



LETTRE  
MENSUELLE  
SOCIO-ÉCONOMIQUE

N°185 - 30 / 11 / 2012

## **VIEILLISSEMENT ACTIF**

Les constatations du Conseil supérieur de l'Emploi	3
--	---

## **TRANSPORT**

Les faits saillants du transport de marchandises en 2002, 2012 et 2022	11
--	----

## **STRATÉGIE UE-2020**

La contribution des conseils au rapport intégré du CESE	16
---	----

## **ACTUALITÉS**

Conseil central de l'économie	22
-------------------------------	----

- Comité d'accompagnement: Andy Assez, Emmanuel de Bethune, Kris Degroote, Luc Denayer, Tasso Fachantidis, Michèle Pans, Michael Rusinek, Siska Vandecandelaere
- Rédaction: Tasso Fachantidis, Michèle Pans, Stephen Renders
- Secrétariat de rédaction: Alain Cabaux
- Traduction: Bernadette Hamende
- Mise en page: Simonne Loison
- Assemblage: José Marquez Y Sanchez
- Site Web: [www.ccecrb.fgov.be](http://www.ccecrb.fgov.be)
- Éditeur responsable: Kris Degroote, Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21, 1040 Bruxelles

# VIEILLISSEMENT ACTIF

## Les constatations du Conseil supérieur de l'Emploi



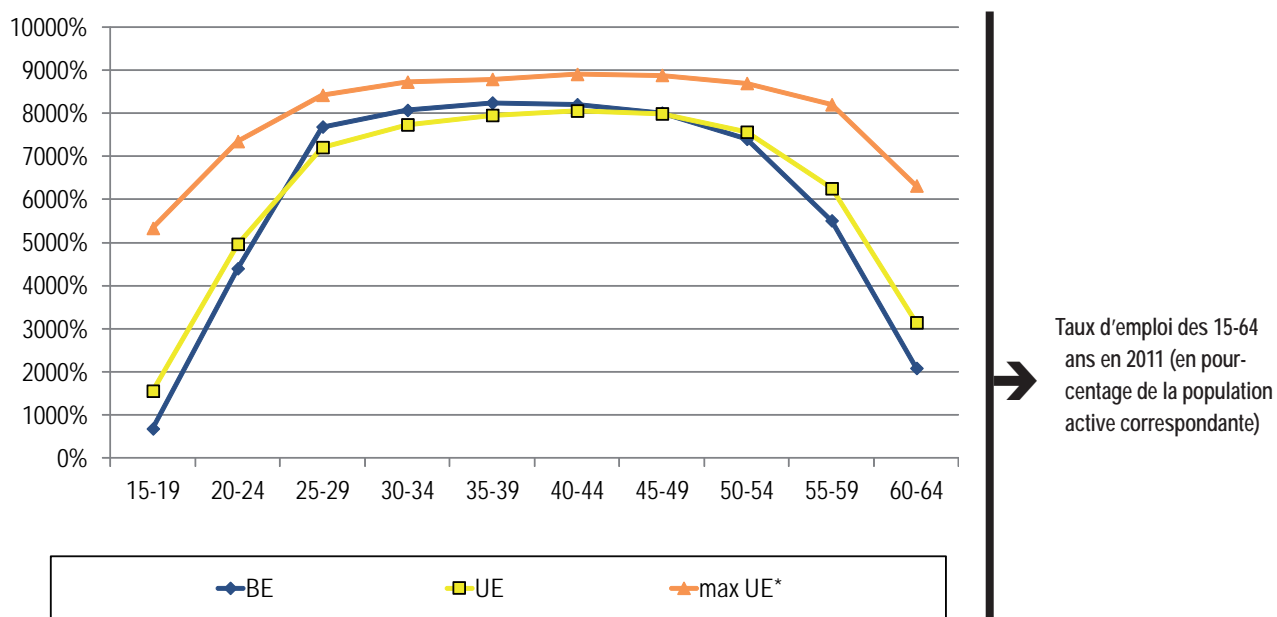
Le vieillissement est un thème qui s'impose de plus en plus dans les médias, la politique et les analyses économiques. On ne s'en étonnera pas au vu du vieillissement accéléré de la population belge. C'est ainsi que, selon les prévisions démographiques du Bureau fédéral du Plan, le nombre de personnes de 65 ans et plus passerait, en Belgique, d'un indice de 100 en 2010 à l'indice de 145 en 2030 et de 180 en 2060. La part des personnes âgées dans la population en âge de travailler s'élargit également. Cette tranche de la population connaît cependant un taux d'emploi nettement moins élevé que celui de la population plus jeune. Par conséquent, les entreprises assistent au départ de travailleurs de plus en plus nombreux alors qu'elles trouvent moins de candidats au remplacement sur le marché du travail. Le secteur belge du textile et de l'habillement compte une part relativement élevée de travailleurs de plus de 50 ans. Le vieillissement occupe dès lors la première place à l'agenda des partenaires sociaux de ce secteur représentés au sein de la Commission consultative spéciale du Textile et du Vêtement (CCS). Les membres de cette CCS étaient, dès lors, particulièrement intéressés par le rapport du Conseil supérieur de l'Emploi (CSE) qui était, cette année, consacré en partie au vieillissement actif<sup>1</sup>. Le 4 octobre dernier, Monsieur Jan De Mulder, du département Etudes de la Banque nationale de Belgique, a présenté cette partie devant la CCS. Dans ce cadre, il s'est penché tant sur la situation de la main-d'œuvre âgée sur le marché du travail et sur les facteurs explicatifs que sur les évolutions récentes en matière de politique. Les éléments principaux figurent ci-dessous.

### SITUATION DES PERSONNES ÂGÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le taux d'emploi des personnes âgées est, dans tous les pays européens, sensiblement moins élevé que celui des autres groupes de la population<sup>2</sup>. Mais en Belgique, le nombre de personnes occupées parmi la main-d'œuvre âgée est exceptionnellement faible. En 2011, le taux d'emploi des 50-54 ans s'élevait encore à 74% mais n'atteignait que 55% parmi les 55-59 ans et 21% dans le groupe des personnes de 60 à 64 ans. La Belgique affiche cependant un taux d'emploi relativement élevé parmi les 25-49 ans. La forte diminution de la participation au travail des personnes âgées apparaît dans les trois Régions. Il est frappant de constater que le taux d'emploi des femmes est nettement inférieur à celui des hommes, quelle que soit la catégorie d'âge, et qu'un écart analogue apparaît aussi au niveau des personnes faiblement et hautement qualifiées. On remarquera cependant que le taux d'emploi des 55-64 ans a augmenté systématiquement pour passer d'environ 26% en 2000 à 38,7% en 2011, évolution pratiquement entièrement due aux 55-59 ans. Ce pourcentage reste néanmoins nettement inférieur à l'objectif belge de l'UE-2020 de 50% d'ici 2020. L'augmentation du taux d'emploi des personnes âgées est également un fait ailleurs dans l'Union européenne, de sorte que le taux d'emploi belge est encore et toujours inférieur d'environ 9 points de pourcent à la moyenne européenne en 2011.

1 L'étude complète est disponible sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=36948>

2 Sauf mention, les chiffres cités ici se basent sur l'Enquête européenne sur les forces de travail.



Taux d'emploi des 15-64 ans en 2011 (en pourcentage de la population active correspondante)

\* Max EU montre le taux d'emploi maximum dans l'UE pour chaque catégorie d'âge  
 Source : CSE (EFT)

La ventilation de la population âgée selon le statut socio-économique montre que la baisse marquée du taux d'emploi à partir de 55 ans résulte essentiellement du recours par les personnes au travail aux régimes de sortie anticipée du marché du travail. La part des chômeurs avec complément d'entreprise ou en disponibilité préalablement à la pension de retraite augmente rapidement à partir de l'âge de 55 ans pour atteindre, à partir de 58 ans, 14%. La part de personnes à la retraite ou en situation de pension anticipée passe de moins de 10% parmi les personnes de moins de 60 ans à 26% s'agissant des personnes de plus de 60 ans et même à 40% au-delà de 63 ans. Il apparaît également de façon frappante que la part des ménagères est nettement plus importante dans les générations plus âgées. Les femmes restent relativement plus souvent à la maison – c'est le cas de 22,9% de toutes les femmes âgées de 55 à 64 ans en 2010 alors qu'il n'y a pratiquement pas d'homme (au foyer) -, on comprendra que l'emploi féminin âgé est nettement moins important. Le taux d'emploi inférieur des personnes faiblement qualifiées est également dû en partie au nombre relativement élevé d'hommes/de femmes au foyer. Par ailleurs, les femmes sont également plus souvent au chômage sans être demandeuses d'emploi, en incapacité de travail ou invalides. En ce qui concerne la part de demandeurs d'emploi et de prépensionnés, il apparaît qu'il n'y a pas d'écart notable en fonction du niveau de formation.

