|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| FEBEG_RGBOutlookSignature3 | Programmation Sociale 2017-2018Déclaration patronale18.05.2017 | cid:image001.png@01D2A22D.E681F3F0 |

Mesdames, messieurs,

Nous voudrions commencer notre intervention par un exposé sur la situation économique à laquelle les entreprises du secteur sont et seront confrontées.

Depuis la libéralisation, nous n’avons pas le sentiment que les organisations syndicales se rendent compte des enjeux économiques du secteur et de l’impact du coût de l’énergie sur l’économie générale.  
En effet, les demandes syndicales en matière de programmation sociale sont toujours axées sur une augmentation des barèmes, une diminution du temps de travail sans perte de salaire ainsi que sur une amélioration des statuts.

Cela donne aux employeurs le sentiment que les organisations syndicales ne sont pas vraiment préoccupées par l’impact de leurs revendications sur les coûts au sein du secteur.

C’est pourquoi nous voulons vous sensibiliser aux défis qui sont les nôtres dans un marché qui a subi, subit et subira des évolutions importantes en matière de concurrence et de mutation technologique.

1. **Situation économique**
2. ***FEBEG***

Tout d’abord, en ce qui concerne les membres de la Febeg :

Les membres de la FEBEG sont très occupés à s’adapter à la transition énergétique. Le paysage énergétique évolue de plus en plus d’un modèle de production centralisé vers un modèle de production décentralisé. Le marché du retail et de la vente d’électricité et de gaz est également devenu extrêmement concurrentiel en Belgique. Le nombre de clients qui changent de fournisseur a atteint un niveau record. En Flandre par exemple, un client sur 5 d’un fournisseur de gaz ou d’électricité a changé de fournisseur en 2016. Aussi bien la Flandre que la Belgique sont sur le podium européen des pays ayant le plus fort taux de changement de fournisseur. Le prix est souvent la motivation la plus importante pour changer de fournisseur. 1/3 des changements proviennent des achats groupés. Au niveau européen, nous évoluons de plus en plus vers un accroissement de la concurrence entre les installations de production dans les différents pays.

Nous voyons aussi que, grâce à l’accroissement de la digitalisation, de nouvelles parties émergent et remplissent des niches, érodant de ce fait les marges du secteur sans devoir se conformer aux règles strictes et supporter les coûts connexes auxquels les fournisseurs doivent se tenir.

Si les entreprises non régulées du secteur veulent survivre à la transition et conserver leurs emplois, elles doivent s’adapter à cette réalité économique. Elles ont également beaucoup investis dans le développement de nouveaux services.

Cette transition énergétique, mais également d’autres facteurs externes au secteur (comme les hautes températures des dernières années, la baisse de production, l’augmentation des importations d’électricité, la baisse de la consommation d’électricité et de gaz, la baisse du prix unitaire et le risque de non-paiement des factures, les changements fréquents dans les systèmes et les coûts supplémentaires engendrés par une règlementation changeante, les tarifs d’injection élevés pour les installations de production en comparaison avec les installations dans les pays voisins qui affaiblissent la position concurrentielle,…) ont déjà durement touché les producteurs et fournisseurs belges.

Entre 2006 et 2016, la consommation d’électricité en Belgique a baissé de plus de 3% malgré une électrification en hausse. Le bureau fédéral du plan prévoit une baisse ou, dans le meilleur des cas, une stagnation de la consommation d’électricité jusque 2030. Depuis son pic en 2010, la consommation de gaz a baissé d’environ 17%. Les centrales électriques au gaz belges avaient un taux de charge de 37% alors qu’il peut facilement dépasser les 80%. Cela en dit beaucoup sur la situation du marché et l’insécurité pour les acteurs concernés. Les prix de gros de l’énergie ont également subi une importante pression à la baisse. La combinaison de la pression à la baisse sur les volumes et sur les prix affecte aussi bien les chiffres d’affaire que les marges des entreprises. Dans ces conditions de marché défavorables, elles ne peuvent survivre qu’en maîtrisant leurs coûts.

