

Mémoire CGSLB 2024

vision 2030 et 10 propositions politiques
prioritaires pour le prochain gouvernement fédéral



Votre liberté, votre voix



Mémoire CGSLB 2024

vision 2030 et 10 propositions politiques
prioritaires pour le prochain gouvernement fédéral

Votre liberté, votre voix



TABLE DES MATIÈRES

CONTEXTE	5
VISION 2030 : OBJECTIFS ET INDICATEURS	7
10 PROPOSITIONS POLITIQUES PRIORITAIRES	8
1. VERS L'INTRODUCTION D'UNE DUAL INCOME TAX PROGRESSIVE COMME VÉRITABLE RÉFORME FISCALE	9
2. METTRE FIN À L'UTILISATION ILLICITE DES SOCIÉTÉS DE GESTION	10
3. UNE RÉFORME DE LA LOI 1996 AVEC L'INTRODUCTION D'UN DIVIDENDE DE SALARIÉ	11
4. UNE AUGMENTATION DES TITRES-REPAS DE 2 €	13
5. DES SYSTÈMES DE CONGÉS ACCESSIBLES POUR UN MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE	14
6. UNE ORGANISATION DU TRAVAIL FLEXIBLE ET ENCADRÉE	15
7. ENCADRER L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	16
8. INTRODUIRE DES RATIOS SOCIAUX RELATIFS AU TRAVAIL PRÉCAIRE	18
9. PLANS DE TRANSITION JUSTE AU NIVEAU SECTORIEL	19
10. UNE REFORTE DE LA LÉGISLATION RELATIVE AUX RESTRUCTURATIONS	20

Contexte

Après une entrée mouvementée dans la troisième décennie du 21^e siècle suite aux crises successives du coronavirus et de l'énergie, lesquelles ont eu des conséquences socio-économiques majeures, nous avons estimé que le moment était venu de nous doter d'objectifs clairs que nous aimerions voir concrétisés d'ici 2030. Début 2023, nous avons, en tant que syndicat libéral, publié et communiqué à la presse notre vision CGSLB 2030. Une mise à jour a été publiée début 2024.

Dans ce document, nous plaidons en faveur d'un pouvoir d'achat fort, fondé sur une croissance économique qui soit à la fois durable et respectueuse de l'enjeu climatique, et dans lequel la fiscalité peut jouer le rôle de redistributeur ultime. Ces fondations garantiront la création d'emplois de qualité et généreront des ressources supplémentaires pour relever les nombreux défis qui se posent sur le marché du travail et en matière de mobilité. Enfin, le fait de parvenir à répondre à ces défis aura un impact positif sur les carrières individuelles de chacun.

Dans ce cadre, nous avons fixé 15 objectifs concrets qui feront l'objet d'un suivi annuel jusqu'en 2030. Les progrès ou régressions de ces objectifs seront mesurés à l'aide de plusieurs indicateurs. De cette façon, nous pourrions évaluer clairement si ces objectifs sont atteints ou si des actions supplémentaires sont nécessaires. Pour chaque objectif, la CGSLB donne son avis sur la meilleure manière d'atteindre celui-ci par l'intermédiaire de propositions politiques. Nous renouvellerons cet instrument chaque année, en nous appuyant sur les dernières sources (objectives) disponibles. En outre, tous les ans, des milliers de membres (volontaires) participeront à une enquête qui devrait nous permettre de mieux comprendre (l'évolution de) la carrière de nos affiliés.

Dès lors, notre texte de vision CGSLB 2030 constitue pour les partis politiques belges une source d'inspiration idéale dans leur travail politique pour les années à venir. Ce document est toutefois particulièrement dense, et contient un très grand nombre de propositions politiques, dont certaines sont davantage orientées sur l'aspect social. En outre, à l'approche des élections et des négociations gouvernementales, les représentants des partis politiques reçoivent des dizaines de mémorandums. Dans ces conditions, sélectionner les propositions politiques à traiter en priorité dans le cadre de l'élaboration des politiques n'est pas une sinécure.

En tant qu'organisation syndicale constructive qui vise à promouvoir le progrès social des travailleurs, de l'économie et à améliorer les conditions de vie de chacun, nous avons donc choisi de limiter ce mémorandum, élaboré en vue des élections 2024, à 10 propositions politiques concrètes. Selon nous, celles-ci méritent d'être traitées en priorité à l'occasion de la formation du prochain gouvernement fédéral. Il s'agit de propositions à mettre en œuvre d'urgence, de préférence dès le début de la nouvelle législature afin d'avoir le temps de réaliser les objectifs fixés d'ici 2030. Si ces propositions sont pleinement mises en œuvre, il est certain que la Belgique sera plus prospère, plus sociale et plus durable d'ici 2030.

Vision 2030 : objectifs et indicateurs

Le choix des 10 propositions suivantes n'est pas le fruit du hasard. Il s'agit d'une sélection de mesures politiques qui permettent d'accomplir des progrès dans la réalisation de l'un ou plusieurs des 15 objectifs présentés dans notre vision 2030 et repris ci-dessous.

