

CONSEIL NATIONAL
DU TRAVAIL

CONSEIL CENTRAL DE
L'ECONOMIE

AVIS N° 2.164

CCE 2020-1065 DEF
CO 1000

Séance commune des Conseils du 26 mai 2020

Contribution du CCE et du CNT dans le cadre de la préparation du Programme national de réforme 2020

x x x

Saisine

Par lettres du 29 janvier 2020, Madame Wilmes, Première ministre, sollicite la contribution du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie, sous forme d'avis, à la préparation du Programme national de réforme 2020.

Dans son courrier, la Première ministre indique que l'avis des Conseils sera annexé audit programme et, dans la mesure du possible, pris en considération dans le corps du programme.

En annexe dudit courrier ont été transmis le document de planification du Programme national de réforme 2020 ainsi que les recommandations 2019.

Le projet d'avis a été approuvé lors de la séance plénière du Conseil central de l'économie le 20 mai 2020 et du Conseil national du travail le 24 mars 2020 (confirmé lors du Conseil plénier le 26 mai 2020).

Avis

Remarques préliminaires

Dans le Programme national de réforme (PNR), les différents gouvernements du pays font rapport sur les réformes structurelles entreprises depuis la formulation l'an dernier des recommandations par pays et précisent quelles mesures sont attendues dans les prochains mois.

Le PNR doit répondre aux constats formulés dans le rapport sur la Belgique, aux priorités de l'examen annuel de la croissance, à la trajectoire pour atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020, et en quoi les mesures des différentes autorités publiques contribuent à la réalisation du Pilier européen pour les droits sociaux. Le PNR s'articule aussi avec les programmes de stabilité et de convergence.

La Cellule stratégique du Premier Ministre assure la direction du Comité de rédaction du PNR. Le document de planification montre qu'un premier draft du PNR sera disponible le 6 mars 2020 et l'avis des Conseils est demandé pour le 8 mars 2020.

Au comité de rédaction du PNR sont représentés : le SPF Chancellerie, le SPF Finances, le Bureau fédéral du plan, le SPF Affaires sociales, le SPF Emploi, le SPF Stratégie et Appui les Régions et les Communautés. La responsabilité finale du PNR incombe au gouvernement.

Des domaines importants repris dans le PNR relèvent de la responsabilité partielle ou exclusive des Régions ou des Communautés, ce qui nécessite une coordination entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des Régions et des Communautés. Cette coordination est organisée au sein d'un Comité d'accompagnement politique créé à cette fin, ainsi que du Comité de concertation qui rassemble les différentes autorités.

La lecture des indications données au Comité de rédaction du PNR montre que d'importants domaines qui seront repris dans le PNR recoupent largement les domaines qui sont traditionnellement au cœur du dialogue social développé au niveau national, sectoriel et régional. Les deux Conseils relèvent l'intention du gouvernement de prendre en considération dans le corps du programme l'apport du dialogue social dès lors que les deux Conseils sont au niveau fédéral les instances de discussion, et les lieux d'appropriation des enjeux de coordinations des politiques socio-économiques européennes ainsi que des recommandations européennes adressées à la Belgique.

Les deux Conseils rejoignent l'opinion du Conseil économique et social européen (CESE) formalisée dans son avis d'octobre 2019 qui recommande l'introduction de normes minimales relatives à la consultation des partenaires sociaux nationaux par les gouvernements nationaux à différents stades du processus du Semestre européen. Il conviendrait notamment d'indiquer si les gouvernements se sont écartés des propositions des partenaires sociaux, et d'expliquer pourquoi. Il y a lieu de garantir également la participation des partenaires sociaux à toute action de suivi évaluant la mise en œuvre des propositions¹.

Le moment venu, ils demandent au gouvernement d'entendre le point de vue des interlocuteurs sociaux concernant les propositions de recommandations de la Commission européenne avant que celles-ci ne soient discutées au niveau des comités européens (Comité de politique économique, Comité économique et financier, Comité de l'emploi, Comité de la protection sociale).

Ils souhaitent qu'une présentation du projet de PNR soit faite aux interlocuteurs sociaux au moment le plus opportun.

1. Dialogue avec le gouvernement

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

De manière récurrente, dans la foulée de la publication par la Commission européenne du paquet d'automne des contacts et auditions sont organisés au niveau des Conseils avec les représentants belges auprès des comités européens. Au travers des activités du CNT, les interlocuteurs sociaux sont étroitement associés aux travaux du Comité de protection sociale et du Comité de l'emploi, via des contacts réguliers avec les représentants belges auprès de ces comités et du COREPER ainsi qu'avec les représentants des cabinets ministériels concernés.

Du document sur la planification du PNR, il apparaît que le chapitre 3 de la structure de texte du PNR concerne l'approche de notre pays face aux principaux défis socio-économiques. Ceux-ci concernent le budget et la dette publique ; le marché du travail et l'enseignement ; l'investissement et la mobilité ; l'entrepreneuriat et la concurrence. Un volet particulier devrait traiter de l'économie circulaire, de la politique industrielle ainsi que de l'utilisation des fonds structurels et de la participation des stakeholders.

La section investissement doit comprendre un tableau listant les projets d'investissement, notamment ceux en lien avec les objectifs de durabilité de l'UE.

Le chapitre 4 concerne les Objectifs Europe 2020 et les objectifs de développement durable des Nations unies.

Plusieurs de ces défis repris dans le document sur la planification du PNR présentent des liens étroits avec certains points des accords conclus par les interlocuteurs sociaux interprofessionnels au sein du Conseil national du travail le 1er avril 2019 et rejoignent les priorités identifiées par les interlocuteurs sociaux dans le [Rapport Emploi-Compétitivité du CCE](#), publié le 25 octobre 2019.

¹ ECO/498, Avis, Examen annuel de la croissance 2019 (supplément d'avis)

C'est dans la perspective du nouvel accord du gouvernement fédéral que le Conseil central de l'économie a publié ce rapport. Centré sur les défis socio-économiques à relever par notre pays, ce document est issu d'un dialogue poursuivi depuis plusieurs années entre ses membres en matière d'analyse des politiques socio-économiques ; il reflète le consensus au sein de l'institution.

