

Plan d'actions fin de carrière harmonieuse en exécution de la conférence sur l'emploi 2021

Liste des mesures

1. Fonds de pénibilité sectoriels;
2. Fins de carrière adoucie;
3. Actualisation CCT 103 (crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière);
4. Évaluation de la réduction groupe cible ONSS réduction du temps de travail;
5. Places de stage d'intégration en entreprise ;
6. Volet formation du plan social;
7. Mise à jour des conventions collectives n° 39 (introduction de nouvelles technologies) et n° 104 (plan pour l'emploi des travailleurs âgés) ;
8. Plans de formation et droit individuel à la formation ;
9. Monitoring des causes de la pénurie de main-d'œuvre ;
10. Lutte contre la discrimination ;
11. Lutte contre le travail à temps partiel involontaire ;
12. Evaluation du cadre réglementaire de l'épargne carrière.

1. Fonds de pénibilité sectoriels

L'objectif est de stimuler et d'encourager l'adoption de mesures au niveau de l'entreprise, notamment au sein des petites et moyennes entreprises, qui réduisent la pression du travail et allègent la pénibilité des métiers (approche préventive). Ces mesures peuvent comprendre des jours de congé supplémentaires, des réductions collectives du temps de travail, un accompagnement et un investissement dans des outils permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée (par exemple, la garde d'enfants), la répartition des tâches, l'adaptation des postes de travail, l'utilisation d'outils, réaménagement des zones de travail, l'élaboration des horaires de travail de manière participative, job crafting, ...

Toutefois, les partenaires sociaux sectoriels sont entièrement libres de déterminer les mesures à proposer.

Concrètement, nous encourageons le financement partiel ou total par le niveau sectoriel de mesures au niveau du secteur ou de l'entreprise.

Et ce, à partir d'un fonds de pénibilité sectoriel propre au secteur, ou via l'affiliation du secteur à un fonds intersectoriel.

Quant à la source de financement, il sera demandé aux secteurs de prévoir un mode de financement de ce fonds de pénibilité.

Dans les secteurs où les partenaires sociaux sectoriels ne se sont pas mis d'accord sur un mode de financement d'ici fin 2023, une contribution de pénibilité peut être instaurée en fonction des risques professionnels (accidents du travail et maladies professionnelles).

Dès que le projet de datamining des risques professionnels inclus dans le plan de relance commence à produire des résultats, la contribution sera basée sur ce datamining.

Cette cotisation de pénibilité est distincte à la fois de la cotisation de 1 800 euros due au Fonds 'Retour au travail de l'INAMI', cotisation due par les employeurs qui mettent fin à un contrat de travail pour cause de force majeure médicale, et de la cotisation de responsabilisation due à l'ONSS, cotisation due par les entreprises si leurs salariés ont une incidence d'invalidité supérieure à la moyenne de leur secteur d'activité et du secteur privé en général.

Ici, il s'agit du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles et la contribution revient à un fonds sectoriel géré conjointement par les partenaires sectoriels du secteur.

2. Fin de carrière adoucie

Le gouvernement améliorera la réglementation sur les fins de carrière adoucie après avoir consulté les partenaires sociaux et en tenant compte de l'impact sur la sécurité sociale. Le travailleur continue de bénéficier de tous ses droits sociaux.

3. Actualisation de la CCT n°103 (crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière)

Les partenaires sociaux sont invités à actualiser et réviser la convention collective n° 103 Les lignes directrices suivantes sont données à titre indicatif :

- Actualiser les conditions d'accès concernant l'ancienneté, l'âge et la carrière professionnelle (en tenant compte, entre autres, de la possibilité d'effectuer une semaine de travail sous une autre forme que la semaine de cinq jours) et les rendre plus équilibrées, notamment en ce qui concerne la dimension de genre (emploi à temps partiel) ;
- Rendre structurelles les exceptions en termes d'âge d'accès aux allocations dans le cadre de l'emploi à crédit-temps ;
- Réviser la définition d'un "métier lourd" afin que les types d'emploi utilisés pour celui-ci soient actualisés et plus équilibrés en termes de dimension de genre (par exemple, délai d'information des horaires de travail, contact direct avec le public dans un contexte de soins, contact avec la souffrance et la mort) et qu'une attention soit également accordée aux travailleurs handicapés;

4. Évaluation de la réduction groupe cible ONSS "réduction collective du temps de travail "

Suite à l'état des lieux sur les mesures groupe-cible « réduction collective du temps de travail » réalisé par le Bureau fédéral du Plan, celui-ci est chargé de mener une enquête auprès des employeurs couplée à une expérience randomisée sur la réduction du temps de travail.

Il s'agit d'obtenir des réponses robustes sur les effets d'une réduction collective du temps de travail sur la productivité, l'emploi, le bien-être et l'équilibre financier des entreprises.

Cela devrait également permettre d'identifier les avantages et les limites de la réduction du temps de travail et de définir des mesures de soutien efficaces.