Nous encourageons tous les lecteurs à consulter le document complet « CGSLB 2030 » via [ce lien](#). Ce document a été actualisé pour la première fois en janvier 2024, sur la base des développements de l'année écoulée, et comprend également une nouvelle enquête représentative auprès de nos membres.

1. Favoriser une croissance économique durable soutenue et une répartition plus équitable des richesses
2. Augmenter l'investissement public à 4 % du PIB
3. Augmenter la part des dépenses publiques sociales et écologiques et la part des revenus issus des gains en capital, de l'impôt sur la pollution
4. Renforcer le pouvoir d'achat de 10 %
5. Évoluer vers des carrières professionnelles de qualité
6. Éliminer complètement l'écart salarial entre hommes et femmes
7. Diminuer la part des contrats de travail précaires
8. Augmenter le taux de participation des adultes à la formation
9. Augmenter le nombre d'emplois sauvés en cas de restructuration
10. Réduire les discriminations à l'embauche de 50 %
11. Diminuer le nombre de personnes en incapacité de travail
12. Réduire la pauvreté
13. Réduire la fracture numérique et élargir l'accès à l'Internet
14. Développer une mobilité de qualité, fiable, durable et résiliente
15. Miser sur la transition environnementale

10

propositions

politiques prioritaires

1. Vers l'introduction d'une Dual Income Tax progressive comme véritable réforme fiscale

Bien avant le débat politique sur la réforme fiscale, la CGSLB avait déjà développé une vision réfléchie pour rendre la fiscalité plus équitable via l'introduction de la Dual Income Tax progressive. Ce système est simple, correct, clair, transparent et neutre d'un point de vue économique. À notre avis, ce système peut contribuer de manière constructive aux projets de réforme fiscale qui, nous l'espérons, seront bientôt mis en œuvre. La nécessité de réformer le système fiscal belge est également mise en avant par plusieurs institutions de premier plan depuis un certain temps. Ainsi, dans le cadre de son *Economy survey* relative à la Belgique menée en 2022, l'OCDE incluait spécifiquement une recommandation sur une réforme fiscale souhaitable tout à fait conforme à la proposition de la CGSLB.

Le Syndicat libéral considère que la fiscalité sur le patrimoine doit répondre à deux considérations. D'abord il faut imposer les revenus et les plus-values réels, et pas le patrimoine même. Ensuite, additionner les revenus du travail et du capital ne constitue pas une bonne solution (tous les revenus seraient rapidement soumis à un taux de 50 %). Aujourd'hui, nous constatons que la charge fiscale sur les salaires est trop élevée. Simultanément, on constate également que les différentes formes de revenus issues du patrimoine en Belgique sont faiblement, voire pas du tout, imposées. Il n'y a pas la moindre progressivité dans l'imposition des revenus du capital, ce qui va à nouveau à l'encontre d'un système fiscal équitable et redistributif.

Selon la Dual Income Tax progressive (DITP), les revenus du travail et les revenus du capital seraient imposés séparément. En d'autres termes, nous introduisons des tranches progressives pour les revenus du capital. Ces tranches sont inférieures et divergentes par rapport à celles qui s'appliquent au travail. Sont visés : les revenus soumis au précompte immobilier de 30 % (dividendes et revenus d'obligations), les revenus issus des royalties et des brevets, les produits dérivés, ainsi que les plus-values d'actions, les fonds d'actions et les revenus locatifs réels. La somme de ces revenus est ensuite soumise à des tranches progressives (25 %, 30 %, 35 % et 40 %). Nous veillons ici à ce que dans la répartition des tranches, les tranches de 35 % et 40 % se réfèrent aux revenus du patrimoine des 10 % et 5 % de Belges les plus riches.

Selon les calculs de la CGSLB, le DITP générerait une recette additionnelle pour un total de 5,84 milliards d'euros. D'ici 2030, nous voulons porter la part des revenus des gains sur le capital à 1,8 % du PIB. Cet argent devrait servir à alléger la pression fiscale qui pèse sur le travail. Nous faisons en sorte que chaque contribuable puisse bénéficier d'une augmentation de la somme exemptée d'impôt à 12.500 euros, ce qui permettra à chaque travailleur et à chaque assuré social de disposer d'une épargne nette plus importante. En outre, nous créons un avantage supplémentaire pour les travailleurs sous la forme d'un élargissement de la tranche de revenus de 40 %, ce qui donne aux travailleurs un avantage financier direct. Grâce à ces deux mesures, les contribuables bénéficieront d'un supplément de 1 350 euros par an (112,5 euros nets par mois).

L'introduction d'un Dual Income Tax progressif contribuera à réduire la part des recettes fiscales provenant du travail et à augmenter la part des recettes fiscales provenant des gains en capital (objectif 3), et à renforcer le pouvoir d'achat vers 10 % (objectif 4).

