

A V I S N° 1.396

---

Séance du vendredi 26 avril 2002

---

PAN 2002

x                    x                    x

1.923-1.

**AVIS N° 1.396**

---

Objet : PAN 2002

Par lettre du 28 mars 2002, Madame L. ONKELINX, Ministre de l'emploi, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis portant sur le projet de Plan d'action national (PAN), élaboré dans le cadre des lignes directrices pour l'emploi 2002.

Ce point a été confié, au sein de la Commission Europe, au groupe de travail PAN 2002.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 26 avril 2002, l'avis unanime suivant.

x                      x                      x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

---

### **I. INTRODUCTION**

#### **A. OBJET DE LA SAISINE**

1. Par lettre du 28 mars 2002, Madame L. ONKELINX, Ministre de l'emploi, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis portant sur le projet de Plan d'action national (PAN), élaboré dans le cadre des lignes directrices pour l'emploi 2002.

La version transmise constitue la version définitive adoptée en dernière lecture par les entités fédérale et fédérées, qui sera soumise pour approbation au Conseil des Ministres du 19 avril 2002.

Elle contient les sections A, B, C et D du projet ayant respectivement pour objet :

- le dosage de la politique nationale de l'emploi, le contexte macroéconomique et la situation du marché du travail ;
- l'approche nationale pour augmenter les taux d'emploi et améliorer la qualité du travail ;
- les réponses aux recommandations ;
- le rapport d'activités (fiches techniques présentées en regard des lignes directrices européennes pour l'emploi).

Les annexes, qui font également l'objet de la présente saisine, ont été pour leur part jointes dans leur version définitive ultérieurement.

2. La présente saisine fait suite aux courriers adressés par la Ministre de l'Emploi au Conseil les 1<sup>er</sup>, 8 et 13 mars 2002, dans lesquels ont été transmises les versions provisoires coordonnées respectivement relatives :

- aux fiches 1, 2a, 2b, 6 à 12 et 16 à 18 (section D) ;

- aux sections A, B, et C ;

- aux fiches 3, 13 et 14 ainsi que 15 (section D).

Ces différentes sections et fiches techniques ont fait l'objet, dans le cadre d'un premier examen préalable et informel, des courriers que le Conseil a adressés à la Ministre de l'Emploi en date du 15 mars 2002 (concernant les fiches 1, 2a, 2b, 6 à 12 et 16 à 18) et du 25 mars 2002 (concernant les sections A, B et C ainsi que les fiches D, E, F, 3, 13, 14, et 15 de la section D).

Les fiches D (relative au développement d'un partenariat global entre les Etats membres et les partenaires sociaux), 13 et 14 (relatives à la modernisation de l'organisation du travail), 15 (relative à la capacité adaptation dans les entreprises dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie) ainsi que la réponse à la recommandation 5 (relative à la combinaison entre flexibilité et sécurité ainsi qu'à la mobilité des travailleurs) ont fait pour leur part, et concernant le rôle spécifique des partenaires sociaux, directement l'objet de propositions par courrier du 18 février 2002.

L'ensemble de ces courriers est repris en annexe du présent avis.

## B. PORTEE DE LA SAISINE

Le présent avis entend finaliser le premier examen préalable et distinct que le Conseil a déjà réalisé des versions provisoires coordonnées relatives aux différentes sections du PAN 2002 qui lui ont été soumises. Il répond ainsi à l'engagement pris par le Conseil dans ses courriers précités des 18 février, 15 et 25 mars 2002.

Pour ce faire, l'avis se propose tout d'abord de revenir sur la procédure appliquée dans le cadre de la présente saisine et émettra à cet égard un certain nombre de considérations, en distinguant la méthode de travail appliquée d'une part, au contenu du PAN 2002 et d'autre part, aux annexes et en envisageant également la question spécifique des best practices.

Il sera ensuite fait des remarques relatives au contenu même du projet définitif de texte de PAN 2002. Il s'agit essentiellement de revenir sur certaines propositions formulées dans le cadre de la procédure de consultation préalable ou de formuler de nouvelles propositions suite au dernier examen du projet définitif de PAN dans son ensemble.

Il convient enfin de souligner que le présent avis ne porte en rien préjudice à l'appréciation que le Conseil pourrait être amené à porter sur l'opportunité des mesures annoncées dans le PAN emploi 2002 et sur lesquelles il serait ultérieurement consulté dans le cadre de demandes d'avis spécifiques.

## II. POSITION DU CONSEIL

### A. QUANT A LA METHODE

#### 1. Quant à la méthode de consultation appliquée au contenu et aux annexes du PAN 2002

##### a. quant au contenu

Le Conseil tient d'emblée à marquer sa satisfaction à l'égard de la saisine opérée et de la procédure appliquée dans le cadre de la présente consultation.

En effet, dans le cadre de la procédure à caractère diligent et informel déjà appliquée pour le PAN 2001 et mise en œuvre à nouveau pour le PAN 2002 en étroite collaboration avec les représentants de la Ministre de l'Emploi, le Conseil a pu réaliser un premier examen préalable de la version provisoire coordonnée des différentes sections du PAN, les textes en projet lui étant transmis au fur et à mesure de leur rédaction par le cabinet de la Ministre de l'Emploi.

Ce premier examen préalable a fait l'objet, comme il a déjà été dit, de courriers qu'il a adressés à la Ministre de l'Emploi les 18 février, 15 et 25 mars 2002 et dans lesquels le Conseil s'est toujours attaché à fournir, en collaboration avec les représentants de la Ministre de l'Emploi, des propositions de texte alternatives sur les questions relevant directement du champ de compétences des partenaires sociaux.

En outre, la procédure appliquée lui a permis de formuler d'initiative et dans un cadre strictement informel, des propositions pour la rédaction des parties du PAN où l'implication des partenaires sociaux est particulièrement marquée.

Le Conseil se félicite ainsi de l'excellente collaboration mise en œuvre tout au long de la phase préparatoire de rédaction des textes du PAN 2002.

*b. quant à la méthode de consultation appliquée aux annexes*

Le Conseil relève tout d'abord sur ce point que la procédure de consultation préalable appliquée au contenu du PAN 2002 n'a pas été appliquée aux annexes du PAN 2002, qui comportent les données chiffrées relatives à la situation de l'emploi.

En effet, ces annexes ont été transmises au Conseil à l'issue de la procédure de consultation préalable et sous une forme quasi achevée.

Le Conseil tient à relever que les annexes revêtent pour lui la même importance que le texte proprement dit du PAN. En effet, elles constituent le soutien statistique de la stratégie de l'emploi que décrit le PAN et si, pour plusieurs indicateurs, les données fournies sont une réponse au schéma adopté par la Commission européenne, il en est d'autres, certainement en ce qui concerne les indicateurs de contexte, pour lesquels les chiffres fournis ne sont absolument pas neutres en termes de choix politiques.

S'agissant de documents techniques nécessitant un examen approfondi, le Conseil estime en conséquence qu'il aurait convenu qu'il dispose du temps nécessaire pour être en mesure de se prononcer sur les problèmes que posent, selon lui, un certain nombre de tableaux et de données statistiques fournis en annexe du PAN 2002, notamment en termes d'objectivation de la situation de l'emploi et/ou de méthodologie.

A titre illustratif, le Conseil relève en particulier que les pourcentages repris au tableau 31 concernant le nombre de travailleurs avec des contrats atypiques sont très nettement inférieurs aux chiffres fournis par le Rapport sur l'emploi du Ministère de l'Emploi et du Travail pour l'année 1998. Les écarts constatés ne peuvent s'expliquer que par un changement de méthodologie sur lequel il aurait souhaité avoir des éclaircissements.

En conséquence, le Conseil annonce qu'il réalisera un examen particulier des annexes du PAN 2002, afin de pouvoir faire part de ses observations à la Ministre de l'Emploi en vue des réunions bilatérales qui se tiendront durant les mois d'août et septembre 2002 et auxquelles les partenaires sociaux sont désormais associés.

Il demande enfin que dans le cadre du prochain round du processus d'élaboration du PAN (2003) une méthode de travail soit adoptée qui lui permette de se prononcer en temps utile tant sur le contenu du projet que sur les annexes du PAN, par exemple par la transmission simultanée des versions provisoires coordonnées des textes en projet et des annexes y relatives.

## 2. Quant à la méthode de détermination des Best Practices

Le Conseil a pris acte des best practices que la Belgique entend présenter à la Commission et étant donné leur état déjà définitif, il ne se prononcera pas sur le choix opéré.

Il émet par contre le souhait d'être désormais associé à la définition des meilleures pratiques en Belgique en matière de politique de l'emploi.

En effet, nombre de pratiques informelles en vigueur au niveau des secteurs et des entreprises présentent, selon lui, un réel intérêt par rapport à la réalisation des objectifs de la stratégie européenne pour l'emploi.

Compte tenu de la connaissance qu'ils ont du terrain, les partenaires sociaux seraient certainement particulièrement à mêmes de contribuer à la valorisation au niveau européen de ces pratiques qui, dans la mesure où elles se situent généralement dans un cadre non formalisé, demeurent souvent largement méconnues indépendamment de leur impact concret sur la situation de l'emploi.