5. Places de stage d'intégration en entreprise

L'augmentation de l'engagement requis concernant l'offre des places de stage d'intégration en entreprise à 3 % de la main-d'œuvre totale.

6. Volet formation du plan social

En cas de restructuration ou de licenciements collectifs, il est imposé que s'il existe un plan social, celui-ci doit comporter un volet formation.

Ceci sans modifier la loi Renault.

7. Mise à jour des CCT n° 39 (introduction de nouvelles technologies) et n° 104 (plan pour l'emploi des travailleurs âgés)

Les partenaires sociaux sont invités à mettre à jour et à réviser les CCT n° 39 et 104.

Les lignes directrices suivantes sont données à cet égard en ce qui concerne la CCT n°39 :

- Une extension du champ d'application aux entreprises d'au moins 20 salariés ;
- L'information et la consultation doivent également porter sur l'impact sur les travailleurs (âgés) de l'entreprise (impact physique, formation, etc.) et sur la vie privée des travailleurs (tant sur le lieu de travail qu'en dehors) ;
- Information et consultation également ex post en vue d'évaluer l'impact de l'introduction de la nouvelle technologie.

Et concernant la CCT n° 104 :

- Un diagnostic préliminaire (par exemple, un scannage d'âge) doit être effectué avant l'élaboration du plan ;
- Le plan doit énumérer les critères d'évaluation en vue de déterminer si les objectifs visés ont été atteints ou non.

8. Plans de formation et droit individuel à la formation

Les employeurs doivent établir un plan de formation annuel pour les salariés de leur entreprise.

En outre, un droit individuel à la formation sera mis en place, qui s'élèvera à 5 jours par salarié en 2024.

Pour plus d'informations, il est renvoyé à la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

9. Monitoring des causes de la pénurie de main-d'œuvre

Les comités et sous-comités paritaires devraient organiser tous les deux ans un débat sur la question des métiers en pénurie dans leur secteur.

Un débat qui devrait déboucher sur des mesures concrètes pour remédier à cette pénurie de main-d'œuvre.

Elle devrait notamment se pencher sur l'amélioration des conditions de travail et des conditions d'emploi.

Pour plus d'informations, il est renvoyé à la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

10. Lutte contre la discrimination

10.1 Actions positives

Une campagne de promotion sera élaborée chaque année pour promouvoir l'instrument des "actions positives" auprès des employeurs.

Et ce, dans la lignée des thèmes des conférences sur l'emploi.

Ainsi, en 2023, une campagne axée sur les travailleurs âgés pourrait être mise en place, en 2024 une campagne axée sur les travailleurs d'origine étrangère, etc.

En plus, faisant suite aux conclusions des travaux de la commission d'évaluation des lois anti-discrimination, le cadre réglementaire des actions positives sera amélioré pour le rendre plus efficace.

10.2 Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activité et les entreprises

La cellule diversité au sein du SPF ETCS établira des fiches sectorielles de la structure de l'emploi dans chaque secteur d'activité.

Ces fiches permettront d'analyser la diversité en fonction des différents critères protégés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Si les commissions paritaires ne peuvent offrir une explication aux différences identifiées au sein des entreprises relevant de leur compétence, elles devront établir un plan d'action pour éliminer ces différences.

Pour plus d'informations, il est renvoyé à la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

10.3 Label

Les employeurs seront invités à reconnaître qu'ils offrent à tous les travailleurs les opportunités nécessaires et qu'ils font les efforts nécessaires pour que leur personnel soit un reflet conforme de la population en âge de travailler, tant en termes de diversité que d'âge.

11. Lutte contre le travail à temps partiel involontaire

Adapter la loi-programme du 22 décembre 1989 afin qu'en cas de postes vacants (à temps partiel ou à temps plein), chaque employeur doit communiquer les offres d'emploi à tous les salariés de son entreprise au moins au même moment que leur communication à l'externe.

Si des travailleurs à temps partiel de l'entreprise souhaitent occuper le poste vacant, ils doivent l'obtenir en priorité.

Dans le cas où le poste est différent de celui qu'ils occupent déjà, les travailleurs temps partiel doivent avoir les qualifications requises pour ce poste afin de l'obtenir en priorité.

Un bilan annuel des postes vacants et de l'application de la loi-programme est discuté au sein des organes consultatifs de l'entreprise.

La contribution de responsabilisation prévue par la loi-programme ne sera plus limitée aux travailleurs à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficient d'une allocation de garantie de revenus.

En outre, il sera examiné comment donner suite à l'avis 166 du 14 octobre 2022 du Bureau du Conseil de l'Égalité des chances entre les hommes et les femmes relatif au travail (in) volontaire à temps partiel.

12. Évaluation du cadre réglementaire de l'épargne carrière

Les partenaires sociaux sont invités à évaluer et, le cas échéant, à améliorer le cadre réglementaire de l'épargne-carrière, en tenant pleinement compte de la dimension de genre.