

# Résolutions

**Congrès statutaire FGTB  
30-31 mai et 1 juin 2018**

**Avertissement : tout ce qui suit concerne tant les hommes que les femmes. La FGTB combat toute forme de discrimination.**

## **1. Politique de carrière et du travail**

### **A. Plus d'emplois**

#### **1.1. Pacte d'investissement – transition vers une économie plus durable, via un pacte d'investissement ambitieux:**

---

- Il faut progressivement diminuer la dette par la croissance économique durable.

Il faut une politique de l'Etat orientée vers la demande, qui stimule la croissance économique durable et soit source d'emplois de qualité. Il s'en suivra automatiquement de meilleures finances publiques – comme cela s'est avéré à plusieurs reprises par le passé.

Actuellement, les règles budgétaires européennes allongent et renforcent les récessions. Nous plaçons pour une suspension de la dette et de la norme budgétaire en période de repli économique et pendant la période de reprise qui suit. Les règles budgétaires européennes doivent être revues de sorte à exclure de la norme budgétaire européenne les investissements publics qui stimulent la croissance.

- Nous devons combler l'important déficit d'investissement qu'a accusé notre pays ces dernières décennies. Par rapport à des pays qui présentent le même niveau de prospérité, nous avons peu dépensé en infrastructure (comme l'entretien des routes et voies navigables, le développement des ports, la construction de nouvelles écluses,..) mobilité, énergie, établissements d'enseignement, R&D, ... et ce, à tous les niveaux de pouvoirs publics.

Le principal défi consiste en la transition juste vers une société pauvre en carbone. A ce niveau, les besoins en investissements sont énormes et ce défi offre des possibilités de création d'emplois.

- Tous les secteurs ne seront pas impactés de la même manière. C'est pour cela qu'il est nécessaire de mettre sur pieds une Transition Juste qui répond aux impératifs climatiques en prenant en compte les intérêts des travailleurs et des travailleuses mais aussi des groupes sociaux les plus exposés aux risques de pauvreté et d'exclusion technologique comme les jeunes, les travailleurs sans emploi, et les pensionnés et prépensionnés, les familles monoparentales. C'est une transition qui est basée sur le dialogue social, qui mise sur l'investissement durable, qui intègre la question des compétences et de la formation des travailleurs, qui respecte leurs droits et leurs intérêts et qui repose sur une sécurité sociale forte, garante d'un avenir serein pour eux.
- Le pouvoir public doit donner l'impulsion en fixant un cadre et en commençant par définir une stratégie d'investissement visant à décarboniser l'économie. Une stratégie basée sur:
  - les énergies renouvelables
  - l'économie circulaire (réutiliser les matières premières, l'énergie, les matériaux) et l'amélioration de l'efficacité énergétique
  - le développement des infrastructures durables et des services publics (en matière de mobilité entre autre)

- la rénovation énergétique des bâtiments
  - les réseaux électriques intelligents (des réseaux utilisant intelligemment toutes les informations - telles l'offre et la demande, le prix – et mieux adaptés à l'utilisation des sources d'énergie renouvelable en respectant strictement la vie privée des utilisateurs”.
  - la sortie de de tout investissement nuisible à nos engagements climatiques, en commençant par ceux relatifs aux énergies fossiles
  - l'élimination progressive des subsides alloués à des activités écologiquement nuisibles.
- Au niveau syndical, nous prendrons notre responsabilité dans la concertation sociale sectorielle et intersectorielle. Les CCT d'innovation au niveau sectoriel peuvent être un levier dans la direction de la transformation durable. De même, les investissements dans les fonds sectoriels doivent répondre aux critères de durabilité, d'investissements pauvres en carbone et de création d'emplois.

## **1.2. Réduction collective du temps de travail: une solution d'avenir pour répartir l'emploi de manière équitable**

---

**Nous défendons un projet ambitieux pour une réduction collective du temps de travail (RCTT) vers la semaine de 32 heures.**

### **• La RCTT, pourquoi ?**

Dans les prochaines années, la productivité continuera à croître, certes à un rythme plus lent (entre autres suite à l'évolution de l'industrie vers l'économie de services). Nous générerons plus de prospérité, mais celle-ci sera inégalement répartie. D'un autre côté, le volume de travail diminuera dans certains segments du marché du travail.

Par ailleurs, nous devons nous écarter de la tendance à travailler toujours plus. La RCTT offrira une solution pour rétablir le rapport précaire entre vie professionnelle et vie privée, pour améliorer la santé psychique, donner plus de marge à l'épanouissement du travailleur et corrigera un important déséquilibre au niveau du genre. En effet, ce sont surtout les femmes qui, actuellement, utilisent les solutions individuelles (comme le crédit-temps) et qui n'ont d'autre choix que d'accepter un travail à temps partiel – ce qui engendre un impact négatif sur leur salaire, leurs possibilités de carrière et leurs droits sociaux (comme les pensions).

Il ne s'agit pas seulement ici de créer de nouveaux emplois mais aussi de mettre un terme à la répartition inégalitaire de l'emploi disponible (jeunes, peu qualifiés, travailleurs âgés, femmes, travailleurs à temps partiels).

Nous optons pour une RDT collective avec maintien du salaire et embauches compensatoires car nous devons répondre à plusieurs défis.

- Nous devons trouver une solution pour ceux qui doivent actuellement trop travailler et ceux qui cherchent du travail ou qui souhaitent compléter un horaire à temps partiel.
- Nous devons également répondre à la disparition d'emplois suite de la robotisation et de la digitalisation

### **• La RCTT, comment ?**

Nous démontrerons que la RCTT est financièrement faisable et fonctionne.

Des exemples étrangers ou des projets temporaires de RCTT dans notre pays ont prouvé l'efficacité de la RCTT. Des emplois ont été sauvés et/ou créés. La clé du succès, c'est de laisser jouer la concertation sociale et de mettre sur pied une bonne politique de soutien.

Au niveau belge, les réductions de cotisations patronales devront donc être utilisées de façon plus ciblée et il faudra avancer un agenda de formation plus ambitieux pour remplir les postes de travail qui se seront libérés.

La forme et les possibilités de RCTT sont multiples: il revient aux interlocuteurs sociaux de déterminer quelle forme elle prendra. La RCTT n'est pas un processus 'onesize fits all'. Son élaboration doit refléter la diversité du marché du travail. Un cadre interprofessionnel pour donner à tous les secteurs (y compris les 'plus faibles') la possibilité de négocier la RCTT est incontournable.

Lors de ces négociations, les options à envisager pour évoluer vers la semaine des 32 heures sont diverses une semaine de 35 heures, une diminution du temps de travail de 5%, négociée au niveau sectoriel, une diminution de la durée de travail hebdomadaire, à commencer par les travailleurs âgés, en lien avec une semaine de 4 jours, ... Le maintien du salaire est toutefois une donnée centrale.

La formule sur 4 jours dans le cadre de la semaine de 32H a l'avantage d'être l'option la plus tangible en termes de temps libéré et d'embauches supplémentaires. Une RCTT drastique obligera également davantage les employeurs à procéder à des embauches compensatoires. Les travailleurs à temps partiel aussi doivent tirer profit d'une réduction collective du temps de travail : pour les travailleurs à temps partiels, la RCTT pour les temps pleins doit être convertie en augmentation du salaire horaire. Par ailleurs, les heures libérées suite à la RCTT des temps plein doivent être octroyées prioritairement aux temps partiel demandeurs de davantage d'heures contractuelles. .

Comme beaucoup de travailleurs n'ont droit qu'au congé légal de 4 semaines, nous plaçons également pour un élargissement des congés légaux à 5 semaines, pour que tous les travailleurs aient droit à une RCTT.

Le financement de la RCTT peut se faire par différents canaux. L'utilisation de la marge salariale est une option, mais celle-ci est trop limitée pour appliquer une RCTT à part entière. Des mesures de promotion à l'emploi (comme la RCTT) ne peuvent dès lors pas être prises en compte pour le calcul de la norme salariale (via une neutralisation dans le calcul de l'évolution des salaires). Un financement supplémentaire est donc nécessaire via une réorientation des diminutions de cotisations patronales (essentiellement celles dans le cadre du tax-shift). Ces réductions doivent toujours être conditionnées à des embauches durables supplémentaires. Le financement de la sécurité sociale via des recettes fiscales alternatives doit être assuré.

La semaine de 32 heures doit en outre devenir la nouvelle norme pour bénéficier de droits complets dans la sécurité sociale.

La FGTB a mis la RCTT à l'ordre du jour de la concertation sociale en lançant, dans l'AIP 2017-2018, des projets pilotes en rapport avec une organisation du travail orientée vers l'avenir. Mais nous irons plus loin et lancerons une large campagne concentrée sur des emplois sensés, faisables, avec la RCTT comme élément central.

### **1.3. Une garantie d'emploi pour les jeunes et les demandeurs d'emploi de longue durée**

- **Créer des emplois et des places de stage de qualité:**
  - Obligation contraignante pour les entreprises de prévoir suffisamment de places de stage et de postes de travail de qualité (apprentissage dual);
  - Revalorisation de l'obligation, qui existe déjà, en matière de conventions premier emploi, par une sanction automatique des employeurs qui ne respectent pas l'obligation;
  - Prévoir suffisamment de possibilités (via des initiatives des pouvoirs publics ou du non-marchand) de reprise du travail sur base volontaire pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail (MMPP), via les ALE/Wijkwerking, le travail sur mesure, etc.;

- Donner une chance aux jeunes et donc lutter le plus possible contre la condition d'expérience dans les offres d'emploi; et puisqu'on apprend un emploi surtout sur le terrain, relativiser l'importance d'un diplôme;
- Encourager et faciliter les projets de parrainage/marrainage dans les secteurs et les entreprises (possibilité, pour le travailleur âgé, de passer à une semaine de travail plus courte dans le cadre du parrainage)
- **Investir pleinement dans l'enseignement et dans un meilleur accompagnement par les Régions des groupes de demandeurs d'emploi les plus faibles.**
- **Exiger un meilleur statut pour les expériences de travail temporaires:**
  - Travail étudiant: nous sommes en faveur de l'assujettissement aux conditions sociales normales (car concurrence déloyale par rapport au circuit de travail classique) et souhaitons faire prendre en compte le travail étudiant pour la constitution de tous les droits sociaux, comme le droit à des allocations de chômage et à la constitution des droits de pension;
  - Contrôles ciblés de l'inspection pour contrer les stages non rémunérés avec des sanctions plus lourdes pour les entreprises contrevenantes
  - Annuler radicalement les réglementations permettant aux employeurs de recourir à des formes de contrats atypiques (travail intérimaire, travail étudiant, flexi-jobs, ..);
  - Obligation des entreprises d'offrir, après les stages/la FPI, un contrat de travail à part entière;
- **Exiger meilleur statut pour les demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés sur le marché du travail:**
  - Suppression de la condition de diplôme et d'âge pour avoir droit à une allocation d'insertion
  - Allocations de chômage et d'insertion garanties

#### **1.4. L'égalité des droits pour tous, pas de discrimination**

##### **1.4.1 Améliorer le cadre juridique existant :**

- Encadrer les tests de situations (mystery calls, etc) afin de pouvoir démontrer l'existence d'une discrimination, preuve qui reste toujours difficile à apporter malgré le principe du partage de la charge de la preuve. Il y a tellement de conditions à la mesure annoncée par le Gouvernement que c'est une boîte vide.
- Encadrer les mesures d'actions positives en faveur des certains groupes particulièrement discriminés
- Mieux indemniser les victimes d'une discrimination car les montants forfaitaires prévus (hors emploi) ne sont pas dissuasifs (1.300€), avec des sanctions plus lourdes pour les entreprises contrevenantes

Mieux exploiter les informations issues du monitoring socio-économique qui permettent d'établir la situation de l'emploi en fonction de l'origine au niveau des secteurs: d'une part, fixer des objectifs chiffrés à atteindre par secteur et d'autre part, mesurer l'effet des actions en faveur de la diversité développés par les secteurs.

Développer des mesures plus contraignantes pour lutter contre les discriminations:

- Obligation de motiver explicitement un refus d'embauche à la demande du candidat écarté

- Obligation d'établir un plan pour la diversité dans les grandes et moyennes entreprises qui comprendrait un volet formation du personnel affecté à la gestion des ressources humaines, un volet sensibilisation à la diversité et à la lutte contre les discriminations et un volet screening/audit des procédures internes d'embauche et de promotion afin d'en écarter tout élément/critère potentiellement discriminatoire.

Promouvoir le point de contact de la FGTB (voir plus loin) et mise en place d'une procédure de plainte interne pour discrimination via l'intervention de la personne de confiance et, le cas échéant, avec l'appui extérieur d'UNIA (ex-Centre pour l'égalité des chances) et de l'Institut pour l'égalité entre femmes et hommes. Conclure un seul et unique protocole entre UNIA, le Fédéral et les 3 Interrégionales. Idem avec l'Institut pour l'égalité entre femmes et hommes.

#### **1.4.2 Stimuler les actions de sensibilisation**

#### **1.4.3 Discrimination sur base du handicap et de l'état de santé:**

Développer une réelle politique de mise et de remise à l'emploi des personnes présentant un problème de santé ou un handicap via la responsabilisation des employeurs et une meilleure subsidiation des aménagements raisonnables

Interdire les licenciements pour force majeure médicale et améliorer la politique de reclassement au sein de l'entreprise

Revendiquer des politiques de recrutement et de maintien à l'emploi de la personnes handicapées dans le respect de l'égalité des droits, sur base d'un management de la compétence, moyennant des mesures de compensation quand celles-ci s'avèrent nécessaires.

Nécessité d'inscrire dans la formation syndicale les leviers d'action permettant aux délégués de favoriser le recrutement ou le maintien de personnes handicapées dans l'entreprise, dans le cadre des missions des organes de concertation : délégation syndicale, comité de prévention et de protection au travail (CPPT) et conseil d'entreprise (CE), en mettant l'accent sur un travail adapté ou un autre travail.

Les entreprises de travail adapté ressemblent de plus en plus à des entreprises commerciales. La pression du travail est toujours plus élevée et cela devient dès lors difficile pour les travailleurs les plus faibles. Cette évolution est en totale contradiction avec l'objectif des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux, et il faut donc l'arrêter.

#### **1.4.4 Discrimination en fonction du genre**

Encourager des actions positives dans les entreprises et les organisations et introduire/garder des quotas pour les femmes dans les fonctions dirigeantes en vue d'une parité et ce jusqu'à ce que l'inégalité à tous les niveaux soit supprimée.

Supprimer définitivement l'écart salarial f/h en continuant à sensibiliser sur la loi de 2012 de lutte contre l'écart salarial et donner encore plus d'instruments pour pouvoir répertorier et contrer le problème, avec des sanctions lourdes pour les entreprises contrevenantes

Insister pour obtenir une évaluation générale de la loi sur l'écart salarial sur le terrain et pour sensibiliser à faire exécuter les sanctions prévues en cas de non-respect.

En tant que FGTB, nous assurerons un suivi plus efficace, sur le site, des plaintes en rapport avec la discrimination basée sur le genre et dresser un cadastre pour contrer un reporting insuffisant. Nous renforcerons la collaboration avec l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes (via un protocole) pour optimiser le traitement des plaintes et pour organiser ensemble des formations sur la discrimination basée sur le genre. Et nous nous attèlerons à dresser, diffuser et signer une Charte interne de bonne conduite contre le sexisme (Chapitre 6)

## **B. Des Emplois de qualité?**

### ***1.5. Moins de pression au travail, plus d'autonomie***

---

La pression au travail est une des causes majeures du stress au travail. En raison du rythme de travail élevé et de la pression aux prestations, et très souvent, d'une trop faible occupation en personnel. C'est pourquoi, la lutte pour plus d'emplois et pour des emplois compensatoires en cas de RDT (collective) est si importante. De même, la séparation entre la vie privée et professionnelle doit être bien gardée. Les travailleurs doivent en tout cas avoir le droit de ne pas être joignable après leur temps de travail. Il ne doit, entre autres, pas y avoir de pression pour qu'ils vérifient leurs mails en dehors des heures de travail (droit à la déconnexion).

Sachant que la mesure d'autonomie dans un emploi (avoir son mot à dire concernant les horaires et l'organisation du travail), est un des facteurs les plus déterminants sur le plan de la faisabilité d'un emploi, nous souhaitons que les travailleurs aient la possibilité d'effectuer leurs missions dans la plus grande autonomie possible. Ce qui ne peut toutefois pas mener à la dérive que les employeurs abandonnent les travailleurs à leur sort ou qu'ils veuillent partout responsabiliser le travailleur ou une équipe de travailleurs.

Là où c'est possible des horaires flottants bien négociés incluant un bon enregistrement du temps devraient répondre au besoin de flexibilité des travailleurs;

Les travailleurs devraient également avoir la possibilité de travailler plus à partir de la maison (ou de bureaux satellites), le contact syndical, la protection et les conditions de travail étant bétonnés. La CCT 85 a pour objectif de fixer les principes essentiels devant régir le télétravail. Ces principes essentiels peuvent être renforcés par des CCT conclues au niveau sectoriel ou de l'entreprise.

Vu les possibles conséquences néfastes (comme l'augmentation de la charge de travail, l'absence de neutralité par rapport au genre, le refoulement des régimes tels que le crédit-temps,...), nous ne sommes pas demandeurs d'un système d'épargne-temps ou d'épargne-carrière. En tout cas – compte tenu du cadre légal imposé -, la possibilité de donner suite à l'épargne-temps ou à l'épargne-carrière doit être réglée dans un cadre collectif concerté qui fixe des limites pour ne pas augmenter la charge de travail et qui garantit que l'initiative incombe uniquement au travailleur, et que les femmes ne seront pas préjudiciées.

La CCT 104 sur le plan pour l'emploi des travailleurs âgés actuellement trop faible. C'est pourquoi, il faut que les pouvoirs publics prévoient un cadre légal, avec des incitants, pour permettre la création dans chaque secteur, d'un fonds démographique financé par des cotisations des employeurs du secteur. Le financement sectoriel serait prévu via le fonds démographique, pour l'exécution de plans de faisabilité concertés pour garantir de bonnes conditions de travail et des conditions de travail adaptées.

### ***1.6. Moins de flexibilité à la mesure de l'employeur***

---

Nous continuons à nous opposer aux mesures de flexibilité imposées par le gouvernement dans le cadre de la 'Loi Peeters' (flexi-jobs, travail de nuit, heures supplémentaires « volontaires », instauration plus facile de la 'petite flexibilité',...) au travail gratuit (service communautaire), à l'introduction de contrats à l'appel ou de contrats « zéro heures » et estimons que les équipes interrompues si néfaste aux travailleurs doivent être combattues.

Nous exigeons des délais de communication des horaires de travail plus longs de façon à ce que chaque travailleur puisse régler la conciliation de sa vie privée et professionnelle à temps. Des horaires de travail qui doivent d'ailleurs être réguliers et prévisibles.

Nous revendiquons de meilleures possibilités de contrôle pour les Conseils d'entreprise et les délégations syndicales concernant les formes de contrat précaires et atypiques.

- Nous continuons à nous opposer à des formes de contrat précaires et atypiques, car ils sont discriminatoires et désavantageux pour les travailleurs. Pour nous, pareils types de contrat ne peuvent jamais être introduits sans préalablement conclure un accord avec la délégation syndicale.
- Cet accord et donc, les motifs et circonstances du recours à de telles formes de contrat, doivent être renégociés tous les 6 mois.

Les employeurs qui ont exagérément recours à des contrats de travail flexibles doivent être sanctionnés pour ce faire, ils doivent au moins être soumis à une cotisation sociale plus élevée. Les sanctions qui existent pour les abus à la réglementation relative au travail intérimaire doivent être alourdies de façon à avoir un véritable effet dissuasif. Nous devons obtenir l'interdiction effective des contrats journaliers successifs.