2. Mettre fin à l'utilisation illicite des sociétés de gestion

Si la création de sociétés de gestion n'est pas illégale en soi, elles sont souvent créées dans un but d'éviter l'impôt, ce qui a un impact désastreux sur les recettes provenant de l'impôt et des cotisations sociales. Le nombre de sociétés de gestion a quasiment doublé en cinq ans, passant de 41 510 à 76 758, ce qui a conduit à des pertes de recettes fiscales importantes. A titre de comparaison : le taux de l'impôt des sociétés sur la première tranche de 0 à 100 000 euros est fixé à 20 % et les tranches supérieures à 100 000 euros sont ensuite taxées au taux ordinaire de 25 %, alors que le taux de l'IPP déjà fixé à 50 % à partir d'un revenu annuel imposable de 46 000 euros. A côté de cela, il est possible de distribuer les réserves accumulées au sein de la société par le biais d'un dividende taxé à 15 %, alors que le taux du précompte mobilier sur les dividendes s'élève à 30 %. En outre, si ces réserves restent dans la société, elles peuvent être versées au moment de la retraite sans taxation.

Outre le fait de payer moins d'impôt sur les revenus professionnels, cette construction permet d'effectuer toutes sortes de dépenses qui réduisent le revenu imposable de la société de gestion. Ainsi, être locataire d'une partie de sa propre maison est tout à fait possible, de même qu'épargner pour une pension fiscalement avantageuse, acheter une voiture au nom de la société, déclarer toute une série de dépenses, etc. Il y a aujourd'hui une part importante des catégories professionnelles à hauts revenus, telles que les consultants, les médecins, les professionnels de l'informatique, les directeurs... qui créent des sociétés de gestion pour échapper à l'impôt aux cotisations sociales.

La CGSLB demande donc que des mesures adéquates soient prises pour lutter contre l'utilisation abusive des sociétés de gestion :

- La société devrait verser une rémunération brute correspondant à 75 % du salaire habituel d'une fonction similaire. La rémunération minimale devrait être portée à 50 000 euros (et être indexée annuellement).
- Auparavant, la constitution d'une société privée nécessitait la libération d'un capital minimum de 18 550 euros. Cette exigence devrait être réintroduite.
- La déclaration de frais privés en tant que dépenses professionnelles devrait être mieux contrôlée.
- Les pouvoirs publics devraient limiter ou supprimer certains postes de déduction et certains avantages fiscaux afin de décourager leur utilisation abusive.
- Si la société achète un ou plusieurs biens immobiliers à des fins non-professionnelles, il devrait être interdit de déduire les frais liés à l'usage de ce(s) bien(s).
- Les pouvoirs publics devraient intégrer des dispositions anti-abus dans les législations fiscale et relatives à la sécurité sociale pour que ces sociétés n'aient plus la possibilité en autres de recourir à l'arbitrage fiscal comme solution.
- Un renforcement des règles fiscales relatives aux sociétés de gestion s'impose (intensification des audits, infliction d'amendes, etc.)

Mettre un terme à l'utilisation excessive des sociétés de gestion devrait contribuer à une répartition plus équitable des richesses (objectif 1) et à une augmentation de la part des recettes fiscales provenant des plus-values (objectif 3).

3. Une réforme de la loi 1996 avec l'introduction d'un dividende de salarié

Entre 2009 et 2018, les salaires réels ont stagné en Belgique, ce qui signifie qu'il n'y a pas eu de croissance des salaires en plus de l'indice, et donc, qu'il n'y a pas eu d'augmentation du pouvoir d'achat. La période située entre 2015 et 2018 en particulier, au cours de laquelle les salaires réels ont baissé de 1 %, a été particulièrement problématique. Les années suivantes également, il n'y a guère eu de marge de manœuvre pour la croissance des salaires réels, conséquence de la réforme en profondeur de la loi de 1996 en 2017. Cette loi réformée menace de ne laisser aucune marge de négociation salariale en plus de l'indice au cours des périodes 2023 – 2024 et 2025 – 2026, tandis que l'écart salarial depuis 1996, qui tient compte de toutes les réductions de charges et des subventions salariales en faveur des employeurs, sera toujours de -2,6 % en faveur de la Belgique à la fin de l'année 2024. Par conséquent, une nouvelle réforme de la loi sur les salaires s'impose d'urgence.

La CGSLB demande avant toute chose une modification de la loi de 1996. À cet égard, le principe de base que défend la CGSLB est que la marge salariale doit être indicative. Bien que nous restions favorables à la pleine autonomie des partenaires sociaux en matière de fixation des salaires, la CGSLB demande à court terme que la loi soit réformée une nouvelle fois, en modifiant les points suivants :

- Toutes les réductions de charges et les subventions salariales en faveur des employeurs accordées depuis 1996 devraient être pleinement prises en compte dans le calcul de l'écart salarial.
- L'imposition obligatoire d'une marge de sécurité minimale de 0,5 % devrait être supprimée.
- C'est aux partenaires sociaux (CCE ou Groupe des Dix), et non au législateur, qu'il appartient de déterminer s'il convient ou non de déduire l'écart salarial subsistant.
- Un écart salarial négatif devrait pouvoir être converti intégralement en une marge salariale plus élevée.

En outre, la CGSLB demande l'introduction d'un dividende de salarié en vertu de l'article 14 de la loi de 1996. Un pourcentage d'augmentation des dividendes versés qui dépasse la norme salariale dans une entreprise donnée devrait pouvoir donner lieu automatiquement à une prime non récurrente équivalente pour les travailleurs de l'entreprise concernée, sans que l'entreprise ne soit sanctionnée pour le dépassement de la norme salariale. Concrètement, pour chaque entreprise, au début d'une période d'AIP, il convient d'examiner le nombre de dividendes versés au cours des deux années précédentes et de comparer l'augmentation annuelle moyenne de ces deux années à la moyenne des deux années précédentes.

