni au chômage (recherche active + disponibilité endéans les 15 jours ou avec emploi commençant dans moins de 3 mois).

52. 2012.

2 ÉVOLUTIONS DURANT LA LÉGISLATURE, AU REGARD DE NOS POSITIONS

La FGTB wallonne est convaincue que pour parvenir à un système scolaire émancipateur pour tous, trois changements clés liés doivent aboutir :

- la révision de la formation initiale des enseignants ;
- un tronc commun pluridisciplinaire et polytechnique jusqu'à la 4^e année du secondaire ;
- un réseau unique public.

Cette législature a notamment vu la genèse d'un Pacte pour un enseignement d'excellence (ministre de l'Enseignement obligatoire), et la réforme de la formation initiale des enseignants — en cours — (ministre de l'Enseignement supérieur).

Le Pacte a été inscrit dans une démarche dite de coconstruction. Alors qu'il semblait évident que le patronat était d'emblée associé aux travaux, il a fallu rappeler à la ministre notre volonté et légitimité d'y être associés. L'ambition de coconstruire a été malmenée par le rythme effréné des travaux (et ses conséquences en termes organisationnel et propositionnel), une transparence insuffisante et le traitement inégalitaire des acteurs.

Toutes les parties prenantes du Pacte reconnaissent que c'est le système scolaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles lui-même qui est dysfonctionnel, entraîne les inégalités, et qu'il faut en changer. A un modèle de séparation, la volonté affichée est d'opposer un modèle d'école inclusive fondé sur un ensemble d'éléments.

Parmi ces éléments, on retrouve un tronc commun polytechnique, mais jusqu'à la 3^e année du secondaire, et dont la véritable pluridisciplinarité ne semble pas acquise. Les travaux pour définir le contenu de ce tronc commun sont en cours, certes. Toutefois, il y a des raisons d'avoir des craintes quant à sa réalisation car les réticences sont nombreuses. Les premières mesures envisagées pour la rentrée 2017 apparaissent décalées et mineures, ce qui n'engendrerait pas une véritable réforme.

La logique de relégation continue toutefois à imprégner les travaux (cf. aussi « La formation en alternance»). Aucune mesure concrète permettant de repositionner pleinement les écoles secondaires pour ne pas « connoter » le tronc commun n'est avancée : les dernières années du tronc commun demeureront organisées au sein d'écoles secondaires à vocation soit de « transition », soit « de qualification ». Une épreuve externe certificative sera organisée à l'issue du tronc commun. A l'issue du tronc commun, l'élève s'orientera vers une des deux filières, soit celle de transition, soit celle de qualification, laquelle a pour finalité d'assurer une qualification professionnelle.

La FGTB wallonne revendique un tronc commun jusqu'à la 4^e secondaire et qui soit véritablement pluridisciplinaire et polytechnique. Ce tronc commun est un moyen de répondre à l'ambition que l'école forme chacun à comprendre le monde, s'y émancipe individuellement et socialement. Il n'y a pas à ce sujet de différence entre le citoyen critique et le travailleur critique.

Ajouter une 3^e année au tronc commun actuel n'est pas recevable. La réforme en cours va dans le sens d'un véritable tronc commun, lequel implique une véritable refonte du cursus dont :

- la suppression des options, instrumentalisées pour trier les élèves ;
- une pluridisciplinarité qui intègre les composantes culturelle et artistique ;
- de développer une approche « orientante » afin que tout élève puisse réfléchir à son orientation future de manière constructive, puisse découvrir l'ensemble des métiers durant tout le tronc commun, c'est-à-dire de la 3^e maternelle à la 3^e secondaire.

Le tronc commun devrait entrer en vigueur à la rentrée 2020, de la 3^e maternelle à la 2^e primaire, pour progressivement être applicable à toutes les années en 2027.

Il n'y a aucune avancée sur la question des réseaux. Or, la structure en réseaux explique à elle seule une grande partie de la ségrégation scolaire, problème fondamental du système scolaire en Fédération Wallonie-Bruxelles depuis des décennies. Le projet actuel consistant à contractualiser des plans de pilotage avec chaque école traduit l'intention du politique d'accentuer la pression sur les établissements pour qu'ils se fixent des objectifs et de permettre le contrôle de leur mise en œuvre, ainsi que de ceux fixés par l'autorité centrale. Toutefois, les moyens additionnels attribués aux réseaux dans ce cadre pourraient par ailleurs les renforcer. Ceci nous laisse craindre, d'une part, que les enseignants soient confrontés à des injonctions contradictoires, voire paradoxales et, d'autre part, que l'on assiste à un délitement des objectifs fixés par l'autorité centrale. Seuls les directeurs territoriaux et les délégués aux contrats par objectifs, représentants de l'autorité centrale, pourraient éviter ce risque mais en auront-ils les moyens ?

La réforme de la formation initiale est enfin en train d'aboutir (le texte a franchi la 2^e lecture). La FGTB wallonne réclame cette réforme fondamentale depuis 20 ans et estime que la refonte va dans le bon sens :

- une revalorisation du métier d'enseignant (le grade est désormais classé au niveau 7 du CFC⁵³) ;
- un cursus entièrement refondé sur les exigences du métier d'enseignant et ses évolutions actuelles, afin d'en faire un outil de lutte contre le décrochage et l'échec scolaire ;
- une suppression de la hiérarchisation entre catégories d'enseignants : le métier d'institutrice maternelle revêt autant d'importance qu'un master... lesquels sont tout autant cruciaux dans le processus de formation des enfants et des jeunes.

En accord avec ses revendications, la FGTB wallonne relève :

- la volonté d'atteindre progressivement la gratuité par niveau d'études et type de frais, en commençant par la suppression de tous les frais dits « scolaires » mis à charge des parents dans l'enseignement maternel tout en prévoyant une compensation financière pour les écoles ;
- une réduction de 50 % du redoublement d'ici 2030, tout en augmentant les résultats moyens des élèves dans les savoirs de base, en mettant en place une série de mesures reprises ci-dessus à propos du tronc commun. C'est un bon pas dans la bonne direction, d'autant qu'un tronc commun polytechnique et pluridisciplinaire est en lui-même une mesure permettant de mieux accrocher les élèves, s'il est conçu et mis en place à hauteur de cet objectif ;
- une refonte et une clarification des finalités et les contenus des programmes afin que tous maîtrisent des acquis fondamentaux à l'issue de ce tronc commun « à inventer » ;
- un recentrage sur la maîtrise de savoirs et compétences de base tout en portant leurs exigences à un niveau élevé (en particulier dans la langue d'apprentissage qui est le français) ;
- une réelle remédiation immédiate de la 3^e maternelle aux études supérieures pour anticiper et éviter les redoublements et les abandons scolaires ;
- davantage de mixité sociale... avec la réserve que le Pacte considère qu'elle ne se décrèterait pas. En effet, le décret inscription avait pour objectif d'augmenter la mixité sociale. De compromis en atténuations, il a été rapidement rendu inefficace ;
- une lutte contre les stéréotypes sexués dans les établissements scolaires, dont inclure la dimension inégalité des sexes à la formation initiale des enseignants.

Le système scolaire en Fédération Wallonie-Bruxelles, de la maternelle au supérieur, est inégalitaire dans une société inégalitaire. Alors que les inégalités se creusent, l'enjeu est double et l'heure est grave.

En 1983, la Belgique a ratifié le Pacte de New York (relatif aux droits civils et politiques), dont l'article 13 stipule que : « L'enseignement supérieur doit être rendu accessible à tous en pleine égalité [...] notamment par l'instauration progressive de la gratuité. » Rendre l'enseignement supérieur démocratique et accessible requiert de :

- réaliser l'école de la réussite dans le secondaire ;
- diminuer ses coûts directs et indirects en facilitant l'accès aux bourses (et non des prêts), en instaurant une dégressivité des droits d'inscription selon les revenus, en indexant davantage les allocations d'études... ;
- préserver une offre de proximité (impérieuse au moins pour le 1^{er} cycle) et la construire là où c'est nécessaire (cf. Charleroi) ;
- amener le plus grand nombre d'étudiants à la réussite, tout en maintenant un niveau d'exigences élevé.

Cette législature a vu un refinancement et une simplification du modèle de financement de l'enseignement supérieur. Exercice délicat, la simplification apporte une meilleure compréhension et contribue à établir des prévisions budgétaires plus précises sans que cela ne se fasse au détriment d'établissement.

Profitant à toutes les institutions, le refinancement amorcé jusqu'en 2019 est salué. Toutefois, il n'est pas encore à la hauteur des besoins en encadrement et en recherche, et surtout, le système d'enveloppe fermée demeure. Or, ce système favorise en outre une concurrence entre établissements.

53. Cadre francophone des certifications.

L'enseignement supérieur doit être intégré dans une dynamique de développement économique (même s'il importe qu'il en reste indépendant !), culturel et social. Le paysage institutionnel de l'enseignement supérieur a connu des modifications importantes. Il importe aujourd'hui de réfléchir de manière globale et systémique à son devenir, tant dans un souci de cohérence et d'égalité entre institutions que dans le respect de leurs spécificités.

La Wallonie a des spécificités qui requièrent de développer des politiques wallonnes différenciées :

- enseignement des langues : néerlandais, anglais mais aussi allemand à la frontière de l'est,
- dynamique des pôles de compétitivité ;
- secteurs en développement (sciences du vivant, biotechnologie...);
- secteurs industriels (verre, métallurgie, sidérurgie, (éco)construction...);
- différences de niveaux de performance scolaire liées à la situation socio-économique de certaines régions et/ou à l'immigration...