- Les travailleurs à temps partiel doivent avoir le droit d'évoluer vers des emplois vacants avec une durée du travail plus élevée: les dispositions actuelles sont une boîte vide
- Tout temps de déplacement et temps d'attente en lien avec le travail doit être considéré au maximum comme temps de travail et être rémunéré en tant que tel.
- Le système des groupements d'employeurs doit être réduit en le limitant à des entreprises d'une seule et même commission paritaire. Une première reconnaissance doit être de durée déterminée et ne peut être de durée indéterminée qu'après une évaluation. De plus, il est nécessaire de limiter le nombre de travailleurs qu'un tel groupement peut engager à maximum 5 travailleurs. Si des entreprises peuvent fournir du travail à 5 travailleurs via un groupement, elles disposent de moyens d'engager elles-mêmes directement des travailleurs fixes et un recours à une relation triangulaire n'est pas exigé.
- Limiter la mise à disposition

### **1.7. Un environnement de travail sain et sûr**

---

- Nous serons intransigeants sur l'application et le respect de la loi de 96 sur le bien-être au travail via nos CPPT et nos DS (mesures de prévention obligatoires, réparations et sanctions) et au niveau de nos Conseils d'entreprises compétents en matière d'organisation du travail. Dans ce cadre nous aurons deux axes d'action prioritaire: la prévention de la charge psychosociale et l'impact sur la santé de l'exposition professionnelle à des risques chimiques.
- Risques spécifiques
  - Burn Out : nous maintiendrons la pression afin que le syndrome d'épuisement professionnel (le terme Burn out est galvaudé, spécialement par le monde patronal) soit reconnu comme maladie professionnelle
  - Risques chimiques et physiques : nous tenterons d'adapter la législation sur le bien-être au travail afin de la renforcer sur :
    - les risques liés aux nanomatériaux
    - les risques liés aux perturbateurs endocriniens, aussi via un lobbying au niveau européen pour obtenir une définition officielle et développer des pictogrammes adaptés
    - Les risques liés aux agents cancérigènes, mutagènes et chimiques potentiellement reprotoxiques : les valeurs limites d'exposition doivent être réduits, il faut prévoir plus de moyens matériels et humains pour le SPF Emploi et le Contrôle du bien-être.
    - Nous maintiendrons la pression afin d'obtenir un registre d'exposition des travailleurs aux facteurs de risques professionnels. Afin, d'une part, d'assurer une traçabilité dans le cadre de la pénibilité du travail et, d'autre part, de s'assurer une surveillance de santé prolongée (donc après l'exposition ou la fin du contrat) via la création d'un dossier médical global;

dans ce cadre nous exploiterons largement le répertoire des facteurs de risques que nous avons développé lors de nos travaux sur la pénibilité du travail.

- Il faut être attentif à l'aspect Genre dans le cadre des questions de santé et de la charge psychosociale (et en particulier des maladies professionnelles)
  - L'employeur est tenu de prendre des mesures pour la protection des travailleuses enceintes, conformément à l'analyse de risque menée. Cela peut consister en une modification du poste de travail ou de la fonction avec maintien du salaire. Si aucune fonction de remplacement n'est disponible, l'employeur est tenu (sur la base des recommandations du médecin du travail) d'écarter la travailleuse du service. Une information correcte est nécessaire à cet égard pour éviter que l'écartement du travail ne soit confondu avec le système de maladie. Des problèmes comme un manque de personnel ne peuvent pas être invoqués pour se soustraire à cette obligation.
  - Nous exigeons que l'indemnité d'écartement du travail soit payée de la même façon à toutes les femmes qui se trouvent dans ce système, indépendamment du fait qu'il s'agisse de travailleuses contractuelles ou statutaires et qu'il n'y ait pas de perte de congé postnatal en cas d'écartement du travail avant l'accouchement.
- Nous continuerons à nous opposer aux suppressions de « charge administratives » qui ont un impact sur le respect de la santé/sécurité des travailleurs et le travail de l'inspection.
  - Nous assurerons une présence active dans les Comités d'avis des services externes de prévention et de protection au travail en vue d'un renforcement de la qualité des prestations (prévention, surveillance de santé) et veillerons à améliorer la qualité de la formation de conseiller en prévention
  - Nous veillerons également, lors des travaux du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, à mieux intégrer les facteurs genre, âge et handicap dans les plans de prévention.

### **1.8. Droit à la formation**

---

La formation est vue, tant par le gouvernement que par l'employeur, comme un coût. Nous ne pouvons pas souscrire à cette logique. Il s'agit d'un investissement nécessaire, tant pour l'employeur que pour le travailleur

Nous défendons un encadrement collectif d'un accès égalitaire à la formation (droit individuel pour tous), également pour les travailleurs à temps partiel .

Un effort supplémentaire doit être fourni pour les groupes à risques, comme les peu et moyennement qualifiés, les travailleurs âgés, les travailleurs temporaires et les malades qui reprennent le travail.

La politique de formation dans le secteur et dans l'entreprise doit passer le contrôle du genre.

#### **Points d'action concrets:**

Notre objectif: un droit individuel effectif et contraignant à 5 jours de formation (formels/de qualité) par an et par travailleur dans le cadre d'un plan de formation en entreprise, et ce, en plus du droit au Congé éducation payé (CEP), dans toutes les entreprises. Les droits des travailleurs dans les petites entreprises (- de 20 travailleurs) doivent être ancrés dans la loi.

Chaque formation (en ce compris les formations informelles) doit déboucher sur une attestation de façon à ce qu'elle puisse être valorisée par le travailleur dans le cadre de la recherche d'un (nouvel) emploi. Ces journées de formation doivent être organisées pendant les heures de travail. Si celles-ci devraient – exceptionnellement – être organisées en dehors des heures de travail, elles doivent immédiatement donner lieu à une récupération.

L'employeur devrait donc conserver, pour chaque travailleur, les données relatives aux formations suivies (nombre de jour et intitulé de la formation) et les placer dans MyCareer.be.

A défaut, le travailleur devrait se voir délivrer un passeport formation avec toutes les formations suivies et les compétences acquises.

Le non-respect de ces obligations doit être sanctionné.

Le droit au congé éducation payé doit être garanti et rester attrayant, également au niveau salarial.

### **1.9. Une meilleure combinaison vie privée/vie professionnelle**

---

- Doubler le congé parental pour les ménages monoparentaux, combiné au droit à des indemnités et avec maintien de l'assimilation des périodes non travaillées pour la sécurité sociale.
- Un droit interprofessionnel au crédit-temps avec motif pour chaque travailleur et un droit à un an de crédit-temps sans motifs (réintroduction). Relèvement de l'âge maximum jusque 12 ans pour le crédit-temps avec motif pour prendre soin de ses enfants.
- Un droit à 5 jours d'absence payés par an pour soins aux proches, conformément à la directive (au projet de directive) de l'Europe sur la conciliation de la vie privée et professionnelle.
- Aller vers une obligation de remplacement pour les travailleurs en crédit-temps/interruption de carrière, sans que ceci ne puisse limiter le droit au crédit-temps/à l'interruption de carrière.
- Un congé de naissance (anciennement congé de paternité) obligatoire de minimum 20 jours sans perte de revenus, 10 jours étant pris après la naissance et les 10 autres pouvant être pris librement entre 3 mois avant la naissance et 6 mois après.
- Pas de perte de revenus pendant le congé de maternité
- Pas de perte du congé prénatal en cas de maladie durant les 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement ou lorsque l'accouchement intervient avant la date présumée ou dans le cas d'un écartement préventif .
- L'augmentation des allocations pour les interruptions pour soins et pour les isolés, jusqu'au niveau des indemnités-maladie, conformément au projet de directive européenne
- Un renforcement des structures d'accueil (pour enfants, proches âgés ou malades) payables et de qualité de façon à ce que la pression ne retombe pas sur les travailleurs.

## **C. Droit au contrôle, à une véritable concertation**

### **1.10. Anticipation des restructurations**

---

#### **1.10.1**

- Procédure de sonnette d'alarme vis-à-vis de l'assemblée générale dès qu'il y a des signaux alarmants sur la santé financière ou économique de l'entreprise
- Améliorer les informations sociales et les informations économiques et financières (informations de base, annuelles, trimestrielles, occasionnelles) pour les travailleurs d'entreprises économiquement dépendantes (entreprises présentant un chiffre d'affaires annuel d'au moins 500.000 EUROS et une dépendance économique d'au moins 20% du chiffre d'affaires par rapport au donneur d'ordre)
- Renforcer les droits à l'information des travailleurs du donneur d'ordre au CE, sur les contrats avec les entreprises économiquement dépendantes
- Les dispositions relatives à la réorganisation judiciaire doivent être renforcées pour que les travailleurs soient mieux protégés dans ce cas.

- Renforcer le droit de consultation des délégués par rapport au réviseur d'entreprise (nombre minimum d'heures par an, rendre possible une consultation séparée, rôle plus actif dans l'analyse des IEF)
- Le nombre minimum d'heures pour travail syndical doit augmenter proportionnellement en fonction de la taille (nombre de travailleurs) de l'entreprise pour les réunions préparatoires, les réunions mêmes (assemblées du personnel, ...)

### **1.10.2 Renforcement des droits d'information et de consultation des travailleurs pendant la première phase de la loi Renault**

- Pas de limitation de la première phase dans le temps pour donner toutes ses chances à la concertation et ne pas donner aux médiateurs sociaux une sorte de rôle d'arbitre
- Amélioration de l'accès à des informations pertinentes via un droit d'expertise indépendante aux frais de l'employeur
- Eviter des licenciements au compte-gouttes en veillant à ce que la réglementation sur les restructurations soit d'application dès que les seuils fixés pour le licenciement collectif sont atteints ou en allongeant la période de référence à un an.
- Renforcer le droit de consultation : les employeurs devraient être tenus d'expliquer et de motiver leur avis au sujet d'une alternative syndicale dans le cadre du droit à une expertise indépendante, sans quoi la deuxième phase ne pourrait pas commencer. L'objectif est en effet de limiter le nombre de licenciements par le biais de mutations internes, d'une reprise du travail en externe, de mesures de réduction du temps de travail ou d'ajustement du temps de travail...
- Présence d'un membre de la direction de l'entreprise mère.
- Rendre le plan social obligatoire. Actuellement, une telle obligation légale n'existe pas littéralement.
- Quand les syndicats et la direction sont d'accord, il faut déjà pouvoir négocier un plan social dans la première phase
- Sanctionner plus lourdement le non-respect des droits d'information et de consultation
- En cas de fermeture, d'autres formes de responsabilisation des employeurs doivent être possibles : saisie simplifiée sur le matériel, réclamer la restitution de l'aide de l'Etat et expropriation des terrains de l'entreprise.

### **1.10.3 Renforcement des droits des travailleurs pendant la deuxième phase (phase de négociation)**

- Plan social obligatoire à la fin de chaque licenciement collectif ou de chaque fermeture. Ce plan social prendrait obligatoirement la forme d'une CCT.
- Les accords – conclus lors de la première phase ou non – relatifs au nombre de membres du personnel que l'entreprise conserve doivent pouvoir être réclamés. Un cadre juridique et des sanctions en la matière font en effet actuellement défaut dans notre droit du travail.
- Les travailleurs d'entreprises économiquement fortement dépendantes ont le droit d'être impliqués dans les négociations d'un plan social auprès du donneur d'ordre et ont droit à un plan social équivalent à celui obtenu pour les travailleurs du donneur d'ordre
- Le plan social s'applique à tous les travailleurs qui sont employés dans l'entreprise au moment de l'annonce de la restructuration (contrats temporaires, à durée déterminée et intérimaires avec une certaine ancienneté).

- Prévoir dans la définition du plan social qu'il faut inclure un budget formation pour chaque travailleur licencié.
- L'état de santé (antérieur) ne peut pas être un critère de licenciement dans le cadre d'un licenciement collectif.

#### ***1.11. Renforcer les droits des délégués au sein du Comité d'entreprise européen (CoEE):***

---

- droit au temps nécessaire pour préparer les réunions
- droit à l'information et droit de diffusion d'information
- droit à une information complète transmise avant décision affectant les intérêts des travailleurs
- implication du CEE dans les restructurations relatives à une seule entreprise mais décidées à l'étranger
- droits d'accès à tous les sites (entreprises, locaux)
- élargissement des thématiques soumises au CEE : chaîne de sous-traitance, détachement, santé sécurité, genre, égalité des chances...
- droit d'expertise payé par l'employeur
- droit à la traduction des documents

#### ***1.12. Obtenir une emprise sur la robotisation, la digitalisation et l'économie de plateforme***

---

- **Contrôle sur la robotisation, et la digitalisation et l'intelligence artificielle**
  - La technologie n'est pas neutre. Pour les entreprises, elle signifie un levier de compétitivité, pour la FGTB elle doit être un levier de progrès social (emplois de qualité, meilleures conditions de travail, RCTT) et de réduction de notre empreinte écologique.
  - Nous voulons redistribuer la hausse des gains de productivité, notamment via une réduction du temps de travail collective (voir précédemment).
  - Les travailleurs doivent obtenir davantage d'emprise sur les processus de changement au sein des entreprises. Ils doivent être informés au préalable des investissements planifiés et des conséquences possibles sur l'organisation du travail et pouvoir formuler des propositions (alternatives) en la matière. La CCT 39 doit dès lors être évaluée et améliorée de façon à devenir un véritable levier syndical pour la compréhension, l'anticipation et le pilotage des changements.
  - Une attention particulière doit en outre être portée aux tâches modifiées, aux formations requises, aux possibilités de rendre le travail plus agréable (moins de pression du travail) et plus léger et aux nouveaux risques professionnels. La FGTB demande que l'on travaille à une harmonisation de la collecte de données par les services de prévention externes au sujet de l'exposition individuelle à des facteurs de risque (pour la santé) au travail. La FGTB demande aussi qu'on s'attelle véritablement à un droit à la déconnexion.
  - Au niveau sectoriel, nous devons utiliser l'instrument de l'innovation sectorielle – les CCT pour anticiper les conséquences sociales possibles des innovations et de la digitalisation et pour stimuler un dialogue social en la matière.
- **Contrôle sur l'économie de plate-forme**
  - La FGTB demande que les personnes employées dans la dite économie de plate-forme bénéficient du statut et de la protection sociale du travailleur salarié. Dans la plupart des cas, il est en effet question d'une relation de subordination.

C'est pour cette raison qu'Uber a été condamné en Grande-Bretagne: Uber détermine en effet le tarif, le trajet, le système d'évaluation et conserve le monopole de l'information sur les utilisateurs. C'est pourquoi il doit dans ces cas-là être question de véritables contrats de travail offrant une sécurité en matière d'emploi, un minimum en matière d'heures de travail, un salaire correct, des possibilités de formation, des droits collectifs comme le droit de grève et de représentation syndicale. L'introduction dudit troisième statut entre le statut de travailleur salarié et le statut d'indépendant doit être refusée résolument.

- Une relation de travail suppose 2 parties et donc la présence/l'identification d'un travailleur (relation de subordination juridique). C'est pourquoi les plates-formes digitales doivent être soumises à une reconnaissance préalable et être considérées comme des employeurs.
  - Il ne peut en aucun cas être question de concurrence déloyale avec des plateformes commerciales qui bénéficient d'un régime de faveur (para)fiscal et un emploi régulier et socialement encadré qui devient dès lors trop cher.
  - Il convient de s'atteler à la protection de la vie privée de ces travailleurs (par ex. dans le cadre de la géolocalisation).
  - En tant que syndicat, nous défendons les intérêts de tous les travailleurs (qui travaillent dans le cadre d'une relation de subordination juridique) et donc également des travailleurs occupés dans le cadre de l'économie de plateforme. D'autant plus que ces travailleurs méritent un statut de travailleur. Nous développerons à cet effet des stratégies adaptées pour atteindre ces travailleurs comme nous le faisons déjà pour les travailleurs qui sont difficilement accessibles (ce qu'on peut appeler du « micro-syndicalisme »). Nous devons ainsi avoir une vue sur le nombre de personnes actives dans l'économie de plate-forme, sur les activités concernées et la meilleure façon de les contacter. Le développement d'une application permettant d'envoyer des messages aux travailleurs d'une plateforme digitale et susceptible d'établir un contact entre eux, en est un exemple.
- **Les évolutions sociétales**

En tant que FGTB, nous demandons la création d'un « observatoire de la digitalisation » pour obtenir une vue sur les processus de digitalisation. Quels sont les évolutions en matière d'emploi ? Comment promouvoir la mixité des genres dans les nouvelles professions ? Quels sont les risques ? Comment pouvons-nous les anticiper ? Comment la fracture numérique peut-elle être éliminée ? Comment peut-on mieux protéger la vie privée ? Comment les plateformes peuvent-elles être régulées et obligées à payer leur contribution (impôts) ? Etc.

## 2. Assurer le pouvoir d'achat

### A. Il est temps de rétablir le lien entre les salaires et les gains de productivité

#### 2.1. Faire sortir la formation interprofessionnelle des salaires de son carcan

- En premier lieu, la concertation sociale doit être respectée et encouragée. La concertation sociale à trois niveaux (interprofessionnel, sectoriel et entreprise) est très spécifique à notre pays. Elle est un instrument de la démocratie économique et sociale. La FGTB revendique le respect de cette spécificité qui a fait ses preuves. En effet, cette concertation à trois niveaux organise la solidarité entre les secteurs forts et les secteurs faibles, entre les petits et les grands secteurs, entre les grandes entreprises et les petites entreprises. Les résultats de celle-ci sont d'application pour tous les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou pas.
- La loi de 1996 impose une comparaison de l'évolution des salaires en Belgique et dans les pays voisins depuis 1996. Cette comparaison est incomplète. Dans cette comparaison, il faut tenir compte des subsides salariaux octroyés et des différences de productivité entre la Belgique et les pays voisins. Ceci vaut certainement encore plus pour des comparaisons du coût salarial absolu. Ce que le gouvernement et les employeurs appellent l'écart salarial historique. En tenant compte des différences de productivité et des subsides salariaux pour la définition des futures marges salariales, les salaires belges pourront à nouveau suivre les augmentations de productivité. C'est pourquoi, une importante nouvelle adaptation de la loi de 96 est nécessaire.
- Il n'y a aucune raison que les dividendes et autres revenus du capital augmentent plus rapidement que les salaires. Un monitoring approfondi au niveau interprofessionnel et un reporting au niveau des Conseils d'entreprise est nécessaire pour connaître l'évolution des revenus du capital. Il est inacceptable aussi que des corsets soient imposés pour la formation salariale, alors que les revenus des indépendants, des professions libérales, les dividendes et les tantièmes restent hors d'atteinte.
- En tant que FGTB, nous pouvons mettre sur pied une meilleure coordination avec nos pays voisins (les pays de référence dans la loi de 96): relancer des initiatives comme par le passé avec le groupe de Doorn, quand nous convenions en accord avec les syndicats des pays voisins pour veiller, pendant la concertation salariale, à ce que l'augmentation des salaires suive la productivité et l'espérance de vie.
- La réalité économique ne doit pas être ramenée aux seuls coûts salariaux. La perte de parts de marché à l'exportation n'est liée que pour 1/3 au coût d'un produit (donc, pas seulement les salaires, mais aussi les prix de l'énergie, etc.). 2/3 s'expliquent par des éléments de compétitivité structurelle comme l'innovation, l'internationalisation, le niveau de formation des travailleurs, les efforts marketing. Au Conseil Central de l'Economie, nous continuerons à plaider pour un élargissement de la discussion sur l'économie pour empêcher de ne se pencher que sur les salaires..
- Parallèlement à ce carcan sur la formation des salaires bruts, on a assisté à la prolifération de nouvelles formes de rémunérations alternatives qui n'ont qu'un point commun : contourner au maximum la contribution au financement des biens collectifs et de la sécurité sociale. De fait, les instruments de rémunérations alternatives tels que la nouvelle loi sur la participation bénéficiaire, la CCT 90, les chèques-repas, les voitures de société et autres avantages de toute nature échappent largement à un régime normal de taxation et de cotisations sociales.
- Notre position de principe est et reste que la rémunération doit toujours être brute. C'est pourquoi, les formes existantes de 'rémunération alternative' ne sont possibles que moyennant une délimitation et des conditions claires et dans le cadre de CCT négociées. De plus, il faut mettre fin à l'extension légale de ces avantages qui ne contribuent pas, e.a. à la sécurité sociale.