En cas d'augmentation supérieure à la norme salariale, les travailleurs de l'entreprise concernée ont droit à une prime exceptionnelle correspondant au même pourcentage de leur salaire annuel brut. Ce droit est automatique si le pourcentage est inférieur ou égal à 5 %.

En cas d'augmentation plus importante des dividendes, une prime moins élevée peut être négociée au niveau de l'entreprise, mais dans ce cas, elle ne peut être inférieure à 5 %. Cela permettrait aux travailleurs de recevoir une part proportionnelle des bénéfices et de résoudre le problème de la rémunération inadéquate des travailleurs dans les secteurs où de nombreux employeurs éprouvent des difficultés à conserver leur personnel à long terme. Afin d'éviter que l'octroi de primes ne se substitue à l'augmentation des salaires bruts, la marge salariale maximale devrait toujours être obligatoirement remplie dans son intégralité dans les entreprises qui ont accordé une augmentation des dividendes versés.

De cette manière, la prime deviendrait effectivement une prime qui s'ajouterait à l'augmentation nécessaire des salaires bruts.

Une réforme de la loi de 1996 et l'introduction d'un dividende de salarié permettront d'augmenter la part des salaires dans la valeur ajoutée (objectif 1) et de renforcer le pouvoir d'achat vers 10 % (objectif 4).

4. Une augmentation des titres-repas de 2 €

L'inflation belge a atteint des sommets en octobre 2022, plus précisément 12,27 %, soit son plus haut niveau depuis juin 1975. Depuis, elle a commencé à diminuer, sous l'effet de la chute des prix de l'énergie. Depuis début 2023, la contribution de l'énergie à l'inflation est même devenue négative et c'est l'inflation alimentaire qui a pris le relais. L'inflation des produits alimentaires a atteint 17 % en mars 2023 et est restée très élevée le reste de l'année 2023. Pour les ménages qui consacrent à ce poste de dépenses une part plus importante de leur budget, l'érosion de leur pouvoir d'achat est évidente. Les titres-repas, que de nombreux travailleurs reçoivent chaque mois, aident à alléger la facture. Le problème est que le plafond de la contribution patronale au titre-repas n'a plus été revu à la hausse depuis 2016 (il passait alors à 6,91 euros).

La CGSLB demande que le montant (para)fiscal de l'intervention de l'employeur dans le titre-repas (l'avantage social le plus populaire) soit augmenté de 2 €. Ce montant a été augmenté à 6,91 € pour la dernière fois le 1er janvier 2016, alors que les prix de cette catégorie de produits ont augmenté de 37,85 % entre décembre 2015 et janvier 2024. Une augmentation de 2 €, de 6,91 € à 8,91 €, permettrait aux travailleurs de recevoir des chèques-repas d'une valeur maximale de 10 € par jour travaillé. Une augmentation de 2 euros implique une hausse de 28,94 %, ce qui est inférieur à l'augmentation des prix des denrées alimentaires et des boissons non alcoolisées depuis la dernière augmentation.

L'indexation automatique des chèques-repas devrait contribuer à renforcer le pouvoir d'achat vers 10 % (objectif 4).

5. Des systèmes de congés accessibles pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée

En Belgique, environ 150 000 travailleurs bénéficient actuellement d'une forme d'interruption de carrière pour s'occuper de leur(s) enfant(s). Ces systèmes permettent ainsi à de nombreux travailleurs de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée, en particulier en période de pénurie de services de garde d'enfants.

Toutefois, une enquête représentative menée par la CGSLB dont les résultats s'appuient sur un échantillon de plusieurs milliers d'affiliés, montre que certains groupes de travailleurs continuent d'éprouver des difficultés à atteindre l'équilibre entre travail et famille. Ce sont particulièrement les travailleurs occupés sous un contrat temporaire ou dans une PME (< 10 travailleurs) qui ont le plus de mal à concilier vie professionnelle et vie privée. Les conditions d'occupation, d'ancienneté et de taille de l'entreprise pour avoir accès aux systèmes de congé existants (le crédit-temps et les congés thématiques) ne leur permettent pas d'y recourir. En outre, pour les isolés et les personnes peu qualifiées, le montant de l'allocation de ces congés constitue un obstacle supplémentaire. D'après les statistiques, très peu de personnes isolées avec des enfants à charge ont recours à ces systèmes de congés. Nous voyons que dans des pays comme l'Allemagne, la Suède ou encore, la Norvège, les dépenses en congé parental sont beaucoup plus élevées. Il est clair que cela a un impact positif sur l'équilibre entre travail et famille.

Un groupe cible a été particulièrement affecté par la récente modification de la condition d'occupation dans le crédit-temps : les travailleurs à temps partiel. En raison de ce durcissement – pour avoir accès au crédit-temps à mi-temps ou d'un cinquième, il faut avoir été occupé à temps plein – ces travailleurs n'ont plus la possibilité de recourir à ce système, pourtant plus qu'utile lorsqu'une situation d'urgence en rapport avec leurs enfants se présente. Sachant que 42 % des travailleuses occupées dans le secteur privé travaillent à temps partiel, celles-ci sont particulièrement touchées.