Le Conseil insiste pour que son association intervienne dès le stade de l'annonce politique des mesures reprises comme meilleures pratiques et ce, afin de garantir le caractère effectif de la contribution qu'il entend donner à cette matière.

## B. REMARQUES RELATIVES AU CONTENU DU PROJET DE PAN 2002

### 1. Remarques générales

#### a. Le travail des femmes

Selon le Conseil, il convient tout d'abord d'être attentif à ce que certaines formulations répétées à divers endroits du PAN 2002, ne viennent renforcer le cliché selon lequel la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale concernerait essentiellement les travailleurs féminins.

Le Conseil vise ici en particulier :

- les références aux femmes comme principales bénéficiaires des différentes formes d'interruption de carrière et des mesures telles que la prime accordée aux parents célibataires chômeurs de longue durée, la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale ainsi que le maintien des allocations familiales majorées en cas de reprise du travail ;
- les formulations qui relient nécessairement le taux élevé de travailleurs féminins à temps partiel et la volonté, supposée plus élevée chez ces dernières que chez les hommes, de concilier vie professionnelle et vie familiale et de se consacrer à la gestion des tâches domestiques.

Le Conseil estime en effet que la meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale est une question qui touche tant les travailleurs masculins que féminins. Les mesures adoptées à cette fin doivent donc être accessibles en pratique et profiter à tous les travailleurs indépendamment du genre auquel ils appartiennent.



En ce qui concerne plus spécifiquement le travail à temps partiel, le Conseil relève que le taux élevé de travailleurs féminins peut s'expliquer par des causes diverses et indépendantes du choix des femmes, telles que par exemple les pratiques en vigueur dans certains secteurs qui fonctionnent essentiellement sur la base d'horaires de travail à temps partiel.

Il apparaît donc au Conseil prématuré de se prononcer sur les causes de la forte proportion de femmes travaillant à temps partiel et ce, d'autant plus que des études sont actuellement menées en Belgique en matière de qualité du travail et de « gender gap » qui devraient permettre à terme une analyse plus fine de la situation.

En d'autres termes, les formulations choisies renforcent les clichés et il serait préférable d'opter pour une présentation qui démontre qu'en Belgique, il y a une approche volontaire pour favoriser la mixité fonctionnelle et sectorielle, se plaçant très clairement dans le prolongement des lignes directrices pour l'emploi.

b. Actualisation des références aux accords interprofessionnels

Le Conseil relève également qu'un certain nombre de références au précédent accord interprofessionnel 1999-2000 du 8 décembre 1998 devraient être actualisées en se référant au dernier accord interprofessionnel 2001-2002 du 22 décembre 2000

2. Remarques spécifiques

a. Section B : " Approche nationale pour augmenter les taux d'emploi et améliorer la qualité du travail"

Le Conseil réitère ici sa proposition de texte, formulée dans son courrier du 25 mars 2002, et consistant au point 4 relatif à la promotion de la qualité de l'emploi, § 6, à modifier la neuvième phrase (qui débute par « enfin ») de la manière suivante : « Enfin ... dont l'objectif est triple soit actualiser les modules de formation et de sensibilisation des partenaires sociaux, étudier les secteurs qui appliquent un système de classification de fonctions analytiques et ... » (le reste de la phrase subsiste).

Le Conseil relève en effet que le texte actuel est limité à un seul des volets du programme, volet qui est en outre celui qui pose problème à l'une des organisations membres du Conseil.

b. Section C : "Réponse aux recommandations"

1) Quant à la recommandation 1

- Point 2.3 : Convention de premier emploi

Le Conseil souligne ici à nouveau toute l'importance qu'il convient d'accorder à la nécessaire évaluation de l'impact des mesures énoncées en réponse à la recommandation 1.

Plus spécifiquement, il suggère de rajouter au texte actuel, à la suite de la deuxième phrase (qui s'achève par « 86.500 jeunes ont été concernés par la mesure ») la phrase suivante : « A cet égard, un deuxième volet d'évaluation de la convention de premier emploi aura incessamment lieu au sein du Conseil national du Travail en collaboration avec le Conseil central de l'Economie. »

2) Quant à la recommandation 2

- Maintien au travail des travailleurs de plus de 50 ans et + (Point 2.1)

\* Promotion de la qualité des conditions de travail

Le Conseil estime sur ce point, à l'avant-dernier tiret relatif à la promotion de la qualité des conditions de travail, qu'un lien pourrait être utilement fait entre la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et les travaux actuellement en cours au sein du Conseil national du Travail concernant la problématique du statut des travailleurs en difficulté.

Très concrètement, il suggère d'insérer, à la suite de la première phrase (qui s'achève par « au profit des travailleurs de 55 ans et plus »), la phrase suivante :

"En exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, le Conseil national du Travail est actuellement occupé à examiner la possibilité de réaliser un régime pour travailleurs en difficulté, le cas échéant avec le soutien du Fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail."

\* Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

Le Conseil relève ensuite que le dernier tiret de ce même point, relatif à la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale et plus spécifiquement la seconde phrase de ce tiret, anticipe les discussions qui devront avoir lieu entre partenaires sociaux sur cette question.

Il suggère en conséquence de remplacer la seconde phrase par la phrase suivante :

"L'intégration de la mesure dans l'opération de simplification des réductions de charges sociales ainsi que son extension aux travailleurs de 55 ans et plus à l'horizon 2003 fait actuellement l'objet de discussions avec les partenaires sociaux".

3) Quant à la recommandation 3

Le Conseil souhaiterait que l'avant-dernier paragraphe de cette recommandation soit aligné sur le paragraphe qui le précède (les trois « bullets »). En effet, l'analyse reprise dans ce paragraphe ne concerne que la dernière conclusion tirée par le Bureau fédéral du Plan sur les différents types de réductions de cotisations de sécurité sociale. A cet égard la mise en page actuelle pourrait être source de confusion et d'erreurs d'interprétation.

4) Quant à la recommandation 5

- Sécurité et flexibilité au travail (point 1)

Le Conseil estime ici que le dernier paragraphe de ce point pourrait être encore valorisé en termes d'implication des partenaires sociaux en se référant de manière expresse au dernier accord interprofessionnel du 22 décembre 2000.

Il suggère à cet égard de modifier le dernier paragraphe de la manière suivante :

« Aux termes du dernier accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, les partenaires sociaux ont invité les secteurs à utiliser toutes les possibilités d'innovations dans le cadre de l'organisation du travail pour rencontrer d'une part, les impératifs économiques des entreprises et d'autre part, les aspirations collectives et individuelles des travailleurs.

Ils se sont également engagés à effectuer, au sein du Conseil national du Travail, une analyse approfondie des possibilités et des expériences en matière d'épargne-temps, afin d'élaborer éventuellement un cadre pour celui-ci.

Toujours dans le cadre du dernier accord interprofessionnel, la nécessité de mettre en concordance la législation sur la durée du travail avec les nouvelles évolutions dans les secteurs et les entreprises est à l'étude au sein du Conseil national du Travail de même que les problèmes spécifiques rencontrés par les travailleurs à temps partiel quant à l'application de la législation sur les vacances annuelles. Enfin, les secteurs ... (la dernière phrase du paragraphe reste inchangée). »

- Mobilité géographique (point 2.1)

Dans un souci de mise à jour, il conviendrait, selon le Conseil, de modifier la dernière phrase de la manière suivante :

"Le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie se sont prononcés sur une demande d'avis ... (la fin de la phrase reste inchangée)" et une phrase est ajoutée "Un projet de loi sera donc prochainement adopté par le Parlement qui fondera les enquêtes utiles à l'élaboration de plans de mobilité adéquats"

c. Section D : "Rapport d'activités"

1) Quant à la fiche D :

Suite au réexamen de la fiche D, le Conseil souhaiterait apporter un certain nombre de compléments d'information concernant le rôle des partenaires sociaux dans le processus emploi.

- Définition des lignes d'action politiques (point 1)

Le Conseil souhaiterait voir introduire un nouveau paragraphe à la suite du premier (qui se termine par *en matière sociale et de l'emploi*), libellé de la manière suivante :

"Les accords interprofessionnels sont le fruit d'une longue tradition de la concertation sociale en Belgique qui remonte à l'après-guerre ; depuis lors, les partenaires sociaux fixent eux-mêmes et au plan interprofessionnel le cadre des actions qu'ils veulent mener soit à leur niveau soit au niveau sectoriel et/ou de l'entreprise. Ce processus a connu un regain à partir du milieu des années 80 au travers des lignes directrices que se donnent les partenaires sociaux, dans des accords dits interprofessionnels et négociés tous les deux ans, en matière d'emploi, de salaire et de formation".

Le début du dernier paragraphe doit donc être "La grande majorité des points ...".

- Implication dans les dossiers européens (point 3)

Le Conseil souhaiterait également, à la suite de l'avant-dernier paragraphe (qui s'achève par novembre 2001), qu'un nouveau paragraphe soit inséré :

« Ces différents avis ont permis au Conseil national du Travail de développer son propre point de vue quant à la stratégie européenne en matière économique, sociale et de l'emploi et qui vise à promouvoir une plus grande cohérence au niveau des politiques. En particulier et compte tenu de l'étroite interdépendance des différents volets de la stratégie de Lisbonne, le Conseil national du Travail s'est toujours prononcé pour que l'apport des partenaires sociaux soit valorisé, tant au niveau européen que national, dans l'ensemble des processus spécifiques de coordination mis en place ces dernières années au plan européen.