L'augmentation du taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans durant la période 2000-2011 résultait d'une augmentation de 15 points de pourcentage du côté des femmes contre 10 points de pourcentage du côté des hommes. Au départ, le niveau des femmes était nettement moins élevé que celui des hommes. La réforme du régime de pension pour les femmes contribue à l'explication de ce fossé. L'augmentation moyenne du niveau d'éducation des personnes de 55 à 64 ans intervient aussi en ce qui concerne l'augmentation du taux d'emploi. Alors qu'en 2000, 62% de cette catégorie d'âge étaient encore faiblement qualifiés en Belgique, tandis que seulement 17% étaient hautement qualifiés, ces parts sont passées respectivement à 44% et 25% en 2011.

## Les constatations du Conseil supérieur de l'Emploi

Population en âge de travailler en Belgique: ventilation par statut socio-professionnel (pourcentages du total correspondant, 2010)



	Personnes occupées	Demandeurs d'emploi	Personnes inactives	dont:				
				Au foyer	Chômeurs non BIT	Pré-pensionnés et pensionnés	En incapacité de travail ou invalidité	Autres statuts
TOTAL	62	5,7	32,3	5,3	3,1	6,5	3,9	13,5
55-64 ans	37,3	1,8	60,8	11,8	6,8	32,4	7,7	2,2
dont:								
Hommes	45,6	2	52,4	nr <sup>1</sup>	6,1	36,2	7,9	1,8
Femmes	29,2	1,6	69,1	22,9	7,5	28,7	7,4	2,6
Peu qualifiés	26,1	1,8	72,1	16,2	9,2	32,9	11,1	2,7
Moyennement qualifiés	41	1,8	57,2	10,3	6,3	32	6,8	1,8
Hautelement qualifiés	53,1	1,9	45	5,7	3	32,1	2,5	1,7
Bruxelles	40,6	non représentatives	55,3	7,6	10	23,6	9,1	4,9
Flandre	38,2	1,6	60,3	12,5	5,8	32,5	7,9	1,5
Wallonie	35,1	1,7	63,2	11,7	7,7	34,4	6,8	2,7

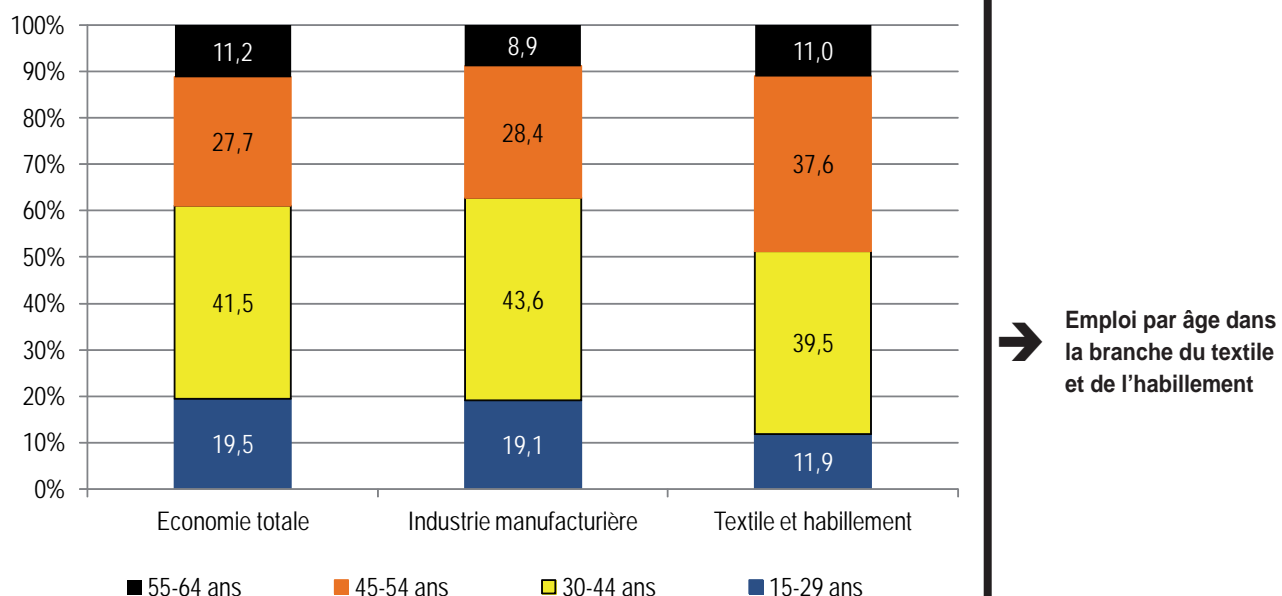
Source : CSE (EFT)

Pour pouvoir se forger une idée des taux d'emploi futurs et de l'augmentation du nombre d'inactifs par personne occupée, il est utile de combiner les prévisions démographiques actuelles et certaines hypothèses quant aux taux d'emploi ventilés par âge et sexe. Dans l'hypothèse où ces taux resteraient identiques à ceux de 2010, le taux d'emploi des 20-64 ans passerait de 67,6% en 2010 à 66,8% en 2020, soit nettement moins que l'engagement pris dans le cadre de la stratégie UE-2020 (73,2% d'ici 2020). Dans ce scénario, le nombre d'inactifs – correspondant au nombre de personnes de moins de 15 ans et de plus de 64 ans complété par les personnes non occupées de 15 à 64 ans – augmenterait progressivement, par rapport au nombre de personnes occupées de 15 à 64 ans, pour passer de 1,45 en 2010 à 1,79 en 2060. Dans l'hypothèse où les taux d'emploi spécifiques par âge et par sexe connaîtraient, durant la période 2010-2020, la même évolution que celle de la période 2000-2010 pour se stabiliser ensuite, le taux d'emploi des 20-64 ans passerait à 70,6% en 2020. Le taux d'emploi des 55-64 ans serait alors porté à 47,6% en 2020. Dans ce cas également, la Belgique n'atteindrait donc pas les objectifs de l'UE-2020.

L'enquête sur les forces de travail permet également de connaître les chances d'une personne de changer de statut sur le marché du travail. C'est ainsi que le CSE a examiné, par catégorie d'âge corrigée en fonction du sexe, de la Région et du niveau de formation, quelles sont les chances d'une personne au travail en 2009 de passer au chômage ou à l'inactivité en 2010 et quelles sont les chances d'une personne non occupée en 2009 d'avoir du travail en 2010. Il ressort qu'un travailleur âgé a relativement peu de chances de perdre son emploi. En cas de perte d'emploi, il y a une distinction à faire entre les 20-49 ans qui passent en général au statut de chômeur et les 50-64 ans qui deviennent beaucoup plus souvent inactifs. Dans cette catégorie, l'inactivité est dans la plupart des cas une situation qui se prolonge jusqu'à l'âge de la pension. Par conséquent, l'accès à l'emploi est dans le groupe d'âge des 50 à 64 ans très limité. Il est préoccupant de constater que dans les groupes d'âge plus jeunes, il y avait aussi, de 2009 à 2010, peu de transition du chômage et de l'inactivité vers l'emploi, même si un tel passage était plus fréquent que dans la catégorie des 50-64 ans. C'est ainsi que les chances de retrouver du travail en 2010 pour une demandeuse d'emploi de 35 à 49 ans n'étaient que de 36%<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Ce pourcentage inclut également les chômeurs qui en pratique ne sont pas demandeurs d'emploi. Il s'agit ici d'une femme de 35 à 49 ans dont le niveau d'éducation est moyen, qui habite en Flandre, est isolée, n'a personne à charge et travaille dans l'industrie manufacturière.

La constatation du passage plus fréquent des personnes âgées au statut d'inactivité constitue un grand défi, particulièrement dans le secteur du textile et de l'habillement ainsi qu'on peut s'en convaincre en examinant l'emploi par âge. La part des 45-54 ans dans l'emploi total étant de 37,6%, elle est nettement supérieure à la moyenne de l'industrie manufacturière et de l'économie dans son ensemble. Ce secteur connaîtra donc, durant les années à venir, un vieillissement très marqué de ses travailleurs. A mesure que cette part des travailleurs rejoint une catégorie d'âge moins active, le risque s'accroît d'une grande pénurie de main-d'œuvre.



→ Emploi par âge dans la branche du textile et de l'habillement

NACE-BEL 13 et 14  
Source : CSE (EFT)

## FACTEURS EXPLICATIFS

L'inactivité fort répandue et le faible taux d'emploi des personnes âgées connaissent indubitablement de nombreuses origines en Belgique. Le contexte institutionnel joue un rôle important à cet égard. On s'en convaincra en voyant que les chances de mise à la retraite des personnes âgées dépendent de l'âge d'accès aux différents régimes de préretraite. Les conditions de travail influencent bien entendu également les chances de sortie du marché du travail. Le contexte dans lequel les personnes âgées sont professionnellement actives ou non est aussi un élément important permettant de mieux appréhender la problématique belge du vieillissement.