En résumé, les demandes de la CGSLB sont les suivantes :

- L'adaptation des conditions d'occupation, d'ancienneté et de taille de l'entreprise pour avoir accès au crédit-temps et aux allocations d'interruption, en adaptant l'arrêté royal en la matière. Cela devrait permettre aux travailleurs, quel que soit leur genre, leur profession ou la taille de leur entreprise, de recourir effectivement à ces systèmes de congés.
- Une augmentation des allocations d'interruption afin que les groupes cibles tels que les personnes isolées (avec charge d'enfants) ou les personnes peu qualifiées aient davantage recours à ces systèmes de congés. Si l'objectif est d'atteindre un taux d'emploi de 80 %, il faut attirer un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail.

Des systèmes de congé plus accessibles aux travailleurs devraient contribuer à améliorer la qualité des carrières des travailleurs (objectif 5).

6. Une organisation du travail flexible et encadrée

Il ressort d'une enquête menée par la CGSLB auprès de ses membres, dont les résultats sont exposés plus avant dans ses « Objectifs 2030 », que plus d'un tiers des travailleurs interrogés sont **insatisfaits du degré d'autonomie** – ou du manque – dont ils disposent et sur la manière de pouvoir développer leurs talents. Le degré d'autonomie va de pair avec le degré de satisfaction : plus les travailleurs peuvent travailler de façon autonome, plus ils éprouvent de la satisfaction au travail.

En outre, un tiers d'entre eux estime juge que leur **bien-être physique ou mental** comme « alarmant » ou « faible ». La CGSLB est convaincue qu'introduire plus de flexibilité dans l'organisation du travail peut être bénéfique afin d'améliorer les trois indicateurs ci-dessus. Cette flexibilité peut se présenter sous différentes formes : plans d'autonomie, accès au télétravail, projets innovateurs en matière d'organisation du travail, ou encore réforme de la législation relative aux heures complémentaires pour le travail à temps partiel.

Toutefois, si la flexibilité se veut être un outil particulièrement intéressant pour les travailleurs, la CGSLB estime que celle-ci doit être encadrée à **un niveau collectif** et non **individuel**. Les partenaires sociaux doivent donc être **effectivement et pleinement** impliqués dans la création, la mise en œuvre et le suivi de telles mesures de flexibilité notamment afin de garantir que, du point de vue de la réglementation en matière de sécurité sociale, les travailleurs ne soient pas moins bien traités. D'autres mesures, bien qu'elles ne constituent pas en soi des mesures de flexibilité, demeurent indissociables de celles-ci ; citons, à titre exemple, l'introduction légale d'une obligation généralement d'enregistrement du temps de travail (préconisé par ailleurs par la CJUE), qui permettra d'éviter tout débordement.

La flexibilité encadrée servira tant les intérêts des travailleurs que des entreprises et permettra, pour 2030, d'évoluer vers des carrières professionnelles de qualité (objectif 5) et diminuer le nombre d'incapacités de travail (objectif 11).

7. Encadrer l'intelligence artificielle sur le lieu de travail

L'intelligence artificielle fait désormais partie de nos vies et s'immisce rapidement dans de très nombreux domaines. Les possibilités de cette technologie semblent quasi illimitées. Et les entreprises l'ont bien compris. Selon une enquête européenne portant sur l'année 2020 concernant l'utilisation des TIC par les entreprises, 42 % des entreprises en Belgique comptant 250 travailleurs ou plus utilisent déjà l'intelligence artificielle (*Bureau Fédéral du Plan – Utilisation de l'intelligence artificielle par les entreprises en Belgique – 21.03.2023*).

Et l'utilisation de cette technologie est exponentielle ces dernières années. Il serait illusoire de vouloir revenir en arrière ou de bannir cette technologie. Dès lors, la question qui se pose est de savoir comment ne pas la subir mais, au contraire, en saisir les opportunités et en écarter au maximum les dangers. Car l'utilisation encadrée de l'IA présente des opportunités claires : gain de productivité pour les entreprises, améliorer les conditions de travail, garantir une sécurité accrue des travailleurs, effectuer des tâches répétitives, pénibles ou dangereuses, résoudre des problèmes complexes, prendre automatiquement des décisions,... Toutefois, ces opportunités ne peuvent masquer la liste aussi longue des dangers potentiels d'une utilisation sans balises : surveillance accrue, déshumanisation des prises de décision, absence de transparence, biais de l'IA liés aux algorithmes, risques de discrimination par l'IA elle-même, violation de la vie privée ou d'autres droits fondamentaux, perte d'autonomie et de compétences, menaces pour certains emplois,... Et cette nouvelle technologie s'inscrit dans le cadre plus large de la robotisation qui, elle-même, présente autant de dangers que d'opportunités.

