

2006

2007

2008

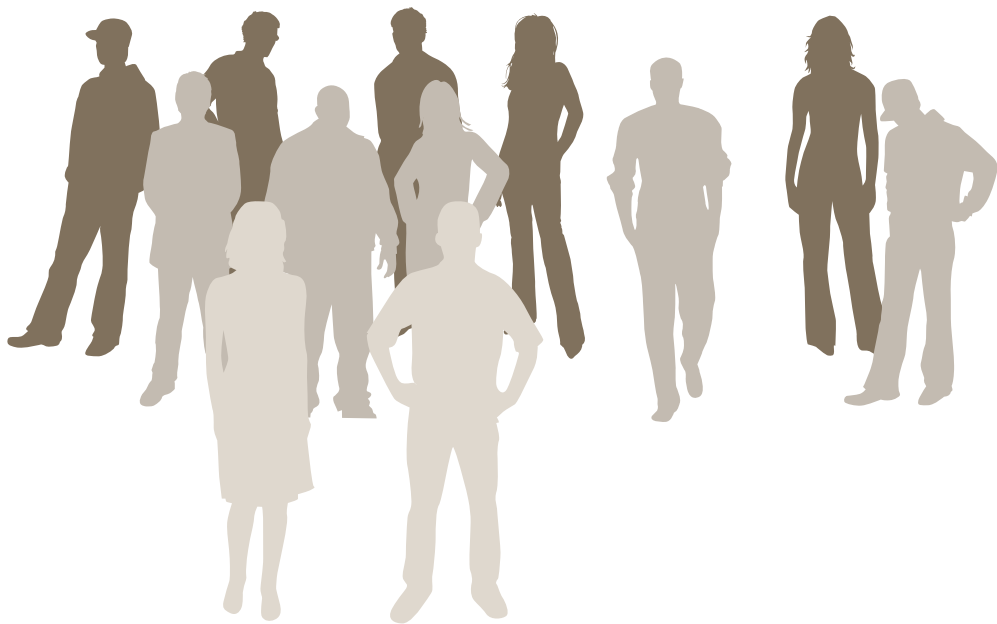
2009

Rapport statutaire

2010



FGTB



Rapport statutaire

Un rapport d'activités de 2006 à 2010



Editeur responsable

Rudy De Leeuw
Rue Haute 42
1000 Bruxelles

www.fgtb.be

Tél.: +32 (2) 506 82 11

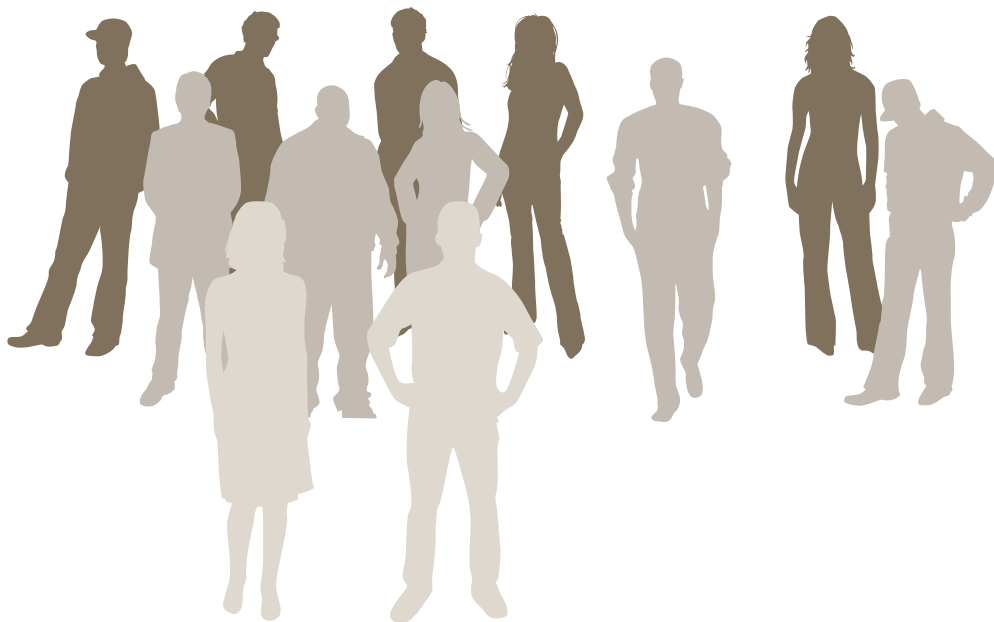
E-mail: info@fgtb.be

© Mai 2010

Seule la reprise/reproduction partielle ou complète de ce rapport accompagnée de l'indication claire de la source est autorisée.

Hommes / Femmes

Les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

**Création, mise en page et production**

Cypres • www.cypres.com



01	Introduction générale	11
02	Le contexte dans lequel nous avons été amenés à agir	17
	1. L'appel à plus d'Etat mais sans garantie sur le contenu	19
	2. D'un climat d'euphorie à un climat de panique à la bourse sur une toile de fond d'inégalités croissantes et d'inquiétudes sociales.	21
	2.1. Inégalités croissantes	22
	2.2. Vie plus chère, inégalités croissantes	23
	2.3. Un coup porté à l'arrogance des banquiers : la crise bancaire éclate dans toute sa violence	24
	2.4. D'une solide croissance de l'emploi à un chômage massif	25
	2.5. D'une situation d'inflation à une crainte déflationniste et à la récession la plus grave depuis la 2e guerre mondiale	25
	3. Changements fondamentaux des rapports de force	26
	3.1. Les rapports de forces sur le plan international évoluent	26
	3.2. Des glissements importants en Belgique aussi	28
	4. Lueurs d'espoirs et opportunités	29
03	Objectifs	31
	1. Les orientations du Congrès statutaire des 8 et 9 juin 2006	33
	2. Le mémorandum de la FGTB pour les élections fédérales du 10 juin 2007	37
	3. Les élections sociales de mai 2008	38
04	Renforcement des solidarités	39
	1. L'accord interprofessionnel 2007-2008 et l'accord exceptionnel 2009-2010	41
	1.1. L'AIP 2007-2008	41
	1.1.1. Une phase préparatoire difficile	41
	1.1.2. Accord sur la liaison des allocations au bien-être, couplé à l'extension des subsides salariaux fiscaux	43
	1.1.3. Le Comité fédéral du 3 octobre approuve le cahier revendicatif 2007-2008	44
	1.1.4. Les négociations laborieuses débouchent sur un projet d'accord 2007-2008	44
	1.1.5. Approbation du projet d'AIP 2007-2008	46
	1.1.6. Correction sociale du pacte de solidarité entre les générations	46
	1.2. La lutte pour plus de pouvoir d'achat et l'accord exceptionnel 2009-2010	47
	1.2.1. Point controversé du précédent AIP : les avantages non récurrents liés aux résultats	48
	1.2.2. Les élections fédérales du 10 juin 2007	49
	1.2.3. La FGTB prend la tête dans la défense du pouvoir d'achat	50
	1.3. Renforcement de la sécurité sociale grâce à la FGTB	64
	2. La FGTB refuse que les travailleurs paient la crise	66
	2.1. Profiter de la crise pour inaugurer un tournant	66
	2.2. Un programme de travail et d'action 2009 pour faire basculer le rapport de forces en notre faveur	67
	2.3. Campagnes et actions	67
	2.4. Offensive syndicale pour influencer le budget 2010-2011	68
	2.5. Budget : bain de sang social évité ... mais jusqu'à quand ?	69
	2.6. Les travailleurs ne sont pas des Kleenex : la manifestation du 4 décembre 2009	69
	2.7. Un résultat concret : un supplément de 1.666 euros nets	70
	3. Pressions exercées pour une harmonisation vers le haut du statut ouvrier/employé	70

4. Œuvrer à une FGTB fédérale, solidaire et tournée vers l'avenir	73
5. Gendermainstreaming comme fil rouge	74
5.1. Introduction	74
5.2. Réalisations	75
5.2.1. Ancrage institutionnel de la Charte Gendermainstreaming	75
5.2.2. Accroître la sensibilité des femmes et des hommes à la notion du genre	76
5.2.3. Accroître la visibilité des actions et réalisations intégrant l'approche du genre	77
5.2.4. Promouvoir les collaborations internes et externes	78
05 Sur la brèche pour la défense de notre modèle social	79
05 a Mécanisme de redistribution	82
1. Une sécurité sociale forte	83
1.1. Améliorations pour les travailleurs à temps partiel	83
1.2. Chômage – plan d'accompagnement	84
1.3. Réductions de cotisations	84
1.4. Financement de la sécurité sociale	85
1.5. Soins de santé	86
1.6. Pensions	86
1.7. Accidents du travail et maladies professionnelles	87
1.8. Combinaison vie professionnelle et vie privée	87
1.9. Régime des indépendants	88
2. Fiscalité	89
3. Un service public de qualité	92
05 b Instruments de protection des travailleurs	94
1. Droit social et législation sociale	95
1.1. Flexibilité et qualité de l'emploi	95
1.1.1. Le plus minus conto : un sujet sensible	95
1.1.2. La qualité de l'emploi à temps partiel : un point d'ancrage syndical non réalisé de l'AIP 2007/2008	96
1.1.3. Le recrutement via l'intérim et la qualité de l'emploi des travailleurs intérimaires : la panne	97
1.1.4. Le passage à un travail plus léger	97
1.1.5. Le Congé éducation payé : du sauvetage financier d'un droit à la formation	97
1.2. Politique de l'emploi	99
1.2.1. Conventions Premier Emploi (Rosetta)	99
1.2.2. Mesures d'insertion - jeunes sortant de l'école	99
1.3. Frais de transport, éco-chèques, chèques-repas électroniques,	100
1.3.1. Intervention patronale dans les frais de transport	100
1.3.2. Eco-chèques	100
1.3.3. Chèques-repas électroniques	100
1.4. Outplacement/Restructurations/Cellules pour l'emploi	101
1.5. Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE)	102
1.6. CCT 89 : Vie privée - la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail	104
1.7. Vacances annuelles	104
1.8. Commissions Paritaires	105
1.9. Diversité et lutte contre les discriminations	105
1.10. Droit judiciaire : réforme du paysage judiciaire	106
1.11. Dumping social – fraude sociale	106
1.12. Libertés syndicales	107
1.13. Le service ombuds	109



1.13.1.	Formation – jurisprudence – pourvoi en cassation.....	109
1.13.2.	Répétibilité.....	110
1.13.3.	Les juges sociaux.....	110
2.	Vie syndicale dans les entreprises.....	111
2.1.	Redéploiement du département entreprises.....	111
2.2.	Démocratie économique et sociale.....	112
2.2.1.	Le bilan social : une remise à neuf.....	112
2.2.2.	Nouvelles compétences pour les CPPT et la délégation syndicale après l'accord PME.....	113
2.2.3.	Dialogue sur l'innovation au Conseil d'entreprise.....	116
2.2.4.	Nouvelle loi belge sur la compétitivité.....	117
2.2.5.	Les principes de la bonne gouvernance et l'après crise financière.....	117
2.2.6.	Les réviseurs d'entreprises : l'avis des délégués FGTB et une meilleure supervision publique.....	119
2.2.7.	Offensive européenne contre les informations économiques et financières.....	119
2.2.8.	La mobilité : l'implication du Conseil d'entreprise.....	120
2.2.9.	La refonte de la directive sur les Comités d'entreprise européens : un goût de ... trop peu.....	120
2.2.10.	Les accords transnationaux d'entreprise : vers plus de sécurité ?.....	122
2.2.11.	Les directives sur la coopérative européenne et les fusions transfrontalières : transposées en droit belge par deux CCT.....	123
2.2.12.	Société européenne : un encadrement syndical à assurer.....	123
2.2.13.	Société privée européenne : danger dumping !.....	124
2.2.14.	Point de contact belge de l'OCDE, un lieu pour rappeler à l'ordre les multinationales.....	124
2.3.	Bien-être au travail.....	125
2.3.1.	Le contexte politique : exit PHARAON, place à la « stratégie Milquet ».....	125
2.3.1.1.	PHARAON.....	125
2.3.1.2.	La stratégie Milquet.....	126
2.3.2.	Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail.....	128
2.3.2.1.	Le fil rouge de 4 années d'activités : la codification de la réglementation du bien-être au travail.....	128
2.3.2.2.	Le fonctionnement des services externes pour la prévention et la protection au travail.....	129
2.3.2.3.	Surveillance de santé et intérimaires.....	130
2.3.2.4.	Accueil et accompagnement des travailleurs en entreprises.....	130
2.3.2.5.	Protection des travailleurs contre l'exposition aux agents chimiques.....	131
2.3.2.5.1.	REACH.....	131
2.3.2.5.2.	Le nouveau système de classification et d'étiquetage des agents chimiques (« classification labelling packaging »).....	132
2.3.2.5.3.	Révision de la directive « carcinogènes » : problème des reprotoxiques.....	132
2.3.2.5.4.	Nanotechnologies.....	132
2.3.2.5.5.	Valeurs limites d'exposition professionnelle.....	133
2.3.2.5.6.	Amiante.....	133
2.3.2.5.7.	Protection des travailleurs contre les radiations ionisantes.....	134
2.3.2.6.	Prévention de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail.....	134
2.3.2.7.	Premiers secours.....	135
2.3.2.8.	Protection incendie.....	135
2.3.3.	Politique préventive en matière d'alcool et de drogue au sein de l'entreprise.....	135
2.3.4.	Normalisation technique.....	136
2.3.5.	Nouvelle directive européenne « machines ».....	137
2.3.6.	Europe et international.....	137
2.3.6.1.	Comité consultatif européen pour la sécurité et la santé au travail.....	137
2.3.6.2.	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.....	137
2.3.6.3.	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.....	138
2.3.6.4.	Les activités bien-être au travail au sein de l'OIT.....	138

06	Développement durable, politique énergétique et environnementale	139
1.	Objectifs	141
2.	Réalisations	141
07	Politique économique et protection du pouvoir d'achat	149
1.	Réponse de la FGTB à la crise financière	151
2.	Lien avec le travail syndical permanent dans les organes de concertation	153
2.1.	Index	153
2.2.	Conseil Central de l'Economie	153
2.2.1.	Les faiblesses de l'économie belge ne sont pas forcément celles que l'on croit	153
2.2.2.	Mobilité des travailleurs	155
3.	Les Pensions complémentaires	156
3.1.	Initiatives propres de la FGTB	156
3.2.	Travaux au sein de la Commission pour les pensions complémentaires	157
4.	Notre travail sur le volet protection des travailleurs dans leur consommation quotidienne	158
4.1.	La politique de la consommation	159
4.2.	Contrôle et politique des prix	160
4.2.1.	D'une campagne pour le renforcement du contrôle des prix	160
4.2.2.	... vers la création d'un « Observatoire des prix » inutile !	160
4.2.3.	Travaux dans les organes de consultation	161
4.2.3.1.	Commission pour la Régularisation des Prix	161
4.2.3.2.	La politique des prix des médicaments remboursables	162
4.3.	La politique des assurances	164
08	L'action syndicale en Europe	165
1.	La gestion interne	167
2.	Présence au sein de la Confédération Européenne des Syndicats	167
3.	11ème congrès de la CES (mai 2007) et conférence à mi-mandat (mai 2009)	168
4.	Actions/manifestations	170
5.	Mémoires	170
6.	Groupe de Doorn	170
7.	Suivi des dossiers	171
09	L'implication de la FGTB pour une mondialisation alternative	175
1.	Introduction	177
2.	Soutien dans la création et le développement de syndicats	177
3.	Renforcement des organisations syndicales internationales	179
4.	Promouvoir l'action de l'OIT et y faire entendre notre voix	181
5.	Faire entendre notre voix auprès du FMI	184
6.	Les moyens	185
7.	Sensibilisation et mobilisation des membres	186



10	Solidarité sans frontières : l'action internationale de la FGTB	187
	Projets de solidarité avec le Sud	189
11	Elections sociales	193
	1. Modification de la législation	195
	1.1. Elections 2008	195
	1.2. Deux événements sont venus perturber le calendrier	195
	1.3. Suivi des élections	196
	1.4. Protocoles	197
	1.4.1. Protocole sur la publication des résultats	197
	1.4.2. Protocole entre syndicats	197
	1.5. Le Vlaams Belang ne peut pas présenter de candidats aux élections sociales	197
	1.6. Elections 2012	197
	2. Gestion interne	198
	2.1. La Commission élections sociales	198
	2.2. Tour des Régionales	198
	2.3. Publications	198
	2.4. Informatisation	199
	2.4.1. Transmission des documents	199
	2.4.2. Base de données juridique	199
	2.5. Protocoles internes	200
	2.6. Evénements	200
	2.6.1. Journée des candidats et charte des délégués	200
	2.6.2. La 4ème édition Equal Pay Day	200
	2.6.3. Deuxième édition du Working Class Night (25 avril 2008)	200
	3. Communication	200
	4. Etudes	202
	5. Résultats des élections	202
	5.1. La FGTB est la seule organisation à progresser partout	202
	5.2. La FGTB prend acte de l'intervention de la Ministre Milquet	202
	5.3. Les autres faits marquants des élections	203
	5.4. Résultats généraux	204
12	Un renforcement de notre politique de communication	205
	1. Rappels	207
	1.1. Rappel du contexte en 2007	207
	1.2. Rappel des objectifs généraux	207
	1.3. Rappel des objectifs de communication	207
	2. Réalisations	208
	2.1. Un nouveau logo et un slogan fédérateur : « Ensemble on est plus forts » !	208
	2.2. La campagne élections sociales 2008	209
	2.3. Réalisation : les campagnes FGTB	211
	2.3.1. Journée de l'égalité salariale (ou Equal pay day)	211
	2.3.1.1. C'est pas sentimental, c'est salarial ou la Journée de l'égalité salariale 2007	211
	2.3.1.2. Les femmes sont en soldes tous les jours ou la Journée de l'égalité salariale 2008	211
	2.3.1.3. A partir de 15h05, les femmes travaillent gratuitement ou la Journée de l'égalité salariale 2009	212
	2.3.1.4. Tant que votre femme gagnera 23% de moins, il faudra se débrouiller ou la Journée de l'égalité salariale 2010	213
	2.3.2. Campagne crise financière	214
	2.3.3. Campagne Électracash et Pouvoir d'achat	216
	2.3.4. Campagne Travail Décent	217

2.3.5.	Campagne pour le climat. La FGTB est à Copenhague. Décembre 2009	218
2.4.	Réalisations: partenariats de la FGTB	219
2.4.1.	La FGTB a commandité des études à des acteurs reconnus dans le monde académique ou dans celui des média	219
2.5.	Le SITE internet de la FGTB : http://www.fgtb.be	220
3.	Publications	222
3.1.	Syndicats / De Nieuwe Werker	222
3.2.	ECHO-FGTB	223
3.3.	Baromètre des restructurations	223
4.	Conclusions	224
13	Les services de la FGTB	225
1.	Service audit interne	227
1.1.	Mission (cf. Statuts/décisions du Congrès)	227
1.2.	Etat de la situation	227
1.3.	Points problématiques/priorités	228
1.4.	Divers	229
2.	Service audit externe	230
2.1.	Sur la période écoulée aussi, la transparence au niveau financier est restée un point d'attention important.	230
2.2.	Au niveau des sections interprofessionnelles FGTB également, la politique de contrôle, analyse, prévention et encadrement a été poursuivie :	231
3.	Le service informatique fédéral	232
3.1.	Etat des lieux	232
3.2.	Priorités et points d'attention	233
4.	Le service de chômage fédéral	233
4.1.	Missions du service	233
4.2.	Réglementation	233
4.3.	Informatisation des flux de données	235
4.4.	Formation	236
4.4.1.	Formation des chefs de service chômage	236
4.4.2.	Formation d'agents chômage polyvalents	236
4.4.3.	Une formation de base détaillée pour les nouveaux agents	236
4.4.4.	Helpdesk	237
4.5.	Mon dossier chômage	237
4.6.	Gestion de la qualité	238
4.7.	L'activation du comportement de recherche des chômeurs	238
5.	Le service « article 59bis »	238
5.1.	L'Article 59bis	238
5.2.	Le service « article 59bis » proprement dit	239
6.	Le service de documentation fédéral	242
7.	Les travailleurs frontaliers	243
8.	Les services logistiques	245
8.1.	Service du personnel	245
8.2.	Services logistiques	245
14	Annexe	247



01

Introduction générale





Le présent rapport d'activités décrit notre action syndicale sur la période allant de juin 2006 à janvier 2010 inclus.

Au moment où nous entamons la rédaction de cette introduction (janvier 2010), les travailleurs vivent dans la plus grande incertitude. Des points d'interrogation subsistent sur l'évolution économique future. Certains anticipent une légère reprise, d'autres mettent en garde contre une possible nouvelle récession si les mesures de soutien de l'Etat à l'activité économique disparaissent trop vite. Ce qui est par contre certain, c'est qu'à politique inchangée, la croissance économique belge et européenne sera en tout cas trop faible pour créer des emplois supplémentaires et le nombre de demandeurs d'emploi augmentera de 90.000 unités, comme prévu par la Banque nationale de Belgique. Des dizaines de milliers de travailleurs risquent donc de perdre leur emploi et pour les milliers de jeunes qui quittent l'école et qui sont à la recherche d'un emploi, 2010 s'annonce particulièrement sombre.

Ce qui marque la période écoulée, c'est que dans un contexte difficile, les employeurs lancent un « agenda concurrence » pour 2010. Ils craignent en effet que les entreprises n'aient pas la marge nécessaire pour créer des emplois quand l'économie reprendra. C'est pourquoi, ils reviennent avec leurs éternelles jérémiades sur le « handicap salarial », les impôts trop élevés et la sécurité sociale, trop chère selon eux. Ajoutez à cela leurs critiques sur l'emploi dans la fonction publique, et vous disposez de l'ensemble des éléments de leur vision et programme sur le fonctionnement de notre modèle social.