La marge bénéficiaire des fournisseurs a fluctué entre -1% et 1% ces dernières années, ce qui est bien en dessous de la moyenne européenne pour le secteur. A côté de cela, des études récentes du bureau du plan montrent qu’il y a un grand besoin d’investissement dans le secteur de l’énergie. Le bureau fédéral du plan prévoit pour 2027 un besoin d’investissement dans le système électrique se situant selon le scénario choisi entre 11 et 32 milliards d’euro. Il est clair que le fossé s’élargit toujours entre d’une part les besoins en matière d’investissement et la rentabilité de notre secteur d’autre part. L’évolution de la marge bénéficiaire et la capacité d’investissement du secteur en pleine transition qui en découle est préoccupant au regard des investissements nécessaires selon le bureau du plan.

Pour la FEBEG, la poursuite de l’érosion de l’emploi dans le secteur reste préoccupante. L’emploi auprès des fournisseurs et producteurs s’élevait à environ 7.300 personnes vers la fin de 2016, là où il s’élevait encore à 8.300 personnes il y a 5 ans.

Nous constatons que le secteur est dans la tourmente, aussi bien en Belgique qu’en Europe. Plusieurs évènements survenus au cours des derniers mois en Belgique témoignent de la force de l’accélération des changements dans le secteur : la reprise de Lampiris par Total, la reprise de Marcinelle Energie par Direct Energie, la reprise d’Eni Gas & Power par Eneco, la reprise de la centrale au gaz de Vilvorde par une entreprise bulgare…

Le secteur attend encore une vision énergétique qui doit être développée par le gouvernement en ligne avec la déclaration gouvernementale. Entretemps, la moitié de la législature est passée et on commence seulement maintenant à parler au sein des entités fédérées de la méthode à suivre pour parvenir à une vision énergétique. De cette manière, l’autorité n’aide pas notre secteur et encore moins les investisseurs qui ont besoin d’une vision claire afin de pouvoir investir.

Les investisseurs sont même parfois découragés par l’autorité, comme ce fut le cas pour 2 centrales à Biomasse en Flandre : celle de Bee Power à Gand et celle de Granuul invest à Langerlo. De plus, la récente annonce de la fermeture de la centrale de Langerlo, avec pour conséquence la perte d’une centaine de postes, signifie un nouveau coup pour l’emploi dans notre secteur.

Afin de sauvegarder au maximum l’emploi chez les producteurs et fournisseurs, il demeure essentiel de garder notre coût salarial sous contrôle et de tenir compte de la réalité du marché.

Les entreprises tiennent à rappeler qu’il est important de garder concurrentielle la facture d’énergie, dont les tarifs de réseau, les cotisations pour des obligations de service public, les taxes et les redevances constituent une part de plus en plus grande, non seulement pour le pouvoir d’achat de la population en général mais également pour la compétitivité des entreprises belges. La part de consommation d’électricité représente encore entre 19 et 33%, ces chiffres variant en fonction de la région. Une économie saine est l’unique manière de maintenir l’emploi à long terme et de créer de la valeur ajoutée.

1. ***Synergrid***

En ce qui concerne les entreprises Synergrid :

La préoccupation principale des entreprises de réseau est de maintenir sous contrôle leurs tarifs qui constituent une part de plus en plus importante de la facture énergétique. Ceci est d’un côté exigé par les régulateurs fédéral et régionaux (Creg, Vreg, Cwape, Brugel) qui actuellement, imposent tous, année après année, un coefficient de réduction des coûts aux entreprises de réseau afin que la productivité des différentes entreprises augmente et que la facture puisse diminuer pour le client final. Par conséquent, les défis sont d’année en année plus importants. Toutes les mesures  qui sont et seront prises doivent tenir compte de leur impact sur l’évolution des coûts à long terme. Ceci est valable aussi bien pour les coûts du personnel que pour les autres dépenses.

La transition énergétique, les objectifs de réduction des émissions de gaz à effets de serre, la transformation numérique des entreprises, des produits et services et de la société, l’explosion de l’internet des objets, etc. sont autant de tendances fondamentales qui n’épargnent pas nos activités.

L’organisation et la gestion des flux énergétiques sont et seront de plus en plus impactés par :

* le développement permanent des productions d’énergie renouvelable tant centralisées que décentralisées ;
* le remplacement permanent de matériel énergivore par des produits à haut rendement (chaudières à condensation, led, …) ;
* l’innovation perpétuelle dans le domaine de l’habitat (isolation, maisons passives, pompes à chaleur,…) ;
* le besoin d’un mix énergétique dans le cadre de la diminution des émissions de gaz à effets de serre qui soit abordable et qui tienne compte du coût du système ;
* le développement de la gestion personnalisée de la consommation d’énergie des ménages (habitations et appareils connectés) ;
* l’intention de certains entrepreneurs de développer des zonings énergiquement indépendants ;
* la possibilité qui sera offerte aux clients résidentiels de devenir énergiquement indépendant des réseaux (installation photovoltaïque combinée à des batteries, pompes à chaleur,…).