Ainsi, sur le marché de l'emploi, cette robotisation est responsable de la suppression de millions d'emplois en Europe ... mais a aussi contribué à en créer des millions d'autres. C'est pour remplir ce double objectif, saisir les opportunités de l'IA tout en minimisant les risques, que la CGSLB demande **un cadre réglementaire spécifique encadrant l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail**. Si la CCT 39 concernant l'introduction des nouvelles technologies pourrait déjà permettre une certaine implication des syndicats lors de l'installation d'une IA au sein d'une entreprise, force est de constater que cette CCT qui date de 1983 (!) n'est plus suffisamment adaptée aux nouveaux défis posés par cette technologie.

Ce nouveau cadre réglementaire devrait prévoir au moins les éléments suivants :

- Consultation et négociation obligatoire avec les représentants des travailleurs (ou à défaut avec l'ensemble des travailleurs) lors de l'introduction de l'IA dans les entreprises.
- Informations claires à communiquer aux représentants des travailleurs (ou à défaut à l'ensemble des travailleurs) concernant :
 - le fonctionnement du système algorithmique (données traitées, collecte des données, durée de la conservation,...).
 - la finalité/objectifs de l'introduction de l'IA.
 - les impacts concernant les conditions de travail, la structure de l'emploi, les métiers/fonctions éventuellement menacés, les mesures d'ordre social projetées en matière d'emploi.
 - droit d'accès aux données collectées.
- La question de la formation des travailleurs doit être abordée avec les représentants des travailleurs (ou, à défaut, avec l'ensemble des travailleurs) lors de l'introduction de l'IA afin que les travailleurs ne soient pas dépassés mais puissent maîtriser cette technologie.

- Respect des principes de transparence, finalité, proportionnalité et de minimisation des données lors de l'introduction de l'IA.
- Interdiction :
 - d'introduire une IA si celle-ci présente un risque de discrimination, de biais ou de non-respect des principes fondamentaux ;
 - de collecter certaines données sensibles (conversations privées, état émotionnel ou psychologique des travailleurs, donnée posant un risque pour la dignité humaine ou les droits fondamentaux,...) ;
 - des systèmes de surveillance abusive, tant sur le lieu de travail que pour les travailleurs en télétravail
 - d'utiliser uniquement l'IA dans les procédures de recrutement, de promotion ou licenciement.
L'IA ne doit servir qu'à conseiller et non à décider.

L'encadrement de l'IA doit permettre de contribuer à des carrières de qualité (objectif 5), à la hausse de la formation des travailleurs (objectif 8), à éviter de nouvelles discriminations à l'embauche (objectif 10), à réduire le nombre d'incapacités de travail (objectif 11), à réduire la pauvreté (objectif 12) et à réduire la fracture numérique (objectif 13).

8. Introduire des ratios sociaux relatifs au travail précaire

Un facteur important pour évaluer la qualité des emplois est le type de contrat avec lequel les travailleurs exercent leur activité. En Belgique, le nombre de « contrats atypiques » reste très élevé. À titre d'exemple, sur l'ensemble des contrats à temps partiel, près d'1/5^{ème} est involontaire. Sur l'ensemble des contrats temporaires, pas moins de 40 % sont de très courte durée (moins de 3 mois). C'est beaucoup plus que dans nos pays voisins. On appelle « contrats atypiques » l'ensemble des contrats qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée et à temps plein. Cela comprend donc notamment les contrats temporaires (CDD, contrats intérim, les contrats de remplacement, le travail étudiant, les contrats conclus pour un travail nettement défini), les contrats à temps partiel, les statuts complémentaires comme les flexi-jobs, l'économie collaborative...

Le fait que la part de ces contrats atypiques augmente ces dernières années n'est pas une bonne nouvelle pour les travailleurs belges. En effet, ces contrats étant moins stables, cela signifie que les travailleurs sont insuffisamment protégés et soumis à une flexibilité et à une insécurité croissante. Nous devons donc veiller à maintenir le taux des contrats atypiques à un niveau acceptable afin de garantir à un maximum de travailleurs des conditions de travail stables et de qualité. Récemment, le Conseil national du travail est tombé d'accord pour instaurer une cotisation supplémentaire aux entreprises qui font un usage excessif de contrats journaliers successifs dans le secteur de l'intérim. Cela va tout à fait dans le sens de notre proposition sur les ratios sociaux.

Cette proposition défendue par la CGSLB est la mise en place d'indicateurs sociaux relatifs au travail précaire, en vue d'inciter les entreprises à soutenir l'emploi de qualité. Les partenaires sociaux sectoriels doivent définir une limite de travail précaire en visant quatre types d'emplois : les temps partiels involontaires, les contrats temporaires, le travail intérimaire et les flexi-jobs. Le niveau sectoriel est en effet le plus approprié pour déterminer les réels besoins en matière de flexibilité.

En effet, la réalité du secteur de l'Horeca par exemple n'est pas comparable à celle du secteur du commerce ou d'un autre secteur. Concrètement, une limite maximale de ce type de travail est à déterminer, basée sur cette définition sectorielle. On pourra ainsi calculer pour chaque entreprise un ratio à ne pas dépasser. Les entreprises qui dépassent cette limite maximale de contrats précaires en engageant trop souvent du personnel à temps partiel involontaire, sous CDD, flexi-jobs ou via une agence d'intérim, seront sanctionnées en devant payer davantage de cotisations sociales. Les moyens ainsi générés au niveau de la commission paritaire pourraient être affectés à soutenir les groupes vulnérables les plus visés par ces types de travail précaire, afin de les former et de les activer via des programmes d'emploi sectoriels pour qu'ils puissent travailler dans des conditions stables et de qualité. Cette mesure permettrait de promouvoir les contrats stables et de limiter les contrats précaires.