Alors que nous sommes encore plongés dans la crise, les employeurs parlent déjà de l'après-crise et ne tirent aucune leçon du passé. Pour eux, le principal est de revenir au plus vite au 'business as usual', en appliquant les recettes habituelles. Ils oublient que cette crise, ils en sont responsables : dérégulation, volonté de réaliser à tout prix des bénéfices à court terme, acceptation des inégalités croissantes, confiance aveugle dans le fonctionnement du marché, réductions d'impôts et de cotisations sociales sans lien avec l'emploi et les investissements. Ils oublient que l'avenir de notre Etat providence est incertain et fragilisé en raison de leur échec. C'est bien l'Etat qui vient au secours des banques et la sécurité sociale qui a permis d'offrir aux travailleurs une protection contre le mauvais fonctionnement du marché. Rappelons par ailleurs que l'emploi dans la fonction publique a été un facteur stabilisateur qui a permis d'empêcher une hausse plus forte encore du chômage. Le rapport du CCE – approuvé par les employeurs – souligne les énormes défaillances structurelles de notre économie en raison du manque de vision stratégique d'un grand nombre d'entreprises. Qui plus est, les très importantes aides

publiques aux entreprises (via les réductions d'impôts et les réductions de cotisations sociales) ont été accordées sans contrepartie en matière d'emplois et sans réel engagement de moderniser l'économie de notre pays.

Début janvier 2010, nous avons lancé un plan de relance éco-solidaire créant les conditions pour arriver à une croissance plus forte, mais aussi durable, sur la base d'un nouveau modèle de croissance. Afin d'accroître les opportunités d'emploi à court terme, nous avons également prôné une redistribution du travail et des revenus par une réduction collective du temps de travail et des systèmes collectivement encadrés de réduction individuelle du temps de travail (crédit-temps) à lier, autant que possible, à des remplacements.

Ces initiatives témoignent de l'action de la FGTB qui a joué un rôle pionnier dans la formulation d'alternatives face à l'échec du système capitaliste.

Dans le présent rapport, nous mettons en avant le fil conducteur de notre action dans ce contexte difficile.

Nous aborderons d'abord les principaux éléments qui ont influencé le contexte dans lequel nous avons dû travailler : inégalités croissantes, échec de la politique néolibérale dominante de ces 30 dernières années, glissements dans les rapports de pouvoir entre les grandes puissances économiques, perte de l'influence politique de l'Europe sur la scène internationale (par manque de coordination), conséquences de plus en plus visibles du réchauffement climatique, et, enfin, affaiblissement des forces socio-démocrates et socialistes au niveau politique.

Nous reprendrons ensuite les grandes orientations fixées lors de notre Congrès statutaire de 2006 (et confirmées dans plusieurs autres prises de position ultérieures) d'où il ressort que notre organisation a joué un rôle primordial dans la protection des travailleurs et le maintien de la solidarité. La FGTB se caractérise par la proximité qu'elle a avec le terrain et sa base. C'est ce qui lui a permis d'être la première à entendre et à répondre avec justesse aux attentes des travailleurs.

Quand l'inflation a explosé en 2007, nous avons organisé une campagne pour la défense du pouvoir d'achat et avons vivement critiqué les bénéfices monopolistiques engrangés par Electrabel sur le dos des simples consommateurs. Avec le lancement de notre 'baromètre social', nous avons aussi donné le ton en illustrant et en dénonçant les inégalités sociales.



Ces démarches ont été élargies par un Plan de relance qui doit être une 'Alliance pour une croissance durable' de façon à répondre sur le long terme à la crise économique et sociale. Nous avons contribué à améliorer l'indemnisation des principales victimes de la crise, c'est-à-dire des travailleurs qui ont perdu leur emploi ou qui ont été mis en chômage temporaire. Des avancées considérables ont été obtenues dans la liaison des allocations au bien-être (avec les deux accords interprofessionnels). Au niveau de la démocratie sociale et économique dans les PME aussi, des progrès ont pu être réalisés. Un accord social de 2007 octroie plus de compétences à nos représentants au sein du CPPT, aux délégués syndicaux et donne également l'opportunité d'abaisser les seuils pour les délégations syndicales. Fin 2010, une évaluation devra être faite. Nous saurons ainsi si cet accord répond aux intérêts des travailleurs des PME. Dans toute notre action, la lutte pour le gendermainstreaming a également été centrale, avec l'organisation annuelle d'une journée pour l'égalité salariale, l'intégration de la dimension de genre dans nos cahiers de revendication et le renforcement de la présence des femmes à la FGTB.

Quand elle a vu que la crise financière et économique avait suffi à balayer 20 années d'efforts pour obtenir un budget en équilibre, la FGTB a souhaité lancer un signal clair. Ce ne sont pas les victimes de la crise qui doivent réparer les dégâts causés au niveau budgétaire. La FGTB a été la première à demander une contribution substantielle aux banques. Nous avons également exigé une contribution du secteur énergétique et davantage de recettes, par une fiscalité plus équitable via la suppression du secret bancaire fiscal. Nous avons aussi mené une campagne en faveur de la suppression du système des intérêts notionnels. Tous ces points ont été mis à l'agenda politique grâce à la pression que nous avons exercée. Et des adaptations ont été obtenues, bien que moins importantes que ce que nous avons souhaité.

Au niveau international, la FGTB a activement participé à la création, le 1er novembre 2006, d'un syndicat unique qui regroupe plus de 300 organisations syndicales et représente quelque 168 millions de membres. Tant au sein de la Confédération syndicale internationale (CSI) qu'au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES), la FGTB s'est pleinement engagée pour améliorer les rapports de pouvoir en faveur des travailleurs et pour développer des alternatives face à l'échec majeur du système néolibéral. Nous étions au premier plan dans la lutte pour une régulation poussée du secteur financier, dans la lutte contre les paradis fiscaux (et contre le secret bancaire fiscal), dans les actions pour un travail décent pour tous, dans la lutte contre le réchauffement climatique, dans le développement de plans pour une politique de relance au niveau international.

Un syndicat ne peut obtenir de résultats que grâce à des militants mobilisables, à une bonne représentativité, à la force de ses membres, à ses bons résultats aux élections sociales et aussi, quand c'est opportun et dans l'intérêt des travailleurs, grâce à une bonne collaboration entre syndicats.

Sur tous ces points, la FGTB peut présenter de bons résultats. Notre effectif de membres a continué à augmenter pour atteindre 1.450.000 affiliés et nous avons, une fois de plus, pu compter sur l'engagement et l'enthousiasme de milliers de militants qui ont appuyé nos revendications. La FGTB a gagné les élections sociales. Nous sommes les seuls à connaître des avancées tant en sièges qu'en mandats et ce tant au Comité de Prévention et Protection au Travail qu'au Conseil d'entreprise. Nous avons aussi continué à chercher des terrains d'entente entre les deux grands syndicats (et si possible aussi avec la CGSLB) pour parvenir à un front syndical fort et uni. Ce front a tenu bon et a pu être maintenu pour tous les grands accords sociaux, dans l'intérêt des travailleurs.

Le syndicat est d'autant plus fort que ses militants sont mobilisés. C'est pourquoi, la défense des libertés syndicales et l'amélioration de la démocratie sociale ont compté parmi les priorités de notre action sur la période écoulée.

La FGTB veut rester le syndicat où les femmes et les hommes se sentent chez eux. Le syndicat qui se bat pour une société plus libre, plus égalitaire, plus solidaire !

Anne DEMELENNE
Secrétaire générale



Rudy DE LEEUW
Président





02

*Le contexte dans lequel nous
avons été amenés à agir*





La faillite du néolibéralisme, l'accroissement des inégalités, le retour “inachevé” des pouvoirs publics sur la scène économique

Il est difficile d'établir une hiérarchie des événements qui ont marqué les quatre dernières années. Il y a eu la faillite de l'idéologie néolibérale, illustrée par la crise financière profonde et l'appel à un retour des pouvoirs publics dans le domaine de la politique économique et financière. Il y a eu aussi les plaies douloureuses et non encore cicatrisées causées par le capitalisme sauvage : la crise économique et sociale avec un chômage massif et des finances publiques déséquilibrées mais aussi des inégalités croissantes entre les continents et les pays mais surtout au sein des différents pays. Et tout cela dans un contexte de réchauffement climatique qui exacerbe les inégalités et prouve que les solutions ne souffrent aucun répit.

Il y a encore le changement du rapport de forces entre les grands blocs économiques où le G8 a dû céder la place au G20 et la pénible faiblesse étalée par l'Union européenne sur la scène mondiale. En Belgique, d'importants centres de décision de grandes entreprises sont partis à l'étranger. La population a été envahie par un sentiment d'insécurité croissant en raison de ces évolutions et de l'arrivée de partis politiques populistes et d'extrême droite, alors que l'influence des partis de gauche a fortement faibli, certainement en Europe. Force est aussi de constater que, contrairement à la tendance belge, le taux de syndicalisation s'effrite dans de nombreux pays.

L'élection de Barack Obama à la présidence des Etats-Unis, qui a compris l'angoisse de la classe moyenne américaine et lui a offert des perspectives d'amélioration, était une des rares lueurs d'espoir pour ceux qui souhaitaient un changement aux accents solidaires.

Tous ces événements se sont joués sur une toile de fond économique qui a évolué d'une situation d'euphorie (2006- 2007) à une véritable catastrophe (2008-2009).

1. L'appel à plus d'Etat mais sans garantie sur le contenu

“L'Etat n'est pas la solution de nos problèmes, l'Etat est le problème”, disait R. Reagan dans son discours d'investiture en 1981, inaugurant ainsi dans la deuxième moitié des années 70 et dans la foulée de Thatcher, une déferlante de libéralisations, de privatisations et de dérégulations dans le monde, reléguant ainsi au second plan le rôle de l'Etat dans l'économie.

Cette foi nouvelle dans les bienfaits du libre marché a marqué la fin des recettes développées par l'économiste J. M. Keynes pour combattre la crise des années trente par une intervention active de l'Etat (visant à soutenir la demande et l'activité économique) et une meilleure régulation du fonctionnement du secteur financier. A l'issue de la deuxième guerre mondiale, un nouveau contrat social fut élaboré en Europe. Il misait sur la création d'un Etat-providence basé sur une large protection sociale mettant les travailleurs à l'abri des risques du libre marché et des aléas de la vie.

Ce contrat social a été mis à rude épreuve sous l'impulsion des pays anglo-saxons qui, eux, prônaient un modèle de société basé sur la libéralisation de la politique commerciale, la dérégulation de l'économie et la privatisation des entreprises publiques. Cette politique, également appelée “Consensus de Washington”, fut aussi imposée aux pays en voie de développement

avec l'aide des institutions de Bretton Woods (FMI, Banque mondiale). Même si cette pensée unique avait aussi contaminé une partie des partis socialistes et sociaux-démocrates, la protection sociale n'a jamais été fondamentalement détricotée en Europe occidentale et ce, grâce notamment à l'action syndicale. Au cours des 25 dernières années, les dépenses sociales sont restées relativement stables par rapport au PIB. Leur expansion a été arrêtée et l'on a incité les travailleurs à compter moins sur l'Etat et plus sur eux-mêmes (par exemple au moyen d'assurances privées).

La prudence que la régulation publique avait imposée aux institutions financières a été de plus en plus abandonnée. Ainsi, en 1999, les Etats-Unis (sous B. Clinton !) ont abrogé la fameuse loi "Glass Steagall" relative à la séparation des banques commerciales et des banques d'affaires.

La crise bancaire qui a sévi en 2007 et 2008 a montré qu'une économie sans régulation publique est source de catastrophes. L'autorégulation du libre marché est une illusion. L'Etat doit jouer un rôle de stabilisateur, de régulateur et de superviseur. Même les adeptes du libre marché ont fini par le reconnaître. Ainsi, l'hebdomadaire *The Economist*, défenseur radical du libre marché, écrivait début 2009 qu'en dépit des mesures de redressement jamais vues, le risque principal pour l'économie était que les gouvernements n'en fassent pas assez. Et le Prix Nobel de l'Economie P. Krugman écrivait dans le *New York Times* : "... une catastrophe totale ne semble plus probable. Qui nous a sauvés ? La réponse : principalement le Big Government".

Le mouvement de balancier entre plus et moins d'Etat penche manifestement à nouveau du côté d'un renforcement du rôle de l'Etat. Le poids acquis au cours de la période écoulée par un groupe comme le G20 s'explique par la crise bancaire et la crise économique profonde qui en a résulté ainsi que par le constat de la régulation nécessaire du libre marché. Le poids du G20 est aussi une conséquence de la mondialisation de l'économie et de l'impossibilité, pour les Etats, de résoudre les problèmes. L'approche la plus efficace est une approche internationale.

Quand le libre marché prouve son incapacité, la marge pour les intermédiaires politiques et sociaux de participer à la conduite de l'économie devient plus grande. La manière dont ces acteurs utiliseront cette marge et jusqu'où ils pourront jouer un rôle, restent un point d'interrogation. Le risque est réel que rien ne change. Un retour aux vieilles habitudes n'est pas à exclure.

Les mesures prises jusqu'ici sont en tout cas incomplètes et insatisfaisantes, y compris en ce qui concerne la régulation financière. Tout au plus, on peut parler d'une ouverture prudente : condamnation des systèmes de bonus exagérés accordés aux top managers des entreprises et plus particulièrement ceux du secteur financier, critique des paradis fiscaux et mise sous pression du secret bancaire fiscal. Mais des accords internationaux concrets sur une nouvelle régulation du système financier, l'instauration d'une taxe sur les transactions financières et des mesures contre le réchauffement climatique se font attendre. Qui plus est, les budgets de la plupart des pays ont grandement soufferts de la crise de sorte qu'à politique inchangée, les marges pour une intervention publique active restent faibles. D'un autre côté, il n'y a toujours pas de cadre régulateur international. Les banques utilisent prioritairement les aides publiques pour rétablir leurs marges bénéficiaires et non pour octroyer des crédits bon marché aux entreprises et aux ménages.

Il serait par conséquent naïf de croire que les conditions nécessaires ont été créées pour l'élaboration d'un nouveau contrat social bénéficiant d'un large soutien international et permettant de mieux conduire l'économie mondiale, voire de préserver ou d'améliorer la protection sociale. Nous savons au contraire que les principales mesures visant à assainir les budgets touchés par la crise doivent encore être prises. Nous devons empêcher que les travailleurs ne paient



une troisième fois la crise. Cela signifie qu'il faut trouver des recettes nouvelles et équitables et préparer une relance économique éco-solidaire. Au cours des prochaines années, nous serons en effet inévitablement confrontés à une transition énergétique qui doit déboucher sur une économie qui consomme moins d'énergie. Mais si cette transition n'a pas de dimension sociale, d'importants problèmes pourraient apparaître pour les plus démunis ainsi que de nouvelles inégalités. Ce combat doit être mené en priorité en Belgique et en Europe.

2. D'un climat d'euphorie à un climat de panique à la bourse sur une toile de fond d'inégalités croissantes et d'inquiétudes sociales.

Au début de la période considérée, il n'était nullement question d'un appel à une plus grande intervention de l'Etat. 2006 et 2007 furent des années à forte croissance.

Année	PIB (%)	Indice santé (%)
2006	2,8%	1,8
2007	2,8%	1,8
2008	0,8%	4,2
2009	-3,1%	0,6
2010	1,0%	1,1

Source : NBB

Ces deux années ont été marquées par des bénéfices records, l'euphorie sur les bourses et l'octroi de bonus juteux aux top managers. En 2006, l'excédent brut d'exploitation des entreprises atteignait de nouveau le niveau record de la fin des années 80. Les entreprises qui faisaient partie du BEL-20 réalisaient en 2006 un bénéfice de 23 milliards, soit une augmentation de 38% par rapport à 2005 (qui avait déjà été une très bonne année). En 2007, les entreprises belges cotées en bourse réalisaient un bénéfice net total de près de 20 milliards d'euros.

2.1. Inégalités croissantes ...

Les bénéfices des entreprises ont continué à augmenter alors que la part des salaires dans le revenu national brut diminue. Les dividendes payés aux actionnaires ont triplé en dix ans. Les plus-values réalisées sur la vente d'actions échappent à l'impôt.

L'enrichissement sans rapport avec les prestations économiques des CEO deviennent de plus en plus grand. Les CEO bénéficient de rémunérations faramineuses. La tension salariale entre le salaire le plus bas (d'un ouvrier non qualifié) et le salaire le plus haut (CEO) est de un sur dix-huit dans notre pays. En clair : le salaire d'un CEO aurait permis de payer 18 ouvriers. Les top managers empochaient des indemnités de départ très importantes, même lorsqu'ils avaient contribué à la perte de leur entreprise. On a d'ailleurs constaté à plusieurs reprises un lien évident entre les restructurations et l'octroi de bonus juteux aux CEO. Le sommet a été atteint lorsqu'en janvier 2010, INBEV annonça son projet de licencier 299 travailleurs malgré un bénéfice après impôts de 2,1 milliards et la distribution de 28 millions d'options (représentant une valeur d'environ 800 millions) à 40 dirigeants de l'entreprise. La promesse de voir augmenter ce paquet d'options de quelques millions de titres supplémentaires en cas de réduction importante de l'endettement de l'entreprise constituait un incitant supplémentaire pour réduire les coûts à travers le licenciement des 299 travailleurs.

La FGTB n'a pas cessé de dénoncer ces situations et de les mettre à l'agenda politique. Dans un premier temps, les demandes réitérées de la FGTB de combattre la culture du profit personnel des top managers n'étaient pas prises au sérieux. La politique fiscale se résumait en effet à une discussion sur les bénéficiaires d'une nouvelle diminution de l'impôt, il n'était nullement question d'un impôt juste. Laisser-faire le marché, accepter l'accroissement des inégalités et tout le monde en profitera, tel était le crédo.

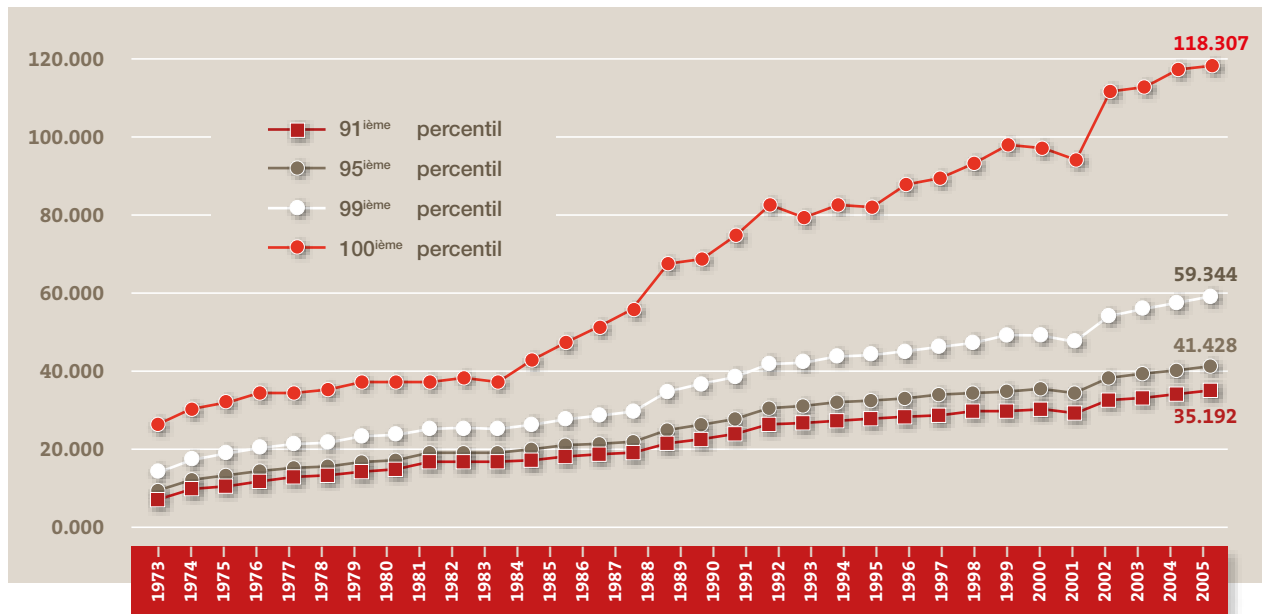
Car les inégalités se sont creusées. « Le riche toujours plus riche, le pauvre toujours plus pauvre » dénoncé par Georges Debunne n'a rien perdu de son actualité. Au contraire. Certes, les inégalités entre les pays du Sud et du Nord se sont réduites grâce au développement économique de quelques pays comme la Chine et l'Inde, mais ce phénomène ne doit pas masquer une réalité plus profonde : les inégalités internes se sont creusées dans tous les pays. De manière spectaculaire dans ces nouvelles puissances économiques mais également dans les pays industrialisés. Les dernières statistiques disponibles de 2005 l'avaient déjà montré et elles se confirment sans aucun doute aujourd'hui.

Dès avant le démarrage de la crise, la FGTB avait demandé au département d'économie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles (DULBEA) de construire un baromètre social montrant les tendances fondamentales de notre société. On y voit ainsi que si la Belgique a mieux résisté que la plupart des autres pays industrialisés à la montée des inégalités, elle n'en a pas été pour autant épargnée. L'étude a ainsi constaté que la composition de la part des salaires dans la valeur ajoutée s'était modifiée en profondeur. On a assisté à une montée en puissance des revenus élevés et en particulier des revenus les plus élevés.

- Les différences de revenus n'ont cessé de croître dans le haut de la distribution depuis le début des années septante.
- En 2005, le revenu moyen dans le 91^e percentile était de 35 192 € et de plus de 118 000 € dans le 100^{ième} percentile.



