

salaire mensuel brut, et ce avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale et sans que cela ait une influence sur le précompte professionnel ou l'impôt final de chaque travailleur.

3. Formation et congé-éducation payé

Les partenaires sociaux estiment que la **formation** relève de la responsabilité des deux parties, à savoir tant l'employeur que le travailleur. C'est dans cet esprit et dans le prolongement du Contrat de solidarité entre les générations qu'ils entendent responsabiliser les secteurs, et ce par le biais de l'élaboration au niveau de chaque secteur, dans le cadre de la concertation sectorielle biennale, de pistes concrètes soit pour intensifier les efforts consentis de 0,1% par an, soit pour accroître de 5% le taux de participation aux formations. Tous les secteurs poursuivront cet effort tant que l'objectif général de 1,9% n'aura pas été atteint. Pour y parvenir, les partenaires sociaux sectoriels conviennent de mesures à choisir parmi le menu suivant :

- Adaptation des cotisations pour le fonds de formation sectoriel ;
- Octroi d'un temps de formation par travailleur (sur une base collective ou individuelle) ;
- Proposition et acceptation de formations en dehors des heures de travail ;
- Planning de formation collectif via le conseil d'entreprise.

Dans le prolongement de ces accords, les partenaires sociaux ont convenu ce qui suit dans leur Déclaration sur la compétitivité du 27 mars 2006 :

“En matière de formation, les engagements antérieurs n'ont pas tous été réalisés. Les partenaires sociaux s'engagent à rattraper ce retard et à faire de la formation un thème central des négociations sectorielles 2007-2008. C'est pourquoi les partenaires sociaux encouragent les négociateurs patronaux et syndicaux sectoriels à prendre les initiatives appropriées. Par ailleurs, le nouvel instrument de mesure développé par les partenaires sociaux va permettre de mesurer plus précisément les efforts de formation réels des employeurs et des travailleurs. La formation ne peut d'ailleurs pas être abordée uniquement en termes financiers ; elle doit également être appréciée en fonction de la mesure dans laquelle les travailleurs y participent. Cette nouvelle méthode de suivi va en outre permettre de découvrir les faiblesses et les lacunes relatives à la politique de formation à mener.”

Dans la mesure où la formation n'est pas seulement l'affaire des employeurs et des syndicats, mais doit aussi compter parmi les préoccupations des autorités, les partenaires sociaux insistent pour que les responsables de la politique de l'enseignement mettent tout en œuvre pour permettre aux jeunes de terminer leurs études en disposant d'une éducation adéquate. Multilinguisme, lutte contre l'illettrisme, promotion des études scientifiques et technologiques, collaboration plus efficace entre l'enseignement et le monde des entreprises, ... doivent figurer au centre des lettres politiques des ministres de l'enseignement. En effet, les étudiants bien formés constituent également un atout concurrentiel non négligeable pour notre pays.”

Les partenaires sociaux confirment ces engagements et invitent les secteurs à les concrétiser lors du prochain cycle de négociations sectorielles.

Dans le cadre de l'engagement global susmentionné, les secteurs sont également invités à conclure des accords qui valorisent, dans la mesure du possible, les initiatives régionales/communautaires déjà prises dans ce domaine.

Les interlocuteurs interprofessionnels recommandent également aux secteurs de tenir compte des aspects suivants dans le cadre de leurs accords en matière de formation :

- la situation des travailleurs âgés, notamment via un plan de formation spécifique, celle des travailleurs peu qualifiés, des allochtones et des femmes ;
- les professions critiques propres aux secteurs ; il faut à cet égard développer des initiatives préventives afin de combler cette pénurie ;
- la mise en place de nouvelles techniques pour encourager la formation tout au long de la vie, comme l'e-learning par exemple.

Dans le cadre du débat relatif à la formation, les partenaires sociaux conviennent en outre de résoudre les problèmes structurels du fonds du *congé-éducation payé* au moyen d'une double approche. Dans la première phase, ils entendent sécuriser le régime pour l'année scolaire 2007-2008. Dans la seconde, ils formuleront des propositions en vue d'une réforme plus en profondeur.

