



Votez pour l'emploi !

Ce 25 mai 2014, nous serons appelés à élire nos représentants aux parlements européen, belge et wallon ou bruxellois. D'ici là, chaque mois, nous vous présentons un enjeu de ce triple scrutin, qui vous concerne directement. En mai, découvrez comment l'Europe, la Belgique et votre Région influencent votre emploi.

Neuvième et dernier thème de notre série élections 2014 : l'emploi. Source de revenus, d'émancipation sociale et de richesse collective, le bon emploi représente sans aucun doute le premier défi à relever après les élections, à tous les niveaux de pouvoir.

La Belgique doit oser l'ambition



Créer de l'emploi, voilà la priorité de la plupart des programmes politiques. Mais avec des mesurette par-ci et des mini-plans par-là, les solutions ambitieuses font cruellement défaut.

Que l'on parle de fiscalité, d'environnement et d'énergie, de santé, de pension et d'enseignement, mais aussi bien sûr de salaires et de chômage, on revient toujours à l'enjeu de base : l'emploi. Car aujourd'hui, c'est bien de votre emploi que dépendent vos revenus, votre place dans la société, votre confort de vie, la possibilité de vous émanciper. C'est aussi sur l'emploi que se développent notre tissu économique et notre richesse collective : les services au public comme les écoles, la justice, la santé ou les transports, et la sécurité sociale qui finance nos pensions, nos allocations familiales, de maladie ou de chômage. Autrement dit, la première condition pour qu'une société se porte bien, c'est d'assurer le meilleur taux d'emploi parmi la population en âge de travailler. Avec près de 600.000 personnes sans emploi, autant dire que la Belgique a du pain sur la planche.

Politique de la lasagne

Les politiques l'ont évidemment bien compris. Pas une semaine ne passe sans que l'un ou l'autre parti annonce une nouvelle idée pour booster l'emploi dans notre pays. A côté des politiques de chasse aux chômeurs (voir notre dossier « Votez contre le chômage » de novembre 2013), toutes sortes de mesures sortent ainsi les unes après les autres. Même si elle a été simplifiée en 2004, la politique des plans d'embauches s'apparente aujourd'hui à une belle lasagne de dispositions, dont il n'était pas toujours aisé d'identifier les bénéficiaires et les procédures. Mais, surtout, toutes ces politiques vont dans le même sens, rendre l'embauche d'un travailleur la plus séduisante possible aux yeux des employeurs : « les mesures prises ont pour objectif principal de faciliter l'embauche de travailleurs par une réduction des coûts du travail. Il s'agit prin-

cipalement d'aides accordées dans le cadre de la sécurité sociale : réductions de cotisations sociales et activations d'allocations sociales, modulées en fonction de la situation de l'employeur et/ou du travailleur. »¹ Voilà donc que la sécurité sociale, financée par l'argent des travailleuses et travailleurs, finance elle-même les emplois...

Le mauvais emploi chasse le bon

Est-ce efficace, au moins ? Rien n'est moins sûr, malheureusement. Même s'il est très difficile d'avoir des chiffres fiables pour évaluer ces politiques d'aides, les tendances de fond ne trompent pas : d'un point de vue global, peu d'emplois sont réellement créés, ajoutés. A l'exception du Maribel social appliqué dans le Non marchand (lire encadré page 11), ces emplois subsidiés finissent plutôt par remplacer les autres contrats. En 2010, nous dénoncions déjà ce phénomène, illustré par les fameux contrats « win-win ». Un plan que la ministre de l'Emploi de l'époque, Joëlle Milquet, présentait fièrement en annonçant l'embauche de 4.339 travailleurs en 4 mois, parmi des jeunes et des vieux englués dans le chômage. Le plan « win-win » prévoyait en effet la prise en charge d'une partie du salaire mensuel du travailleur par l'ONEm. Déchargé de ce coût salarial, l'employeur était également exonéré de la totalité des cotisations ONSS... Bilan de la mesure, arrêtée comme prévue le 31 décembre 2011 ? Au fil des appels que nous avons reçus, il s'est avéré que ces

L'ampleur du défi

67,3% des Belges de 20 à 64 ans ont un emploi. Pour répondre à ses engagements vis-à-vis de l'Europe, la Belgique doit faire grimper ce taux à 73% d'ici 2020. Cela signifie qu'à partir de 2014, il faut tenir le rythme de 60.000 emplois nouveaux pendant 7 années d'affilée...

