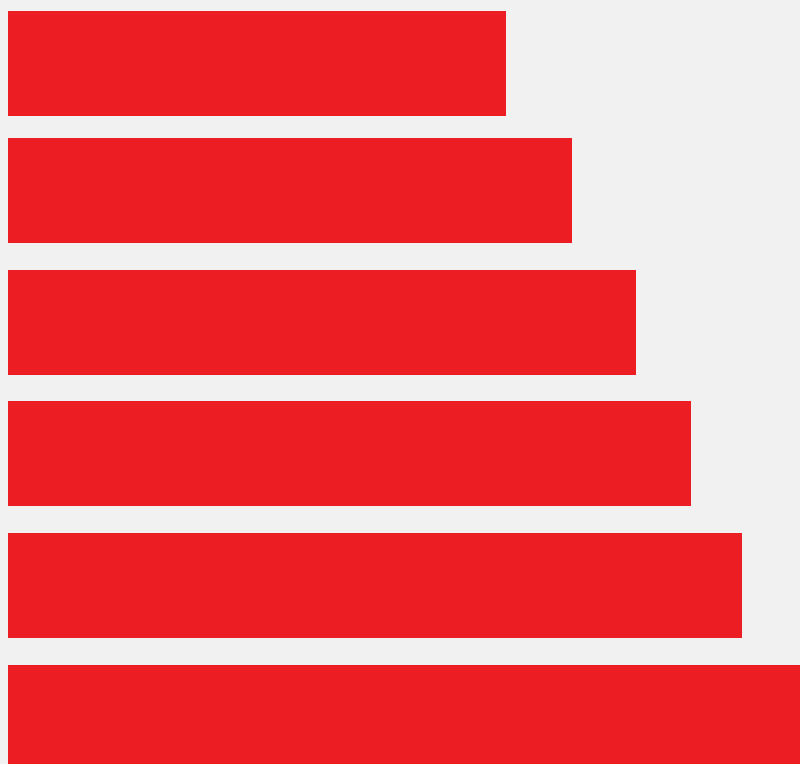




**FEB**  
Fédération des  
Entreprises de  
Belgique

# Vision

## **Credo pour gagner : Six piliers pour plus de croissance et d'emplois**



Vision socio-économique de la FEB  
et de ses secteurs pour la période 2014-2020  
Juin 2013



## PARTIE I : Six piliers pour plus de croissance et d'emplois

### 1. Une multitude de défis et autant d'opportunités

La crise affecte fortement l'économie belge. Le nombre de faillites n'a jamais été aussi élevé et l'emploi est sous pression. Cinq ans après le début de la **crise**, la richesse par habitant se situe toujours sous le niveau d'avant-crise. Même lors des crises des années 1970, 1980 et 1990, cela n'a pas été le cas. Le taux d'endettement du pays est à nouveau en hausse et risque fort de dépasser le seuil symbolique de 100% du PIB cette année. Les mesures prises pour redresser le budget pèsent sur la paix sociale et sur le climat d'entreprise en Belgique.

Comme si tout cela ne suffisait pas, notre pays est également confronté à plusieurs **défis structurels**. Suite à la mondialisation, la concurrence internationale s'intensifie. Les changements (notamment aux niveaux technologique et sociétal) sont tellement rapides que les entreprises et les citoyens doivent faire preuve de flexibilité pour s'y adapter. Le vieillissement de la population met notre modèle social sous pression. De plus, il génère des pénuries sur le marché du travail, en dépit d'un taux d'emploi toujours faible. Nous devons également rendre durables nos modes de consommation et de production. Ceci signifie que nous devons à l'avenir utiliser l'énergie et les matières premières de manière plus efficace encore et évoluer vers une mobilité plus intelligente.

Nous sommes à un carrefour. La combinaison de la crise et de ces défis structurels peut en effet faire évoluer notre économie dans plusieurs directions au cours des prochaines années. Tout dépendra donc des choix stratégiques qu'opéreront les différents gouvernements et les partenaires sociaux. Il n'est pas écrit dans les étoiles – comme nous l'entendons parfois – que les générations futures seront plus pauvres qu'aujourd'hui, que nous devons abandonner notre modèle social, que notre tissu économique va continuer à s'étioler,... La FEB et ses secteurs veulent démontrer qu'un **bel avenir** nous attend. Nous sommes convaincus que les différentes mégatendances auxquelles nous sommes confrontés (par ex. le changement climatique, l'évolution démographique mondiale et l'urbanisation, la pénurie de matières premières,...) génèrent également de belles opportunités pour les entreprises. Il y a encore énormément d'occasions à saisir, tant en Belgique que dans le reste du monde. Mais il faudra faire preuve d'imagination et de créativité afin de trouver des solutions innovantes. Et pour y arriver, un certain nombre de choses devront changer. Nous devons faire les bons choix et faire entrer notre économie, notre marché du travail et notre sécurité sociale dans le 21<sup>e</sup> siècle.