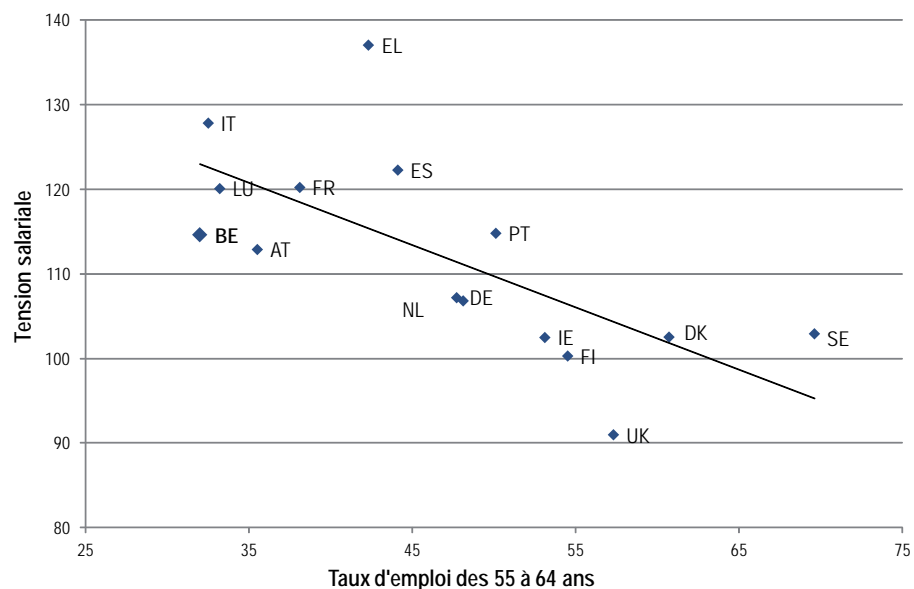
L'examen du statut des personnes non occupées âgées montre l'impact des différents règlements de sortie du marché du travail. La combinaison approximative des statistiques disponibles montre qu'en 2011, environ 28% des 50-64 ans avaient recours à un régime de départ anticipé<sup>4</sup>. Ce pourcentage représente une baisse considérable depuis 2000 car il était à l'époque de 36%. Cette baisse est essentiellement la conséquence de la part plus faible des pensionnés et du recours moins fréquent au

<sup>4</sup> Ces statistiques proviennent de l'ONSS, de l'ONEm, de l'ONP et du SDPSP qui utilisent les données relatives à la population de la DGSIE-BFP.

## Les constatations du Conseil supérieur de l'Emploi

régime des chômeurs âgés. La pension se rencontrait surtout dans le groupe des 60-64 ans tandis que le régime des chômeurs âgés apparaissait plus fréquemment parmi les 50-59 ans. En cela, on constate également une grande influence du cadre réglementaire. C'est ainsi que l'âge de la pension des femmes a été majoré et que l'âge permettant de faire appel au régime du chômeur âgé non demandeur d'emploi a été porté à 58 ans.

Taux d'emploi des  
travailleurs âgés et  
tension salariale en-  
tre travailleurs âgés  
et jeunes en 2006



<sup>1</sup> Rapport entre le nombre de travailleurs de 55 à 64 ans et l'ensemble de la population dans cette tranche d'âge, en pourcentage

<sup>2</sup> Rapport entre le salaire mensuel moyen des travailleurs de 50 à 59 ans et celui des travailleurs de 30 à 39 ans, le niveau de ces derniers étant égal à 100.

Source : CSE (Eurostat, Enquête sur la structure des salaires)

En ce qui concerne les conditions de travail, il ressort de l'enquête sur la structure des salaires qu'il y a un lien clair entre le salaire brut moyen et l'âge d'un travailleur. Il est frappant de constater que le salaire brut moyen d'un employé augmente fortement en fonction de son âge alors que c'est bien moins le cas pour un ouvrier. Le lien entre l'âge et la rétribution est plus fort non seulement pour les employés que pour les ouvriers mais aussi pour les personnes hautement qualifiées par rapport aux personnes moyennement ou faiblement qualifiées. Cet écart se manifeste également à l'étranger mais il n'y a pas de distinction institutionnelle entre les ouvriers et les employés. Ceci donne également à penser que les possibilités de carrière, qui sont meilleures pour les hautement qualifiés, jouent aussi un rôle en termes d'augmentations salariales liées à l'âge du travailleur.

Or, il se fait qu'il est particulièrement difficile de déterminer la productivité d'un travailleur. Le CSE constate que différentes études montrent que la productivité d'un travailleur de 50 ans et plus est inférieure à celle des autres catégories d'âge. Le lien positif fort entre l'âge et la rétribution, en particulier des employés, serait dès lors largement déterminé par le cadre réglementaire. C'est ainsi que les barèmes salariaux sont étroitement liés à l'ancienneté qui augmente aussi en moyenne avec l'âge. La relation entre la productivité et le salaire des travailleurs (âgés) serait ainsi perturbée de sorte que les entreprises seraient moins disposées à engager des travailleurs âgés. Ceci pourrait expliquer pourquoi le taux d'emploi des personnes âgées est généralement plus faible dans les pays connaissant une



tension salariale importante entre la main-d'œuvre jeune et âgée. En ce qui concerne cette tension salariale, il est frappant de constater que dans les pays scandinaves, il n'y a pas d'écart significatif entre les âgés et les jeunes et qu'au Royaume-Uni, le revenu moyen du travail des 50-59 ans est même inférieur à celui des 30-39 ans. En Belgique, l'écart salarial est d'environ 15%.

Une façon d'augmenter la productivité des personnes âgées, et donc de la rapprocher de leur niveau de salaire, passe par la participation à des formations. L'enquête sur les forces du travail montre toutefois que la population belge suit moins de formations à mesure qu'elle avance en âge. Ceci peut s'expliquer partiellement par le fait que les inactifs - qui appartiennent plus nombreux aux catégories d'âge âgées - suivent relativement peu de formations. Par ailleurs, le niveau de formation en moyenne moins élevé des personnes âgées joue un grand rôle. Le niveau d'éducation est en effet un facteur très important de l'explication de la participation aux formations. C'est ainsi que la participation aux formations au sein de la population au travail était, en 2010, en moyenne de 39% pour les hautement qualifiés contre 12% pour les faiblement qualifiés. Au sein d'un même niveau d'éducation, il y a un léger écart de participation aux formations en fonction de l'âge. Pourtant, il y a également des facteurs liés à l'âge qui expliquent la faible participation des personnes âgées aux formations. C'est ainsi que plus de la moitié des 55-64 ans déclaraient, en 2008, que leur santé ou leur âge les empêchaient de participer à une formation pour laquelle ils entraient en ligne de compte, contre seulement 3,6% parmi les 25-34 ans et 11,1% parmi les 35-54 ans. Parmi les jeunes, il apparaît que ce sont souvent les obligations familiales et l'impossibilité de combiner une formation et un travail avec un horaire donné qui constituent une barrière à la participation à une formation. Le CSE conclut que la politique de la formation doit davantage tenir compte de l'âge des participants vu les différences d'aptitudes et d'obstacles rencontrés chez les âgés et les jeunes.

Non seulement la politique des formations mais aussi l'ensemble des conditions de travail devraient davantage tenir compte de l'âge des travailleurs. C'est ainsi qu'il convient de s'intéresser davantage aux conséquences mentales de la pression qui résulte du rythme de travail et de la charge du travail, pression qui augmente avec l'âge. Même si les travailleurs âgés sont en général moins exposés aux facteurs de risques qui influencent leur bien-être physique et mental, il apparaît qu'ils rencontrent en Belgique, et en moyenne dans l'Union européenne, plus de problèmes de santé liés à leur travail sans qu'il ne soit question d'un accident. Il va de soi qu'il est important d'éviter autant que possible de tels problèmes pour les personnes intéressées. Mais cet aspect est également important pour l'emploi des personnes âgées. Tout comme le manque de formation, les problèmes de santé peuvent en effet peser sur la productivité des travailleurs âgés. Lorsque ces problèmes s'accompagnent d'absences de longue durée, ils constituent également un surcoût pour l'employeur en raison des charges financières et de la désorganisation que cela peut provoquer au sein de l'entreprise. Alors que l'absentéisme pour problème de santé varie peu entre les jeunes et les âgés, il y a, selon l'European Working Conditions Survey, en Belgique considérablement plus de personnes qui sont absentes plus de quinze jours parmi les travailleurs de 50 ans et plus (11,5% du total) que parmi les travailleurs de moins de 30 ans (5,8%) et de 30 à 49 ans (8,3%). Des études montrent qu'une politique de prévention peut réduire l'absence de longue durée parmi les travailleurs âgés et donc accroître l'attractivité de leur travail, aussi bien pour l'employeur que pour le travailleur concerné. En Belgique, le Fonds de l'expérience professionnelle a acquis une large expertise dans ce domaine. Le fonds fournit notamment des conseils aux entreprises en vue de l'amélioration des conditions de travail des travailleurs âgés et accorde également des subsides à cet effet. Les projets soutenus par le fonds visent à établir un équilibre continu entre le travailleur et l'environnement de travail.