Dans le cadre de l'élaboration du PNR 2020, les interlocuteurs sociaux demandent au gouvernement que leurs travaux puissent trouver un écho dans le corps même du PNR. Ces références dans le PNR constitueraient une plus-value dans la mesure où elles indiqueraient que certaines actions du gouvernement reprises dans le PNR sont des réponses aux préoccupations communes des interlocuteurs sociaux sur les enjeux de politique socio-économique. Ces références seraient une réponse au travail d'implication souhaité par les instances européennes au niveau national pour un dialogue effectif entre les forces sociales représentatives et les différentes instances impliquées dans le processus d'élaboration de la politique socio-économique. Le gouvernement peut s'appuyer sur l'analyse commune des membres des Conseils quant aux objectifs de politique socio-économique et aux défis pour répondre aux recommandations de la Commission européenne.

Le deux Conseils rejoignent la Commission européenne qui de manière récurrente souligne les problèmes de coordination inhérents à la structure fortement régionalisée de la Belgique, qui rendent nécessaire une organisation efficiente de la gestion publique étant donné l'existence de multiples niveaux de pouvoir. Pour ce qui concerne les interlocuteurs sociaux, des initiatives communes initiées depuis plusieurs années ont été intensifiées ces derniers mois. Des exemples concrets sont repris dans la rubrique des activités du CNT et du CCE. D'autre part, le Conseil central de l'économie, le Conseil national du travail et les Conseils économiques et sociaux régionaux se sont engagés dans un processus pour examiner conjointement des problématiques partagées et développer des initiatives communes ; à titre d'exemple la [Déclaration commune en faveur d'une meilleure réglementation, l'avis commun sur le projet de Plan National Energie Climat](#); [la Déclaration commune sur la mobilité](#); [l'appel commun pour accélérer la transition vers l'économie circulaire](#) ; ou encore l'avis récent sur [le Permis unique : pour une plateforme électronique centrale pour les employeurs et les travailleurs étrangers](#).

2. Dialogue avec la Commission européenne

Depuis quelques années, à l'occasion de la publication du « Rapport pays – Belgique » par la Commission européenne, des rencontres à des moments clés du Semestre européen se déroulent entre les membres du CCE et du CNT avec le Desk Belgique de la Commission. En préparation du Rapport pays, les interlocuteurs sociaux sont entendus par la Commission sous la forme de rencontres bilatérales. Dans la foulée de la publication du paquet de printemps du Semestre européen, les experts de la Commission européenne ont l'occasion d'entrer en dialogue avec les deux Conseils pour connaître la réaction des interlocuteurs sociaux sur les priorités et propositions de la Commission européenne et s'informer des résultats du dialogue social en Belgique.

Ce dialogue avec la Commission européenne est apprécié fortement par les membres des deux Conseils car il apparaît comme une clarification nécessaire du cadre analytique et des évaluations de la Commission européenne de la politique socio-économique du pays, des défis sous-jacents de ces évaluations mais aussi des intentions des autorités politiques du pays dans la perspective de la coordination des politiques socio-économiques au niveau européen ainsi que leurs articulations à tous les niveaux de pouvoir avec les autres objectifs de l'action des autorités publiques et des interlocuteurs sociaux.

Fin novembre 2019, une rencontre s'est également tenue au CCE avec les experts de la Commission européenne autour de quatre thématiques qui ont fait l'objet d'un focus dans le REC 2018-2019 : la mobilité ; l'énergie ; la bonne réglementation et la formation/ « skills ». Durant cette rencontre, la Commission européenne a fait part de questions spécifiques en lien avec ces problématiques qui seraient, pour elle, des éléments intéressants pour ses prochains travaux. Les questions spécifiques ont été transmises aux commissions ad hoc du CCE afin qu'elles puissent les approfondir. L'objectif est de revenir vers la Commission européenne avec les éléments de réponse proposés afin d'alimenter le débat avec les instances européennes. Ce débat doit permettre à la Commission européenne d'enrichir ses analyses concernant la Belgique.

A l'initiative de la nouvelle Commission européenne, le « **Green deal** » européen sera au cœur de la nouvelle stratégie de croissance durable de l'UE qui vise à faire de l'Europe le premier continent climatiquement neutre d'ici à 2050.

Dans la perspective des discussions dans les différentes enceintes européennes au sujet du « *Green deal* », les deux Conseils considèrent qu'il est fondamental pour la Belgique de se doter d'une vision stratégique partagée en matière socio-économique qui donne du sens à l'action des autorités publiques et une perspective aux citoyens et aux entreprises dans un contexte de développements majeurs, tels que les changements climatiques et la décarbonisation nécessaire de l'économie mais aussi des évolutions technologiques (incluant la numérisation de l'économie), la montée de nouveaux concurrents au niveau mondial et les changements démographiques. Une telle vision doit se concevoir à travers la coordination des niveaux politiques de notre pays et le respect des spécificités socio-économiques de chaque région. Les différents niveaux de pouvoir doivent mieux utiliser les organes de coordination et s'appuyer sur le dialogue social.

Les deux Conseils soulignent l'importance de l'engagement de la Commission européenne concernant les actions publiques à mener dans le cadre du « *Green deal* ». Ces actions doivent reposer sur une approche scientifique, être fondées sur des analyses d'impact globales et respecter le dialogue social à tous les niveaux et dans tous les secteurs, afin de garantir que les politiques environnementales, économiques et sociales soient élaborées de manière à assurer une transition juste et équitable.

Le set d'indicateurs de suivi des objectifs de développement durable. La Commission européenne a annoncé qu'elle recentrera le processus de coordination macroéconomique du Semestre européen en vue d'intégrer les objectifs de développement durable des Nations unies afin de placer ces objectifs au cœur de l'élaboration des politiques et de l'action de l'UE. Elle utilisera le Semestre européen pour le suivi et l'adaptation des plans nationaux en matière d'énergie et de climat aux objectifs poursuivis.

Le 19 février 2020, le Conseil central de l'Economie et le Conseil national du travail ont émis un avis sur les objectifs mondiaux de développement durable (ODD ou Sustainable Development Goals en anglais – SDG) qui relèvent de leurs compétences, à savoir la lutte contre la pauvreté, l'égalité entre les sexes, l'énergie, le travail décent, la lutte contre les inégalités, la mobilité, la consommation et la production durables, le climat, ainsi qu'une croissance suffisamment soutenue, inclusive et durable.