Le Conseil national du Travail a eu également l'occasion de souligner la nécessité d'une plus grande implication des partenaires sociaux dans la définition des GOPE, compte tenu de l'importance que revêt aujourd'hui ce processus y compris en matière sociale et de l'emploi, et de plaider pour que la contribution du Conseil Emploi et Politique sociale aux GOPE soit réellement intégrée à ces dernières par le Conseil Ecofin. »

- Quant à la fiche « Formation tout au long de la vie » (LLL)

\* Objectif 3 : Garantir l'accès à la formation continue pour tous

Le Conseil suggère tout d'abord de supprimer la dernière phrase du paragraphe 3. En effet, le financement du congé-éducation payé est indépendant de l'effort de formation consenti par les entreprises dans le cadre du dernier accord interprofessionnel du 22 décembre 2000.

Le Conseil suggère également de valoriser l'apport des secteurs à la formation permanente des travailleurs et à la formation des demandeurs d'emploi en ajoutant, une septième catégorie de mesures consacrée aux mesures de formation sectorielles.

Très concrètement, le Conseil suggère de rajouter à la fin du texte relatif à l'objectif 3 le texte suivant :

#### « 7. Mesures sectorielles de soutien à la formation

L'effort de formation consenti par les entreprises dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2001-2002 du 22 décembre 2000 est dans une très large mesure concrétisé et mis en œuvre au niveau des secteurs (cf. Fiche 15).

Dans de très nombreux secteurs, des cotisations sont versées par les employeurs au secteur (généralement le fonds de sécurité d'existence ou un fonds sectoriel spécialement affecté à la formation) afin de financer la mise en œuvre d'une véritable politique sectorielle de formation.

Le soutien sectoriel à la formation permanente peut prendre des formes diverses en fonction de la politique suivie par le secteur envisagé. De manière schématique les mesures adoptées concernent :

- L'accès pour les entreprises du secteur à des formations gratuites ou à un tarif préférentiel pour les entreprises du secteur. Ces formations sont dispensées par un centre de formation professionnel financé par le Fonds sectoriel et géré selon un mode paritaire.
- Le financement d'initiatives de formation suivies en dehors d'un organisme de formation sectoriel (par exemple dans le cadre d'une collaboration avec les organismes publics de placement). Des réductions de prix peuvent être parfois également obtenues auprès d'un ensemble d'opérateurs de formation via le secteur
- L'octroi d'un incitant financier est parfois également octroyé aux entreprises ayant rentré un plan de formation au Fonds social du secteur.

Ces aides visent généralement l'ensemble des entreprises du secteur et concernent la formation des travailleurs du secteur ainsi que des demandeurs d'emplois appelés à y être intégrés. »

- \* Objectif 6 : Engagement des partenaires sociaux par rapport à la formation tout au long de la vie

Le Conseil suggère ici de remplacer le deuxième paragraphe par le texte suivant :

« Le cadre de l'action des partenaires sociaux en matière de formation continue est défini au niveau interprofessionnel, l'objectif étant aux termes des deux derniers accords du 8 décembre 1998 et du 22 décembre 2000 de consacrer dès 2004, 1,9% de la masse salariale à la formation des employés. La matérialisation de cet objectif en mesures concrètes est pour sa part effectuée au niveau des secteurs et/ou des entreprises (cf. Fiche 15 et objectif 3 de la présente fiche) »

- Quant à la fiche 9

Le Conseil estime sur ce point que la formulation de l'avant dernier paragraphe relative au travail illégal devrait être quelque peu nuancée afin de ne pas anticiper les discussions actuellement en cours en son sein concernant le statut des travailleurs indépendants et des travailleurs salariés. Il suggère en conséquence de remplacer ledit paragraphe par le texte suivant :

« Le phénomène des « soi-disant indépendants » fera également l'objet de discussions entre partenaires sociaux au sein du Conseil national du Travail, afin de mieux cerner, sur la base de critères, le statut des travailleurs indépendants et des travailleurs salariés. »

LE SECRETAIRE,

LE PRESIDENT,

J. GLORIEUS.

P. WINDEY.



*Bruxelles, le 18 février 2002*

*Madame L. ONKELINX  
Vice-Première Ministre et  
Ministre de l'Emploi  
Rue du Commerce 80*

*1040 BRUXELLES*

*MB/CR - N° S/*

*Madame la Ministre,*

*Objet : Pan emploi 2002*

---

*Comme suite à la saisine du Conseil national du Travail que vous avez opérée le 7 janvier dernier concernant l'objet susmentionné, nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint la première contribution des interlocuteurs sociaux.*

*Pour cette phase préparatoire, le Bureau exécutif a en effet souhaité réitérer la procédure adoptée l'année dernière qui consiste à vous adresser au fur et à mesure de leur avancement, le résultat des travaux.*

*Cette première contribution n'est pas complète, certaines données d'impact sont encore attendues. La mise à jour sera faite sitôt que possible.*

*A ce propos d'ailleurs, nous entendons déjà vous remercier pour l'excellente collaboration qui a pu être instaurée avec les représentants de votre cabinet ainsi que de l'administration du Ministère de l'Emploi et du Travail dont l'apport d'expertise s'est avéré très précieux.*

*Veillez agréer, Madame la Vice-Première Ministre, l'assurance de notre haute considération.*

*LE SECRETAIRE,*

*LE PRESIDENT,*

*J. GLORIEUS.*

*P. WINDEY.*

Bruxelles, le 18 février 2002.

Ce document constitue la première contribution des partenaires sociaux au PAN 2002.

Il reprend :

- la fiche D relative au partenariat entre les Etats membres et les partenaires sociaux ;
- la fiche 13 relative aux initiatives des partenaires sociaux en matière de modernisation de l'organisation du travail (LD 13) ;
- la fiche 14 relative à la modernisation de l'organisation du travail et à son cadre réglementaire (LD 14)
- la fiche 15 relative à l'adaptabilité des entreprises en lien avec la formation permanente des travailleurs.
- la contribution des partenaires sociaux à la mise en œuvre de la recommandation 5. concernant la politique de mobilité (géographique et professionnelle)

x            x            x

## Fiche D - Partenariat entre les Etats membres et les partenaires sociaux

La concertation sociale constitue certainement l'une des caractéristiques essentielles du modèle social belge et les partenaires sociaux à tous les niveaux sont des acteurs majeurs dans la définition et la mise en œuvre de la politique de l'emploi en Belgique, dans les matières qui les intéressent directement.

La contribution des partenaires sociaux à la politique de l'emploi prend en Belgique différentes formes. De manière schématique, on soulignera que leur rôle se situe tant au niveau de la définition de la stratégie en matière d'emploi que de sa mise en œuvre par des mesures concrètes. En outre, on constate une implication accrue des partenaires sociaux belges dans la gestion des dossiers européens.

### 1. Définition des lignes d'action politiques

#### *a. Les accords interprofessionnels- considérations générales*

Le système belge se caractérise par la conclusion, tous les deux ans d'accords interprofessionnels, dans lesquels les partenaires sociaux définissent les principaux axes des politiques à mener en matière sociale et de l'emploi.

Certains des points contenus dans les accords interprofessionnels sont appelés à être mis en œuvre directement par les partenaires sociaux, dans le cadre de conventions collectives de travail conclues au niveau interprofessionnel, sectoriel et/ou de l'entreprise. Dans d'autres cas, les dispositions qu'ils contiennent s'adressent aux pouvoirs publics en les invitant prendre un certain nombre de mesures.

Le rythme bisannuel des négociations relatives aux accords interprofessionnels s'inscrit dans une longue tradition de la concertation sociale en Belgique qui a fait de longue date la preuve de son efficacité.

Ce calendrier propre aux partenaires sociaux belges apparaît en particulier le plus adéquat pour prendre en compte l'étalement dans le temps, toujours constaté en pratique, entre le moment où une mesure est prévue dans le cadre d'un accord interprofessionnel et le moment où elle sera effectivement appliquée au sein de l'entreprise.

Il convient en effet de prendre en considération le temps nécessaire d'une part, aux négociations devant conduire à la concrétisation de certaines mesures dans le cadre de conventions collectives de travail conclues au niveau interprofessionnel, sectoriel et/ou de l'entreprise et d'autre part, à la mise en œuvre effective des mesures adoptées.

La capacité des entreprises d'assimiler les réformes en cours est un élément important pour garantir l'effectivité sur le terrain des mesures adoptées dans le cadre de la stratégie pour l'emploi.

*b. L'accord interprofessionnel 2001-2002*

De nombreux points contenus dans le dernier accord inter-professionnel du 22 décembre 2000, qui couvre la période 2001-2002, ont directement trait à des questions qui rentrent dans le cadre des lignes directrices européenne pour l'emploi en matière de formation permanente des travailleurs et de congé-éducation payé, d'amélioration du fonctionnement du marché du travail notamment par le biais d'une meilleure conciliation entre le travail et la famille, de flexibilité, d'adaptation de la réglementation sur la durée du travail, d'innovation en matière d'organisation du travail ou encore d'amélioration du taux d'emploi, en particulier par des mesures s'appliquant spécifiquement aux travailleurs de plus de 45 ans et aux groupes à risque.