Non seulement le poids de l'emploi mais aussi l'horaire déterminent l'attractivité de cet emploi. A cet égard, il apparaît que les travailleurs âgés jouissent d'une bien plus grande liberté de définition de leur horaire que les jeunes. La part du travail à temps partiel des 55-64 ans est considérablement plus élevée en Belgique qu'en moyenne dans l'Union européenne. En 2010, la part du travail à temps partiel chez les hommes était de 20% en Belgique contre environ 10% dans l'Union européenne tandis que du côté des femmes, ces pourcentages étaient respectivement de 58% et de 38%. Le nombre moyen d'heures ouvrées dans un emploi à temps partiel diminue aussi avec l'âge. Les possibilités de travail à temps partiel ont été rendues plus attrayantes pour les personnes âgées par le législateur dans le but de les maintenir plus longtemps au travail. Par ailleurs, il y a certainement également des effets de sélection qui jouent en ce qui concerne la flexibilité des heures de travail. C'est ainsi que parmi les travailleurs âgés, il y a plus de chefs d'entreprises ou de cadres qui peuvent plus souvent déterminer eux-mêmes leurs heures de travail, tandis qu'il y a sans doute plus de travailleurs âgés ayant quitté le marché du travail parce qu'ils ne pouvaient plus continuer à travailler selon un horaire fixe et/ou à temps plein. Bien qu'il y ait certainement un lien clair entre l'âge des travailleurs et leur organisation du travail, on ne sait pas encore avec certitude dans quelle mesure le schéma horaire des travailleurs âgés les maintient au travail ou les pousse hors du marché du travail.

### ACTIONS CIBLÉES SUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS

En ce moment, le cadre institutionnel est en plein mouvement. Le cadre légal a été réformé dans le but de maintenir les travailleurs âgés plus longtemps au travail. Etant donné qu'il y a encore de nombreux aspects qui doivent être déterminés, il n'est pas encore possible de fournir de détails à ce sujet. C'est pourquoi nous parcourons seulement les grandes lignes des réformes en préparation.

Le régime des pensions est en cours de réforme de sorte que l'âge minimum sera porté en 2016 à 62 ans. Par ailleurs, d'ici 2015, un travailleur devra avoir travaillé au moins 40 ans pour pouvoir bénéficier d'une pension anticipée. Les modifications sont d'application dans le secteur tant privé que public. Par ailleurs, le régime de prépension a également été réformé. A partir de 2015, l'âge minimum requis sera de 60 ans tandis que la carrière devra compter au moins 40 années. Ces critères sont immédiatement d'application dans les CCT qui sont conclues pour la première fois au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Ces deux réformes comportent cependant des exceptions pour les travailleurs ayant une longue carrière. Les fonctionnaires nommés peuvent désormais travailler au-delà de 65 ans. Enfin, les possibilités de combinaison d'une pension et d'une activité professionnelle rémunérée sont étendues.

Non seulement les pouvoirs publics mais aussi les entreprises peuvent fournir des efforts afin de maintenir les travailleurs âgés au travail. Finalement, le but est de provoquer un changement de mentalité auprès tant des employeurs que des travailleurs de sorte que l'usage se répande de travailler à un âge avancé. Dans ce cadre, une politique du personnel tenant compte de l'âge a un rôle important à jouer. Une telle politique ne se focalise pas spécifiquement sur les travailleurs âgés mais est axée sur le développement, l'utilisation et le maintien des capacités, de l'expérience et de la connaissance de tous les travailleurs. Les aspects essentiels à cet égard sont la politique de santé et la gestion des compétences, des carrières et des connaissances. En tenant compte de l'âge du travailleur dans tous ces domaines, la satisfaction et la productivité des travailleurs peuvent être augmentées tout au long de leur carrière. Autant les travailleurs que les employeurs en tirent profit. Du côté des employeurs, une gestion du personnel tenant compte de l'âge peut par exemple éviter la perte de connaissances et d'expérience, réduire les absences pour maladie et les départs prématurés des bons travailleurs, garantir l'occupation optimale et flexible des travailleurs...

Les travailleurs peuvent quant à eux accroître leur valeur en recourant durant toute leur carrière à la formation et à l'éducation ou voir leur travail adapté à leurs possibilités. La politique de rémunération peut également davantage tenir compte de l'âge du travailleur en lui donnant plus la possibilité de se prononcer sur la façon dont il est rétribué. Les « plans cafétaria » par exemple permettent aux travailleurs de choisir parmi un large éventail de possibilités de rémunération, les travailleurs âgés choisissant par exemple de préférence une assurance hospitalisation tandis que les jeunes trouveraient une voiture de société plus attrayante. Un tel système de rémunération requiert toutefois un suivi et une administration plus important de la part du service du personnel. En Belgique, le cadre juridique constitue souvent un obstacle à une politique de « rémunérations sur mesure », de sorte que les possibilités de choix sont en pratique restreintes aux avantages extralégaux. Selon l'étude de SD Worx, environ 8% des entreprises belges offriraient en 2010 un plan cafétaria à leur personnel.

Stephen Renders  
(stere@ccecrb.fgov.be)

# TRANSPORT

## Les faits saillants du transport de marchandises en 2002, 2012 et 2022



Le 12 octobre 2012, l'Union wallonne des entreprises (UWE) organisait la conférence « Les best-of de la mobilité 2002-2012-2022 », à laquelle des représentants du monde académique, de diverses institutions et des entreprises ainsi que le secrétariat du CCE, étaient invités. Trois questions ont été soumises à tous les orateurs experts dans le domaine du transport de marchandises : Quels sont, ces dix dernières années, les développements qui ont caractérisé le transport de marchandises ? Quel est le bilan actuel de la mobilité et des marchandises ? Quels sont les changements qui se produiront au cours des dix années à venir ? Nous retiendrons ici les réponses de Cathy Macharis, Professeur à la Vrije Universiteit Brussel (VUB), où elle enseigne le management des transports et de la logistique, la mobilité durable et le management opérationnel. Elle est associée depuis longtemps déjà à divers projets de recherche nationaux et européens concernant l'analyse spatiale, le transport intermodal, la distribution urbaine, les véhicules électriques, etc. Par ailleurs, elle est également Présidente de la Commission régionale de la mobilité bruxelloise. Son analyse des évolutions passées, présentes et futures du transport de marchandises figure ci-dessous.

### CONTENEURISATION ET MONDIALISATION SE RENFORCENT MUTUELLEMENT

Trois évolutions ont caractérisé ces dix dernières années le transport des marchandises, à savoir la conteneurisation actuelle, l'élargissement de la conteneurisation du transport maritime au transport vers l'hinterland et l'évolution vers une approche plus centrée sur la demande et sur les spécificités du client.

D'une part, la mondialisation de l'économie est possible grâce à l'existence de systèmes rapides, bon marché et fiables de transport de marchandises. Dans cet ensemble, le conteneur joue un rôle crucial. D'autre part, la mondialisation de l'économie offre des possibilités de croissance au transport par conteneur.

Le recours à des conteneurs pour le transport de marchandises diverses (c'est-à-dire à la conteneurisation) permet de pratiquer des économies au niveau des coûts : le chargement et le déchargement coûtent moins cher car il faut moins de main-d'œuvre. En outre, d'énormes économies d'échelle interviennent du fait de l'utilisation de navires de plus en plus grands. Les coûts de transport sont ainsi davantage comprimés et la mondialisation entre dans le domaine du possible : plus les coûts de transport sont réduits et plus les marges bénéficiaires s'accroissent tandis que les flux commerciaux internationaux s'amplifient.

La mondialisation de l'économie offre de nouveaux débouchés (« le village mondial ») et provoque l'installation d'unités de production dans des régions intéressantes sur le plan de la productivité et de l'efficacité-coût (« la production mondialisée »), soit deux phénomènes qui renforcent le trafic de conteneurs.

L'augmentation gigantesque du nombre de conteneurs traités dans les ports a favorisé la croissance de systèmes intermodaux. C'est ainsi que les tonnages se sont révélés suffisants pour mettre en place des services de navettes intermodaux vers l'hinterland. Le transport intermodal « rail-route » et « batellerie-

route » a su conforter sa part dans le trafic de conteneurs vers l'hinterland, c'est-à-dire vers la région qui dépend d'un port ou d'un centre industriel pour l'acheminement et l'écoulement de marchandises.

## DE LA PRODUCTION DE MASSE À LA PERSONNALISATION DE MASSE

Les consommateurs posent des exigences de plus en plus élevées en ce qui concerne les produits qu'ils veulent acheter et accordent une importance croissante aux produits personnalisés. Ils effectuent leurs commandes de plus en plus en ligne (e-commerce) et vont chercher les produits dans un point de collecte ou se les font livrer à domicile.