Dans cet avis, qui constitue une étape intermédiaire dans leurs travaux, les Conseils soulignent l'importance des SDG et se réjouissent de l'intégration progressive du Programme de développement durable des Nations unies à l'horizon 2030 (Agenda 2030) au sein des politiques mondiales (Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail du 21 juin 2019), des politiques européennes (Green Deal, Semestre européen et rapports pays) et nationales (Vision à long terme, Plans et Rapports fédéraux, PNR). La mise en œuvre de ce programme à travers la réalisation des ODD offre en effet la possibilité de relever les défis économiques, environnementaux et sociaux actuels et de converger vers une société prospère, inclusive et durable.

Au niveau belge, les Conseils souhaitent soutenir la mise en œuvre de l'Agenda 2030, encore actuellement trop limitée dans les politiques belges, notamment en l'absence de Plan fédéral de développement durable depuis 2009, ainsi qu'en raison d'un processus de monitoring encore balbutiant et du manque de cibles chiffrées.

Dans le but de contribuer aux futurs rapports fédéraux sur le développement durable, ainsi qu'au futur Plan fédéral de développement durable, le CCE et le CNT, revêtant ainsi un rôle de pionnier, proposent, dans cet avis, des indicateurs de suivi et définissent un niveau d'ambition pour une série d'ODD. En faisant cela, les Conseils définissent de façon précise le contenu qu'ils veulent donner aux politiques mises en œuvre en Belgique en vue de réaliser les ODD de l'ONU et fournissent une base à l'élaboration d'un nouveau Plan fédéral de développement durable. En identifiant des indicateurs supplémentaires à suivre, les Conseils définissent les problématiques qui doivent selon eux recevoir davantage d'attention de la part des différents gouvernements. Les Conseils se situent de la sorte dans la droite ligne des engagements pris au niveau international et notamment au niveau de l'OIT.

Aux yeux des Conseils, le monitoring des politiques mises en œuvre au moyen d'un set d'indicateurs complet et de cibles concrètes et mesurables est capital en vue d'identifier les écarts entre les objectifs à réaliser et la situation à politique inchangée. L'identification des domaines dans lesquels les progrès de la Belgique ne sont pas conformes à ses engagements est nécessaire pour réajuster les politiques en cours et faire avancer la mise en œuvre de l'Agenda 2030.

Dans les prochains mois, les Conseils poursuivront leurs travaux à ce sujet avec un triple objectif : - étendre les travaux à l'ODD 4, et plus particulièrement à l'apprentissage tout au long de la vie ; - continuer d'affiner et de compléter le set d'indicateurs ; - là où c'est possible, traduire chaque sous-objectif en objectifs chiffrés.

3. La contribution du Conseil central de l'économie

3.1 *Le rapport du Conseil central de l'économie (2018-2019) : lignes directrices pour faire face aux défis socio-économiques de la Belgique*

Le point de départ des travaux du CCE est l'identification des principaux objectifs politiques que sont la cohésion sociale, la création de richesse, la soutenabilité environnementale, la soutenabilité des finances publiques et l'équilibre de la balance des opérations courantes, conditions sine qua non pour créer une société prospère et durable.

Sur la base d'une évaluation des performances de la Belgique au regard de ces objectifs et en tenant compte des évolutions sociétales et technologiques auxquelles le pays - à l'instar du reste du monde - est confronté, le CCE a identifié un certain nombre de défis socio-économiques importants pour l'économie belge qui doivent être traités en priorité, selon lui, par les autorités fédérales et régionales.

En février 2020, les messages clés du rapport emploi-compétitivité a été présenté lors d'une audition de la commission de l'Économie de la Chambre.

Les principaux défis pour l'économie belge, sont les suivants :

- Vers **une économie plus innovante** (tant en termes de processus et de produits que de modèles d'affaires) grâce à une meilleure valorisation de la R&D et à une diffusion plus grande des technologies existantes. Dans un environnement socio-économique et technologique changeant, et face aux défis environnementaux, la capacité innovatrice de l'économie est essentielle. Elle lui offre les outils pour s'adapter au mieux à ces changements afin de continuer à créer de la valeur, à assurer la cohésion sociale et à donner des réponses aux grands défis sociétaux dont l'environnement. Ceci recouvre tant l'innovation que la diffusion de l'innovation entre entreprises ou entre secteurs. Pourtant, l'économie belge présente des faiblesses dans ces deux domaines. Pour y remédier, elle doit s'assurer de la présence de plus d'entreprises d'une taille critique suffisante, créatrices de nouvelles connaissances et d'innovations, ainsi que d'un environnement permettant une bonne propagation des nouvelles technologies à l'ensemble de l'économie. Une base de connaissances solide (y compris les compétences nécessaires), un dynamisme entrepreneurial suffisant, un accès aux marchés étrangers et une ouverture internationale sont essentiels à cet effet.
- La **transition vers une économie circulaire** – où la valeur des produits et des matériaux est conservée au maximum et où la production de déchets est réduite au minimum – sera nécessaire afin de répondre aux défis économiques, environnementaux et sociaux. Sur le plan économique, la transition vers une économie circulaire peut répondre à la forte hausse de la demande de matières premières qui a été observée ces dernières décennies et qui affecte leur sécurité d'approvisionnement et leurs prix. Du côté environnemental, elle doit permettre de s'attaquer à la destruction des écosystèmes et au changement climatique, en réduisant par exemple le prélèvement des ressources et la production d'émissions et de déchets. Enfin, la transition est susceptible de générer de nouvelles activités et de réorganiser les activités existantes, ouvrant des possibilités de création de valeur et d'emplois, participant in fine au renforcement de la cohésion sociale.
- Une **sécurité sociale soutenable sur le plan social et financier**. Une protection adéquate contre la perte de revenu et la pauvreté, des opportunités plus larges pour chacun sur le marché du travail et un régime de sécurité sociale développé mais soutenable sont des éléments fondamentaux pour la cohésion sociale. Outre le fait que la sécurité sociale garantit une certaine sécurité de revenu et offre une certaine protection contre la pauvreté, elle remplit aussi une fonction de stabilisateur automatique. Des tendances lourdes ont actuellement un impact sur la soutenabilité financière et sociale de la sécurité sociale. L'évolution de la base de financement et l'impact du vieillissement de la population sur les dépenses de pensions et soins de santé sont parmi les plus importants. Les développements technologiques créent des possibilités de

création d'emplois et de croissance mais modifient les compétences requises et affectent l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. La digitalisation et l'économie collaborative sont sources de nouvelles formes de travail. Le développement de ces nouvelles formes de travail, la migration, les modifications des structures familiales ainsi que les changements environnementaux peuvent aussi avoir un impact sur la soutenabilité sociale et financière de la sécurité sociale.