### 2. "Laissez-nous entreprendre" : nécessité d'un climat favorable aux entreprises

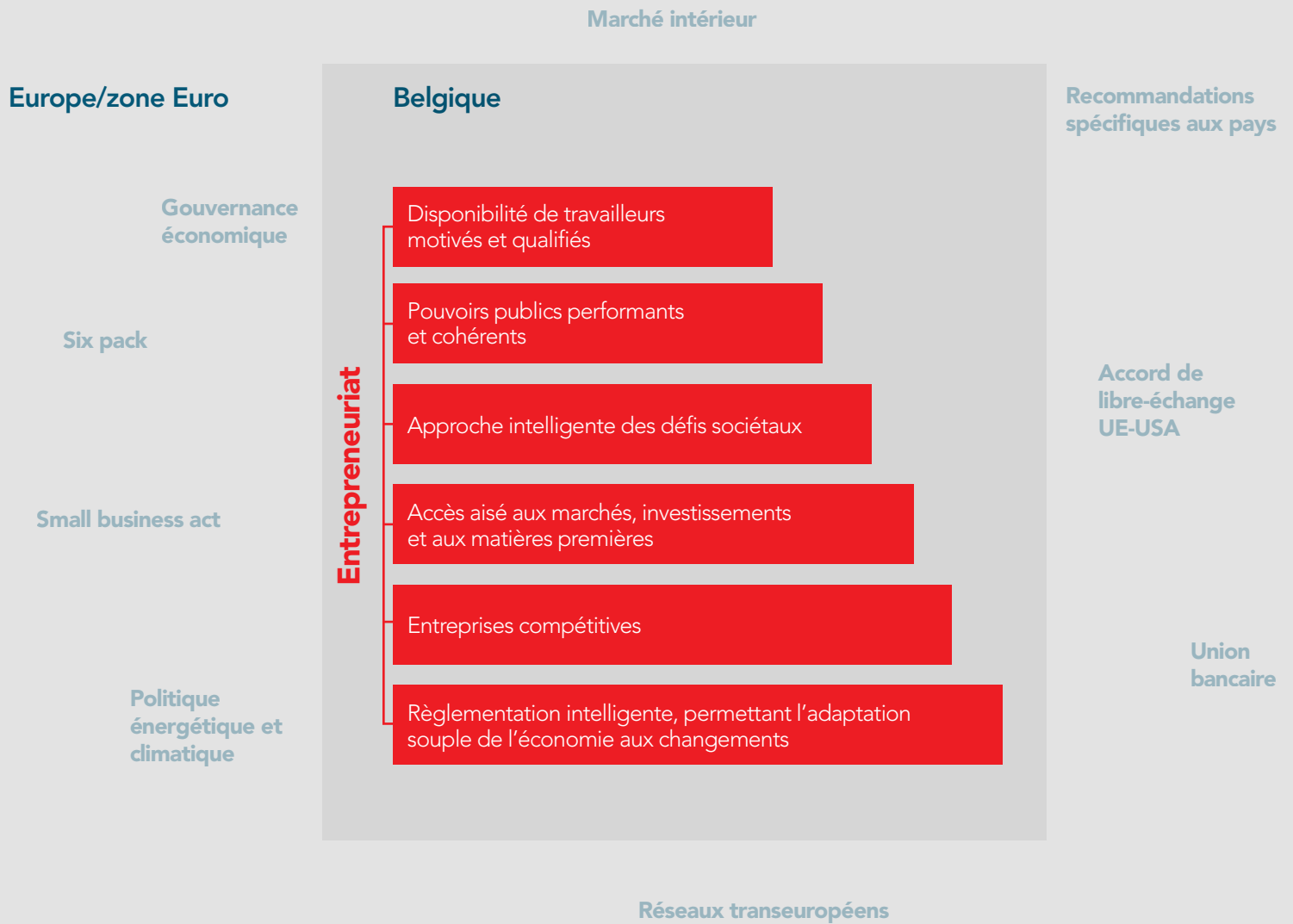
L'**entrepreneuriat** – qu'il s'agisse d'entreprises existantes ou nouvelles – est crucial pour continuer à générer de la croissance et des emplois à l'avenir. Ce sont les entreprises qui, avec leurs collaborateurs, offrent des produits et des services pour satisfaire les nombreux besoins, souvent changeants, des clients : plus les besoins d'un pays sont rencontrés, plus il est prospère. Ce sont aussi les entreprises qui développent des solutions innovantes pour pouvoir faire face aux nombreux défis auxquels nous sommes confrontés. Sans la valeur ajoutée quotidiennement créée par les entreprises et leurs collaborateurs, la prospérité et le modèle social que nous connaissons aujourd'hui ne seraient pas concevables.

'**Laissez-nous entreprendre**' ne sont donc pas des paroles en l'air. C'est le fondement d'une économie et d'une société florissantes. Cela ne signifie toutefois pas que les pouvoirs publics doivent se tenir à l'écart, au contraire. Ils doivent avant tout créer un **climat sûr, prévisible et favorable à la croissance** dans lequel les entreprises peuvent opérer. Il est important aussi que les individus (et plus particulièrement les jeunes) soient encouragés à se lancer dans la création d'une entreprise. En effet, relativement peu d'entreprises voient le jour en Belgique en comparaison avec d'autres pays. Dans cette déclaration de principe, nous exposerons les principaux piliers d'un climat d'entreprise attrayant. Si cette vision se réalise, notre pays pourra être remis sur les rails de la croissance et d'emplois durables.



### 3. Six piliers pour plus de croissance et d'emplois

Un climat d'entreprise favorable est constitué de six piliers :