C'est dès lors très logiquement que cet accord prévoit que les points qu'il contient « s'inscrivent dans le cadre des lignes directrices européennes en matière d'emploi et des orientations fixées lors du sommet européen de Lisbonne pour le développement d'une société de la connaissance pour tous. »

Les partenaires sociaux y indiquent également qu'ils « souscrivent aux objectifs de plein emploi, d'emplois qualitatifs et du renforcement de la cohésion sociale. »

*2. Mise en œuvre de la stratégie pour l'emploi*

On remarquera ici que la plupart des réformes actuellement en cours supposent pour leur réalisation une combinaison de moyens d'action propres aux partenaires sociaux et d'initiatives émanant des pouvoirs publics, telles que l'adoption de nouvelles réglementations ou l'affectation de moyens budgétaires supplémentaires à certaines politiques.

a. Dans le cadre des compétences propres des partenaires sociaux

Dans le cadre de conventions collectives de travail conclues à différents niveaux, les partenaires sociaux contribuent à dégager des solutions collectives qui répondent aux réels besoins des entreprises et aux aspirations des travailleurs et qui sont les plus adaptées aux réalités du terrain. Cet aspect de la contribution des partenaires sociaux à la politique de l'emploi apparaît essentiel en particulier pour tenir compte des différences de situation existant dans les différentes branches d'activité, voire au niveau de l'entreprise, et ce particulièrement en matière :

- de formation permanente ;
- d'organisation du travail ;
- de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ;
- de promotion de la qualité du travail ;
- de mobilité des travailleurs et de flexibilité.

On insistera ici sur l'accent particulier mis sur les secteurs dans l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 pour la mise en œuvre des points relatifs à ces questions.

b. Dans le cadre d'actions menées de concert avec les pouvoirs publics

1) Généralités

De nombreuses réformes supposent également pour leur mise en œuvre, outre les actions développées par les partenaires sociaux dans le cadre de leurs compétences propres, des initiatives émanant des pouvoirs publics telles que, par exemple, l'adoption d'une nouvelle législation ou l'allocation de moyens budgétaires supplémentaires à certaines politiques.

Les initiatives menées par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux sont donc bien souvent appelées à se combiner, dans le cadre d'une action concertée et complémentaire, les partenaires sociaux conservant dans tous les cas un rôle essentiel pour orienter l'action des pouvoirs publics au travers des différents avis rendus sur les questions relatives à la politique de l'emploi.

C'est ainsi que nombres de mesures mises en œuvre par les pouvoirs publics constituent le prolongement de réformes définies dans le cadre d'accords entre partenaires sociaux.

## 2) Illustrations

### a) Conciliation entre la vie professionnelle et familiale

Afin de permettre aux travailleurs de mieux concilier leur vie professionnelle et familiale, le dernier accord interprofessionnel 2001-2002 prévoit l'instauration d'un nouveau système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Les partenaires sociaux ont joué un rôle essentiel dans la concrétisation de cette mesure :

- Par l'adoption de la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps modifiée par la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001.
- En invitant le Gouvernement, dans le cadre de l'avis n° 1.339 du 14 février 2001 à adapter la législation sur l'interruption de carrière sur le plan des mesures financières et de l'assimilation en matière de sécurité sociale ainsi qu'à prendre des mesures transitoires en vue de l'abrogation progressive des systèmes existants d'interruption de carrière.

Ces dernières questions ont été réglées dans la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie qui a fait l'objet de l'avis n° 1.345 du Conseil national du Travail en date du 20 avril 2001.

A l'issue de l'ensemble de ces travaux, le nouveau système a pu effectivement démarrer le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

b) Congé-éducation payé

Les partenaires sociaux accordent depuis longtemps une attention particulière au système du congé-éducation payé et à l'efficacité de son financement, notamment en termes d'augmentation de la dotation budgétaire et d'accélération du délai de remboursement aux entreprises.

C'est ainsi qu'en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, le Conseil national du Travail a émis l'avis n° 1.367 du 17 juillet 2001, dans lequel il formule un certain nombre de propositions concrètes en vue d'adapter le système existant, de simplifier les obligations administratives et d'optimiser la liste des formations agréées ;

Toujours en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 et dans la ligne des propositions formulées par les partenaires sociaux, un certain nombre de réformes ont été introduites par la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, en particulier quant à la simplification des obligations administratives conditionnant le remboursement des rémunérations et des cotisations sociales. Cette loi a fait l'objet de l'avis n° 1.345 du 20 avril 2001

3) Mesures pour l'emploi

L'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 contient de nombreuses mesures visant à la création d'emplois nouveaux, en particulier à l'attention des personnes appartenant aux groupes à risque ainsi que des travailleurs âgés.

Sont visées ici notamment :

- La prolongation pour les années 2001-2002 du système existant des 0,10% pour les personnes appartenant aux groupes à risque ou auxquelles s'applique un parcours d'insertion et la prolongation de la cotisation patronale existante de 0,05% destinée au financement du parcours d'insertion pour les jeunes ;



- L'extension du champ d'application de la législation relative à la convention de premier emploi aux travailleurs âgés de 45 ans au moins et en chômage depuis un an ou plus, à condition qu'il n'y ait plus suffisamment de jeunes disponibles dans les trois catégories prévues par ladite législation ;
- La possibilité d'augmenter, par arrêté royal, la réduction structurelle des charges pour les travailleurs âgés de 58 ans ou plus ;
- L'instauration d'un régime permettant aux travailleurs de 50 ans au moins, qui optent pour une réduction de moitié de leurs prestations de travail, de valoriser les connaissances acquises en accomplissant, dans le cadre du mi-temps libéré, des activités de formation, d'encadrement ou de tutorat dans leur entreprise ou leur branche d'activité.

En exécution de l'accord interprofessionnel, l'ensemble de ces mesures ont été mises en œuvre dans la loi précitée du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, sur laquelle le Conseil national du Travail a été consulté et a émis l'avis précité n° 1.345 du 20 avril 2001.

#### 4) Simplification administrative

Les interlocuteurs sociaux ont été associés dès la phase préliminaire des travaux relatifs au processus de simplification de l'administration sociale à charge des employeurs. C'est ainsi que dans le cadre des différents avis émis sur ce point au sein du Conseil national du Travail, les partenaires sociaux ont permis de dégager les principes essentiels devant présider à la réforme, tels que les principes de simplification, de neutralité entre autres par rapport aux droits des assurés sociaux et de faisabilité.

Ces travaux ont abouti à la suppression, depuis le premier janvier 2002, de certains documents sociaux dès lors que les employeurs entrent volontairement dans un nouveau système de déclaration immédiate à l'embauche (DIMONA).

L'ensemble du système simplifié entrera en vigueur le premier janvier 2003, de sorte qu'en l'état, l'évaluation de cette réforme en termes d'impact est prématurée.

Les partenaires sociaux sont également actuellement associés aux travaux de la banque Carrefour de la sécurité sociale afin de concrétiser l'entrée en vigueur du nouveau système pour l'ensemble des entreprises au premier janvier 2003.

Le Conseil national du Travail est enfin actuellement occupé à envisager les possibilités d'uniformiser les cotisations et les flux financiers en matière de prépension.

### 3. Implication dans les dossiers européens

Les partenaires sociaux belges sont par ailleurs régulièrement associés à la politique européenne en matière sociale et de l'emploi, dans les matières qui les intéressent directement.

Cette implication accrue prend des formes diverses :

#### *a. Contacts avec les représentants belges auprès des Comités*

Dans le cadre d'une procédure informelle suivie au sein du Conseil national du Travail, des contacts réguliers sont organisés entre la représentation belge auprès du Comité de l'emploi et du Comité de protection sociale et les partenaires sociaux afin de leur permettre de suivre l'évolution des principaux dossiers en cours au niveau européen en matière sociale et de l'emploi.

Outre leur rôle essentiel d'information, ces rencontres sont l'occasion d'échanges de vues au cours desquelles les partenaires sociaux peuvent faire connaître leurs préoccupations sur certaines questions qui relèvent directement de leurs compétences.

#### *b. Saisines formelles*

Dans le cadre de saisines formelles, le Conseil national du Travail a émis de nombreux avis durant l'année 2001 à l'attention du Gouvernement sur des questions européennes. On mentionnera en particulier :

- L'avis n° 1.357 relatif au document de consultation pour la préparation d'une stratégie de l'Union européenne pour un développement durable, émis en commun avec le Conseil central de l'Economie le 5 juin 2001;
- L'avis n°1.359 du 5 juin 2001 concernant le mémorandum de la Commission européenne relatif à la formation tout au long de la vie ;
- L'avis n° 1.369 du 19 septembre 2001 concernant la communication de la commission européenne du 21 juin 2001 relative aux politiques sociales et de l'emploi définissant un cadre pour investir dans la qualité
- L'avis n° 1.376 concernant le Livre vert de la Commission européenne sur la responsabilité sociale des entreprises, émis en commun avec le Conseil central de l'Economie le 27 novembre 2001.