- **Une meilleure adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail.** L'économie belge est confrontée à un problème structurel d'inadéquation sur le marché du travail. D'un côté, de nombreux postes restent difficiles à pourvoir. De l'autre, des groupes spécifiques de la population continuent à être exclus de l'emploi. Ce phénomène se révèle être en Belgique un frein sérieux à l'activité économique et une menace pour la cohésion sociale. En outre, il risque encore de s'aggraver en raison des changements technologiques et démographiques et des transformations liées à la transition environnementale auxquels l'économie devra faire face. Le problème d'inadéquation sur le marché du travail reflète un dysfonctionnement de ce marché et des institutions qui l'encadrent (comme le système d'enseignement et de formation, les transports, les organismes de placement etc.), dysfonctionnement qui risque de s'approfondir en raison du contexte technologique, social et démographique changeant et qui constitue une barrière à l'emploi non négligeable pour certains groupes de la population. Relever le défi de l'inadéquation sur le marché du travail implique donc de travailler sur plusieurs domaines, y compris en dehors de ce marché même, en mobilisant tous les acteurs concernés : employeurs, travailleurs, monde associatif et pouvoirs publics. L'objectif visé étant de garantir un développement économique inclusif où la création d'emplois et de valeur bénéficie à toutes et à tous de manière juste.
- **Une évolution des prix à la consommation et des prix business-to-business en phase avec les trois principaux pays voisins.** Les prix à la consommation et des prix business-to-business en phase avec les trois principaux pays voisins sont fondamentaux. Une évolution des prix plus rapide en Belgique que dans les pays de référence pèse sur le pouvoir d'achat des ménages et freine ainsi la croissance de la demande et donc la croissance économique. Le niveau élevé des prix de certains services qui sont consommés par les entreprises exportatrices handicape leur compétitivité-coût. Il faut veiller à ce que les gains de productivité futurs dans le secteur des services bénéficient à l'ensemble des acteurs économiques grâce à un meilleur fonctionnement des marchés. Au mois de février 2020, le secrétariat du CCE a présenté ce défi prix à l'Autorité belge de la concurrence.
- **La transition énergétique vers une économie bas carbone** doit permettre de respecter les limites environnementales et les engagements environnementaux de la Belgique tout en garantissant des prix énergétiques compétitifs pour les entreprises sensibles aux prix de l'énergie et en concurrence avec des entreprises étrangères, et abordables pour les citoyens (et plus particulièrement pour les moins favorisés). La transition énergétique et les choix du gouvernement sur le mix énergétique doivent garantir la sécurité d'approvisionnement. C'est à ces conditions que la transition énergétique pourra contribuer, dans le cadre d'une économie mondiale, à la consolidation d'une société durable et d'activités économiques garantissant des emplois de qualité et une croissance de la valeur ajoutée dans l'économie nationale. Dans leur contribution au Plan national Energie climat 2021-2030, les interlocuteurs sociaux balisent les recommandations relatives aux différentes dimensions concernées : la sécurité d'approvisionnement ; un marché européen de l'énergie entièrement intégré ; l'efficacité énergétique et la gestion de la demande ; la décarbonisation ; et la recherche et le développement. Les messages communs peuvent contribuer à répondre directement aux recommandations en matière d'énergie et de climat adressées, par la Commission européenne, à la Belgique.

Lors d'une audition à la Chambre des représentants le 22 janvier 2020, le CCE a présenté à la Commission Energie, Climat et Environnement les éléments clés pour une transition vers une économie bas carbone. Il s'agit des lignes de force des volets énergie, climat, mobilité et économie circulaire de son Rapport Emploi-Compétitivité 2018-2019, et des derniers travaux du CCE en ces matières. Etant donné les efforts accrus nécessaires pour que la Belgique devienne une économie bas carbone, et l'urgence en la matière, le CCE a particulièrement souligné le besoin d'une vision interfédérale dans ces domaines, la coordination et collaboration entre tous les niveaux de pouvoir (intra-fédéraux et internationaux), l'importance de la concertation sociale et de la consultation des organes d'avis du pays et la nécessité de dégager des moyens suffisants pour financer la transition. Il a par ailleurs insisté sur des mesures concrètes prioritaires auxquelles le premier rapport d'évaluation du Plan national intégré Energie-Climat devrait, en 2021, porter attention.

En matière de gouvernance, les sept conseils consultatifs fédéraux et régionaux ont prouvé qu'une meilleure collaboration structurelle en matière de politique énergétique et climatique est possible entre les différents niveaux de pouvoir. Ils ont émis ensemble [un avis sur différents aspects transversaux du PNEC](#) : coopération, gouvernance, statut, révision, structure et équilibre du PNEC, ainsi que leviers, politiques et mesures. Le CCE et les conseils consultatifs régionaux ont également appelé tous les gouvernements du pays, dans [une déclaration commune](#), à se concerter et à articuler leurs actions pour garantir la cohérence de la politique de mobilité.