L'enseignement supérieur doit pouvoir développer les parcours et les cursus correspondant aux besoins des étudiants et des travailleurs soucieux de se spécialiser et/ou de se reconvertir, concrétisant en cela le principe de l'apprentissage tout au long de la vie : faciliter les passerelles, développer la valorisation des acquis d'apprentissage, investir dans les filières de demain, alléger et raccourcir les procédures d'organisation de formations (habilitations) afin de permettre une plus grande réactivité à l'évolution des métiers...

LES MÉTIERS ET LES CERTIFICATIONS DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE

« Définir et reconnaître la compétence d'un salarié ne résultent pas d'un choix définitif ni d'une évidence ; c'est le résultat, fragile et dynamique, d'une négociation invisible entre des acteurs variables et à des niveaux différents. »

Christian Defélix.

1 LES INÉGALITÉS DANS LE CADRE DE LA DÉFINITION DES MÉTIERS ET DES CERTIFICATIONS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE

Ces inégalités relèvent globalement de plusieurs ordres :

- la définition des métiers impacte la définition de l'offre de formation dans l'enseignement et la formation. Or, la structuration de cette offre — particulièrement dans l'enseignement — contribue à la relégation fondée sur le profil socio-économique des familles ;
- la définition des métiers dans une perspective de formation impacte la définition des barèmes (ex. : seuil à l'entrée dans l'emploi = seuil à la sortie de formation, ce qui influence également le seuil salarial). La FGTB dénonce la naturalisation de certaines compétences. Cette naturalisation amène à attribuer un degré de qualification moindre à certaines compétences, et par là un niveau salarial inférieur. On retrouve cette logique dans les professions sous-payées des secteurs dits « féminins » et le peu de certification de ces métiers. Les stéréotypes genres sont reproduits dans la définition des qualifications octroyées aux métiers. Il est temps que cela change. Les méthodologies de certification doivent être neutres au niveau du genre ;
- il y a une tendance croissante à la parcellisation des certifications qui pourrait, d'un côté, reconstruire les étapes nécessaires à la reprise d'un parcours de formation et une mobilité des apprenants entre opérateurs, mais d'un autre côté entraîner une parcellisation des qualifications aggravant la relégation ;
- selon qu'un élève ou un travailleur (avec ou sans emploi) suit une formation similaire dans l'enseignement ou chez un opérateur de formation, la formation sera ou non certifiée ; et si elle l'est, les effets de droit de la certification peuvent varier.

Pour saisir les enjeux relatifs à la définition des métiers et des certifications dans le champ de la formation professionnelle initiale et professionnelle, il nous faut repartir d'une division sociale fondamentale. La force de travail réduite à une qualité de marchandise implique que son prix est établi sur le marché du travail selon une loi de l'offre et la demande, loi notamment fondée sur une disponibilité en qualité et en quantité d'une main-d'œuvre qualifiée.

Le combat syndical a toujours visé à cadrer, limiter, réguler cette logique par le droit, notamment pour permettre aux travailleurs et leurs enfants de s'émanciper socialement et individuellement.

Définir les contenus des métiers, non dans leur dimension salariale mais en vue de la formation professionnelle initiale et continue, relève du même rapport social⁵⁴. Et cela, sachant que les horizons sont différents puisque l'organisation syndicale attribue des finalités propres à la formation initiale (éducation) et à la formation continue.

Les contenus et objectifs de la formation des travailleurs, dans le champ professionnel, sont soumis au même rapport social, aux mêmes tensions — dans un monde complexe et mutant — que la fixation des barèmes salariaux. Nulle science n'est parvenue aujourd'hui à définir la qualification, quels que soient les concepts utilisés. La qualification est le résultat d'un compromis social.

2 ÉVOLUTIONS DURANT LA LÉGISLATURE, AU REGARD DE NOS POSITIONS

En Fédération Wallonie-Bruxelles, nous avons obtenu ces dernières années des avancées importantes par la mise en place d'un organisme commun visant à définir les contenus métiers et les objectifs de formation pour les formations professionnelles de niveau enseignement secondaire, et l'implication systématique des représentants des travailleurs dans la définition des profils métiers. C'est le SFMQ, Service francophone des métiers et des qualifications.

Le SFMQ est un des lieux où le compromis social sur les contenus des métiers et des formations s'exprime et se construit au niveau interprofessionnel. Le SFMQ produit des profils métiers (déterminés par les interlocuteurs sociaux et les services publics de l'emploi), des profils de formation (déterminés par les représentants de l'enseignement qualifiant, l'enseignement de promotion sociale et les opérateurs publics de formation) et veille à ce que la certification des formations corresponde aux profils approuvés. Ce faisant, il devrait concourir à améliorer la lisibilité des systèmes d'enseignement qualifiant, de formation, de validation des compétences et d'offre d'emploi.

2.1 UN LIEU UNIQUE POUR DÉFINIR LES MÉTIERS DANS LE CHAMP DE LA FORMATION, POUR LES OPÉRATEURS PUBLICS DE FORMATION

Il y a plus de 10 ans, la FGTB wallonne a soutenu la création d'un lieu unique de définition des métiers pour la formation et la validation aux conditions suivantes, qu'elle réitère aujourd'hui :

- l'implication des commissions paritaires dans la définition des métiers, afin d'assurer un ancrage aux réalités des entreprises ;
- la transparence, le bien-fondé et la cohérence de la méthodologie, dont serait notamment garante l'interprofessionnelle, afin de contribuer à créer un système structurant ;
- l'application des standards SFMQ par les pouvoirs organisateurs et les opérateurs de formation ;
- la décision par les autorités politiques à qui il revient de former à quoi (quel métier dans la formation initiale, la formation professionnelle...), sur base d'une proposition par les pouvoirs organisateurs, les opérateurs de la formation et les syndicats enseignants.

Le principe premier défendu par la FGTB wallonne pour l'enseignement demeure l'émancipation sociale et individuelle des jeunes et des travailleurs dans un monde complexe et changeant.

Depuis ses débuts, le SFMQ rencontre des difficultés. La plupart des profils produits par le SFMQ ne sont pas utilisés par les pouvoirs organisateurs et les opérateurs de formation (à l'exception de l'IFAPME). Un second accord de coopération a notamment introduit des mesures visant à y remédier, en vain. A plusieurs niveaux, les profils produits par le SFMQ semblent « heurter » l'offre de formation existante des opérateurs et des pouvoirs organisateurs :

- dans la structuration, les arborescences métiers bousculent les options de base groupées ;
- dans le contenu, avec des implications sur la certification mais aussi dans les commissions paritaires quant à certains seuils barémiques ;
- dans l'expression des critères qualité, c'est-à-dire les niveaux d'exigence dans la maîtrise des compétences ; il y a parfois conflit entre une formulation en résultats/performances attendues et un processus d'apprentissage.

54. Ce rapport social que les travailleurs sont parvenus à soumettre au droit pour les aspects de la relation de travail : droit du travail, salaire, prévention et protection...

Définir les métiers dans les champs de la formation professionnelle initiale et continue est une question à la croisée d'enjeux interdépendants (notamment) :

- si les finalités de la formation initiale sont plus larges que celles de la formation professionnelle, les distinguer au cas par cas des métiers, des fonctions/postes, des options/formations... vu l'évolution de l'organisation du travail (et sa division) n'est pas chose aisée, d'autant que le champ du SFMQ couvre aujourd'hui la formation initiale (le qualifiant et l'alternance), la formation continue mais aussi la validation des compétences (pour les profils métiers) ;
- les concepts utilisés pour définir les objectifs de formation de la main-d'œuvre ne font pas l'objet d'un véritable compromis et posent des questions ainsi que des problèmes méthodologiques, dont l'existence d'une réelle méthodologie et la transparence de celle-ci ;
- les méthodologies ne sont jamais neutres et elles posent les mêmes questions que celles relatives aux concepts et au langage commun. Exemples :
 - la méthodologie implique de définir quel sera le niveau d'accès à l'emploi puisque ce sera le niveau de réussite à l'issue de la formation. Les nœuds régulièrement rencontrés à ce sujet sont notamment :
 - * les employeurs cherchent des jeunes... expérimentés (paradoxe) ;
 - * la formation initiale forme à un métier mais le seuil de maîtrise des compétences est défini par l'accès à l'emploi ; or l'emploi, le poste, la fonction dans tel type d'entreprise, tel type de ligne de production ou tel type d'organisation du travail n'est pas le métier ;
 - la recherche en ergonomie montre depuis plusieurs décennies déjà qu'appréhender les compétences à l'échelle d'un poste de travail est réducteur et sans correspondance avec la réalité collective, plurielle et changeante du travail ; ces aspects semblent pourtant largement négligés à ce jour pour penser la définition des profils métiers (dans le champ du SFMQ) ;
- bien que le vocable « compétences » soit commun à l'enseignement, à la formation professionnelle, aux classifications sectorielles, aux barèmes, à la gestion des compétences en entreprise, au placement à l'emploi..., ce vocable ne recouvre nullement les mêmes concepts ni les mêmes réalités, pose des questions centrales et multiples et constitue un véritable jargon pour les non-initiés (ce qui est aussi un obstacle à la constitution d'un compromis au sens fort) ;
- les champs de la formation professionnelle initiale et continue sont aussi :
 - ceux de la pédagogie et de l'administration : profils, programmes... ;
 - ceux des opérateurs publics aux positions encore concurrentielles, des opérateurs privés ;
 - ceux des fonds sectoriels...
- ces réalités vues du côté patronal demeurent imprégnées de la loi de l'offre et de la demande en quantité et en qualité sur le marché du travail. Certains employeurs ne regardent pas la formation des jeunes comme un enjeu social mais comme un coût à l'embauche. Dans certains secteurs, on subit donc l'influence du dumping social dans la définition des périmètres et contenus de formation. On observe ainsi dans plusieurs secteurs une tendance patronale à hausser les exigences en matière de compétences, tout en sachant que dans les commissions paritaires, il n'y aura aucune répercussion dans les barèmes (et que la question des barèmes et des salaires est tout à fait hors champ du SFMQ). Cela interroge la finalité même de la formation initiale et l'horizon que nous participons à construire pour les jeunes... sachant que dans le champ de la formation initiale, la valeur d'un diplôme compte non seulement à l'issue de la formation, mais aussi à 5 et 10 ans et plus dans le marché de l'emploi...