Évolution en percentile au niveau du 10^{ième} décile des revenus moyens après impôt (x1000 euros, Exercices d'imposition 1983-2006)



Source : INS, Belgique

2.2. Vie plus chère, inégalités croissantes

En 2007 et sur une bonne partie de 2008, la vie est devenue sensiblement plus chère. La demande croissante de matières premières par la Chine a entraîné une flambée des prix du pétrole, des métaux et des produits agricoles. En Belgique, les prix du gaz et de l'électricité augmentaient plus vite que dans les pays voisins, en raison notamment du quasi-monopole d'Electrabel, situation que la FGTB n'a eu de cesse de dénoncer. Les prix des produits alimentaires augmentaient également plus vite que dans la zone euro. Ce sont donc surtout les prix de l'énergie, des carburants et des produits alimentaires qui ont porté l'inflation en Belgique en 2008 à son plus haut niveau depuis 1984. Comme le prix des carburants n'est pas pris en compte pour le calcul de l'indice santé, les travailleurs ont subi une importante perte de pouvoir d'achat. C'était le cas plus particulièrement des personnes à revenu modeste pour lesquels l'énergie, l'alimentation et le loyer constituent une grande partie du budget.

La baisse des prix de certains produits comme les pc portables ou les lecteurs MP3, n'a pas suffi à compenser la hausse des prix des produits de base. C'est un élément majeur qui a marqué la période écoulée. La mondialisation de l'économie a entraîné une baisse du prix de certains produits hautement technologiques, souvent importés d'Asie, alors que le prix des matières premières a augmenté en raison de la forte expansion économique des pays émergents. La Chine possédant une production à haute intensité énergétique, la très forte croissance chinoise a fait grimper les prix de l'énergie. Résultat : hausse des prix du chauffage, des carburants et même des produits alimentaires parallèlement à l'augmentation importante des loyers à la suite de la hausse sur le marché du logement. Les besoins de base (alimentation, chauffage, logement) constituent une part importante du budget des ménages, surtout des ménages à bas revenus.

2.3. Un coup porté à l'arrogance des banquiers : la crise bancaire éclate dans toute sa violence

Pour les entreprises, 2007 avait commencé dans l'euphorie. Les résultats excellents de 2006 en matière de croissance se prolongeaient en 2007. Les bénéfices des entreprises explosaient, les cours boursiers s'enflammaient. On assistait à un carrousel de fusions et de reprises qui gonflaient les cours boursiers.

En plein été 2007, plusieurs événements sont venus perturber la fête. D'abord la Bear Stearns américaine a annoncé que ses fonds de levier étaient au bord de la faillite. Ensuite, on apprenait que la banque allemande IKB était en difficulté financière à la suite d'investissements trop importants dans des crédits toxiques américains. En septembre, la banque britannique Northern Rock affrontait de grands problèmes de liquidité si bien que les clients, pris de panique, se sont précipités pour retirer leur argent.

Le début de la crise avait poussé le président de la fédération sectorielle Febelfin de l'époque à plaider pour une accélération du mouvement de fusion dans le secteur bancaire. Cela permettrait, selon lui, de créer des banques plus solides et plus solvables et donc de mieux protéger le consommateur. Dans la foulée, il affirmait que nos banques étaient bien gérées, n'avaient pas investi dans des produits à risque, et que l'organisme de supervision avait fait un travail efficace. C'est dans ce climat d'autosatisfaction que Fortis acheta ABN-AMRO pour plus de 70 milliards d'euros. En 2008, l'autosatisfaction fit place à la panique. Durant l'été 2008, la crise financière éclata pleinement lorsque les autorités américaines décidèrent de laisser aller en faillite la maison boursière Lehman Brothers. Des banques considérées comme faibles ou suspectées de détenir des crédits toxiques dans leur portefeuille étaient visées dans le monde entier.

Toutes les grandes banques belges se trouvaient au bord de la faillite. La Belgique était un des pays où le système financier était le plus durement touché. La supervision belge n'avait apparemment pas bien fonctionné. Des spécialistes considéraient que le mouvement de concentration dans le monde bancaire avait été néfastes et qu'il fallait obliger les grandes institutions financières à suivre une cure d'amaigrissement. On dénonçait enfin le manque de régulation, la sous-estimation des risques par des spécialistes pourtant très bien rémunérés.... Mais en attendant, l'Etat dut dégager 20 milliards d'euros pour sauver les grandes banques belges. Et le coût de l'opération sera peut-être encore plus élevé car on ne dispose toujours pas de calculs précis. En tout cas, il faut tenir compte des conséquences indirectes. Ainsi, la récession profonde qui a suivi la crise financière a provoqué une hausse des dépenses en matière de chômage et la chute des rentrées fiscales, anéantissant 20 années d'efforts d'assainissement budgétaire et de préparation au vieillissement. En 2009, le déficit public s'élevait à environ 6% du PIB et la dette publique se rapprochait à nouveau des 100%.

A la fin de la période considérée, on ignore si les banques ont tiré les leçons de la crise. Les banques renouent avec les bénéfices, non pas parce qu'elles se sont réorganisées en profondeur, mais parce que les banques centrales leur ont octroyé des crédits bon marché. Les banques n'utilisent pas ces marges pour soutenir la relance économique mais pour améliorer leurs marges bénéficiaires et même pour spéculer à nouveau. Le modèle bancaire qui nous a amené au bord de la faillite n'a pas été remanié en profondeur. On attend toujours une régulation poussée du secteur financier. Les crédits toxiques n'ont toujours pas disparu. Le risque d'une nouvelle crise financière n'est donc pas exclu.



2.4. D'une solide croissance de l'emploi à un chômage massif

En 2006, l'emploi se portait plutôt bien. Entre 2007 et 2008, il a augmenté de 185.000 unités. Malgré la rentabilité élevée, les réductions fiscales et les diminutions de cotisations, ce n'est pas le secteur privé qui, en premier, a créé des emplois. Une grande partie des nouveaux emplois a été créée dans le cadre des chèques services et grâce à la croissance dans le secteur non marchand et dans les administrations locales.

Emploi : évolution annuelle en milliers de personnes (BNB)

	2006	2007	2008	2009	2010
Emploi salarié	+48,2	+64,7	+72,3	-30,0	-59,3
Demandeurs d'emploi	-5,5	-53,2	-25,8	+53,0	+89,4

Source : NBB

Dans de nombreuses entreprises, le climat était pourtant loin d'être euphorique chez les travailleurs. Malgré le contexte économique favorable, d'importantes restructurations eurent lieu. L'un des secteurs le plus touché était celui de l'assemblage automobile. Des milliers d'emplois disparurent chez Volkswagen Forêt et Opel Anvers, mais aussi chez Ford, Volvo et Daf Trucks. Mais les restructurations touchaient aussi de nombreux travailleurs d'autres entreprises. Citons Arcelor-Mittal, Bayer Axa, Agfa- Gevaert, Inbev, ING, Jansen Pharmaceutica, Carrefour, Unilever, Demo, AGC Automatic, Bekaert, Philips, Beaulieu, UCB, BNP Paribas, DHL, BASF, Dexia, B Cargo, Sonaca, Bosch, Aleris, Sabena Technics....

En 2009, la récession a fait passer 30.000 emplois à la trappe et, à politique inchangée, 60.000 autres emplois disparaîtront en 2010. Le chômage, lui, risque d'augmenter de 90.000 unités en 2010.

2.5. D'une situation d'inflation à une crainte déflationniste et à la récession la plus grave depuis la 2^e guerre mondiale

2008 a été une année catastrophique. Avant même que la crise financière ne batte son plein, une crise alimentaire éclata, plongeant, selon les estimations d'instances internationales, 1 milliard de personnes dans la famine contre 820 millions en 1996.

Parallèlement, l'économie mondiale évoluait vers une catastrophe encore plus grande. Déjà durant la première moitié de 2008, la forte hausse du prix des matières premières avait menacé la croissance économique. Lorsqu'en septembre 2008, la crise financière éclata, l'économie mondiale reçut un coup fatal. L'inflation élevée faisait place à une crainte déflationniste et à la récession la plus grave depuis la deuxième guerre mondiale. En 2009, la croissance négative était de -2,5% aux EU, de -5,9% au Japon, de -4,6% au Royaume Uni, de -4,0% dans la zone euro et de -3,1% en Belgique.

3. *Changements fondamentaux des rapports de force*

3.1. Les rapports de forces sur le plan international évoluent

Le Brésil, la Russie, l'Inde et la Chine (les pays BRIC) ont renforcé leur influence dans l'économie mondiale grâce à leur croissance économique importante.

Evolution du PIB en volume

	Réalisations	Projections	
	2008	2009	2010
Etats-Unis	0,4	-2,5	2,2
Japon	-0,7	-5,9	1,1
Chine	9,7	8,7	9,6
Inde	6,7	5,7	6,4
Russie	5,6	-7,2	2,3
Brésil	5,1	-0,4	4,2

Source: NBB

La plupart des pays émergents ont connu un ralentissement en 2008 mais ont renoué en 2010 avec une croissance élevée, alors que pour la zone euro, on prévoit une croissance de 0,7% seulement. Cette évolution en dit long sur le changement de pouvoir économique.

En très peu de temps, la Chine surtout est devenue une puissance économique importante. Les Etats-Unis y ont largement contribué : taux d'intérêt bas permettant de financer des investissements massifs au moindre coût, délocalisations d'usines technologiques modernes à la recherche d'un avantage sur les coûts et achat massif de produits chinois par les consommateurs américains. Dans un contexte d'inégalités de revenus croissantes, les consommateurs américains eurent recours au crédit pour financer leurs dettes. Les Etats-Unis dépendent donc financièrement de la Chine puisque ce pays est le principal détenteur d'obligations américaines.

Entre-temps, les inégalités au sein des pays émergents se creusent. Les produits du progrès économique y sont en effet raflés par les couches supérieures, faute de mécanismes de redistribution car il n'y a pas de protection sociale, pas de syndicats libres, pas de négociations collectives, pas de services collectifs...

Le G8 devient le G20...

En 2009, ces changements économiques se sont traduits par un bouleversement politique. Les grandes puissances industrielles qui avaient dominé jusque là la scène mondiale au travers du G8, ont été forcées de reconnaître que leur poids était trop faible pour trouver des solutions aux grands défis posés par la crise financière, le réchauffement climatique et le fossé riches/pauvres entre le Nord et le Sud. Pour la première fois, elles étaient obligées de tolérer la présence des pays émergents en leur sein. Le G8 fut remplacé par le G20 (c'est-à-dire les 19 principales



puissances industrielles plus l'Union européenne) comme principal forum de la coopération économique internationale. Ce changement du rapport de forces fut officialisé lors du Sommet de Pittsburgh du 25 septembre 2009. Les pays du G20 représentent les deux tiers de la population mondiale, contre seulement 14% pour le G8. La présence de l'Afrique du Sud, un pays émergent fort, au sein de ce club ne peut cependant faire oublier que les pays les plus pauvres (et souvent africains) sont exclus du club des pays économiquement forts.

Reste à savoir si ce changement du rapport de forces conduira à une politique plus efficace pour régler les problèmes mondiaux et surtout, s'il permettra de réaliser une justice plus grande. A ce jour, en ce qui concerne une meilleure régulation du système financier international, les résultats sont décevants. Les pays émergents les plus forts (l'Inde et la Chine) ne traduisent pas encore leurs prestations économiques en une redistribution plus équitable de la prospérité intérieure. Selon la Banque mondiale, des 2,3 milliards d'habitants de ces pays, 1,5 milliard gagnent moins de deux dollars par jour ! L'échec du sommet climatique de Copenhague est également significatif ...

L'Union européenne ne joue qu'un petit rôle dans la cour des superpuissances ...

L'Europe dispose de nombreux atouts potentiels pour devenir non seulement une superpuissance économique et politique, mais aussi le promoteur d'un modèle économique démocratique, social et à faible consommation d'énergie.

L'absence de collaboration économique, l'incapacité d'élaborer ensemble un plan cohérent et ambitieux pour la relance économique et le manque d'intégration politique entraînent la marginalisation de l'Europe sur la scène mondiale. Le signal le plus grave a sans doute été donné lors du sommet climatique de décembre 2009 à Copenhague. Même si l'Europe avait les plans les plus ambitieux, elle n'a même pas pu prendre part à la prise de décision. Pas plus d'ailleurs que l'Allemagne, la France et la Grande-Bretagne.

Bref, si l'on veut que l'Europe pèse sur la scène internationale, il va falloir plus d'intégration. Il faudra non seulement que l'Europe pose la fameuse question du « numéro de téléphone » mais également s'assurer que l'Europe parle d'une seule voix.

Glissements dans les rapports de forces politiques et sociaux en Europe

La période écoulée a vu également des glissements au niveau du pouvoir politique. Il y a dix ans, les partis socialistes ou sociaux-démocrates étaient représentés au gouvernement dans 13 des 15 Etats membres européens. Leur présence aurait dû être l'occasion d'approfondir et de rendre plus sociale l'Union Européenne, mais ils ont hélas trop hésité à mettre en pratique leur « core business » pour s'attaquer aux inégalités et renforcer la protection sociale et les services publics. Ils ont préféré faire cadrer les acquis de gauche avec le fonctionnement du libre marché dans le cadre de la « troisième voie ». Ils ne se sont pas toujours opposés de manière efficace à la privatisation et à la libéralisation des entreprises et des services publics. En ce qui concerne la protection sociale, ils ont préféré l'activation à son amélioration. La responsabilisation des plus démunis était considérée comme la preuve du sens des responsabilités. Œuvrer pour la répartition et contre les inégalités était qualifié de « démodé ».

Il n'y a pas eu suffisamment de réponses claires et sociales aux inquiétudes des travailleurs concernant les conséquences de la mondialisation, aux inégalités croissantes et au réchauffement du climat. Une majorité des électeurs a fait d'autres choix et a voté pour des partis populistes

ou de droite, qui ont tiré profit de ces inquiétudes. Parfois, des partis verts ou de la gauche plus radicale ont également pu profiter de cette crise de confiance.

Jusqu'à présent, la crise financière et la faillite du néolibéralisme n'ont pas fait basculer la situation non plus. Dans certains pays, le vide a rapidement été occupé par des politiciens conservateurs, comme N. Sarkozy, qui était parmi les premiers à s'offusquer des pratiques frauduleuses des banques et de la faillite du système financier international. L'appel à une plus grande régulation et à des actions contre les paradis fiscaux et les bonus faramineux des top managers retentissait surtout dans ces milieux.

La droite a donc en grande partie réussi à reprendre à son compte le discours traditionnel socialiste /social-démocrate de la nécessité d'encadrer et de réguler le libre marché et à se rendre plus crédibles auprès des citoyens. Cela s'est directement traduit dans certains résultats électoraux comme celui des élections européennes.

Les résultats des élections européennes ont d'ailleurs démontré un virage à droite du paysage politique ainsi que la montée de courants anti-européens ou alternatifs. Le virage à droite est moins le résultat d'une victoire des partis conservateurs et libéraux que d'une défaite importante des partis socialistes (avec quelques exceptions comme celle du PS en Wallonie et à Bruxelles). Dans l'ensemble, les trois familles traditionnellement pro-européennes ont néanmoins perdu du terrain au profit des courants alternatifs comme la gauche radicale (comme Die Linke en Allemagne), les écologistes ou ouvertement anti-européens comme la droite populiste. A moins que le véritable gagnant ne soit plutôt l'abstention. Près de 6 européens sur 10 n'ont pas participé au vote (57%). En 1979, pour les premières élections directes des parlementaires européens, le taux était encore de 37%. Or, en 30 ans, les prérogatives du Parlement européen se sont étendues.

Les syndicats belges se portent très bien avec une croissance constante du nombre d'affiliés. Ils parviennent toujours à conclure des accords importants et à peser sur la politique, mais on ne peut pas en dire autant d'autres syndicats européens.

Cette évolution est particulièrement inquiétante pour notre syndicat qui mise gros sur la coopération syndicale européenne afin d'aboutir à une Europe plus sociale et plus forte.

Un point positif cependant : la fin de la concurrence entre la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), d'inspiration socialiste, et la Confédération Mondiale du Travail (CMT), dominée surtout par la CSC. Le 1er novembre 2006, les deux organisations ont fusionné pour constituer une seule Confédération syndicale internationale (CSI), qui représente plus de 300 syndicats et quelque 168 millions d'affiliés. Ce syndicat mondial doit donner une nouvelle impulsion à la lutte pour une régulation sociale et écologique de l'économie globalisée. Il faudra encore beaucoup d'énergie pour transformer cette organisation en machine combative capable d'apporter à tous des valeurs telles que la solidarité, la justice, la démocratie sociale et le travail décent.

3.2. Des glissements importants en Belgique aussi

Sur le plan économique, la période de 2006 à 2009 a vu plusieurs centres de décision importants partir à l'étranger. Quelques exemples éloquentes : la Fortis Banque a été reprise par BNP Paribas et le marché énergétique belge est lui aussi géré depuis Paris. Le secteur de l'aviation belge est lui tombé entre des mains allemandes depuis que la Lufthansa est devenue un important actionnaire de Brussels Airlines.



Au niveau politique, les élections fédérales de juin 2007 ont vu disparaître la coalition violette. Tant le PS que le SP.a ont essuyé une lourde défaite. En Flandre, le cartel CD&V –NVA est sorti vainqueur des élections, ce qui a entraîné une surenchère communautaire paralysante et des appels dangereux à des sentiments nationalistes. Une chose est claire : l'agenda caché des promoteurs d'une plus grande autonomie des régions et des communautés, allant jusqu'à la création d'une sécurité sociale propre, vise à développer une société moins solidaire.

4. *Lueurs d'espoirs et opportunités*

Malgré tout, au cours de la période considérée, il y eut également quelques lueurs d'espoir.

La nécessité d'une collaboration internationale, y compris entre les syndicats

L'idée que le libre marché est cause de catastrophes et qu'il faut une intervention forte des pouvoirs publics pour combattre la crise financière et économique a peu à peu fait son chemin, tout comme l'idée que les pays individuels sont impuissants face aux problèmes et qu'une réponse internationale globale intégrant les nouvelles puissances mondiales s'imposait. La réunion du G20 à Pittsburgh a été un événement historique et la capacité du mouvement syndical international de soumettre au sommet un programme de revendications fortes et concrètes était de bon augure. Quoique les résultats du sommet de Pittsburgh n'aient pas été assez concrets, des ouvertures ont été créées pour réfléchir à des changements.

Le secret bancaire fiscal et les paradis fiscaux dans le collimateur

Même si des décisions concernant une nouvelle régulation financière se faisaient attendre, il y a tout de même eu quelques acquis définitifs : la demande largement soutenue d'un contrôle renforcé et d'une limitation des bonus. Élément plus important et de toute façon plus concret encore : la pression internationale grandissante contre les paradis fiscaux et le secret bancaire fiscal. En marge du G20, l'OCDE a publié une 'liste grise' d'Etats voyous fiscaux, liste sur laquelle figurait également la Belgique, l'un des porte-drapeau dans le domaine du secret bancaire fiscal. Un accord passé entre la Belgique et douze autres pays sur l'échange de données bancaires a suffi pour enlever notre pays de la liste.

Dans le cadre de la directive européenne sur l'épargne, la Belgique a abandonné également le prélèvement d'un précompte mobilier sur l'épargne des ressortissants européens. En revanche, à partir de 2010, elle communiquera les informations sur l'épargne des non-résidents. Mais le chemin à parcourir avant d'arriver à la suppression totale du secret bancaire fiscal en Belgique et surtout à l'introduction d'une obligation de déclaration automatique des revenus mobiliers au fisc, est encore très long. Néanmoins, sur le plan international, le secret bancaire vacille, même auprès de ses plus grands défenseurs. La banque suisse UBS a par exemple communiqué 4450 noms de clients au fisc américain, et les noms de clients d'une banque au Liechtenstein ont été transmis au fisc allemand. En 2009, suite à cette pression grandissante, les Belges ont rapatrié trois fois plus d'argent noir qu'en 2008.

Le besoin d'un nouveau modèle durable se fait de plus en plus pressant

On ne peut plus nier le réchauffement climatique : vagues de chaleur, inondations, ouragans, sécheresse... La flambée des prix de l'énergie en 2007-2008 nous a également confrontés au problème de l'approvisionnement futur en énergie et au besoin de réduire notre consommation d'énergie. Sur le plan international, tout le monde s'accorde peu à peu à dire qu'il faut freiner le réchauffement. En consommant moins d'énergie, en produisant des énergies renouvelables, en consommant moins de matières premières... en consommant autrement.

Plusieurs signes indiquent que l'on réfléchit à un nouveau modèle de croissance qui correspond aux exigences de notre planète. On cherche par exemple des méthodes alternatives pour mesurer le progrès social. En effet, le PIB est un instrument de mesure trop limité. Un groupe de travail sous la direction des lauréats du prix Nobel Stiglitz et Sen a été créé à cette fin. En Belgique, le Conseil fédéral pour le développement durable s'est penché sur le développement de nouveaux indicateurs.

Toujours est-il que dans un contexte de chômage en hausse, nous avons besoin de plus de croissance. Il faut la stimuler et la faire cadrer avec une transition socialement juste vers un modèle de croissance moins énergivore. Et l'Europe demeure encore la meilleure réponse à ce défi.

La fin de la saga relative au traité de Lisbonne permet de travailler dorénavant dans un cadre fixe et connu. Quelles que soient les avancées mais aussi les reculs ou les zones d'ombre qui demeurent, il faudra maintenant travailler dans ce cadre et utiliser au mieux les instruments mis à notre disposition pour faire avancer le projet d'Europe que nous voulons.

Le modèle de concertation sociale belge est resté debout

Même si la concertation se trouvait dans une mauvaise passe fin 2009, nous sommes quand même parvenus à conclure des accords importants. Alors que la vie politique était paralysée par les problèmes communautaires, les interlocuteurs sociaux ont continué à négocier. Malgré la crise, ils ont réussi à conclure un accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 ainsi qu'un accord exceptionnel pour la période 2009-2010. Ces accords ont renforcé la solidarité grâce à l'augmentation du salaire minimum garanti, l'amélioration sociale du Pacte des générations et une augmentation de toutes les allocations sociales.



03

Objectifs





Au cours de la période écoulée, nous avons pu à plusieurs reprises mettre en avant nos objectifs. Tout d'abord, au Congrès statutaire de juin 2006, ensuite aux élections fédérales du 10 juin 2007. Les élections sociales de mai 2008 ont été une autre opportunité de souligner nos objectifs.