- Vers **une mobilité plus durable et plus fluide**. La Belgique est confrontée à un défi majeur en termes de mobilité plus durable et fluide. L'accessibilité (durable) des zones économiques et résidentielles ne s'améliore pas, en grande partie à cause de l'augmentation constante de la congestion du trafic et d'une offre d'alternatives encore limitée. Les embouteillages freinent la prospérité économique et pèsent sur le bien-être de la population. Ils participent au changement climatique et ont un impact négatif sur la qualité de l'environnement, laquelle est importante pour la santé publique des générations actuelles et futures. Il y a nécessité pour le pays d'élaborer une vision interfédérale de la mobilité comportant des domaines d'actions concrets et bénéficiant d'un large soutien sociétal. L'absence d'une vision interfédérale de la mobilité engendre en effet une politique de mobilité incohérente et inefficace et freine les investissements nécessaires dans l'infrastructure de transport et le développement de l'offre de mobilité. La politique de mobilité durable, doit « poursuivre simultanément les objectifs suivants : donner aux citoyens un accès abordable, sûr et efficace aux biens et services, aux lieux de travail et à la vie sociale; permettre aux entreprises d'accéder de manière concurrentielle, sûre et efficace à leurs matières premières et de fournir leurs biens et services de la même façon et de minimaliser l'impact de la mobilité sur l'environnement et la santé publique » (REC 2018-2019). Les autres domaines d'action concernent entre autres : une réflexion sur le système de mobilité actuelle et l'intégration des différents modes dans une perspective de développement de la multimodalité, le renforcement de l'attractivité du transport de personnes et de marchandises par voie ferrée, le renforcement du régulateur ferroviaire, le renouvellement des flottes publiques, une plus grande attention pour la mobilité douce, la nécessité d'investissements pour optimiser l'infrastructure de transport ; la mise en œuvre des technologies au service d'une gestion flexible/modulable du trafic et une révision de la fiscalité de la mobilité².

² Si un système de redevance kilométrique intelligente est instauré pour tous les véhicules, il doit déplacer la fiscalité de la possession vers l'utilisation d'un véhicule. Plusieurs conditions devront être remplies : le système doit être harmonisé pour l'ensemble du territoire belge sans empêcher les régions d'appliquer des tarifs différenciés ; la redevance doit être fixée en fonction de la congestion, de la pollution atmosphérique et de l'utilisation de l'infrastructure ; il convient d'effectuer une analyse des conséquences sociales d'une telle redevance et des mesures adéquates qui doivent être prises dans ce cadre ; il faut continuer à investir dans les transports publics avec une excellente couverture et une infrastructure adaptée, afin d'offrir une alternative fiable à la voiture individuelle (Avis PNEC, 2019).

Poursuivant son analyse, le Conseil s'est également attaché à approfondir différents facteurs à mobiliser pour relever lesdits défis. Pour chaque facteur, un « focus » propose des mesures concrètes de politique socio-économique à mettre en œuvre et/ou les principes qui devraient guider cette mise en œuvre. L'objectif est bien ici d'identifier des mesures et/ou principes devant guider les mesures qui pourraient être repris par le prochain gouvernement (fédéral en particulier) dans sa future déclaration. Ces focus concernent la bonne réglementation ; la formation continue ; le développement de la multimodalité ; l'énergie et le climat ; le développement des entreprises à forte croissance ; l'e-gouvernement.

3.2 L'apport du CCE au Conseil national de la productivité

En décembre 2019, le CCE a adopté son avis portant sur le premier rapport annuel du Conseil national de la productivité (CNP)³. Cet avis est joint au rapport du CNP et les deux documents ont été notifiés au gouvernement, au Parlement ainsi qu'à la Commission européenne. L'objectif du rapport annuel du CNP est d'en apprendre davantage sur les sources de la croissance de la productivité et identifier les causes de son ralentissement. En effet, la Belgique, comme l'ensemble des économies avancées, a enregistré un ralentissement généralisé de la croissance de la productivité, et ce dès le début des années 2000. Il a cependant été plus prononcé en Belgique que dans l'UE.

Le rapport du CNP est en ligne avec le CCE lorsqu'il considère que la croissance de la productivité est une condition nécessaire à la fois (1) pour que les travailleurs et les investisseurs profitent des avantages de la croissance économique et (2) pour être en mesure de dégager les marges budgétaires permettant d'élargir la palette des choix politiques possibles et ainsi relever les grands défis de notre temps, tels que le vieillissement de la population et le réchauffement climatique.

Pour les analyses ultérieures, le CCE demande au CNP de mettre en évidence les leviers institutionnels et politiques qui orientent les gains de productivité vers une logique d'économie compétitive telle qu'elle est définie par celui-ci, c'est-à-dire dans une logique d'inclusion sociale, de respect de l'environnement et de viabilité financière. Ces leviers portent notamment sur la gouvernance, le rôle du secteur public dans le fonctionnement du marché, les défis de la transition énergétique et de la mobilité, les investissements stratégiques, l'éducation et la formation continue, le dynamisme entrepreneurial, l'innovation et sa diffusion, le rôle de certains services dans le processus de division internationale de la chaîne de création de valeur, ...

3.3 Les finances publiques

Un chantier européen important porte sur la **gouvernance économique européenne**. La Commission européenne a présenté, au début du mois de février 2020, une série de documents portant sur un [réexamen de l'efficacité du cadre de surveillance économique](#). Elle initie aussi un débat public sur l'avenir de la gouvernance économique européenne. Les résultats du débat serviront de point de départ pour toutes les étapes ultérieures, y compris pour ce qui est de la manière de traiter les investissements dans le cadre des règles budgétaires de l'UE, tout en préservant les garanties contre les risques pesant sur la viabilité de la dette. Le CCE demande à être associé aux initiatives qui seront prises par le gouvernement pour l'organisation au niveau belge d'un débat public sur les améliorations souhaitables de la gouvernance budgétaire actuel de l'UE.

³ Le Conseil national de la productivité résulte d'une initiative européenne. Une recommandation du Conseil de l'Union européenne (recommandation du Conseil du 20 septembre 2016 sur la création de conseils nationaux de la productivité (2016/C 349/01)) invite les Etats membres de la zone euro à créer un Conseil national de la productivité afin de favoriser une croissance économique soutenue et la convergence. En Belgique, cette recommandation européenne a été mise en œuvre par la loi du 25 novembre 2018 portant création d'un Conseil national de la productivité (Moniteur du 7 décembre 2018).

Dans plusieurs avis récents, le CCE a souligné l'importance d'avoir des finances publiques saines pour pouvoir continuer à garantir à l'avenir un bon niveau de bien-être et de protection sociale. La Belgique fait face à un risque sérieux en raison de son déficit budgétaire croissant et de son haut taux d'endettement, ainsi qu'un risque non négligeable en raison des défis budgétaires de long terme. Il est important de prendre des mesures structurelles en misant sur des hausses de productivité et sur une augmentation du taux d'emploi. Il est nécessaire de trouver l'équilibre entre, d'une part, des règles budgétaires garantissant la soutenabilité des finances publiques et, d'autre part, la capacité des gouvernements à renforcer la croissance économique par des investissements productifs.