Tous ces changements technologiques et de comportement auront des conséquences sur les investissements nécessaires pour garantir l’approvisionnement des consommateurs et sur le coût unitaire du transport de l’énergie. En effet, la clientèle belge est depuis longtemps habituée à une disponibilité des réseaux proche des 100% pour un prix relativement faible. Une diminution de la disponibilité de l’énergie via les réseaux n’est donc pas une option même si les quantités demandées évolueront à la baisse.

Il s’agit là d’un premier éventail des défis qui nous attendent dès demain et que nous ne pouvons ignorer.

En tant qu’entreprises régulées actives dans un domaine d’utilité publique, il est de notre devoir de contribuer à la maitrise des coûts de l’énergie qui représente un coût important pour les ménages et qui impacte également la compétitivité des entreprises, leur position concurrentielle internationale et par conséquent l’emploi national.

1. ***Conclusion des membres FEBEG et Synergrid***

Avec ce qui précède, nous souhaitions vous rappeler que les entreprises du secteur sont toutes confrontées à une pression importante sur leurs prix et tarifs respectifs, prix qui sont fixés par le marché pour les entreprises FEBEG, les tarifs par les régulateurs pour les entreprises Synergrid. Elles sont en outre toutes confrontées aux problématiques de la transition énergétique, qui sont autant de défis en matière de portefeuille clientèle, de volumes de transport et de distribution, et d’investissements dans les unités de production et dans les infrastructures que sont les réseaux. Ne pas en tenir compte dans le cadre de ces négociations serait au mieux une ignorance, au pire un mensonge.

Vu que les salaires sont déjà élevés dans notre secteur en comparaison avec le marché du travail belge, qu’une augmentation du salaire brut n’entraînerait qu’une augmentation limitée du pouvoir d’achat net des travailleurs, tenant compte de la situation économique difficile du secteur , nous sommes d’avis que la revendication d’une augmentation du salaire pivot et des salaires réels n’est pas raisonnable ni responsable. C’est pourquoi, utiliser la totalité de la marge de 1,1% n’est pas envisageable tant pour les membres de la FEBEG et que de Synergrid.

Nonobstant ce qui précède, les entreprises FEBEG et Synergrid sont prêtes à chercher au niveau du secteur une réponse positive à un certain nombre de points du cahier de revendications syndical.

En outre, il est primordial pour les employeurs du secteur de parvenir à une solution sur deux dossiers dans le cadre de la programmation sociale. Il s’agit de trouver des solutions durables tant à l’équilibre financier de l’assurance hospitalisation au sein du FAC qu’aux conséquences de la modification de la loi sur les pensions complémentaires.

1. **Le cahier de revendications syndical**
2. ***Norme salariale et tax shift***

Tout d’abord, nous ne pouvons souscrire à l’argumentation syndicale selon laquelle le tax shift dégagerait une marge supplémentaire au-delà de la norme salariale.

Pour rappel, le tax shift avait pour but, en transférant l’impôt sur le travail vers un impôt sur la consommation, de donner plus d’oxygène à l’économie. L’objectif ne peut donc pas également être de contrer ces mesures et leurs retombées positives sur l’économie en faisant à nouveau peser une hausse des coûts salariaux sur les employeurs.

De toute manière, l’impact du tax shift est limité ou nul pour les entreprises du secteur. En effet, la baisse des cotisations patronales de sécurité sociale est en grande partie neutralisée par la disparition progressive des réductions structurelles actuellement existantes. Elle est même complètement neutralisée pour les entreprises régulées, puisqu’en ce qui les concerne, toute diminution des charges sociales et taxes diverses sont directement transposées dans leurs tarifs.

Enfin, l’impact des mesures gouvernementales relatives à la fiscalité ou à la sécurité sociale n’ont jamais été prise en compte dans les négociations de programmation sociale, que ce soit en positif ou en négatif. Il n’est pas dans notre intention de déroger à cette règle.

En d’autres termes, les employeurs ne veulent pas mener davantage de discussions à ce sujet. La marge pour la programmation sociale reste ce qu’elle est, c’est-à-dire une augmentation maximale de 1,1% du coût salarial, qui ne pourra en aucun cas être dépassée.