2.2 LA CERTIFICATION

Le champ de la certification dans l'enseignement et la formation professionnelle initiale est compliqué : divers titres se côtoient et leurs effets de droit ne sont pas clairs pour les usagers.

Les certifications professionnelles sont en partie dévalorisées (orientation par relégation, conditions de travail, image sociale...).

Parmi les formations certifiées, toutes n'ont pas la valeur des titres pour des formations similaires dans l'enseignement — c'est inéquitable pour les travailleurs qui suivent une formation similaire auprès d'opérateurs différents. Et ce, malgré des réformes entreprises ces dernières années, voire des intentions réitérées notamment dans le Pacte pour l'emploi et la formation.

Parmi les formations en alternance, certaines dans les CEFA mènent à une attestation n'ayant d'autre valeur que l'assiduité.

Des formations professionnelles qui pourraient mener à une certification n'y mènent pas — c'est inéquitable pour les travailleurs qui suivent une formation similaire auprès d'opérateurs différents.

Il y a un mouvement croissant pour permettre des certifications partielles censées permettre de capitaliser des réussites partielles de parcours de formation :

- CPU dans l'enseignement ;
- « unités » (ou autres) dans la formation professionnelle ;
- tout cela à la croisée des chemins avec le dispositif de validation des compétences (qui valide la maîtrise de « parties » de métier).

Les risques liés à ces découpages sont de :

- tirer le système vers le bas, vers des formations à des fonctions plutôt qu'à des métiers, voire des fonctions spécifiques ;
- formater, voire corseter les étapes d'apprentissage, alors que pour l'alternance et les stages en entreprises, ce rythme est aussi dépendant des activités de l'entreprise (ex. : chantiers dans la construction) ;
- séquencer les étapes d'apprentissages dans des temps réduits, alors qu'on sait par ailleurs que le formatage des étapes d'apprentissage peut contribuer au décrochage scolaire.

Alors que le développement de la robotisation et de l'intelligence artificielle va considérablement impacter les activités actuelles des entreprises, le risque de former à des postes dans un contexte où, en outre, la formation professionnelle est vue comme un coût et non un investissement — particulièrement dans les emplois peu qualifiés — alourdit encore les difficultés de reconversions professionnelles rencontrées par les peu ou pas qualifiés, déjà relégués durant leur scolarité.

Ces difficultés ajoutées au fonctionnement inéquitable et inefficace du système pèsent sans doute davantage encore sur ceux que le système relègue ou a relégué et qui voudraient reprendre un parcours de formation.

La FGTB wallonne revendique que dès à présent :

- les centres IFAPME puissent ouvrir systématiquement l'accès à des certificats de qualification et à des certificats d'études de 6^e professionnelle aux apprenants qu'ils forment et accompagnent, moyennant :
 - un processus de contrôle et l'inspection à construire par la Fédération Wallonie-Bruxelles et équivalent à celui qui prévaut pour l'enseignement en alternance, qui validera la qualité du contenu pédagogique des formations proposées par l'IFAPME ;
 - pour le certificat d'études de 6^e professionnelle qui sanctionne l'acquisition de connaissances générales, la création d'une épreuve intégrée organisée par la Fédération Wallonie-Bruxelles, délivrant le même titre pour tout le monde et à laquelle pourraient se présenter les apprenants de l'IFAPME ;
- toutes les formations relevant de la formation professionnelle initiale soient effectivement qualifiantes ;
- la référence pour les profils métiers (SFMQ) soit effectivement le métier (et non la fonction ou une partie du métier) :
 - avec pour objectif de la formation initiale de former effectivement au métier ;
 - la formation professionnelle ayant à identifier la partie de métier ou les fonctions qu'elle vise, si elle ne vise pas le métier ;
- les effets attendus par les autorités politiques dans le découpage des formations soient évalués, ainsi que les effets collatéraux ;
- l'intégration des propositions de l'avis n° 1770 commun CNT-CCE du 25 mai 2011 dans la réglementation wallonne en matière de formation en alternance, notamment en matière de protection sociale. L'objectif de l'avis est d'atteindre un socle commun en matière de droit du travail et de sécurité sociale ;
- une augmentation substantielle de la rétribution des apprentis.

Par ailleurs, la FGTB wallonne revendique de créer un décret « Missions » propre au champ de la formation professionnelle et de la validation des compétences, dont l'effet devrait être structurant dans le paysage de la formation professionnelle et de la validation et donnant la priorité aux besoins des usagers. Ce décret « Missions » cadrerait et définirait :

- le champ, les acteurs et les finalités de la formation professionnelle initiale et continue et de la validation des compétences, dont :
 - les droits et les finalités pour les usagers, les apprenants, tenant compte de leurs besoins ; dont la formation des formateurs ;
 - les complémentarités entre acteurs du champ de la formation professionnelle elle-même, en ce compris les interlocuteurs sociaux (fonds sectoriels de formation) et acteurs du champ de l'enseignement ; dont la perméabilité des filières ;
 - la portée a minima des contenus de formation et acquis visés, selon les types de formation ; les conditions de formation et les responsabilités, notamment lors de formation en entreprises et/ou en interentreprises ;
 - la finalité des certificats délivrés et des titres décernés et les procédures de qualification ; et qui les fixe selon les types de formation (ainsi que la reconnaissance des certificats étrangers de formation professionnelle) ;
 - l'offre de formation et de validation...
- les moyens et efforts politiques pour quel développement du champ de la formation et de la validation et les moyens pour y arriver ;
- l'articulation avec l'orientation professionnelle, voire son intégration dans ce décret « Missions ».

Dans le cadre et les finalités à définir, ce décret « Missions » viserait à intégrer les dispositifs décrets existants.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE – LE QUALIFIANT

1 LES INÉGALITÉS DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

Près de 50 % des élèves de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont scolarisés dans l'enseignement qualifiant. La majorité d'entre eux sont à indice socio-économique (ISE) faible. Parmi ceux-ci, près de 9.000 sont scolarisés en alternance dans les CEFA⁵⁵, auxquels il faut ajouter les 5.223 apprenants en formation apprentissage dans les centres IFAPME⁵⁶.

L'orientation négative ou la relégation sont majoritairement la voie d'entrée dans l'enseignement qualifiant. La grande majorité des élèves y est orientée à défaut d'avoir réussi dans le général. Ce n'est pas que le qualifiant leur conviendra, c'est que le général et la pédagogie qui y est pratiquée ne leur convient pas. La relégation est donc aussi le symptôme d'un système scolaire dont la pédagogie se révèle inadéquate pour nombre d'élèves.

Une grande majorité des élèves entrés dans le premier degré différencié poursuivent leur scolarité dans la section de qualification, sans jamais être réorientés vers la section de transition.

A l'image de la division sexuée du marché du travail, les filières qualifiantes sont typées selon le sexe des apprenants : les filles sont très nombreuses dans les services aux personnes, les garçons sont majoritaires dans l'industrie, par exemple.

Les taux d'élèves redoublant aux moments clés de l'orientation varient selon la forme d'enseignement. En 3^e secondaire, ils sont de 12 % dans le général, 26 % dans le technique de transition, 32 % dans le technique de qualification, 28 % dans le professionnel.

Si, globalement, le taux de sortie précoce du système scolaire tend à baisser (à 5 %), il demeure élevé pour les élèves de 18 à 22 ans (12,5 %) ainsi que pour ceux sortant de la section qualification (9,2 %). En Wallonie, les zones plus industrielles semblent avoir des taux de sortie précoce élevés.

Le système scolaire et les finalités qu'il détermine sont tels que les effets de droit des certificats délivrés varient selon la section et la forme d'enseignement/formation initiale que suivent les élèves :

- le général, l'artistique de transition et technique de transition délivrent le CESS ;
- l'artistique et le technique de qualification délivrent le CESS et/ou un CQ6 ;
- le professionnel permet d'obtenir un CE et/ou un CQ6 ;
- l'alternance à temps partiel délivre des CQS (pour les CEFA, Fédération Wallonie-Bruxelles) et des certificats d'apprentissage (pour l'IFAPME, RW).⁵⁷

55. Centre d'éducation et de formation en alternance.

56. L'Institut wallon de formation en alternance des indépendants et des petites et moyennes entreprises compte 5.223 jeunes en formation apprentissage dont 4.543 avec un contrat d'apprentissage ou d'alternance.

57. CESS : certificat d'enseignement secondaire supérieur ; CQ6 : certification de qualification délivrée en 6^e secondaire (le CQ6 est spécifique à l'option choisie, la présentation de l'examen qui le délivre est optionnelle) ; CE : certificat d'étude ; CQS : certificat de qualification spécifique.