- De même, depuis l'entrée en vigueur de la loi sur les pensions complémentaires en 2003, le nombre de travailleurs salariés avec une pension complémentaire a sensiblement augmenté (près de 2,9 millions en 2016). Mais tandis que les premiers plans de pension complémentaire étaient souvent des plans à prestations définies, il s'agit désormais presque exclusivement de plans à cotisations définies. Il est à signaler que l'analyse des chiffres montre un énorme déséquilibre d'affiliation et de créations de 'droits' selon le genre: sur les 2,9 millions d'affiliés, 60 % sont des hommes. Sur les ± 67 milliards d'euros de réserves constituées, ± 75 % le sont dans le chef d'hommes.
- Pour la FGTB, le deuxième pilier de pension doit conserver son caractère d'avantage extralégal complémentaire. Et il ne peut jamais se substituer à la pension légale. Mais il faut assurer tous les éléments pour la protection des travailleurs qui sont actuellement prévus dans la réglementation, et certainement le retour à un rendement garanti supérieur à l'inflation.
- Les réserves du deuxième pilier doivent être utilisées - si possible et dans les limites du cadre prudentiel - en vue de soutenir des investissements dans l'économie réelle. Il faut prévoir les garanties nécessaires à cet effet.

## **2.2. Respecter la liaison entre les salaires et le coût de la vie**

---

- Pour la FGTB, la liaison entre les salaires et le coût de la vie a, de tout temps, été une priorité. Le meilleur moyen d'y parvenir est le système d'indexation automatique des salaires, des traitements des fonctionnaires et des allocations sociales. Cela évite l'appauvrissement des travailleurs et allocataires sociaux.
- Outre le fait de maintenir le système, nous sommes contre toute forme de manipulation/démantèlement de ce système (telles qu'elles nous ont déjà été imposées par le passé : indice-santé, introduction des soldes, etc).
- Pour la FGTB il est primordial que l'évolution de l'indexation reflète l'ensemble des coûts auxquels sont confrontés les travailleurs et allocataires sociaux.
- Adaptations du système d'indexation sous le prétexte de 'plus de justice' (indexer uniquement les faibles revenus via un index forfaitaire) ou plus de compétitivité (indexation nette) ne sont pas de bonnes idées. Un index forfaitaire implique un recul pour tous les revenus, excepté les bas salaires. Un index forfaitaire et un index net impliquent une importante perte de revenus pour les pouvoirs publics car ils induisent moins de cotisations fiscales et de sécurité sociale. Un index net affecte aussi négativement les salaires bruts qui sont la référence pour nos allocations (de pension).
- Au niveau interprofessionnel, la FGTB s'oppose à toute tentative d'introduire des accords all-in qui sont une façon d'« affaiblir » l'indexation automatique. En effet, les augmentations liées à l'indexation automatique sont partiellement ou entièrement supprimées dès qu'est atteint un «plafond» d'augmentation fixé dans l'accord salarial.
- Finalement, la FGTB refuse tout nouveau saut d'index qui représente une double perte sèche pour le travailleur au moment où celui-ci se produit et durant toute sa carrière (via l'effet cumulé des moindre indexations jusqu'à sa pension). Les sauts d'index des années '80 et celui décidé en 2015 par le gouvernement Michel ont eu et auront des impacts sur le long terme. En outre, cela représente également une perte sèche pour la sécurité sociale et les recettes fiscales.

## **2.3. Pas d'atteinte au droit au salaire lié à l'expérience (ancienneté)**

---

- En tant que FGTB, nous ne voulons pas que l'on touche aux rémunérations liées à l'ancienneté ni aux augmentations barémiques. Il est logique que le salaire augmente avec l'expérience, l'ancienneté étant un critère adéquat.

Le système des rémunérations liées à l'ancienneté est un système transparent, qui garantit à tous les travailleurs d'un même secteur, une évolution salariale acquise et équilibrée. Plus concrètement, nos revendications portent sur les points suivants :

- le maintien des augmentations barémiques automatiques ;
- une adaptation de la construction des échelles barémiques n'est possible qu'au niveau où celles-ci ont été fixées : les CCT au niveau sectoriel ou d'entreprise ;
- l'inégalité salariale croissante entre les emplois hautement qualifiés et bien rémunérés et les emplois peu qualifiés et mal rémunérés constitue un défi dans le cadre des négociations relatives aux barèmes et augmentations salariales;
- la tension salariale entre les catégories de revenus les plus élevés et les moins élevés doit rester dans des proportions raisonnables ;
- toutes les CCT doivent être d'application à tous les travailleurs ;
- nous ne sommes pas demandeur d'une différenciation en matière de formation salariale, telle que via des systèmes individuels. Lorsque ceux-ci sont introduits, ils doivent faire partie de CCT négociées et être basés sur des critères objectifs et transparents ;
- nous sommes en faveur de classifications de fonction analytiques.

#### ***2.4. Réduire la tension salariale dans les entreprises et organisations (publiques)***

---

- L'inégalité se situe de plus en plus à ce niveau. Dans les entreprises, la différence entre les salaires les plus bas et les plus élevés, ne cesse d'augmenter. Selon l'OIT et diverses études, une cause importante qui explique cette évolution est l'augmentation des indemnités pour les managers et PDG.
- Le rapportage fait à la représentation syndicale dans les entreprises et dans les organisations (publiques) de l'évolution des indemnités aux managers doit donc être plus transparent et devenir obligatoire. De plus, un rapport maximum entre les salaires les plus bas et les plus hauts – compte tenu de toutes les formes de rémunération - doit devenir une information économique et financière qui doit être communiquée au CE et/ou à la DS (en l'absence de CE) et reprise dans le bilan social.
- La tension salariale moyenne est de 14 en Belgique ! Il faut fixer un maximum plus équitable. Ceci pourrait aussi être un levier pour augmenter les salaires les plus bas dans des entreprises, parce que ce serait alors la seule manière, pour les salaires des managers, de relever leur propre niveau. Ceci doit faire l'objet d'une concertation sociale à tous les niveaux.

## **B. Le pouvoir d'achat ne doit pas être vidé de sa substance : contrôle des prix et protection du consommateur**

#### ***2.5. Le pouvoir d'achat ne doit pas être vidé de sa substance : contrôle des prix et protection du consommateur***

---

- La FGTB défend le maintien de ce service au sein de SPF Economie et revendique que le travail effectué par cette équipe doit se faire de manière totalement indépendante et neutre de tout pouvoir politique.
- Pour l'instant, l'Observatoire des Prix a pour mission de mesurer les variations de prix, la FGTB revendique également que cette instance ait une mission de contrôle de la formation des prix et puisse formuler des recommandations pour assurer le bon fonctionnement des marchés et assurer une concurrence loyale entre tous les acteurs de marché. Ceci est d'autant plus nécessaire depuis la libéralisation de nombreux marchés (énergie, télécoms, etc.).

- Pour ce faire, il faut créer, en Belgique, une complète transparence sur la formation des prix et des marges. Il faudrait que l'Observatoire, en plus d'analyser les variations de prix, dispose de l'information concernant les marges pour tous les types de produits et services analysés ainsi qu'une évolution dans le temps. Cela permettrait de détecter d'éventuels dysfonctionnements dans leur formation et/ou application.

## **C. Un salaire minimum de 14 euros/heure ou 2.300 euros bruts par mois**

### **2.6. Le salaire minimum doit être suffisamment élevé pour mener une vie digne**

---

- Le fait d'avoir un emploi doit à nouveau apporter la garantie de ne pas tomber dans la pauvreté.
- Selon nous, pour pouvoir vivre dignement, il faut un salaire mensuel brut d'au moins 2300 euros. Si l'on convertit ce salaire en un salaire horaire, cela donne 14 euros bruts par heure (contre un peu moins de 10 euros actuellement).
- La conversion du RMMM en un salaire minimum d'environ 14 euros brut (2300 € bruts/mois) par heure doit être un objectif. De même, il faut que ce salaire minimum bénéficie automatiquement de la liaison au coût de la vie (indexation automatique) mais aussi de la liaison au bien-être (évolution salariale) .

## **D. La garantie d'un salaire égal pour un travail égal**

### **2.7. À travail égal, salaire égal**

---

- Une application et une évaluation correctes de la loi de 2012 visant à lutter contre l'écart salarial f/h avec:
  - La suppression de l'écart salarial f/h comme point d'action permanent lors des négociations interprofessionnelles bisannuelles, pour ainsi raccourcir les délais à ce sujet.
  - Rappeler que la suppression de cet écart doit rester en dehors de la norme salariale tant dans la loi que dans les faits
  - Partout, des classifications de fonctions neutres par rapport au genre au niveau sectoriel et une adaptation des barèmes salariaux.
  - Des bilans sociaux correctement complétés et des rapports d'analyse bisannuels des rémunérations, avec des sanctions plus strictes si aucune donnée correcte n'est transmise ou s'il n'y a pas d'évolution positive du plan d'action.
- Veiller à la parité dans les Conseils d'administration comités de direction, instances décisionnelles, organes de concertation sociale, avec comme minimum, une représentation d'1/3 de chaque sexe.
- Plus d'emplois à temps plein et assurer la possibilité pour les femmes à temps partiels (involontaires) de compléter leur horaires.
- Obligation pour l'employeur d'organiser les horaires des travailleurs à temps partiel de sorte de leur permettre la combinaison de deux emplois (emplois convenables).
- Une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauches supplémentaires. Uniquement si la mesure s'applique à tous les travailleurs, les femmes ont autant de chances que les hommes d'évoluer dans leur carrière. Ceci pourrait être la solution pour les temps partiels involontaires et pour faire changer la répartition traditionnelle des rôles stéréotypée.
- L'élargissement du congé de naissance (l'ancien congé de paternité) à 20 jours, avec 10 jours à prendre obligatoirement dans le mois suivant la naissance.

- Insister sur davantage de structures de soins et d'accueil, payables et accessibles pour les enfants, les membres de la famille âgés et malades.
- En tant que FGTB, nous ferons partout la promotion du calculateur de l'écart salarial, avec l'objectif d'apporter un soutien à nos délégués dans leurs tâches en la matière.

## **2.8. Mettre fin au dumping social**

---

### **2.8.1 La FGTB œuvre et se bat afin de faire rejeter les propositions belges et européennes qui favorisent les pratiques de dumping social et facilitent les pratiques de concurrence déloyale.**

**Dans ce cadre la FGTB mettra tout en œuvre afin de rejeter :**

- La proposition de directive SUP (société unipersonnelle) qui facilitera la création de sociétés boîtes aux lettres
- La proposition de mise en place d'une carte européenne de service qui facilitera les pratiques abusives et de dumping social et annihilera les possibilités de contrôle des inspections nationales
- Toutes propositions visant à réduire de manière ciblée les cotisations sociales qui ne soient pas liées à des garanties en terme d'emploi domestique. La FGTB rejette cette idée qui ne mènera qu'à une course effrénée vers le bas et affaiblira considérablement le degré de protection sociale des travailleurs belges et européens.
- Les propositions visant à favoriser la libre prestation de service et qui font fi du respect des normes sociales, fiscales, environnementales ou éthiques !

### **2.8.2 Modifier les législations et combler les lacunes réglementaires**

- **Améliorer sensiblement la directive 96/71 relative au détachement des travailleurs:**
  - Limiter la durée du détachement à 6 mois afin que cela demeure une situation temporaire,
  - exclure le secteur de l'intérim propice aux mécanismes frauduleux
  - imposer le respect de l'ensemble des conditions de travail y compris celles prévues dans les CCT d'entreprise.
  - Imposer l'obligation de paiement des indemnités de logement, nourriture et transport aux travailleurs détachés
  - Définir une double base légale à la fois basée sur le marché intérieur et sur les aspects sociaux.

- **Encadrer et rendre transparent la sous-traitance (source d'opacité et de fraude):**

La sous-traitance en cascade des marchés, tant publics que privés, est bien souvent source de fraude, d'opacité et de pratiques déloyales. Ces sous-traitances en cascade permettent ainsi aux fraudeurs d'organiser sciemment le dumping social et l'exploitation à outrance des travailleurs belges et européens. C'est pourquoi la FGTB exige:

- De limiter le nombre de sous-traitant à 2 niveaux (tant pour les marchés publics que privés)
- Généraliser un mécanisme de responsabilité solidaire de l'ensemble de la chaîne de sous-traitance pour le paiement des salaires et des cotisations sociales
- Obliger légalement un enregistrement officiel sur les chantiers indépendamment de leur ampleur.

- **Lutter contre les « entreprises boîtes aux lettres » :**

Pour rappel, une société boîte aux lettres est une société qui a été fondée dans le but de ne pas respecter les obligations conventionnelles et légales. Quelques exemples : impôts, sécurité sociale, TVA et salaires. Ces entreprises n'ont pas de réelle activité sociale ou économique. Toutes les activités sociales et économiques sont purement fictives. Pour lutter contre ces constructions abusives, la FGTB plaide pour :

- L'instauration de contrôles préalables de l'activité économique réellement exercée par l'entreprise qui envisage de détacher ses travailleurs dans un autre pays ;
- Mettre en place un registre européens des sociétés qui soit public et opérationnel dans l'ensemble des pays de l'UE ;
- Appliquer le principe du siège effectif de l'entreprise partout en Europe. En effet, le fait que le siège social d'une part et l'administration/le centre réel des activités d'autre part se situent dans différents pays constitue une caractéristique typique des sociétés boîtes aux lettres.
- Prévoir des sanctions dissuasives pour les entreprises recourant à ce type de pratiques (à tous les niveaux de la chaîne de détachement et/ou de sous-traitance).

- **Des règles spécifiques, claires et socialement justes pour les cotisations sociales des travailleurs détachés**

- Prévoir le paiement des cotisations de sécurité sociale sur le salaire des travailleurs détachés dans le pays de détachement sur base du taux en vigueur avec rétrocession de ces cotisations au pays d'origine via les organismes nationaux de sécurité sociale.
- Prévoir une assiette pour la perception des cotisations sociales équivalentes aux travailleurs domestiques. Il n'est plus acceptable que des travailleurs ne bénéficient pas de la même protection sociale pour le même travail effectué !
- Réviser les règles administratives relatives au document portable A1 trop souvent source de faux et de fraudes.
- Éviter les situation de carrousel entre les différents mécanismes de mobilité intra-européenne

- **Lutter contre les faux-indépendants**

- Réviser efficacement, et dans la perspective de lutte contre les pratiques d'indépendances fictives, la législation sur la nature des relation de travail
- Prévoir au niveau européen des règles de détermination du statuts de travailleur et d'indépendant
- Revoir les règles de droit social et de droit du travail relatives aux indépendants détachés.

- **Lutter contre les construction économiques frauduleuses**

- Contrôler plus efficacement les groupements d'entreprises souvent véhicules de pratiques déloyales

### **2.8.3 Renforcer les services d'inspection**

- Doter les services d'inspection nationaux de moyens et effectifs suffisants pour mener à bien leurs tâches et assurer la bonne application des conditions de travail. Associer à cela les inspections régionales
- Mettre en place une agence européenne d'inspection sociale, avec des moyens et effectifs adéquats, afin de concrétiser la collaboration entre les services d'inspection des différents États membres

- Mettre en place une « banque carrefour de la sécurité sociale » au niveau européen pour interconnecter les banques de données existantes entre les différents organismes nationaux chargés du respect des obligations sociales et fiscales des employeurs. Cette banque carrefour doit notamment permettre de vérifier que les régularisations demandées par un État à l'encontre d'une entreprise soient bien exécutées dans l'État d'origine de cette entreprise
- Conclure des accords de collaboration au niveau européen entre les secteurs sensibles à la fraude et les services d'inspection à la fois pour mieux prévenir et mieux combattre le dumping social
- Criminaliser les pratiques frauduleuses d'employeurs malhonnêtes en appliquant des sanctions efficaces, réelles et dissuasives à leur encontre.
- S'agissant bien souvent de pratiques conscientes et délibérées de la part des commanditaires, il conviendrait d'augmenter les sanctions pénales et civiles à l'encontre des entrepreneurs peu scrupuleux qui s'adonnent aux pratiques de dumping social

#### **2.8.4 Vers une convergence sociale vers le haut**

Le dumping social, s'il nait d'actions peu scrupuleuses d'employeurs qui n'hésitent pas à utiliser les failles, lacunes ou inadéquations des législations régionales, fédérales et européennes, est également dû au fait qu'il y ait une forte disparité entre les niveaux des acquis sociaux de pays de l'Union européenne.

La meilleure arme contre le dumping social serait ainsi que l'Union Europe tende vers une harmonisation sociale vers le haut. C'est pourquoi, la FGTB défend et promeut une société européenne plus juste et plus sociale qui garantisse un niveau de protection sociale digne à l'ensemble des citoyens européens. [Voir Chapitre 7 Europe sociale et solidarité internationale]

La mise en place d'un cadre contraignant pour les Etats membres en vue de l'instauration d'un salaire minimum dans chacun d'entre eux est une voie qui peut conduire à cette convergence vers le haut.

#### **2.8.5 Pour des marchés publics responsables et socialement justes**

Si le dumping social est inacceptable, il paraît encore plus injuste et inacceptable que l'argent public serve à financer ces pratiques déloyales et socialement injustes. Ainsi, la FGTB exige que plus un denier public ne puisse servir à financer des travaux publics réalisés par des employeurs peu scrupuleux qui usent et abusent de pratiques de dumping social.

#### **Dès lors, la FGTB exige :**

- Que plus aucun marché ne soit attribué sur le seul et unique critère du prix. En effet, en se basant sur le prix le plus bas, les pouvoirs locaux participent à la mise en concurrence exacerbée des entreprises et attribuent bien souvent leurs marchés à des entreprises pratiquant du dumping social
- Une lutte renforcée contre les prix anormalement bas afin de mieux prévenir, détecter et sanctionner les entreprises frauduleuses
- La mise en place d'un observatoire fédéral des marchés publics
- L'inclusion obligatoire de clauses sociales, environnementales ou éthique pour les marchés d'un montant important et sensibles au dumping social
- L'adoption de labels « entreprises sans dumping » permettant d'exclure dès le début de la passation les entreprises frauduleuses et de renforcer les contrôles a priori.
- La création d'une liste noire des entreprises frauduleuses

### **2.8.6 Une stratégie syndicale qui aide et protège**

- Mettre en place une campagne d'information ciblée afin d'informer les travailleurs mobiles de leurs droits
- Aider et défendre les travailleurs victimes de pratiques de dumping social
- Par rapport au recours à des travailleurs détachés : mettre en place un contrôle syndical dans les entreprises.
- Développer des outils d'information thématiques à destination des secrétaires, délégués et militants
- Action annuelle relative à la lutte contre le dumping social

### **2.9. O/E: poursuivre l'harmonisation vers le haut**

---

La FGTB exige que l'harmonisation des statuts ouvrier/employé soit poursuivie dans le but de mettre définitivement un terme aux discriminations entre les travailleurs.

- **Pécule de vacances**

Sur le contenu, la FGTB demande qu'il soit immédiatement mis fin aux discriminations existantes au niveau des pécules de vacances des ouvriers et des employés via une harmonisation vers le haut. Sans oublier de prendre en compte les différences de statut (para)fiscal.

