

Changeons de cap: Osons un monde solidaire



L'emploi ? Une priorité !

Depuis plus de trois décennies, nos Régions sont confrontées à un chômage de masse. Le sous-emploi pèse lourdement. Il engendre des situations dramatiques pour les personnes exclues du marché du travail. Il constitue aussi une importante menace pour la qualité de l'emploi. Celle-ci se détériore dans de nombreux secteurs. La pression est forte, à la fois pour les personnes qui sont privées d'emploi et qui sont poussées à rechercher un poste de travail, parfois désespérément. Et pour celles et ceux qui ont un emploi et qui craignent de le perdre.

1. Un emploi durable et de qualité pour toutes et tous !

La crise à laquelle nous sommes confrontés, est, avant tout, une **crise de l'emploi et de la répartition des richesses**. Un chiffre, en particulier, souligne cette évolution dans tous les pays de l'OCDE. Au cours des 30 dernières années, environ dix points de la richesse totale sont passés des revenus du travail à ceux du capital. La part des salaires qui représentait 67% du produit intérieur brut (PIB) en 1982, n'en représente plus que 57% aujourd'hui.

L'augmentation continue des inégalités salariales et sociales et de la pauvreté, **consécutives des politiques néo-libérales** menées depuis le début des années 80, a peu à peu configuré un contexte propice à une logique de consommation basée sur le crédit. Cette logique a contri-

bué à l'éclatement de la bulle financière. Et celle-ci a conduit à l'effondrement en cascade du secteur bancaire. Nous sommes, depuis 2008, dans une crise profonde qui s'accompagne, chaque mois, de l'annonce de restructurations et de nombreuses pertes d'emplois.

Le plein emploi, de qualité, est et reste, pour nous, un objectif majeur, de même que la répartition du travail et des richesses.

La lutte pour l'emploi de qualité impose de **revoir fondamentalement notre modèle de développement**. Celui-ci mène à des impasses sociales et environnementales. **Il s'agit de renoncer à un modèle de croissance capitaliste**, basé sur la surconsommation de biens matériels et la destruction des liens sociaux.

2. Qui est compétent ?

L'emploi est une compétence partagée entre différents niveaux de pouvoir.

Au niveau européen, la stratégie Europe 2020 a fixé différents objectifs. En matière d'emploi, il s'agit d'atteindre le seuil d'un taux d'emploi de 75% à l'horizon 2020. Pour la Belgique, l'objectif a été fixé à 73,2%.

A travers les politiques d'austérité stimulées par l'Union européenne, on assiste, à des degrés divers selon les pays, mais partout en Europe, à un recul de l'emploi, des salaires et des conditions de travail, ainsi qu'à une remise en question de la négociation collective et du rôle des interlocuteurs sociaux.

L'Etat fédéral exerce également d'importantes compétences en matière d'emploi. La 6^e réforme de l'Etat prévoit que le niveau fédéral reste compétent pour le Droit du Travail, le Droit de la Sécurité sociale, particulièrement l'indemnisation du chômage, les mesures générales de réduction des cotisations sociales et la politique salariale.

Durant l'actuelle législature, l'Etat fédéral a pris différentes mesures pour répondre aux exigences européennes d'un retour à l'équilibre des finances publiques en 2015. **Ces mesures d'austérité ont reposé très substantiellement sur une politique de restriction des dépenses sociales et de réforme du marché du travail** : mesures de dégressivité accrue des allocations de chômage et de limitation des allocations d'insertion dans le temps. Ces mesures affectent lourdement les jeunes, les travailleurs en fin de carrière et les allocataires sociaux. C'est le cas aussi pour les femmes déjà davantage précarisées au départ.

Au terme de la 6^e réforme de l'Etat, les Régions et Communautés bénéficieront de compétences élargies sur le terrain de l'emploi. Ce sera le cas respectivement en matière de formation, d'insertion dans l'emploi, de contrôle de la disponibilité des chômeurs, de services de proximité et de soutien à des publics cibles (jeunes, travailleurs âgés,...).

3. Un emploi durable et de qualité pour toutes et tous : Où en sommes-nous ?

L'emploi en Europe a fortement souffert depuis le début de la crise en 2008. C'est le résultat des politiques généralisées d'austérité dictées par la Commission européenne et relayées par les Etats. Elles peuvent se résumer à quelques chiffres et constats globaux. Au sein de l'Union européenne, le chômage a dépassé le seuil de 12%. Le taux de chômage des jeunes Européens a, lui, doublé depuis le début de la crise, passant de 13% en 2007 à près de 26% en 2012.