Ces certificats visent des finalités différentes :

- l'enseignement supérieur pour le CESS ;
- l'emploi pour les CQ6 ;
- l'accession à une 7^e année professionnelle pour le CE.

Cette différence des effets de droit — résultat d'une différenciation de contenu d'apprentissage et de niveau d'exigence pour la Fédération Wallonie-Bruxelles — explique notamment que les élèves issus du général accèdent bien plus nombreux à l'enseignement supérieur.

Pour la formation en alternance à l'IFAPME, les mêmes effets de droit que dans l'enseignement devraient être attribués via une homologation, mais le dispositif ne fonctionne pas, ce qui dessert les jeunes certifiés à l'IFAPME.

En 6^e secondaire, c'est dans la forme professionnelle que le taux de certification est le plus faible (82 %) ⁵⁸.

Les indicateurs de l'enseignement ne couvrent pas ici les données pour l'alternance, ce qui est aussi une inégalité et nuit au pilotage politique de l'alternance.

Si les résultats en fréquentation des CTA (centres de technologie avancées) s'améliorent, on constate encore des écarts en termes de fréquentation : 66 % des objectifs atteints sur les 75 % fixés pour le public enseignement secondaire) ; et une tendance dominante — mais en régression — à former plus d'élèves en interne qu'en externe.

2 ÉVOLUTIONS DURANT LA LÉGISLATURE ET NOS POSITIONS

La FGTB wallonne préconise :

- un tronc commun pluridisciplinaire polytechnique pour augmenter les chances d'émancipation individuelle et sociale des élèves et diminuer l'orientation par relégation ;
- une seule filière qualifiante de haut niveau à l'issue d'un tronc commun pluridisciplinaire jusqu'en 4^e secondaire. Cette filière unique intégrera le technique et le professionnel ;
- un enseignement qualifiant valorisé et repositionné comme tel, c'est-à-dire offrant des cours généraux dans la continuité du tronc commun afin de poursuivre la formation citoyenne et humaniste et d'accéder au CESS ;
- une offre d'enseignement et de formation en lien avec les besoins socio-économiques actuels et futurs, dont l'organisation de 4^e degrés qualifiants (7^e secondaire, voire 8^e si nécessaire) pour répondre aux exigences professionnelles actuelles et futures ;
- d'évaluer la certification par unités (CPU) quant à l'atteinte de ses objectifs de lutter contre l'échec et le décrochage d'une part et accroître la mobilité des apprenants en réussite partielle d'autre part, mais aussi quant aux effets éventuels de parcellisation des qualifications, cette évaluation étant une condition fondamentale à une éventuelle généralisation ;
- des offres de places en entreprises ;
- des équipements de qualité accessibles à tous les élèves, aussi via un maillage des centres de technologies avancées (CTA) et des centres de compétences (CDC), et un accès aux CTA non freinés par les logiques de réseaux.

58. C'est dans le général que le taux de certification est le plus élevé (95 %).

Certaines des propositions du Pacte pour un enseignement d'excellence rencontrent ces revendications :

- il y aurait amélioration de l'orientation, via le tronc commun d'une part et d'autre part, via la mise sur pied d'un outil intégré d'information et d'orientation reprenant l'ensemble des données relatives aux études, filières et métiers ;
- il y aurait suppression de la distinction entre les formes dites techniques et professionnelles ; le repositionnement fort de ce qui relève ou non du qualifiant (pour devenir réellement qualifiant) ;
- une filière qualifiante en trois ans, tout en permettant d'imaginer la possibilité pour un élève de s'inscrire en 4^e année dans une option donnée mais de pouvoir découvrir d'autres options du secteur (ex. : toutes les options du secteur « bois ») pour donner la possibilité de confirmer, affiner ou modifier son choix ;
- la généralisation de la CPU serait conditionnée à l'évaluation de ses effets ;
- on lit la volonté d'améliorer l'équipement en général, la planification, et l'octroi de subventions (Fonds d'équipement), dont une meilleure coordination avec les Régions et l'association des secteurs professionnels et des Bassins Emploi-Formation-Enseignement, tout comme une meilleure mise en réseau des CTC, CDC et centres sectoriels d'excellence, envisagés dans la perspective du développement de pôles d'excellence.

L'état d'avancement des travaux du Pacte ne permet pas de dire que nos revendications seront rencontrées et donc soulèvent des questions quant :

- à l'intérêt d'une formation générale comprenant les mêmes cours quelle que soit l'option ;
- au nombre d'heures consacré à chaque matière en fonction des options ;
- à une certaine adéquation des cours généraux aux métiers choisis ;
- au rôle des interlocuteurs sociaux dans la définition des métiers :
 - si la FGTB wallonne partage pleinement la volonté de définir une offre d'enseignement et de formation en lien avec les besoins socio-économiques actuels et futurs, la manière d'envisager ces liens pose toutefois question sur le fond et sur la forme. En effet, la ministre propose la création d'un observatoire au sein de l'Administration, en vue de résoudre des problèmes rencontrés au SFMQ. Or, l'accord fondamental relatif au SFMQ est que les interlocuteurs sociaux définissent les métiers. Les problèmes du SFMQ et la non application de ses productions par l'enseignement et les opérateurs de formations sont majoritairement d'un autre ordre.

Certaines des propositions vont à l'encontre des revendications de la FGTB :

- la réussite de la filière qualifiante mènerait à la délivrance d'un CESS (certificat d'études secondaires supérieures) mais « ce » CESS ne donnerait pas accès en tant que tel à l'enseignement supérieur. Pour accéder à l'enseignement supérieur, une épreuve complémentaire serait organisée à la fin de la 6^e ou une formation complémentaire serait suivie après la fin de la filière qualifiante dans le cadre d'une 7^e année de l'enseignement de plein exercice ou dans le cadre de l'enseignement de promotion sociale. Il est paradoxal et peu acceptable qu'une grille horaire de cours de formation générale similaire pour tous mènent à deux types d'effet de droit, en outre pour un certificat (le CESS) qui aurait le même nom.

Enfin, le Pacte ignore des problématiques importantes :

- on ne trouve aucune piste concrète pour résoudre les problèmes de pénurie d'enseignants, notamment dans les cours de technique et de pratique ;
- on ne trouve aucune piste concrète pour améliorer la quantité et la qualité de l'offre des places de stage ;
- la possibilité d'organiser des 4^e degrés qualifiants pour répondre aux exigences professionnelles actuelles et futures n'est pas abordée.

Cette législature a vu la mise en place effective des instances Bassins EFE. Il est précoce de dire si les résultats attendus au vu des missions confiées sont à la hauteur des attentes. Ces instances doivent être un lieu de dialogue entre les acteurs qu'elles rassemblent, fondé sur un appui méthodologique robuste et structurant que l'IWEPS (et l'IBSA) parviennent effectivement à cadrer, afin d'apporter des solutions aux problèmes d'emploi, formation et enseignement rencontrés. Tout pilotage requiert une alimentation correcte en données. C'est donc un préalable fondamental à rencontrer pour le qualifiant, dont l'alternance et les bassins. Il en va de même pour la construction de tables de correspondance afin de lire et d'articuler les nomenclatures/arborescences « métiers/domaines de formation/options de base groupées » pour l'enseignement (OBG).

La FGTB wallonne estime que les avancées dégagées à ce jour en vue de permettre aux bassins de fonctionner doivent être soutenues. Plus encore, elle invite les gouvernements à examiner :

- l'élargissement du champ couvert par le dispositif – limité aujourd'hui à l'ouverture de nouvelles options ou formations ;
- l'harmonisation de ses impacts sur les différents opérateurs de formation et d'enseignement et
- le renforcement du caractère contraignant des recommandations émises par les instances.

De manière globale, la FGTB wallonne soutient les politiques transversales visant à mailler les équipements, à réfléchir aux problèmes de qualification au-delà des frontières institutionnelles tout en respectant les missions de chacun et les instances qui les développent : les Bassins EFE, les CTA, les CDC... mais aussi pour ses missions fondatrices dans le système qualifiant, le SFMQ. La constitution d'une offre importante de places en entreprises est un maillon fondamental manquant à ce jour, alors que tous s'accordent sur l'importance d'investir dans une formation professionnelle moderne.

LES INCITANTS FINANCIERS À LA FORMATION CONTINUE DES TRAVAILLEURS

Il sera ici question des dispositifs publics qui concernent les formations se déroulant à l'initiative des employeurs. Celles-ci sont soutenues, essentiellement, au travers de deux dispositifs régionaux : le « Crédit-Adaptation » et le « Chèque-Formation ». Elles ont pour objectif l'acquisition et l'accroissement de compétences, notamment en réponse aux besoins des entreprises, ainsi que de favoriser le développement de celles-ci.

S'agissant d'argent public, la FGTB wallonne rappelle deux priorités, déjà formulées par le passé :

- ce développement se doit d'être articulé avec les réalités socio-économiques de la Wallonie et les priorités identifiées pour notre Région ;
- les incitants financiers doivent permettre à la formation de se dérouler là où, sans soutien, elle aurait le plus de difficultés à se mettre en place. Il faut permettre aux travailleurs qui n'y ont peu ou pas accès de se former ;
- ouverture des formations aux travailleuses et travailleurs à temps partiel actuellement discriminés dans l'accès à la formation continue.

La FGTB se permet d'insister sur le fait que le temps de travail à temps partiel est un obstacle de taille à la formation continue. Pour elle, il est nécessaire de favoriser la mixité des formations et en particulier en ce qui concerne les métiers à prédominance masculine ou féminine.