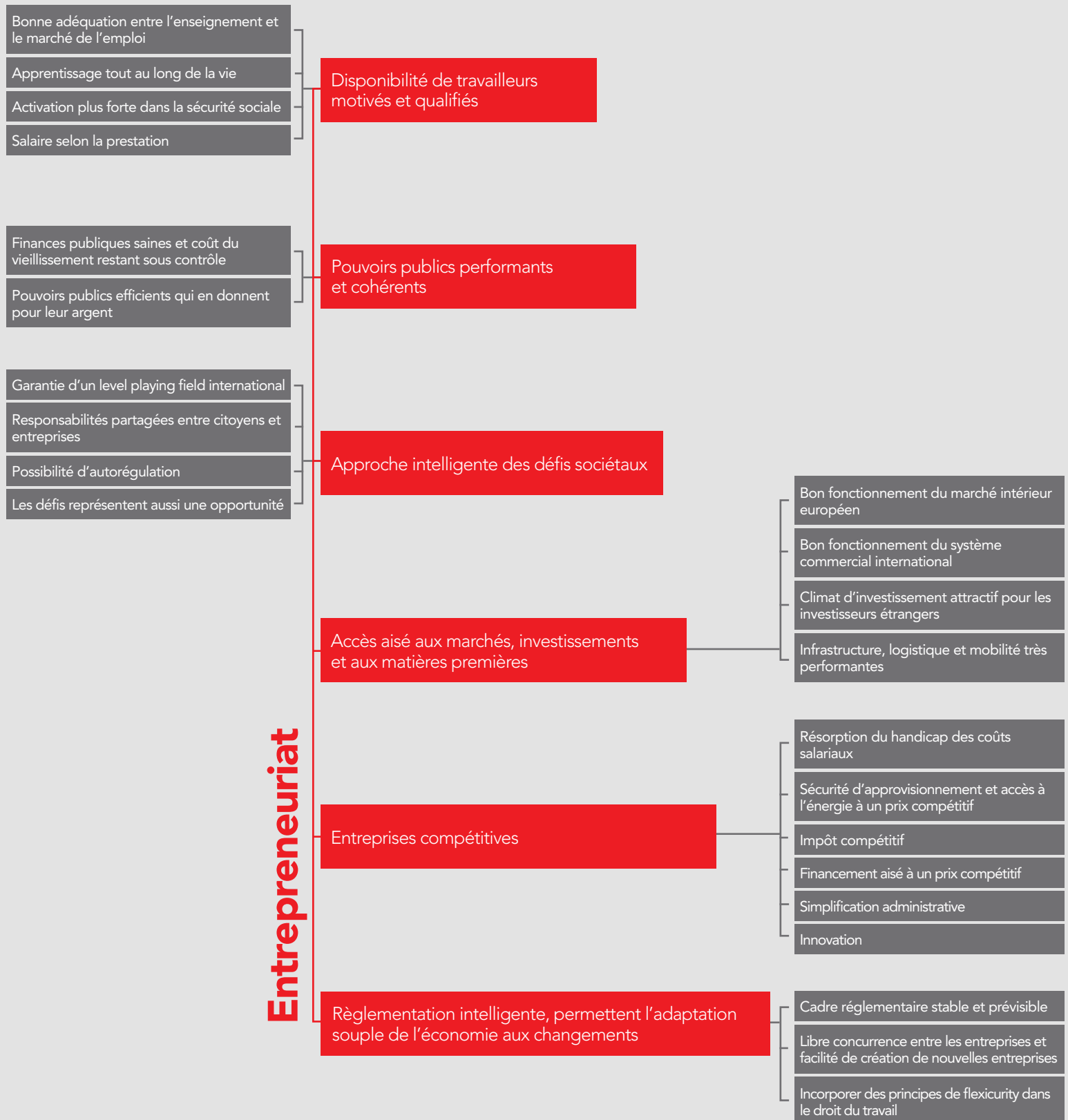


Ce sont les différentes autorités du pays qui doivent en premier lieu développer une politique à cet égard. Mais la sphère d'influence de l'Europe a également augmenté au fil des ans. Et cette tendance s'est renforcée depuis le début de la crise. Ceci explique pourquoi, dans la figure ci-dessus, le cadre qui reflète le niveau de pouvoir de la Belgique est englobé dans un autre cadre qui met en avant l'importance de l'Europe dans la prise de décisions.



Chacun de ces six piliers se décompose en plusieurs thématiques. Le mindmap ci-dessous résume l'ensemble et le dote d'une structure logique. Les différentes thématiques seront développées en détail ci-après.

### Les six piliers affinés :





### 3.1. Accès aisé aux marchés, aux investissements et aux matières premières

La Belgique est l'une des économies les plus globalisées au monde. Notre prospérité est donc fortement tributaire de l'étranger. Sans un accès aisé aux marchés, aux investissements et aux matières premières venant de l'extérieur, nous serions sans conteste beaucoup plus pauvres que ce n'est le cas aujourd'hui.

Nous jouissons d'une situation idéale au cœur de l'Union européenne. Aucun autre pays n'a autant tiré profit du processus d'intégration européenne. De plus, avec un PIB de 13.029 milliards d'euros, le **marché intérieur européen** est plus riche que l'économie américaine, dont le PIB n'atteint 'que' 11.952 milliards d'euros. Nous avons donc tout intérêt à ce que la libre circulation des marchandises, des services, des capitaux et des compétences se fasse de manière fluide et correcte en Europe. Les problèmes rencontrés aujourd'hui par certains secteurs (par ex. la construction, les transports, l'entretien, la transformation de la viande...) prouvent qu'il y a encore beaucoup de pain sur la planche à cet égard. Un des principaux problèmes est que le marché opère de plus en plus à l'échelle européenne et que les garanties offertes contre le dumping social et la concurrence déloyale sont encore insuffisantes. La directive 'détachement' garantit certes le respect du noyau dur des conditions de travail en cas d'occupation d'un travailleur sur le territoire d'un autre État membre, mais elle montre des lacunes sur le plan de la politique de contrôle. Si l'on veut éviter que cela ne donne le coup de grâce à certains secteurs cruciaux en Belgique, il faut examiner comment organiser le contrôle de manière plus efficace, sans en reporter les charges sur les entreprises. La crise a aussi montré que le fonctionnement actuel de la zone euro ne contribue pas de manière optimale au fonctionnement du marché intérieur. Une union monétaire européenne reste une réalisation importante, mais des réformes additionnelles devront être apportées à son architecture afin de gagner à nouveau la confiance et la stabilité et de permettre une véritable convergence entre les pays.

Mais nous devons aussi oser regarder au-delà de l'Europe. L'UE est en effet une économie très riche mais, suite à l'émergence des pays à croissance élevée, les opportunités se déplacent de plus en plus, notamment en Asie, en Afrique subsaharienne, en Amérique latine,... Un **système d'échanges internationaux** qui fonctionne bien et un accès aisé à ces marchés pour nos entreprises – tant pour leurs biens que pour leurs services – sont dès lors capitaux. Mais la réciprocité est le mot clé : l'Europe pourra s'engager à supprimer les entraves tarifaires et non tarifaires, les restrictions d'accès aux marchés publics et les aides d'État lorsque nos partenaires commerciaux auront également fait ce choix. Un premier beau défi à cet égard est l'accord de libre-échange entre l'UE et les USA, pour lequel les négociations ont débuté il y a peu. L'accès aux matières premières est également essentiel. Enfin, il convient d'examiner comment on peut créer des opportunités pour nos entreprises dans le cadre de la coopération belge au développement (par ex. via des aides liées).

Un grand nombre de filiales de multinationales étrangères sont actives en Belgique. Elles contribuent énormément à notre économie en termes de valeur ajoutée, d'emploi, d'investissements et de recettes pour les caisses de l'État et pour la sécurité sociale. Avec le passage vers un monde multipolaire, les **investisseurs étrangers** seront de plus en plus issus du monde entier. Nous devons absolument veiller à ce que le climat d'investissement reste attrayant en Belgique.

Pour pouvoir profiter des nombreuses opportunités présentes dans le monde, nous devons disposer d'une **infrastructure** (par ex. en matière de routes, de transport multimodal, de ports maritimes, d'aéroports, de pipelines, de télécommunications, de réseaux électriques,...) et d'une logistique (par ex. douane) **très performantes**. Il faut donc investir suffisamment dans ces domaines, sinon la qualité et la fiabilité du **transport de marchandises et la mobilité des personnes** en pâtiront et ces opportunités nous fileront sous le nez. L'accent devra également être mis sur l'innovation : les nombreuses possibilités offertes par les TIC dans ce domaine doivent être pleinement exploitées.



### 3.2. Des entreprises compétitives

Les entreprises doivent pouvoir accéder aisément aux marchés et aux investisseurs. Mais si elles ne sont pas assez compétitives, elles perdent des parts de marché (sur les marchés tant intérieur qu'étrangers). La compétitivité est une chose complexe. Néanmoins, l'aspect crucial est que les coûts doivent rester sous contrôle par rapport aux principaux concurrents. Cela englobe notamment les coûts salariaux, les coûts énergétiques, les impôts (directs et indirects), le coût du capital (coût de financement) et les charges administratives. L'innovation également va continuer à gagner en importance à l'avenir afin de pouvoir se démarquer.