L'investissement – dans les infrastructures, la recherche, l'éducation, la santé – est un puissant levier ainsi qu'un pilier du progrès économique et social. Il permet non seulement d'accroître la demande et de créer des emplois aujourd'hui, mais aussi, en catalysant l'activité privée, de soutenir l'innovation et d'améliorer les compétences, d'augmenter la capacité de croissance à long terme de l'économie et de répondre aux besoins des citoyens.

Le CCE rappelle sa demande adressée au gouvernement belge et à la Commission européenne, d'un traitement favorable des investissements publics productifs dans le cadre des règles budgétaires européennes. Il y a nécessité de prendre en compte la nature quantitative des dépenses publiques mais aussi la qualité et l'efficacité de celles-ci, et ce au regard de la croissance durable et de l'emploi mais aussi de la cohésion sociale. Une hausse des investissements, et en particulier des investissements publics, doit viser à stimuler tant la croissance économique à court terme que la croissance économique potentielle à long terme. Ce dernier élément est essentiel pour garantir des finances publiques soutenables, en raison notamment des défis de long terme posés par le coût futur du vieillissement de la population et du défi climatique, dans le prolongement des priorités énoncées dans le *Green deal* européen.

4. La contribution du Conseil national du travail

4.1 Introduction

En Belgique, les priorités des partenaires sociaux sont largement déterminées par la conclusion et le contenu des accords interprofessionnels négociés tous les 2 ans par les plus hauts représentants des partenaires sociaux du secteur privé au niveau du «Groupe des 10». Lors de sa précédente contribution au PNR 2019, le Conseil avait fait part de consultations alors en cours concernant un avant-projet d'accord interprofessionnel pour les années 2019-2020. A l'issue de ces consultations, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à conclure un accord interprofessionnel en tant que tel. Toutefois, les négociations se sont poursuivies entre les organisations au niveau du groupe des 10 et au sein du Conseil national du Travail afin de reprendre, dans un programme de travail commun, un certain nombre de points figurant dans cet avant-projet d'accord interprofessionnel. Ces négociations ont permis d'aboutir à un ensemble d'accords conclus le 1er avril 2019 entre interlocuteurs sociaux au sein du Conseil national du Travail, accords qui prévoient un certain nombre d'engagements et de priorités communes pour la période 2019-2020.

Ces accords du 1^{er} avril 2019 couvrent de nombreux domaines en matières socio-économiques qui sont étroitement liés au programme national de réformes. La présente contribution se propose d'exposer les principaux points de ces accords et de leur mise en oeuvre ainsi que les autres travaux menés par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel qui sont en lien avec les dernières recommandations adressées à la Belgique en juillet 2019 ou, plus largement, qui sont en lien avec le semestre européen. La présente contribution se concentrera sur les éléments d'informations qui n'ont pas déjà été transmis par le Conseil dans son précédent avis n° 2.124 relatif au PNR 2019.

4.2 Travaux en lien avec les recommandations n° 2, 3 et 4 adressées à la Belgique

Recommandation 2 : supprimer les freins à l'emploi et à renforcer l'efficacité des politiques actives du marché du travail, en particulier pour les personnes peu qualifiées, les travailleurs âgés et les personnes issues de l'immigration; à améliorer les performances et l'inclusivité des systèmes d'éducation et de formation et à remédier à l'inadéquation des compétences;

4.2.1 Travailleurs âgés

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

En exécution des accords susmentionnés du 1er avril 2019, le Conseil a procédé, le 23 avril 2019, au renouvellement pour la période 2019-2020 des conventions collectives de travail concernant les régimes spécifiques de chômage avec complément d'entreprise (RCC). Concomitamment, les partenaires sociaux se sont engagés sur une trajectoire de relèvement de l'âge d'accès à ces dispositifs de RCC à partir de 2021. Les modalités de ce dispositif ont été fixées par un certain nombre de CCT conclues également le 23 avril 2019, dans le cadre d'un consensus qui intègre certaines possibilités d'accès dérogatoires à ces régimes pour certains régimes spécifiques (carrières longues, pénibilité, entreprises en difficulté, etc.).

Toujours en exécution des accords du 1er avril, le Conseil a conclu le 23 avril 2019, la convention collective de travail n° 137, qui porte sur la période 2019-2020, et qui se situe dans le prolongement des conventions collectives de travail antérieures établissant un cadre interprofessionnel en vue de l'abaissement de la limite d'âge d'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs se trouvant dans certaines situations de carrière particulières (carrière longue, métier lourd ou les travailleurs qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration). L'objectif des partenaires sociaux étant de rendre la fin de carrière plus "faisable" pour certaines situations de carrière particulières. La nouvelle CCT fixe désormais à 57 ans l'âge d'accès à une réduction de temps de travail à mi-temps et porte à 55 ans l'âge d'accès à une réduction de travail d'un cinquième.

4.2.1.2 Accord cadre européen sur le vieillissement actif adopté en mars 2017

Pour rappel, les partenaires sociaux européens ont conclu, en mars 2017, un accord cadre européen sur le vieillissement actif en exécution duquel un rapport des mesures prises dans les différents pays de l'Union européenne pour favoriser l'emploi des travailleurs âgés est sollicité chaque année pendant une période de trois ans. Afin de répondre à cette demande, le Conseil national du Travail a endossé un rôle de coordination des informations disponibles aux différents niveaux pertinents et, en particulier, au niveau des Comités économiques et sociaux des entités fédérées et au niveau des secteurs.

Suivant le calendrier de mise en œuvre de cet accord cadre européen, un second rapport (rapport n° 113), a été adopté le 28 mai 2019 par le Conseil, qui dresse à présent une cartographie actualisée des actions mises en place et/ou soutenues par les partenaires sociaux en faveur des travailleurs âgés afin de les encourager à rester ou à revenir sur le marché du travail. Ces actions, prises tant au niveau fédéral qu'au niveau régional et communautaire, intersectoriel et sectoriel, peuvent consister en des incitants financiers et/ou porter sur différents domaines tels que la formation, le tutorat, une organisation du travail adaptée. Même si ces initiatives sont pour la plupart d'entre elles centrées spécifiquement sur les travailleurs âgés, elles ne sont pas exclusives d'une politique plus générale d'emploi de qualité tout au long de la vie qui participe également à l'emploi des travailleurs âgés.