Pour répondre à cette tendance que présente le comportement des consommateurs, les fabricants adaptent leurs produits aux goûts et souhaits des consommateurs à un stade de processus de production le plus avancé possible. Cette technique qui constitue une forme de fabrication postposée (« postponed manufacturing ») s'appelle la personnalisation.

La personnalisation existe à divers degrés : la personnalisation de masse et la personnalisation individuelle. Le processus logistique de la chaîne de mode Zara est un bel exemple de personnalisation de masse. Imaginons qu'au cours d'une même semaine, vingt jeunes filles demandent un T-shirt rose de la collection. Le directeur de la filiale de Zara en informe l'entreprise-mère qui entreprend alors immédiatement de produire davantage de T-shirts de ce type. A peine quelques semaines plus tard, les T-shirts supplémentaires se trouvent en magasin.

La personnalisation individuelle va encore plus loin. Dans ce cas, le producteur tient compte des souhaits d'un seul client alors que la personnalisation de masse tenait compte des souhaits d'un groupe de clients. Différentes marques de chaussures mettent en pratique l'idée de la personnalisation individuelle. C'est ainsi que l'on peut, par exemple, sélectionner, sur un site, une chaussure parmi la collection. Ensuite, le client peut définir presque chaque détail de cette chaussure à son gré (par exemple la couleur des lacets et la semelle). Quelques semaines plus tard, le client reçoit à domicile les chaussures faites sur mesure.

La conteneurisation croissante débouche donc d'un côté de la chaîne d'approvisionnement (« supply chain ») à la massification des flux de marchandises tandis que les changements de schéma de consommation (l'avancée du commerce électronique, etc.) provoquent une atomisation des flux de marchandises qui comprennent un nombre accru de livraisons dont le volume est moindre. L'organisation logistique de ces flux de marchandises constitue donc un défi multiple.

## VERS UNE LOGISTIQUE (PLUS) DURABLE

En matière de mobilité des marchandises, nous constatons que tout le monde (le citoyen, les entreprises et les décideurs politiques) est conscient de la nécessité de rendre les processus logistiques plus durables.

Simultanément, différents outils se sont développés afin de mesurer l'impact de la logistique, comme par exemple, le calculateur de coûts externes du groupe de recherche MOBI (Mobility and automotive technology) de la VUB. Ce groupe de recherche a également développé un site grâce auquel on peut calculer les prix et les rejets de CO<sub>2</sub> des différents modes de transport (fluvial, ferroviaire ou routier) pour un trajet spécifique au départ du Brabant flamand ([www.vaartinjevracht.be](http://www.vaartinjevracht.be)).

## Les faits saillants du transport de marchandises en 2002, 2012 et 2022

Ce site a été développé dans le cadre du projet « Multimodaal Vlaams-Brabant ». Il avait pour but de conscientiser les manutentionnaires, les entreprises de services logistiques et les autres partenaires logistiques, au sujet des possibilités du transport intermodal, lequel consiste en la combinaison de minimum deux modes de transport différents au cours d'une même chaîne de transport sans que les biens ne changent d'unité de charge (par exemple un conteneur).

Le trajet principal s'effectue par chemin de fer, par bateau fluvial ou par bateau maritime. Les transports préalables et postérieurs ont lieu par la route et sont idéalement limités autant que possible.

Ce projet réagissait aux deux obstacles principaux à l'utilisation du transport intermodal. Le premier obstacle est la méconnaissance des possibilités dont disposent les entreprises dans leur situation spécifique et de l'impact de leurs choix sur le prix total de leurs transports et opérations logistiques. Par ailleurs, les entreprises ignorent souvent quels sont les contacts à prendre pour obtenir des informations plus détaillées, si bien qu'elles ne savent même pas si elles souhaitent effectivement passer du transport unimodal au transport intermodal.

Grosso modo, il y a trois façons de rendre les processus logistiques plus durables, à savoir réduire le nombre de kilomètres de transport, opter pour des modes de transport plus respectueux de l'environnement ou miser sur des technologies plus propres.

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à utiliser des camions circulant au gaz naturel et des camions hybrides afin que leurs transports soient moins chers et plus respectueux de l'environnement. Divers producteurs automobiles connus, dont Renault, développent des véhicules électriques spécifiquement destinés à des applications logistiques. Il ressort de l'étude « Total Cost of Ownership », que les chercheurs de la VUB mènent en ce moment, que les petits véhicules électriques peuvent être compétitifs vis-à-vis des voitures diesel traditionnelles en termes de coûts considérés sur l'ensemble de la durée de vie du véhicule.

## LA MEILLEURE MOBILITÉ EST CELLE QUI N'EXISTE PAS

Les façons de réduire le nombre de kilomètres de transport par la route et donc de diminuer les rejets de CO<sub>2</sub> sont légion. En voici quelques exemples.

Pour réduire le nombre de camions transportant du jus d'orange, le jus est transporté sous forme concentrée, c'est-à-dire que l'eau est retirée du jus pour en ajouter une fois à destination. En rassemblant les flux de marchandises, la capacité des camions est mieux utilisée et leur nombre peut être réduit tout en transportant les mêmes volumes.

Dans le cadre du projet « STRAIGHTSOL » qui a été lancé en octobre 2011, TNT Express Benelux, l'une des plus grandes entreprises de transport express au monde, a créé un dépôt mobile (camions) qui est utilisé comme entrepôt et centre de tri entre le TNT-hub<sup>1</sup> à Brucargo et le centre de Bruxelles. Des cyclocargos (des vélos cargos électriques) sont alors chargés dans ce dépôt mobile et parcourent ensuite les derniers kilomètres jusqu'à la destination finale à Bruxelles.

1 Un nœud de transport est un endroit où les voyageurs et les marchandises peuvent passer d'un véhicule à un autre.

## VERS UNE RÉPARTITION MODALE DU TRANSPORT DE MARCHANDISES PLUS DURABLE

Le modèle LAMBIT (Locatie Analyse Model voor Belgische Intermodale Terminals) permet d'étayer les décisions allant dans le sens d'un transfert passant de l'unimodal à l'intermodal. Le modèle LAMBIT développé par la VUB analyse l'espace de marché constitué de terminaux. Il peut également estimer l'espace de marché potentiel d'un nouveau terminal ainsi que l'impact de la création de ce nouveau terminal sur les terminaux existants. L'espace de marché d'un terminal correspond au territoire qui englobe les communes qui, sur la base des frais de transport, ont le plus d'avantages à être desservies par ce terminal. Différents transbordeurs et revendeurs, tels que Colruyt, ont déjà utilisé ce modèle.

Comme les autoroutes atteignent progressivement la limite de la saturation, il est de plus en plus fait usage de transport de palettes par batellerie. Dès 2006, la VUB s'est penchée sur le potentiel de transport de palettes par batellerie. Cette étude a montré qu'il existe une marge d'augmentation du transport de palettes par voie fluviale. La mise en place d'un réseau de centres de distribution régionaux par voie navigable (CDRVN) à proximité des grandes villes permettrait de confier à la batellerie la distribution de palettes, qui se chargerait donc d'une partie de l'approvisionnement urbain. Un CDRVN fonctionne comme un centre logistique régional lié aux voies navigables qui peut être desservi par voie d'eau et par route, et générer des flux sortants également par bateau ou par camion.

Dans certaines villes, le « tram fret », c'est-à-dire un tram dédié spécialement au transport de marchandises en milieu urbain, est déjà répandu. C'est ainsi que l'on voit circuler à Dresde le « CarGo Tram » qui, depuis 2001, assure le transport de marchandises entre les différents sites Volkswagen de la région. Ce tram fret a induit une forte diminution du nombre de camions à Dresde. Zurich possède, depuis 2003, un tram fret pour les transports de déchets encombrants en différents endroits de la ville. Dans d'autres villes, il a été proposé d'introduire des trams fret mais la proposition n'a pas abouti. Amsterdam s'était proposée, en 2005, de faire circuler un tram fret sur le réseau de trams amstellodamois pour l'approvisionnement des magasins et entreprises dans la ville. En juillet 2007, la conurbation d'Amsterdam a décidé d'autoriser, à partir de 2008, des trams fret de l'entreprise CityCargo sur le réseau de trams d'Amsterdam. Le projet a cependant échoué car l'exploitant CityCargo n'est pas parvenu à financer l'utilisation de l'infrastructure ferrée. A Vienne aussi, les « Wiener Linien » ont effectué, en 2005, des études et des tests visant à introduire des trams fret (Güterbim). Mais ce projet a également été abandonné par manque de financement.

## L'OPTIMALISATION DES PROCESSUS LOGISTIQUES

Pour limiter les transports à vide qui sont de plus en plus onéreux, il est nécessaire d'optimiser les processus logistiques et de rassembler autant que possible les flux de marchandises.