Les entreprises belges sont confrontées à un **important handicap en matière de coûts salariaux** par rapport à leurs principaux partenaires commerciaux, ce qui a des effets pervers. Souvent, elles doivent tâcher de neutraliser ce handicap en étant plus productives. Cela engendre toutefois régulièrement des pertes d'emplois. De plus, les entreprises qui n'y parviennent pas (plus) – notamment parce que leur niveau de productivité est déjà extrêmement élevé –, dégraissent, se délocalisent ou font faillite. Nous risquons également de perdre certains projets d'investissement (étrangers), parce qu'ils ne sont plus compétitifs en Belgique, alors que c'est encore le cas ailleurs. Au cours des années à venir, il faudra donc tout mettre en œuvre pour résorber ce handicap en matière de coûts salariaux.

Pour y parvenir, il ne fait aucun doute que la modération salariale doit rester de mise. Mais si nous voulons supprimer ce handicap sans tarder, il faut également examiner comment on peut diminuer substantiellement les **charges sur le travail** (les cotisations patronales). Pour financer cette opération, on ne peut se contenter d'augmenter d'autres charges pesant sur les entreprises : reprendre d'un côté ce qu'on donne de l'autre ne réglera rien au problème. C'est pourquoi il faut trouver un mix idéal où, d'une part, on tient compte des effets de retour et, d'autre part, le financement se fait principalement par des économies sur les dépenses (voir également plus loin dans le texte). Les nouvelles recettes éventuelles ne peuvent avoir comme conséquence de ralentir l'amélioration de la compétitivité qui résulte de la diminution des charges patronales (par ex. en raison d'une augmentation plus importante de l'index). Elles ne peuvent pas non plus détériorer le tissu économique général, ni peser de manière disproportionnée sur un secteur spécifique.

Conformément à la recommandation européenne en la matière, nous ne pourrions en outre résorber véritablement notre handicap en matière de coûts salariaux que si nous **réformons aussi notre système d'indexation**. Comme l'étude publiée en juin 2012 par la Banque nationale de Belgique à ce sujet le démontre, nous restons en effet vulnérables aux chocs externes des prix (tels une forte hausse des prix pétroliers). Leur impact ainsi que celui des effets de second tour sur l'index doivent dès lors être limités le plus possible. Il faut également permettre une valorisation de la masse de l'index dans la concertation sociale.

L'industrie belge se caractérise par une consommation relativement intensive d'énergie. Ce phénomène est essentiellement lié aux activités spécifiques dans lesquelles elle est spécialisée (par ex. chimie, pétrole, métaux ferreux et non ferreux, malterie,...) et pas tellement à une utilisation inefficace de l'énergie ; au contraire. Ces entreprises étant fortement exposées à la concurrence internationale, une **sécurité d'approvisionnement** garantie et un accès à **l'énergie à un prix compétitif** sont donc d'une importance cruciale. Cela devrait être en partie assuré par la politique menée par les différents gouvernements du pays. Or, vu la sortie progressive prévue du nucléaire, les coûts élevés toujours liés au développement d'énergies renouvelables, le surcoût imputable aux obligations de service public et le climat d'investissement peu attrayant pour construire de nouvelles centrales et infrastructures (e.a. au niveau de l'obtention des permis requis), ce n'est pas le cas aujourd'hui. Il est dès lors urgent que notre pays mène une politique énergétique cohérente (par ex. entre le court et le long terme et entre les différents niveaux de pouvoir) et prévisible, dans laquelle un mix énergétique équilibré et fortement axé sur l'efficacité énergétique jouera un rôle fondamental. La répartition des charges sur les différents types d'entreprises et les ménages constitue également une question importante, ayant une forte incidence sur la compétitivité des entreprises.



Enfin, un certain nombre d'entreprises belges propose de belles solutions innovantes en matière d'efficacité énergétique et/ou de services et de technologies de production pauvres en CO<sub>2</sub>. Pour le maintien (et le développement ultérieur) d'importants clusters dans ce domaine en Belgique, il convient également de s'intéresser au retour industriel des différentes mesures de soutien existant en la matière.

Dans le domaine de l'énergie aussi, **le niveau européen** gagne de plus en plus d'importance. Un exemple en est la liaison du marché belge de l'électricité aux marchés néerlandais, français et allemand. Une interconnectivité plus poussée et une politique énergétique européenne plus convergente (en ce compris une harmonisation accrue pour éviter la distorsion de concurrence) peuvent avoir un impact positif sur notre sécurité d'approvisionnement et sur les prix de l'énergie. Un autre exemple est la politique climatique, également largement déterminée au niveau européen (par ex. les objectifs de réduction d'émissions à l'horizon 2020 et au-delà, l'ETS,...). Il est important que le rapport coûts-efficacité prime et que le 'level playing field' international soit garanti. Il convient par ailleurs également de tabler sur les nombreuses opportunités générées par la lutte contre le changement climatique : en stimulant l'innovation dans des technologies de production sobres en CO<sub>2</sub> et en promouvant une efficacité énergétique renforcée, l'Europe doit être en mesure de s'assurer une avance technologique par rapport au reste du monde.

Les impôts (tant directs qu'indirects) doivent également être compétitifs en Belgique par rapport à d'autres pays comparables : des impôts plus élevés génèrent en effet des coûts plus élevés pour les entreprises et/ou ont un effet à la hausse sur les prix (comme dans le cas de la TVA). À titre d'exemple, on citera la nécessité d'un impôt des sociétés compétitif. Cela non seulement pour pouvoir attirer de nouveaux projets d'investissements (étrangers), mais aussi pour maintenir des réserves suffisantes dans l'entreprise, qu'elle pourra ensuite réinvestir (financement sur fonds propres). Par rapport à d'autres pays, la Belgique applique un taux nominal élevé. Cependant, grâce notamment à la déduction des intérêts notionnels, le taux d'imposition effectif est néanmoins plus faible. Un autre avantage de la déduction des intérêts notionnels est un allègement de la discrimination fiscale entre le financement externe et le financement sur fonds propres. Dans les budgets 2012 et 2013, le gouvernement a toutefois réduit l'attrait de ce système, rendant nécessaire une réflexion approfondie sur l'impôt des sociétés. Dans ce cadre, il faut non seulement se pencher sur la manière de réduire la charge fiscale qui pèse sur les entreprises, mais aussi sur la façon de simplifier la législation fiscale. Un autre point important est la conclusion et la ratification rapide de conventions de fiscalité avec des pays tiers.

Si des entreprises ne peuvent financer leurs projets d'investissements sur fonds propres, elles doivent faire appel à des capitaux externes. La crise a cependant un impact considérable sur le **financement des entreprises**, et plus particulièrement pour les PME. Par ailleurs, d'importants défis à moyen terme se profilent dans le cadre de la nouvelle réglementation internationale (par ex. Bâle III, Solvency II,...). Ils pourraient, à terme, mettre en péril la disponibilité de financement à un prix compétitif (notamment au niveau des financements à long terme et du capital à risque). Il y a lieu d'examiner comment l'éviter et s'il est nécessaire de développer des formes de financement alternatives.