Ces ratios sociaux relatifs au travail précaire permettront de contribuer à des carrières de qualité (objectif 5) et à la réduction des contrats précaires (objectif 7) et à réduire le nombre d'incapacités de travail (objectif 11),

9. Plans de transition juste au niveau sectoriel

Le changement climatique est aujourd'hui une réalité qui entraîne des conséquences de plus en plus visibles à travers le monde. Le monde du travail n'est évidemment pas épargné et ce changement pose des questions très concrètes notamment par rapport à la santé des travailleurs, la faisabilité de certains travaux lors de vagues de chaleur et la meilleure façon de réaliser la transition écologique des secteurs les plus polluants. La transition écologique présente des défis majeurs pour les années à venir mais est également porteuse d'opportunités. Une politique climatique en vue d'atteindre une décarbonation de l'économie permettrait de créer près de 80 000 emplois en Belgique en 2030 selon un rapport réalisé par l'administration fédérale de l'environnement. Eurofound a également estimé que la Belgique serait un des pays de l'UE qui profiterait le plus d'une transition vers une économie bas carbone d'ici 2030. La transition écologique peut donc également être synonyme d'opportunités économiques réelles. Elle ne pourra toutefois pas se faire sans l'implication de l'ensemble de la société et, en particulier, des travailleurs.

La CGSLB demande que la transition des secteurs concernés soit préparée en amont et de manière concertée avec les partenaires sociaux via des plans de transition. Ces plans de transition devraient être établis de façon régulière dans les différents secteurs. On pense en priorité aux secteurs de l'énergie, de la construction, mobilité, agriculture et de l'industrie mais l'ensemble des secteurs sont ou seront concernés par cette transition. Ces plans de transition doivent permettre aux secteurs de préparer leur transition et d'atteindre leurs objectifs de réduction d'émissions. Ces plans de transition pourraient notamment aborder les objectifs environnementaux des différents secteurs, les mesures adéquates à mettre en place pour les atteindre ainsi que les conséquences en matière de compétences des travailleurs, de reconversion et si nécessaire de redéploiement des travailleurs affectés. Du matériel informatif en matière de transition environnementale doit être mis à disposition des secteurs. Des rapports doivent être réalisés, en impliquant les partenaires sociaux, afin que les différents secteurs soient informés des différentes options en matière de transitions environnementales et technologiques nécessaires pour parvenir à la neutralité carbone. De plus, une évaluation complète des impacts sociaux, économiques et en matière d'emploi de ces transitions doit être réalisée. Cette information doit permettre aux secteurs de préparer leur transition et de mettre en place les mesures adéquates.

Ces plans de transition juste permettront de réduire le nombre d'incapacités de travail (objectif 11) et de mettre en œuvre la transition climatique (objectif 15).

10. Une refonte de la législation relative aux restructurations

Chaque crise offre aux entreprises une opportunité de se réinventer. L'anticipation permet d'éviter la survenance de nouvelles crises. La CGSLB est d'avis qu'un moment de crise doit donc être mis à profit pour réfléchir à l'avenir de l'entreprise, ensemble avec les travailleurs. Ce n'est hélas que trop rarement ou tardivement le cas. En Belgique, si les restructurations sont perçues de manière très négative, c'est parce que la part d'emplois conservés après l'annonce d'une restructuration est souvent décevante pour les syndicats. Dans ce cadre, il est important d'avoir un dialogue constructif afin d'éviter une guerre des tranchées au cours de laquelle chacun campe sur ses positions. Le syndicat libéral demande depuis longtemps un renforcement du cadre législatif en matière de restructurations afin de rétablir l'équilibre et d'impliquer davantage et plus tôt les travailleurs dans la gestion de l'entreprise, avant qu'il ne soit trop tard et que l'entreprise aboutisse à des résultats désastreux.

À cet égard, il est essentiel pour la CGSLB de travailler sur deux niveaux, à savoir les volets préventif et curatif de la restructuration :

- Chaque représentant des travailleurs devrait bénéficier **d'un droit d'alerte et d'expertise** afin d'entamer une réflexion proactive quant aux mauvais résultats de l'entreprise et d'être en mesure de nommer des experts pouvant aider à trouver des solutions. Il s'agit d'éviter, dans la mesure du possible, la nécessité d'une restructuration.
- Au cas où la restructuration serait inévitable, la CGSLB propose que chaque employeur soit **obligé d'élaborer un plan social qualitatif général**. Comme source d'inspiration, l'on peut citer « Plan de sauvegarde de l'emploi » en droit français. Les travailleurs du sous-traitant et autres travailleurs économiquement dépendants seraient en outre également inclus dans le plan. La formation et le reclassement des travailleurs dans leur propre entreprise devraient être au cœur des préoccupations afin de minimiser les pertes d'emploi. Si un reclassement interne n'était toutefois pas possible, des mesures d'accompagnement, de formation et de reclassement en externe afin d'augmenter l'employabilité des travailleurs concernés devraient être prévues dans le plan social, assorties d'indemnités financières obligatoires dont le **montant minimum** serait calculé sur la base de l'âge et de l'ancienneté du travailleur.