1. ***Réponses aux revendications syndicales***

Dans ce contexte, voici nos réponses aux différents éléments du cahier de revendications syndical déposé en Commission paritaire le 27 avril 2017 :

* **Marge salariale et augmentation salariale :** En raison de la situation économique développée précédemment, il n’est pas envisageable d’utiliser la marge salariale au-delà d’un maximum que nous avons estimé à 0,6%. Son affectation ne pourra pas consister en une augmentation linéaire des barèmes et des salaires.
* **Emploi :** Concernant l’emploi, nous nous refusons à remettre en question le protocole national conclu le 21 décembre 1967 contenant les directives pour les travaux confiés à des entreprises tierces. Cette position ne remet pas en cause la volonté des employeurs de poursuivre leurs efforts au niveau de la cellule de l’emploi en vue du maintien de l’emploi dans le secteur.
* **Crédit-temps :** Nous souhaitons voir avec vous quelles modalités d’élargissement sont envisageables en matière de crédit-temps.
* **Formations :** Au sujet des formations, nous sommes disposés à redéfinir les obligations du secteur en la matière. Cela nécessitera probablement de nous pencher sur la manière de comptabiliser les jours de formations
* **Réduction du temps de travail avec maintien de la rémunération et embauche compensatoire :** Ce point n’est pas discutable pour nous.
* **Pensions :** En matière de pensions, nous souhaitons avoir un débat plus large en matière de constitution du capital, tant pour les NCT que pour les ACT. Vu le contexte économico-financier, il serait irresponsable de penser à une augmentation des rendements minimum.
* **Départ anticipé :** Concernant les possibilités de départ anticipé, l’élargissement des droits pour les ACT et l’introduction de nouveaux droits pour les NCT n’est pas envisageable au niveau sectoriel.
* **Possibilité de quitter les services de garde et permanence :** Nous pouvons discuter des possibilités de sortie des régimes de garde et permanence dans le cadre des fins de carrière, mais les solutions devront rester neutres en coût.
* **Régime B :** La péréquation au bien-être pour les pensionnés (ACT) dans le cadre du régime B n’est pas discutable pour nous.
* **Congé de fidélité :** L’introduction progressive d’un congé de fidélité peut être discutée en principe mais a un coût trop élevé (0,5%).
* **Maintien des avantages sociaux NCT :** Le maintien des avantages sociaux pour les NCT en cas de décès ou après leur carrière n’est pas discutable pour nous.
* **Fonds sociaux :** L’augmentation des cotisations patronales aux fonds paritaires sociaux n’est pas discutable pour nous.
* **Mobilité :** Une amélioration des modalités financières en matière de mobilité est envisageable mais nécessitera probablement une modification de la CCT déplacements.
* **Dimanche de garde sans prestation :** Une récupération des gardes du dimanche sans prestations pour les NCT n’est pas envisageable.
* **Non-proratisation des jours de congé extralégaux suite à un congé de maternité :** Ce point n’est pas discutable pour nous. Nous ne souhaitons pas faire d’exception en matière de proratisation des jours de congé extralégaux, qui reste donc liée aux prestations effectives sans aucune discrimination.
* **Soins de santé :** Conformément à la déclaration que nous avons faite le 27 avril 2017, nous souhaitons certainement discuter de la problématique des soins de santé, principalement dans le cadre de l’assurance hospitalisation.
* **Congé parental :** Une amélioration du congé de paternité n’est pas discutable pour nous. La législation actuelle nous semble suffisante en la matière.
* **Prime syndicale et fonds de formation syndicale :** Une adaptation automatique de la prime syndicale et de la dotation au fonds de formation syndicale n’est pas discutable pour nous.  
  En dehors des différents index appliqués aux salaires et à tout ce qui en découle, aux indemnités de déplacements, aux contributions patronales aux fonds sociaux et fonds d’allocation complémentaires, les employeurs ne souhaitent pas élargir ces adaptations automatiques à d’autres éléments.  
  Le montant de la prime syndicale et de la dotation au fonds de formation syndicale sera discutée en fin de programmation sociale.

Enfin, nous souhaitons avoir une discussion avec vous en matière de **sécurité dans les installations techniques en cas d’actions sociales**.

+++++++++++++++++++++++++++++++++++++++++++++++++++