Selon le Bureau fédéral du plan, les **charges administratives** représentent chaque année un coût d'environ cinq milliards d'euros pour nos entreprises. Cela s'explique principalement par la complexité de notre législation, le morcellement des compétences, la collaboration souvent médiocre entre les différentes autorités (parfois même au sein d'un même niveau de pouvoir), les vastes obligations de rapportage,... Non seulement cela contraint nos entreprises, et surtout nos PME, à plus de dépenses, mais cela engendre aussi régulièrement des frustrations, de l'insécurité juridique,... (e.a. concernant l'obtention des permis requis). Cela entrave par ailleurs l'entrepreneuriat et la croissance de nos entreprises.

Enfin, pour l'entreprise qui souhaite réussir durablement, l'**innovation** (par ex. au niveau des produits, services, processus, business models, ...) va continuer à gagner en importance à l'avenir. En offrant à ses clients des produits et/ou des services uniques, l'entreprise sera en mesure de s'octroyer un avantage compétitif et de continuer à générer une importante valeur ajoutée. Outre via la création d'un climat d'entreprise attrayant (objet de la présente note), les pouvoirs publics ont un rôle à jouer à cet effet via des incitants. Les mesures fiscales (par ex. pour les chercheurs, les revenus tirés des brevets,...) développées dans ce domaine ces dernières années en sont un exemple type. Elles contribuent à ancrer les activités à forte intensité de connaissance en Belgique et à réaliser la transition vers une économie de la connaissance.



### 3.3. Une réglementation intelligente, permettant l'adaptation souple de l'économie aux changements

Les entreprises doivent opérer dans un environnement très complexe : les besoins des clients changent constamment, les concurrents essaient sans cesse de leur souffler des parts de marché, à tout moment une avancée technologique est susceptible d'ébranler en profondeur les rapports de force, ... C'est dans ce contexte que les entreprises essaient chaque jour de faire la différence. Elles investissent dans la capacité de production, les personnes, la recherche et le développement, ... pour concrétiser leur stratégie sur le terrain. La réglementation (qu'elle soit européenne, fédérale, régionale ou communale) doit en tenir compte : en effet, si elle est modifiée en permanence et de manière peu prévisible, il est très difficile pour les entreprises d'adopter une orientation stratégique précise et des projets d'investissement devront être reportés ou même annulés. De plus, cela génère des coûts supplémentaires pour les entreprises. Un **cadre réglementaire intelligent**, qui garantit au maximum la stabilité et réalise les changements d'une manière suffisamment prévisible et progressive, est donc d'une importance capitale.

Cela n'implique pas que rien ne change sur le terrain, au contraire. La **libre concurrence entre les entreprises et la création de nouvelles entreprises** entraînent en effet constamment des gagnants et des perdants. Il est important de jouer correctement le jeu (c'est-à-dire sans ententes sur les prix, abus de position dominante, fraude, ...), mais les autorités ne peuvent pour leur part freiner ce processus de destruction créative (par exemple en introduisant un contrôle des prix, des barrières restrictives à l'entrée et à la sortie, des tracasseries administratives pour la création d'une nouvelle entreprise, ...). En effet, notre richesse et notre innovation en dépendent en grande partie. Il conviendrait également de prévoir dans ce contexte une bonne législation sur la faillite permettant aux entreprises dotées d'un potentiel suffisant de bénéficier d'une seconde chance sans que la concurrence en soit affectée.

Sachant que l'environnement concurrentiel évolue constamment, la réglementation doit être conçue pour permettre aux entreprises de s'adapter facilement. C'est particulièrement le cas pour le droit du travail. S'il existe à un moment donné une inadéquation entre la stratégie de l'entreprise et le personnel occupé (par ex. en termes de nombre, de compétences disponibles, ...), l'entreprise doit pouvoir se séparer du personnel surnuméraire de manière suffisamment souple et abordable. À défaut, c'est la survie de l'entreprise elle-même qui risque d'être compromise à terme. La flexibilité accordée aux entreprises ne peut toutefois l'être au détriment de la nécessaire sécurité dont doivent bénéficier les travailleurs concernés. Au lieu de vouloir protéger à tout prix l'emploi actuel des travailleurs touchés, il faut au contraire tout mettre en œuvre pour les replacer au plus vite ailleurs. Pendant cette période de transition – qui doit évidemment ne pas durer trop longtemps – la perte de revenu subie par le travailleur doit être aussi limitée que possible. Tout cela implique d'intégrer davantage les principes de **flexicurité** dans notre droit du travail et notre sécurité sociale.

### 3.4. Disponibilité de travailleurs motivés et qualifiés

La Belgique ne dispose presque pas de matières premières exportables. Elle ne dispose pas non plus de main-d'œuvre peu onéreuse en guise d'avantage comparatif. Le seul atout par lequel nous pouvons vraiment nous distinguer est la qualité de nos travailleurs. L'importance de celui-ci ne fera qu'augmenter à l'avenir, à mesure que les activités à forte intensité en connaissances se développeront dans l'économie belge.





L'**enseignement** belge est bien coté à l'international. Mais il est aussi confronté à différents défis. Le principal d'entre eux est sans doute son adaptation aux besoins des entreprises : chaque année, en effet, la liste des métiers en pénurie s'allonge (tant pour les profils hautement qualifiés que pour ceux qui le sont moins). Mentionnons par exemple le faible nombre de jeunes sortant des orientations 'STEM' (science, technology, engineering & mathematics). Si la situation ne s'améliore pas, ces profils seront – plus encore qu'aujourd'hui – en grave pénurie. Le potentiel de croissance de nos entreprises s'en ressentira. Un autre exemple est le nombre encore relativement important de jeunes quittant l'école sans diplôme de l'enseignement secondaire. Il est évident que cela complique sensiblement leur intégration sur le marché du travail et dans la société, cette situation étant parfois encore aggravée par un manque de motivation et d'attitude professionnelle. Si rien ne change, nous risquons de connaître une génération perdue, avec toutes les conséquences que cela implique pour la cohésion sociale dans notre pays. Sans dévaloriser la qualité de notre enseignement, il faut donc, en partenariat avec le monde des entreprises, procéder à un certain nombre de réformes propres à répondre aux défis décrits ci-dessus. L'histoire à succès de l'Allemagne montre que les formes d'apprentissage en alternance peuvent sensiblement y contribuer.