1 LE CONSTAT AUJOURD'HUI

1.1 DES INÉGALITÉS D'ACCÈS

Les travailleurs ne sont pas égaux face à la formation continue : les données statistiques nous permettent d'identifier clairement les inégalités basées sur le niveau de formation, l'âge et le genre. Les femmes, les travailleurs âgés et surtout les moins qualifiés, tranches de la population défavorisées quant à l'accès au marché du travail, le sont également quant à l'accès à la formation continue.

Notons par exemple qu'en 2016⁵⁹, 24 % des travailleurs ayant suivi une formation étaient moyennement qualifiés (détenteurs au maximum du CESS), et seulement 4,8 % étaient peu qualifiés (non détenteurs du CESS). Sachant que ce public constitue 16,4 % de la population active, c'est alarmant. Nous constatons aussi que les femmes suivent en moyenne des formations plus courtes et ont peu accès aux dispositifs d'incitants à la formation en Wallonie, qui semblent par ailleurs réservés aux travailleurs de 25 à 49 ans. Ceux-ci constituent près de 75 % des bénéficiaires, alors qu'ils ne forment que 65 % de la population active.

59. Source : Enquête sur les Forces de Travail 2016.

L'inégalité se fait également ressentir au niveau de la taille de l'entreprise : plus une entreprise est grande, plus elle est formatrice. En Wallonie, environ 62 % des entreprises comptent moins de 5 travailleurs⁶⁰. Pourtant, on constate que celles-ci profitent peu des incitants à la formation continue de leurs travailleurs et n'ont été responsables/bénéficiaires que de 2,2 % des dossiers complétés pour le « Crédit-Adaptation » et 27,12 % des chèques remboursés pour le « Chèque-Formation ».

1.2 DES EFFORTS DE FORMATION INSUFFISANTS

Depuis l'accord interprofessionnel de 1999-2000, les interlocuteurs sociaux sont d'accord : il faut fournir des efforts complémentaires en matière de formation, dans le but d'arriver à un effort représentant 1,9 % de la masse salariale. Cet objectif n'a jamais été atteint, le point haut en 2000 (1,34 % de la masse salariale) ayant été suivi d'une diminution progressive.

Les récentes modifications réglementaires⁶¹ ont converti cette obligation : nous ne parlerons plus d'efforts de formation en termes de pourcentage de la masse salariale mais bien de nombre de jours de formation par an. Les problèmes restent les mêmes, à savoir que cet effort « obligatoire » demeure insuffisant, qu'il n'est en outre pas imposé car non assorti de contrôles et de sanctions et que le droit à la formation n'est pas individualisé mais le plus souvent calculé en tant que moyenne pour l'ensemble du personnel. Cela risque de se traduire en inégalités d'accès identiques à celles constatées aujourd'hui.

2 ET DEMAIN ?

Les dispositifs d'incitants financiers n'atteignent pas leurs objectifs : ce sont les plus formés qui se forment, dans le cadre de politiques de financement public qui ne se différencient que peu des politiques de formation financées par les entreprises elles-mêmes, lorsqu'elles ne les remplacent tout simplement pas.

Face à ce constat, la FGTB wallonne se positionne pour une réorganisation des dispositifs de soutien aux formations se déroulant à l'initiative des employeurs, au sein d'un dispositif unique. Il devra permettre de démocratiser l'accès à la formation continue, tout en prenant en compte les besoins en compétences des entreprises et les priorités socio-économiques de la Région. Pour ce faire, ce dispositif se devra d'être :

- harmonisé : afin de faciliter l'accès pour tous publics et toutes entreprises, il fonctionnera sur base d'un mode de subventionnement unique et à partir de formalités administratives et conditions d'octroi identiques pour l'ensemble des formations ;
- conditionné : pour ouvrir son droit au soutien financier, l'entreprise en faisant la demande aura la charge d'apporter la preuve que :
 - la formation n'est ni subsidiée ni organisée par les fonds sectoriels ou un autre dispositif d'aide publique ;
 - l'entreprise réalise des efforts de formation suffisants pour l'ensemble de ses travailleurs ;
 - il existe un plan de formation négocié ;
 - l'opérateur de formation est reconnu par les autorités wallonnes ou dans le cadre des accords de coopération entre les entités régionales et les Communautés ;
 - l'aide octroyée ne l'a pas déjà été pour soutenir une formation identique pour les mêmes travailleurs ;
- majoré : afin de favoriser les formations en accord avec les priorités socio-économiques de la Région ainsi que la démocratisation de l'accès à la formation continue, le dispositif devrait fonctionner à partir d'un montant de base, majoré dans les cas suivants :
 - retombées socio-économiques identifiées : création d'emplois durables, certification/validation des compétences acquises, lien avec un secteur/une technologie clé... ;
 - formation bénéficiant aux publics ayant des difficultés d'accès : travailleurs faiblement qualifiés, travailleurs âgés... ;

60. Source : ONSS – Calculs IWEPS.

61. Volet formation de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, dite « loi Peeters ».

- formations ouvertes aux travailleurs à temps partiel qui ne bénéficient pas d'un accès aux formations ou, du moins, difficilement ;
- formation organisée au sein d'une entreprise formulant une première demande ;
- impact environnemental positif/inscription dans une démarche d'économie circulaire ;
- formation s'inscrivant dans le cadre d'une politique de GRH (gestion des ressources humaines) pertinente au sein de l'entreprise : anticipation des besoins en termes de compétences, anticipation des départs, réelle politique de tutorat...

En plus de ce positionnement en faveur d'une réorganisation des dispositifs existants, la FGTB wallonne recommande :

- la mise en place d'une cellule de veille : le ciblage des formations et la politique publique de soutien doivent être articulés avec les besoins actuels et futurs du marché du travail, en termes de compétences. Une cellule de veille permettra de contrôler cette articulation, tout en soutenant le développement d'une vision stratégique globale et à long terme ;
- la valorisation systématique des acquis de l'expérience et de la formation : nous recommandons la mise en place, dans tous les secteurs⁶², d'un « CV Formation » informatisé permettant à tous les travailleurs de valoriser de manière certifiée chaque formation suivie, qu'elle ait mené ou non à une certification ou une épreuve de validation.

62. Le système existe déjà dans les secteurs suivants : fabrications métalliques (CP 111), garages (CP 112), électriciens (CP 149.01) et commerce du métal (CP 149.04).

LA FORMATION EN ALTERNANCE

1 LES INÉGALITÉS DANS LA FORMATION EN ALTERNANCE⁶³

Vu le système scolaire en Fédération Wallonie-Bruxelles et sa structure, l'orientation vers la formation professionnelle en alternance se fait souvent par relégation. Cela concourt à donner une image dévalorisée à la formation initiale en entreprise pour les métiers techniques et professionnels. Cela laisse supposer que des jeunes qui s'épanouiraient par une telle formation ne s'y trouvent pas ou ne s'y retrouvent pas et que d'autres y sont orientés alors que cela ne leur correspond pas.

Selon les options, la formation en alternance est qualifiante pour certains métiers seulement qu'elle organise.

Une véritable formation en alternance suppose une alternance effective entre l'apprentissage en centre de formation et en entreprise. Or, tous les jeunes ne bénéficient pas d'une formation en entreprise, faute d'engagement de la part des employeurs.

Il n'existe pas de base de données uniformisée permettant d'effectuer un réel pilotage de la formation en alternance.

Les entreprises qui recourent à la formation en alternance sont majoritairement des indépendants et des TPE, minoritairement des grandes entreprises. La formation en alternance est très souvent organisée selon un modèle « une entreprise, un jeune = une formation ». Cependant, les activités des indépendants et des petites entreprises sont telles que, souvent, elles ne permettent pas de couvrir l'ensemble des activités et des compétences prévues pour la formation. Bien que des pratiques simulées soient prévues en centre de formation, voire des formations en CTA ou en CDC, la pratique en entreprise de toutes les activités prévues dans le profil de formation est souhaitable.

La formation en alternance des jeunes dépend, et varie donc, du type d'entreprise qu'ils trouveront pour leur formation, de sa taille, ses activités, son organisation du travail, son encadrement... autant d'éléments qui concourent à la qualité.

Les postures des employeurs à l'égard de la formation de jeunes en alternance peuvent engendrer des inégalités : certains employeurs engagent en alternance pour embaucher ensuite, d'autres pour bénéficier d'une main-d'œuvre bon marché dans des tâches peu qualifiées sur des périodes de formation qui s'allongent alors que les compétences sont acquises, d'autres encore sont convaincus du bien-fondé du système même s'ils n'engagent pas ensuite...

Il est précoce d'évaluer les effets de la réforme de la formation en alternance mais on peut déjà relever que :

- alors que les apprenants contribuent à la production en entreprise (de manière progressive, certes, mais certaine), le contrat d'alternance et la rétribution sont déconnectés du contrat de travail et du salaire minimum ;
- l'échelle à trois niveaux (A, B, C) qui vise à lier l'évolution de la rétribution des apprentis à leur évolution en formation n'est pas opérationnelle ;

63. On entend par formation en alternance, celle organisée à temps partiel dans les CEFA de la Fédération Wallonie-Bruxelles, organisée dans les centres IFAPME (Région wallonne) et très minoritairement celle qui peut être organisée dans l'enseignement spécialisé.

- sous prétexte d'une égalité de traitement, le recours au contrat d'apprentissage industriel est découragé : les employeurs qui engagent sous contrat d'apprentissage industriel n'ont pas droit aux nouveaux incitants financiers wallons, contrairement à ceux engageant sous contrat d'alternance. Pourtant, l'embauche aux conditions du contrat d'apprentissage industriel — dont lien au RMMMGM — témoigne aussi d'un investissement plus important de l'employeur dans la formation des jeunes (ce qui ne signifie pas que tous ceux qui engagent sous contrat d'alternance ont une posture faible à l'égard de la formation) ;
- selon l'opérateur choisi pour suivre la formation à un même métier, les certifications obtenues continuent à différer, les changements étant lents.