Sur le mode de paiement, la FGTB plaide pour le maintien du paiement du pécule par les caisses de vacances avec la possibilité de l'étendre aux employés.

- **Paiement du salaire**

Principe : paiement mensuel des salaires, dont la base de calcul est un salaire horaire permettant la possibilité de verser un acompte après 15 jours. Cette position nécessite l'enregistrement du temps de travail réel.

- **Le salaire garanti**

Généralisation du système en vigueur pour les employés à l'ensemble des travailleurs et entièrement à charge de l'employeur.

- **Chômage temporaire**

Le chômage temporaire pour intempéries, force majeure ou pour raisons techniques doit s'inscrire dans le cadre de la réglementation actuelle pour les ouvriers et se limiter aux employés qui se trouvent dans des situations similaires.

Ensuite l'application du chômage temporaire n'est possible que moyennant un encadrement sectoriel (CCT) précisant:

- les fonctions/catégories auxquelles la mesure peut s'appliquer
- l'enregistrement du temps de travail et le contrôle des heures supplémentaires
- la clause pour un emploi stable/de sécurité d'emploi

En matière de revenu, le travailleur doit percevoir 100% de son revenu net durant les périodes de chômage temporaire.

Toutes les périodes de chômage temporaire doivent être assimilées pour les droits du travailleur en matière de sécurité sociale et de contrat de travail : pécule de vacances, prime de fin d'année, maladie, pension, prépension, 2e pilier, délai de préavis, indemnité de préavis, ...

Enfin les employeurs doivent être davantage pénalisés en cas de recours abusifs au régime de chômage temporaire.

- **Délais de préavis** : nous demandons que les accords fixés dans la loi introduisant un statut unique (26 décembre 2013) soient respectés, tant en matière de délais de préavis ~~et~~ que de suppression de la période d'essai.
- **Relations collectives de travail** (Commissions paritaires, élections sociales, composition des tribunaux du travail):

Commission paritaire (CP) : mettre en place des mécanismes qui garantissent le maintien des droits négociés au sein des CP dans le cadre du processus de rapprochement des CP.

## 3. Sécurité sociale

### A. Une sécurité sociale forte

#### 3.1. Une protection sociale large

- La FGTB est pour une protection sociale large. Tous les citoyens doivent pouvoir compter sur un revenu décent. Nous partageons cet objectif avec certains partisans de l'allocation universelle. Mais nous restons convaincus que le renforcement de la sécurité sociale (et du revenu d'intégration) est le meilleur moyen pour réaliser cet objectif. Une allocation universelle comporte en effet trop de risques, dont le renforcement des inégalités sociales (donner plus à ceux qui n'en ont pas besoin et moins à ceux qui en ont besoin), encore davantage de subsides aux entreprises (allocation universelle sur le dos de la collectivité), pas de garanties supplémentaires d'emploi, certainement pas pour les plus faibles sur le marché de l'emploi (la réduction groupe cible serait pour tous), ...

Toutefois, notre système de sécurité sociale présente des lacunes qu'il faut tenter de combler trop de personnes ne bénéficient pas de protection sociale ou insuffisamment. Ceci est en partie lié à la non prise en compte d'évolutions sociétales (nouvelles formes de cohabitation; de moins en moins de ménages avec une seule personne qui travaille; moins de personnes qu'avant travaillant à temps plein pendant une carrière complète, de sorte que moins de personnes se construisent des droits sociaux corrects; davantage de temps partiels, de freelances, ...);

Il nous faut donc contribuer à améliorer ce système, de telle sorte que la sécurité sociale offre une meilleure protection sociale à ceux qui ne cotisent pas (ou peu) et ne se construisent pas (ou peu) de droits sociaux bien qu'ils voudraient travailler (les jeunes chômeurs à la sortie des études, les travailleurs à temps partiel faute de trouver un emploi à temps plein, ...). En permettant aussi à un plus grand nombre de pouvoir s'insérer sur le marché du travail et d'ainsi s'épanouir et se construire des droits sociaux; et en veillant à ce que les conditions soient équitables et uniformes pour ceux qui se constituent des droits sociaux. Et cela, tout en s'attelant aussi à une politique ambitieuse en matière de lutte contre la pauvreté.

Afin de permettre à un plus grand nombre de pouvoir s'insérer sur le marché du travail, nous devons continuer à nous battre pour améliorer la qualité de l'emploi et la quantité d'emplois disponibles (notamment pour les jeunes), plutôt que de tabler sur l'allocation universelle qui risque d'être dans les faits une porte de sortie pour ne pas s'occuper de ça en privilégiant le « chacun pour soi » plutôt que l'action collective et la solidarité.

- **Points d'action concrets** (niveau Sécurité Sociale)
  - Améliorer le système de sécurité sociale via la concertation sociale et dès lors préserver et renforcer sa gestion paritaire
  - Améliorer la protection sociale pour tous en augmentant tous les revenus (dont le revenu d'intégration sociale) et les allocations de façon à ce qu'ils soient au-dessus du seuil de pauvreté. Le minimum vital et le revenu d'intégration (hors sécu) doivent également être augmentés jusqu'au seuil de pauvreté.
  - Renforcer la contribution de la sécurité sociale à la réduction des inégalités sociales en évitant la précarisation des travailleurs confrontés aux aléas de la vie (chômage, vieillesse, maladie, ...) (voir point 3.3)
  - Restaurer les droits sociaux pour les jeunes qui n'ont pas encore travaillé (allocation d'insertion, ...)
  - Préserver les droits sociaux en cas de diminution du temps de travail (crédit-temps, crédit-temps fin de carrière, ...). Rétablir et renforcer le système des périodes assimilées.

- Individualiser systématiquement les droits sociaux, ~~ce~~ sans porter atteinte aux droits existants ou acquis, ce qui implique de prendre les dispositions transitoires nécessaires. L'individualisation des droits sociaux vise la suppression des différentes catégories liées à la composition de ménage et aura pour conséquence d'augmenter le niveau des allocations par la suppression du statut de cohabitant et la revalorisation du statut d'isolé.
- Faire couvrir par la sécurité sociale des aléas de la vie supplémentaires, dont se retrouver isolé avec des enfants à charge, ce qui mène trop souvent à la pauvreté (surtout de femmes), en prévoyant des allocations majorées pour certains cas en fonction des évolutions sociétales, dont les familles monoparentales.

### **3.2. Une assurance sociale forte**

---

- Chaque travailleur a droit à une allocation proportionnelle au salaire touché. C'est pourquoi, la FGTB plaide pour un renforcement du taux de remplacement, entre autres pour les pensions. De cette façon, tous les travailleurs maintiennent leur niveau de vie et ce, dans le cadre de la sécurité sociale légale.

Bien que pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, l'on applique un plafond pour faire jouer la solidarité des revenus les plus hauts, il est absolument nécessaire que ces plafonds de calcul soient suffisamment élevés pour pouvoir véritablement garantir le principe d'assurance. L'adaptation des plafonds à l'évolution réelle de la prospérité est, à cet égard, un must.

Par ailleurs, une carrière plus longue doit rapporter plus. Avec la suppression du bonus pension et l'atteinte aux périodes assimilées, le fait de devoir travailler plus longtemps impliquera, pour la plupart des travailleurs, moins de pension. Ceci vide évidemment totalement de sa substance le principe d'assurance.

Il faut infléchir l'évolution actuelle où les revenus les plus hauts « fuient » la sécurité sociale. La contribution à la sécurité sociale ne peut être optimisée en fonction des allocations, en octroyant des avantages salariaux exonérés de cotisations en plus du salaire plafonné. Avec la tendance actuelle à stigmatiser les bénéficiaires d'allocations et à diminuer les allocations, il est encore plus facile, pour les plus hauts revenus, de décrocher. Notre assurance sociale doit redevenir prioritaire et être vue comme un beau système qui est dans l'intérêt de chaque travailleur, mais qui en outre améliore aussi la société dans son ensemble.

- **Points d'action concrets**

- Renforcement du principe d'assurance en améliorant le taux de remplacement pour le calcul des allocations sociales.
- Individualisation des droits de sécurité sociale en assimilant tous les pourcentages au niveau de celui des chefs de ménage (voir plus loin).
- Opération de rattrapage pour les plafonds de calcul dans la sécurité sociale.
- Application automatique des paramètres légaux pour les adaptations au bien-être, tant pour les allocations minimales (1%) que pour, les allocations ordinaires (0,5%) et les plafonds de calcul (1,25%).
- Assujettissement de tous les avantages salariaux à une cotisation obligatoire (à la sécu et à la fiscalité) (voir plus loin)

### **3.3. Préserver le caractère fédéral de la sécurité sociale**

---

- La sécurité sociale doit assurer les travailleurs de manière uniforme, indépendamment de leur domicile ou de leur lieu de travail. Autrement dit, la protection sociale ne peut être fonction de la situation économique régionale ni de la situation de l'entreprise ou du secteur. Pour le maintien et le renforcement de la solidarité interpersonnelle, la sécurité sociale doit rester fédérale.

- **Points d'action concrets**

- Garantir l'égalité de traitement des travailleurs de ce pays en maintenant la sécurité sociale au niveau fédéral.
- Une mise en œuvre sociale des compétences transférées (compétence de nos interrégionales) et respect de la gestion paritaire.
- Mesurer l'impact des politiques fédérales sur l'action sociale et la politique de santé des entités fédérées : la réforme hospitalière, les professions de la santé, ...
- Garder une cohérence suffisante des compétences transférées, ne serait-ce que pour préserver les droits des travailleurs en cas de mobilité du travail.

## **B. Financement robuste de la Sécu**

### **3.4. Un financement robuste**

---

- Il faut éviter que les salaires moyens doivent assumer la totalité du financement de la sécurité sociale. Dès lors, il faut, endiguer et encadrer juridiquement les mécanismes qui permettent aux salaires les plus élevés d'échapper aux cotisations sociales (et fiscales). À l'heure actuelle, ces mécanismes se développent dans une sorte de vide juridique où les employeurs et les secrétariats sociaux ont les coudées franches et où les travailleurs se trouvent avec le couteau sous la gorge sous prétexte du maintien de l'emploi.
- La réduction des cotisations patronales doit être couplée à des obligations d'emploi (comme de l'emploi compensatoire en cas de réduction collective du temps de travail). Les pertes de recettes résultant de réductions de cotisations doivent être entièrement compensées par des recettes alternatives (voir plus loin).
- Ces recettes alternatives doivent non seulement compenser la diminution des recettes mais doivent également engendrer des rentrées supplémentaires afin de répondre aux besoins croissants résultant du vieillissement et d'autres tendances sociétales. Dans le cadre de la discussion sur l'élargissement de la base de financement de la Sécurité Sociale, du côté progressiste, des voix s'élèvent pour la taxation des robots et des machines. Pour la FGTB, il ne peut exister de tabous dans la discussion sur les sources de financement de la Sécu. Toutefois, nous faisons remarquer que dans notre pays, il existe déjà des taxes sur la force motrice, le matériel et les outils au niveau régional et communal, ces taxes servant à financer les dépenses des pouvoirs régionaux et communaux. La FGTB plaide depuis longtemps pour une base de financement plus large de la sécurité sociale en intégrant également les revenus patrimoniaux. Cela peut se réaliser sous forme d'une Cotisation Sociale Généralisée calculée sur le revenu global.

La loi portant réforme du financement de la sécurité sociale doit être revue de sorte à en préserver le caractère assurantiel et par conséquent de sorte à ce que les différentes sources de financement soient suffisantes pour que les besoins des travailleurs salariés face aux aléas de la vie puissent être rencontrés.

- **Points d'action concrets**

- Il faut absolument éviter d'instaurer, au niveau des entreprises ou des secteurs, un plafond salarial au-delà duquel seuls des avantages nets sont accordés et donc aucune contribution sociale n'est payée. Une telle optimisation de la sécurité sociale personnelle sape la solidarité et le financement de la Sécu. Qui plus est, imposer un plafond salarial jusqu'auquel des cotisations sociales sont payées, est illégal car non prévu dans la réglementation de la sécurité sociale. Toutes les réductions de cotisations patronales actuelles ou futures doivent obligatoirement être compensées par le financement alternatif.

- Ce financement alternatif est à chercher en premier lieu du côté des revenus du capital et de la fortune. Ceci peut se faire en liant une cotisation complémentaire au précompte mobilier, ce qui a également un effet dissuasif sur la sociétisation des revenus professionnels.
- La mise en place d'une cotisation sociale généralisée peut se réaliser en réformant l'existante cotisation spéciale pour la sécurité sociale à charge des travailleurs sur les plans suivants:
  - Étendre l'application à toutes les formes de revenus et à tous les contribuables, indépendants y compris, au lieu de la limiter aux salaires, aux revenus immobiliers et aux allocations sociales.
  - Suppression du plafond des revenus (72.500 euros bruts/an) au-delà duquel cette cotisation n'est pas due.
- La loi sur le financement de la Sécu doit une nouvelle fois être révisée en tenant compte des principes susmentionnés (par ex. un financement alternatif suffisant pour assurer l'équilibre de la sécu. De surcroît :
  - La sécurité sociale doit conserver son caractère assurantiel et ne peut être tributaire d'objectifs budgétaires.
  - Le rôle des interlocuteurs sociaux doit être renforcé dans la gestion de la sécurité sociale, car seule la gestion paritaire permet de garantir la stabilité de la sécurité sociale, élément essentiel de la cohésion sociale et du mieux vivre ensemble.
  - La sécurité sociale doit bénéficier d'un financement stable grâce à une dotation d'équilibre pérenne et grâce à un financement robuste basé sur le capital et la fortune (voir ci-dessus).

## **C. Améliorations à apporter**

### **3.5. Améliorations horizontales**

---

- Renforcement du principe assurantiel en améliorant le taux de remplacement pour le calcul des allocations sociales.
- Concrétiser le plus possible (c'est-à-dire sans diminution des indemnités en conséquence des moyens budgétaires limités) l'individualisation des droits sociaux.

De premières étapes pourraient consister à

- relever les seuils de revenus (des autres membres du ménage) à partir desquels l'assuré social est considéré comme cohabitant plutôt que chef de ménage ;
- une assimilation de tous les pourcentages de calcul au plus haut niveau, à savoir celui des chefs de ménages.
- prévoir des allocations majorées dans certains cas dont les familles monoparentales
- Relever toutes les allocations sociales de sorte à ce qu'elles soient au-dessus du seuil de pauvreté.

**Pour y parvenir, il est notamment essentiel de procéder à**

- L'application automatique des paramètres du bien-être prévus dans la loi relative au pacte des générations.
- Une opération de rattrapage pour les plafonds de calcul dans la sécurité sociale.
- Supprimer les effets de seuil sociaux et fiscaux pour éviter tout impact négatif du relèvement des allocations sociales sur le droit aux avantages sociaux et pour éviter l'écrémage de ce relèvement par la voie fiscale.

### 3.6. Amélioration des pensions

---

- 67 ans avant de pouvoir prendre sa pension, c'est trop tard et injustifiable. De nombreuses catégories de travailleurs sont en attente d'un emploi. Songeons notamment aux jeunes et aux personnes issues de l'immigration. Nulle part ailleurs en Europe, le clivage sur le marché de l'emploi entre ceux qui sont né en dehors de l'UE et ceux qui sont nés ici n'est plus grand qu'en Belgique. De plus, nos pensions restent payables. Il faut revoir à la baisse l'âge de la pension. Les fins de carrière peuvent être plus souples et plus respectueuses de tout travailleur, en particulier de ceux qui ont un travail pénible.

Nous voulons que les travailleurs aient une pension légale digne. Cela signifie que le niveau de vie doit être maintenu. Comparativement aux Etats-membres, nous dépensons peu pour les pensions. Il est urgent de dégager des moyens supplémentaires pour un meilleur régime de pensions.

- **Points d'action concrets**

- Priorité absolue au renforcement d'un régime de pension légale (via répartition). Ne pas instaurer un système de pension à points qui engendre de l'insécurité et réduit les pensions à une simple variable d'ajustement budgétaire et démographique.
- L'âge légal de la pension à 65 ans.
- Pension anticipée à 62 ans après 40 ans de carrière.
- Droit à une pension anticipée à 60 ans après 35 ans de travail pénible ou après une carrière de 40 ans comprenant 20 ans de travail pénible. Le départ à la pension pour travail pénible prend une carrière complète comme base de calcul.
- Enregistrement des critères de travail pénible qui permettent une fin de carrière aménagée.
- Assimilation pleine et entière des périodes couvertes par des allocations sociales ou des périodes assimilées à des périodes de travail.
- Pension légale à concurrence de 75% du salaire moyen, ce qui permet de renforcer le principe assurantiel pour tout le monde. En plus, cela nous permet d'harmoniser les pensions vers le haut (pensions de la fonction publique).
- A terme : carrière complète après 40 ans car : rares sont les travailleurs qui atteignent les 45 ans de carrières, ce qui contribue à abaisser les pensions légales. C'est grâce à une condition de carrière réalisable que l'on renforce le principe assurantiel (pension en 40<sup>es</sup> et non plus en 45<sup>es</sup>).
- Une pension minimale de 1.500 euros nets, car un minimum pour vivre quand on est pensionné. Les dépenses ne font qu'augmenter avec l'âge.
- Une opération de rattrapage pour les pensions les plus anciennes qui sont souvent aussi les pensions les plus basses.
- Droit à une pension minimale après 30 ans de travail à mi-temps car à l'heure actuelle, trop de femmes n'ont pas accès à ratent une protection minimale.
- Financement supplémentaire pour faire face au vieillissement via : la lutte contre l'évasion et la fraude fiscale, une réduction des cadeaux fiscaux, un impôt sur la fortune et les plus-values, une cotisation patronale complémentaire,...
- Réintroduction du bonus à la pension afin d'accorder davantage de droits de pension à ceux qui travaillent plus longtemps.

### **3.7. Amélioration des indemnités de maladie et des soins de santé**

---

- Nous devons continuer à revendiquer l'accès à des soins de santé de qualité pour tous, financés solidairement et équitablement, et donc nous opposer aux restrictions budgétaires imposées par le Gouvernement Michel ainsi qu'à la hausse des prix des spécialités pharmaceutiques acceptées par ce Gouvernement. Car celles-ci ont pour conséquence que de plus en plus de malades n'ont plus les moyens de prendre les médicaments qui leur sont prescrits.

Par ailleurs, l'accent et les efforts devraient être plus centrés sur la prévention des problèmes de santé, notamment au travail (voir chapitre 1), et sur une meilleure gestion sectorielle là où c'est possible dans l'intérêt général.

En ce qui concerne les plans de réintégration des malades au travail, il est nécessaire d'en garantir le caractère volontaire et une approche multidisciplinaire devant permettre d'accompagner adéquatement les malades vers un retour au travail lorsqu'ils le souhaitent. Ces plans de réintégration ne peuvent en outre en aucun cas être dans les faits des machines à licenciements. Les travailleurs malades doivent être protégés des détournements des procédures par les employeurs.

Lorsque les travailleurs sont en incapacité de travail ou en invalidité, ils doivent avoir la garantie d'un revenu de remplacement leur permettant ainsi qu'à leur famille de vivre dans la dignité, et de pouvoir faire face aux éventuelles dépenses supplémentaires liées à leurs problèmes de santé.

Enfin, davantage de maladies professionnelles devraient être reconnues comme telles sur la liste des maladies professionnelles.