Dans le même temps, chacun doit être conscient que l'apprentissage ne s'arrête pas lorsqu'on quitte les bancs de l'école. L'importance de l'innovation, de la créativité et de l'esprit d'entreprise ne cessera d'augmenter à l'avenir. Tout change tellement vite autour de nous que nous devons sans cesse nous approprier de nouvelles choses pour rester dans la course. **L'apprentissage tout au long de la vie** constitue donc un maillon important non seulement pour pouvoir continuer à générer croissance et emplois à l'avenir, mais aussi pour préserver le caractère inclusif de notre société. Les employeurs et les travailleurs (et les pouvoirs publics) ont un rôle à jouer à cet égard. Les employeurs doivent continuer à investir dans les compétences de leurs travailleurs pour pouvoir réaliser la stratégie de leur entreprise. Les travailleurs, quant à eux, doivent comprendre qu'ils doivent aussi investir eux-mêmes dans leur 'employabilité' (y compris en dehors des heures de travail), sachant qu'une carrière complète auprès d'un seul et unique employeur n'est plus la norme aujourd'hui.

Il faut non seulement maintenir le niveau de qualité des jeunes diplômés et des travailleurs (et même l'améliorer constamment), mais aussi activer autant que possible la main-d'œuvre potentiellement disponible. Le taux d'emploi de la Belgique (c'est-à-dire le nombre relatif de personnes en âge de travailler qui travaillent effectivement) est en effet un des plus faibles de toute l'Union européenne. Cela signifie qu'il existe encore un important potentiel d'amélioration. Pour pouvoir financer le vieillissement de la population (voir plus loin), combattre la pauvreté (un emploi est en effet la meilleure protection contre celle-ci) et résorber les pénuries sur le marché du travail, il faut d'urgence mettre plus de personnes au travail. Cela implique en premier lieu de renforcer sensiblement l'**activation** dans les différentes branches de la sécurité sociale (par ex. chômage, invalidité, ...) : en effet, un système d'allocation purement passif n'est plus d'actualité. Ainsi, le système de chômage avec complément de l'entreprise (c'est-à-dire l'ancienne prépension) doit être supprimé progressivement. Nous ne pouvons plus accepter qu'un capital humain dans lequel on a beaucoup investi soit trop rapidement amorti et définitivement perdu pour le marché du travail. Cela permettra également de conserver plus longtemps l'expérience cruciale au sein de l'entreprise. Enfin, il faut assurer un accueil des enfants qualitatif et flexible, afin que le fait d'être parent ne constitue plus un frein à l'exercice d'une profession.

Pour motiver les travailleurs, il faut aussi augmenter la flexibilité de notre système de formation des salaires. Actuellement, presque tout le monde reçoit les mêmes augmentations salariales (c'est-à-dire l'index + les augmentations barémiques), quelles que soient les performances individuelles. Le travailleur moins performant n'est pas encouragé à faire mieux et le travailleur plus performant peut se sentir frustré. L'augmentation salariale que les travailleurs reçoivent doit donc être plus en rapport avec la valeur ajoutée qu'ils apportent effectivement à l'entreprise (salaire en fonction de la performance). Il faut également se pencher sur la manière de réduire le coin salarial brut (soit la partie du salaire brut destinée au fisc et à la sécurité sociale) : notre pays connaît en effet un impôt des personnes élevé, ce qui comprime le salaire net des travailleurs.



Dans le cadre du débat sur la fin de carrière, il importe aussi – outre une politique des ressources humaines adaptée à l'âge, en vertu de laquelle on tente de garder les travailleurs âgés le plus longtemps possible au travail via une adaptation du contenu de leur fonction – d'évoluer vers un **système de formation des salaires plus flexible**. Dans d'autres pays, le salaire moyen atteint un plafond à partir d'un certain âge et, dans certains cas, il peut même diminuer par la suite. Les travailleurs âgés ne risquent donc pas de devenir trop chers dans ces pays, alors qu'ils le deviennent en Belgique à cause de notre système d'indexation automatique et d'augmentations barémiques. C'est une des raisons importantes du niveau tellement faible du taux d'emploi des plus de 55 ans en Belgique.

### 3.5. Des pouvoirs publics performants et cohérents

Des pouvoirs publics performants peuvent avoir une incidence positive importante sur la compétitivité d'un pays. Des pouvoirs publics qui travaillent efficacement et gardent le contrôle de leurs finances ne doivent pas imposer de lourdes charges aux citoyens et aux entreprises. De plus, les services offerts (par ex. infrastructure performante, enseignement de qualité, respect de la propriété et bonne mise en application de la réglementation, sécurité, ...) contribuent dans une large mesure à la croissance économique. Enfin, des pouvoirs publics performants sont générateurs de confiance.

La SA Belgique doit relever le grand défi d'assainir ses **finances publiques**. La Grèce, le Portugal et l'Irlande ont appris qu'un pays peut perdre son autonomie lorsque les investisseurs étrangers lui retirent leur confiance et que le FMI et d'autres pays de la zone euro doivent intervenir. Notre pays doit rétablir l'équilibre budgétaire structurel d'ici à 2015. Compte tenu de la pression fiscale déjà élevée, c'est principalement au niveau des dépenses courantes qu'il faudra agir. Mais cela ne suffira pas, car le coût du vieillissement de la population menace, telle l'épée de Damoclès, les finances publiques belges. Des réformes complémentaires seront nécessaires pour en garder le contrôle. Premièrement, les travailleurs devront allonger leur carrière. À cet effet, il faudra relever l'âge effectif de la pension. Il conviendra également de lier l'âge de la pension à l'évolution de l'espérance de vie. Vu l'importance de l'activation, le calcul de la pension devra davantage tenir compte du nombre d'années de travail effectif. Enfin, en soins de santé, il faudra étudier comment aligner structurellement la croissance des dépenses sur celle de notre économie.

Les différentes autorités du pays doivent aussi utiliser efficacement les moyens disponibles. En dépit des efforts fournis, nous constatons que ce n'est pas encore le cas aujourd'hui. Ainsi, le secteur public (sans l'enseignement et les soins de santé) occupe en Belgique plus de personnel par habitant que dans les pays voisins. Il en résulte entre autres des frais de fonctionnement plus élevés qui doivent être financés par l'impôt. Compte tenu du poids des autorités régionales et locales dans le niveau et la croissance de ces frais de fonctionnement, c'est à eux de réaliser les principaux gains d'efficacité. Malgré un **ratio de dépenses** totales élevé en Belgique, nous constatons une faiblesse relative des investissements en infrastructure (voir supra) et en recherche et développement : or, ces deux domaines sont vitaux pour notre croissance potentielle. Cela montre que les autorités se trompent de priorité : elles mettent trop d'argent dans les dépenses courantes (à savoir les frais de fonctionnement et les dépenses sociales) et trop peu dans les investissements. Elles doivent donc mener à bien deux opérations. Premièrement, il faut ramener les dépenses (en % du PIB) à un niveau que notre économie peut réellement supporter. Deuxièmement, il convient de modifier la composition des dépenses publiques pour augmenter la part relative des investissements et diminuer celle des dépenses courantes.