4.2.2 Retour volontaire à l'emploi des travailleurs présentant un problème de santé

La problématique du retour volontaire des travailleurs présentant un problème de santé continue de faire l'objet d'une attention constante des partenaires sociaux. Pour rappel, le suivi, sur une base régulière, de la mise en œuvre du dispositif légal et réglementaire mis en place par le Gouvernement est organisé au sein d'une plateforme réunissant autour du CNT tous les acteurs institutionnels et de terrain pertinents pour cette problématique (fédéral et régional). Les travaux se poursuivent actuellement sur ce point en se concentrant sur le thème de la prévention, en vue de dégager des bonnes pratiques et d'examiner les aspects préventifs. Des auditions ont été organisées, dans ce cadre, dans le courant du mois de février 2020, l'objectif étant de parvenir à proposer prochainement un certain nombre de mesures concrètes pour améliorer le dispositif actuel, en s'inspirant de l'approche prônée par le Conseil national du Travail dans ses différents avis.

4.2.3 Politique de diversité

Les travaux au sein du Conseil entre partenaires sociaux en vue de la publication d'une brochure visant à favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement se sont poursuivis et sont en cours de finalisation. L'objectif de cette brochure est de fournir aux secteurs et aux entreprises un certain nombre d'informations, de grilles d'analyse, d'outils et d'exemples concrets pour les aider à inscrire leur politique de recrutement dans le cadre fixé par la législation anti-discrimination et, au-delà, à adopter des pratiques de recrutement objectives conduisant à davantage de diversité.

Recommandation 3 : axer la politique économique liée aux investissements sur les transports durables, y compris l'amélioration de l'infrastructure ferroviaire, sur la transition énergétique et vers une économie à faible intensité de carbone, ainsi que sur la recherche et l'innovation, en particulier dans le domaine de la numérisation, en tenant compte des disparités régionales; à s'attaquer aux problèmes croissants de mobilité en renforçant les mesures incitatives et en supprimant les entraves à l'augmentation de l'offre et de la demande de transports collectifs et à faibles émissions;

Recommandation 4 : réduire la charge administrative et réglementaire afin de favoriser l'esprit d'entreprise et de supprimer les obstacles à la concurrence dans le secteur des services, en particulier les télécommunications, le commerce de détail et les services professionnels.

4.2.4 Politique de mobilité

En exécution des accords intervenus en son sein le 1^{er} avril 2019, le Conseil national du Travail a conclu une nouvelle convention collective de travail n° 19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs. Cette convention collective de travail vise à porter à 70% l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements pour les transports en commun publics organisés par la SNCB au 1^{er} juillet 2019 et à supprimer, à partir du 1^{er} juillet 2020, la limite minimale de 5 km calculés à partir de la halte de départ, en ce qui concerne l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement pour les transports en commun publics autres que les chemins de fer (tram, métro, bus ou waterbus).

Dans le cadre de la recommandation du 23 avril 2019 adressée aux commissions paritaires et aux entreprises à l'occasion des accords du 1^{er} avril 2019 conclus au sein du Conseil national du Travail, les secteurs et les entreprises ont été invités à miser sur un transfert modal en encourageant le choix des transports en commun et des modes de transport alternatifs. Les partenaires sociaux ont recommandé d'utiliser le budget mobilité, tel qu'instauré par la loi du 17 mars 2019 et ont également recommandé d'utiliser l'indemnité vélo. Les travaux sont actuellement en cours pour exécuter ce point des accords susmentionnés du 1^{er} avril 2019 en vue de développer, à moyen terme, au sein d'une Commission mixte CNT-CCE, un nouveau système misant sur l'utilisation des modes de mobilité durables et la simplification des régimes existants.

4.2.5 Eco-chèques

Suite à l'instauration d'un budget mobilité au 1^{er} mars 2019, le Conseil a décidé de modifier la liste des produits et services pouvant être acquis avec des éco-chèques pour tenir compte des évolutions récentes en matière de mobilité douce (steps, monoroues et hoverboards, qu'ils soient sans moteur ou pourvus d'un moteur électrique). Cette nouvelle liste est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2019.

Une réflexion est également menée concernant le « circuit court » pour envisager son inclusion éventuelle dans la liste des produits et services pouvant être acquis avec des éco-chèques. Ces travaux devraient tenir compte des initiatives annoncées au plan européen et, plus particulièrement, du nouveau plan d'action de l'Union européenne en faveur de l'économie circulaire qui sera élaboré pour définir la nouvelle stratégie sur ce point, en exécution du Green Deal de la Commission européenne.

A cet égard, les éco-chèques ont été reconnus au niveau européen comme étant une bonne pratique en ce qui concerne l'économie circulaire. Voir le lien suivant : <https://circulareconomy.europa.eu/platform/en/good-practices/eco-vouchers-encourage-sustainable-consumption-including-second-hand-and-refurbished-goods>

Enfin, les travaux du Conseil national du Travail se poursuivent concernant le monitoring de la transition vers les éco-chèques électroniques. Le Conseil s'est déjà prononcé de nombreuses fois en faveur d'un passage total et définitif vers les éco-chèques électroniques. En se basant sur l'analyse actualisée fin 2018 de l'Agence de simplification administrative (ASA), la généralisation des éco-chèques électroniques pourrait engendrer une économie supplémentaire en charges administratives de quelque 13 millions d'euros, outre les 28 millions déjà engrangés depuis 2015.

4.3 Travaux du Conseil National du Travail en lien avec le Semestre européen

4.3.1 Burn out

Pour rappel, en exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018, les partenaires sociaux ont élaboré, au sein du Conseil national du Travail, une approche globale et un cadre pour la mise en place de projets-pilotes destinés à la prévention primaire du burn-out (avis n° 2.080 du 27 février 2018). Le premier cycle de projets a démarré le 15 décembre 2018. Au terme d'une période de mise en œuvre d'un an, les projets de ce premier cycle en sont désormais au stade de l'évaluation finale. Une évaluation globale de ce premier cycle devrait être réalisée par le Conseil national du Travail, assisté d'un collègue d'experts, dans le courant de l'année 2020. Cette évaluation devrait permettre aux partenaires sociaux d'affiner leur approche de la prévention du burn-out et de tirer de ce premier retour d'expérience du terrain un certain nombre de conclusions et de recommandations opérationnelles à destination des secteurs et des entreprises.