- **Points d'action concrets**

- La norme de croissance du budget des soins de santé doit être revue à la hausse et être rétablie à son niveau défini sous le précédent Gouvernement, c'est-à-dire à 3% minimum, et augmentant en fonction de la croissance des coûts liée aux évolutions démographiques (augmentation et vieillissement de la population), aux développements technologiques et aux besoins non rencontrés (remboursement des consultations chez le psychologue, renforcement des centres médicaux de quartier, ...). La maîtrise des dépenses en soins de santé doit être, principalement poursuivie via une organisation plus efficace des soins de santé (promouvoir le dossier médical global, les médicaments génériques ainsi que les marchés publics pour mettre sur le marché les médicaments les moins chers - le modèle Kiwi – avec le même résultat et aussi une collaboration entre les prestataires de soins, ...).
- Des moyens supplémentaires – à financer grâce à l'adoption d'une fiscalité juste et équitable (voir chapitre 5) – sont à allouer par les pouvoirs publics à la prévention des problèmes de santé, ce qui permettra à plus long terme des économies bien plus importantes en soins de santé.
- Des mesures renforçant la prévention des problèmes de santé en lien avec le travail doivent être promues : renforcer l'inspection sociale; appliquer mieux (+) la loi bien-être et la loi charge psycho-sociale; ... (voir chapitre 1)
- Le ticket modérateur (part à charge du patient) doit être diminué, notamment en soins dentaires afin de permettre entre autres une meilleure prévention des problèmes dentaires.
- Le maximum à facturer (MAF) doit être revu à la baisse. Le système du tiers payant doit être généralisé.
- Les plafonds de revenus conditionnant l'accès à des interventions majorées (statut BIM) doivent être revus à la hausse

- Le stage d'attente qui a été relevé de 6 mois à 12 mois avant de pouvoir bénéficier d'indemnités de maladies doit repasser à 6 mois
- Les indemnités de maladie devraient être relevées au-dessus du seuil de pauvreté pour tous les assurés sociaux
- Réguler les systèmes d'assurance dans l'intérêt des patients (cf. problème des assurances hospitalisation qui deviennent quasi obligatoires pour les affiliés des mutualités et représentent une charge supplémentaire; problème des assurances privées qui diminuent la couverture des risques – dont l'exclusion de la couverture des frais médicaux résultant d'un burn out) :
  - en premier lieu, rendre la couverture de base des assurances obligatoires en soins de santé la plus abordable et la plus large possible;
  - imposer aux assurances privées de maintenir les risques qui s'avèrent coûteux dans la couverture de base des polices maladie, plutôt que de leur permettre de retirer des risques tels que le burn out.
- Revoir fondamentalement la réglementation mise en œuvre depuis le 1er décembre 2016 concernant les plans de réintégration des malades, de sorte à en faire un instrument d'accompagnement des malades souhaitant retourner au travail
- Faire reconnaître le syndrome d'épuisement professionnel (ou burn out) sur la liste des maladies professionnelles
- Faire financer le plan d'action burn out élaboré dans le cadre des défis sociétaux de l'AIP par un fonds à alimenter par les pouvoirs publics et les employeurs.
- Des indemnités de maladie professionnelle ou d'accident de travail doivent pouvoir être cumulées avec une pension (cumul qui est possible dans le cas d'un accident 'normal' avec une indemnité via une assurance privée).

### **3.8. Améliorations des allocations de chômage**

---

- L'assurance chômage doit être un filet de sauvetage pour ceux qui perdent leur emploi ou qui peinent à en trouver un. Les travailleurs doivent pouvoir compter sur ce filet de sauvetage. Dans ce cadre, il est important que les conditions relatives au droit aux allocations soient claires et transparentes et que les allocations soient suffisamment élevées pour traverser des périodes de chômage en maintenant le même niveau de vie.

En ce qui concerne le niveau des allocations, la FGTB œuvre depuis longtemps pour l'individualisation des allocations. La différence entre les allocations des cohabitants et celles des personnes isolées n'a plus lieu d'être et rend les allocataires financièrement dépendants. C'est pourquoi, la FGTB revendique le relèvement vers le tarif chef de ménage. Cela permettrait d'éviter nombre de discussions et d'actions en justice autour de la question de l'évitement de la cohabitation et d'offrir une sécurité juridique aux allocataires dans de nouvelles formes de logement (cohousing, maisons kangourou...).

Pour conclure, il est important que l'assurance chômage soit un droit que le chômeur peut invoquer sans gêne. L'aide et le soutien dans la recherche d'un emploi sont nécessaires, tout comme le contrôle et les sanctions pour éviter des abus. Mais le soutien et le contrôle ne peuvent pas se transformer en chasse aux chômeurs ou en obligations qui sont perçues comme déraisonnables ou inutiles.

- **Points d'action concrets**

- *Allocations d'insertion:*

Dans cette période de chômage important chez les jeunes, il est important que les jeunes puissent compter sur des allocations et un accompagnement dans leur recherche d'un emploi.

Ces dernières années, de nombreuses mesures d'économie ont été prises sur le dos des jeunes. Ces mesures sont antisociales et contreproductives et doivent être supprimées, tant au niveau de la condition de diplôme qu'au niveau de la limitation dans le temps des allocations d'insertion.

- *Garantie jeunes:*

Dans le cadre de la garantie jeunes européenne, la Belgique et ses entités fédérées ont déjà consenti des efforts pour aider les jeunes à trouver du travail. Les résultats sont là, mais force est de constater néanmoins que la situation des groupes les plus vulnérables n'a pas été résolue. Le chômage de longue durée des jeunes peu qualifiés et des travailleurs issus de l'immigration reste problématique. Nous plaçons dès lors pour le maintien et l'extension de la garantie jeunes par une garantie 'jeunes' générale qui débouche sur un emploi de qualité, une formation ou une place de stage au bout de 4 mois de chômage.

- *Chômage temporaire:*

Pour ce qui est du chômage temporaire, le gouvernement a décidé de n'octroyer des allocations que si le travailleur rencontre les conditions d'admissibilité au chômage complet. Les interlocuteurs sociaux ont rendu un avis unanimement négatif à cet égard, sur lequel le gouvernement s'est assis. Cette mesure entraîne beaucoup de tracasseries administratives et est surtout très injuste. Pourquoi donc punir un travailleur si son employeur ne respecte pas l'obligation de lui fournir du travail ? La FGTB exige donc la suppression de cette mesure.

- *Chômage complet:*

La FGTB s'est toujours opposée et continuera de s'opposer à la dégressivité des allocations. Le principe assurantiel implique que les chômeurs ont droit à une allocation calculée sur la base de leur dernier salaire.

Les procédures de suivi et de contrôle (comme la procédure dispo) imposent de nombreuses obligations au chômeur. Le gouvernement, lui, n'a aucune responsabilité (contraignante) de prévoir suffisamment d'emplois de qualité. La FGTB plaide pour la mise en place d'une garantie d'emploi convenable, d'expérience de travail ou de formation dans un délai raisonnable. Non seulement pour les jeunes (peu qualifiés), mais aussi pour les chômeurs de (très) longue durée. Il faut en plus instaurer le droit à une allocation garantie. Cette garantie doit être solidement encadrée après négociations avec les interlocuteurs sociaux afin d'éviter tout abus, dérive, effet d'aubaine pour les employeurs, etc.

### ***3.9. Amélioration du régime de fin de carrière via RCC et emplois fin de carrière***

---

Mis à part les possibilités de départ anticipé à la pension (cf. 3.6), la FGTB est favorable au maintien du statut de RCC, sans renforcer davantage les conditions et avec une assimilation complète pour la pension. D'une part, le RCC offre le repos mérité pour les travailleurs avec une carrière longue et/ou lourde. En cas de restructurations, le RCC offre souvent une solution de secours, qui garantit un revenu décent aux travailleurs licenciés tout en étant une bonne façon de responsabiliser les employeurs. Enfin, rappelons que l'allocation de RCC est maintenue si le travailleur devait reprendre le travail. Un travailleur pourrait accepter un emploi à temps partiel ou plus léger, sans subir de perte financière. De plus, le droit à un emploi de fin de carrière doit être amélioré de telle sorte que le travail reste faisable, aussi pour les travailleurs âgés.

- **Points d'action concrets:**

Pas de nouveau renforcement des conditions d'accès au RCC. Droit au RCC pour restructuration ou entreprise en difficultés à partir de 56 ans et droit au RCC pour travail pénible et carrière longue à partir de 58 ans.

- La FGTB s'est toujours opposée à la disponibilité des travailleurs en RCC parce que le RCC s'est tellement renforcé que les travailleurs qui y ont encore droit ont déjà une carrière très longue ou très lourde. De plus, le régime actuel est complexe et suscite pas mal de questions et d'insécurité juridique auprès des (candidats) bénéficiaires du RCC. Les travailleurs qui souhaitent encore travailler doivent évidemment pouvoir le faire et doivent pouvoir compter sur un encadrement si nécessaire.
- Pour chaque régime RCC, on applique une méthode différente pour calculer la condition de carrière. Pour la dispense de disponibilité, c'est encore une autre méthode de calcul qui est d'application. Informer correctement les travailleurs sur leurs droits et obligations devient de plus en plus difficile. La FGTB souhaite une simplification du calcul de la carrière, sans limiter l'accès aux régimes possibles.
- Droit au crédit temps fin de carrière (mi-temps ou 1/5<sup>ème</sup>) avec indemnités Onem à 55 ans.
- Responsabiliser les employeurs pour mettre sur pied une politique de fin de carrière adéquate (renforcement de la CCT 104, voir plus haut)
- Obligation de remplacement pour les travailleurs âgés qui réduisent leur carrière ou qui entrent dans un système de fin de carrière (excepté les entreprises en difficultés ou en restructuration)

## 4. Meilleure qualité de vie

### A. Services publics de qualité

#### 4.1. Des services publics forts

- La FGTB fait un choix de société en défendant un secteur public fort car nous croyons qu'il contribue réellement à réduire les inégalités et créer une société émancipatrice pour tous
- La FGTB est contre la commercialisation des services publics et toute forme de privatisation de ceux-ci car nous sommes convaincus que les services publics assurent un certain nombre de services et missions essentiels pour la société qui ne pourront jamais être réalisés de la même manière par le secteur privé à un prix accessible pour tous les citoyens
- Un service public de qualité est un service public qui investit dans son personnel. C'est pourquoi la FGTB défend une politique du personnel forte dans les services publics. Nous défendons le statut des fonctionnaires et ne voulons pas que celui-ci soit tiré vers le bas dans un contexte d'harmonisation des statuts (pension, etc.) et de flexibilisation (notamment via l'entrée de l'intérim).
- Le statut des fonctionnaires constitue une garantie pour les citoyens de voir assurer l'exercice de ces services dans une pleine indépendance. Pour cette raison, la FGTB continue à s'opposer aux décisions du Gouvernement Michel d'introduire encore plus de contractualisation dans les services publics, aussi via le recours à l'intérim et via l'extinction de l'emploi statutaire .
- La FGTB demande que le dégraissage des services publics prenne fin et réclame des mesures négociées visant à améliorer l'efficacité des services publics, en leur assurant les moyens nécessaires à cet effet.
- La FGTB revendique des investissements dans les services publics qui contribuent au développement économique du pays (la mobilité, la santé, la justice, l'énergie, l'environnement, etc.)
- La FGTB revendique le maintien du contrôle d'une banque publique de référence qui pourra collecter l'épargne des citoyens en vue de l'investir dans des investissements locaux, sociaux et durables qui vont contribuer au bien-être collectif.
- Nous voulons renforcer le rôle de contrôle et de régulateur des services publics et de l'administration fiscale en donnant les moyens nécessaires, humains, financiers et légistiques.
- La FGTB continuera à diffuser une image positive des services publics et faire la promotion de leur rôle de premier plan dans notre société.
- La FGTB demande également que les services publics puissent continuer à jouer leur rôle de service de proximité, contribuant ainsi à la cohésion sociale de la société. Dans ce cadre, nous mettons l'accent sur le rôle fondamental des CPAS, mais aussi sur la répartition géographique de services publics accessibles.

Dans le contexte actuel qui est celui de la digitalisation et de l'e-government, une des priorités de la FGTB est de garantir à tous les citoyens un accès égal à tous les services publics. Sans oublier de consacrer une attention particulière aux groupes les plus vulnérables en matière d'accès à la digitalisation et aux compétences digitales, et ce via le maintien des bureaux locaux, mais aussi via des programmes de formation permettant de combler la fracture numérique (13% en Belgique) :

## **4.2. Développer le non marchand**

---

Le secteur du non-marchand est un secteur très large qui occupe une place particulière dans notre société par le fait qu'il apporte une réponse aux besoins des citoyens et des travailleurs et contribue à la justice sociale. En fournissant des services aux personnes et à la société, ce secteur garantit le bien-être social et la solidarité.

Le secteur assure une importante part de l'emploi, surtout pour les femmes, quel que soit leur niveau de qualification.

Mais dans un contexte budgétaire dans lequel le gouvernement Michel sabre dans les subsides, le non-marchand risque, en raison des attaques de ses missions fondamentales et de l'emploi que représente ce secteur, d'être fondamentalement remis en question et donc également, d'être affaibli.

### **Revendications concrètes:**

- La FGTB continue à s'opposer aux intentions continues de commercialiser ou 'merchandiser' les services du non-marchand qui sont actuellement fournis à la collectivité. Quoi qu'il en soit, la FGTB plaide pour des soins de santé de qualité et accessibles, et pour des emplois de qualité pour les travailleurs dans ce secteur.
- La FGTB exige que les moyens publics qui sont affectés aux soins, à la culture, aux activités sociales et à la santé,... connaissent une croissance effective afin de répondre à un besoin croissant de soins, de structures d'accueil ... pour finalement mener à des équipements de qualité.
- Le gouvernement doit mettre les secteurs du non-marchand au centre de ses priorités politiques et libérer les moyens nécessaires.
- Pour la FGTB, il faut absolument soutenir le caractère attractif des secteurs du non-marchand tant en termes de qualité et de conditions de travail qu'en offrant des conditions salariales correctes. La FGTB condamne fermement toute tentative d'économiser sur les salaires et conditions de travail dans différents secteurs du non-marchand. La FGTB condamne donc la création continue de nouveaux statuts comme l'activité complémentaire non-taxée, ce qui met fortement sous pression les conditions de travail et de salaire.
- Des réductions de cotisations supplémentaires qui seraient octroyées aux secteurs privés commerciaux doivent aussi l'être pour le non-marchand. Contrairement aux entreprises commerciales privées, les réductions de cotisations qui ont été octroyées au non-marchand sont d'ailleurs converties en emploi de qualité, à durée indéterminée.
- Enfin, la FGTB souligne que toutes les mesures qui sont prises doivent faire l'objet d'une concertation sociale avec le secteur.

## **B. Préserver l'environnement et lutter contre le réchauffement du climat : There are no jobs on a dead Planet !**

### **4.3. Transition vers une économie durable**

---

- La FGTB demande une implication active des travailleurs dans le cadre de la définition et de mise en œuvre de cette transition. Ce sont les travailleurs qui connaissent le mieux leur outil de travail ! Ce sont eux qui sont les mieux placés ! Des actions sur le lieu de travail : des actions doivent être menées au niveau des entreprises, car les lieux de travail peuvent agir en tant qu'espaces de transformation, insufflant l'innovation dans les entreprises, diminution de la consommation d'énergie, diminution des émissions de CO<sub>2</sub>, utilisation plus rationnelle des matières premières et des matériaux.

Les travailleurs doivent obtenir de nouveaux droits, y compris recevoir des informations sur l'impact environnemental des processus de production de l'entreprise, suivre une formation sur l'environnement et pouvoir participer à la conception de stratégies sur la pérennité à long terme d'une entreprise donnée.

- Orienter les fonds sectoriels vers des investissements durables contribuant à une économie bas carbone.
- Anticipation et accompagnement: Vue l'absence d'études détaillées sur le sujet, il convient de prévoir ce type d'études prospectives. Sur base de leurs constats et enseignements, une concertation entre les interlocuteurs sociaux devra examiner, les politiques de lutte contre les changements climatiques et l'épuisement des ressources primaires, en fonction de leur impact sur l'emploi et sur les revenus, afin d'anticiper pleinement les conséquences et pour encourager la conception de mesures sociales d'accompagnement. Tant au niveau général qu'au niveau des secteurs. En garantissant le dialogue social. La FGTB demande un cadastre des emplois « à risques » dans le cadre d'une transition vers une économie bas carbone !
- De l'urgence de développer voire renforcer un programme d'investissement centré sur l'emploi, la formation et les technologies de la transition vers une économie bas carbone et la préservation des ressources naturelles dans le respect des normes internationales du travail et des principes de sécurité et de santé au travail.
- En 2015, Le Bureau du Plan estimait que la Belgique devra investir 31 milliards d'€ d'ici à 2030 afin de sortir des énergies fossiles, répondre à la croissance de la demande d'électricité mais aussi pour remplacer des unités de production devenues obsolètes (cf. partie 1.1).
- Des pouvoirs publics forts et garants d'une diversification économique : ce n'est pas au marché à relever seul le défi de la transition vers une société durable, vu qu'il est vecteur d'inégalité et d'une distribution inéquitable des coûts et des bénéfices ! Le rôle des pouvoirs publics est central dans ce processus ! Ils doivent inciter, encadrer et contrôler le secteur privé à s'orienter dans la bonne direction
- Une attention particulière pour l'économie circulaire qui représente un enjeu en termes environnementale, économique et sociétal.

L'économie circulaire ne doit pas se limiter à développer le secteur des déchets. L'objectif est au contraire et avant tout de réduire au maximum le volume de déchets à tous les stades du processus de production.

Au niveau syndical, la FGTB rappelle sa revendication en faveur de la création d'un cadre réglementaire permettant la mise en place de CPPT de zoning ou au sein d'une même filière.

Pour la FGTB, l'économie circulaire doit permettre de favoriser les emplois locaux. Dans ce cadre, une attention particulière doit être accordée à la défense de la santé et la sécurité des travailleurs de ce/s secteur/s. Finalement, le développement de l'économie circulaire doit s'accompagner de formation professionnelle pour les travailleurs des secteurs en déclin et/ou en mutation.

- La FGTB demande un renforcement des normes garantissant un environnement sain tant sur les lieux de travail que pour les produits.
- Insertion de clauses environnementales dans les marchés publics. Ces derniers doivent également promouvoir les circuits courts – et donc l'emploi local. L'octroi de subsides doit également être subordonné au respect des clauses environnementales
- La FGTB réserve un accueil positif à des initiatives émanant de la société civile, comme les coopératives d'achat groupé d'énergie.

## C. Mobilité durable

### 4.4. Mobilité durable

---

#### 4.4.1 Pour la FGTB une autre mobilité est possible, une mobilité durable :

- Une mobilité accessible au plus grand nombre qui prenne en considération les défis de la congestion et des impacts sur l'environnement, la santé, le climat, la qualité de vie et l'économie.
- Une mobilité basée sur une vision ambitieuse des transports publics :
- Une mobilité accessible au plus grand nombre
- Une mobilité qui n'exclut pas l'utilisation de la voiture, mais qui l'intègre dans un modèle multimodal par lequel les différents moyens de transport sont déployés selon le principe suivant : marche/escaliers/transports publics/voiture personnelle (STOP-principe).
- Une mobilité qui préserve les acquis des travailleurs mais qui leur offre une palette de possibilités et d'alternatives
- Responsabiliser les employeurs dans le cadre du transport des travailleurs domicile – travail
- Les questions de mobilité doivent également être examinées sous l'angle du genre.