Dans le champ de l'enseignement (Fédération Wallonie-Bruxelles), le décret « Missions » s'applique pour tous les jeunes en obligation scolaire (à temps plein et à temps partiel). Dans le champ de la formation, et bien que l'IFAPME forme des jeunes en obligation scolaire à temps partiel, il n'y a pas d'équivalent définissant les missions fondatrices en matière d'éducation.

2 ÉVOLUTIONS DURANT LA LÉGISLATURE, AU REGARD DE NOS POSITIONS

Cette législature a vu la mise en place de la dernière phase de la réforme de la formation en alternance, à savoir :

- l'utilisation du contrat commun entre les opérateurs de formation en alternance (qui n'est pas un contrat unique puisque le contrat d'apprentissage industriel est maintenu) et le transfert de compétence du contrat d'apprentissage industriel ;
- si des avancées ont été obtenues quant à la forme du contrat (contrat écrit obligatoire, reprenant les droits et obligations de chacun, protégeant la rétribution, stipulant une grille horaire et l'interdiction, sauf exceptions, d'heures supplémentaires, cadrant les congés scolaires...), le socle de sécurité sociale négocié au CNT n'a pas été repris tel quel, au détriment des apprentis ;
- la mise en place de l'Office francophone de la formation en alternance (OFFA) et la signature du contrat de gestion ;
- les incitants financiers à la formation en alternance, négociés dans le cadre du Pacte pour l'emploi et la formation. Un des incitants financiers vise à soutenir la formation de tuteurs en entreprise, à défaut d'avoir pu obtenir une formation obligatoire de toute personne tuteur d'apprenants en alternance (ce qui est pourtant un des critères de qualité fondamentaux des systèmes d'alternance « modèles » en Europe).

Par principe, la FGTB wallonne s'oppose à toute mesure visant à diminuer, défaire ou supprimer le contrat d'apprentissage industriel ; ce serait supprimer la liberté des interlocuteurs sociaux à définir un statut plus favorable au minimum légal, tant au niveau interprofessionnel que sectoriel. La FGTB wallonne trouve tout aussi inacceptable que l'argument d'égalité entre les apprenants soit utilisé pour niveler les conditions de travail dans la formation en alternance vers le bas. Dans les systèmes dits « modèles » ou « matures » de formation en alternance, la place des interlocuteurs sociaux est fondamentale, cadrée par la loi.

Mais encore faut-il que le patronat prenne pleinement la sienne. Or, il bloque sur plusieurs aspects, notamment une augmentation de la rétribution.

En 2015, le gouvernement wallon a dégagé une enveloppe de 2 millions d'EUR pour permettre aux interlocuteurs sociaux au sein du GPSW de faire des propositions d'augmentation de la rétribution en alternance.

La FGTB wallonne a fait la proposition suivante :

- niveau A : rien ;
- niveau B : +29,33 €/mois pour atteindre 395,99 €/mois (25,9 % du RMMMGM !) ;
- niveau C : +78,43 €/mois pour atteindre 568,65 € (37,1 % du RMMMGM !).

Vu l'enveloppe de 2 millions, cette proposition ne coûtait que :

- niveau B : 12,96 € de plus/mois à l'employeur ;
- niveau C : 34,67 € de plus/mois à l'employeur !

Malgré cela et bien que cette proposition permettait de relever la rétribution au même niveau que la Flandre, les patrons wallons ont refusé !

En Fédération Wallonie-Bruxelles, à la rentrée 2016, la grille horaire pour les cours généraux a été augmentée dans le professionnel — selon des modalités variables — mais au détriment de la formation pratique.

Les mesures prises pour améliorer la qualité de la formation en alternance sont insuffisantes. La formation en alternance devrait être qualifiante pour toutes les options/métiers qu'elle organise. Les conditions permettant d'y concourir devraient être parties intégrantes du système. La réforme actuelle supprime la condition d'une place en entreprise pour l'alternance (que la FGTB wallonne voulait étendre aux CEFA⁶⁴), sans mettre en œuvre une réelle politique pour augmenter le nombre de places en entreprises.

Le champ de la formation en alternance est duel. Institutionnellement, deux grands opérateurs y opèrent, l'un sous tutelle Fédération Wallonie-Bruxelles (les CEFA, donc les réseaux) et les centres IFAPME, qui sont des asbl principalement financées par la Région wallonne, via l'IFAPME.

Les jeux de concurrence entre les opérateurs sont divers et impliquent notamment l'enseignement professionnel de plein exercice, puisque — relégation faisant, notamment — c'est lui qui oriente vers l'alternance.

La concurrence institutionnelle crée de l'instabilité. Les réformes dans l'enseignement impactent les CEFA, l'austérité budgétaire impacte les CEFA et l'IFAPME, la réforme de l'alternance a bien sûr impacté tous les opérateurs, et d'autres projets sont en cours de réflexion/gestation qui ne concourent pas à offrir un cadre stable à la formation en alternance et aux équipes pédagogiques qui y œuvrent et ont grandement besoin de « stabilité institutionnelle ».

Dans notre société, les enjeux de la qualification sont fondamentaux non seulement pour les jeunes et les travailleurs, mais aussi pour le développement socio-économique. Ces problèmes inhérents au système institutionnel sont une perte d'énergie dont les plus faibles sont très souvent les premiers à souffrir.

Le Pacte pour un enseignement d'excellence — qui préconise de renforcer les synergies enseignement-emploi-formation — pose une question fondamentale eu égard à la formation en alternance. Il invite pour cela à « *redéfinir le périmètre du champ de l'enseignement et du champ de la formation : la question des opérateurs de formation autorisés à former et/ou à certifier dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel* ». La question manque de clarté mais on peut supposer que le Pacte prônerait la disparition partielle (?) de la formation en alternance, remplacée en tout ou partie par des modalités multiples de stages en entreprise.

La question du « périmètre » est aussi celle de la certification. A cet égard, des accords ont été pris dans le cadre d'un autre Pacte, celui pour « l'emploi et la formation ». Tout en rappelant que la délivrance des diplômes constitue une compétence exclusive de la Fédération Wallonie-Bruxelles, les signataires du Pacte pour l'emploi et la formation souhaitent que les centres IFAPME puissent ouvrir systématiquement l'accès, à l'avenir, à des certificats de qualification et à des certificats d'études de 6^e professionnelle aux apprenants qu'ils forment, pour autant qu'il y ait un processus de contrôle (inspection), processus à construire par la Fédération Wallonie-Bruxelles et équivalent à celui qui prévaut pour l'enseignement en alternance, afin de valider la qualité du contenu pédagogique des formations proposées par l'IFAPME.

La position du GC en matière d'alternance et sa vision de la redéfinition du « périmètre » enseignement-formation soulève plusieurs questions :

- les raisons fondamentales de cette prise de position ne sont pas officiellement données ;
- les jeunes commenceraient une formation en alternance en fin de secondaire ; cela reculerait donc l'âge de l'obligation scolaire à temps partiel ;
- qu'est-ce que ce repositionnement sur le décret « Missions » implique(rait) :
 - pour les jeunes : faut-il comprendre que le système scolaire pourrait se dédouaner aisément de viser les objectifs émanant du décret « Missions » pour les jeunes en retard une fois l'obligation scolaire dépassée ?
 - pour l'IFAPME (non soumis au décret « Missions » de la Fédération Wallonie-Bruxelles) : les centres de formation IFAPME accueillent aujourd'hui nombre de jeunes dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel ;

64. Centre d'éducation et de formation en alternance.

- une scission telle que celle proposée remettrait-elle en question l'accord du Pacte pour l'emploi et la formation qui reconnaît que moyennant un processus impliquant l'inspection pour les aspects pédagogiques, à compétences égales, les jeunes issus de la formation en alternance IFAPME et CEFA bénéficie(raie)nt de titres de même valeur ?
- repositionner l'alternance comme une filière à part entière paraît ambigu et incertain : dans l'avis n° 3 (Pacte enseignement), l'alternance, les stages et l'immersion apparaissent mêlés alors que leurs objectifs d'apprentissage sont fondamentalement différents et qu'un jeune en formation en alternance participe (à terme pleinement) au processus de production — réalité souvent omise.

L'ACCOMPAGNEMENT ET LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

1 PASSER D'UNE LOGIQUE D'ISOLEMENT À UNE IMPLICATION COLLECTIVE

Depuis plusieurs années, la FGTB wallonne dénonce l'inadéquation entre l'accompagnement individualisé instauré en 2012 et les besoins des demandeurs d'emploi, notamment les plus fragilisés. Pierre angulaire de la politique d'accompagnement des chômeurs en Région wallonne, ce dispositif n'a jamais produit les résultats escomptés par ses promoteurs. Les doléances sont nombreuses :

- trop peu de demandeurs d'emploi sont bien outillés dans leur recherche d'emploi (pas en possession de CV adapté, peu de connaissances des portails emploi, peu de méthode dans les campagnes de recherche d'emploi...);
- un travail d'identification des compétences trop faible ;
- une orientation vers les métiers et la formation professionnelle insuffisante et inéquitable (seuls les plus autonomes ou les plus proches de l'emploi y ont accès) ;
- des plans d'actions standardisés ;
- une diffusion d'offres d'emploi mal ciblée ;
- etc.