Un deuxième cycle de projets a par ailleurs été lancé le 1^{er} juin 2019. Au terme d'un examen approfondi des demandes de subventions introduites, 37 projets d'entreprises et trois projets sectoriels ont été sélectionnés en décembre 2019 par le Ministre de l'Emploi, sur base de l'avis émis en septembre 2019 par le Conseil national du Travail, assisté par un collègue d'experts.

4.3.2 Organisation du travail tournée vers l'avenir

Outre les projets-pilotes en matière de burn-out, l'intention des partenaires sociaux est de stimuler, en lançant un appel à projet, les initiatives développant des modes d'organisation du travail tournés vers l'avenir. Les discussions sont en cours pour concrétiser ce point de l'accord interprofessionnel 2017-2018.

4.3.3 Restructurations

Les travaux menés en exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018 par le Conseil national du Travail sur la problématique des restructurations ont abouti, le 17 décembre 2019, à l'adoption d'un certain nombre de recommandations adressées aux commissions paritaires et aux entreprises, qui figurent dans la recommandation n°28. Ces recommandations visent à améliorer la qualité des discussions entre l'employeur et les représentants des travailleurs lorsqu'une entreprise est en restructuration, et ce, dans l'intérêt de toutes les parties concernées. L'avis n° 2.149 donne un aperçu des résultats de ces travaux et fait part de la volonté du Conseil de poursuivre ses travaux afin de formuler des propositions par souci de simplicité et de sécurité juridique. Ces travaux ont débuté au sein du Conseil.

4.3.4 Heures supplémentaires

Dans le cadre des accords du 1^{er} avril 2019, le Conseil a conclu le 23 avril 2019 la convention collective de travail n° 129 concernant les heures supplémentaires volontaires. Cette convention a pour objet d'augmenter le quota maximum d'heures supplémentaires volontaires par année civile de maximum 100 heures à maximum 120 heures. Ceci ne porte pas préjudice à la possibilité offerte par la loi du 16 mars 1971 sur le travail d'augmenter, par année civile, le nombre maximum d'heures supplémentaires volontaires à 360 heures par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

4.3.5 Détachement de travailleurs

Dans son avis n° 2.147 du 26 novembre 2019, le Conseil s'est prononcé sur un avant-projet de loi qui vise à transposer en droit du travail belge la dernière directive 2018/957 concernant le détachement de travailleurs. Il y propose qu'un certain nombre de changements soient apportés dans le dispositif de l'avant-projet de loi et y insiste tout particulièrement sur l'importance de la prévention, en fournissant aux entreprises étrangères et aux travailleurs détachés une information complète (exacte et à jour) transparente et accessible sur la réglementation sociale applicable dans le cadre du détachement en Belgique, tout en soulignant que le suivi, le contrôle et l'exécution des dispositions relatives au détachement revêtent une importance capitale.

Le Conseil y fait également part de son intention d'examiner les possibilités de dérogation reprises dans la directive 96/71/CE ainsi que de se pencher sur les problèmes rencontrés pour rendre effective sur le terrain la transposition de la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs. Ces travaux seront menés dans le cadre d'une plateforme d'information sur la fraude sociale créée en son sein en application de dispositions introduites dans le code pénal social. Un protocole de collaboration a été conclu début 2020 entre le Conseil national du Travail et le Service d'Information et de Recherche Sociale (SIRS) pour organiser le fonctionnement de cette plateforme. Celle-ci est destinée à stimuler le dialogue entre, d'une part, le Gouvernement et le SIRS et d'autre part, les partenaires sociaux, en matière de lutte contre la fraude sociale.

4.3.6 Pensions complémentaires

Dans le cadre des travaux du groupe de travail réunissant les partenaires sociaux au sein de la cellule stratégique Pensions, le Conseil s'est penché de manière plus approfondie, dans son avis n° 2.155, sur un certain nombre de problèmes d'interprétation qui se posent concernant l'application de la législation devant aboutir, à terme, à la disparition de toute différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires. L'avis n° 2.155 apporte des réponses à ces questions pratiques, de sorte que l'ensemble des acteurs concernés puissent progresser dans leurs travaux en vue de la suppression des différences de traitement entre les ouvriers et les employés en matière de pensions complémentaires.

Par ailleurs, dans sa recommandation du 23 avril 2019 adressée aux commissions paritaires et aux entreprises à l'occasion des accords du 1er avril, le Conseil national du Travail a invité les négociateurs au niveau des secteurs et des entreprises à fournir des efforts afin de supprimer la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires, particulièrement dans les secteurs et entreprises où la différence est encore très importante. Le Conseil a enfin demandé que tous les secteurs lui remettent, d'ici le 1^{er} septembre 2019, un rapport motivé sur les progrès réalisés. Le Conseil rédigera ensuite un rapport global de monitoring à l'intention du Groupe des 10, qui en tirera les conclusions appropriées.

4.3.7 Liaison au bien-être

Le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie ont rendu le 29 avril 2019, conjointement avec le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants (sur le volet des travailleurs indépendants), un avis dans lequel ils se sont prononcés à l'unanimité sur la détermination et la répartition de l'enveloppe bien-être disponible pour les prestations de sécurité sociale et d'assistance sociale pour la période 2019-2020. L'exécution de cet avis fait partie intégrante des accords du 1^{er} avril 2019.

Dans leur avis, les Conseils et le CGG se sont efforcés de garantir la liaison des allocations au bien-être en tenant compte du principe d'assurance et de solidarité. Ils ont souhaité également poursuivre la réduction de l'écart de pauvreté et proposer des solutions pour des situations problématiques spécifiques, en particulier la situation des familles monoparentales, sans créer de nouveaux pièges à l'emploi et à l'inactivité et en veillant également à ne pas créer, par leurs mesures, de nouvelles différences entre le régime des travailleurs indépendants et le régime des travailleurs salariés.