#### 4.4.2 Les revendications concrètes de la FGTB :

- Définir une vision concertée : La première étape consiste en la définition d'une vraie vision politique de la mobilité qui implique tous les niveaux de pouvoir et l'ensemble des acteurs de la société et en particuliers les représentants des travailleurs !
- Des transports publics forts et ambitieux : Cette vision repose sur des transports publics (trains – trams – bus), intègre la mobilité douce (vélo, piéton) et fluidifie le recours à la voiture. La FGTB demande :
  - Un plan d'investissement national répondant aux besoins réels (non basé sur une clé de répartition fictive)
  - Un transport ferroviaire fort, abordable et accessible (également pour des personnes à mobilité réduite) avec une offre plus large même dans les zones rurales, à développer en collaboration avec les sociétés de transports en commun régionaux et locaux.
  - L'interdiction d'appliquer un tarif « heure de pointe » (cf. avis unanime CCE-CNT sur le sujet)
  - un service de qualité garant de la sécurité, avec notamment le maintien des accompagnateurs de train pour assurer la sécurité et le confort du voyageur (pour rappel, plusieurs pays dont le Danemark sont revenus sur le principe du 'one man car')
  - davantage de contrôles préventifs, davantage de personnel de réserve et de maintenance, de nouvelles rames pour garantir la ponctualité et la fluidité du transport ferroviaire

Responsabiliser les employeurs: par le biais de la généralisation du diagnostic fédéral à l'ensemble des employeurs et en les incitant à recourir une politique d'intervention dans les frais de déplacements 'domicile-travail' favorisant le recours à la mobilité douce

- Promotion du recours à la mobilité douce : encourager les travailleuses et les travailleurs à recourir au vélo ou à la marche à pieds, en sécurisant les infrastructures, en prenant systématiquement en compte cette mobilité douce dans l'organisation des espaces publics

- Amélioration de la CCT19: (obligation de l'intervention patronale dans les frais de transport public):
  - Par la suppression de la limite des 5 km pour l'obligation d'intervention patronale
  - Pour les abonnements dans les grandes villes, la suppression de la limite maximale d'intervention (prix des cartes de trains pour 7 km)
  - Le rétablissement du pourcentage de 75 % dans la grille d'intervention patronale
  - La promotion du système tiers-payant (dès que l'employeur intervient pour 80%, l'Etat prend les 20% restants pour son compte et le transport est gratuit pour les travailleurs)
- La voiture de société comme salaire. La voiture de société est devenue un élément salarial, une forme de salaire pour nombre de travailleurs. Le recours à ce type de salaire doit être moins stimulé, sans préjudice de la contrepartie qui doit rester équivalente pour le travailleur. Par conséquent, il faut diminuer l'avantage (para)fiscal pour l'employeur.
  - L'utilisation même de la 'voiture salaire' doit également moins être stimulée. Par conséquent, l'octroi d'une 'voiture salaire' doit OBLIGATOIREMENT être accompagné de l'octroi d'un abonnement à une entreprise de transport en commun.
  - Si l'employeur ne devait pas octroyer cet abonnement, l'équivalent de l'abonnement en 1<sup>re</sup> classe serait considéré comme une dépense non déductible dans son chef.
  - Pour la FGTB, le budget mobilité doit être une véritable alternative à la 'voiture salaire'. Mais pas comme proposé par le Gouvernement Michel avec son « cash for car », un système permettrait aux employés de convertir leur 'voiture salaire' en cash. Du cash taxé exactement comme une 'voiture salaire' (soit nettement moins que du salaire normal); et qui pourra être utilisé par le salarié comme il l'entend. Ce qui signifie que ce système ne rencontre en rien le moindre objectif d'amélioration vers une mobilité durable.

Pour la FGTB, le budget mobilité doit être fidèle à la définition donnée par les interlocuteurs sociaux dans le cadre du dernier AIP (2016-2018), à savoir, un budget qui offre le choix au travailleur d'opter pour des modes et services de transport durables; c'ad une alternative orientée clairement vers une amélioration de la mobilité, sans toutefois pénaliser les bénéficiaires.!
- Prime à la mobilité : Instaurer une prime à la Mobilité: l'employeur doit offrir une compensation aux travailleurs dans les zones qui ne sont pas bien desservies par les transports collectifs (zoning industriel, zones portuaires,...). Objectif : encourager les employeurs à développer le transport collectif de leurs travailleurs : soit l'employeur intervient dans les frais de transports des travailleurs (notamment dans le cadre de la CCT19 en ce qui concerne les transports publics), soit l'employeur offre un service de transport collectif !

## **5. Répartition de revenus juste**

### **A. Répartition inégale des revenus et patrimoines: ce n'est pas une loi naturelle**

#### **5.1. Davantage d'égalité de revenus et de patrimoine**

- Nous ne pouvons pas tolérer une inégalité de revenus et de patrimoine, en essayant d'y remédier ultérieurement par le biais de la fiscalité et d'autres transferts. Il faut s'attaquer également à l'inégalité avant la redistribution. Ceci doit se faire par :
  - Le renforcement de la concertation sociale. Les interlocuteurs sociaux doivent pouvoir négocier librement sur la protection sociale, la sécurité sociale et la formation salariale sans interférences politiques.
  - Des investissements massifs dans l'enseignement et la formation. Actuellement, l'enseignement en Belgique reproduit trop l'inégalité sociale existante. Au lieu de diminuer les différences entre élèves faibles et forts, l'inverse se produit.
  - La qualité de l'emploi doit revenir au premier plan. Selon l'OCDE, les formes de travail non standardisées comme les contrats temporaires et à temps partiel engendrent une plus grande inégalité de revenus.
  - Politique de genre: l'inclusion des femmes sur le marché du travail diminue l'inégalité de revenus.
  - Outre des salaires minimum solides aux niveaux interprofessionnel et sectoriel, une tension salariale maximale doit être imposée dans des entreprises. Cette information doit devenir une information économique et financière qui doit être communiquée au CE et reprise dans le bilan social.
  - Des investissements dans tous les services publics.
- Mais, pour la fiscalité et les systèmes de redistribution, il y a du pain sur la planche. La Belgique n'a toujours pas de cadastre des fortunes, nous permettant de finalement savoir ce que chaque belge possède. Sur la base de ce cadastre, un régime fiscal transparent et juste pourrait être élaboré. (voir 5.3 Une justice fiscale)

### **B. Les prélèvements publics: surtout des transferts sociaux**

#### **5.2. Miser sur la protection sociale et les investissements (sociaux)**

- Nous nous opposons à l'idée selon laquelle les dépenses publiques seraient une charge qui pèse sur l'économie. Le fait qu'une grande partie de la prospérité réalisée est affectée à des dépenses publiques, est une caractéristique propre à l'Etat Providence. Les transferts sociaux (sécu) et les investissements sociaux (comme l'enseignement) doivent être suffisamment élevés et doivent pouvoir augmenter en fonction des besoins sociétaux.
- Nous plaidons pour une politique ambitieuse en matière d'investissements publics (voir chapitre 1).
- Nous nous opposons à la privatisation ou procédures d'appel d'offres pour les services publics. Cela s'avère souvent beaucoup plus onéreux pour le contribuable et l'utilisateur de services publics forts. Présenter les investissements publics sous la forme de partenariats publics-privés (PPP) engendre un coût plus élevé que de financer l'investissement soi-même en tant que pouvoir public.

## C. Justice fiscale

### 5.3. Une justice fiscale

---

#### 5.3.1 Une justice fiscale part du principe que tous les revenus soient connus et soient imposés globalement et progressivement.

La FGTB plaide en matière de la fiscalité pour l'application du principe: un euro = un euro. Et pour que l'on mette fin à l'absence d'imposition de plus-values et des revenus locatifs, et la nécessité d'une transparence dans le chef des sociétés de management. Il faut, en outre, s'intéresser aux grandes fortunes.

#### 5.3.2 Glissement vers les impôts sur les fortunes et sur le capital

- Il faut s'occuper le plus vite possible d'une taxe sur les plus-values lors de vente d'actifs. A l'étranger, les taux de taxation des plus-values sur la vente d'actions s'élève entre 25 à 50 %. En Belgique, les plus-values ne sont tout simplement pas taxées. Un impôt sur les plus-values n'est pas seulement une juste source de recettes publiques, mais également un encouragement pour les chefs d'entreprise belges de ne pas céder si aisément leurs sociétés à des repreneurs étrangers et d'investir dans une expansion.
- Une fiscalité patrimoniale juste signifie également une fiscalité du logement juste. La FGTB plaide pour l'imposition des revenus locatifs réels à l'IPP et pour une péréquation du Revenu Cadastral. Du fait que le Revenu Cadastral n'a plus été actualisé depuis 1975, des différences particulièrement injustes ont surgies dans la façon dans la propriété est imposée.
- La FGTB plaide pour l'introduction d'une réelle taxation des fortunes en Belgique; nous ne pouvons nous contenter de mesures alibis, telle que les taxes - mort-née - contre la spéculation ou la taxe sur les comptes-titres.
  - Non seulement les revenus du patrimoine devraient être taxés équitablement, mais pour les grandes fortunes, aussi le patrimoine même. Lors du calcul de la base imposable pour un impôt sur les grosses fortunes, nous prévoyons une exception pour l'habitation propre.
  - Dans cet objectif, il est indispensable de supprimer tout reliquat de secret bancaire et de mettre un terme à toute possibilité de recours à des sociétés de management pour éluder l'impôt.
- Au niveau européen, la FGTB est pour une taxe sur les transactions financières (TTF ou taxe Tobin). Le gouvernement belge doit immédiatement cesser de s'opposer à l'introduction de cette taxe.

#### 5.3.3 Les entreprises doivent aussi payer des impôts

- A l'impôt des sociétés, on assiste actuellement en Europe à une course 'vers le taux zéro'. Il faut mettre un frein à cette évolution en introduisant un impôt européen minimum de 25 % sur les bénéfices des sociétés.
- La FGTB est favorable à l'instauration d'un véritable impôt minimum alternatif à l'impôt des sociétés en Belgique, pour assurer que tous les acteurs économiques contribuent au financement des équipements collectifs et des services publics.
- Les entreprises opérant dans différents pays, multinationales en tête, doivent être obligées de faire rapport des bénéfices qu'elles réalisent en précisant dans quel pays ces bénéfices sont réalisés (Public Country-by-Country Reporting, PCbCR). Avec des règles plus strictes au niveau du 'transfer pricing', il faut que les bénéfices des multinationales soient dorénavant taxés dans les pays où ils sont générés plutôt que de les transférer artificiellement vers des paradis fiscaux. Dans le cadre de l'économie de plateforme, il faudra également qu'on s'attelle à une affectation correcte des bénéfices générés par ces plateformes.

- La FGTB plaide pour la suppression de la déduction de l'intérêt notionnel (ou une mesure équivalente en remplacement) et du taux réduit pour les petites sociétés avec un intérêt fictif sur leurs fonds propres. Dans le passé, cette mesure a coûté énormément au budget de l'Etat. Le taux d'intérêt est historiquement tellement bas, que c'est le moment idéal pour supprimer ce système. De même, la déduction pour des Revenus Définitivement Taxés (déduction RDT) ne peut être octroyée que minimalement. Cette déduction exonère des dividendes de la filiale d'impôts au niveau de la société-mère. Actuellement, ce régime préférentiel est appliqué plus largement en Belgique que ce qui est imposé par la réglementation européenne.
- Le gouvernement belge doit immédiatement cesser son opposition à la revendication européenne pour recouvrer des avantages octroyés aux multinationales dans le cadre des 'excess profit rulings'. Ces rulings (décisions fiscales anticipées) ont été introduits en 2005 pour attirer des centres de prise de décision d'entreprises internationale en Belgique. Dans la pratique, ceci revenait à une diminution de la base imposable de plus de 50% allant même jusqu'à 90%. Dans leur rapport annuel, les multinationales doivent indiquer les rulings fiscaux négociés dans plusieurs pays. Elles doivent informer de manière transparente les autorités fiscales sur ces rulings. La conclusion de conventions préventives de la double imposition (des accords visant à éviter la double imposition) doit être interdite avec les paradis fiscaux.
- Une taxe sur les robots peut être une source de recettes publiques. A l'exemple des taxes régionales et locales sur le matériel, l'outillage et la force motrice. De telles taxes doivent être conçues de façon à ce qu'elles stimulent de nouveaux investissements vis-à-vis de machines déjà amorties.
- L'impôt des sociétés vaut pour les sociétés, pas pour les personnes. Il faut mettre fin aux sociétés de management en introduisant le principe de la transparence fiscale pour les sociétés de personnes.

#### **5.3.4 *Rendre l'impôt des personnes physiques plus progressif et global***

- La FGTB réclame donc une réforme fiscale ambitieuse qui a pour objectif de traiter les différents revenus de manière transparente et globale et qui rétablisse une plus grande progressivité. Cette réforme fiscale devra permettre de faire contribuer l'ensemble des revenus de manière juste afin de permettre à l'Etat de financer les services rendus aux citoyens et les systèmes de protection sociale.
- La progressivité dans l'IPP doit être restaurée, pour que cela soit à nouveau d'application sur le top 1% des revenus belges. La FGTB plaide pour une plus grande progressivité par l'augmentation de la part exonérée d'impôt pour les revenus bas et moyens (avec une dégressivité pour éviter des effets de seuil), par une augmentation du nombre de tranches d'imposition et par exemple par le rétablissement des tranches d'imposition supérieures, sacrifiées lors de la dernière réforme fiscale, pour les très hauts revenus (le top 1 %).

Pour que cette mesure produise ses effets, il faut que le phénomène de « passage en société » soit arrêté ainsi que d'autres techniques d'évasions fiscales comme le salary-split. Une réforme de l'IPP visant une progressivité renforcée doit également englober toutes les tranches d'imposition ainsi que les seuils et pourcentages afférents.

- La FGTB plaide pour l'instauration d'une réelle transparence fiscale à l'aide d'une obligation de double déclaration par les débiteurs et les bénéficiaires de tous leurs revenus, indépendamment de la source (revenus professionnels, revenus de capital, plus-value, revenus locatifs, ...).

La mise en œuvre concrète de ce 'Global Tax On Web' doit conduire à l'élaboration d'un cadastre de revenus et de patrimoine. Chaque reste du secret bancaire doit être supprimé et il faut mettre fin à la possibilité d'utiliser une société de management pour éviter les impôts. Cette transparence doit conduire à une imposition globale de tous les revenus.

- La FGTB veut que la réduction d'impôts pour les allocations sociales soit calculée sur la base du nombre de jours que le contribuable a effectivement bénéficié de cette allocation.
- La FGTB plaide pour un traitement uniforme de personnes isolées en fiscalité et en sécurité sociale. Qui est isolé pour le fisc - doit également l'être pour la Sécu et inversement.
- La FGTB s'oppose à l'élargissement légal de l'octroi des avantages en nature qui sapent la base de financement des services publics et de la Sécu.

En la matière, elle rappelle qu'elle est favorable à la taxation progressive des revenus issus des engagements de pensions complémentaires, tout en maintenant le choix entre la rente ou le capital. Si le choix se porte sur le versement en capital, celui-ci doit être taxé comme suit :

- Capital transformé en rente fictive
- Rente fictive ajoutée à (l'estimation de) la pension légale annuelle
- Application d'un taux d'imposition progressif sur le capital, avec un maximum de 33 %.
- L'introduction d'une Cotisation Sociale Générale (CSG) doit renforcer la base de financement de la Sécu, pour que celle-ci soit financée (mis à part par les cotisations sociales personnelles des travailleurs) par des cotisations semblables payées par d'autres catégories de revenus également.
- La FGTB veut que l'on réinvestisse dans le contrôle sur la fraude fiscale en prévoyant suffisamment de personnel. Il faut également mettre fin aux régularisations fiscales qui visent le blanchiment d'argent et le rapatriement des capitaux. Nous condamnons aussi les accords entre fraudeurs et l'administration. La justice fiscale signifie également la condamnation de la fraude.

### **5.3.5 Impôts sur la consommation et la taxe environnementale doivent être justes**

- L'écologisation de notre économie devra d'abord être réalisée par un programme d'investissement ambitieux qui utilise des moyens publics et privés pour investir dans les économies énergétiques, l'énergie renouvelable et l'économie circulaire et pas par des impôts.
- Lors de l'introduction d'une éco-fiscalité, il faudra en tous cas veiller à la progressivité (quota gratuits, tarification progressive de la consommation de gaz et d'électricité,...) et à l'accès à des alternatives pour tous (système de tiers payant, plan de déplacement d'entreprise, transports en commun,...).
- Besoins fondamentaux comme l'énergie pour les ménages doivent être imposés à un tarif de base.
- La FGTB propose de remplacer une imposition TVA sur l'énergie par une taxe carbone que les entreprises devront également payer et qui serait non-déductible dans leur chef selon leur réalité socio-économique. Ainsi, les entreprises et les sociétés sont responsabilisées en matière de consommation d'énergie.

### **5.3.6 Instauration d'une véritable lutte contre la fraude**

- Il faut mettre en œuvre une véritable lutte contre la fraude fiscale et contre la sous-estimation des revenus imposables, en supprimant les possibilités d'échapper à la progressivité de l'impôt.
- A cette fin, il faut doter l'administration fiscale de moyens nécessaires pour assurer l'ensemble de ses missions. Il s'agit de moyens humains, matériels et légistiques mais également des moyens d'enquête nécessaires pour assurer l'ensemble de ses missions.

## **6. Concertation sociale forte – syndicat fort**

### **A. Respect pour les libertés syndicales et protection des délégués syndicaux**

#### **6.1. Le droit de mener des actions collectives est un droit de l'homme fondamental**

- Les actions syndicales doivent explicitement être exclues du champ d'application de la législation en matière de terrorisme, des sanctions administratives communales, et du code pénale dans son entièreté. L'exercice de droits fondamentaux ne peut être un délit !
- Des astreintes et toute forme possible d'intervention judiciaire n'ont pas leur place dans un conflit de travail collectif.
- Des procédures unilatérales sans possibilité pour un syndicat d'invoquer ses propres arguments sont indignes d'un état de droit.
- Seuls les interlocuteurs sociaux peuvent déterminer eux-mêmes comment des conflits collectifs peuvent être évités et comment ils peuvent être solutionnés. Une éventuelle révision ou actualisation du gentlemen's agreement peut uniquement être réalisée par les membres du Groupe des 10, sans aucune pression du gouvernement.
- Il ne peut être question de service minimum que pour des services essentiels – tels que strictement définis dans la jurisprudence de l'Organisation Internationale du Travail - et sur base volontaire..

Le dommage économique est inhérent aux actions syndicales. Il doit rester impossible de récupérer de tel 'dommage' auprès des syndicats ou de leurs membres.

### **B. Une concertation sociale forte**

#### **6.2. Concertation forte à tous les niveaux**

##### **6.2.1 Respect pour le modèle de concertation sociale belge**

Nous continuons à considérer le modèle pyramidal belge de concertation sociale comme le modèle de concertation sociale le plus adéquat.

Les niveaux interprofessionnels (fédéraux et régionaux) et sectoriel sont toujours les plus importants pour garantir la solidarité dans et entre les secteurs, et entre les différents travailleurs. Nous nous opposerons à toute tentative d'affaiblir ces niveaux en déplaçant le point de gravité des négociations vers le niveau des entreprises. Et certainement quand il s'agit de tentatives pour contourner la concertation sociale par une concertation directe entre employeur et travailleur.

La concertation sociale fait partie de l'autonomie des interlocuteurs sociaux. Il n'appartient pas au gouvernement d'intervenir de manière unilatérale. Il est par exemple hors de question qu'un gouvernement impose un délai impossible à respecter pour la conclusion et le dépôt d'une CCT, comme cela a été le cas récemment (par ex. la Loi Peeters, les accords concernant les groupes à risque).

Dans chaque organe paritaire, au moins un tiers des représentants doit appartenir au sexe opposé, de manière à évoluer vers une représentation totalement équilibrée au niveau du genre.

##### **6.2.2 Niveau interprofessionnel**

- Pour le niveau interprofessionnel, nous exigeons que les gouvernements exécutent intégralement les accords interprofessionnels.

- Le Conseil National du Travail doit être totalement revalorisé par le monde politique. Des projets de loi établis par le gouvernement ou par des ministres qui concernent le droit du travail individuel ou collectif ou concernant le droit de la sécurité sociale doivent être renvoyés pour avis au CNT. De même les projets d'arrêtés royaux dans ces matières doivent obligatoirement être envoyés pour avis au CNT.