Les mesures prises dans le cadre de la *première phase* s'inspirent de pistes proposées aux articles 196 à 202 de la loi portant des dispositions diverses parues au Moniteur belge du 28 décembre 2006, et reposent sur le principe de base selon lequel les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics doivent fournir un effort équivalent. Concrètement, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit à partir de l'année scolaire 2007-2008 :

a. apport des employeurs :

- la cotisation patronale est fixée à 0,08% ;
- le montant du remboursement est fixé à un montant forfaitaire pouvant varier en fonction du type de formation et dépendant du montant et de l'utilisation des budgets partiels établis ;
- la recette de l'amende de 0,05% en cas de non-respect, par les secteurs, de leur engagement consistant à intensifier de 0,1% leur effort en matière de formation ou à faire croître de 5% le taux de participation ;

b. effort des pouvoirs publics :

- ils apportent le même montant ;
- le système est simplifié sur le plan administratif, puisque le SPF ETCS peut directement récupérer des données de la DMFA via la Banque-carrefour ; ainsi, le remboursement à l'employeur peut être effectué dans les 6 mois suivant la DMFA.

c. au niveau des dépenses, on prévoit :

- que le nombre d'heures prévu dans l'AR du 1^{er} septembre 2006 est maintenu, à l'exception des cas dans lesquels 105 heures sont actuellement prévues ; ces 105 heures passent à 120 heures ;
- que le plafond salarial est nominalement gelé au niveau actuel pour la durée de l'accord ;
- que le budget disponible total est réparti en quatre budgets partiels, à savoir la promotion sociale, les formations sectorielles, les formations générales et les autres formations, et ce en fonction de la moyenne progressive des quatre dernières années scolaires connues.

- d. afin de réduire, à court terme, le retard de paiement aux employeurs, le Fonds de fermeture octroiera, sur ses réserves, un prêt sans intérêt de maximum 50 millions EUR au Fonds du Congé-éducation payé.
- e. enfin, les partenaires sociaux conviennent que, désormais, les cotisations brutes versées par les employeurs au Fonds du congé-éducation payé et aux fonds sectoriels de formation seront prises en compte pour vérifier si l'objectif général de 1,9% est atteint. Le bilan social sera adapté dans ce sens.

Dans une *deuxième phase*, les partenaires sociaux formuleront, pour juin 2007, une proposition globale et équilibrée en vue d'adapter le régime du congé-éducation payé aux besoins du 21^e siècle. Dans ce cadre, ils examineront entre autres les moyens de responsabiliser les secteurs et de ne pas imputer au minimum 10 heures de congé-éducation sur le temps de travail.

4. Stimuler l'innovation et la R&D

Les partenaires sociaux confirment leur position adoptée dans la déclaration commune du 27 mars selon laquelle le renforcement du caractère compétitif de notre économie « que l'investissement dans la formation, la recherche et l'innovation, revêt une importance aux moins égale à celle d'une maîtrise des coûts salariaux et d'une diminution de cotisations patronales (sans pour autant affecter le financement de la sécurité sociale) ».

C'est pourquoi, ils ont collaboré pleinement avec le secrétariat du CCE pour faire ajouter dans le rapport technique du CCE du 8 novembre 2006 un chapitre "innovation et R&D" contenant une analyse approfondie du système d'innovation belge. C'est pourquoi aussi, le CCE fera en outre un inventaire des bonnes pratiques et idées.

Pour assurer un suivi permanent de cette situation, et par analogie avec le tableau de bord relatif à l'évolution des coûts salariaux, ils ont développé un tableau de bord comprenant des indicateurs qui comparent le système d'innovation belge à celui des trois pays voisins, de l'UE-15 et des trois pays les plus performants (Suède, Finlande et USA).

Les partenaires sociaux constatent que pour de nombreux variables du tableau de bord, la Belgique se trouve en dessous ou au niveau de la moyenne de l'UE-15 et qu'il y a peu d'indicateurs pour lesquels la Belgique est parmi les premiers du peloton européen. Vu les prestations relativement faibles de l'Europe en matière d'innovation par rapport aux USA et au Japon, ceci est particulièrement inquiétant.

En exécution de leur déclaration commune du 27 mars 2006, le CCE a organisé une conférence pour vérifier quels éléments sont à l'origine du déficit des efforts en matière d'innovation et quelles sont les solutions.

S'inspirant des décisions de cette conférence, et compte tenu de l'analyse du rapport technique, les partenaires sociaux veulent entreprendre des actions pour arriver à une culture d'innovation, et ce aussi bien au sein des entreprises qu'au niveau des pouvoirs publics et dans la société toute entière.

Ils considèrent qu'une condition importante pour y parvenir est l'implication de tous les stakeholders – et donc de tous les partenaires sociaux – à l'élaboration de la politique