Dans le cadre de la procédure préalable définie dans le cadre du PAN 2001 et appliquée à nouveau pour le PAN 2002, les partenaires sociaux sont désormais activement associés chaque année à l'élaboration du PAN emploi tant par rapport aux aspects politiques que techniques du PAN.

Enfin, le Conseil national du Travail mène actuellement en son sein des travaux afin d'apporter sa pleine contribution au large débat initié à la suite du Conseil européen de Laeken de décembre 2001 sur l'avenir de l'Union européenne, en vue de la prochaine Conférence intergouvernementale et de la réforme du Traité de l'Union européenne.

**Fiche 13** - **Modernisation de l'organisation du travail : initiatives des partenaires sociaux (LD 13)**

La contribution de partenaires sociaux à l'objectif de modernisation de l'organisation du travail se situe tant au niveau interprofessionnel, sectoriel, que de l'entreprise.

1. Niveau interprofessionnel

Au niveau interprofessionnel, le nouveau système d'interruption de carrière est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002, suite à l'adoption de la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001.

En exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, différentes questions étroitement liées à la problématique de la modernisation de l'organisation du travail sont actuellement pendantes au sein du Conseil national du Travail et qui ont trait :

- A l'élaboration d'un cadre en matière d'épargne –temps ;
- A la nécessité de mettre en concordance la législation sur la durée du travail avec les nouvelles évolutions dans les secteurs et les entreprises.

Les partenaires sociaux interprofessionnels sont également actuellement occupés, au sein du Conseil national du Travail et en exécution de l'avis n° 1.317 du 18 juillet 2000, à résoudre les problèmes spécifiques rencontrés par les travailleurs occupés à temps partiel quant à l'application de la réglementation sur les vacances annuelles.

## 2. Niveau sectoriel et de l'entreprise

### a. *Mesures*

L'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 invite les secteurs en cette matière à rechercher les possibilités d'innovation dans le cadre de solutions collectives négociées qui tiennent compte, conformément aux dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, d'une part, des impératifs économiques des entreprises et d'autre part, des aspirations collectives et individuelles des travailleurs.

C'est également au niveau des secteurs qu'est poursuivi l'objectif de limitation des heures supplémentaires, en particulier dans les secteurs qui rencontrent des difficultés particulières sur le marché du travail, par la conclusion de conventions collectives qui abordent également les modalités concrètes de la rémunération et la durée des compensations.

Les secteurs jouent également un rôle essentiel pour l'introduction de la semaine des 38 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2003. Ces derniers ou à défaut, les entreprises, sont en effet chargés de déterminer les modalités de cette réduction de la durée du travail et le cas échéant, de décider d'introduire la mesure avant le premier janvier 2003.

C'est également au niveau de la concertation sociale que peuvent être mis en œuvre les incitants contenus dans la loi du 10 août 2001 précitée, en ce qui concerne la réduction collective du temps de travail en dessous de 38 heures semaine ainsi que pour l'introduction de la semaine de quatre jours dans l'entreprise.

Enfin, les secteurs fixent, dans le cadre de négociations collectives à leur niveau, les modalités de certaines règles contenues dans le nouveau régime de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

### b. Etat de réalisation

Les négociations sectorielles et/ou d'entreprises sont actuellement en cours conformément au calendrier prévu dans l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, en vue de l'introduction effective de ces mesures pour le 31 décembre 2002.

A ce stade, le bilan suivant des négociations menées au niveau des secteurs peut être dressé :

1) En ce qui concerne le Crédit temps

X conventions collectives ont été conclues au niveau des secteurs et des sous-secteurs, ce qui représente au X une couverture de X travailleurs du secteur privé.

2) En ce qui concerne la réduction générale du temps de travail à 38 heures par semaine

X secteurs et sous-secteurs couvrant X travailleurs du secteur privé avaient déjà fixé en 2000 la durée du travail à 38 heures semaines. Les partenaires sociaux ont donc largement joué un rôle d'initiative dans l'introduction de cette mesure.

De nouvelles conventions collectives de travail sectorielles et sous-sectorielles ont été conclues dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2001-2002, de sorte qu'au X, X travailleurs sont concernés par l'introduction de cette mesure.

3. En ce qui concerne la réduction collective du temps de travail

Des conventions collectives ont été conclues sur ce point dans x secteurs et sous-secteurs au ce qui signifie qu'au X, X travailleurs du secteur privé sont déjà concernés par l'application de ce régime de travail.

## **Fiche 14 - Modernisation de l'organisation du travail et cadre réglementaire (LD 14)**

### *a. Mesures*

Conformément à l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, il revient au premier chef aux secteurs d'utiliser toutes les possibilités d'innovation en matière d'organisation du travail, en tenant compte d'une part, des impératifs économiques des entreprises et d'autre part, des aspirations individuelles et collectives des travailleurs.

### *b. Etat de réalisation*

Les questions relatives à la flexibilité du travail constituent dans ce cadre un élément important des négociations actuellement menées au niveau des secteurs.

De manière plus spécifique et toujours en exécution de l'accord interprofessionnel, les secteurs qui rencontrent des difficultés particulières sur le marché du travail négocient des conventions collectives de travail sur la problématique des heures supplémentaires.

Un accord est par ailleurs intervenu sur la question du travail intérimaire dans le secteur de la construction, qui a fait l'objet des conventions collectives de travail 36 quaterdecies et 58 ter du 19 décembre 2001 ainsi que de l'avis concomitant n° 1.382 qui aborde le cadre juridique nécessaire à l'introduction de la nouvelle réglementation.

Au niveau interprofessionnel, on rappellera qu'est actuellement pendante au sein du Conseil national du Travail la question des différences existant entre les statuts relatifs aux ouvriers et aux employés, l'objectif étant de trouver une solution durable à mettre en œuvre sur une programmation de 6 ans.

Un groupe de travail sera enfin chargé d'étudier au sein du Conseil national du travail si la législation sur la durée du travail ne doit pas être mise en concordance avec les nouvelles évolutions dans les secteurs et entreprises.

## Fiche 15 - Soutien à l'adaptabilité des entreprises comme partie intégrante de l'éducation tout au long de la vie (LD 15)

### 1. Mesures

L'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 confirme l'engagement global pris par les partenaires sociaux dans le cadre du précédent accord interprofessionnel 1999-2000 de consentir des efforts supplémentaires dans le domaine de la formation permanente, dans le but de faire suivre à la Belgique un parcours qui, après 6 ans, la portera au niveau de ses trois voisins, ce qui revient à passer de 1,2 % à 1,9 % des coûts salariaux.

La réalisation de cet objectif suppose la conclusion d'accords au niveau des secteurs ou à défaut, des entreprises. L'accord interprofessionnel invite dans ce cadre les secteurs et les entreprises à accorder une attention particulière :

- A la situation des travailleurs plus âgés, notamment au moyen d'un plan de formation spécifique, des travailleurs moins qualifiés et des femmes ;
- Aux expériences ou initiatives intéressantes existantes ou nouvelles, comme par exemple la fixation d'un crédit-formation global pour les travailleurs, l'organisation d'une formation professionnelle selon la demande par des fonds sectoriels, le soutien financier d'initiatives de formation prises, les initiatives de coopération avec l'enseignement et d'autres organisateurs de formations, les mesures d'encadrement qualitatif et d'amélioration de la formation, la promotion du e-learning, la conception de profils de fonctions et de qualification, la certification des formations, le développement de formules de parrainage, l'inventoriage des besoins de formation, la garantie de 1 ou plusieurs jours de formation par an ou une mesure similaire reconnue comme telle par le secteur, ...
- Aux fonctions à pénurie propres aux secteurs et ceci en vue de développer des initiatives préventives pour remédier à ce manque.
- Aux problèmes organisationnels des PME, de façon à ce que ces entreprises et travailleurs aient effectivement accès aux différentes mesures.



Au niveau interprofessionnel cet accord prévoit enfin l'élaboration d'un outil permettant d'estimer les efforts de formation des entreprises et des secteurs avec précision, et d'assurer le suiti de cette politique d'une manière plus objective.

## 2. Mise en œuvre

L'accord interprofessionnel 2001-2002 prévoit l'introduction de ces mesures sur une période de deux ans. L'exécution des points relatifs à la formation permanente des travailleurs poursuit en conséquence son cours.

En ce qui concerne l'activité des secteurs, on relèvera qu'au 15 janvier 2002, 81 conventions collectives de travail ont déjà été conclues au niveau des secteurs ou des sous-secteurs, couvrant environ 1.937.252 travailleurs soit près de 93,5 % des travailleurs du secteur privé.

Au niveau interprofessionnel, les travaux relatifs à l'élaboration d'un outil d'évaluation des efforts consentis par les secteurs et les entreprises en ce qui concerne la formation permanente des travailleurs sont actuellement en cours au sein du Conseil national du Travail.