Le Conseil National du Travail doit recevoir les moyens (tant financiers qu'humains) nécessaires pour pouvoir exécuter correctement ses tâches.

Des avis unanimes du Conseil National du Travail doivent être appliqués dans leur totalité.

- Ce qui est dit ci-dessus pour le Conseil National du Travail, vaut également pour le CCE, le CSPPT et les instances de gestion de l'ONSS.
- A côté de ces filières traditionnelles de concertation, il existe un cadre ~~s'est développée une~~ procédure de concertation sur la normalisation technique (NBN/CEN/ISO) concernant les ~~à~~ quelles conditions qualitatives et techniques auxquelles les process, produits et services doivent ~~ils répondre?~~ Les normes ont un impact inévitable sur la santé et la sécurité des travailleurs car elles déterminent la conception et les caractéristiques des moyens et processus de production. Dans les processus de normalisation, les syndicats sont des acteurs sous-représentés, alors que les gouvernements et les institutions encouragent de plus en plus la normalisation comme forme de régulation. Pour nous, l'accent doit être maintenu sur les normes légales, la prévention de la sécurité et le contrôle par l'inspection. Les normes privées (comme les normes ISO) ne peuvent en tout cas pas saper ces cadres légaux nationaux et internationaux.

### **6.2.3 Niveau sectoriel**

- Au niveau sectoriel, la priorité de chaque gouvernement devra être 'des commissions paritaires et une concertation sociale qui fonctionnent bien.
- Pour réaliser cela, le nombre de médiateurs sociaux (privé et secteur public) devrait être porté à un minimum de 20 et il faut prévoir un nombre suffisant de secrétaires pour les commissions paritaires.
- Une réforme du paysage paritaire peut seulement se faire à l'initiative des interlocuteurs sociaux en toute autonomie et doit engendrer une amélioration des circonstances et des conditions de travail.
- Il faut fixer un nombre maximum en ce qui concerne les différentes organisations patronales qui peuvent siéger dans une même commission paritaire (p.ex. 5).
- Il faut rendre légalement possible pour les commissions de créer ensemble un fonds commun de sécurité d'existence.

### **6.2.4 Niveau d'entreprise**

- Au niveau de l'entreprise, il faut un respect total pour la délégation représentative des travailleurs.
- Chaque infraction à la législation en matière d'information et de consultation doit effectivement être sanctionnée. Toute forme de pression exercée sur les travailleurs pour qu'ils ne se portent pas candidats aux élections sociales doit être pénalisée judiciairement.

A cet effet, les services d'inspection doivent être renforcés (au niveau du personnel et des moyens).

- Le déficit démocratique dans les PME doit être éliminé en diminuant les seuils pour instaurer un CPPT ou une CE.

- En tant que FGTB nous demandons une meilleure protection des délégués syndicaux et des représentants des travailleurs au CPPT et au CE. Des représentants qui sont licenciés sans raison reconnue doivent disposer d'un droit de réintégration effectif. La démocratie ne peut devenir une marchandise ! De plus, la protection prévue dans la loi de 1991 doit également valoir pour la délégation syndicale.
- En plus de ça, il faut instaurer un organe de concertation paritaire distinct qui puisse agir tant pour les travailleurs de l'entreprise principale, que pour ceux des entreprises qui en sont économiquement fortement dépendantes.
- Dans chaque groupe d'entreprises établi en Belgique, il faut créer en plus un organe de concertation paritaire distinct compétent pour les différentes composantes de ce groupe d'entreprises.
- Dans les organes de concertation, les représentants doivent, le cas échéant, pouvoir faire appel à des experts externes et ils doivent toujours recevoir toute information utile au moment opportun (si possible ventilée selon le genre).
- Les possibilités de formation syndicale doivent être élargies, en tenant compte de la dimension du genre.

### **6.2.5 Niveau européen**

- Il faut renforcer le rôle des Comités d'entreprises européens.

Ainsi, chaque représentant doit avoir le droit de s'exprimer dans sa propre langue et de recevoir tous les documents dans cette langue.

Il faut s'attaquer à l'abus des clauses de confidentialité.

Les représentants nationaux doivent avoir la possibilité d'organiser des réunions préparatoires au niveau national pendant leurs heures de travail. Chaque représentant doit avoir accès aux différents sites de l'entreprise.

Ici aussi, des représentants doivent, si nécessaire, pouvoir faire appel aux experts externes et ils doivent toujours recevoir toute information utile au moment opportun (si possible ventilée selon le genre).

- Les structures du dialogue social européen devraient évoluer en s'inspirant du modèle belge : la FGTB plaide pour un renforcement structurel du dialogue social européen via l'adoption d'un règlement qui fixerait les règles de fonctionnement du dialogue social européen : adapter les critères de représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs, mettre en place un secrétariat du dialogue social disposant de moyens propres pour en assurer le fonctionnement, détailler les instruments du dialogue social (CCT, accords-cadres, etc.) et leurs effets, assurer la mise en œuvre des accords conclus.
- Les institutions européennes doivent promouvoir activement le dialogue social et le soutenir par leurs politiques. L'imposition de la décentralisation et les clauses opt-out, ou encore l'intervention dans les processus de formation salariale sont en totale contradiction avec cela.
- Avant la conclusion d'un accord commercial, l'Union européenne doit d'abord exiger de la partie cocontractante notamment la ratification des 8 conventions fondamentales au sein de l'Organisation Internationale du Travail (voir chap. 7).

## C. Un syndicat fort

### 6.3. Un syndicat combatif:

---

- **Nous devons continuer à démasquer le discours conservateur de droite et populiste de droite :**
  - Nous nous concentrons davantage sur les dangers du discours conservateur de droite et populiste de droite, contraire à nos valeurs, à notre modèle de bien-être social, basé sur la concertation sociale, sur une solide protection sociale et une intervention active des pouvoirs publics.
  - En ce qui concerne lesdits résultats positifs obtenus par ce gouvernement des droites, nous nous attelons à une analyse étayée de données chiffrées et démontrons qu'une politique économique néolibérale ne fonctionne pas, certainement pas en termes de création d'emplois de qualité et de redistribution équitable des richesses dans ce pays.
- **Nous continuerons à faire connaître nos alternatives:**
  - Nous renforçons l'assise interne pour nos alternatives (salaire minimum de 14 euros, réduction collective du temps de travail, ...) via des supports (brochures, dossiers informatifs) et des campagnes. Nous nous adresserons à nos membres, militants et cadres, mais aussi à notre personnel, en tant qu'ambassadeurs de nos alternatives.
  - Dans le courant de la phase préparatoire des élections politiques, nous continuerons à faire connaître nos alternatives et nous les traduirons dans un mémorandum aux partis politiques et, ensuite, aux négociateurs.
- **Nous devons épuiser les possibilités de la concertation sociale :**
  - Nous devons continuer à influencer la politique, mais nous donnons priorité à la concertation sociale si les employeurs la prennent au sérieux.
- **Nous impliquerons davantage nos militants dans l'élaboration de nos prises de position et notre stratégie :**
  - Nous consacrerons davantage d'attention aux réunions (interprofessionnelles) de militants organisées à l'occasion de moments importants dans la concertation sociale et dans le cadre de notre stratégie politique-syndicale. « Avec la FGTB, j'ai mon mot à dire », est plus qu'un slogan.
  - Nous réunirons, pour ces mêmes raisons, plus régulièrement et de manière plus interactive, notre Comité fédéral. La concertation sociale interprofessionnelle (par ex. l'AIP : élaboration du cahier de revendication, feedback des résultats) doit être un thème de premier plan à l'ordre du jour du Comité fédéral de la FGTB.
- **Nous renforcerons notre rôle de contrepouvoir en réunissant les forces progressistes autour de nos valeurs et de nos alternatives :**
  - Des partis socialistes, nous attendons qu'ils indiquent clairement comment ils comptent soutenir nos alternatives, où se situe la ligne rouge qu'ils ne franchiront pas en cas de participation gouvernementale. Nous interrogerons aussi d'autres partis progressistes sur leur position face à nos alternatives.
  - Chaque fois que c'est possible, nous comptons avancer en front commun syndical vers le dialogue social, et si nécessaire mettre en œuvre des actions, sans que cela constitue un frein pour la résistance syndicale.
  - Nous continuons à miser sur un élargissement de notre contre-pouvoir, également via une collaboration avec la société civile au sens large

#### 6.4. Adapter nos structures

---

- **Nous devons poursuivre la voie d'un renforcement de nos structures professionnelles et interprofessionnelles. Ce qui, pour la FGTB fédérale, implique entre autres:**
  - Une FGTB fédérale forte qui garde de la combativité pour un service optimal à tous ses membres, pour la défense des intérêts de tous les groupes cibles et un contre-pouvoir fort vis-à-vis du monde politique et patronal .
  - Une FGTB fédérale qui joue un rôle principal dans défis trans-sectoriels comme la digitalisation et le dumping social.
  - Une FGTB fédérale qui traite intelligemment la régionalisation des compétences en assurant, en collaboration avec les Interrégionales, la coordination nécessaire au niveau fédéral et ce dans l'intérêt de tous les travailleurs de notre pays.
  - Une FGTB fédérale capable de réaliser la cohérence nécessaire dans les positions de la FGTB et de ses articulations.
- **Le rôle de la régionale interprofessionnelle doit aussi être renforcé, en ce compris :**
  - Un renforcement du rôle et de la fonction des secrétaires régionaux
  - La garantie des quotes-parts régionaux à l'Interprofessionnelle
- **Au niveau des secteurs, le débat sur les structures internes doit être poursuivi, en se basant sur les accords du passé.**
  - Un des objectifs doit être qu'une seule centrale soit responsable par entreprise/secteur. (A terme), les centrales en arrivent à un remembrement sur le terrain en fonction de cet objectif. A ce sujet, plusieurs balises doivent être respectées telles que la sauvegarde de la démocratie à la FGTB (éviter qu'une minorité ne bloque ou qu'une majorité n'impose sa volonté). Il faut par ailleurs éviter une asymétrie au niveau des centrales. Le remembrement syndical en soi ne peut faire apparaître des 'gagnants' et des 'perdants', aussi bien en ce qui concerne l'effectif des membres que pour le financement. Un exercice dans le sens de plus de syndicalisme de réseau pourrait y répondre.
  - Ce processus devrait pouvoir donner des résultats d'ici 2020.
- **Nos structures doivent être le reflet de la composition de nos effectifs – par ex. assurer une représentation équilibrée H/F à tous les niveaux**
  - Nous sommes encore bien loin de la parité. Plus on monte dans la hiérarchie, moins on trouve de femmes dans les instances représentatives... Et ce malgré une charte Gendermainstreaming (signée par les 3 syndicats), une étude sur le plafond de verre à l'intérieur de la FGTB, des motions, des changements de statuts et des mesures correctives... et une commission de suivi chargée de contrôler l'évolution de la place des femmes au sein de la FGTB. Ce ne sera que lorsqu'à tous les niveaux, une représentation des femmes à raison d'au moins un tiers des mandats aura été atteinte, que nous pourrons parler d'un pas significatif vers une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans notre syndicat.
  - Les élections sociales de 2016 nous démontrent pourtant bien que lorsque les femmes se présentent sur les listes, elles sont davantage élues. La représentation des femmes dans les CE, CPPT ou DS doit être améliorée par la mise en œuvre de mesures concrètes et transversales. La syndicalisation des femmes, l'augmentation du nombre de femmes au sein des CE, CPPT et DS devront aller de pair avec une meilleure représentation au sein des structures.

- De plus, nous risquons d'être pénalisés au sein même de notre système de concertation nationale et internationale. Les différents organismes où nous siégeons en tant qu'interlocuteurs sociaux imposent la représentation mixte des délégations.

La CES et la CSI imposent aussi par ailleurs que les délégations représentent un quota précis de membres du sexe opposé.

- La FGTB, en tant que syndicat progressiste, doit être représentative des femmes qui la composent. Le gendermainstreaming et le genderbudgeting doivent constituer un enjeu de taille pour l'avenir de notre syndicat. La lutte pour plus d'égalité doit être intégrée dans l'action syndicale.

- **Assurer la coordination des groupes cibles:**

Dans nos statuts, il est prévu que les Interrégionales organisent les groupes-cibles (pensionnés, prépensionnés, chômeurs et migrants) et que la FGTB fédérale assure la coordination fédérale. Le but reste d'organiser les groupes-cibles et de leur donner une voix à la FGTB. Les coordinations fédérales doivent y contribuer en ce qui concerne le niveau politique fédéral. Les coordinations fédérales tiendront compte des différentes réalités (politiques) et des dynamiques au niveau des Interrégionales.

La FGTB œuvre activement à l'égalité des droits pour les travailleurs LGTBTQI+. Tout comme les syndicats dans les pays limitrophes, la FGTB développe une coordination LGTBTQI+ qui peut démarrer avec un noyau de personnes intéressées et dont la mission consiste à : sensibiliser les structures, les militants, les travailleurs sur le terrain (brochures, moments d'info sur la loi anti-discrimination, etc.), participer à des actions (comme la Pride) pour y donner une visibilité à la FGTB, collaborer avec des organisations LGTBTQI+ de la société civile (comme Cavaria, Maisons Arc en Ciel). Cette démarche devra, dès le départ, recevoir le soutien nécessaire au sein de notre organisation.

## **6.5. Service optimal à nos affiliés**

---

- **Nous devons continuer à assurer à tous nos membres des services de première et deuxième ligne de qualité. A ce sujet, nous devons porter notre attention sur :**
  - Un service multilingue dans certaines régions, mais aussi dans le cadre des travailleurs mobiles et de la migration de la main d'œuvre.
  - Les groupes spécifiques comme les travailleurs migrants et les sans-papiers, par exemple : en portant une attention particulière, outre à un service multilingue, aux problématiques des personnes d'origine étrangère, dont le droit des étrangers.
  - Les groupes spécifiques, comme les bénéficiaires du revenu d'intégration, qui se font aider dans le cadre d'un contrat avec le CPAS dans le cadre d'un trajet vers un emploi (Projet Individualisé d'Intégration Sociale)
  - Les personnes qui, selon nous, ont droit à un contrat de travail comme les travailleurs 'autonomes', les faux-indépendants et certains freelance, les personnes actives dans l'économie de plate-forme.
  - Le fait que les membres qui ne sont pas satisfaits de notre service, puissent le faire savoir et s'adresser à un service de la FGTB qui cherchera des solutions, par exemple, un service de médiation indépendant

- **La réglementation du chômage est très complexe. Les chômeurs sont en outre contrôlés de diverses façons. Une assistance maximale (en tant qu'OP également) à nos affiliés est indispensable.**

- Nous nous efforçons d'informer – de façon compréhensible – nos affiliés de leurs droits et obligations, et des procédures à suivre. La poursuite de la modernisation de "MYFGTB" est un important point d'attention.
- La réglementation du chômage évolue de plus en plus vers la digitalisation des flux d'information. Et ici, nous devons assurer l'encadrement et l'accompagnement nécessaire de nos affiliés.
- Nous assistons nos membres dans le cadre des procédures de contrôle de la disponibilité. Et nous jouons, avec les Interrégionales, notre rôle de défense de leurs intérêts.
- Nos agents ont besoin d'une formation permanente pour pouvoir continuer à gérer les dossiers chômage et à effectuer de manière correcte le paiement des allocations.

Et ici, il est également nécessaire de poursuivre la modernisation de notre IT.

### **6.6. Des services juridiques forts**

---

- Tout comme nos services chômage, nos services juridiques sont un pilier, auquel nos affiliés ont droit. Il est d'ailleurs de plus en plus question d'une juridisation des relations de travail individuelles et collectives.

Garanties pour ces services : un personnel qualifié qui a accès à des formations internes, à des échanges d'informations.

- Tous nos affiliés ont droit à une aide juridique de qualité. Les conditions d'affiliation donnant droit à une procédure gratuite, les domaines dans lesquels nous intervenons en octroyant une assistance juridique devraient être les mêmes pour tous les affiliés. C'est pourquoi, nous devons travailler à plus d'uniformité dans nos services.
- L'implémentation d'un règlement d'assistance juridique d'application à toutes les formes de services d'aide juridique dans notre organisation, est un élément essentiel. De cette façon, tant le syndicat que les affiliés connaissent leurs droits et leurs obligations, et nous disposons d'un outil pour contrer tout recours en responsabilité injustifié.
- En ce qui concerne les procédures prises en charge par la FGTB fédérale, des lignes directrices/procédures claires sont élaborées et/ou mises à jour.
- Améliorer les échanges d'information entre les services juridiques en créant une plateforme permettant l'échange de jurisprudence et d'informations.
- La FGTB fédérale soutient l'implémentation du software, des databases, ... ce dans le souci de rendre le fonctionnement plus efficace.
- Soutenir le rôle des juges sociaux afin de consolider leur plus-value dans l'administration de la justice.
- La FGTB fédérale organisera une rencontre annuelle des juges/conseillers sociaux autour d'un thème demandant un échange d'informations.
- Développer des initiatives permettant une meilleure transmission des informations.

### **6.7. Une solide défense des intérêts**

---

- Le pouvoir de notre syndicat est (entre autres) fonction du nombre d'affiliés. Nous devons donc augmenter ce nombre et nous adresser davantage aux jeunes.

- Faire une analyse approfondie (points faibles/forts) de l'évolution du nombre de membres, également par rapport à l'évolution du marché de l'emploi.
- Organiser, avec les Centrales, les Interrégionales et les Jeunes FGTV/ABVV-Jongeren une campagne de recrutement (jeunes et autres membres potentiels que nous n'atteignons pas suffisamment).
- S'atteler à une formation et un soutien optimal pour nos militants:
  - Vérifier, avec les Centrales et les Interrégionales, comment collaborer pour optimiser le soutien à et la formation de nos militants ; détecter les manquements dans le soutien fédéral.
  - La FGTV fédérale mise sur des sessions d'info (cycle d'info) sur des thèmes issus de la concertation fédérale et prévoit, à chaque fois, les instruments pédagogiques y afférents (par ex. brochures).
  - Nous défendons les intérêts de tous les travailleurs, avec une attention particulière pour l'aspect genre, pour les travailleurs dont la position de négociation sur le marché de l'emploi est moins forte (PME, intérimaires,...) Nous vérifions comment mieux défendre les intérêts des (nouveaux) groupes cibles, par ex. les travailleurs de l'économie de plateforme. Nous élaborons à court terme un plan d'action visant à réaliser notre présence dans les PME.

#### **6.8. Préparation des élections sociales en 2020 :**

---

- Revoir la législation pour y intégrer les évolutions en cours. En tant qu' FGTV nous voulons le maintien de collèges électoraux séparés pour les jeunes et pour les cadres et poursuivre le débat sur la stratégie à suivre au niveau des listes uniques ouvriers/employés.
- Si la loi devait être revue dans ce sens, nous préparerions en interne l'introduction de listes uniques ouvriers/employés
- Déterminer une stratégie claire FGTV 2020, en concertation avec les Centrales et dans le but de renforcer la position de la FGTV sur le terrain.
- Nous mettrons à nouveau tout en œuvre pour parvenir à un protocole avec les autres syndicats pour mettre un terme à toutes sortes d'avantages commerciaux dans le cadre de la campagne des élections sociales. De plus, nous devons vérifier si nous développons une politique interne sur les avantages à nos affiliés.
- En ce qui concerne les élections sociales, les listes de candidats doivent le plus possible être le reflet de la composition de la population active dans les entreprises, en particulier en ce qui concerne le nombre d'hommes et de femmes.

#### **6.9. Notre communication**

---

- **En interne**
  - une communication accessible à tous pour nos affiliés, militants, cadres en abordant des sujets en fonction du public cible.
  - une communication uniforme et cohérente au niveau fédéral, dans laquelle les Centrales, les Régionales et les Interrégionales auront l'espace pour décliner cette campagne en fonction de leur propre réalité dans les régions et secteurs.
  - une concertation mensuelle et stratégique sur la communication avec les Centrales et les Interrégionales.
  - un plan de campagne annuel, prévoir des actions sur le long terme et le court terme de manière cohérente et bien profilée.
  - moderniser notre presse syndicale Syndicats/DNW en fonction des lecteurs .