Le tableau à droite présente une photographie de l'emploi pour la Belgique et ses différentes Régions.

Le premier constat qui peut être dressé, est que la situation entre les trois Régions est et reste fortement contrastée. La Flandre réalise des résultats en matière d'emploi qui sont relativement bons et supérieurs à la moyenne européenne. Le taux d'emploi dans la Région flamande est au-dessus de la barre de 70%. Il a légèrement baissé depuis 2007. Les chiffres montrent que la Wallonie a, proportionnellement, mieux résisté à la crise. Sur la période 2007-2012, la baisse du taux d'emploi est pratiquement inexistante. Mais, par contre, **la Wallonie est caractérisée par un chômage de masse important. Le taux d'emploi est encore plus faible pour la Région de Bruxelles puisqu'il est inférieur au seuil de 60%.** Le paradoxe pour la Région de Bruxelles-Capitale est que de nombreux emplois y sont localisés mais ils bénéficient à un grand nombre de navetteurs. Dans le même temps, la population bruxelloise a un faible accès à l'emploi.

Le taux d'emploi des hommes reste significativement plus élevé que celui des femmes. Même si cet écart se réduit progressivement.

La probabilité de décrocher un poste de travail est fortement corrélée avec le niveau du diplôme. Dans le tableau, les faiblement qualifiés désignent les personnes dont le plus haut diplôme est celui de l'enseignement primaire ou du secondaire inférieur. Le taux d'emploi de ce groupe est seulement la moitié de celui des personnes qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur (et désignées comme hautement qualifiées).

Le pourcentage des personnes d'âge compris entre 55 et 64 ans occupant un emploi a augmenté, durant la dernière décennie, de plus de 5%. **Le nombre de travailleuses et travailleurs âgés continue donc à croître.** Il reste en même temps relativement faible et inférieur aux objectifs tracés par la stratégie européenne UE 2020.

En Belgique et dans ses Régions, **l'emploi des personnes qui sont des ressortissants de pays hors de l'Union européenne, est très faible.** L'écart est de plus de 20% par rapport aux personnes de nationalité belge. Ces chiffres placent notre pays dans les plus mauvais élèves de la classe européenne en matière d'emploi des personnes étrangères. Et ce n'est pas qu'un problème de qualification. A diplôme égal, les étrangers ont une probabilité beaucoup plus élevée que les nationaux d'être privés d'emploi.

Taux d'emploi harmonisés dans les régions

(pourcentages de la population âgée de 20 à 64 ans et variations en points de pourcentage)

	Bruxelles			Flandre			Wallonie			Belgique		
	2007	2012	D	2007	2012	D	2007	2012	D	2007	2012	D
Total	59,4	58,2	-1,2	71,9	71,5	-0,4	62,6	62,5	-0,1	67,7	67,2	-0,5
Hommes	66,7	64,3	-2,4	78,8	76,7	-2,1	70,6	68,2	-2,4	75,0	72,7	-2,3
Femmes	52,3	52,3	0,0	64,9	66,2	1,3	54,6	56,8	2,2	60,3	61,7	1,4
Faiblement qualifiés	41,7	39,5	-2,2	54,3	51,7	-2,6	44,0	43,0	-1,0	49,5	47,1	-2,4
Moyennement qualifiés	55,1	54,3	-0,8	73,9	72,9	-1,0	64,1	63,6	-0,5	69,3	68,5	-0,8
Hautement qualifiés	77,3	75,8	-1,5	85,9	83,9	-2,0	81,9	80,0	-1,9	83,7	81,8	-1,9
20 à 29 ans	50,0	47,6	-2,4	71,7	65,5	-6,2	57,4	53,6	-3,8	64,5	59,4	-5,1
30 à 54 ans	69,0	66,9	-2,1	84,7	84,9	0,2	74,1	75,3	1,2	79,7	79,9	0,2
55 à 64 ans	38,3	41,9	3,6	34,2	40,5	6,3	33,6	37,1	3,5	34,4	39,5	5,1
Belges ¹	61,2	59,9	-1,3	72,7	72,4	-0,3	63,7	63,6	-0,1	68,9	68,6	-0,3
Ressortissants d'autres pays de l'UE ¹	66,1	65,4	-0,7	68,8	70,3	1,5	57,0	60,2	3,2	63,4	65,2	1,8
Ressortissants d'autres pays hors UE ¹	39,1	39,1	0,0	44,5	42,8	-1,7	34,4	31,6	-2,8	40,3	38,9	-1,4

Source : CSE-DGSIE (EFT). ¹ Sur la base de la nationalité de la personne concernée et non de son origine.