Bien sûr, il y a eu de nombreuses autres occasions comme le congrès de la CES, la création de la nouvelle confédération internationale syndicale (la CSI), le lancement de nos programmes de revendications spécifiques pour la liaison des allocations sociales au bien-être, les négociations interprofessionnelles, nos réactions aux problèmes de pouvoir d'achat des travailleurs ou encore à l'occasion de la crise financière, économique et sociale. Tous ces points sont bien entendu abordés dans les pages qui suivent.

1. *Les orientations du Congrès statutaire des 8 et 9 juin 2006*

Le Congrès statutaire de juin 2006 était d'abord un congrès de succession appelé à élire un nouveau président et un nouveau, ou une nouvelle, secrétaire général(e). On attendait, dès lors, avec une certaine impatience les discours d'investiture. Le congrès fut également l'occasion de voter des résolutions importantes sur le renforcement de la solidarité par un accord interprofessionnel avec contenu, une sécurité sociale fédérale forte et solidaire, des services publics de qualité, un Etat social juste disposant de moyens suffisants, un développement économique durable, un plan d'action pour la défense des libertés syndicales et le droit à une présence syndicale dans les PME, le développement du gendermainstreaming, une Europe sociale, la solidarité avec les « sans-papiers », une solidarité sans frontières, un plan pour développer une FGTB fédérale, forte et solidaire.

Les discours d'investiture des deux nouveaux dirigeants ont été des moments clés qui leur ont permis de « remettre leur carte de visite » aux militants et au monde extérieur. Voyons ces discours de plus près.



*Secrétaire générale,
Anne Demelenne*

Dans son intervention, la nouvelle **Secrétaire générale, Anne Demelenne**, commente les résolutions et souligne l'importance d'une stratégie visant à relever les défis de la mondialisation en renforçant notre action et en défendant les mécanismes de solidarité et de redistribution mis sous pression car contraires à la logique du marché et du chacun pour soi. C'est pourquoi, dans nos résolutions, la sécurité sociale, la fiscalité, les services publics, sont une fois encore au cœur de nos préoccupations.

Elle souligne la relation entre un service public de qualité et la fiscalité. Les services publics assurent la redistribution des richesses et cela a un prix, celui de la solidarité. *« Les services publics c'est de la richesse partagée. Et c'est cela qui gêne certains. Cette richesse, elle vient des impôts. Moins d'impôts, cela signifie moins de Services Publics, c'est sans doute ce qui explique la « rage détaxatoire » des libéraux. L'impôt est nécessaire, mais il doit être équitable ».*

La Belgique est un paradis pour les revenus de la fortune. C'est pourquoi, elle rappelle quelques revendications clés de la FGTB qu'elle souhaite mettre à

l'agenda politique et social, à savoir la suppression du secret bancaire fiscal et l'instauration d'un cadastre des fortunes.

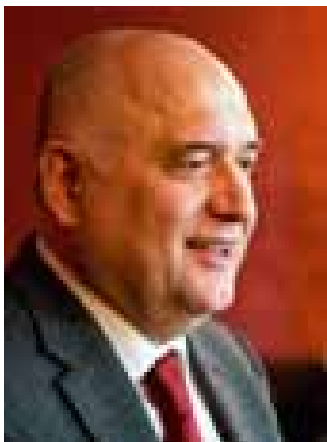
Un meilleur financement de la sécurité sociale est également une priorité. François Janssens avait rappelé que la sécurité sociale était « notre cathédrale ». La Secrétaire générale le formule ainsi : *« Je dirais même qu'elle est devenue « notre forteresse » contre l'insécurité. Elle nous protège tous contre les risques importants de la vie. Elle assure un revenu de remplacement à des millions de personnes : les malades, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les chômeurs et les pensionnés. Cette forteresse, tout le monde veut y entrer. Même ceux qui n'y ont pas apporté leur pierre et qui n'aident pas ou pas assez à financer son entretien. Si on ne veut pas qu'elle cède sous le poids, qu'elle supporte les dépenses liées au vieillissement de la population, il faudra élargir la base de son financement. »*

C'est pourquoi, il faut que tous les revenus contribuent à son financement et qu'une Cotisation Sociale Généralisée soit instaurée pour tous les revenus, y compris sur les bénéfices des entreprises, les revenus mobiliers comme les plus-values, les revenus de loyer et les revenus des indépendants. Cette CSG doit garantir le financement structurel à long terme de la sécurité sociale et permettre de financer la liaison automatique des allocations sociales au bien-être.

La Secrétaire générale dénonce aussi les effets pervers du contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi : « On oblige les chômeurs à prouver qu'ils cherchent du travail. Il n'y a pas de travail, mais il faut s'activer, c'est-à-dire faire de la recherche d'emploi son métier... faire tourner les gens dans un carrousel d'emplois précaires, précariser les emplois stables. »

Elle exige que l'argent et l'énergie investis dans ces contrôles soient utilisés pour aider effectivement les chômeurs et elle annonce une offensive contre les emplois précaires. Il faut s'attaquer à la féminisation du marché du travail au travers des contrats précaires : améliorer les assimilations pour les temps partiels, supprimer l'écart salarial, poursuivre l'objectif de l'égalité des droits à la formation, à la progression dans la carrière ...

Elle incite les employeurs à arrêter leur endoctrinement sur les coûts salariaux trop élevés et le besoin de toujours plus de flexibilité. Elle dénonce les tentatives de vider le droit de grève de sa substance par le biais des astreintes et des requêtes unilatérales et souligne le rôle fondamental du droit de grève pour le fonctionnement de la démocratie sociale et économique. La protection du droit de grève et l'élargissement de la présence syndicale à toutes les entreprises et donc aussi aux PME, sera l'une des priorités syndicales de la FGTB pour la période 2006-2010. « Notre force, c'est vous » était en effet le slogan de la FGTB des élections sociales précédentes.



**Président,
Rudy De Leeuw**

Dans son discours d'investiture, le nouveau **Président, Rudy De Leeuw**, esquisse les défis externes et internes auxquels nous étions confrontés. Il souligne d'emblée qu'il va les parcourir sans apporter de solutions à tous les problèmes. Il veut que tous les militants aient leur mot à dire : *« Les idées, les propositions que vous formulez dans les réunions des militants et des membres sont d'une importance cruciale. Dans cette période de grands défis, nous devons tous – aujourd'hui plus que jamais – faire preuve de créativité et d'ouverture ».*

Selon le nouveau Président, les grands défis sont la mondialisation, l'eupéanisation, le vieillissement de la population et la sauvegarde de notre modèle social.



Comme il le souligne, *“le monde devient de plus en plus notre village et vice versa”*.

Dans certains cas, c'est une bonne chose ; dans d'autres, un peu moins mais c'est la réalité. Pourtant, aujourd'hui, il n'y a aucune raison d'être satisfait.

L'Europe, dont nous sommes partisans – ne fût-ce que pour la longue période de paix qu'elle nous a apportée – a été le promoteur d'une mondialisation libérale plutôt que d'être la force motrice d'une autre mondialisation. Le vieillissement de la population, considéré par d'autres comme un problème, est un progrès qui s'explique par les avancées sociales que nous avons su réaliser. Mais il n'y a toujours aucune sécurité sur un financement adéquat. Tout cela conduit à l'angoisse et à l'insécurité et fait le lit de la droite. Pour certains employeurs, semer la peur et cultiver l'insécurité est une stratégie délibérée : menaces de délocalisations, exagération systématique de l'écart salarial de la Belgique par rapport à ses pays voisins *“Nous devrions nous aligner sur ceux qui pensent qu'il faut moins de sécurité sociale, moins d'assurances collectives, moins de redistribution du travail, moins de conventions collectives fédérales et sectorielles, moins de pouvoirs publics, moins de règles fédérales, moins d'éthique et davantage de « tout au marché »*. A cette solution, nous opposons un « NON » catégorique. Non pas parce que nous sommes le syndicat du non, mais parce que nous proposons des pistes alternatives : la FGTB veut davantage de financement alternatif pour la sécurité sociale, une fiscalité plus équitable, de meilleures assurances collectives, plus de marges pour des salaires minimums plus élevés, une économie plus innovatrice, davantage d'emplois de qualité et le maintien d'une sécurité sociale fédérale solide.

Ceux qui demandent un débat de société à ce sujet, ne sont pas toujours pris au sérieux. La pauvreté ne révolte plus, même si elle est de plus en plus visible dans nos villes. Les mécanismes de solidarité n'ont plus leur force d'antan. L'individualisme gagne du terrain. Les syndicats qui veulent sauvegarder la solidarité sont considérés comme conservateurs et à l'inverse, ceux qui veulent détricoter la solidarité sont vus comme des courageux, des rénovateurs.”

Il souligne qu'en tant que syndicat, nous voulons conserver et défendre ce pour quoi nous nous sommes battus pendant des années, mais que nous sommes aussi le moteur des réformes et que nous avons le devoir de formuler des alternatives.

A cet égard, nous ne vivons pas sur une île et nous sommes conscients que des adaptations sont nécessaires. *“Mais ni la mondialisation, ni l'élargissement de l'Europe, ni le vieillissement de la population ne nous obligent à démanteler la solidarité. La mondialisation ne doit en effet pas nécessairement être un processus dans lequel les pays se font concurrence en offrant les conditions de travail les plus mauvaises, en réduisant les protections sociales et en permettant aux entreprises de réaliser de plantureux bénéfices. Pour nous, une mondialisation réussie est celle qui parviendra à réorganiser la production chez nous, tout en préservant le social. Une mondialisation dans laquelle des stratégies communes seront développées pour lutter contre la faim et la pauvreté, pour parvenir à une production durable et obtenir des emplois de qualité, partout dans le monde...”*

Nous ne pouvons bien sûr pas fermer les yeux sur la problématique des coûts. C'est pourquoi, nous discutons avec les syndicats des pays voisins pour réacquérir ensemble une emprise sur la formation des salaires et pour éviter la concurrence salariale entre nous.

Le Président invite les syndicats allemand, néerlandais, français et luxembourgeois à une conférence syndicale à l'automne pour définir une stratégie commune sur l'évolution des salaires.

Il parcourt ensuite quelques défis importants posés au renforcement de l'action syndicale sur le plan international et belge. Le prochain congrès de la CES sera l'occasion de se ressaisir et de prévoir les moyens nécessaires pour passer d'un groupe de lobbying syndical à un véritable syndicat combatif au niveau européen. Et la fusion de la Confédération internationale des syndicats libres et de la Confédération mondiale du travail qui formeront une seule confédération internationale, la CSI, devra donner naissance à un véritable contre-pouvoir au niveau mondial. Sur le plan belge, il entend donner la priorité à la protection des délégués et au droit de grève et assurer le caractère fédéral du droit du travail, des commissions paritaires, des conventions collectives et de la sécurité sociale.

Ensuite, il parcourt les défis à court terme : liaison des allocations sociales au bien-être, amélioration de l'emploi et du pouvoir d'achat – y compris le relèvement du salaire minimum interprofessionnel – grâce au prochain accord interprofessionnel, promotion de l'égalité hommes/femmes, y compris au sein de la FGTB. Dans ce cadre, il souligne *“qu'une bonne protection sociale et un secteur public fort ne constituent pas un frein, mais au contraire une condition à de bonnes performances économiques”*.

Pour finir, le Président rappelle son intention d'adapter les structures syndicales afin d'organiser et d'aider au mieux les membres et de faire de leur organisation syndicale un instrument puissant de progrès social. Il esquisse les grands défis à relever sur le plan interne :

- *“permettre aux nouveaux Belges et aux migrants, aux handicapés du travail, aux travailleurs non actifs, aux jeunes et aux seniors de faire mieux entendre leur voix dans les instances ;*
- *trouver une solution à la problématique du statut ouvrier/employé par le biais de la concertation et dans le but d'obtenir une harmonisation vers le haut ;*
- *la collaboration entre les centrales professionnelles, une répartition efficace des tâches entre les centrales et l'interprofessionnelle ;*
- *une meilleure communication de l'information du sommet vers la base et vice versa.*

En conclusion, il souligne que le congrès a adapté les statuts en vue d'arriver à une présence représentative des femmes au sein de notre organisation. Après la signature de la Charte sur le gendermainstreaming, un deuxième pas a ainsi été franchi sur la voie de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'étape suivante sera celle de la formulation d'objectifs concrets et de plans d'actions visant à apporter de nouvelles améliorations. *“L'avenir du syndicat se conjugue au féminin.”*



2. *Le mémorandum de la FGTB pour les élections fédérales du 10 juin 2007*

Dans son mémorandum, la FGTB rappelle que les travailleurs sont confrontés à une mondialisation libérale à laquelle l'Europe n'offre pas la réponse espérée mais contribue au contraire à exacerber la concurrence, la libéralisation et la dérégulation. Cette dynamique a conduit à la diminution de la part des salaires dans le revenu national, à l'accroissement des inégalités et de la pauvreté et mis sous pression les instruments de redistribution que sont la fiscalité progressive, les services publics et la sécurité sociale.

Cette situation conduit à de grandes incertitudes et inquiétudes auprès des travailleurs alors qu'une société qui doit s'adapter aux importants défis de la mondialisation et du vieillissement a besoin de sécurité. Sécurité concernant le maintien et l'amélioration de la protection sociale, perspectives de création d'un nombre d'emplois plus élevé et de meilleure qualité, maintien d'une industrie solide et intelligente et développement des services, des services publics de qualité disposant de moyens suffisants, un développement économique durable qui ne pollue pas davantage l'environnement.

C'est pourquoi, la FGTB attend du gouvernement une politique visant : le plein emploi de qualité, l'égalité hommes/femmes, le pouvoir d'achat des travailleurs, une fiscalité progressive et une redistribution équitable des prélèvements fiscaux, des services publics performants et dotés de moyens suffisants, une sécurité sociale fédérale forte, fondée sur un principe d'assurance et un système de répartition et protégée des privations... Cela signifie notamment :

- le développement et l'ancrage financier des mécanismes de la solidarité fédérale ;
- l'élargissement du financement de la sécurité sociale avec l'introduction d'une cotisation sociale généralisée afin de réduire l'écart entre les revenus du travail et les allocations sociales, par la liaison de celles-ci au bien-être et par une opération de rattrapage au profit des allocations les plus faibles et les plus anciennes; et afin de répondre aux nouveaux besoins ;
- l'augmentation du nombre d'emplois de qualité et bien rémunérés pour éviter le phénomène des travailleurs pauvres et d'améliorer les chances des jeunes de trouver du travail. Ceci nécessite aussi le renforcement des mesures en faveur de la réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire ;
- l'élaboration d'une stratégie offensive axée sur la formation et l'innovation dans l'industrie et dans les secteurs des services, en synergie avec les Régions : notre pays doit ambitionner une place sur le podium en matière d'innovation et de formation ;
- l'approfondissement de la démocratie politique, sociale et économique ;
- que le gouvernement joue un rôle majeur dans la régulation des nouveaux développements dans la « gouvernance des entreprises » tant au niveau belge qu'européen ;
- que le gouvernement joue un rôle moteur dans :
 - le développement d'une Europe démocratique et sociale disposant des moyens suffisants pour asseoir une politique sociale et fiscale dans l'ensemble des Etats membres et qui relance l'emploi et la croissance durable,
 - la transparence et le fonctionnement démocratique pour la prise de décision en matière d'accords commerciaux (multilatéraux ou bilatéraux) et pour les politiques développées au sein des grandes institutions financières telles que la Banque mondiale et le Fonds monétaire international,
 - l'encadrement social et écologique de la mondialisation économique ;
- une politique basée sur les principes du développement durable et l'égalité des genres.

3. Les élections sociales de mai 2008

La FGTB a cadré la campagne pour les élections sociales de 2008 dans sa stratégie générale. La campagne ciblait aussi les thèmes actuels, c'est-à-dire : emploi, qualité de l'emploi, pouvoir d'achat et qualité de la vie.

Ainsi, l'étude réalisée, à la demande de la FGTB, par le département d'économie appliquée de l'ULB (DULBEA), fait état de la baisse des salaires dans le revenu national, de l'augmentation des inégalités salariales et du nombre d'emplois flexibles et précaires.

Outre ces thèmes transversaux, la FGTB a pointé deux dossiers prioritaires qui, grâce à nos efforts, ont contribué à l'agenda social et syndical du pays : l'égalité homme/femme et la problématique du climat et de l'environnement.

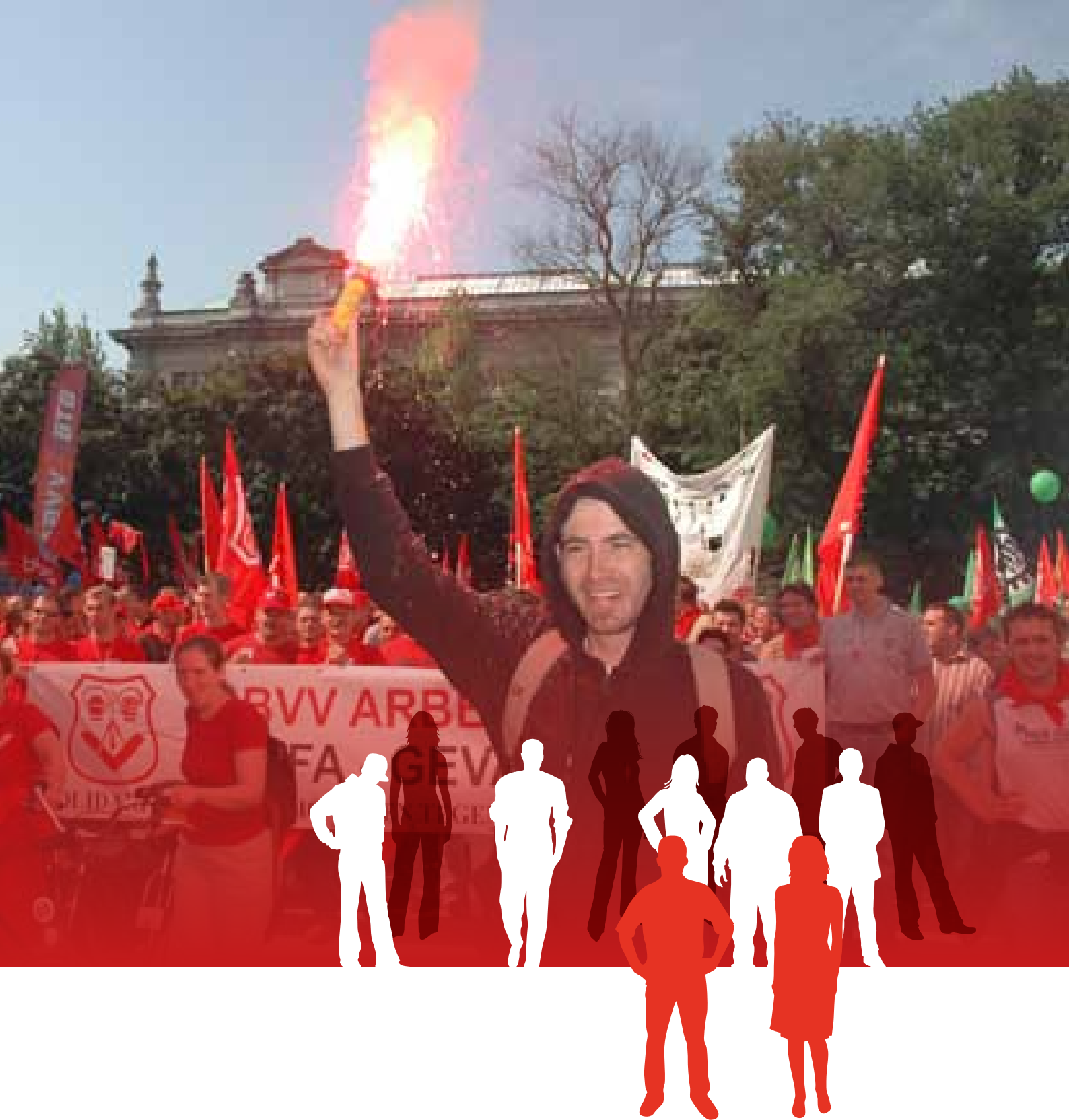
En 2008, la Journée de l'Egalité salariale (Equal Pay Day), une initiative de la FGTB qui vise à dénoncer l'écart salarial entre hommes et femmes en était déjà à sa quatrième édition.

A côté de cela, la FGTB a également souligné le défi du changement climatique mais aussi de la possibilité pour les entreprises d'aborder le problème et de recourir aux filières de production créatives et innovantes ou mieux prendre en compte les besoins environnementaux dans les filières de production classiques.

Pendant la campagne, la FGTB, à partir de l'expérience de terrain de ses membres (affiliés), délégués et secrétaires, a mis en évidence divers thèmes comme le stress au travail, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, la sécurité et le bien-être au travail.

A chaque fois, les moyens dont les délégués pouvaient concrètement disposer pour accomplir leur mission ont été donnés et ce, aussi bien dans les Comités pour la prévention et la protection au travail que dans les Comités d'entreprise et dans les délégations syndicales.

La FGTB voulait préciser qu'elle est un syndicat pour tous les travailleurs et donc, aussi, pour les femmes et les jeunes, qu'elle est un syndicat de terrain associé au respect de la démocratie. A la FGTB, chacun a son mot à dire.



04

Renforcement des solidarités par une FGTB qui caresse l'ambition de devenir plus forte encore





Le rapport d'activité commence par deux années de croissance économique élevée. Aussi bien en 2006 qu'en 2007, la croissance économique atteint presque les 3%. Mais tout le monde ne profite pas de la même manière du progrès économique. La part des salaires dans le PIB continue de reculer, suivant la tendance initiée au début des années 80. En effet, entre 1988 et 2005, les rémunérations des PDG avaient déjà augmenté de presque 160%.