Il serait évidemment facile de faire supporter toutes ces carences par le FOREM et ses conseillers référents ; rappelons-le, l'accompagnement individualisé a été imposé au FOREM par la voie légale. Le problème se situe plutôt dans la philosophie du dispositif qui tend à réduire la situation de chômage à un problème individuel. La sortie du statut de chômeur reposerait alors principalement sur une plus grande mobilisation du demandeur d'emploi le faisant ainsi passer pour le principal responsable de sa situation : pas assez motivé, pas assez qualifié, pas assez mobile, trop exigeant... Le rôle du conseiller s'apparenterait alors à celui d'un coach sportif censé maintenir son athlète au meilleur niveau de performance. Cette lecture du chômage est malheureusement également portée par le nouveau gouvernement wallon. Or, la problématique de l'insertion à l'emploi ne peut pas se réduire au comportement du demandeur d'emploi et à un coaching personnalisé, elle doit aussi impérativement prendre en compte l'environnement psychosocial et socioprofessionnel. Ce manque de considération à l'égard des éléments de contexte a eu des répercussions sur les publics plus éloignés de l'emploi pour qui l'accompagnement aurait dû aller bien au-delà des prescriptions contenues dans la législation.

L'accompagnement individualisé génère également un sentiment de culpabilité et d'isolement chez les demandeurs d'emploi, sentiment aussi régulièrement ressenti par certains conseillers en accompagnement. Ces dernières années, les activités collectives ont été fortement délaissées au profit quasi exclusif d'entretiens singuliers. Or, le collectif présente des vertus qui dépassent le simple avantage matériel du gain de temps : dynamique de groupe, constitution d'un réseau, déculpabilisation par rapport à sa situation, effets de pair... Pour beaucoup de conseillers du service public de l'emploi, la logique individuelle a aussi fortement contribué à leur démotivation et leur travail s'est petit à petit vidé de son sens.

Pour toutes ces raisons, la FGTB wallonne a plaidé dans les instances exécutives du FOREM et lors de la négociation du nouveau contrat de gestion pour une révision de la méthode d'accompagnement.

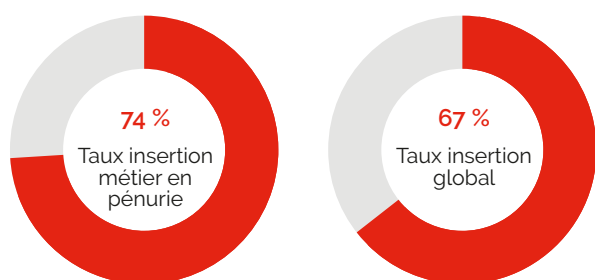
Eu égard à toutes ces considérations, la FG TB wallonne propose en matière d'accompagnement des chômeurs :

- une meilleure adaptation des modes d'accompagnement des demandeurs d'emploi en fonction de leur profil et de leur environnement ;
- la réintroduction d'activités collectives qui décloisonnent les parcours d'insertion et le travail des conseillers référents ;
- une meilleure articulation avec les opérateurs d'insertion qui dépasse le stade de l'adressage ;
- la mise en place de la direction unique employeur pour autant que celle-ci soit mieux articulée avec les services d'accompagnement ;
- le développement d'une réelle politique d'orientation tout au long de la vie ;
- une articulation plus forte avec la formation professionnelle interne et externe, notamment pour les publics moins qualifiés ou en reconversion.

2 AMÉLIORER LA FORMATION ET LA QUALIFICATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI, UN REMÈDE, PAS LA PANACÉE !

La qualité de la formation professionnelle en Région wallonne est bonne, c'est incontestable. Les centres de compétences constituent un modèle envié, y compris au nord du pays. Les formations transversales du FOREM apportent également une plus-value pour les demandeurs d'emploi. Néanmoins, chaque médaille a un revers et celui-ci est particulièrement douloureux pour les publics plus fragiles dont l'accès à certaines formations est souvent rendu très difficile. Cette situation est évidemment inconcevable au sein d'un service public de l'emploi d'autant que toutes les sessions de formations n'affichent pas complet. Pour la FG TB wallonne, il est dès lors impératif que les seuils d'accès à la formation soient revus et que les centres puissent travailler en amont des formations pour favoriser l'entrée des publics moins qualifiés. L'articulation avec les opérateurs dits de préqualification doit également être mieux pensée.

Il ne faut cependant pas tomber dans le piège du tout à la formation. S'il est clair que la structure du chômage wallon met en lumière un problème de qualification chez les chômeurs de longue durée, il est tout aussi évident que former l'ensemble de ces personnes ne se traduira pas par un recul généralisé du chômage. Les indicateurs d'insertion à l'emploi après une formation professionnelle sont là pour en attester.



Insertion 12 mois après la fin de la formation

Si le taux d'insertion des personnes ayant suivi une formation est satisfaisant, l'histogramme relève également que toutes les personnes formées ne sont pas à l'emploi. Certes, il existe des freins à l'insertion qui peuvent être imputés aux comportements des personnes, à la mobilité, aux territoires ou encore aux exigences des employeurs mais ils ne permettent pas d'expliquer à eux seuls que sur les 23.698 personnes formées en 2015, un tiers d'entre elles (7.937) ne sont pas à l'emploi !

Source : FOREM.

Il nous faut également considérer que de nombreux demandeurs d'emploi, bien que qualifiés, sont sous-employés (temps partiel, emplois sous-qualifiés...). L'analyse des trajectoires professionnelles chez certaines catégories de personnes met également en évidence une alternance fréquente de périodes de travail et de chômage. Ces différents constats illustrent bien à quel point il est vain de penser que l'amélioration de la formation des chômeurs, au même titre qu'une amélioration de l'accompagnement, suffirait à régler le problème du chômage.

3 L'ALTERNANCE TANT VANTÉE ET SI MAL UTILISÉE !

Si d'aucuns plébiscitent ce type de pédagogie pour améliorer la qualification et l'insertion des demandeurs d'emploi, force est de constater que le succès du dispositif de formation alternée n'est pas au rendez-vous. Plus de deux ans après son lancement, seulement 237 jeunes y sont passés⁶⁵. La faute à qui ? Selon certains, le profil des jeunes éligibles à ce dispositif est trop restrictif⁶⁶ et il faudrait l'élargir aux jeunes possédant une meilleure qualification. Il serait évidemment plus confortable de former des jeunes déjà qualifiés. Sachant en plus que la formation alternée prévoit 4 jours de travail par semaine en entreprise pour un coût mensuel de 350 €/mois pour l'employeur⁶⁷, on aura vite compris à qui profite le crime ! A y regarder de plus près, ce dispositif semble pourtant bien calibré pour son public, comme en attestent les résultats d'insertion à l'emploi des stagiaires de ce dispositif. Les résultats d'insertion des jeunes en formation alternée sont en effet comparables aux résultats d'insertion globale de la formation professionnelle. Il serait donc contre-productif de vouloir cibler un autre public, d'autant que les jeunes qui n'ont pas dépassé le second degré de l'enseignement secondaire représentent 43 % du nombre total des jeunes demandeurs d'emploi inoccupés (48.655). Ainsi, alors que le droit aux allocations d'insertion s'est considérablement durci pour les jeunes peu qualifiés, il n'est pas concevable qu'à peine 1.1 % d'entre eux soit engagé dans un processus de formation alternée !

Pour la FGTB wallonne, c'est au niveau du recrutement des stagiaires et des places de stages disponibles que le bât blesse. Si tous les employeurs wallons se voyaient imposer un volume de places de stages équivalent à 1 % de leur personnel, plus de 10.000 jeunes wallons peu qualifiés seraient formés chaque année et connaîtraient une expérience professionnelle pouvant déboucher sur un emploi. Certes, ce type de proposition mériterait d'être nuancée mais après tout, pourquoi devrions-nous exclusivement activer les chômeurs ? Le système dual allemand si souvent loué comporte lui aussi son lot d'obligations pour les employeurs. Rappelons qu'un stagiaire en formation alternée coûte 350 €/mois à l'employeur et qu'il exerce un travail productif en entreprise pendant 4 jours par semaine à temps plein !

4 DEMAIN, C'EST AUJOURD'HUI !

Pour consolider notre positionnement sur la formation professionnelle, il nous faut également élargir notre horizon et nous pencher sur la problématique du vieillissement de la population active. Comme le tableau ci-dessous le renseigne, la population active wallonne occupée de 55 à 64 ans a fortement crû au cours de la décennie écoulée. Même si les mesures visant à retarder les sorties du monde du travail se sont démultipliées ces dernières années, il est probable qu'à échéance de 5 ans, nous soyons confrontés à des dizaines de milliers de sorties du marché de l'emploi.

	Population active wallonne occupée (2006)			Population active wallonne occupée (2016)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
55-64 ans	77.007	47.763	124.770	110.489	90.207	200.696
Evolution à 10 ans				+43 %	+88 %	+61 %

Source : Direction générale Statistique.

Il convient donc de mettre en place un travail prospectif visant à identifier les qualifications qui vont disparaître dans les années à venir et anticiper leur renouvellement.

Ce travail prospectif sur les métiers porteurs et d'avenir est en construction au sein du FOREM. La digitalisation de l'économie fait naître des petits boulots mal payés qu'il conviendra de juguler mais elle va aussi susciter l'apparition de nouveaux métiers et transformer les métiers existants. Si la Wallonie veut être dans le bon wagon, l'offre de formations et l'orientation professionnelle doivent se mettre au diapason de ces évolutions.