4. Changeons de cap !

Pour sortir de la crise, il ne suffit pas de ralentir le rythme d'assainissement mais il faut une **nouvelle politique de relance**. Les mesures de relance doivent non seulement viser des résultats à court terme mais aussi un redéploiement d'activités et une requalification du potentiel de l'économie à moyen terme. **Ce redéploiement doit répondre aux défis qui s'amplifieront comme celui de l'environnement, du vieillissement ou de la mondialisation**. La relance de l'économie doit avoir pour objectif non pas de maximiser la croissance de la production (PIB), mais de **créer davantage d'emplois de qualité et d'améliorer le bien-être de la population** tout en réduisant toutes les formes d'inégalités, d'une part, et en opérant une transition plus franche vers une économie verte, d'autre part.

Les politiques de relance doivent être concertées entre les différents échelons de pouvoir, respectivement européen, fédéral et régionaux. Elles doivent notamment consister à **développer des services non marchands accessibles et de qualité, répondant aux besoins sociaux et aux évolutions démographiques**. C'est le cas, en particulier, dans l'accueil de l'enfance et les enseignements maternel et primaire, dans l'accompagnement social (des personnes en recherche d'emploi, des usagers des services d'action sociale, des primo-arrivants,...), dans les maisons de repos et les services de soins et d'aide à domicile ainsi que dans l'accompagnement des personnes handicapées (tout en restant particulièrement attentives au développement de services de qualité destinés aux jeunes adultes handicapés). Du fait de la 6^e réforme de l'Etat et du transfert de certaines responsabilités nouvelles vers les Régions et Communautés, des refinancements de certains secteurs devront pouvoir être mis en place.

Investir dans la connaissance

La sauvegarde de l'emploi et le maintien du niveau de vie à moyen terme nécessitent **d'améliorer l'enseignement et la formation, la recherche et l'innovation. Le congé-éducation payé rétabli et renforcé comme un droit du travailleur sous-tend toutes nos revendications en matière de formation et de carrière de qualité.**

La baisse des coûts salariaux est contreproductive dans l'espace européen en termes de revenus et d'emplois, comme l'a montré le contre-exemple allemand et ses retombées sur les autres économies européennes. Et elle est illusoire par rapport aux pays à bas salaires et à faible protection sociale. A cet égard, **il faut mettre en cause la libéralisation des échanges destructrice** et défendre une politique du juste échange impliquant notamment le changement des règles du commerce mondial et **l'usage de normes environnementales, sociales et de protection des consommateurs.**

Stimuler la politique industrielle

Pour sauvegarder l'emploi et le niveau de vie, il est également nécessaire de soutenir une politique industrielle durable. Notamment, en stimulant l'articulation des efforts privés et publics de recherche, d'innovation et de formation, le développement des industries à haute valeur ajoutée (également dans les PME) et en mettant en œuvre des technologies et des savoir-faire de pointe. Les dynamiques portées par le Plan Marshall wallon et les alliances emploi-environnement à Bruxelles et en Wallonie sont à poursuivre et à approfondir. **Cette dynamique doit s'accompagner d'un transfert de technologies et de savoir-faire vers les pays du Sud**, centré sur les besoins de leur population, la diversification de leur économie et leur adaptation aux défis climatiques.