Les employeurs n'envisagent nullement de donner aux travailleurs la part qui leur revient de la croissance réalisée. Au contraire, ils réclament une modération salariale supplémentaire, des économies sociales et une plus grande flexibilité. En 2008, la situation économique bascule. L'inflation commence à galoper. Phénomène fortement ressenti dans notre pays où les prix de l'énergie et des produits alimentaires augmentent plus vite que dans les autres pays. Les travailleurs subissent des pertes de pouvoir d'achat. Ensuite, la crise financière éclate et provoque la récession la plus grave depuis la deuxième guerre mondiale. La FGTB propose des alternatives pour sortir de la crise et mène des actions pour éviter que les travailleurs ne fassent les frais de la crise.

Au cours de cette période, notre fil rouge reste la défense de la solidarité. Grâce à la combativité des militants, cette action débouche sur plusieurs accords substantiels, en dépit de l'intransigeance patronale et du contexte économique difficile.

1. *L'accord interprofessionnel 2007-2008 et l'accord exceptionnel 2009-2010*

1.1. L'AIP 2007-2008

1.1.1. Une phase préparatoire difficile...

Lorsque le nouveau secrétariat entame l'année syndicale à la rentrée 2006, les perspectives économiques sont bonnes. Les prévisions économiques annoncent une croissance plus forte que prévu. Les organisations patronales soulignent que cela n'a pas empêché que notre pays perde des parts de marché contrairement à l'Allemagne.

Le patronat continue à réclamer un mécanisme de correction pour les revendications salariales ...

Le patronat montre les coûts salariaux du doigt et brandit la déclaration commune, du 27 mars 2006, du Groupe des dix. Dans cette déclaration commune, les partenaires sociaux avaient exprimé leur inquiétude au sujet du diagnostic du CCE de novembre 2005 qui avait montré que les coûts salariaux augmentaient plus vite en Belgique que dans les pays voisins. Le CCE avait constaté un écart salarial avec les pays voisins de 1,9% pour 2005-2006 et de 2,9% pour la période 1996-2006. C'est pourquoi la déclaration avait envisagé une application plus stricte de la loi de 1996 relative à la sauvegarde préventive de la compétitivité. La déclaration donnait une recommandation aux secteurs qui ne l'avaient pas encore fait, de négocier, dans le cadre de l'AIP 2007-2008, un mécanisme de correction permettant d'intervenir plus rapidement par rapport aux hausses salariales prévues. Dans le prolongement de cette déclaration, le gouvernement avait déjà prévu l'introduction d'une réduction fiscale pour travail de nuit et travail en équipe.

La réponse syndicale au patronat est claire : il ne faut pas simplifier en imputant les bonnes performances de l'économie allemande à l'évolution modérée des salaires. La situation est plutôt liée à la composition de nos exportations et aux caractéristiques de nos structures industrielles. Alors que les entreprises belges continuent à se spécialiser dans l'exportation de produits semi-finis, les entreprises allemandes exportent de plus en plus de produits à haut contenu technologique. Elles conquièrent aussi davantage de marchés expansifs que les entreprises belges. La déclaration du Groupe des 10 de mars 2006 était d'ailleurs très claire à ce sujet en reconnaissant l'absence d'efforts de modernisation de notre économie. Elle pointait la faiblesse des investissements belges en matière de recherche & développement et de formation. La déclaration avait précisé pour but de dresser un état des lieux plus précis par le développement d'indicateurs sectoriels utiles sur les efforts d'innovation et par l'intégration au rapport technique du CCE d'un chapitre concernant la compétitivité structurelle de l'économie. L'engagement avait été pris de rechercher ensemble des solutions pour améliorer la situation.

La déclaration commune prévoyait d'autre part l'organisation de négociations sur des corrections sociales au pacte de solidarité entre les générations, notamment au travers d'une amélioration des assimilations.

En septembre 2006, le patronat est moins clair au sujet de ces corrections sociales et de la modernisation de l'économie. Comme d'habitude, tout devait céder la place à leur agenda en matière de compétitivité, axée sur la modération des salaires.

Premiers éléments indiquant un recul de la modération salariale dans les pays voisins

Au début des travaux sur l'élaboration du rapport technique du CCE de 2006, on constate une rupture de tendance au niveau de l'évolution des salaires dans les pays voisins. La modération extrême des salaires imposée au cours des années précédentes en Allemagne semble prendre fin. Toutefois, cet infléchissement est masqué par des éléments divers. Ainsi, plusieurs accords de modération ne sont pas encore venus à échéance et continuent donc de produire leurs effets. D'autre part, de nombreuses primes uniques et liées aux résultats avaient été négociées. Le phénomène de la dérive salariale négative reste important en Allemagne parce que les entreprises s'écartent de plus en plus des accords sectoriels. Bref, même si on constate une rupture avec la politique de modération en Allemagne, les écarts au niveau des entreprises, joints à l'accroissement du nombre de mini-emplois mal rémunérés et de nouveaux barèmes de base moins élevés masquent cet effet. Aux Pays-Bas, la période de la modération salariale est également terminée et les coûts salariaux y augmentent à la suite du relèvement des cotisations pour la pension complémentaire. La France aussi connaît de plus en plus de revendications salariales, parallèlement à l'érosion de la semaine de 35 heures.

Tout indique donc que l'écart salarial constaté en novembre 2005 sera revu à la baisse en raison de la hausse moins lente des salaires dans les pays voisins.

Réunion du Groupe de Doorn à Bruxelles

Comme le président de la FGTB l'avait annoncé dans son discours d'investiture, la FGTB prend l'initiative de réunir le groupe de Doorn, constitué des syndicats belges, allemands, hollandais, français et luxembourgeois affiliés à la CES. Le groupe avait été créé sur l'initiative de la FGTB et de la CSC après le vote de la loi de 1996 qui nous obligeait d'aligner l'évolution des salaires dans notre pays sur celle de l'Allemagne, de la France et des Pays-Bas.



En 1998, le groupe s'était réuni pour la première fois à Doorn aux Pays-Bas et avait publié une déclaration solennelle dans laquelle les syndicats des différents pays convenaient de ne pas accepter une concurrence basée sur les salaires mais de tendre vers des augmentations salariales qui répondent à l'inflation et à la hausse de la productivité.

Au cours des premières années, cette stratégie commune avait porté ses fruits. Les dernières années avaient été difficiles en raison des pressions exercées par les gouvernements et les employeurs sur les syndicats allemands et hollandais pour accepter une modération des salaires. Dans ce contexte, l'enthousiasme des syndicats allemands à collaborer à une stratégie salariale transfrontalière avait sensiblement diminué.

Mais grâce à des contacts intensifs avec les syndicats des pays voisins, nous sommes parvenus à organiser les 5 et 6 octobre 2006, à Bruxelles, une conférence représentative de tous les syndicats concernés en présence du secrétaire général de la CES. Cette réunion approuve une déclaration commune rejetant toute concurrence basée sur les salaires, réclame un relèvement des salaires minimums et le droit à la formation et refuse l'allongement du temps de travail et la décentralisation des négociations salariales. Enfin, elle souligne qu'il faut s'attaquer aux rémunérations exorbitantes des top managers.

Cette déclaration commune renforce notre position en vue des négociations à venir avec le patronat. Elle renforce aussi la crédibilité des perspectives du rapport du CCE qui sera publié en novembre et qui prévoit l'infléchissement de la période de modération salariale extrême en Allemagne.

1.1.2. Accord sur la liaison des allocations au bien-être, couplé à l'extension des subsides salariaux fiscaux

Nous savions que les négociations d'un nouvel accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 seraient difficiles lorsque nous avons entamé, en septembre, la négociation sur la liaison des allocations sociales au bien-être.

Pour les deux millions d'allocataires, nous parvenons à conclure un accord avec les employeurs qui prévoit une augmentation structurelle des allocations de 2 à 6% au cours des prochaines années. Mais en échange, le patronat avait exigé que les syndicats marquent leur accord avec une augmentation substantielle des subventions salariales fiscales. Il s'agit d'une technique qui permet aux employeurs de conserver une partie du précompte professionnel dû sur les salaires au lieu de verser la totalité au fisc. La partie à ne pas verser du précompte professionnel dû sur le travail en équipe et le travail de nuit est en effet relevée de 5,63% à 10,7% sans qu'elle ne puisse être utilisée au financement d'une augmentation des salaires. L'accord prévoit cependant la possibilité d'affecter la marge ainsi libérée au développement d'un emploi de qualité. Par la même occasion, la même technique pourra être utilisée sur les heures supplémentaires mais sans qu'une heure supplémentaire ne puisse coûter moins qu'une heure de travail normale. L'accord prévoit, en outre, que les modalités seront discutées dans le cadre de la négociation d'un accord interprofessionnel et qu'un groupe d'experts sera créé en vue de préparer, sur le plan technique, les négociations sur les corrections sociales à apporter au pacte de solidarité entre les générations.

Même si les négociateurs syndicaux reçoivent les félicitations de leurs instances pour l'important accord conclu sur la liaison des allocations sociales au bien-être, il y a un revers à la médaille. Les employeurs ont lié notre exigence de donner à l'enveloppe pour le bien-être (prévue dans le pacte de solidarité entre les générations) une affectation correspondant aux revendications syndicales à l'octroi d'une nouvelle enveloppe budgétaire pour des réductions fiscales, ce qui augmente indirectement le coût budgétaire de la liaison au bien-être. De plus, il n'y a pas encore d'accord

définitif concernant les corrections sociales à apporter au Pacte des générations, si bien que ce dossier difficile est lié à la discussion des autres revendications posées dans le cadre de l'accord interprofessionnel.

1.1.3. Le Comité fédéral du 3 octobre approuve le cahier revendicatif 2007-2008

Lors de l'adoption du cahier revendicatif, le Comité fédéral tient compte d'un contexte de forte croissance économique et d'accentuation de la problématique de la redistribution : diminution de la part salariale dans le revenu national, accroissement important des rémunérations des top managers, hausse de bénéfices avec distribution généreuse de dividendes, mais aussi investissements à la traîne.

C'est pourquoi le Comité fédéral exige un accord de solidarité avec des améliorations sociales tangibles pour les travailleurs les plus vulnérables, c'est-à-dire une meilleure protection sociale, plus de chances de décrocher un emploi et une amélioration du revenu brut, avec comme fil rouge l'égalité homme/femme.

Les positions du Comité fédéral constituent la base de l'élaboration d'un cahier commun avec la CSC pour une part équitable de la croissance, cahier dont les revendications clés sont l'amélioration du pouvoir d'achat en laissant une marge suffisante aux négociations sectorielles en vue d'une augmentation réelle des salaires bruts, lutte contre les différences salariales injustifiées entre hommes et femmes, relèvement substantiel du revenu mensuel minimum interprofessionnel garanti sans perte du bonus emploi, droit à la formation, plus d'investissements dans l'innovation, plus d'emplois de meilleure qualité et des corrections sociales au pacte des générations.

1.1.4. Les négociations laborieuses débouchent sur un projet d'accord 2007-2008

Au moment du lancement des négociations en novembre 2006, le CCE publie son rapport technique dont il ressort que l'écart salarial par rapport aux pays voisins est moins grand que prévu en 2005. De plus, le rapport prévoit une hausse des salaires plus importante dans les pays voisins (5,5%) pour 2007-2008 qu'au cours de la période précédente. Par la même occasion, le rapport confirme l'existence d'une marge suffisante pour les négociations conventionnelles : la rentabilité des entreprises se rapproche à nouveau du niveau record des années 80 tandis que nos prestations économiques et dans le domaine de l'emploi sont meilleures que dans les pays voisins.

La dramatisation du précédent rapport qui avait conduit à la déclaration de mars 2006, a donc disparu. Pourtant, le patronat s'assied à la table de négociation en présentant une série de revendications très dures. En résumé, leurs points de départ pour les négociations sont les suivants :

- Le principe d'une norme salariale indicative ne peut être accepté que moyennant une double correction de l'évolution salariale : éliminer l'écart salarial du passé et instaurer un mécanisme de correction interprofessionnel supplétif généralisé – dans les secteurs sans mécanisme de correction – pour l'avenir.
- De préférence, croissance zéro pour les salaires réels et tout au plus une augmentation salariale non récurrente et ce, dans le cadre d'une participation aux bénéfices.
- Uniquement une augmentation nette du salaire minimum interprofessionnel garanti.
- Démantèlement des barèmes liés à l'âge, davantage d'attention pour une rémunération axée sur les prestations.
- Davantage de flexibilité.



Lignes de force Congrès et Comité fédéral

Renforcement de la solidarité, avant tout en relevant le salaire minimum brut interprofessionnel, sans perte du bonus à l'emploi.

Amélioration du pouvoir d'achat par des négociations libres, sans norme salariale contraignante, avec maintien de l'index et des augmentations barémiques.

Engagements de compléter, en concertation, la concurrence défensive par les coûts par une approche offensive orientée vers l'innovation (formation, assainissement du CEP, engagements en matière d'innovation).

Moins de flexibilité, plus de qualité dans l'emploi.

Correction sociale du Pacte des générations et prorogation des accords existants : prépension à partir de 56 ans pour les carrières d'au moins 33 ans, pour les ouvriers du bâtiment en incapacité de travail, après 20 ans de travail de nuit et prépension à mi-temps ; prépension à partir de 56 ans pour les carrières longues (40 ans)

Gendermainstreaming comme fil conducteur et une attention particulière aux jeunes.

Réalisation AIP 2007-2008

Après 13 ans, nous avons obtenu une augmentation du revenu mensuel brut garanti de 50 euros, en deux phases

Norme salariale indicative de 5,0% comme chiffre de référence moyen, maintien de l'index sans mécanisme de correction interprofessionnel, pas d'abaissement supplémentaire des cotisations sociales, mais subside salarial fiscal interprofessionnel de 0,15%.

Étapes pour arriver à une approche offensive de la concurrence : attention à tous les niveaux pour l'innovation (y compris dans les entreprises) par la transmission d'informations adéquates au CE, davantage de fonds pour la formation et pour garantir le CEP, 120 heures au lieu de 100 heures de CEP si la formation professionnelle est prodiguée pendant les heures de travail (comme pour les travailleurs en équipes), des efforts sectoriels supplémentaires par les secteurs qui n'organisent pas assez de formations, ...

Pas de nouvelle flexibilité

- *Correction sociale importante du Pacte des générations : élargissement sensible des assimilations pour les périodes de travail non presté de 3 à 6 ou 10 ans et étalement dans le temps pour les travailleurs à temps partiel; le travail auprès des services publics ou en tant qu'apprenti doit être pris en compte pour la prépension à 58 ou 60 ans ; droit au crédit-temps 4/5ème et pas de limitation à 90% ; prorogation des régimes spéciaux de prépension pour ouvriers de la construction et travailleurs de nuit (56 ans) ;*

- *Prépension à partir de 56 ans pour les carrières très longues*

Plusieurs accords sont importants, en particulier pour les femmes : correction sociale du Pacte des générations, augmentation du salaire minimum brut,...

- Travail intérimaire : 4^e motif.
- Economies à réaliser dans le congé éducation payé.

Cependant, après des négociations difficiles, un projet d'accord intervient.

En évaluant les lignes de force auxquelles devait répondre l'AIP, selon le Congrès statutaire de juin 2006 et le Comité fédéral, on peut dire que le bilan est positif.

Nous avons donc réussi à enrayer presque complètement les attaques patronales : pas de mécanisme correcteur interprofessionnel de l'évolution des salaires, libération d'une marge pour une augmentation des salaires bruts au lieu d'une croissance zéro réelle, augmentation brute (et non pas nette) du revenu minimum interprofessionnel et pas de flexibilité supplémentaire.

En 2006, nous avons assisté à l'introduction du système plus minus conto qui permettait dans le secteur automobile de calculer la durée de travail sur une période de six ans. Nous étions cependant parvenus à prévoir des verrous solides : toutes les organisations syndicales devaient donner leur accord aussi bien dans la commission paritaire que dans l'entreprise. Pour nous, il n'était pas question de permettre une nouvelle flexibilité dans l'AIP 2007-2008.

Le seul résultat obtenu par les employeurs est un engagement de résultat pour négocier un instrumentaire relatif aux avantages liés aux résultats.

1.1.5. Approbation du projet d'AIP 2007-2008

Après une large consultation, le Comité fédéral du 19 janvier 2007 approuve le projet d'AIP avec 55% des voix pour, 21% contre et 23% d'abstentions.

Le Comité fédéral approuve le projet d'AIP en raison notamment de l'augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs. Le salaire minimum brut interprofessionnel (2 x 25 euros bruts sur deux ans) n'avait plus été augmenté - au-delà de l'indexation des salaires - depuis 1993 ! C'est donc une augmentation de 8% sur les salaires qui est obtenue (4% sur deux ans + l'index). La norme salariale indicative de 5% a, pour sa part, le mérite de permettre des négociations libres dans les secteurs, comme souhaité par la FGTB.

En outre, le Comité fédéral se réjouit des avancées en faveur des femmes et des jeunes. En effet, des points ont été marqués pour faciliter l'accès à la prépension à 58 et 60 ans (suite du Pacte des générations), a fortiori pour les temps partiels (le plus souvent des femmes). Notons aussi la demande faite aux secteurs et entreprises de vérifier si leur classification des salaires répond à l'obligation de neutralité par rapport au genre et d'apporter les éventuelles corrections nécessaires.

Outre ces points importants, le point fort de l'accord est la correction sociale à apporter au pacte de solidarité entre les générations.

1.1.6. Correction sociale du pacte de solidarité entre les générations

La période 2005-2006 avait été marquée par le combat contre le pacte de solidarité entre les générations. Le gouvernement avait renvoyé deux dossiers importants à la concertation sociale, à savoir la prépension pour les carrières longues et pénibles, et les périodes assimilées pour le calcul des années de carrière à totaliser pour pouvoir prendre la prépension. Comme souligné ci-avant, dans l'AIP classique, les interlocuteurs sociaux s'étaient mis d'accord sur les corrections sociales à apporter au pacte de solidarité entre les générations.



Périodes assimilées

La condition de carrière pour partir à la prépension à l'âge normal de 58 ans avait été portée progressivement de 25 à 38 ans par le pacte de solidarité entre les générations. Pour atteindre la condition de 25 ans, trois années calendrier pouvaient être prises en compte en termes de périodes de chômage ou d'éducation des enfants.

La condition de 38 années de carrière avait des conséquences désastreuses surtout pour les travailleurs à temps partiel, c'est-à-dire majoritairement les femmes. Ils ne pouvaient faire prendre en compte que trois années calendrier à temps plein, qu'ils soient occupés à mi-temps, dans un 4/5^e ou un 3/4. De ce fait, très peu de femmes pourraient encore bénéficier de la prépension.

La FGTB réclame donc et obtient un élargissement des périodes assimilées. Pour prendre la prépension à 58 ans, chaque période d'inactivité depuis le début de la carrière est dorénavant prise en compte, à concurrence de :

- 3 années calendrier maximum
- Plus un crédit de 3 années comptées en jours
- Plus un crédit de 3 années comptées en jours pour les occupations à temps partiel antérieures à 1985.

Surtout les crédits "comptés en jours" sont intéressants pour les travailleurs à temps partiel. En effet, les périodes d'inactivité ne doivent plus être imputées que proportionnellement. Ainsi, un crédit de 3 années comptées en jours permet la prise en compte à temps plein de 15 ans de travail 4/5^e, de 6 ans de travail à mi-temps, etc.

Ces assimilations ont permis d'atténuer considérablement les effets du pacte de solidarité entre les générations, surtout pour les travailleurs à temps partiel. Mais pour les travailleurs qui arrivent sur le marché du travail après l'âge de 20 ans, il reste impossible d'atteindre 38 ans de carrière à l'âge de 58 ans ...

La prépension pour les carrières longues et les métiers pénibles

A la demande de la FGTB, la possibilité est créée de partir à la prépension à l'âge de 56 ans pour les travailleurs qui ont commencé à travailler à un âge très jeune et qui ont une carrière de 40 ans au moins. Un système largement utilisé par les ouvriers de l'industrie.

D'autre part, les partenaires sociaux négocient un système par lequel les personnes handicapées ou victimes d'une incapacité de travail permanente ne doivent plus prouver 38 ans mais seulement 35 ans de carrière. Ils doivent adresser leur demande au Fonds des accidents du travail.

Enfin, nous obtenons pour les travailleurs ayant une carrière longue de 38 ans au moins ou pour les travailleurs qui peuvent partir à la prépension à partir de 56, 57 ou 58 ans, une dispense de l'obligation d'outplacement ou de l'obligation de s'inscrire comme demandeurs d'emploi.

1.2. La lutte pour plus de pouvoir d'achat et l'accord exceptionnel 2009-2010

Entre la fin des négociations de l'AIP 2007-2008 et le coup d'envoi pour un nouvel accord 2009-2010, deux années très mouvementées s'écoulaient.

En 2007, nous mettons pas mal d'énergie dans la lutte pour le droit à l'information et la concertation pour les travailleurs des PME (voir chapitre VI.2) et dans la mise en œuvre de certains accords du précédent AIP. La discussion sur l'instauration d'un nouveau système d'avantages liés aux résultats surtout, tirera en longueur. 2007, c'est aussi l'année des élections fédérales, à la suite desquelles la majorité violette disparaîtra, qui mettront fortement sous pression la solidarité fédérale, mais qui mèneront également à un immobilisme politique de plusieurs mois. Parallèlement, la situation économique est en train de basculer. Pendant la seconde moitié 2007, les prix commencent à augmenter fortement, faisant baisser le pouvoir d'achat des travailleurs.

En 2008, la croissance économique se tasse à 0,8% et la crise financière éclate. Tous ces éléments suscitent inquiétude et incertitude chez les travailleurs.

La FGTB est incontestablement le syndicat qui a traduit l'inquiétude et la colère des travailleurs en revendications concrètes pour une amélioration. Nous avons pris les devants dans de nombreuses actions interprofessionnelles et avons marqué des points à l'agenda politique.

C'est dans ce contexte agité que les négociations pour un nouvel accord interprofessionnel sont entamées durant les derniers mois de 2008. Mais avant d'y parvenir, il y a encore un long chemin à parcourir.