## Réponse à la recommandation 5 : Politique de mobilité

### 1) Mobilité géographique

#### a. Mesures

L'accord interprofessionnel 2001-2002 du 22 décembre 2000, dans la ligne de l'avis n° 1.322 du 21 septembre 2000 émis par le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie, accorde un rôle majeur aux secteurs et aux entreprises pour l'amélioration de la mobilité des travailleurs.

Les secteurs sont en effet en charge de :

- l'évaluation des initiatives existantes en matière de plans de transport d'entreprise ;
- l'inventaire des facteurs de succès et des obstacles;
- la mise au point des plans de transport d'entreprise ;
- l'organisation des transports collectifs au niveau des entreprises;
- l'encouragement des formes alternatives de transport.

#### b. Etat de réalisation

Les négociations relatives à ces mesures suivent leur cours conformément à l'accord interprofessionnel 2001-2002 et les secteurs sont invités à s'appuyer pour la mise en œuvre de ces mesures sur les incitants régionaux ainsi que les incitants fiscaux adoptés par le Gouvernement dans le cadre du plan de mobilité. Y contribue également la modification de la convention collective de travail n° 19 du 26 mars 1975 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs qui porte à 60 % depuis le 1<sup>er</sup> avril 2001 l'intervention de l'employeur dans les frais d'abonnement.

Le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie sont enfin actuellement saisi d'une demande d'avis relative à la collecte des données concernant les déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail.

Les textes soumis reprennent, à quelques détails près, la position précédemment émise par les Conseils.

## 2) Mobilité professionnelle

Dans de nombreux secteurs, des partenariats sont organisés avec les organismes publics de placement régionaux en vue d'orienter l'offre de formation vers les besoins réels des entreprises. L'apport des secteurs y apparaît particulièrement important pour inventorier les besoins de formation ainsi que pour la conception de programmes de formation adaptés aux réalités des entreprises et à l'évolution des technologies. Les efforts en vue de mieux réguler l'offre de formation se concentrent en particulier sur les fonctions à pénuries.

D'autres initiatives des secteurs, telles que la certification des formations, contribuent à renforcer la mobilité professionnelle des travailleurs.

Les partenaires sociaux sont enfin associés, via leur rôle au sein des comités de gestion de l'ONEM et des organismes publics de placement régionaux, au réseau européen d'informations EURES.<sup>1</sup>

-----

---

<sup>1</sup> Paragraphe à conserver sous réserve de précisions apportées par les partenaires sociaux régionaux.



Bruxelles, le 15 mars 2002.

Madame L. ONKELINX  
Vice-Première Ministre et  
Ministre de l'Emploi  
Rue du Commerce 80

1040 BRUXELLES

AB/AVH - N° S/

Madame la Ministre,

*Le Conseil national du Travail a consacré un examen attentif au courrier du 1<sup>er</sup> mars 2002 que vous lui avez adressé et aux documents transmis dans ce cadre, à savoir la version provisoire des fiches 1, 2a, 2b, 6 à 12 et 16 à 18 composant la section D du PAN emploi 2002.*

*Il tient d'emblée à marquer sa satisfaction par rapport au mode de consultation appliqué dans le cadre de la présente saisine, qui comme pour la rédaction du PAN 2001, lui permet de réaliser un examen préalable des différentes sections du PAN en suivant le rythme de transmission des textes en projet.*

*Il estime qu'il s'agit là en effet d'une procédure diligente lui permettant, compte tenu du calendrier des travaux au niveau européen, d'apporter une contribution effective aux travaux préparatoires du PAN emploi 2002.*

*A la suite de l'examen qu'il a réalisé des textes transmis, dans le cadre d'un groupe de travail ad hoc et en étroite collaboration avec les membres de votre cabinet, le Conseil national du Travail entend tout d'abord faire un certain nombre de remarques préalables à l'examen des fiches provisoires en tant que telles. Il fera ensuite un certain nombre de commentaires sur les points qui appellent, selon lui, des remarques spécifiques.*

#### I. Remarques préalables

*Le Conseil entend tout d'abord souligner que l'examen préalable et distinct des différentes sections du PAN 2002 qu'il entend débiter dans le présent courrier ne porte en rien préjudice à l'appréciation globale qu'il réalisera, dans le cadre d'un avis formel à émettre dans le courant du mois d'avril 2002, sur le projet dans son ensemble.*

*Il relève en particulier que les annexes reprenant les différents indicateurs utilisés pour le monitoring des mesures ne lui ont pas été, à l'heure actuelle, transmises et il souhaite pouvoir se prononcer en temps utile sur le choix et l'opportunité des indicateurs de suivi qui seront in fine sélectionnés.*

*Les différentes sections du Pan en ce compris les indicateurs utilisés pour évaluer et orienter la stratégie pour l'emploi constituent en effet, selon lui, un tout dont l'équilibre global doit être soumis en tant que tel à une appréciation d'ensemble.*

*Par ailleurs, le Conseil indique que cet exercice ne porte en rien préjudice à l'appréciation qu'il pourrait être amené à porter sur l'opportunité de mesures annoncées dans le PAN emploi 2002 et sur lesquelles il serait ultérieurement amené à se prononcer.*

*Il exprime enfin sa volonté d'être pleinement associé à la définition et la mise en œuvre des politiques qui s'inscrivent dans la stratégie de l'emploi et qui relèvent directement de ses compétences. Le Conseil vise ici notamment la définition et la mise en œuvre de la politique en matière de lutte contre le travail illégal.*

## II. Remarques spécifiques relatives aux fiches transmises

*Ces considérations préalables ayant été faites, le Conseil souhaiterait faire les remarques suivantes concernant le contenu des textes qui lui ont été transmis pour avis :*

### Concernant la Fiche 1 : Prévention

#### - Quant à l'insertion (point 1.a )

*Le Conseil rappelle sur ce point son souci, exprimé dans différents avis, de voir fixer un statut unique en droit du travail et en droit de la sécurité pour l'ensemble des personnes en insertion et/ou en formation dans les entreprises.*

*Il rappelle en effet à ce sujet qu'il est à la base d'un certain nombre de propositions concrètes relatives à l'établissement d'un cadre juridique à l'insertion dans ses avis 1.115 du 20 décembre 1994 et 1.197 du 4 novembre 1997.*

#### - Quant à l'outplacement (point 1.c)

*Selon le Conseil, un certain nombre d'adaptations au texte devraient être apportées afin de mieux rendre compte auprès des institutions européennes de l'activité des partenaires sociaux en matière d'outplacement.*

*En effet, le texte actuel mentionne essentiellement les initiatives développées par les services régionaux de placement des demandeurs d'emploi. Il conviendrait également d'y ajouter, selon le Conseil, les initiatives développées au niveau d'un certain nombre de secteurs qui prévoient le recours à l'outplacement, dans le cadre de conventions collectives de travail.*

*Le Conseil rappelle enfin sur ce point que le chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs âgés prévoit un droit d'outplacement pour les plus de 45 ans dont le cadre juridique par voie conventionnelle est en cours de discussion (à son défaut, un arrêté royal règlera la matière) .*

**Concernant la Fiche 9 : Encourager l'activité d'entreprises**

- Quant à la lutte contre le travail illégal (point 3)

*En ce qui concerne la politique de lutte contre le travail illégal, le Conseil souhaiterait tout d'abord souligner les actions qui sont menées en cette matière dans un certain nombre de secteurs. Ainsi, le secteur de la construction est à l'origine de nombreuses initiatives visant directement à lutter contre le travail illégal. On relèvera que ces mesures ont été récemment amplifiées lorsque la possibilité de recourir au travail intérimaire a été reconnue au secteur sur une base négociée entre partenaires sociaux. Il s'agit là d'éléments qui pourraient, selon lui, être utilisés pour valoriser le texte actuel.*

*Le Conseil souhaiterait par ailleurs et toujours en ce qui concerne le point 3 relatif à la lutte contre le travail illégal, que l'avant – dernier paragraphe de ce point fasse l'objet d'une nouvelle formulation.*

*La formulation actuelle de ce paragraphe, selon laquelle « Le travail clandestin se réalise aussi à travers l'utilisation abusive du statut social des travailleurs indépendants, ce phénomène, mieux connu sous l'expression « faux indépendants », sera combattu par un projet de loi présenté par la Ministre fédérale de l'emploi et modifiant la loi du 3 juillet 1978 en y inscrivant une présomption simple d'existence de contrat de travail lorsqu'une majorité de critères (fixés par la loi) sera trouvée » devrait être, en effet et selon lui, quelque peu nuancée afin de ménager la possibilité de dégager une solution négociée entre partenaires sociaux, dans le cadre des travaux qui devront débiter en son sein sur cette problématique dès avril prochain.*

**Concernant la Fiche 17 :**

- Quant à la fiche 17 dans son ensemble

*Le Conseil relève en ce qui concerne la fiche 17 qu'un certain nombre de mesures qui se retrouvent dans d'autres fiches et qui ont directement trait à la suppression des discriminations entre hommes et femmes, ne sont pas ici reprises.*

*Compte tenu de l'importance de cette problématique et de son caractère transversal, il estime qu'il serait utile en termes de lisibilité que cette fiche opère un relevé exhaustif reprenant l'ensemble des initiatives menées en la matière.*

- Quant à l'égalité en matière de rémunération (point 3)