Faire confiance à la concertation entre syndicats et patronat

Dans un contexte où le chômage explose, maintenir et créer des emplois est la première préoccupation. Mais évidemment, la politique de l'emploi concerne aussi les conditions de travail et les relations collectives de travail. A ce niveau, l'Etat fédéral est compétent pour entériner le fruit des discussions entre interlocuteurs sociaux. Traditionnellement, patronat et syndicats négocient des accords au niveau du salaire, de la sécurité au travail, des horaires, des conditions de travail... Le gouvernement a ensuite la tâche de faire respecter ces accords. Mais de plus en plus, on remarque que le gouvernement sape la concertation sociale, soit en limitant ses marges de négociation (comme la norme salariale ou un plafond pour les préavis), soit en légiférant sans tenir compte de l'avis des interlocuteurs sociaux, ce qui très souvent produit des réglementations tout à fait déconnectées du terrain et inapplicables. Avant comme après les élections, nous demanderons donc aux responsables politiques de couper court à cette tendance, et de garantir le rôle de la concertation sociale, qui depuis des décennies a largement fait ses preuves.

lopper et donc créer de nouveaux emplois. Verdict ? Alors que les aides aux entreprises se succèdent, que les poches de la collectivité se vident et que les contrats sont de plus en plus précaires, l'emploi continue à s'évaporer dans notre pays. Les bénéfices des entreprises, en revanche, tout comme les dividendes et la valeur des actions, s'accumulent. Sur les 1000 entreprises qui ont fait le plus de bénéfices en 2012, le nombre d'équivalents temps plein a ainsi baissé de 7%. En haut du podium, Inbev Belgium a réalisé un bénéfice de près de 3 milliards d'euros et, dans le même temps, supprimé 83 équivalents temps-plein. Chez Solvay, 116 emplois ont disparu, alors que la société a engrangé plus de 913 millions de bénéfices. ²

embauches se sont faites au détriment des emplois existants. Les 4.339 contrats enregistrés par l'ONEm ne correspondent donc pas à des emplois créés, mais à des travailleurs engagés. Les travailleurs licenciés et remplacés, eux, ne figurent nulle part dans les calculs. Pourtant, ils existent.

Ce n'est pas surprenant : même à un coût extrêmement réduit, il est évident qu'une entreprise n'embauchera jamais un travailleur supplémentaire si elle n'en a pas besoin. Pour en profiter, certains n'hésitent alors pas à licencier du personnel en place pour engager sous un statut moins coûteux. Et c'est bien là le problème : généralement, ces contrats sont beaucoup plus précaires

pour la travailleuse ou le travailleur. Et le mauvais emploi finit par chasser le bon.

Cadeaux dans l'eau

De manière plus générale, les politiques menées depuis quelques décennies ont mis l'accent sur la compétitivité des entreprises. L'argument est toujours le même : pour faire tourner notre économie et maintenir ou créer des emplois, il faut assurer un contexte favorable aux employeurs : réduire le coût salarial, diminuer l'impôt des sociétés, assouplir les règles du droit du travail... Les entreprises seraient ainsi plus performantes sur le marché, pourraient se déve-

Travailler moins pour travailler tous

Quelles sont les pistes à explorer, alors ? On le voit, les mesurette incitant d'une façon ou d'une autre les employeurs à créer des emplois ne sont pas porteuses. Pour créer de l'emploi et permettre à chacun et chacune de participer à l'économie et de vivre de son travail, nos hommes et femmes politiques doivent être beaucoup plus ambitieux. Il faut répartir le travail disponible. Entre celles et ceux qui croulent sous le boulot au détriment de leur vie privée et familiale, et les autres qui attendent désespérément un emploi, la réduction collective du temps de travail reste la meilleure solution. À nous de voter pour les partis politiques qui oseront aller dans le sens de l'histoire et du progrès social.

¹ SPF Emploi.

² La Nouvelle Gazette, 30 janvier 2014.



Une aide à l'emploi efficace : le Maribel social

Le Maribel social accorde des réductions de cotisations sociales en échange de la création d'emplois. Autrement dit, tout l'argent économisé par l'employeur doit obligatoirement être affecté à l'emploi. Ce système, propre au secteur Non Marchand, vient tout juste de fêter ses 15 ans. Il a ainsi permis de créer plus de 25.000 postes de travail. Pourquoi ne pas étendre ce système au secteur Marchand ? Il démontre qu'en conditionnant les aides à une véritable création d'emplois, l'argent de la collectivité est bien mieux investi.