65. Résultat cumulé des années 2014, 2015 et 2016.

66. Le public jeune éligible à la formation alternée doit avoir au maximum le CESI ou le CESS si celui-ci a été obtenu dans l'enseignement général.

67. En plus de l'indemnité de stage de 350 €, le jeune perçoit un complément sous forme d'activation de son allocation d'insertion ou de son revenu d'intégration.

Sur la base de ces différentes considérations en matière de formation professionnelle, la FGTB wallonne recommande les propositions suivantes :

- améliorer les seuils d'accès en formation et prévoir des dispositifs d'accompagnement en amont pour faciliter l'entrée en formation des publics éloignés de l'emploi ;
- renforcer l'articulation entre l'accompagnement et la formation professionnelle au travers des séances d'informations in situ ;
- faire un travail prospectif en lien avec les évolutions démographiques (sortie du marché du travail) et la digitalisation de l'économie afin d'adapter, dans les cinq prochaines années, l'offre et l'orientation vers la formation professionnelle ;
- développer une approche proactive des compétences vis-à-vis des demandeurs d'emploi (identifier les risques de déqualification...);
- réintroduire des contraintes quant à l'offre de places de stage chez certaines catégories d'employeurs en vue de faciliter la formation et les expériences professionnelles des jeunes demandeurs d'emploi moins qualifiés ;
- analyser et soutenir les filières de formations qui conduisent à une insertion durable à l'emploi (minimum 6 mois) ;
- développer des pédagogies différenciées (jeunes/seniors/qualifiés/peu qualifiés...);
- réduire les freins financiers à l'entrée en formation : augmenter l'allocation d'1 € brut/heure, stopper plus tôt la dégressivité, augmenter la période de droit aux allocations d'insertion... ;
- améliorer le matching entre les demandeurs d'emploi terminant une formation et les offres d'emploi disponibles dans les métiers correspondants ;
- établir une meilleure complémentarité dans l'offre de formation entre les opérateurs de la formation professionnelle continue sur le territoire (FOREM, promotion sociale, IFAPME, CISP, validation des compétences, universités...).

LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

Lorsque l'on parle d'incitants publics à la formation continue des travailleurs, il convient de distinguer des formations se déroulant à l'initiative des employeurs celles qui doivent pouvoir se dérouler à l'initiative des travailleurs. Le congé-éducation payé (CEP), financé en partie par les pouvoirs publics et en partie par des cotisations sociales, permet de soutenir l'organisation de ce type de formations en garantissant aux travailleurs le droit de s'absenter de leur poste de travail pour suivre des formations tout en maintenant leur rémunération. Nous soutenons fermement ce droit individuel à la formation et ce dispositif qui permet aux travailleurs de jouer une part active, voire décisive dans leur itinéraire professionnel, mais aussi de promouvoir l'éducation générale, sociale et citoyenne.

Le CEP, qui existe depuis 66 ans, trouve son origine dans le concept d'éducation populaire, l'émancipation du monde du travail et la reconnaissance du droit de chacun de progresser et de se développer socialement, à tous les âges de la vie. Rappelons qu'en 1993, la Belgique a ratifié la Convention 140 de l'OIT qui adopte le principe du droit au CEP et en définit le cadre et la portée. Celle-ci stipule notamment que :

(Art.3) La politique visée [...] devra tendre à contribuer, au besoin selon des modalités différentes :

[...] (b) à la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté ;

(c) à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs ;

(d) d'une façon générale, à la promotion d'une éducation et d'une formation permanentes appropriées, aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

La structuration actuelle du CEP permet de rencontrer les directives de cette convention et de soutenir l'accès aux formations générales, culturelles et sociales pour tous les travailleurs. Ce faisant, le dispositif favorise une citoyenneté plus active, épanouie et émancipée — ce qui pour la FGTB wallonne fait indéniablement partie de tout projet de société juste. Nous ne proposons dès lors pas de modifications majeures au dispositif. Il s'agira toutefois d'être attentifs et intransigeants face aux attaques répétées et à venir contre le droit des travailleurs à se former, dans une vision plus large que l'adéquation stricte au marché du travail.

1 LES ATTAQUES CONTRE LE CEP

1.1 LES LIMITATIONS RÉGLEMENTAIRES

Le plafond d'heures

Par le passé, chaque réforme du CEP a été une occasion de le revoir à la baisse. En 1995, nous assistons à une première diminution du plafond d'heures maximum auquel les travailleurs-étudiants ont droit. A partir de 2004, afin de compenser un écart de plus en plus important entre dépenses et recettes, le CEP va connaître une série d'ajustements, restreignant le droit à la formation et limitant encore le plafond d'heures. Les formations ont, depuis lors, tendance à se raccourcir et une optique « utilitaire » à se renforcer : les formations professionnelles sont favorisées, au détriment de formations générales. Rappelons que jusqu'en 1995, la durée maximale de formations prises en compte était fixée à 240 h/an pour les formations professionnelles et à 160 h/an pour les formations générales. Ces maxima ont, sauf exceptions, été diminués de moitié.

Le champ de la formation générale

A l'heure actuelle, est désigné sous ce vocable l'ensemble des formations non liées au poste de travail – l'éducation générale, sociale ou civique, ainsi que l'éducation syndicale. A l'avenir, ces formations risquent d'être soumises à un cadre de qualité générique, élaboré sur la base d'orientations générales et de fonds définis par la commission d'agrément et les commissions paritaires. Ces termes se trouvent en effet dans un accord conclu entre les interlocuteurs sociaux flamands⁶⁸. Or, aborder la question de la qualité de la formation, y compris générale, sur base d'orientations déterminées pour partie au niveau sectoriel, permettrait de renforcer l'optique « utilitaire », à laquelle la FGTB wallonne s'oppose car elle tend à réduire le CEP aux axes de l'employabilité, des formations professionnelles et sectorielles et de l'obtention d'un diplôme.

1.2 LES PROBLÈMES RENCONTRÉS SUR LE TERRAIN

Sur base de retours de délégués et formateurs, nous constatons que certains employeurs tentent de :

- faire pression, voire imposer aux travailleurs de suivre une formation en lien avec les besoins de l'entreprise en introduisant une demande de CEP ;
- empêcher les travailleurs de suivre une formation sur base d'une absence de lien avec son activité professionnelle ;
- imposer aux travailleurs de récupérer la différence d'heures entre la durée de la journée de formation et la durée habituelle d'une journée de travail.

Sur base de retours du terrain également, nous regrettons que de nombreux travailleurs hésitent à demander le bénéfice du CEP pour suivre une formation.

68. Accord du 23 novembre 2016 sur la formation générale et professionnelle pour actifs, conclu entre l'UNIZO, la CSC, la VOKA, la FGTB, le Boerenbond, la CGSLB et Verso.

2 POSITIONNEMENT DE LA FG TB WALLONNE

Le CEP est le seul dispositif public permettant de garantir le droit individuel à la formation. Soulignons qu'il favorise la formation et l'acquisition de compétences tant professionnelles que générales et citoyennes, parfaitement transposables au sein de l'entreprise, dans sa vie familiale ou son investissement social. Il facilite une démarche active et personnelle d'orientation tout au long de sa vie et présente une nouvelle opportunité de se former et de se qualifier⁶⁹. La FG TB wallonne se positionne pour le maintien du fonctionnement actuel du dispositif, mais aussi pour son renforcement par une augmentation du budget qui lui est attribué et du nombre d'heures subventionnées.

Les limitations du nombre d'heures, comme du champ de la formation générale, sont systématiquement justifiées à partir de considérations budgétaires. Or, il s'agit avant tout d'un choix politique, qui en l'occurrence ne va pas dans la bonne direction. Pour la FG TB wallonne, ce choix doit aller dans le sens de :

- garantir et faciliter l'accès au CEP : la FG TB wallonne revendique le relèvement, puis l'ajustement annuel du salaire de référence « congé-éducation payé », actuellement fixé à 2.871,30 €, au niveau du salaire moyen belge⁷⁰. Le dispositif devrait aussi être mieux connu des travailleurs et, pour soutenir ceux qui n'osent pas introduire de demande, que celle-ci n'émane pas d'une relation individuelle entre le travailleur et son employeur⁷¹ ;
- augmenter les plafonds d'heures : nous soutenons un retour aux maxima d'application avant 1995 : 240 h/an pour les formations professionnelles et 160 h/an pour les formations générales. La FG TB wallonne insiste sur la défense de ces dernières, qui permettent d'outiller les travailleurs face à un environnement professionnel de plus en plus instable et précaire. Nous nous positionnons en outre en faveur d'un équilibre entre les types de formations et d'un renforcement du dispositif dans son intégralité, afin de rencontrer l'ensemble des besoins des travailleurs ;
- s'opposer à toute limitation du champ de la formation générale : le danger est réel de voir ces formations soumises à une adéquation au marché du travail. Une diminution de leur soutien ne serait pas acceptable — cela vaut tant pour les formations syndicales que pour les formations relevant de l'éducation permanente et de la promotion humaine, sociale et culturelle.

69. Certains publics ont la possibilité d'accéder au CESS, à l'enseignement supérieur et universitaire et peuvent s'absenter avec maintien de la rémunération, dans le cadre du CEP, pour présenter un examen de validation des compétences.

70. 3.445 € brut par mois en 2015, sur base des statistiques publiées par le gouvernement fédéral le 22/09/2017.

71. Cela devrait être le cas dans les entreprises qui disposent d'un conseil d'entreprise — ce qui n'exclut pas d'éventuelles dérives — mais pose des difficultés pour les plus petites structures, à la représentation syndicale moindre ou inexistante.