En développant davantage les volets préventif et curatif de la législation relatives aux restructurations, il sera possible de sauver 20 % des emplois concernés par un licenciement collectif, contre 10 % aujourd'hui (objectif 9).

1. Favoriser une croissance économique durable soutenue et une répartition plus équitable des richesses

- Croissance annuelle de la productivité 1,2 %
- Part des salaires dans la valeur ajoutée à 61,9 %
- Atteindre tous les indicateurs SDG

4. Renforcer le pouvoir d'achat de 10 %

- Croissance des salaires réels de 7,5 % d'ici 2030
- Réduction du coin fiscal personnel à 35,9 %

7. Diminuer la part des contrats de travail précaires

- Réduire la part de contrats temporaires, avec une attention concernant les ontrats de courté durée
- Réduire la part de contrats à temps partiel involontaire
- Réduire la part de contrats de travail intérimaire journaliers (successifs)
- Réduire la part de contrats de travail intérimaire de deux jours

2. Augmenter l'investissement public à 4 % du PIB

- Porter le niveau d'investissement public à 4 % du PIB d'ici 2030
- Porter le niveau d'investissement public à 3,5 % du BIP d'ici 2024
- Part des nouveaux investissements publics verts et sociaux 75 %
- Principe de "Ne pas causer de dommages significatifs"

5. Évoluer vers des carrières professionnelles de qualité

- Augmenter l'autonomie des travailleurs
- Augmenter le bien-être physique et mental
- Améliorer l'équilibre entre travail et vie privée
- Rendre les emplois praticables plus longtemps

8. Augmenter le taux de participation des adultes à la formation

- Augmenter la proportion d'adultes en formation
- Augmenter la proportion d'adultes peu qualifiés en formation
- Augmenter la part de diplômés en STEM
- Réduire la part des jeunes en situation de NEET (ni à l'emploi, ni en enseignement, ni en formation)

3. Augmenter la part des dépenses publiques sociales et écologiques et la part des revenus issus des gains en capital, de l'impôt des sociétés et de la pollution

- Réduire la part des dépenses en subsides salariaux et d'entreprises, et des dépenses affectées au fonctionnement politique
- Augmenter la part des dépenses affectées à la protection sociale, au transport, à l'environnement et aux soins de santé
- Augmenter la part des revenus issus des gains en capital, des bénéfices de sociétés et de la pollution
- Réduire la part des recettes provenant du travail

6. Éliminer complètement l'écart salarial entre hommes et femmes

- Vers un écart salarial entre les hommes et les femmes de 0 %
- Réduire de 20 % la proportion de femmes occupées dans un emploi à temps partiel
- Réduire à 50 % la part de femmes dans le nombre total des bénéficiaires de congés thématiques
- Augmenter de 40% la proportion de femmes diplômées dans les secteurs STEM/TIC

9. Augmenter le nombre d'emplois sauvés en cas de restructuration

- Augmenter à 20 % le nombre d'emplois sauvés à l'issue de la procédure d'information et de consultation en cas de licenciement collectif

12. Réduire la pauvreté

- Réduire le risque de pauvreté et d'exclusion sociale, en ayant une attention particulière pour les personnes peu qualifiées
- Réduire à 0 % le risque de pauvreté et d'exclusion sociale pour les travailleurs
- Réduire la part de personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail
- Réduire à 0 % la part de personnes incapables de chauffer leur maison

15. Miser sur la transition environnementale

- Réduire de 55 % les émissions de gaz à effet de serre par rapport à 1990
- Réduire de 47 % les émissions de gaz à effet de serre dans les secteurs dits "non-ETS" par rapport à 2005
- Augmenter à 17,5 % la part de consommation d'énergie renouvelable
- Réduire l'exposition à la pollution de l'air par les particules fines

10. Réduire les discriminations à l'embauche de 50 %

- Réduire de moitié les signalements auprès d'Unia et de l'IEFH pour discrimination à l'embauche
- Réduire de moitié les signalements auprès d'Unia pour discrimination à l'embauche pour chaque critère de discrimination

13. Réduire la fracture numérique et élargir l'accès à l'Internet

- Réduire de moitié le nombre de personnes n'ayant pas internet chez elles
- Évoluer vers 80 % des personnes avec au moins des compétences numériques de base
- Doubler le nombre de personnes ayant accès au tarif social pour les télécommunications

11. Diminuer le nombre d'incapacités de travail

- Évoluer vers une croissance de 0 % du nombre de personnes en invalidité
- Réduire la part de personnes en incapacités de longue durée
- Réduire le nombre d'accidents du travail
- Augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées ou souffrant de problèmes de santé de longue durée

14. Développer une mobilité de qualité, fiable, durable et résiliente

- Augmenter la part de travailleurs se rendant au travail à vélo
- Augmenter le nombre de voitures, de camionnettes et de camions non polluants
- Réduire la part du transport routier de marchandises et du transport routier de personnes
- Doubler les investissements dans le réseau ferroviaire (SNCB/Infrabel)