La Région doit transformer le défi en opportunité

En matière d'emploi aussi, la 6ème réforme de l'Etat donne plus de responsabilités aux Régions. Nous ne l'avons pas souhaité, mais il faut désormais en tirer parti.

La Wallonie face à des défis cruciaux

À la veille des élections, la CSC wallonne pointe évidemment l'emploi parmi ses priorités. Ces derniers mois, l'emploi wallon a en effet souffert, particulièrement dans l'industrie, avec de grosses restructurations chez Arcelor Mittal, Caterpillar et le secteur du verre.

20% d'emplois industriels d'ici 2020

La Wallonie a besoin de renouer avec des industries performantes, innovantes, créatrices d'emplois durables et de qualité, en

s'appuyant sur les filières industrielles existantes. Avec un objectif : 20% d'emplois industriels en Wallonie d'ici 2020. Avec le Plan Marshall, la Région a mis en place plusieurs « pôles de compétitivité ». Le principe ? Réunir toute la chaîne de la recherche et de l'innovation, c'est-à-dire des entreprises, des unités de recherche et des centres de formation, autour de projets communs, destinés à créer de la valeur ajoutée, de l'emploi et à augmenter la visibilité internationale des acteurs du pôle. C'est le moment de les évaluer de manière approfondie et, si nécessaire, de les réorienter.

Maintenir et créer des emplois durables

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et l'emploi statutaire doivent rester la norme. Les jeunes travailleurs doivent bénéficier d'un revenu au moins égal au minimum garanti. Quant aux aînés, il est indispensable de répondre à leurs attentes en matière de formation, de conditions de travail et d'adaptation du temps de travail.

Bruxelles : faire du défi démographique un atout

Dans son mémorandum, la CSC bruxelloise mise avec détermination sur les atouts de Bruxelles : sa diversité, la jeunesse de sa population, son multilinguisme, sa taille humaine et... les nombreux emplois qu'elle procure.

Soutien à l'emploi : placer ses œufs dans le bon panier

Les Régions étaient déjà compétentes pour ce qu'on appelle des **aides à l'emploi** : les contrats APE (Aide à la Promotion de l'Emploi) en Wallonie et ACS (Agent Contractuel Subventionnés) à Bruxelles. Et cela pèse lourd : en Wallonie, plus de 50.000 personnes ont ce type de contrat. Un peu plus de la moitié travaillent pour des communes et des provinces. Et le reste ? Ce sont eux qui, souvent, font tourner des services à la population : maisons de la culture, crèches, garderies, services pour handicapés, insertion professionnelle...

Ce qui est nouveau pour les Régions, par contre, c'est la politique des **titres-services**. Ce système n'existe que depuis 10 ans, mais il fournit du travail à environ 100.000 personnes en Belgique ! Toutefois le système coûte très cher : chaque fois qu'un utilisateur achète un chèque-service à 9 euros, l'autorité fédérale débourse presque le double. Coût total pour la Belgique : plusieurs milliards en 2014. Alors que la Wallonie et Bruxelles sont en difficulté financière, ce système mérite d'être

revu, sans menacer les emplois créés, mais en finançant en priorité les services non marchands qui répondent aux besoins réels de la population (santé, crèche, aide aux personnes...).

Autre transfert de compétence : la politique des **groupes-cibles**. Ceux-ci désignent des personnes plus fragiles face au chômage, pour lesquelles les employeurs paient moins de cotisations. Par exemple : les jeunes, les travailleurs âgés, les travailleurs peu qualifiés, les victimes d'un licenciement collectif... Plusieurs centaines de millions d'euros sont ainsi dépensés de cette manière en Belgique chaque année. Demain, cet argent sera divisé en quatre et transféré. Que vont en faire les Wallons et les Bruxellois ? Il est nécessaire de donner un coup de pouce aux catégories fragiles de travailleurs. Mais c'est très difficile de savoir si les réductions de cotisation sont un système efficace.

Jean-Benoît Maisin

Davantage d'emplois de qualité

Pour assurer le futur, la CSC bruxelloise réclame un **soutien fort aux secteurs économiques porteurs d'emplois de qualité non délocalisables**, notamment dans les secteurs du développement durable, de l'économie sociale, du secteur Non marchand et associatif. Pour elle, cela passe par la poursuite d'une dynamique de type «Alliance emploi-environnement» et la création d'emplois dans les secteurs liés aux défis démographiques : services à la population, accueil de l'enfance, logement, transport...