*Le Conseil estime sur ce point que le texte actuel pourrait être encore valorisé en y incluant l'apport des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel en matière de suppression des inégalités de rémunération entre hommes et femmes.*

*Il rappelle ici qu'en exécution des accords interprofessionnels du 8 décembre 1998 et du 22 décembre 2000, qui traitent notamment de l'égalité entre homme et femmes en matière de classification de fonctions, le Conseil a conclu le 19 décembre 2001 la convention collective de travail n° 25 bis, modifiant la convention collective n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.*

*Cette nouvelle convention collective de travail charge la commission spécialisée, de composition paritaire, de la mission d'informer et de sensibiliser les partenaires sociaux au sujet des initiatives en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe, ainsi que de rendre des avis et de porter assistance aux commissions paritaires.*

*En outre le Conseil national du Travail a transmis aux commissions paritaires la communication n° 8 qui explique le rôle de la commission spécialisée de composition paritaire.*

*Le Conseil souligne qu'il s'agit là d'autant d'initiatives qui ont permis de fixer au niveau interprofessionnel le cadre instrumentaire nécessaire à l'action des partenaires sociaux en matière de lutte contre les inégalités salariales.*

*Ces initiatives viennent en soutien de celles entreprises dans le cadre de du projet mené en 2001 en cofinancement avec le FSE.*

**Concernant la fiche 18 : Concilier vie professionnelle et vie privée**

*Le Conseil relève que les mesures qui sont décrites dans la fiche 18 concernent essentiellement les structures d'accueil des enfants ainsi que des autres personnes à charge, les mesures telles que le crédit-temps et le congé parental n'étant que mentionnées, sans autre développement, dans l'introduction.*

*L'objectif de concilier la vie professionnelle et la vie privée est toutefois poursuivi en Belgique par un ensemble de mesures dont il faudrait, selon lui, rendre compte plus fidèlement auprès des instances européennes, en veillant à décrire les différents axes de la politique menée ainsi qu'à refléter l'équilibre recherché entre les différentes mesures.*

*Le Conseil suggère en conséquence que la fiche 18 soit valorisée, essentiellement en y détaillant plus avant le nouveau système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, introduit par la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002.*

*Veillez agréer, Madame la Ministre, l'assurance de notre haute considération.*

**LE PRESIDENT,**

**P. WINDEY.**

Bruxelles, le 25 mars 2002.

AB/AVH - N° S/

Madame L. ONKELINX  
Vice-Première Ministre et  
Ministre de l'Emploi  
Rue du Commerce 80

1040 BRUXELLES

*Madame la Ministre,*

*Le Conseil national du Travail a consacré un examen attentif aux courriers des 8 et 13 mars 2002 que vous lui avez adressés et aux documents transmis dans ce cadre, à savoir respectivement la version provisoire des sections A, B et C et les fiches D,E, F 3 14 et 15 du PAN emploi 2002.*

*L'examen préalable qu'il entend mener des textes transmis vient ainsi compléter et achever celui qu'il a déjà réalisé concernant les fiches 1, 2a, 2b, 6 à 12 et 16 à 18, qui ont fait l'objet du courrier qu'il vous a adressé le 15 mars 2002.*

*Le Conseil tient à nouveau à marquer sa satisfaction par rapport au mode de consultation appliqué dans le cadre de la présente saisine, qui comme pour la rédaction du PAN 2001, lui a permis de réaliser un examen préalable des différentes sections du PAN en suivant le rythme de transmission des textes en projet.*

*Il estime qu'il s'agit là en effet d'une procédure diligente lui permettant, compte tenu du calendrier des travaux au niveau européen, d'apporter une contribution effective aux travaux préparatoires du PAN emploi 2002. Il se félicite à cet égard d'avoir pu directement concourir à la rédaction des fiches D, 13 à 15 ainsi qu'à la réponse à la recommandation n° 5.*

*A la suite de l'examen qu'il a réalisé des textes transmis, dans le cadre d'un groupe de travail ad hoc et en étroite collaboration avec les membres de votre cabinet, le Conseil national du Travail entend tout d'abord faire quelques remarques préalables. Il se propose ensuite de faire un certain nombre de commentaires sur les points qui appellent, selon lui, des remarques spécifiques, en veillant à chaque fois à proposer des modifications concrètes (les modifications sont reprises à cet égard en souligné).*

#### I. Remarques préalables

*Le Conseil entend tout d'abord et à nouveau rappeler que l'examen préalable et distinct des différentes sections du PAN 2002 qu'il entend achever dans le présent courrier ne porte en rien préjudice à l'appréciation globale qu'il réalisera, dans le cadre d'un avis formel à émettre dans le courant du mois d'avril 2002, sur le projet dans son ensemble.*

*Il relève en particulier que l'ensemble des annexes reprenant les différents indicateurs utilisés pour le monitoring des mesures ne lui ont pas été, à l'heure actuelle, transmises et il souhaite pouvoir se prononcer en temps utile sur le choix et l'opportunité de tous les indicateurs de suivi qui seront in fine sélectionnés.*

.../...



*Les différentes sections du Pan en ce compris les indicateurs utilisés pour évaluer et orienter la stratégie pour l'emploi constituent en effet, selon lui, un tout dont l'équilibre global doit être soumis en tant que tel à une appréciation d'ensemble.*

*Par ailleurs, le Conseil rappelle que cet exercice ne porte en rien préjudice à l'appréciation qu'il pourrait être amené à porter sur l'opportunité de mesures annoncées dans le PAN emploi 2002 et sur lesquelles il serait ultérieurement amené à se prononcer.*

*Il réitère enfin sa volonté d'être pleinement associé à la définition et la mise en œuvre des politiques qui s'inscrivent dans la stratégie de l'emploi et qui relèvent directement de ses compétences.*

## II. Remarques spécifiques relatives aux textes transmis

*Le Conseil souhaiterait faire les remarques suivantes concernant le contenu des textes qui lui ont été transmis pour avis :*

### Section A

#### 1. Concernant les coûts salariaux nominaux (point 3.2, dernier §)

*Le Conseil rappelle sur ce point que la question des coûts salariaux nominaux horaires sur la période 2001-2002 fait actuellement l'objet de discussions entre partenaires sociaux. Il lui apparaît en conséquence prématuré de se prononcer, au dernier § du point 3.2, sur les causes du dépassement de la norme salariale dans certains secteurs. Le Conseil suggère en conséquence de supprimer la fin de ce §, à partir de « Ce dépassement est entièrement dû » jusqu'à « de l'activité économique. » et de remplacer cette phrase par "Cela fera l'objet de discussions à un niveau approprié dans la perspective des prochaines négociations interprofessionnelles".*

#### 2. Concernant les annexes

*Le Conseil constate que les chiffres fournis en annexe de la section A ne comportent pas de mention des sources. Il suggère qu'une telle mention soit opérée, afin de permettre une mise en perspective des chiffres transmis.*

## **Section B**

### **1. Remarque transversale : le travail des femmes**

*De manière générale, le Conseil estime qu'il conviendrait dans le texte de cette section d'éviter de renforcer l'idée selon laquelle le taux élevé de femmes travaillant à temps partiel s'expliquerait essentiellement par un choix des travailleurs féminins.*

*En effet, la proportion élevée de travailleurs féminins à temps partiel peut s'expliquer par des causes diverses telles que les pratiques en vigueur dans certains secteurs.*

*Le Conseil estime qu'il s'agit là d'un élément auquel il convient d'être attentif dans l'ensemble du texte, en veillant d'éviter les formulations qui relient nécessairement le taux élevé de travailleurs féminins à temps partiel et la volonté, supposée plus élevée chez ces dernières que chez les hommes, de concilier vie professionnelle et vie familiale et de se consacrer à la gestion des tâches domestiques. Il conviendrait également selon lui d'éviter d'associer les différentes formes d'interruption de carrière aux soi-disant spécificités du travail féminin.*

*Le Conseil souhaite enfin d'attirer votre attention sur la nécessité de pouvoir disposer d'une ventilation par genre des chiffres relatifs à la situation de l'emploi.*

### **2. Remarques spécifiques**

#### **a. Les défis majeurs à rencontrer en 2010 - Perspectives (point 1.5)**

*Le Conseil souhaite remplacer la partie du texte commençant par "Les actions des autorités" et se finissant par "intégration sociale" par la formule suivante : "Le gouvernement fédéral a mis en place, dans le cadre de la Table ronde de la sécurité sociale, un groupe de travail "Taux d'activité" auquel participent les interlocuteurs sociaux. Un premier travail de collecte de données a été rempli qui devrait déboucher sur des conclusions dans la perspective du soutien et/ou lancement de politiques appropriées d'appui à la croissance du taux d'emploi global et spécifique aux différentes catégories présentes sur le marché du travail belge".*

#### **b. Prolongation de la vie active (point 3.1)**

*Le Conseil souhaite attirer l'attention, concernant l'avant-dernière phrase de ce point, sur le fait que l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2002 de la convention collective de travail permettant au travailleur prépensionné qui réintègre le marché de l'emploi de conserver le bénéfice de l'indemnité complémentaire de prépension est conditionnée par la mise en œuvre à cette même date, des mesures fiscales et sociales demandées dans l'avis n° 1.391 du 20 février 2002 et sur lesquelles aucun suivi ne lui a encore été signalé. Le verbe être conjugué au futur dans la dernière phrase serait judicieusement remplacé par une conjugaison au conditionnel traduisant ainsi une certaine prudence.*

c. Taux d'emploi des femmes (point 3.2)