1.2.1. Point controversé du précédent AIP : les avantages non récurrents liés aux résultats.

Une des rares concessions que nous avons dû faire dans l'AIP 2007-2008, a été de s'engager à développer un cadre pour conclure les avantages liés aux résultats. Comme le nom l'indique,

16/11/2007

Des militants FGTB se rassemblent massivement lors d'une concentration au Heyzel et protestent contre la forte augmentation des prix du gaz, de l'électricité, des loyers, de l'alimentation, ... et cela alors que les bénéfices des entreprises s'accumulent et que le gouvernement ne prend pas de mesures satisfaisantes.





il s'agit d'avantages dont l'octroi est lié à la réalisation totale ou partielle d'objectifs clairement définissables et mesurables. Malgré nos objections de principe à ce sujet, nous marquons finalement notre accord sur ce point afin de maintenir un équilibre global. De plus, nous établissons un parallélisme entre l'exécution de ce point et celle d'autres dossiers importants (présence syndicale dans les PME) et d'autres dispositions de l'AIP (carrière longue et métiers lourds). C'est pourquoi, l'accord (du dernier AIP) visant à développer un nouveau régime pour le 15 mars 2007 au plus tard n'a pas pu être finalisé. Il faudra attendre le 27 septembre pour qu'au sein du Groupe des 10, nous marquons notre accord sur les lignes directrices du nouveau système. Un groupe d'experts du CCE-CNT doit ensuite peaufiner l'accord au niveau technique. Une CCT à ce sujet n'est signée qu'en décembre 2007 au CNT. Un avis est également approuvé au CCE et au CNT sur les aspects légaux et l'évaluation future du nouveau régime.

Partant d'une **large consultation interne**, nous voulions en effet définir des balises claires garantissant un contrôle syndical afin d'éviter que ce nouvel instrument ne soit une source de nouvelles inégalités ou ne porte atteinte au financement de la sécurité sociale. Notre Bureau fédéral a défini ces balises : conclusion d'une CCT d'entreprise, limitation stricte du rapport entre salaire fixe et variable, un maximum absolu en pourcentage de la masse salariale, des critères en matière d'emploi, le droit, pour la délégation syndicale, à l'expertise externe, pas de transformation des avantages existants, pas de nouveaux avantages fiscaux ou parafiscaux, pas de lien avec les prestations d'une section ou d'un travailleur individuel.

Lorsque le projet d'accord est soumis au Bureau fédéral, on estime qu'il cadre en grande partie avec les balises que nous avons délimitées. Certes, le système est compliqué, mais c'est le prix à payer pour avoir le meilleur encadrement possible.

Finalement, l'avantage est fixé à **2.200 euros net**, avec la recommandation d'octroyer ce montant (totalement ou partiellement) sous forme forfaitaire. L'avantage est soumis à une retenue à la source de 33% qui revient intégralement à la **sécurité sociale**.

Le système entre en vigueur au 1er janvier 2008. Entretemps, sur le terrain, plusieurs difficultés sont signalées. L'évaluation prévue au CCE et au CNT sera l'occasion de souligner ces problèmes.

1.2.2. Les élections fédérales du 10 juin 2007

Juste après les élections fédérales du 10 juin 2007, dans un contexte de tensions communautaires croissantes, la FGTB se dit préoccupée pour les travailleurs. Elle rappelle son importante revendication (reprise dans son mémorandum au futur gouvernement) et oppose son 'non' au modèle mettant les travailleurs en concurrence et débouchant sur des conditions de travail et salariales différentes dans les Régions.

Comme on pouvait le craindre, le climat communautaire se dégrade de jour en jour. La FGTB organise **plusieurs campagnes orientées vers le maintien de la solidarité fédérale** incluant : la publication d'un argumentaire, la diffusion d'une pétition, la publication d'un manifeste et d'une brochure pour une solidarité fédérale solide. La FGTB participe également à la campagne « sauvons la solidarité ».

L'attention presque exclusive au communautaire marque le début d'une période d'**immobilisme politique**, l'attention des politiques se relâchant face aux risques de la crise financière internationale naissante. A l'origine, il y a peu de réactions sur les conséquences de l'inflation croissante. La **FGTB prend l'initiative d'une réaction syndicale qui réveillera le monde politique**.

1.2.3. La FGTB prend la tête dans la défense du pouvoir d'achat

Certainement à partir de la seconde moitié de 2007, l'inquiétude des travailleurs sur les conséquences de la hausse des prix sur leur pouvoir d'achat va grandissant.

La FGTB a immédiatement pris les devants dans la lutte contre la flambée des prix. Ainsi, le 18 juin 2007, nous exigeons déjà le blocage des prix du gaz et de l'électricité en réponse aux augmentations de prix demandées. Nous exigeons des mesures pour contrer les conséquences perverses de la libéralisation du marché de l'énergie et un programme pour rendre moins énergivore le parc de logements.

Très vite, il s'avère que l'annonce des augmentations de prix du gaz et de l'électricité est le signe précurseur d'une explosion des prix de l'énergie et des prix des aliments préparés. Après la flambée des prix de la seconde moitié de 2007, l'inflation culmine à 5,91% en juillet 2008.

Concentration de militants - 16 novembre 2007 - Heyzel

La FGTB passe à l'offensive. Le 16 novembre 2007, nous organisons une concentration de 2.500 militants enthousiastes pour dénoncer une spirale de prix infernale. Nous pouvons toutefois nous féliciter de la liaison à l'indice des salaires et allocations sociales, qui offre à nos travailleurs une meilleure protection contre l'inflation qu'à ceux de pays où cette liaison n'existe pas. Malgré cela, chez nous aussi, la perte de pouvoir d'achat est un fait. Non seulement parce que l'indice-santé ne tient pas compte de la hausse des prix des carburants, mais aussi parce que les prix des produits de première nécessité surtout (mazout, gaz naturel, électricité, produits alimentaires) se sont envolés. Les personnes à revenu modeste ressentent plus particulièrement cette forte hausse puisqu'une bonne partie de leur budget est consacrée à ces dépenses et qu'en plus, ils profitent moins des baisses de prix relatives de certains autres produits (PC, voyages à l'étranger, ...). C'est pourquoi, nous exigeons des mesures.

Ces mesures, le gouvernement qui – après plus de 5 mois de crise politique – se limite à gérer les affaires courantes, ne les prend pas. Mais les employeurs aussi empêchent la prise de ces mesures, exigeant, en cette période de perte de pouvoir d'achat, la modération salariale.

A la concentration de militants, des revendications claires sont posées : un prix maximum pour les carburants, l'accès au fonds mazout social pour les personnes ayant un revenu jusqu'à 20.000 euros brut par an ; la création d'un fonds de l'énergie pour que les personnes les plus fragiles aient la possibilité d'isoler leur habitation ; davantage de compétences pour la CREG (Commission de régulation de l'électricité et du gaz) afin qu'elle puisse imposer des limitations de tarif, etc.

Manifestation des syndicats pour le pouvoir d'achat et la solidarité – 15 décembre 2007- 25.000 manifestants

Nous avons ensuite convaincu les autres syndicats d'organiser, en front commun, une manifestation pour le pouvoir d'achat et la solidarité le 15 décembre. Le texte de la plate-forme de cette manifestation reprend l'analyse de la FGTB : "Les prix s'envolent, surtout pour les biens de première nécessité : l'alimentation, l'énergie, le logement... Cette flambée des prix affaiblit le pouvoir d'achat et réduit le revenu, tandis que les entreprises et les investisseurs font des affaires en or. La part des salaires dans le bien-être continue à diminuer. Aujourd'hui, elle représente moins de la moitié de tous les revenus. Il faut mettre un terme à cette spirale." Les 25.000 manifestants exigent une amélioration du pouvoir d'achat, une sécurité sociale solide et une fiscalité plus équitable.



Toutes ces initiatives syndicales – initiées par la FGTB notamment – contribuent à ce que la problématique du pouvoir d'achat soit finalement mise à l'agenda politique.

Le gouvernement intérimaire Verhofstadt reconnaît le problème du pouvoir d'achat

La semaine qui suit la manifestation, la FGTB et la CSC constatent, dans une déclaration commune, que les politiques ont eu le déclic à la suite de l'action des syndicats. Le 21 décembre 2007, un gouvernement intérimaire est mis en place – avec Verhofstadt comme Premier ministre – avec un programme limité, pour prendre des mesures à court terme. La problématique du pouvoir d'achat est reconnue dans la déclaration gouvernementale du 21 décembre, mais on souligne également la situation budgétaire difficile qui empêcherait toute amélioration substantielle. Nous exigeons que l'on fixe 3 priorités :

- Soutien du pouvoir d'achat par des adaptations au bien-être en plus de l'enveloppe déjà disponible et augmentation nette des bas salaires, avec maintien absolu de l'index
- De toute urgence, exécution des dossiers sociaux qui sont en attente depuis un certain temps
- Développement d'un dialogue réel entre les Communautés, sur la base d'une confiance mutuelle

En matière de pouvoir d'achat, nous insistons sur des mesures pour freiner la hausse des prix de l'énergie (notamment, élargissement du fonds mazout, octroi automatique du tarif social, ...) et sur le fait qu'un maximum d'économies d'énergie soient faites pour tous. Par rapport au financement, nous exigeons l'écêtement des super bénéfices réalisés avec les centrales nucléaires et au charbon déjà amorties sur un marché insuffisamment concurrentiel.

La FGTB augmente la pression les 6 premiers mois de 2008

Le début de 2008 est caractérisé par la détérioration générale du climat social en raison de la perte de pouvoir d'achat et de l'insécurité croissante par rapport au climat économique. Petit à petit, ici aussi des questions apparaissent sur les conséquences de la crise de l'immobilier et de la crise financière aux USA sur l'économie mondiale.

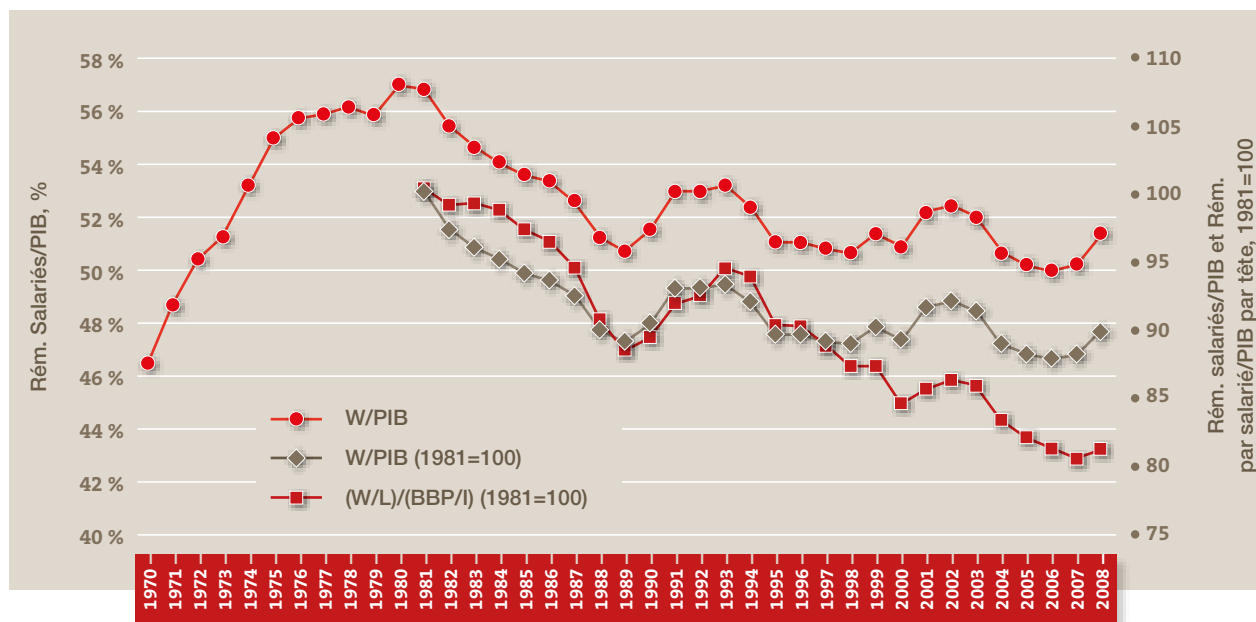
Les prix de l'énergie surtout augmentent davantage en Belgique que dans les pays voisins en raison de la position de quasi monopole d'Electrabel. Par son action ciblée "Electracash", la FGTB critique vivement le hold-up d'Electrabel sur les portefeuilles des ménages.

Dans un contexte de poussée inflationniste et de plantureux bénéfices et bonus pour les managers, des actions sociales dures sont organisées dans des dizaines d'entreprises pour augmenter le pouvoir d'achat. A ce sujet, le nouveau système d'avantages liés aux résultats entré en vigueur le 1er janvier 2008 est souvent utilisé.

Alors que le gouvernement intérimaire renvoie au contexte budgétaire difficile pour justifier le fait qu'aucune amélioration substantielle n'est proposée pour le pouvoir d'achat, la déduction des intérêts notionnels fait fortement diminuer les recettes fiscales. Alors qu'un des partis du gouvernement (PS) introduit une proposition pour contrer les abus de cette mesure, le Premier ministre du même gouvernement décide d'utiliser cette mesure fiscale comme un des atouts majeurs de notre pays pour attirer les investisseurs étrangers.

La FGTB dénonce le manque de chiffres clairs sur le véritable coût de la mesure et exige que la clarté soit faite. Le ministre des Finances garde précieusement pour lui les chiffres sur le coût réel

**Evolution de la rémunération des salariés par rapport au PIB (en % et en indice 1981=100)
et de la rémunération par salarié par rapport au PIB par tête (en indice 1981=100)**



Source : Plasman et al, 2008

de la mesure et côté employeurs, au CCE, on refuse aussi de clarifier la situation. Pour évaluer la mesure de façon sérieuse et transparente, la FGTB lance **une enquête de grande envergure auprès de ses délégués. Elle lance une campagne** permettant aux représentants de la FGTB aux CE de poser des questions critiques sur l'utilisation de la **déduction des intérêts notionnels** dans leur entreprise, du coût de la mesure et de ses conséquences sur l'emploi, les investissements et la distribution des bénéfices.

Dans le prolongement de ces actions, le **Président de la FGTB** décide de **s'abstenir** sur deux passages de l'introduction politique du **rapport de la BNB**. Son abstention s'explique par le fait que l'introduction en question met l'accent sur la responsabilisation des travailleurs (appelés à modérer leurs revendications salariales), alors que le texte du rapport se montre nettement plus laxiste sur le comportement des entreprises. La responsabilité, dans la hausse de l'inflation, de certaines entreprises désireuses d'accroître leurs marges bénéficiaires et l'effet pervers de certaines dépenses fiscales comme la mesure coûteuse de la déduction des intérêts notionnels ne sont pas suffisamment soulignés.

Dans un communiqué de presse du 13 février, la position de la FGTB est encore mise en évidence : « Ce manque de clarté, en ce qui concerne la maîtrise de la situation socio-économique incertaine, ne conduit pas à l'équilibre attendu dans le rapport entre la responsabilité du gouvernement et des employeurs d'une part et des travailleurs d'autre part. Alors que les travailleurs salariés sont appelés en des termes très clairs à modérer leurs revendications salariales et à utiliser des mécanismes correcteurs afin de préserver la compétitivité, l'introduction du rapport demeure bien plus vague au sujet de la nécessité d'assurer une plus grande transparence de la formation des prix, d'éviter des hausses "inflationnistes" des marges bénéficiaires et de prévenir l'usage improprie de certaines dépenses fiscales par les entreprises. Enfin, le rapport demeure trop vague sur l'identification des responsabilités liées à la crise internationale du crédit. »



La position du Président est soutenue par une **étude** réalisée en collaboration avec **DULBEA** et qui confirme que de plus en plus, la richesse est répartie inégalement : baisse de la part des salaires, mais aussi fossé grandissant entre le salaire par travailleur et le PIB par habitant. Ceci signifie donc qu'une partie moins grande de la richesse produite par les travailleurs leur revient mais revient de plus en plus au capital.

L'étude de DULBEA montre que la FGTB travaille de façon scientifique et nous conforte dans nos revendications d'amélioration du pouvoir d'achat.

Des patrons en colère...

Les organisations patronales tentent de nier le problème du pouvoir d'achat et condamnent les grèves des premières semaines de 2008 qui, selon eux, mettent à mal notre système de concertation. Pour certains représentants patronaux, les syndicats font même preuve d'hystérie par rapport au pouvoir d'achat.

La FGTB intensifie sa campagne pour plus de pouvoir d'achat, avec un cahier de revendications à court et à moyen terme

Sur les premiers mois de 2008, les prix atteignent un niveau record depuis 1991. Les produits de première nécessité surtout voient leur prix s'envoler. La hausse, depuis 2004, est surtout spectaculaire pour le mazout (+78%), le gaz (+33%), les carburants (+31%), l'eau (+16%), le pain, le café et le lait (+19 à 25%)... Et pour couronner le tout, de nouvelles hausses de prix sont annoncées pour le gaz et l'électricité.

Mais pour la FGTB quelque chose se cache derrière ces augmentations de prix. Un certain nombre de ces produits de première nécessité connaissent des hausses qui ne peuvent être justifiées par des phénomènes internationaux tels que la flambée des prix du pétrole ou des matières premières des produits alimentaires. Les libéralisations passées ont éliminé tout contrôle sérieux de l'évolution des prix. Certains milieux patronaux en ont habilement profité pour augmenter leurs prix plus que nécessaire et sont responsables d'une partie de la hausse des prix !

C'est pourquoi, nous avons complété notre campagne pour une amélioration immédiate du pouvoir d'achat – comme l'abaissement de la TVA sur le gaz et l'électricité de 21 à 6% – par des revendications à l'attention du gouvernement intérimaire, et du nouveau gouvernement qui serait formé pour Pâques sous la direction de Y. Leterme, et par une première ébauche de revendications à l'attention des employeurs en guise de préparation aux négociations interprofessionnelles de l'automne. Le gouvernement intérimaire chargé d'établir le budget 2008 est encouragé à prendre des mesures fiscales équitables, à augmenter les allocations sociales et à mieux s'atteler au problème de l'inflation par un renforcement du contrôle des prix. Du futur gouvernement Leterme, nous attendons une liaison des allocations sociales au bien-être, des mesures structurelles pour réduire la facture énergétique et l'accès à un logement décent. Des employeurs, nous attendons également des négociations permettant d'accroître la part des salaires dans le PIB et des mesures adaptées pour adoucir les coûts croissants des déplacements domicile – lieu de travail.

Une brochure a permis de sensibiliser nos militants sur ce cahier de revendications concret.

Budget 2008 : une réponse partielle aux problèmes de pouvoir d'achat

Dans une évaluation commune, la FGTB et la CSC constatent que l'accord gouvernemental sur le budget 2008 ne répond que partiellement aux problèmes de pouvoir d'achat. Il y a, certes,

une amélioration pour les revenus de remplacement (surtout pour les pensionnés même si le bonus pension n'est pas intégré dans le montant mensuel et dans une moindre mesure pour les invalides, les chômeurs et les allocations familiales), mais dans une mesure minime seulement pour les travailleurs disposant d'un revenu faible ou moyen. Ceci contraste fortement avec la façon dont les entreprises sont épargnées. Ainsi, des économies de 200 millions seulement seraient réalisées sur la mesure de la déduction des intérêts notionnels et aucune mesure n'est prévue pour répondre à court terme aux augmentations de prix exagérées constatées dans différents secteurs. Le problème des hausses de prix du gaz et de l'électricité surtout ne fait pas l'objet d'une réponse satisfaisante.

Un élément positif cependant : dans l'établissement du budget, aucune décision n'a été prise sur l'augmentation de la réduction fiscale pour travail de nuit et en équipes, comme initialement annoncé par le Premier Ministre. Ce dossier a été renvoyé aux interlocuteurs sociaux chargés d'élaborer une proposition à ce sujet à l'automne. Ceci nous a donné un levier pour les futures négociations sur l'affectation de l'enveloppe budgétaire pour la liaison au bien-être des allocations sociales et pour les négociations de l'AIP un peu plus tard.

Le budget 2008 établi, nous nous sommes concentrés sur l'élaboration du programme socio-économique du nouveau gouvernement Leterme. Avec notre cahier de revendications concret sur le pouvoir d'achat, qui ne se limitait pas à simplement influencer l'établissement du budget 2008, nous avons déjà précisé en interne où nous voulions aller. Restait à voir comment accroître la pression sur les employeurs et sur le gouvernement.

Cahier de revendications commun FGTB-CSC-CGSLB

Notre cahier de revendications sur le pouvoir d'achat précisait également nos revendications pour l'adaptation au bien-être des revenus de remplacement pour 2009-2010. Nous sommes parvenus à convaincre les deux autres syndicats à en faire un cahier de revendications commun. Ces propositions sont déposées, le 10 mars 2008, à la commission mixte « liaison au bien-être » du CCE-CNT avec les lignes de force suivantes :

- Mise en œuvre d'un système automatique d'augmentation bisannuelle des allocations de remplacement et des minima
- Opération de rattrapage pour les allocations les plus anciennes
- Rétablissement du principe d'assurance par le relèvement des plafonds de calcul
- Attention particulière pour le rétablissement du principe d'assurance pour les allocations de chômage par un relèvement substantiel du plafond de calcul bien trop bas
- Relèvement des allocations d'assistance

L'étude de la BNB confirme les problèmes de pouvoir d'achat et réfute le négationnisme des patrons

Entretemps, une étude de la BNB sur l'évolution de l'inflation dans notre pays nous donne raison sur plusieurs points : il y a effectivement une perte de pouvoir d'achat, surtout pour les groupes dont la consommation se compose pour plus de la moitié de produits dont le prix a fortement augmenté ; sur la période 2004-2007, les 10% des revenus les plus modestes ont perdu 1,1 point de pour cent de pouvoir d'achat par rapport à la moyenne des ménages, différence qui pourrait encore s'accroître en 2008 ; il y a une augmentation exagérée des prix des denrées alimentaires et un mauvais fonctionnement du marché de l'énergie. L'analyse nous donne donc raison en grande partie, mais les recommandations pour améliorer la situation restent faibles. On plaide surtout pour un meilleur fonctionnement du marché et pour davantage de concurrence.