- le site web et les media sociaux deviennent de plus en plus la première source d'informations, nous devons donc y adapter notre communication. Nous investissons de plus en plus dans une communication via ces canaux.
- importance d'une communication 'correcte', miser sur une conscientisation et sur la communication comme moyens d'action via une offre de formation à nos instances.
- **En externe**
  - Dans notre communication externe aussi, miser davantage sur des campagnes, en premier lieu sur nos propres campagnes FGTB. Nous continuons à participer à des campagnes plus larges, organisées par la société civile. Si ce faisant nous pouvons renforcer notre propre message. Nous devons y impliquer davantage les Centrales, Interrégionales et sections régionales pour qu'elles soutiennent également ces campagnes de manière active. Tout en laissant suffisamment de marge pour qu'elles puissent y donner leur propre concrétisation et pour prendre des initiatives supplémentaires (entreprise, secteur, région, par groupe cible) mais à chaque fois sous le signe de cette campagne.
  - Importance d'une communication positive – 'oui, autrement et mieux, c'est possible'. Une communication plus offensive et plus positive, ce qui implique que nous mettions nos propres alternatives à l'avant plan.

## 7. Europe sociale et solidarité internationale

### 7.1. Pour une meilleure Europe, une Europe plus sociale

- La FGTB est convaincue que l'Europe a un avenir - à condition de changer de cap, c'est à dire faire du développement d'une Europe sociale la priorité absolue. Cet avenir, c'est celui d'une Europe de paix, de justice sociale et de progrès social. Et cette Europe doit se concrétiser par une série de décisions. Il faut donc construire les rapports de force nécessaires, et pour cela, pas mal d'opportunités se présentent, comme les réflexions sur la dimension sociale de l'Europe. Nous devons peser dans la balance pour réaliser une harmonisation sociale vers le haut. Par ailleurs, des politiques relatives à la lutte contre le dumping social et l'augmentation salariale doivent suivre. Plus généralement, ce sont la fin des programmes d'austérité et une véritable politique de relance qui sont nécessaires, notamment grâce à un plan d'investissement solide pour la création d'emplois de qualité.
- L'Europe sociale devra se concrétiser notamment via la mise en œuvre d'un véritable socle européen des droits sociaux solide, efficace et qui traduit pleinement une harmonisation sociale vers le haut. Il s'agira également de veiller à ce que les droits sociaux soient au moins au même niveau que les libertés économiques dans les règles et pratiques de l'UE. Etant donnée la répartition des compétences entre l'Union Européenne et les Etats-membres, la majeure partie des principes émis par la Commission devront en outre être développés par les Etats-membres eux-mêmes. Il faudra pour cela qu'ils prennent leurs responsabilités. La Belgique devra passer de la parole aux actes et peser dans toutes les discussions pour que ce socle amène à une véritable harmonisation sociale vers le haut...et qu'elle implémente les principes qui conduisent vers le progrès social.
- La gouvernance économique telle qu'elle fonctionne aujourd'hui en Europe – de manière peu démocratique, antisociale et avec une ingérence non nécessaire dans certains dossiers – doit d'urgence être repensée. Une gouvernance économique dans le cadre d'une Union Européenne financière et économique est nécessaire, mais alors mieux structurée, avec une assise sociale et un contrôle démocratique. Il faut en finir avec les politiques d'austérité imposées. Il faut intégrer, dans les traités européens une clause sociale stipulant que les droits sociaux doivent avoir priorité sur les libertés économiques, comme la libre circulation de biens, de capitaux et de services. Ceci constitue une arme importante dans la lutte contre le dumping social.
- Il est d'ailleurs urgent de s'atteler à une stratégie d'investissements européenne susceptible de renforcer l'embellie économique, de la booster de façon durable et écologiquement responsable.
- L'harmonisation fiscale reste un point délicat dans le débat européen. Aujourd'hui, la réalisation de cette harmonisation ne suscite pas beaucoup d'intérêt. La FGTB demande un impôt des sociétés minimum de 25% , ainsi que de réels moyens financiers pour les institutions européennes de contrôle en vue d'une collaboration entre les Etats-membres pour lutter intensément contre la fraude fiscale .
- Une Europe sociale a besoin de syndicats nationaux forts et d'une Confédération Européenne des Syndicats forte. La collaboration transfrontalière doit être développée et renforcée, tout comme les syndicats qui doivent être renforcés et consolidés. Petit à petit, le besoin d'une force syndicale européenne, pratique et coordonnée, se fait ressentir, une force plus large que les résolutions et le lobbying traditionnel. La campagne de la CES « Europe needs a Pay Rise - l'Europe a besoin d'une hausse des salaires » est un pas dans la bonne direction. Les réseaux syndicaux (bilatéraux et multilatéraux) doivent être renforcés là où cela s'avère nécessaire.
- Des syndicats forts qui mettent comme points prioritaires à l'agenda national, européen et international les opportunités et les menaces que rencontrent les travailleurs frontaliers, transnationaux et migrants.

- Les Comités d'entreprise européens, avec leurs points forts et points faibles, sont et restent un élément important dans le développement ultérieur d'une stratégie syndicale en Europe. Les syndicats peuvent et doivent faire meilleur usage de cet instrument pour diffuser nos propositions et nos revendications (cf. H 0.11). La FGTB œuvrera, avec la CES, en faveur d'une révision de la directive sur les Comités d'entreprise européens qui doit devenir obligatoire dans les entreprises ayant une dimension communautaire et en faveur d'un renforcement des normes minimales. La révision doit prévoir des sanctions effectives en cas de non-respect par les multinationales et tout abus des clauses de confidentialité doit être exclu. La FGTB améliorera, en collaboration avec ses Centrales et ses instituts de formation, les connaissances des militants et des délégués au comité d'entreprise européen.
- Il faut une solidarité financière plus forte entre les Etats membres, et en particulier entre les Etats membres de la zone Euro. Les instruments pour une telle solidarité pourraient être les suivants. Les fonds structurels doivent être renforcés et la procédure doit être simplifiée. La création d'un fonds monétaire européen qui n'intervient pas uniquement lors des périodes de crises, mais qui finance en permanence des investissements dans la zone euro, peut être une solution en ce sens. De cette façon, la politique procyclique (approfondissement de la crise faute d'investissements) peut être évitée. Le fonds émettra des obligations au niveau européen. Cet instrument doit être développé sous le contrôle démocratique du Parlement européen. La création de ce fonds doit aller de pair avec une réforme du Pacte de stabilité et de croissance, sous forme de 'golden rule' qui exclue les (investissements publics productifs du calcul du déficit public).
- Une forte solidarité signifie aussi que les pays qui présentent un excédent commercial, comme l'Allemagne, doivent davantage prendre leurs responsabilités pour investir plus dans la croissance et dans le pouvoir d'achat. Alors que les instances européennes imposent surtout des obligations à des pays qui présentent un déficit commercial, comme la Grèce par exemple, par le biais d'assainissements et de réformes structurelles de leur marché du travail.

## **7.2. Coopération syndicale et solidarité internationale**

---

### **7.2.1 Nécessité de construire ou renforcer le pouvoir des travailleurs à travers un syndicalisme international libre, démocratique et indépendant (CSI, GUFs, TUAC)**

### **7.2.2 La campagne globale sur la qualité de l'emploi et le travail décent (Decent Work) doit dès lors non seulement continuer, mais également être développée et mieux soutenue.**

Cela implique entre autres la défense du système normatif de l'OIT dans son ensemble et ou général et la reconnaissance des normes de l'OIT par les instances internationales comme le FMI, la Banque Mondiale et le G20 et par des instances supranationales comme l'UE.

L'action de certaines Fédérations syndicales internationales (Global Unions Federations) comme Uni Global et IndustriAll global sur la chaîne de valeur peut servir de modèle. L'exploitation des ouvriers du textile au Bangladesh et en Inde n'est possible que si les chaînes de magasins continuent à acheter à des points de production sans fixer des normes. Exercer des pressions sur les chaînes en Europe et en Amérique du Nord est la seule réponse à y donner.

Aujourd'hui, 50.000 entreprises multinationales emploient de par le monde 200 millions de travailleurs de manière directe et 1 travailleur sur 5 de manière indirecte. Nombreuses sont aujourd'hui les entreprises multinationales qui ont un pouvoir économique plus important que de nombreux pays. Il faut donc que l'OIT obtienne le pouvoir de contrôler le respect des normes par ces MNE comme elle le fait déjà pour les pays. En tant que FGTB, nous devons – en collaboration avec les Centrales - suivre de plus près les multinationales, entre autres dans le cadre de l'OCDE et des directives concernant les informations non financières.

### **7.2.3 Le respect par la Belgique des Objectifs du Développement Durable**

La FGTB veille à ce que la Belgique respecte ses engagements internationaux pris en 2015 quant à la définition des objectifs de développement et de financement de ceux-ci. La Belgique, comme les autres pays, doit non seulement faire en sorte que son budget de coopération au développement atteigne 0,7% de son PNB mais aussi affecter ce budget prioritairement à la réalisation des objectifs du développement durable relatifs au travail décent et à la réduction des inégalités. Dans le cadre de ses actions humanitaires, la Belgique doit garantir les normes de l'OIT et le droit humanitaire.

La FGTB, exige, avec le mouvement syndical européen et international, que le secteur privé bénéficiant des fonds publics de la coopération au développement respecte impérativement la notion du travail décent et ne s'adonne ni à la fraude ni à l'évasion fiscale afin que les pays du « Sud » puissent mobiliser leurs ressources nationales propres en vue de financer leur développement.

### **7.2.4 Maintien de nos projets de coopération internationale et de notre engagement vis-à-vis de nos partenaires « Sud » au travers d'un renforcement de capacités, en particulier au travers d'un soutien structurel à l'IFSI, l'institut de coopération syndicale de la FGTB.**

- Engagement de la FGTB à informer, former, mobiliser et sensibiliser ses structures internes, ses militants et ses affiliés aux enjeux de la coopération internationale et de la citoyenneté mondiale et solidaire. Dans ce but, la FGTB doit, avec son institut de coopération, l'IFSI et sur base de la solidarité internationale, développer des instruments et des campagnes ~~compréhensibles pour~~ s'adressant également à nos militants.
- Travailler à la cohérence des projets de coopération au sein de l'ensemble de la FGTB.
- Volonté de coopérer avec les syndicats qui partagent nos valeurs et objectifs, en cohérence politique avec nos structures internationales (la CSI et ses régionales ainsi que les GUFs) et avec les objectifs de justice sociale et de travail décent de l'OIT. Notre travail de coopération syndicale vise à renforcer le pouvoir des travailleurs et des travailleuses entre autres par la promotion et le respect des normes de l'OIT.
- La FGTB et son institut de coopération IFSI s'intègrent dans toute stratégie pour stopper les restrictions budgétaires qui affectent ces dernières années les moyens budgétaires de l'ensemble du secteur de la coopération belge.
- Parallèlement, il faudra poursuivre nos efforts pour renforcer nos ressources propres en matière de coopération syndicale
- Durant la période couverte par le prochain congrès, il faudra poursuivre l'implémentation de l'actuel programme de coopération syndicale de l'IFSI (2017-2021) et préparer un ambitieux programme pour le cycle suivant (2022-2026).
- Travailler à la complémentarité de nos actions de coopération, au « Sud » et en Belgique, avec les acteurs de la société civile et leurs partenaires sud actifs dans le domaine du travail décent tels que Solsoc et FOS, et des deux autres syndicats belges.

### **7.3. Une politique en matière d'asile et de migrations respectueuse des droits fondamentaux**

---

- Il est donc crucial de rappeler que la politique d'asile et de migration doit être en tout premier lieu respectueuse des droits humains.

Ensuite, il s'agit de mettre en œuvre une politique ambitieuse qui permette aux arrivants de contribuer rapidement et pleinement au développement socio-économique des sociétés d'accueil.

- Pour ce faire, il est également essentiel de mettre sur pied des politiques sociales fondées sur l'intégration, la solidarité et l'inclusion au bénéfice de tous, qui permette d'intégrer les migrants au marché du travail, et de prévenir l'exploitation, le dumping et la concurrence déloyale.

- La FGTB démarrera une campagne visant à affilier les travailleurs sans papiers et se penchera sur les problèmes spécifiques que ces personnes connaissent.

### **Nos revendications concrètes**

#### ***Au niveau de la Belgique (Etat fédéral et Régions):***

- La ratification de la Convention 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants et de la Convention ONU du 18/12/1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.
- Sur le plan de l'accès à l'emploi, le respect des principes de non-discrimination sur base des CCT du CNT n° 38 (non-discrimination à l'embauche) et 95 (égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail), ainsi que de la législation anti-discrimination.
- La lutte contre toutes les formes de discrimination liée à la migration et la mise en œuvre de l'égalité de traitement sur le marché du travail, sur le lieu de travail, et dans l'accès aux systèmes et prestations de protection sociale, afin de combattre l'exploitation des travailleurs migrants et la concurrence déloyale éventuelle entre ceux-ci et les travailleurs locaux.
- La définition d'une politique de migration fondée sur la solidarité, l'intégration et l'inclusion au bénéfice de tous, qui résulte notamment d'un dialogue social afin d'identifier les lacunes sur le marché du travail.
- Le renforcement de l'inspection du travail, notamment dans le contrôle du travail détaché.
- La participation active des interlocuteurs sociaux à tous les niveaux sur les questions migratoires, et une plus grande proximité et attention de notre mouvement syndical envers les travailleurs migrants. A cet égard, il s'agit de tenir un discours fondé sur des valeurs qui, sans perdre de vue les difficultés qu'implique la migration, explicite sur base de faits et de preuves les avantages que peuvent apporter pour tous une migration bien gérée.
- La transposition la directive européenne relative au permis unique, qui prévoit un permis unique combiné de séjour et de travail pour les travailleurs de pays tiers résidant légalement dans l'UE, une procédure unique de demande de permis, et une série de droits (notamment l'égalité de traitement avec les ressortissants du pays concerné). Cette directive aurait dû être transposée pour le 25 décembre 2013.

#### ***Au niveau de l'Etat fédéral :***

- L'octroi de visas humanitaires pour les réfugiés pouvant justifier d'un lien avec la Belgique, afin de leur assurer des voies légales et sûrs d'accès à la Belgique
- La suppression de l'obligation de prouver des efforts d'intégration pour le maintien du droit de séjour, qui laisse à l'Office des étrangers une marge d'appréciation excessive, et empiète sur les compétences des Communautés en matière d'intégration. La mise en œuvre d'une politique de régularisation transparente pourvue de critères clairs et ce par le biais de commissions de régulation indépendantes et permanentes.
- La suppression de la condition de moyens de subsistance stables réguliers et suffisants dont est assorti le regroupement familial vis-à-vis des Belges et des ressortissants de pays tiers (actuellement 1.428,32 euros nets par mois). Cette mesure exclut du droit à vivre en famille les personnes à faible revenu ou indigentes, telles que les personnes handicapées, en incapacité de travail/ invalidité, retraitées, les travailleurs à temps partiel ou sous CDD, etc.

Nous ne pouvons pas non plus oublier qu'entre 2012 et 2016, 12.000 citoyens européens ont reçu l'ordre de quitter le territoire parce que leurs revenus étaient insuffisants.

- Un accueil décent des réfugiés (statut et respect des droits) dès l'arrivée dans notre pays. La Belgique doit développer une politique d'accueil pour les migrants en transition.

- L'interdiction de la détention des réfugiés en demande d'asile. L'usage d'alternatives à la détention et la suppression de la possibilité de détenir en centre fermé les étrangers déboutés ou en séjour irrégulier, en particulier l'inscription dans la loi de l'interdiction de la détention des mineurs.
- L'abrogation des nouvelles dispositions qui confient à l'office des étrangers un large pouvoir d'appréciation des raisons d'ordre public ou de sécurité nationale pouvant donner lieu à l'expulsion d'un étranger.
- La suppression des droits de redevance pour l'introduction des demandes de séjour, et des amendes administrative dans l'hypothèse où la personne est trouvée en séjour irrégulier.
- L'octroi d'un droit de séjour et la possibilité de régularisation pour protéger les travailleurs contraints par leurs employeurs à une situation irrégulière et qui déposent plainte, ainsi que l'égalité de traitement complète avec les travailleurs locaux.
- Octroyer des droits sociaux aux travailleurs sans papiers et renforcer le droit à une aide médicale urgente.

#### ***Au niveau européen :***

- La fin des hot-spots et l'application pleine et entière de la Convention de Genève, ainsi que des principes de non-refoulement et d'examen individuel des dossiers d'asile, pour les réfugiés qui arrivent aux frontières de l'Europe.
- Une réforme de la Directive Dublin et une réelle politique de réinstallation et de relocalisation qui permette d'accueillir un plus grand nombre de réfugiés, en Europe et en Belgique.
- La révision de la directive Sanction, afin que les migrants se trouvent dans des situations plus favorables pour sortir de situations d'irrégularité et d'exploitation contraintes. Les sanctions prévues pour les employeurs qui ne respectent pas les dispositions, doivent être effectives.
- L'adoption d'une directive cadre établissant une norme unique d'égalité de traitement pour les ressortissants de pays tiers travaillant en Europe.
- La mise sur pied d'une politique active d'inclusion des réfugiés sur le marché du travail ayant pour préalable le respect de leurs droits fondamentaux, ainsi que l'investissement dans l'évaluation, la mise à niveau et l'adéquation des compétences.
- Mettre fin à Frontex et à la militarisation des frontières européennes. La FGTB s'oppose à l'externalisation de nos frontières à des pays peu démocratiques.

#### ***7.4. Un « échange juste » en lieu et place d'un « libre échange »***

---

- Le protectionnisme peut conduire à une guerre commerciale dangereuse pour les travailleurs et pénalise, souvent sur base d'un repli identitaire, aussi bien les entreprises/pays qui ne respectent pas les normes sociales et environnementales que ceux qui les respectent. Le juste échange, lui, a pour but de décourager le dumping social et de ne pénaliser que les entreprises/pays qui ne respectent pas ces normes.
- Le juste échange consiste à protéger les travailleurs et les citoyens contre les effets négatifs de la globalisation
- Ce juste échange doit donc garantir de manière effective le droit des Etats à réguler et exclure les services publics et d'intérêt général du champ d'application du libre-échange.
- Il doit aussi mettre en place un level playing field au niveau international. Il s'agit d'assurer une protection des droits des travailleurs au moins équivalente à celle des droits des investisseurs privés, à travers un mécanisme de plainte et de sanction en cas de violation des normes de l'OIT.

- Les politiques commerciales doivent aussi appuyer les politiques industrielles européennes, notamment en facilitant l'accès aux matières premières tellement peu disponibles en Europe, en plus d'une meilleure utilisation des instruments anti trust.
- La transposition de ceci dans les traités commerciaux implique entre autres :
  - pas d'arbitrage privé ;
  - une harmonisation des entraves non-tarifaires (normes de produit) n'est possible que si l'on opte pour le niveau de protection le plus élevé ;
  - les accords commerciaux doivent comporter des clauses sociales et environnementales et aller de pair avec des mécanismes de sanctions effectives.
- Il ne faut pas seulement se limiter à une stratégie réactive mais développer un modèle alternatif qui propose le « juste échange » face au « libre échange ».
- Dans la continuité de la lutte sur par exemple la directive Bolkestein et le CETA, les syndicats nationaux doivent coordonner leurs stratégies syndicales européennes et internationales pour influencer les débats démocratiques et promouvoir l'action commune avec la société civile dans leurs pays pour conscientiser l'opinion publique.