### 3.6. Une approche intelligente des défis sociétaux

Notre pays est confronté à différents défis sociétaux (par ex. notre forte empreinte écologique due à notre mode de vie, notre lien avec le Sud et les questions qu'il suscite concernant le respect des droits de l'homme et les conventions de base de l'Organisation internationale du travail, la transparence de la gouvernance d'entreprise,...). Il est évident que nous ne pouvons balayer ces préoccupations sociétales d'un revers de main. Dans le même temps, nous devons reconnaître que la Belgique n'est pas une île et qu'en raison du caractère très ouvert de notre économie, la solution à plusieurs de ces défis doit être élaborée autant que possible au niveau international (en d'autres termes, pas de gold-plating) : en effet, plus nombreux seront les pays qui se rallieront à ces solutions, plus grand en sera l'impact positif et moins sera menacé le **'level playing field' international** pour nos entreprises.

Par ailleurs, dans la majorité des défis sociétaux, la **responsabilité est partagée**. Les entreprises sont régulièrement pointées du doigt, mais les citoyens et les pouvoirs publics doivent aussi consentir les efforts nécessaires. Ce n'est qu'en unissant nos forces que nous pourrons progresser. La **mobilité** est un bel exemple à cet égard. Les entreprises peuvent contribuer à réduire les problèmes d'engorgement et d'environnement en choisissant bien leur lieu d'implantation et/ou en élaborant des formules adaptées de télétravail. Les citoyens peuvent s'efforcer d'adopter un mode de conduite écologique et de toujours choisir le mode de transport (ou la combinaison de modes de transport) le plus approprié pour leurs déplacements. Les pouvoirs publics, pour leur part, doivent investir dans une infrastructure performante (y compris des places de stationnement), mener une politique cohérente en matière d'aménagement du territoire et inventer une fiscalité intelligente sur le transport.

Vu la complexité de la problématique et l'importance du travail sur mesure, il est souvent souhaitable que les acteurs concernés élaborent eux-mêmes les solutions. Il faut donc dans différents cas préférer l'**autorégulation** (par ex. en matière de RSE, de gouvernance d'entreprise, d'accords de branches en matière de consommation énergétique,...) à de nouvelles initiatives législatives.

Enfin, il importe de reconnaître que ces défis ne représentent pas toujours seulement un coût supplémentaire ou un obstacle au fonctionnement de l'entreprise, mais qu'ils sont aussi une **opportunité importante**. En effet, les entreprises qui parviennent à imaginer des solutions innovantes contribuent non seulement à résoudre un important problème sociétal, mais affichent aussi une réussite et une croissance plus forte que les entreprises qui ne parviennent pas à s'adapter.



## 4. Une concertation sociale performante

Les objectifs susmentionnés ne pourront être réalisés que si la concertation sociale fonctionne et produit des résultats concrets. À cet égard, deux notions sont essentielles, à savoir la prise de conscience et le respect. En ce qui concerne la première, les partenaires sociaux doivent d'urgence parvenir à une analyse commune des défis auxquels nous sommes confrontés. Contrairement à leurs collègues allemands et scandinaves, les syndicats belges n'ont pas encore bien pris conscience de l'impact énorme de la concurrence internationale sur nos entreprises et de la menace que représente – sans réformes additionnelles – le vieillissement de la population pour notre modèle social. Ils restent prisonniers d'un modèle d'opposition, alors que les défis socio-économiques ne pourront être relevés efficacement que si nous unissons nos forces. Cela ne peut toutefois se limiter à une analyse commune : le dialogue social ne continuera à produire de valeur ajoutée que s'il est en mesure de prendre des mesures concrètes et parfois courageuses.

Le **respect** est une autre notion importante. En premier lieu, le respect de la loi. Tous les partenaires sociaux doivent respecter les lois, décrets et ordonnances élaborés démocratiquement, sans exception aucune. La manière dont ce principe de base a été bafoué lors des négociations salariales pour la période 2013-2014 affecte fondamentalement le dialogue social. Ensuite, il faut respecter les engagements pris, en particulier eu égard aux clauses de paix sociale. Vu les maigres résultats au cours des années écoulées, des modifications au droit de grève ainsi qu'une généralisation du service minimum s'imposent. Par ailleurs, le fait que les syndicats – ils sont quasiment les seuls – n'aient toujours pas de personnalité morale (et les problèmes qui y sont liés) doit être mis sur le tapis. Enfin, il faut du respect pour les personnes (par ex. ceux qui veulent travailler, les décideurs au sein de l'entreprise,...) et pour les marchandises (par ex. pas de dommages à des tiers, pas de blocages,...).

La FEB et ses secteurs continuent de croire dans le **dialogue social**. Par le passé, il constituait un véritable atout, était garant de confiance et de stabilité et a permis la forte progression de notre prospérité. À l'avenir aussi, la concertation sociale peut encore jouer un rôle important, mais elle doit continuer à produire de la valeur ajoutée et des résultats concrets. Or, pour y parvenir, des conditions de base telles que la prise de conscience des réalités économiques et le sens des responsabilités devront à nouveau être pleinement remplies. En fin de compte, nous partageons tous le même avenir : soit les partenaires sociaux continuent de perdre du terrain, soit ils se reprennent et, dans ce cas, ils continueront à contribuer sensiblement à la création de croissance et d'emplois dans notre pays.



## Partie II : Six pôles d'action

La vision ci-dessus a présenté les principaux objectifs, principes généraux et fondements d'un nombre important de thèmes. Les **mesures et modalités concrètes** font l'objet de la partie II du document. Cette partie décrit une procédure en vue de réaliser la déclaration de principe dans la pratique. Afin de pouvoir mener une réflexion en profondeur, nous avons choisi de nous concentrer en priorité sur six thèmes et de développer des réponses innovantes dans ces domaines. Voici les six pôles d'action sur lesquels la FEB et ses secteurs souhaitent se concentrer plus particulièrement au cours des prochains mois et années. Pour chacun d'entre eux, quelques sous-thèmes éventuels sont également mentionnés (à titre purement illustratif).

### 1. Un Plan pour plus d'emploi

- Comment supprimer le handicap en matière de coûts salariaux ?
- Comment concrétiser les principes de flexicurité dans notre droit du travail et notre sécurité sociale ?
- Que peuvent faire les entreprises pour inciter les travailleurs âgés à rester actifs plus longtemps ?
- ...