La combinaison des flux de marchandises de différents clients apporte un certain nombre d'avantages. Le transporteur voit ses coûts diminuer tandis que le relèvement des taux de chargement et la diminution du nombre de mouvements par véhicule sont bénéfiques pour l'environnement (moins d'émissions polluantes). Ce rassemblement peut se faire de différentes façons. On peut ainsi réunir des flux à la source. Les flux de marchandises destinés à une région définie sont rassemblés autant que possible là où ces flux se créent, par exemple à hauteur du transbordeur ou du producteur. On peut aussi réunir les flux par destination. Les marchandises réunies sont alors concentrées en un point commun (par exemple un entrepôt central) proche d'un certain nombre de destinations (par exemple des magasins). Ceux-ci peuvent alors venir s'y approvisionner. Outre le rassemblement spatial, il y a aussi la concentration

## Les faits saillants du transport de marchandises en 2002, 2012 et 2022

dans le temps qui signifie que les marchandises sont transportées ensemble pendant une période de faible encombrement sur les routes.

La logistique peut avoir une influence positive importante sur les résultats d'entreprise car elle contribue à comprimer les coûts et à augmenter la satisfaction des clients. La logistique veille, entre autres, au transport efficace des marchandises (c'est-à-dire pour un coût faible ou acceptable). Un appareil logistique efficace est le moteur économique d'une entreprise. A mesure que l'organisation du transport, de l'infrastructure et des services logistiques s'améliore, l'entreprise peut croître et renforcer sa position. L'une des raisons pour lesquelles les entreprises réussissent sur le plan international réside dans la continuité de la chaîne d'approvisionnement qu'elles sont à même de garantir et dans la part relativement faible des frais logistiques dans les coûts de revient globaux du développement et de la finition d'un produit. Le rapport entre la valeur d'un produit, son poids et sa taille (appelé « value density ») est déterminant quant à savoir si un produit déterminé sera transporté sur de longues distances internationales ou non. Les produits ayant une faible densité de valeur (par exemple le sable) ne sont que peu ou pas transportés à l'échelon international parce que le coût logistique est trop élevé par rapport à la valeur totale du produit.

## VERS LA GESTION PAR LES PARTIES PRENANTES DU MONDE DU TRANSPORT

Pour éviter l'augmentation de la congestion sur les routes et dans les villes et pour permettre la poursuite de l'approvisionnement urbain, on envisage la mise en œuvre de nouveaux concepts logistiques tel que les centres de distribution urbaine. Le principe d'un centre de distribution urbaine est assez simple : en ville, les marchandises doivent être distribuées grâce à des véhicules adaptés aux dimensions et à la taille du centre-ville. Pour ce faire, il faut avoir des centres dans la périphérie de la ville pour transborder les marchandises apportées par les camions venus par autoroute dans des camions plus petits et conçus en fonction du centre-ville et pour combiner les flux de fret dans la ville et réduire ainsi la circulation.

L'aspect crucial de la réussite de la distribution urbaine réside dans la participation de tous les acteurs concernés, à savoir ceux qui expédient les marchandises, ceux qui les reçoivent, les acteurs logistiques, les habitants de la ville et les autorités publiques compétentes. Or, c'est là que le bât blesse en pratique. Trop souvent, le concept est mis en œuvre de façon tronquée. Par exemple, les autorités publiques compétentes décident d'introduire la distribution urbaine dans le but de réduire la congestion du trafic mais les clients (ou les négociants) ne veulent pas faire transiter les livraisons qu'ils doivent recevoir par le centre de distribution urbaine ou les acteurs logistiques n'acceptent pas les frais de transbordement supplémentaires.

Tous les acteurs concernés doivent être disposés à jouer le jeu et cela ne sera possible que si l'on tient compte de leurs souhaits et s'ils ont la possibilité de chercher en commun une solution grâce à laquelle tout le monde est gagnant. Cette approche, qui est la clef de l'avenir du transport de marchandises, s'appelle « stakeholdersmanagement ».



# STRATÉGIE UE-2020

## La contribution des conseils au rapport intégré du CESE



Comme en 2010 et en 2011, le Comité économique et social européen a souhaité recueillir les contributions des CES nationaux, dont le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail pour la Belgique, concernant la mise en œuvre pratique de la stratégie UE-2020 ainsi que l'implication des interlocuteurs sociaux dans le processus du semestre européen 2012. Ces contributions nationales alimenteront le Rapport intégré du CESE qui sera transmis aux instances européennes dans la perspective du prochain Sommet de printemps de l'Union européenne.

### LA STRATÉGIE UE 2020 ET LE SEMESTRE EUROPÉEN

Bref rappel. En juin 2010, l'Union européenne s'est dotée de nouveaux objectifs socio-économiques qui déclinent et opérationnalisent les priorités de la stratégie européenne «UE-2020». Ces engagements sont le nouveau cadre général dans lequel sont menées les réformes économiques, sociales et environnementales pour la décennie. Ils concernent trois priorités qui dans leur mise en œuvre devraient se renforcer mutuellement : (a) une croissance intelligente avec une économie fondée sur la connaissance et l'innovation ; (b) une croissance durable qui vise à promouvoir une économie plus efficace dans l'utilisation des ressources, plus verte et plus compétitive et (c) une croissance inclusive qui encourage une économie à fort taux d'emploi favorisant la cohésion sociale et territoriale. Pour atteindre ces objectifs, l'Union européenne a fixé les progrès qu'elle souhaite avoir accomplis en 2020 : 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi; 3 % du PIB de l'UE devrait être investi dans la R&D; les objectifs «20/20/20» en matière de climat et d'énergie devraient être atteints (y compris le fait de porter à 30 % la réduction des émissions si les conditions adéquates sont remplies); le taux d'abandon scolaire devrait être ramené à moins de 10 % et au moins 40 % des jeunes générations devraient obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur ; il conviendrait de réduire de 20 millions le nombre de personnes menacées par la pauvreté.

Par ailleurs, le semestre européen est le nouveau cycle de coordination des politiques économiques. Durant cette période les politiques budgétaires et structurelles des Etats membres sont passées en revue afin d'y détecter les incohérences ou signes de déséquilibre éventuels. L'objectif est de renforcer la coordination pendant que les décisions budgétaires importantes sont encore au stade de l'élaboration. Au mois de mars de chaque année, le Conseil européen reprend les grands défis économiques pour l'UE et formule des orientations stratégiques sur les politiques à suivre.

Tenant compte de ces orientations, les Etats membres élaborent leurs stratégies budgétaires à moyen terme dans leurs programmes de stabilité et de convergence. Dans le même temps, rédigent leurs programmes nationaux de réforme (PNR) indiquant les mesures qu'ils prendront pour renforcer leurs politiques dans des domaines considérés comme prioritaires. Ces programmes sont déposés simultanément, en avril de chaque année. Fin juin - début juillet, sur la base des PNR présentés, le Conseil européen et le Conseil font part de leurs recommandations.

L'importance d'intégrer de manière réelle les interlocuteurs sociaux et la société civile dans la mise en œuvre de la Stratégie UE-2020 a été soulignée par la stratégie même ainsi que lors des Conseils européens de printemps 2011 et 2012. De plus le traité de Lisbonne a confirmé le rôle clé du dialogue social et de la consultation des partenaires sociaux.

C'est dans cette optique que, fin du mois d'octobre 2012, le CCE et le CNT ont transmis leur contribution commune au Rapport intégré du Comité économique et social européen dans le cadre du nouveau semestre européen qui s'engagera dans les prochaines semaines. Cette contribution apporte une réponse aux quatre questions qui sont posées par le CESE aux Conseils économiques et sociaux et institutions similaires des Etats membres. En préambule à leur contribution, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail tiennent à préciser que concernant l'élaboration du Programme national de réforme en Belgique, les interlocuteurs sociaux plaident pour l'établissement d'une concertation et d'une collaboration constante, d'une part, entre les autorités fédérales, les Régions et les Communautés, et d'autre part entre celles-ci et les interlocuteurs sociaux à tous les niveaux de décision. Par ailleurs, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail étudient actuellement les modalités de l'implication des CES régionaux.

- *Comment évaluez-vous l'implication des partenaires sociaux et de la société civile dans la préparation des Programmes Nationaux de Réforme (PNR)? Est-ce que cette implication devrait être renforcée, et si oui, de quelle façon? Avez-vous constaté une évolution de cette implication depuis le Semestre européen précédent?*

En réponse à la première question, il est indiqué que la stratégie européenne EU-2020 et le semestre européen ont acquis une place centrale dans la gouvernance européenne et dans le dialogue social qui se déclinent aussi au niveau des Etats membres. En Belgique, le PNR est un document élaboré sous la responsabilité des gouvernements fédéral, communautaires et régionaux. Pour autant, la conduite de la politique socio-économique s'appuie dans une large mesure sur la structure de la concertation sociale aux différents niveaux de pouvoirs, qui veut que les interlocuteurs sociaux du pays soient associés à la définition et à la mise en œuvre des politiques menées dans les matières qui relèvent traditionnellement de leurs compétences. Au niveau fédéral, le dialogue social est rythmé tous les deux ans par des négociations menées entre les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs en vue de parvenir à la conclusion d'un accord interprofessionnel (AIP), dans lequel sont fixés les grands axes du projet économique et social du pays. Le cycle de négociation, pour la conclusion d'un accord interprofessionnel en 2012, est fortement influencé par la stratégie de relance initiée par le Gouvernement. Concernant le PNR, force est de constater que le calendrier, les règles actuelles de procédure et l'absence de saisissement officiel des Conseils ne permettent pas une concertation réelle et effective des interlocuteurs sociaux au processus de rédaction et d'évaluation du PNR.