Au moment de la parution de cette étude, les premiers chiffres relatifs aux bénéfices 2007 sont publiés. La hausse spectaculaire des dernières années semble appartenir au passé, mais cela n'empêche pas une augmentation importante des dividendes distribués : les premiers chiffres font état d'une progression de 38% pour les entreprises concernées.

Les employeurs concluent un pacte avec eux-mêmes

Dans ce contexte de perte de pouvoir d'achat et d'entreprises qui gâtent leurs actionnaires, les organisations patronales lancent, sans aucune concertation, un programme pour un « Pacte de solidarité pour 500.000 emplois d'ici 2020 ».

C'est avec grand étonnement que la FGTB prend connaissance d'un fait historique : les employeurs ont conclu un pacte avec eux-mêmes. Les propositions, totalement inacceptables, sont dans la lignée des recettes patronales bien connues : heures de travail supplémentaires, dégraissage dans les services publics, limitation dans le temps des allocations de chômage, réductions de cotisations (de préférence 8% linéaire), le tout dans l'espoir que ceci renforcera le tissu économique et créera plus d'emplois.

La FGTB veut un changement de cap! Les employeurs ne peuvent plus se limiter à demander aux pouvoirs publics et aux travailleurs ce qu'ils peuvent faire pour les entreprises. Les employeurs doivent assumer leurs responsabilités.

20 mars 2008 : désignation d'Y. Leterme comme formateur et journée de sensibilisation de la FGTB sur le pouvoir d'achat

Le 20 mars – jour où Y. Leterme est désigné formateur – la FGTB organise dans tout le pays, une journée de sensibilisation sur le pouvoir d'achat (en lien avec la question de la déduction des intérêts notionnels) et sur des allocations sociales décentes.

Pour la FGTB, le prochain gouvernement doit veiller au transfert de la déduction des intérêts notionnels vers le pouvoir d'achat des travailleurs.

L'accord gouvernemental Leterme I ne répond pas aux problèmes de pouvoir d'achat des travailleurs. La FGTB décide alors de donner un nouvel élan à sa campagne de novembre 2007 visant à soutenir le pouvoir d'achat.

Une “feuille de route” pour la lutte syndicale en 2008 et le lancement d’une “alerte rouge”

Tant les attaques patronales sur l'index que certaines dispositions dangereuses de l'accord gouvernemental – comme la baisse d'impôts sans financement compensatoire et l'instauration de la dégressivité pour les allocations de chômage – amènent le Bureau fédéral à décider d'établir un plan d'action.

Une “feuille de route” est établie pour les futures actions et l'action ‘alerte rouge’ est lancée. De cette façon, nous entendons organiser une vigilance permanente et mobiliser quand ce sera nécessaire, même pendant l'été.

Il est également décidé de concrétiser directement l' ‘alerte rouge’ par des actions en juin et octobre et de demander à la CSC de s'inscrire dans ce plan d'action. On prévoit l'organisation de manifestations provinciales entre les 9 et 11 juin et l'organisation d'une grande manifestation nationale début octobre.

La CSC se rallie au plan d'action de la FGTB : 100.000 manifestants dans les différentes provinces

Le 29 avril, un accord intervient entre la FGTB et la CSC pour organiser des actions provinciales la semaine du 9 au 13 juin afin de souligner, une nouvelle fois, le problème du pouvoir d'achat et de mettre sous pression gouvernement et employeurs.

Au gouvernement, nous demandons un budget suffisamment élevé pour augmenter les allocations sociales et une diminution d'impôts pour les faibles et moyens revenus, de nouvelles mesures pour réduire les coûts de l'énergie et une fiscalité équitable pour financer le tout. A l'égard des employeurs, ces actions sont à placer dans le contexte des futures négociations de l'automne dans le cadre desquelles nous voulons une augmentation brute des salaires, à commencer par les salaires minimums.

Ce cahier de revendications correspond donc totalement au programme de revendications déjà lancé par la FGTB. **Une fois de plus, la FGTB est donc la figure de proue et le moteur des actions syndicales offensives.**

Ces actions connaissent un grand succès. 100.000 personnes descendent dans la rue pour réclamer des mesures.

Ces actions étaient nécessaires. Non seulement pour soutenir nos revendications en faveur de plus de pouvoir d'achat, mais aussi pour nous opposer aux ballons d'essai lancés par les employeurs, avec leurs attaques de l'index. En juin, l'Unizo plaide pour l'indexation des salaires nets, la FEB, pour la généralisation des accords all-in pour éviter le risque d'une spirale salaires-prix comme dans les années 70 et le Gouverneur de la BNB préconise de limiter l'indexation à un plafond salarial déterminé.

Entretien avec le Premier Ministre Leterme et nouvelle action de la FGTB

La FGTB et la CSC demandent de négocier avec le gouvernement sur leur cahier de revendications et préviennent le Premier Ministre que sans réponse, le climat social s'en ressentira.

Pour augmenter la pression, la FGTB propose à la CSC d'organiser le 30 juin une action autour du bâtiment de la Fédération du pétrole. Nous annonçons que si nécessaire, nous renforcerons l'action prévue après l'été par une grande action dans la seconde moitié du mois de septembre par exemple.

La CSC ne nous suit pas dans l'action du 30 juin et est également réticente à l'idée d'avancer les actions d'après l'été. Sur le plan du contenu aussi, le front syndical bat de l'aile. Lors d'un contact presse, la CSC se distancie de la revendication de la FGTB pour une baisse de la TVA sur le gaz et l'électricité et de notre proposition d'organiser une action de grande envergure en septembre déjà.

Accord sur les lignes de force pour la liaison au bien-être des allocations

Entre-temps, un accord est trouvé au CCE-CNT sur l'enveloppe à attribuer pour la liaison au bien-être des allocations sociales (184 millions en 2009 et 428 en 2010) ainsi que sur une concrétisation positive de la dégressivité des allocations de chômage. Un accord intervient par ailleurs sur les lignes de force de la simplification des cotisations patronales. Les employeurs souhaitent lier leur accord définitif sur la liaison au bien-être à l'exécution de l'engagement de



l'accord gouvernemental selon lequel la réduction fiscale pour primes d'équipe et travail de nuit augmenterait et qu'un nouvel élargissement serait décidé pour la réduction fiscale pour heures supplémentaires;

Deux défis à relever donc : le premier consiste à répondre au mieux à la revendication de nouvelles réductions fiscales sans mettre en danger l'accord sur la liaison au bien-être et l'amélioration des allocations de chômage. Le deuxième consiste à veiller à ce que nos actions pour le pouvoir d'achat ne soient utilisées comme excuse par les employeurs pour ne pas conclure d'accord définitif sur les deux dossiers.

Le Comité fédéral du 16 septembre annonce une journée d'action pour le 6 octobre

Le Comité fédéral évalue notre campagne pour plus de pouvoir d'achat des derniers mois. Il estime que le gouvernement ne nous a pas entendus, que les employeurs ne nous ont pas compris et qu'ils continuent à nous défier. C'est pourquoi la conclusion du Président est que notre **campagne 'alerte rouge' doit prendre un autre ton**. C'est-à-dire tenir compte des attentes de nombreuses personnes et des possibilités de tous. C'est pourquoi, le **6 octobre devait devenir une journée d'action avec actions de grève** dans tout le pays, avec la CSC si possible, sans la CSC s'il le fallait.

La CSC accepte finalement de mener une journée d'action nationale. Nous parvenons à une plate-forme de revendications commune dans laquelle nous intégrons notre revendication d'abaisser la TVA sur le gaz et l'électricité de 21 à 6%. Les principales revendications sont : davantage de salaire, maintien et renforcement de la solidarité, stop aux hausses de prix, une fiscalité équitable et des services publics de qualité.

La journée d'action est occultée par l'éclatement de la crise financière

Dans cette même période, le cartel CD&V - NVA saute, ce qui signifie que le dialogue communautaire entre le niveau fédéral est sorti du niveau fédéral et que le gouvernement fédéral peut enfin se concentrer sur la politique socio-économique. Ceci devient d'ailleurs urgent car la crise financière fait rage en Belgique, les grandes banques sont confrontées à d'énormes difficultés et la situation budgétaire se détériore à vue d'œil. La FGTB réagit vivement soulignant **qu'elle n'accepterait pas que les travailleurs soient victimes d'une crise financière dont ils ne sont pas responsables**. Nous n'accepterons pas que l'on utilise la crise pour ne pas prendre de mesures en faveur du pouvoir d'achat.

Notre journée d'action est occultée par la crise financière et par les opérations récurrentes de sauvetage des banques. Dans les médias aussi, les nouvelles à ce sujet sont reléguées au second plan en raison des nombreuses mauvaises nouvelles amenées par la crise financière qui est en substance la crise du libéralisme, de la dérégulation et de la privatisation.

Les employeurs et les partis politiques libéraux n'hésitent pas à condamner notre journée d'action qui coïncide avec l'éclatement de la crise financière dans notre pays. On a besoin de restaurer la confiance. Nous répondons que les libéraux et les employeurs sont mal placés pour parler d'un rétablissement de la confiance puisque c'est justement l'idéologie libérale qui est à la base de la crise et que pour restaurer la confiance, il faut des mesures qui rétablissent le pouvoir d'achat des gens. Les employeurs ont toutefois réagi avec agressivité. Ils ont eux-mêmes fait le blocus au CNT et au CCE en s'opposant à l'augmentation de la deuxième tranche du salaire minimum, pourtant convenue lors du précédent AIP.

La FGTB est restée prompte sur la balle. A la réunion des dirigeants syndicaux de la **CES à Londres**, nous jouons un rôle clé dans l'établissement d'une déclaration appelant à une stratégie européenne commune pour la régulation du secteur financier et à une réponse européenne face au fait que la crise financière se répercute sur l'économie réelle.

Dans notre pays, indigné du manque total de transparence dans l'approche, la portée et les causes de la crise financière, le Président de la FGTB exige et obtient une **réunion supplémentaire du Conseil de Régence**. Nous y dénonçons le fait que les syndicats ne reçoivent aucune information sur la crise financière dans notre pays. Notre service d'étude élabore rapidement un document de travail sur les causes de la crise financière, développant des pistes de solutions.

Entretien avec le Premier Ministre Leterme et reprise de la concertation sociale

Après notre journée d'action, nous regardons s'il est possible de reprendre la concertation sociale. Le Premier Ministre Leterme convoque le Groupe des 10 pour entendre nos attentes par rapport au budget, compte tenu des futures négociations de l'AIP. Un résultat clair est en tout cas obtenu : **les employeurs cèdent sur le fait de signer immédiatement la CCT sur la deuxième tranche d'augmentation du salaire minimum et le bonus à l'emploi est immédiatement relevé**. Il est convenu d'entamer les négociations sur un AIP 2009-2010 après le 4 novembre, soit le jour de la publication du rapport technique du CCE sur les marges salariales disponibles.

Avec la signature de la CCT sur la deuxième tranche du salaire minimum, cette partie de l'AIP 2007-2008 est totalement exécutée. Finalement, le salaire mensuel minimum brut augmente de 50 EUR par mois et nous obtenons l'adaptation du bonus à l'emploi (= réduction de la cotisation personnelle).

Ainsi, en deux ans, nous sommes parvenus à augmenter de plus de 4% les salaires minimums nets.

Un ouvrier isolé de 21 ans touchant le salaire mensuel minimum obtient ainsi 48 EUR net par mois, plus que ce qu'il aurait obtenu sans AIP (1.138 EUR net actuellement au lieu de 1.090 EUR net sans AIP).

En veillant à ce que le bonus à l'emploi soit moins dégressif, nous obtenons d'ailleurs aussi des augmentations salariales nettes de 25 euros pour des salaires bruts jusqu'à 1.450 € par mois, et entre 15 et 20 EUR pour des salaires bruts jusqu'à 1.600 € par mois.

Après la deuxième augmentation de 25 EUR brut au 1er octobre 2008, ceci donne l'augmentation salariale mensuelle nette suivante :

Nous avons également veillé à ce que les travailleurs puissent calculer eux-mêmes leur nouveau salaire net en mettant un module de calcul sur notre site www.fgtb.be

La FGTB propose une "alliance pour une croissance durable"

Dans le courant du mois d'octobre, les annonces de restructurations s'accumulent et la menace d'une récession se concrétise. Les employeurs répètent leur appel à la modération salariale et à des réductions de cotisations. Le Commissaire au Plan avertit qu'il n'y a pas de marge pour des augmentations salariales et fait une proposition pour réformer partiellement l'index.

Le Premier Ministre annonce qu'il va convoquer le Kern pour s'atteler à la crise et promet d'impliquer les partenaires sociaux dans la recherche de réponses.



Augmentation nette suite à + 25 EUR au 1 ^{er} octobre 2008	Ouvrier	Employé
Salaire minimum net 19 ans	24	29
Salaire minimum net 20 ans	37	35
Salaire minimum net 21 ans	38	35
Salaire minimum net 21,5 ans et 6 mois ancienneté	33	37
Salaire minimum net 22 ans et 1 an ancienneté	31	29
Salaire brut 1.450 €	25	23
Salaire brut 1.500 €	19	17
Salaire brut 1.550 €	13	19
Salaire brut 1.600 €	15	13

La FGTB n'attend pas l'agenda du gouvernement et prend les devants pour concrétiser une politique de relance. Nous travaillons à une 'alliance pour une croissance durable', avec trois lignes de force :

- Restauration de la confiance des travailleurs avec plus de pouvoir d'achat;
- Une meilleure protection sociale avant tout pour les plus grandes victimes de la crise, pour ceux qui ont perdu leur emploi (meilleur préavis pour les travailleurs, traitement égal de tous les travailleurs (temps partiel et travailleurs avec un contrat à durée indéterminée), relèvement du plafond de calcul pour les allocations de chômage)
- Préparation de l'avenir par une régulation du secteur financier et par une relance durable.

La FGTB exige et obtient une concertation tripartite pour contrer la récession qui se dessine

Lors d'une rencontre avec le **Premier Ministre**, nous exigeons et obtenons la création de **deux groupes de travail tripartites** pour contrer la récession qui s'annonce. Le premier groupe de travail est chargé d'élaborer des mesures pour réduire les coûts de l'énergie et pour soutenir l'emploi. Le deuxième groupe de travail négocie des mesures pour améliorer la protection sociale, plus particulièrement pour les dizaines de milliers de travailleurs victimes de chômage temporaire ou complet.

La FGTB était prête pour cette concertation et dépose un projet d'« **alliance pour une croissance durable** ».

Le Comité fédéral du 18 novembre donne mandat pour les prochaines négociations d'un AIP 2009-2010

Le Comité fédéral tire d'abord les leçons des actions des derniers mois. La stratégie suivie est approuvée et un mandat clair est donné pour entamer les négociations avec les employeurs sur 4 revendications de base : une norme salariale indicative qui laisse suffisamment de marge pour des augmentations salariales brutes et le maintien intégral de l'index et des augmentations barémiques ; une augmentation du salaire minimum interprofessionnel brut ; une amélioration sensible du remboursement des frais de déplacement domicile-lieu de travail et un meilleur pécule de vacances. Parallèlement, le prochain AIP doit aussi donner le feu vert pour renforcer le pouvoir

d'achat pour les allocataires sociaux par la mise en œuvre intégrale de nos revendications sur la liaison au bien-être et par des améliorations des allocations de chômage et du plafond de calcul.

Il est convenu qu'un nouveau Comité fédéral se réunira le 4 décembre. Ce Comité donnera son feu vert soit pour la consultation et l'approbation du résultat des négociations, soit pour mobiliser et passer à l'action.

Rapport technique du CCE de 2008

Le rapport technique sur les marges salariales disponibles pour 2009-2010 est placé sous le signe de l'impact de la crise financière sur l'activité économique et de la profonde récession attendue pour 2009. Pour l'établissement de ce rapport, on part toujours des prévisions macro-économiques publiées par l'OCDE en juin. Mais cette fois, les prévisions de l'OCDE ont été rattrapées par la réalité économique.

Il en va de même pour l'évolution salariale avancée dans le rapport de 2006 – évolution qui a servi de base pour la conclusion de l'AIP 2007-2008. L'ancien AIP partait d'une norme salariale indicative de 5%. Finalement, les salaires belges ont augmenté de 7,6%. Et dans les pays voisins, l'augmentation salariale ne s'est pas établie à 5,5% comme anticipé, mais à 5,0% seulement. Une fois de plus, l'Allemagne surtout est responsable de cette augmentation moins élevée que prévu. En Belgique, l'augmentation salariale ne s'explique pas par des augmentations salariales réelles élevées, mais par l'explosion des prix. De ce fait, l'indice-santé progresse non pas de 3,9% comme prévu, mais de 6,1%. Tous ces éléments renforcent l'écart salarial avec les pays voisins, qui passe de 2,6% sur 2007-2008 à 4,1% sur la période 1996-2008.

La réaction des employeurs est vive. Ils exigent une correction salariale. La FGTB leur renvoie la balle en soulignant la responsabilité que portent certaines entreprises dans l'accélération de l'inflation. Le secteur énergétique surtout (et plus particulièrement Electrabel) porte une lourde responsabilité dans l'explosion de l'inflation.

Nous faisons faire un calcul sur l'impact sur l'indice-santé en 2007-2008 de la différence dans l'évolution des prix du gaz et de l'électricité entre la Belgique et ses trois pays voisins. Cette différence s'établit à 1% en moins de 2 ans ! **L'indice-santé a donc augmenté d'1% plus vite en Belgique en raison de la hausse plus marquée des prix du gaz et de l'électricité.**

Nous soulignons alors que les **travailleurs ne paieront pas le prix des marges bénéficiaires en hausse des groupes énergétiques**. Parallèlement, nous insistons sur les subsides salariaux fiscaux qui ont fortement augmenté et représentent maintenant 1% de la masse salariale et ont fait diminuer les coûts de production et donc l'écart salarial, d'un même montant.

En collaboration avec le Bureau du plan, le secrétariat du CCE fait une estimation : l'évolution des salaires dans les pays voisins reviendrait à 5,1% sur 2009-2010. L'indexation des salaires en Belgique est estimée à 5,1% sur cette même période.

C'est sur la base de ces chiffres difficiles que les négociateurs entameront le dernier round de négociations.

Négociations difficiles, puzzle compliqué

Les négociations s'ouvrent dans un contexte particulièrement difficile. Depuis notre projet de cahier de revendications et le début des négociations, il y a eu la crise financière mondiale,



suivie d'une récession mondiale dont on sait qu'elle menacera des dizaines de milliers d'emplois, dans notre pays aussi.

La FGTB a, dès lors, demandé au gouvernement d'entamer, outre les négociations pour un nouvel AIP, une négociation tripartite pour offrir une meilleure protection sociale aux travailleurs victimes de la crise financière et touchés par un chômage complet ou temporaire et pour éviter le risque d'une récession par le biais d'une « alliance pour une croissance durable ».

Les négociations interprofessionnelles sont d'autant plus difficiles que d'autres négociations concernant trois autres dossiers importants doivent être clôturées, à savoir : la liaison au bien-être de toutes les prestations sociales, la simplification des plans d'embauche, la concrétisation par les partenaires sociaux d'une demande du gouvernement de faire une proposition pour le renforcement de la réduction fiscale sur les primes pour travail de nuit et en équipes et pour les heures supplémentaires.

Tous ces dossiers sont à traiter en même temps parce que les négociations sur la liaison au bien-être n'ont pu être clôturées dans le timing prévu. La loi sur le Pacte des générations prévoit qu'un avis doit être émis en septembre sur l'affectation de l'enveloppe pour la liaison au bien-être. Les employeurs ne sont disposés à émettre un avis sur la liaison au bien-être des allocations sociales que si les syndicats donnent leur feu vert inconditionnel à une nouvelle réduction fiscale pour travail de nuit, en équipe et pour les heures supplémentaires. De plus, ils exigent que l'enveloppe pour cette réduction soit aussi grande que celle pour améliorer les allocations sociales.

La FGTB ne plie pas face à la pression patronale et exige d'abord une évaluation de la mesure. Elle pose des exigences par rapport au coût de la mesure, à la suppression des abus fiscaux du travail en équipe occasionnel, à un meilleur lien avec l'humanisation du travail de nuit et en équipe

09/03/2009

La FGTB organise une action en front commun à la Bourse et affirme une fois encore que les travailleurs ne sont pas les causes de la crise mais au contraire, en sont les victimes.



et veut avoir la certitude que le travail en équipe ou de nuit ne deviendra pas meilleur marché que le simple travail de jour.

Nous conditionnons l'approbation de la simplification des plans d'embauche à un accord sur des améliorations structurelles pour les allocations de chômage. C'est pourquoi, les employeurs rompent les négociations qui ne seront reprises qu'avec celles sur l'AIP. Pendant ces négociations, **nous devons remettre toutes les pièces du puzzle ensemble** et tenter de parvenir à un accord équilibré sur l'ensemble.

Les employeurs exigent des corrections sur l'évolution salariale et quittent la table des négociations

Suite à ce report des négociations, nous sommes amenés à discuter des réductions fiscales dans un contexte de crise économique et sur la base des nouveaux chiffres du rapport technique du CCE sur l'évolution des coûts salariaux et sur les marges salariales disponibles pour 2009-2010. Ce rapport constate une importante augmentation de l'écart salarial avec les pays voisins et prévoit, sur la base des dernières informations obtenues, le maintien de la modération salariale dans les pays voisins. En novembre, l'OCDE rapporte une augmentation salariale de 4,4% dans les pays voisins. 4,4%, c'est encore moins que les 5,1% avancés dans le rapport du CCE. Les employeurs ne veulent rien savoir d'une augmentation salariale brute. Ils sont disposés à négocier d'une augmentation salariale nette tout au plus et exigent parallèlement la réduction de l'écart salarial avec les pays voisins par un élargissement sensible des subsides salariaux fiscaux. Contrairement à ce qui est le cas pour la réduction des cotisations sociales, les subsides salariaux fiscaux ne sont pas compensés par un financement alternatif. Quand nous refusons de suivre les employeurs dans leurs revendications d'une réduction fiscale supplémentaire et qu'en plus, nous exigeons un financement alternatif par la taxation des revenus du capital et la lutte contre la fraude fiscale, les employeurs quittent la table des négociations.