Les priorités de la CSC

Avant chaque élection, la CSC publie un mémorandum à l'attention des candidats politiques. Une sorte de cahier de constats, de propositions et revendications pour les futurs partis au pouvoir. Envie de connaître les priorités de votre syndicat pour l'après 25 mai ? Retrouvez les mémorandums régionaux, fédéral et européen sur www.csc-en-ligne.be.

L'Europe doit changer de recette



L'emploi a toute la place qu'il mérite dans les préoccupations européennes. L'ennui, c'est que les solutions appliquées jusqu'à présent ne font qu'aggraver la situation.



L'Union européenne est compétente pour la coordination des politiques de l'emploi. Elle n'intervient donc pas directement dans les législations nationales, mais elle définit des grandes orientations et des lignes directrices à destination des États membres. En matière d'emploi, les objectifs de l'Union européenne sont ambitieux : atteindre un taux d'emploi de 75% parmi les 20 à 64 ans, d'ici 2020. Autrement dit, une augmentation de 6% par rapport à aujourd'hui, ce qui représente environ 14 millions de personnes. Mais comment atteindre ces chiffres ? La stratégie Europe 2020 évoque une série de mesures, dont le concept central est la « flexicurité ».

L'arnaque de la flexicurité

D'après l'Union, cette formule magique permettrait de « concilier les besoins des employeurs en matière de flexibilité de la main-d'œuvre avec ceux des travailleurs en matière de sécurité, ces derniers souhaitant avoir l'assurance de ne pas connaître de longues périodes de chômage ». ¹ Dans les faits, nous constatons malheureusement qu'elle se traduit essentiellement par une dérégulation du marché du travail à travers toute l'Europe, permettant aux employeurs de disposer des travailleurs à leur guise. Les contrats précaires comme l'intérim, les CDD ou les

temps hyper-partiels se sont ainsi multipliés, réduisant la sécurité des travailleurs à une lointaine illusion.

Bon diagnostic, mauvais remède

Chaque année, dans ses recommandations, la Commission européenne ne manque pas de pointer les faiblesses de notre marché du travail. En 2013, elle a ainsi estimé que la Belgique souffre d'une participation au marché du travail stagnante et inférieure à la moyenne, ainsi que de fortes disparités en matière d'emploi et de chômage entre régions et entre sous-groupes de population, au détriment des personnes issues de l'immigration, des personnes plus âgées et des jeunes peu qualifiés. ² Si ce constat est malheureusement plutôt juste, les recettes préconisées par la Commission pour y remédier ne sont pas convaincantes. Au lieu de parler de création d'emplois, dans un contexte économique où il n'y a pas de places pour tout le monde, l'UE met l'accent sur l'activation des chômeurs et la formation des travailleurs...

Repartir sur de bonnes bases

En réalité, c'est très simple : si elle souhaite réellement atteindre ses objectifs en matière d'emploi, l'Union européenne doit commencer par un virage à 180 degrés et abandonner les politiques d'austérité menées depuis 5 ans, qui ont ravagé des régions et des secteurs économiques entiers, détruisant des millions d'emplois. Elle doit au contraire relancer l'économie, en investissant dans des activités durables et à forte valeur ajoutée en terme de bien-être et de cohésion sociale, comme les services à la population, la santé, la transition écologique... Des secteurs dont le principal objectif n'est pas de rémunérer des actionnaires, mais de créer des emplois stables et de qualité, qui profitent à l'ensemble de la société.

Travailleurs détachés, travailleurs exploités

Au sein de l'Union européenne, les « travailleurs détachés » peuvent travailler temporairement dans un autre État membre, tout en restant soumis à la législation de leur pays d'origine. Adoptée en 1996, la directive détachement a très vite conduit aux dérives annoncées par les syndicats : certaines entreprises installent une simple boîte aux lettres dans un État à faible protection sociale et envoient leurs travailleurs partout en Europe, sous des conditions de travail et de salaires bien plus faibles. Résultat : des secteurs entiers comme la construction et le transport routier se voient concurrencés par cette main-d'œuvre exploitée et se retrouvent en difficulté. Face à cette situation, l'Europe a dû se saisir de la question. Révisée en avril dernier, après de vifs débats, par le Parlement européen, la directive détachement reste malheureusement largement en faveur de la liberté économique, au mépris total des droits des travailleurs. Il faudra donc remettre la pression après les élections.

¹ www.ec.europa.eu/social

² Recommandations de la Commission européenne à la Belgique, 29 mai 2013.