Bénéficiant d'une longue tradition de dialogue social et considérant qu'une appropriation renforcée par les interlocuteurs sociaux est une condition nécessaire au succès de la stratégie au plan national et de la réalisation des objectifs, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail ont initié ou consolidé des procédures ad hoc d'information et d'implication des interlocuteurs sociaux aux différentes phases d'élaboration et d'évaluation de cette stratégie européenne au niveau national. Ces procédures correspondent à une demande régulièrement mise en avant par les interlocuteurs sociaux d'être informés en temps voulu des questions, initiatives et évaluations qui touchent à la Stratégie 2020 et au PNR.

En préparation du PNR 2012, une réunion, pro forma, des interlocuteurs sociaux et des secrétariats des Conseils avec les collaborateurs du Premier ministre a eu lieu en mars 2012. Les questions spécifiques reprises dans les recommandations adressées à la Belgique ont été également abordées dans le cadre d'une réunion avec les représentants du Premier ministre qui a eu lieu en juin 2012. Dans le prolongement de cette rencontre et à la demande des deux Conseils, les experts du Desk Belgique de la Commission européenne sont venus présenter et débattre des propositions de recommandations adressées à la Belgique.

- *Pourriez-vous donner brièvement quelques propositions concrètes afin d'améliorer les PNR et leur mise en oeuvre ?*

A cette question les deux Conseils relèvent que traditionnellement, les interlocuteurs sociaux en Belgique privilégient le compromis caractérisé par des orientations et des politiques qui se déclinent de manière réaliste et équilibrée. Ainsi, cette année, les interlocuteurs sociaux s'inscrivent pleinement dans la volonté du gouvernement d'élaborer une stratégie permettant une relance durable de notre économie et un renforcement de la compétitivité des entreprises et ce afin de favoriser la création d'activités et d'emplois durables et de soutenir le pouvoir d'achat des citoyens.

Dans le cadre de la préparation du prochain PNR et du nouveau semestre européen, les deux Conseils demandent au Gouvernement de rendre plus effective et substantielle la concertation avec les interlocuteurs sociaux. Les deux Conseils examinent les modalités de leurs implications aux différentes phases de la stratégie EU-2020, en particulier dans celle du semestre national.

- *Voudriez-vous exprimer votre avis sur certaines questions spécifiques abordées par les recommandations adressées à votre pays ?*

Les deux Conseils précisent que les interlocuteurs sociaux perçoivent bien que la crise en Belgique et en Europe impose de renouveler le modèle de développement pour faire face, d'une part, aux conséquences financières, économiques et sociales de la plus grande crise économique de l'après guerre et, d'autre part, aux défis globaux que sont notamment le renforcement de la concurrence internationale, le développement technologique, le vieillissement démographique et le changement climatique. Ces défis à la fois de court et long terme, dans le cadre actuel d'interdépendance des économies de l'UE, exigent une réponse coordonnée et commune tant au niveau national qu'europpéen.

Les recommandations adressées aux Etats membres dans le cadre du semestre européen sont attendues avec intérêt. Leur mise en oeuvre fait l'objet de débats tant au plan politique qu'au niveau des interlocuteurs sociaux. Ces recommandations recouvrent de manière de plus en plus évidente certains éléments du champ traditionnel du dialogue social : en abordant des questions telles que la révision du système de négociation et d'indexation des salaires, le relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite, la maîtrise des dépenses liées au vieillissement, y compris les dépenses de santé ou encore l'activation de l'emploi, notamment au travers du système d'allocation de chômage, les instances européennes traitent des thématiques au cœur des compétences des interlocuteurs sociaux belges et du « pacte social » en vigueur en Belgique.

Au sein des instances du CCE et du CNT, aucune position commune sur ces recommandations n'a pu être dégagée jusqu'à ce jour.

- *Quelles sont les actions prévues par les principaux acteurs socio-économiques de votre pays ?*

Les deux Conseils soulignent que dans le cadre de la mise en œuvre de la politique socio-économique au sens large (budget, sécurité sociale, emploi, concurrence, recherche et développement...), le PNR devient une ligne conductrice et un référent, qui indique notamment les objectifs et les actions prioritaires de tous les niveaux de pouvoir et les différents acteurs en présence.

Les interlocuteurs sociaux souhaitent parvenir à un accord global sur l'ensemble des thèmes avancés par le Gouvernement, dont certains découlent de la stratégie Europe 2020 : norme salariale et coût salarial, modernisation du droit de travail, salaire minimum brut interprofessionnel, réorientation de certaines réductions de charges, formation des travailleurs, innovation et R & D, répartition de l'enveloppe pour la liaison au bien-être des revenus de remplacement, simplification administrative.

En particulier, les travaux menés au sein du Conseil central de l'économie (CCE) en matière de « salaires » sont à mettre en regard avec la recommandation de l'Union européenne sur le système de formation des salaires et l'évolution du coût salarial en Belgique. Dans l'esprit des objectifs voulus par la Stratégie 2020 et la surveillance macroéconomique, la loi du 26 juillet 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité a pour objectif d'assurer un encadrement macroéconomique de l'évolution des salaires et une surveillance des éléments de compétitivité. Cette loi constitue le cadre légal et le point d'ancrage des négociations menées par les interlocuteurs sociaux en matière de politique salariale et de conditions de travail.

Depuis quelques années, le Conseil central de l'économie examine également les éléments d'évolution de la compétitivité structurelle de l'économie belge comparés à nos partenaires commerciaux. Dans l'esprit des orientations européennes en matière de R&D et d'innovation, les interlocuteurs sociaux sont d'avis que si la Belgique veut réussir la transition nécessaire vers une économie créative et performante, elle se doit de renforcer son effort d'innovation. Cela exige 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 ont donné mandat au CCE pour approfondir ses analyses sur le sujet. A la demande des interlocuteurs sociaux, un état des lieux de la compétitivité structurelle de la Belgique a été réalisé sur base des études existantes au sein du Conseil central de l'Économie, du Bureau fédéral du plan ainsi que de la Banque nationale de Belgique. L'été dernier, le gouvernement a réaffirmé la nécessité du renforcement de la stratégie d'innovation dans lequel il voit, avec intérêt, l'initiative du Conseil central de l'Économie visant à parvenir ensemble à un « policy mix » efficace. Le CCE procède à l'analyse transversale en matière d'innovation des réalisations menées aux niveaux européen, fédéral, régional ou communautaire. Il s'agit de voir les avancées et retards observés dans les différentes recommandations reprises dans les contributions et avis du CCE en matière d'innovation.

Depuis le début de la crise financière, avec la contribution de la Banque nationale de Belgique et d'experts académiques, le Conseil central de l'économie suit de près les développements et les initiatives des autorités publiques en matière de régulation bancaire et financière. Outre la mise en place des dispositifs nationaux et internationaux de gestion de crise, il s'agit aussi de bien appréhender les effets macroéconomiques des politiques macroprudentielles. Une attention particulière est donnée au

Rapport annuel de la Banque nationale de Belgique sur la stabilité financière et les accords de Bâle qui doivent permettre aux banques de mieux contrôler leur niveau de risque. Des travaux sont également engagés au sein du CCE concernant la problématique des dettes souveraines.

Depuis formellement l'accord interprofessionnel de 1998, les interlocuteurs sociaux ont fixé un objectif de 1.9% de la masse salariale en ce qui concerne les efforts financiers de formation. Parallèlement, ils ont développé dans le cadre de travaux menés conjointement par le CNT et le CCE un outil de mesure des efforts de formation. Une méthodologie dans le suivi des efforts de formation a été établie selon laquelle il est vérifié chaque année si l'effort global de formation a bien été atteint au niveau global par les entreprises. Un mécanisme de sanction pour les secteurs ayant réalisés des efforts insuffisants a été mis en place.

