

## 10. Maintenir des emplois abordables et faisables

### A quels défis devons-nous répondre ?

Des emplois abordables et faisables sont des emplois attractifs pour les entreprises et les travailleurs. Pour garantir l'emploi, la création et le maintien des emplois de l'industrie alimentaire belge doivent rester attractifs. Il est donc essentiel de mettre un terme à la profusion de réglementations et de charges administratives en matière d'embauche, ainsi que de réduire le handicap des coûts salariaux par rapport aux pays voisins, qui a atteint 25 % l'année passée. De nombreuses théories sont avancées quant à l'impact à court, moyen et long terme. Fevia est inquiète : il faut réduire ce pourcentage afin d'éviter la disparition ou la délocalisation des emplois dans la production, l'encadrement et la gestion. Parallèlement, il est important que le secteur alimentaire continue de se concentrer sur des emplois faisables pour les travailleurs. L'allongement des carrières constitue l'un des défis de la politique belge du marché du travail et des finances publiques. En tant qu'industrie alimentaire, nous accordons la priorité à cette question et misons pleinement sur un travail faisable et une politique de carrière proactive.

### Que demandons-nous aux décideurs politiques pour la prochaine législature ?

#### Compétitivité

- En cas de hausse de l'inflation, prenez dès à présent des mesures pour éviter que le handicap des coûts salariaux ne se dégrade (davantage) en raison d'une indexation élevée des salaires.
- Outre le maintien et l'application stricte de la loi sur la norme salariale, prenez dès à présent des mesures visant à réduire le handicap salarial de 25 %.
- Maintenez et respectez les mesures qui réduisent les coûts salariaux, telles que la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipes, le travail de nuit et la recherche et développement.
- Réviser la réglementation relative aux obligations de formation ; c'est le résultat des formations qui importe et non le nombre de jours. Ambitionnez un pacte de compétences efficace, percutant et tourné vers l'avenir.

## Partenariat gouvernement-industrie alimentaire

- Testez, lors de l'élaboration d'une réglementation, l'impact administratif et l'éventuelle violation des accords des partenaires sociaux, tant pour la législation propre que pour la transposition de la réglementation européenne.

## Administration plus efficace

- Désignez le Conseil central de l'économie pour le suivi trimestriel de l'évolution des coûts salariaux, également au niveau sectoriel.
- Simplifiez et digitalisez l'administration : demandez uniquement aux entreprises les informations pertinentes et utilisez les données existantes grâce au data mining entre les différents services publics et d'inspection. Évitez aux entreprises un surcroît de démarches administratives et d'enregistrement.

## Que faisons-nous en tant qu'industrie alimentaire ?

En tant qu'industrie alimentaire, nous fournissons plus de 100 000 emplois directs et des centaines de milliers d'emplois indirects. Ces emplois doivent impérativement être abordables pour les plus de 95 % de PME du secteur ainsi que les plus grandes entreprises afin de les maintenir. Pour assurer ce maintien, il importe également que ces emplois soient compétitifs pour les grandes entreprises internationales. De ce fait, les emplois abordables constituent une question capitale pour Fevia lors des négociations sectorielles bisannuelles.

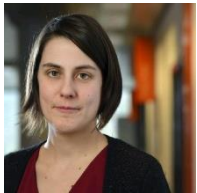
En outre, en tant que partenaires sociaux de l'industrie alimentaire, nous nous sommes pleinement engagés en faveur des emplois faisables depuis l'accord sectoriel de 2016. Cet engagement a été renforcé dans les accords ultérieurs et, plus particulièrement, dans l'accord sectoriel de 2019, avec la transformation du fonds de formation Alimento en un fonds de carrière qui, en plus de soutenir le travail faisable, soutient également les différentes étapes de la carrière des travailleurs et des employés de notre secteur.

## Quelles sont nos demandes aux décideurs politiques, par niveau de pouvoir ?

Flandre	Wallonie	Fédéral	Union européenne
		Désigner le Conseil central de l'économie pour le suivi trimestriel de l'évolution des coûts salariaux, également au niveau sectoriel.	
		Prendre dès à présent des mesures pour éviter que le handicap des coûts salariaux ne se dégrade en raison d'une indexation élevée des salaires : reporter une partie de l'indexation.	
		Réduire le handicap salarial : crédit d'impôt sur le revenu jusqu'à 2 fois le RMMG.	
		Maintenir les mesures qui réduisent les coûts salariaux pour le travail en équipes, le travail de nuit et la recherche et développement & augmenter la sécurité juridique de ces mesures sans les restreindre.	
Tester, lors de l'élaboration d'une réglementation, l'impact administratif et l'éventuelle violation des accords des partenaires sociaux, tant pour la législation propre que pour la transposition de la réglementation européenne.			
Simplifier et digitaliser l'administration : demander uniquement aux entreprises les informations pertinentes et utiliser les données existantes grâce au data mining entre les différents services publics et d'inspection. Éviter aux entreprises un surcroît de démarches administratives et d'enregistrement.			

Réviser la réglementation relative aux obligations de formation ; c'est le résultat des formations qui importe et non le nombre de jours. Ambitionner un pacte de compétences efficace, percutant et tourné vers l'avenir.

## Personnes de contact



Anneleen Bettens  
Social Affairs Director  
+32 486 97 10 98  
ab@fevia.be



Héléne Huyghe  
Social Affairs Advisor  
+32 472 18 89 93  
hh@fevia.be



Stephanie Beckers  
Social Affairs Advisor  
+32 476/590.892  
sb@fevia.be