### 2. Une fiscalité stimulant la croissance

- À quoi devrait concrètement ressembler un 'tax shift' éventuel ?
- Comment rendre le travail plus rémunérateur ?
- Que signifie pour nous un impôt compétitif ?
- Comment simplifier notre fiscalité ?
- Comment continuer à stimuler l'innovation et la R&D ?
- ...

### 3. Un agenda pour investir dans les compétences

- Quelles actions faut-il entreprendre pour que l'apprentissage tout au long de la vie soit davantage ancré chez nos travailleurs et nos entreprises ?
- Comment mettre en place chez nous un système performant d'apprentissage en alternance, tel qu'il existe par exemple en Allemagne ?
- Comment encourager un plus grand nombre de jeunes à créer leur propre entreprise ?
- ...

### 4. Un Pacte d'efficience global

- Comment réduire les frais de fonctionnement aux différents niveaux de pouvoir, sans que cela affecte la qualité de leurs services ?
- Comment améliorer la réglementation ?
- Quelles sont nos propositions concrètes pour réduire les charges administratives imposées aux entreprises ?
- ...

### 5. Un plan énergie et climat cohérent

- À quoi doit ressembler concrètement une politique énergétique réfléchie et équilibrée ?
- Comment revendiquer le leadership dans les nouvelles technologies et solutions énergétiques ?
- ...

### 6. Des solutions innovantes pour un développement durable

- Que faut-il faire pour garantir à l'avenir une mobilité aisée et fiable ?
- Comment concrétiser la responsabilité sociétale des entreprises ?
- Comment réagir aux nombreuses opportunités générées par les diverses mégatendances pour nos entreprises ?
- Quelles actions entreprendre pour lutter contre la cybercriminalité ?
- ...



Pour chacun de ces pôles d'action, un groupe de réflexion sera mis en place. Ils compteront chacun **dix personnes**, dont cinq environ des fédérations sectorielles et cinq externes (par ex. des chefs d'entreprise, professeurs, leaders d'opinion, ...). La présidence du groupe de réflexion sera assurée par une personnalité interne ou externe au monde des entreprises. Le secrétariat sera pris en charge par la FEB. Une des premières tâches qui incombera à chaque groupe est le choix **de quelques thèmes, mesures et/ou projets prioritaires** qui seront développés concrètement dans les prochains mois. Ce choix devra s'opérer sur la base de différents critères, tels que l'impact positif éventuel pour les entreprises, le caractère original et innovant des propositions, la possibilité de réaliser une percée,...

Chaque groupe de réflexion devra également, à intervalles réguliers, **faire rapport** à une ou plusieurs commissions de la FEB. Et ce sera cette commission, et in fine le Conseil d'administration, qui devront valider le travail fourni. Pour le reste, les groupes de réflexion organisent leurs activités comme ils l'entendent et peuvent par exemple inviter des orateurs externes.

Les groupes de réflexion ne sont pas censés limiter leurs travaux à une période de quelques mois seulement. En effet, la vision socio-économique de la FEB et de ses secteurs porte sur la période 2014-2020, et il est donc logique que les activités des groupes s'étendent sur plusieurs années. Afin d'éviter que les travaux s'étendent sur une longue période sans résultats concrets, il est néanmoins recommandé de définir au préalable un certain nombre de '**milestones**' :

- D'ici à octobre 2013, tous les groupes de réflexion devront avoir démarré et avoir défini quelques sujets, mesures et/ou projets sur lesquels ils vont travailler.
- Début 2014, les groupes de réflexion ayant déjà des idées, pistes et/ou propositions concrètes devront communiquer celles-ci, de manière à ce qu'elles puissent être intégrées dans le mémorandum de la FEB en vue des élections de mai 2014.
- D'ici à juin 2014, les groupes de réflexion livreront un premier rapport dans lequel ils exposeront les résultats finaux et conclusions des idées, mesures et projets sur lesquels ils auront travaillé au cours de l'année écoulée. Quelques nouveaux sujets, mesures et/ou projets seront également définis pour la prochaine période.

Sur base de ces rapports, on procédera une fois par an à une **évaluation globale** des progrès réalisés. À cet effet, on développera un **tableau d'affichage FEB** avec divers indicateurs. Chaque année, on pourra ainsi vérifier si ces indicateurs évoluent dans la bonne direction et à la vitesse voulue. Une communication externe aura également lieu à ce sujet une fois par an.



## Partie III : Considérations finales

Notre pays est confronté à d'importants **défis**. Nos entreprises, le marché du travail et les finances publiques sont durement touchés par la crise. Parallèlement, nous sommes à la veille d'importants changements structurels. La mondialisation de l'économie nous oblige plus que jamais à être attentifs à toutes les facettes de la compétitivité de nos entreprises. Innovation et capital humain gagneront aussi en importance, vu la rapidité des changements sociétaux et technologiques qui interviennent autour de nous et les défis auxquels nous sommes confrontés (par ex. la lutte contre le changement climatique, la rareté des matières premières,...). Si nous voulons préserver notre modèle social pour l'avenir, nous devons d'urgence mettre plus de gens au travail et, en outre, allonger leur carrière.

La vision exposée dans cette note montre que l'avenir n'est pas nécessairement noir. Il existe bel et bien une **perspective** pour nos entreprises, nos travailleurs, nos jeunes..., mais cela implique un certain nombre de changements. Nous devons adapter notre économie, notre marché du travail et notre sécurité sociale à la nouvelle réalité à laquelle nous sommes confrontés. Il faut faire prendre conscience du fait que la richesse, le pouvoir d'achat et les emplois sont générés par des entreprises compétitives et par l'esprit d'entreprise et non l'inverse : il faut cuire le gâteau avant de pouvoir le partager. C'est la raison pour laquelle il est tellement important de créer un climat d'entreprise favorable à la croissance. Simultanément, il faut veiller à ce que chacun puisse continuer à bénéficier suffisamment de la prospérité croissante. Notre pays doit avoir à cœur de rester une société inclusive. À ce niveau aussi, de nouvelles réponses devront être formulées : l'activation et la formation tout au long de la vie doivent occuper une place de plus en plus centrale dans notre vocabulaire.

La FEB et ses secteurs sont convaincus que **nous pouvons réussir** et refusent de rester passifs. En qualité de partenaire social, ils veulent relever le défi et se mettre en quête, conjointement avec les autres partenaires sociaux, de pistes permettant de sauvegarder notre État providence. Par le biais de cette déclaration de principe, la FEB et ses secteurs entendent toutefois également tendre la main à tous les partis politiques démocratiques qui visent le progrès socio-économique. Seuls un **débat** constructif et la confrontation d'idées conduisent au progrès.