Au niveau du Conseil national du travail (CNT), les interlocuteurs sociaux se sont positionnés sur la mise en œuvre de certains points importants du dernier accord de Gouvernement de décembre 2011 qui présentent des liens évidents avec la stratégie Europe 2020 :

- Convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ;
- Avis n° 1.800 du 27 juin 2012 : Accord de gouvernement du 1er décembre 2011 – Point 2.1.7. « Renforcer les conditions d'accès au crédit-temps et à l'interruption de carrière » ;
- Convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise ;
- Convention collective de travail n° 9 quater du 27 juin 2012 modifiant la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail
- Avis n° 1.802 du 27 juin 2012 : Loi-programme - Suivi de l'avis n° 1.795 : Plan pour l'emploi des travailleurs âgés ;
- Avis n° 1.803 du 27 juin 2012 : Loi du 29 mars 2012 portant des dispositions diverses (I) – Exécution de l'avis n° 1.795 – Respect de la pyramide des âges en cas de licenciement collectif ;
- Avis n° 1.804 du 27 juin 2012 : Exécution de l'accord de gouvernement du 1er décembre 2011 - Mécanisme de responsabilisation des employeurs en cas de surconsommation du chômage temporaire - Avant-Projets d'arrêté royaux ;
- Avis n° 1.805 du 27 juin 2012 : Avant-projet de loi relative à la distinction entre travailleur salarié et travailleur indépendant ;
- Avis n° 1.807 du 17 juillet 2012 : Travail intérimaire ;
- Avis n° 1.814 du 25 septembre 2012 : Stratégie de relance – Avant-projet de loi portant le plan d'emploi (Le CNT travaille actuellement sur les projets d'arrêtés royaux d'exécution dont il a également été saisi.)

Ces conventions collectives de travail et ces avis se retrouvent sur le site du Conseil National du Travail : [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be).

A l'évidence, nombre de chantiers ont été entamés et doivent se poursuivre les prochains mois, avec leur propre dynamique, aux différents niveaux de pouvoirs concernés et indépendamment des calendriers du Semestre européen qui reste cependant une préoccupation au centre des discussions des interlocuteurs sociaux au niveau belge.

# ACTUALITÉS

## Conseil central de l'Économie



### RAPPORT TECHNIQUE MARGE SALARIALE

La sous-commission « Rapport technique marge salariale » a continué à préparer le Rapport technique 2012 au cours des réunions des 17/10, 24/10, 30/10, 6/11, 14/11, 21/11 et 28/11.

### FORMATION

Le 30 octobre dernier, deux avis relatifs à la formation professionnelle continue ont été approuvés au cours de la séance plénière mixte du CCE et du CNT. Il s'agit de l'« Avis sur l'évaluation des efforts sectoriels supplémentaires en matière de formation », conformément à l'Arrêté royal du 11 octobre 2007, et de l'« Avis sur l'évaluation des efforts supplémentaires en matière de formation – mise en œuvre des articles 113 et 114 de la loi-programme (I) du 29 mars 2012 ». Ce deuxième avis s'inscrit dans le cadre de la demande de la ministre de l'Emploi, Madame M. De Coninck, concernant des propositions concrètes de mise en œuvre du nouveau mécanisme d'évaluation et de sanction des efforts sectoriels supplémentaires en faveur de la formation.

### BILAN SOCIAL

La sous-commission mixte « Bilan social » s'est réunie le mardi 20 novembre pour préparer une réponse à la demande d'avis de la ministre de l'Emploi, Madame Monica De Coninck, concernant la ventilation du bilan social par classe d'âge pour les travailleurs à partir de 2012.

Lors de cette réunion, il a été proposé que le secrétariat élabore à court terme un plan de travail que les organisations soumettraient à leur base respective afin de savoir si celui-ci peut servir de base à un avis commun (au moins partiel). Les organisations seront invitées à communiquer leur position au Bureau du CNT du 5 décembre 2012. Dans le plan de travail, la problématique est inscrite dans le contexte plus large de la CCT n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise.

### SCISSION DES ORDRES DES PROFESSIONS ÉCONOMIQUES

Lors d'une réunion de la sous-commission « Consultations publiques de l'IRE », Monsieur De Wolf, président de l'Institut des réviseurs d'entreprises (IRE), a profité de l'occasion pour faire part de ses préoccupations s'agissant de la scission des ordres professionnels prévue dans l'accord de gouvernement et ainsi attirer l'attention des interlocuteurs sociaux sur ce point. Les trois instituts des professions économiques (l'IRE, l'IEC et l'IPCF) estiment en effet que cette scission n'apporte aucune valeur ajoutée.



Le Bureau a par conséquent décidé, lors de sa réunion du 17 octobre, que le CCE prendrait une initiative propre concernant la scission des ordres professionnels prévue par l'accord de gouvernement. Après consultation des Vice-présidents du Conseil et des membres de la sous-commission, il a été convenu d'envoyer au Vice-premier ministre et ministre de l'Économie, des Consommateurs et de la Mer du Nord, Monsieur Johan Vande Lanotte, une lettre comportant des arguments infirmant la nécessité d'une scission des ordres des professions économiques. Une copie de cette lettre a également été transmise au Premier ministre, aux autres Vice-premier ministres, à la ministre des Classes moyennes, des PME, des Indépendants et de l'Agriculture, Madame S. Laruelle, aux secrétaires d'État compétents pour la réforme de l'État, Messieurs M. Wathelet et S. Verherstraeten, aux présidents de la Chambre et du Sénat et aux présidents des trois instituts (IRE, IEC et IPCF).

### **CARTES TRAIN**

La réunion de la sous-commission mixte « Cartes train » du 13 novembre 2012 était consacrée aux tarifs des cartes train qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2013.

### **DIRECTIVE MARCHÉS PUBLICS**

L'ordre du jour de la réunion de la sous-commission mixte « Directive relative aux marchés publics » comprenait deux exposés. Monsieur Van den Abeele, Conseiller à la Représentation permanente de la Belgique auprès de l'Union européenne, a fait le point sur les discussions portant sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à la passation de marchés publics. Monsieur Paolillo, chef de projet au SPF Sécurité sociale, a explicité le document « The Impact of Public Procurement Directive's Proposal on Social Protection ».

### **DÉPLACEMENTS DOMICILE – LIEU DE TRAVAIL - ENQUÊTE FÉDÉRALE**

L'ordre du jour de la réunion de la sous-commission mixte « Déplacements domicile-lieu de travail – Enquête fédérale » du 27 novembre 2012 comprenait deux exposés. Monsieur Thys (SPF Mobilité et Transports) a présenté les résultats de l'enquête fédérale sur les déplacements domicile-lieu de travail 2008. Madame Lees (SPF Mobilité et Transports) a quant à elle présenté les résultats de l'enquête BELDAM. Cette enquête est la deuxième enquête nationale sur la mobilité journalière des Belges.

### **PÊCHE**

Étant donné que, pour les armateurs, le carburant est le poste de dépenses le plus élevé et que le LPG est, ces dernières années, de plus en plus prisé en tant que carburant pour le transport maritime, la Commission consultative spéciale de la Pêche a voulu savoir, lors de sa réunion, si le LPG peut aussi être utilisé par la flotte de pêche. Grâce au terminal de Zeebrugge, l'approvisionnement au port d'attache ne peut être un problème tandis que dans les ports étrangers, l'approvisionnement peut être assuré par camion. La question clé est celle du coût de la reconversion du moteur et le problème essentiel est celui de l'espace nécessaire pour le réservoir de LPG. Des études montrent que l'économie sur les frais de carburant est importante mais certaines questions pratiques sont restées sans réponse de sorte qu'une réunion de suivi devra avoir lieu.

# SECRÉTARIAT CCE

Une mission d'étude et de documentation



Le Conseil central de l'économie, institué en 1948, rassemble les interlocuteurs sociaux. Son objectif est d'associer les représentants de la politique économique. Sa compétence s'étend à tous les problèmes relatifs à l'économie; elle est uniquement consultative. Son apport spécifique est de susciter la confrontation des vues et le dialogue entre ses membres.

Le Conseil est donc à la fois, d'une part, un carrefour d'idées où se confrontent les opinions et où s'élaborent des propositions communes où l'intérêt général prévaut sur les intérêts particuliers et, d'autre part, un rouage de la politique économique, le Conseil traduisant ses propositions sous forme de synthèses à l'intention des responsables de la politique économique.

Le secrétariat du Conseil a la double mission d'assurer les services de greffe et d'économat et de réunir la documentation relative aux travaux du Conseil. Au fil des ans, il a développé cette seconde fonction. Ses études détaillées ont trait aux problèmes soumis à l'examen du Conseil, mais également à des sujets sur lesquels il estime qu'il faut attirer l'attention des interlocuteurs sociaux et des responsables politiques. De plus, le secrétariat publie régulièrement des notes d'information générale et des dossiers statistiques divers. Dans ce cadre, le secrétariat tire profit des relations privilégiées qu'il entretient avec les services d'études des institutions économiques nationales et internationales.

La Lettre mensuelle socio-économique s'inscrit dans la mission d'étude et de documentation du secrétariat. Celui-ci est seul responsable de son contenu.

Robert Tollet  
Président

Luc Denayer  
Secrétaire

Kris Degroote  
Secrétaire adjoint