*Dans la ligne de la remarque transversale qu'il a faite au point précédent, le Conseil suggère de supprimer une partie de la dernière phrase de ce point, à partir de « Il est important, dans ce modèle » jusqu'à « inégalité des sexes en la matière. »*

*Les causes d'inégalités ont en effet fait l'objet d'une analyse DULBEA dont le rendu est par trop réducteur ici.*

*De même, le lien entre la convention collective de travail n° 77 bis et les spécificités du travail féminin ne devrait pas être fait. Cette convention a pour ambition de viser tant les hommes que les femmes et de permettre aux uns et aux autres de concilier vie privée et vie professionnelle.*

d. Promotion de la qualité de l'emploi (point 4)

Quant au § 4

*Le Conseil suggère tout d'abord, au § 4, de supprimer la fin de la première phrase : « en raison de leur faible niveau de qualification et de l'existence de discriminations à l'embauche. »*

*Il semble en effet difficile au Conseil de se prononcer de manière catégorique et exhaustive sur les causes des difficultés d'intégration au marché du travail que connaissent un certain nombre de travailleurs étrangers hors UE.*

*Le mot "proportionnelle" devrait être remplacé par celui d'"équilibrée".*

Quant au § 5

*Le Conseil propose également de supprimer toute la première phrase du § 5, et dans un souci de cohérence, le début de la deuxième phrase, jusqu'à « partiellement. » Cette proposition est justifiée par le fait que le harcèlement moral doit être vu, selon le Conseil, comme un phénomène particulier, certes lié au bien-être au travail, mais indépendant des questions liées à la flexibilité, aux nouvelles normes de relations de travail et à l'introduction de nouveaux moyens technologiques. La fatigue et le stress que peuvent engendrer dans certains cas ces évolutions sont en effet un phénomène différent du harcèlement moral.*

Quant au § 6

*Le Conseil suggère ici :*

- *De supprimer la deuxième phrase, à partir de « Plus de la moitié des femmes » jusqu'à « raisons personnelles et familiales. »*

*Le but est à nouveau ici d'éviter de renforcer l'idée selon laquelle le travail à temps partiel chez les femmes est avant tout le résultat d'un choix de ces dernières.*

- *De supprimer la troisième phrase, à partir de « pour ce qui concerne les autres formes de travail atypique » jusqu'à « que dans les autres pays de l'Union européenne. »*

*Le Conseil émet en effet les plus grandes réserves sur les chiffres repris à la troisième phrase du § 6, concernant les autres formes de travail atypique. En effet les chiffres fournis par le MET pour l'année 1998 indiquent des pourcentages très nettement supérieurs de travailleurs s'inscrivant dans des formes de travail atypiques (34,5% pour le travail le samedi, 21 % pour le travail le dimanche, 14,1 % pour le travail de nuit) par rapport aux données reprises dans le PAN 2002 (10 % pour le travail le samedi, 4 % pour le travail le dimanche et 2% pour le travail de nuit).*

*Un tel décalage ne peut s'expliquer selon le Conseil que par un changement d'outil de mesurage et ces données ne sauraient donc suffire pour tirer des conclusions politiques en cette matière.*

- *De supprimer, aux sixième et septième phrases du même §, les références qui sont faites aux femmes comme principales bénéficiaires de la prime accordée aux parents célibataires chômeurs de longue durée, de la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale ainsi que du maintien des allocations familiales majorées en cas de reprise du travail.*

*Les données chiffrées disponibles portent sur une population trop marginale en termes quantitatifs pour en tirer des enseignements.*

- *De modifier la neuvième phrase qui débute par "Enfin" de la manière suivante : "Enfin ... dont l'objectif est triple soit actualiser les modules de formation et de sensibilisation des partenaires sociaux, étudier les secteurs qui appliquent un système de classification de fonctions analytiques et (le reste de la phrase subsiste)".*

*De la sorte, les 3 volets sont mentionnés et non pas un seul qui est en outre celui qui pose problème à l'une des organisations membres du Conseil.*

## **Section C**

### **Recommandation 1**

*Le Conseil souhaite attirer votre attention sur l'importance que revêt la nécessaire évaluation de l'impact des mesures énoncées en réponse à la recommandation 1. La première phrase peut être complétée comme suit : "A cet égard, un deuxième volet d'évaluation de la convention de premier emploi aura incessamment lieu au sein du Conseil national du Travail en collaboration avec le Conseil central de l'Economie".*

### **Recommandation 2**

*Le Conseil suggère ici à nouveau de supprimer les références faites aux femmes comme principales bénéficiaires des mesures telles que la prime accordée aux parents célibataires chômeurs de longue durée, le maintien des allocations familiales majorées en cas de reprise de travail ainsi que de la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale*

*Le Conseil estime en effet que l'impact spécifique sur le taux d'emploi féminin n'est pas avéré. Il revoit également sur ce point aux considérations émises précédemment au point 1 relatif à la section B. du présent courrier.*

*Par ailleurs et au point 2 "la réinsertion des chômeurs âgés", le Conseil demande qu'il soit indiqué que "le Plan "activa" qui est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2002 et constitue une somme de différentes mesures préexistantes mais élargies dans leur champ d'application, prévoit ...".*

*Incidemment, le Conseil fait remarquer qu'il est regrettable que ces mesures préexistantes n'aient pas été évaluées, ce qui aurait déjà permis d'apprécier l'éventuel effet de leur rapprochement en un seul système.*

*En outre, le verbe "vient" dans la dernière phrase du 3<sup>ème</sup> § devrait être remplacé par "devrait".*

### **Recommandation 5**

#### **1. Quant à la sécurité et flexibilité du travail**

*§1 - Le Conseil propose ici de supprimer la phrase figurant entre parenthèses après « les motifs ».*

*Le Conseil souhaite également attirer l'attention, en ce qui concerne l'évaluation des nouvelles mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie privée, à l'intérêt d'une analyse en termes de motivation des travailleurs qui ont recours à l'interruption de carrière (raisons familiales ou personnelles, réorientation dans la trajectoire professionnelle, etc.)*

§ 1, point 2 de ce même §, il est également proposé de supprimer la troisième phrase selon laquelle « Les négociations sectorielles et/ou d'entreprises sont actuellement en cours en vue de l'introduction effective de ces mesures pour le 31 décembre 2002. »

*En effet, il apparaît aujourd'hui que ces négociations sectorielles sont dans une très large mesure achevées.*

*Dans le même sens, il est proposé de modifier la phrase suivante de la manière suivante : « Les secteurs ont fixé, dans le cadre de négociations collectives (etc.)*

## **Section D**

### **Fiche E**

#### **Avant-dernier §**

*Le Conseil rappelle ici son souci d'éviter les formulations qui laisseraient entendre que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et les mesures visant à accroître la flexibilité du travail ou à améliorer la politique en matière d'accueil des enfants, concernent essentiellement les travailleurs féminins. Il s'agit selon lui en effet de mesures qui concernent tous les travailleurs masculins ou féminins et la relation de cause à effet de ces mesures sur une amélioration spécifique du taux d'emploi des femmes n'est aucunement démontrée.*

*Le Conseil suggère en conséquence, à la deuxième phrase de l'avant-dernier §, de supprimer la référence expresse aux femmes et de modifier la phrase de la manière suivante : « Grâce à une meilleure combinaison entre vie dans et hors travail, ceci aura certainement une incidence positive sur l'emploi des travailleurs ayant charge de famille mais aussi et plus particulièrement sur le taux d'emploi des plus âgés (...) » .*

### **Fiche 3**

*Dans le point 3 "la réinsertion des chômeurs âgés", le verbe "vient" figurant au 4<sup>ème</sup> § doit être remplacé par "devrait incessamment".*

### **Fiche 13 et 14**

#### **1. Quant à la flexibilité et la sécurité (point 4)**

*Le Conseil relève ici qu'il conviendrait de ne pas anticiper les discussions qui ont lieu actuellement entre partenaires sociaux concernant la suppression du jour de carence et le statut applicable aux ouvriers et aux employés (dernière phrase du point 4).*

2. Quant au bien-être au travail.

*Le Conseil suggère de supprimer le début de la première phrase de ce point, à savoir le membre de phrase « En vue de prévenir les risques de maladies professionnelles et d'accidents de travail »*

**Fiche 15**

*Il est suggéré ici de modifier le § 4 de la manière suivante : « Au niveau interprofessionnel, les partenaires sociaux travaillent actuellement à l'élaboration d'un outil permettant de mieux estimer, tant en termes quantitatifs que qualitatifs, les efforts de formation (...) ».*

*La dimension qualitative de la formation est en effet un élément important de l'exercice en cours au sein du Conseil national du Travail.*

*Veillez agréer, Madame la Ministre, l'assurance de notre haute considération.*

*LE PRESIDENT,*

*P. WINDEY.*