5. Nos pistes de revendications

- Malgré la pression sur le marché de l'emploi, nous voulons continuer à **défendre l'emploi de qualité**.
- **Nous n'acceptons ni la multiplication des contrats précaires et/ou à temps partiel ni l'aggravation actuelle d'une situation de chômage structurel massif** qui perdure maintenant depuis près de 40 ans et dont les principales victimes se trouvent surtout parmi les jeunes, les femmes et les personnes d'origine étrangère. Les mesures actuelles qui visent à retarder le passage effectif à la retraite sont dangereuses. Elles risquent de réduire davantage les possibilités d'accès à l'emploi pour les jeunes, tout en accentuant les problèmes de santé liés aux conditions d'emploi et de travail des travailleurs âgés.
- **Une sortie durable et solidaire de la crise nécessite une meilleure répartition des richesses.** Elle nécessite également **une réduction collective du temps de travail** avec embauche compensatoire, maintien des salaires et financement adéquat dans les secteurs public et non-marchand.
- Il en va de la responsabilité des pouvoirs publics et des interlocuteurs sociaux de proposer des pistes de réduction du temps de travail pouvant prendre diverses formes, susceptibles de rencontrer l'objectif d'un emploi de qualité pour tous.
- **L'emploi de qualité doit être accessible pour toute la population.** En ces temps où la société parle de « personnes éloignées » de l'emploi, c'est l'emploi qui s'éloigne de plus en plus des individus. Face à ce marché de plus en plus compétitif, nous pensons qu'il faut redonner du sens aux emplois proposés mais également au parcours des personnes dites « éloignées » et « peu qualifiées ». Les demandeurs d'emploi « peu qualifiés » ou/et de chômage de longue durée possèdent des compétences qui, malheureusement, ne sont pas valorisées. L'accompagnement de ces demandeurs d'emploi doit viser la construction de leur projet professionnel et leur évolution dans des emplois durables.
- La régionalisation des compétences en matière d'emploi est une opportunité pour ajuster « un plan emploi » qui fait du plein emploi une perspective mobilisante et non un mirage culpabilisant pour les demandeurs d'emploi. **Réduire le chômage structurel dans nos régions par la création effective d'emplois de qualité est la priorité centrale.**
- **Nous exigeons un inventaire et une évaluation complète, publique et qualitative des politiques d'aides à l'emploi (réductions des cotisations,...)** développées par le Fédéral et les Régions. Nous voulons un contrôle des aides dans un souci de création effective d'emplois de qualité. Les pouvoirs publics, Fédéral et Régions, doivent aussi conditionner leurs aides aux entreprises au respect des droits des travailleurs, dont ceux d'information-consultation et de concertation, y compris dans les PME, et doivent les élargir à des matières telles que l'environnement.
- Afin de **rééquilibrer le rapport de forces entre le capital et le travail**, il faut soutenir la diversification des entreprises, en opposition avec le modèle actuellement dominant de la société anonyme : **soutien aux entreprises publiques existantes et création de nouvelles entreprises publiques, entreprises coopératives, entreprises d'économie sociale et solidaire,...**
- Nous continuerons à nous mobiliser, sans relâche, pour la revendication et la **création d'un salaire européen minimum garanti**. Nous exigeons aussi que la directive sur le détachement des travailleurs soit plus restrictive et ne permette pas les nombreuses fraudes de la part des employeurs. Les contrôles et les sanctions doivent être renforcés.
- Face aux multiples cas de restructurations ou faillites, nous plaçons pour le renforcement et le développement du dispositif des cellules de reconversion. Elles jouent un rôle crucial en permettant d'accueillir et d'accompagner les travailleurs lorsqu'ils sont victimes de licenciements collectifs. **Toute personne subissant un licenciement pour réorganisation ou restructuration doit pouvoir bénéficier d'une cellule de reconversion.** Tout comme nous voulons que l'on investisse en termes de moyens, d'accompagnement individuel en faveur de l'insertion des demandeurs d'emploi. Par rapport aux restructurations d'entreprises, nous restons convaincus qu'il faut miser sur leur anticipation (réflexions à travers les instances de concertation sur une orientation de carrière, formation,...) tant à l'échelle des entreprises que des secteurs et des Régions.

6. En savoir plus ?

- Rapport 2013 du Conseil Supérieur de l'Emploi disponible sur le site du Site du Conseil Supérieur de l'Emploi www.emploi.belgique.be
- Rapports des Congrès wallon et bruxellois sur l'emploi de qualité disponibles sur www.csc-en-ligne.be
- Articles sur l'emploi de la revue Démocratie, disponibles à l'adresse <http://www.revue-democratie.be/index.php?p=sec2&id=39>

Le Mouvement Ouvrier Chrétien rassemble et est le porte-parole politique de ses organisations constitutives : CSC, Mutualité Chrétienne, Vie Féminine, les Equipes populaires, la JOC. Ce dossier a été réalisé par le CIEP (Mouvement d'éducation permanent du MOC)

Remerciements : Stéphanie BAUDOT, Paul BLANJEAN, André BOULVIN, Cécile DEWANDELEER, Thierry DOCK, Patrick FELTESSE, Olivier GILLIS, Frédéric LIGOT, Véronique ORUBA, François REMAN, Anaïs TRIGALET, Nicolas VANDENHEMEL.

Editeur responsable : Virginie DELVAUX, chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles



Avec le soutien de Mouvement Social, SCRL à finalité sociale