Désignation d'un médiateur et possible sortie de l'impasse

Le gouvernement désigne R. Tollet, Président du Conseil central de l'économie, comme médiateur. Il élabore une proposition dans laquelle il demande une large intervention du gouvernement. Sa proposition prévoit la possibilité de négocier sur des augmentations nettes du pouvoir d'achat, ce qui ferait fortement diminuer les recettes fiscales et de sécurité sociale. Parallèlement, l'on donne suite à la revendication des organisations patronales d'élargir les subsides salariaux fiscaux et à notre revendication de prévoir un financement alternatif partiel de ces réductions fiscales par un impôt qui ne toucherait ni les entreprises ni le pouvoir d'achat des travailleurs. Ceci implique que le gouvernement doit marquer son accord sur de nouveaux impôts.

Mais il y a plus. Le gouvernement doit apporter une réponse aux différentes propositions déposées par les syndicats, à l'initiative de la FGTB, sur la concertation tripartite. Plus particulièrement, il doit se prononcer sur une **meilleure indemnisation des chômeurs temporaires**, un abaissement de la facture énergétique et l'encouragement d'investissements économiseurs d'énergie. Par ailleurs, il doit se prononcer sur les propositions visant à améliorer les allocations sociales, y compris les **allocations de chômage**, à raison de 429 millions, alors que le Comité d'étude sur le vieillissement conseille de limiter ces améliorations à 406 millions. La proposition de simplification des plans d'embauche fait également partie du 'paquet' global soumis par l'informateur au gouvernement.

Le gouvernement s'est prononcé positivement sur la proposition soumise par le médiateur et sur nos propositions (formulées lors de la concertation tripartite). Il a intégré ces accords comme partie importante du plan de relance belge pour lutter contre la récession.



Le Comité fédéral du 22 décembre approuve le projet d' "accord exceptionnel"

A notre Comité fédéral du 22 décembre, nous présentons donc le puzzle des résultats des différentes réunions parallèles qui se sont tenues.

En résumé :

- Possibilité, pour les secteurs, de négocier sur une augmentation nette du pouvoir d'achat avec, comme référence, 125 EUR par travailleur en 2009 et 250 EUR en 2010. L'augmentation est calculée par travailleur, ce qui signifie que les travailleurs à temps partiel et les intérimaires peuvent aussi recevoir ce montant.
- Meilleur remboursement des déplacements domicile-lieu de travail (intervention dans les abonnements portée de 60 à 75%).
- Prorogation des accords existants sur les régimes de prépension (nuit/construction, prépension mi-temps, carrières longues) et sur les cotisations pour les groupes à risques et l'accompagnement des chômeurs, relèvement du plafond du CEP (congé éducation payé) à 2500 EUR (indexé)
- Amélioration de l'indemnisation des chômeurs temporaires (de 60 à 70% pour les cohabitants et de 65 à 75% pour les isolés et chefs de ménage). Le plafond de calcul est en outre relevé de 300 EUR.
- Pour les chômeurs temporaires mariés, la discrimination fiscale (due à l'absence de décumul du crédit d'impôt) est enfin supprimée
- Facture énergétique moins élevée : une baisse de 12% de la facture énergétique est annoncée et des moyens sont dégagés pour des prêts bon marché pour des investissements économeurs d'énergie
- Amélioration sensible des allocations sociales et pour la première fois, des allocations de chômage et amélioration de l'indemnité pour les femmes enceintes écartées du travail

Les améliorations dans l'**assurance chômage** surtout arrivent juste à temps, à savoir au début de la crise. Plusieurs anciennes revendications de la FGTB et des marches de jeunes des années 80 sont enfin entendues. Dans cette optique, on peut même dire que les améliorations engrangées sont historiques : 60% pour tous les chômeurs pendant la première année, relèvement du plafond salarial de 300 EUR pendant les 6 premiers mois et de 150 EUR pendant les 6 mois de chômage suivants. Via le plan de relance, nous parvenons même à relever les allocations de chômage temporaire à 70 et 75% du dernier salaire perçu, mais ce relèvement s'arrête fin 2010.

Pour les pensionnés et les travailleurs malades aussi, d'importantes améliorations sont obtenues, pour un total de 453 millions EUR (voir point 1.3. ci-après).

Par ailleurs, il est également important de souligner les mesures qui n'ont pas été prises :

- Pas de mécanisme de correction pour les salaires ou l'indexation, comme exigé par les employeurs. Au contraire, l'indexation brute des salaires et allocations reste d'application, tout comme les augmentations barémiques.
- Pas de référence à une norme salariale indicative

Les subsides salariaux fiscaux sont renforcés, mais nous lions leur octroi à plusieurs conditions :

- Pour la première fois, un financement alternatif partiel est prévu et un engagement commun est pris de lutter plus sévèrement contre la fraude sociale et fiscale

- Suppression de l'utilisation impropre des subsides salariaux fiscaux en s'attaquant à l'organisation artificielle du travail d'équipe occasionnel
- Davantage de transparence dans les heures supplémentaires bénéficiant de la réduction fiscale

Ce projet d'accord exceptionnel 2009-2010 est approuvé par le Comité fédéral à 68,7% des voix. Le fait que cet accord, intervenu dans un contexte économique particulièrement difficile, ait malgré tout permis d'octroyer des augmentations salariales à tous les travailleurs et ait sensiblement renforcé la solidarité par l'amélioration des allocations sociales, a contribué à ce résultat positif. Le Comité fédéral a toutefois souligné que le principe des augmentations salariales nettes ne pouvait être répété. Ceci explique pourquoi la FGTB qualifie cet accord d' "**exceptionnel**".

1.3. Renforcement de la sécurité sociale grâce à la FGTB

Après une campagne de 10 ans, nous pouvons enfin nous réjouir de l'instauration d'un mécanisme de liaison bisannuelle au bien-être. Notre mobilisation a permis d'inverser la tendance et pour la 1ère fois en 30 ans, le taux de remplacement des allocations de remplacement s'améliore légèrement.

Taux de remplacement (Allocation moyenne/Salaire moyen)	1980	2000	2008
Pensions	36,3	31,2	32,7
Indemnité d'invalidité	44,6	32,5	32,5
Allocation de chômage	47,8	26	28,3

Chiffres Bureau du Plan

Les pourcentages de remplacement des allocations sociales restent toutefois inacceptables. La plupart des minima restent en dessous du seuil de pauvreté. Au Conseil des ministres d'Ostende (2004), à l'occasion duquel nous avons manifesté massivement, nous obtenons le mécanisme de la concertation bisannuelle sur les adaptations au bien-être des allocations sociales.

La Loi sur le Pacte des générations introduit des paramètres par lesquels nous disposons, tous les deux ans, d'un budget minimum.

Lors de la **première mise-en-oeuvre** du mécanisme (**279,7 millions EUR** supplémentaires pour 2007 et 2008), il est décidé (avis unanime) que les allocations les plus anciennes (> 15 ans) et les plus basses seront relevées de 2% et le pourcentage est adapté pour les isolés et les chômeurs invalides (50% => 53%) et les chômeurs cohabitants (55 => 58%). Par ailleurs, le plafond de calcul est adapté à l'évolution des salaires.

Une **deuxième mise-en-oeuvre** du mécanisme bisannuel de liaison au bien-être est finalisée avec l'accord interprofessionnel exceptionnel de 2009-2010.

On négocie sur une enveloppe de **428,5 millions EUR**.

Nous obtenons une augmentation de 2% des minima (pour les pensionnés et certains invalides 3%), une opération de rattrapage pour le secteur incapacité de travail, mais aussi une augmentation de 0,8% de toutes les allocations, ce qui correspond à l'augmentation salariale conventionnelle. Les plafonds de calcul augmentent au même rythme.



En plus de ces augmentations concrètes, nous parvenons à faire passer quelques revendications qui nous tiennent à cœur depuis plusieurs années :

- Individualisation des allocations de chômage et indemnités de maladie la première année : 60% pour tous. Ces revendications figuraient déjà dans le cahier de revendications de juillet 1987, que nous avons dressé après les importantes mesures d'économies décidées sous Martens-Gol
- Harmonisation vers le haut des indemnités pour les femmes enceintes écartées de leur travail.

Cette fois, le secteur chômage bénéficie aussi de plusieurs améliorations. Bien que ce groupe ait obtenu moins rapidement des avancées par le passé, nous parvenons, en tant que FGTB, à obtenir une importante amélioration pour les personnes qui perdent leur emploi à la suite de la crise.

Le principe d'assurance dans le chômage était miné depuis longtemps. Avec la non-adaptation des plafonds de calcul, l'assurance chômage était devenue un système forfaitaire. En relevant le plafond de 300 EUR pendant les 6 premiers mois et de 150 EUR les 6 mois de chômage suivants, la FGTB parvient à inverser la tendance. De plus, nous parvenons à faire appliquer la mesure de façon anticipée, de façon à ce que les premières victimes de la crise puissent aussi y avoir droit.

			maxima : montants par mois	
			1>6 mois	6>12 mois
% du dernier salaire				
Chômeurs complets				
Chefs de ménage	▶ Ancien	60	1.144,00	1.144,00
	▶ Nouveau	60	1.323,92	1.233,96
	Amélioration en %		15,73	7,86
Isolés	▶ Ancien	60	1.144,00	1.144,00
	▶ Nouveau	60	1.323,92	1.233,96
	Amélioration en %		15,73	7,86
Cohabitants	▶ Ancien	58	1.105,78	1.105,78
	▶ Nouveau	60	1.323,92	1.233,96
	Amélioration en %		19,73	11,59
Chômage temporaire				
Chefs de ménage	▶ Ancien	65	1.239,16	
	▶ Nouveau (jusque fin 2010)	75	1.654,90	
	Amélioration en %		33,55	
Isolés	▶ Ancien	65	1.239,16	
	▶ Nouveau	75	1.654,90	
	Amélioration en %		33,55	
Cohabitants	▶ Ancien	60	1.144,00	
	▶ Nouveau	65	1.544,40	
	Amélioration en %		35,00	

Sous l'impulsion de la FGTB, la situation des chômeurs temporaires s'est aussi fortement améliorée. Le pourcentage de remplacement a été porté à 75 % du salaire plafonné pour les chefs de ménage et les isolés et à 70% pour les cohabitants.

Ces améliorations ont été engrangées à temps pour neutraliser partiellement les conséquences de la crise pour les personnes qui ont perdu (temporairement) leur travail. Pour les travailleurs à revenu moyen, elles impliquent un revenu supérieur de 16 à 35% par rapport à la situation de l'assurance chômage avant l'AIP.

Pour les travailleurs souffrant d'une maladie grave, nous avons également obtenu un petit plus :

- La première année de maladie, le pourcentage appliqué est désormais de 60% du dernier salaire brut plafonné
- Par après, les isolés invalides reçoivent toujours au moins 55% (depuis 1998, on est progressivement passé de 45 à 55% du dernier salaire)
- Les invalides dont le partenaire dispose d'un faible revenu gardent le statut de chef de ménage si ce revenu ne dépasse pas 805 EUR brut par mois et le statut d'isolé si le salaire du partenaire est inférieur au revenu minimum légal ou si l'allocation est inférieure à 930 EUR brut par mois.

Ceci signifie que les allocations n'ont plus pris de retard par rapport à la liaison au bien-être. Au contraire, ces 4 dernières années, nous avons connu une période exceptionnelle pendant laquelle les allocations ont augmenté un peu plus rapidement que les salaires, ce qui a permis de rattraper une (très faible) partie du retard accumulé ces 30 dernières années.

2. La FGTB refuse que les travailleurs paient la crise

Avec l'entrée en fonctions du gouvernement Van Rompuy le 2 janvier 2009, il devient de plus en plus clair que la crise est loin d'être terminée et que la récession la plus grave depuis la deuxième guerre mondiale (croissance négative de - 3,1%) doit encore commencer. Des milliers de travailleurs craignent de perdre leur emploi, non seulement dans le secteur financier, mais aussi dans l'industrie automobile, la sidérurgie, la construction ... aucun secteur n'est à l'abri. C'est pourquoi, la FGTB décide d'élaborer son propre indicateur social sur l'évolution des licenciements collectifs, licenciements qui s'amplifient mois après mois ...

2.1. Profiter de la crise pour inaugurer un tournant

La FGTB fait une analyse de la crise en soulignant que nous vivons une crise du système causée entre autres par trente ans de politique néolibérale. Elle rappelle plus particulièrement que l'idéologie libérale ne disparaîtra pas spontanément. L'enjeu consiste donc à profiter de la crise pour inaugurer un tournant pour :

- remettre à l'agenda politique et social des valeurs comme la solidarité et l'égalité
- concrétiser le rôle nouveau mais puissant de l'Etat et de mettre les banques au service de l'emploi et d'investissements innovateurs
- défendre un nouveau modèle de croissance en rappelant que les salaires ne sont pas l'ennemi de l'innovation ni d'une croissance durable vigoureuse



- offrir aux allocataires sociaux d'aujourd'hui mais aussi aux générations futures une sécurité sociale sauvegardée grâce à un financement intelligent et à la création d'emplois.

2.2. Un programme de travail et d'action 2009 pour faire basculer le rapport de forces en notre faveur

La FGTB élabore sans tarder un programme de travail pour 2009, basé sur les lignes de force suivantes :

- sensibiliser sur notre alternative syndicale à la crise financière et sur notre lutte contre la récession par une 'Alliance pour une croissance durable'
- clarifier notre vision sur la fonction de l'impôt et démystifier les dogmes libéraux en matière fiscale
- sensibiliser sur les inégalités croissantes, y compris dans notre pays, en publiant un "baromètre social"
- participer activement au développement d'une alternative européenne (avec la CES) et mondiale (avec la CSI).

Ce programme doit contribuer à créer un rapport de forces qui nous permet d'empêcher que les travailleurs ne paient deux fois la crise. Nos actions aux niveaux européen et mondial sont commentées dans les chapitres IX et X, les réactions aux plans de sauvetage des banques au chapitre VIII.

2.3. Campagnes et actions

Sur le plan belge, la FGTB prend plusieurs initiatives au cours de la première moitié de 2009 pour étayer ses positions :

- en février, diffusion sur une large échelle d'une brochure expliquant la fonction de la fiscalité et des services publics dans une société solidaire ainsi que notre vision sur une fiscalité équitable;
- le 9 mars, organisation avec les autres syndicats d'une action devant la Bourse réunissant 1000 militants sous le slogan : "Nous avons payé. A nous de décider!". Les syndicats réclament des réformes fondamentales avec la participation des travailleurs ainsi que des mesures qui font payer la crise par ceux qui l'ont provoquée et pas par les travailleurs;
- au mois de mars, publication d'une brochure exposant notre alternative, intitulée "La crise et les moyens de s'en sortir durablement"
- en avril 2009, lancement d'une campagne sous le slogan "Les travailleurs sont les premiers investisseurs de l'Etat. La FGTB ne vous laisse pas tomber". Cette campagne se base sur la brochure avec notre alternative à la crise, des affiches dans les entreprises et un badge sous forme de parachute rouge symbolisant une FGTB qui aide et défend les travailleurs en détresse, contrairement aux parachutes dorés octroyés aux top managers licenciés;
- dans leur message du 1er mai, les dirigeants de la FGTB rappellent que les travailleurs ne paieront pas la facture de la crise du néolibéralisme;
- le 13 mai, la FGTB organise une conférence de presse pour présenter son baromètre social actualisé. Le baromètre social indique un accroissement des inégalités en Belgique, même si cet accroissement est moins important que dans d'autres pays grâce à notre action syndicale. Des éléments comme le revenu minimum garanti, l'indexation automatique des salaires, les accords interprofessionnels et le rôle des secteurs dans la formation des salaires offrent aux travailleurs belges une meilleure protection que dans la plupart des autres pays. Pourtant, notre modèle social présente des failles. C'est pourquoi la décision est prise de mettre le congrès statutaire de 2010 sous le signe de "la solidarité contre les inégalités".

- Le 15 mai, à l'initiative de la CES, une manifestation en front commun est organisée pour "l'Europe autrement et mieux". Les revendications de cette manifestation se situent dans le prolongement des actions nationales : refus de faire payer la crise aux travailleurs, plus de régulation, revalorisation des services publics et une relance énergique et coordonnée. Des euromanifestations semblables sont organisées à Madrid, Berlin et Prague avec le même mot d'ordre : "Combattre la crise, priorité aux citoyens". Ces manifestations connaissent un franc succès et rassemblent plus de 300.000 manifestants.

2.4. Offensive syndicale pour influencer le budget 2010-2011

Au cours de la deuxième moitié de 2009, il est de plus en plus évident que la crise bancaire déstabilise les finances publiques et menace d'anéantir 20 ans d'efforts pour équilibrer le budget de l'Etat. Le déficit public augmente à 20 milliards d'euros et la dette publique se rapproche de 100% du PIB. La sécurité sociale va dans le rouge et le déficit prévu de 5 milliards est pour 4 milliards d'euros imputable à la crise.

Les milieux gouvernementaux de tendance libérale et les organisations patronales avancent rapidement des pistes d'économies : baisse du taux d'augmentation pour le calcul de l'enveloppe destinée à la liaison des allocations sociales au bien-être, diminution de l'augmentation autorisée des dépenses en soins de santé, allongement de la carrière et suppression de la prépension, diminution des pensions dans les services publics, réduction drastique du nombre d'agents publics ... Par la même occasion, ces milieux n'hésitent pas à réclamer de nouveaux avantages pour leur public cible : diminution de la TVA dans le secteur Horeca, nouvelle déduction fiscale à l'investissement, ...

La FGTB réagit en dénonçant une nouvelle fois les responsables de la crise et en prouvant que tout le monde ne contribue pas selon ses capacités au financement du budget. La fraude fiscale, l'ingénierie fiscale, la faible imposition des revenus de capitaux (par exemple l'immunisation fiscale des plus-values), la sous-estimation des revenus de certaines catégories comme les grands indépendants, expliquent pourquoi le financement des pouvoirs publics est en grande partie assuré par les travailleurs. D'où notre slogan que les travailleurs sont les premiers investisseurs de l'Etat.

C'est pourquoi, en vue de la préparation du budget 2010-2011, la FGTB lance une offensive pour éviter que les travailleurs ne paient la crise et pour réclamer des mesures équitables.

La FGTB présente, dès lors, ses lignes de force et ses revendications :

- Au Comité fédéral du 29 septembre, la secrétaire générale de la FGTB lance une offensive pour une fiscalité juste et équitable par la lutte contre la fraude fiscale et la suppression du secret bancaire fiscal. Le Comité fédéral, qui sera suivi par une conférence de presse, offre l'occasion à des fonctionnaires belges de témoigner du fonctionnement déficient des Finances, du rôle des paradis fiscaux et de la nécessité de supprimer le secret bancaire fiscal. Le Comité fédéral écoute également le témoignage d'un expert du syndicat français Force Ouvrière concernant l'échange automatique d'informations entre les banques et le fisc en France, un système qui fonctionne bien et n'entre pas en conflit avec la protection de la vie privée.
- Dans des interviews qui ne passent pas inaperçues dans la presse, nous réclamons un effort de la part des banques pour réduire le déficit public. Le coup de griffe du président de la FGTB est bien accueilli dans les médias et son discours est approuvé par d'éminentes personnalités qui font partie des milieux gouvernementaux.



Ce Comité fédéral est une bonne répétition en préparation de la concentration des militants organisée le 9 octobre en front commun à Tour et Taxis.

Outre notre soutien donné à la campagne de la CSI pour le travail décent, nous lançons un message clair au gouvernement **Van Rompuy** en soulignant que les travailleurs ont déjà payé et en rappelant nos lignes de force pour une politique budgétaire équitable.

Élément à ne pas sous-estimer : nous avons réussi à convaincre de nos positions la CSC qui avait fait comprendre qu'elle était disposée à renoncer à la norme de 4,5% dans les soins de santé. Les deux organisations avancent dès lors la même revendication : non à des soins de santé plus chers pour les patients. La norme de 4,5% doit créer la marge nécessaire pour assurer l'avenir de la sécurité sociale. Les autres revendications d'une fiscalité plus équitable, d'une politique plus vigoureuse pour une croissance durable et d'une politique budgétaire sociale correspondent également aux positions défendues par la FGTB.

2.5. Budget : bain de sang social évité ... mais jusqu'à quand ?

Ayant pris connaissance des décisions budgétaires du gouvernement Van Rompuy, la FGTB constate qu'un bain de sang social a pu être évité tout en se demandant jusqu'à quand. Elle constate cependant que l'on ne touche pas à la solidarité (en maintenant la norme de croissance des soins de santé) et que de nouveaux moyens sont dégagés pour réduire le déficit. Comme exigé par la FGTB, une contribution est demandée aux banques (220 millions en 2010 et 670 millions en 2011) et au secteur énergétique (de 215 à 245 millions par an entre 2010 et 2014). La participation syndicale dans le contrôle du fonctionnement du secteur énergétique sera améliorée au travers de la création d'un comité de suivi. Mais la FGTB constate aussi qu'il n'y a pas de changement fondamental dans la taxation du capital et du travail, pas de suppression du secret bancaire fiscal et que l'économie annoncée sur la déduction des intérêts notionnels reste bien trop modeste (200 à 300 millions).

Au vu de ces mesures, il est clair que les efforts de réduction du déficit budgétaire sont loin d'être terminés. Nous devons nous armer en vue du débat budgétaire qui éclatera sans aucun doute après les prochaines élections fédérales.

2.6. Les travailleurs ne sont pas des Kleenex : la manifestation du 4 décembre 2009

La crise s'approfondit, les licenciements se multiplient. Cette situation pose en toute acuité le problème de la protection des travailleurs en cas de licenciement.

Le gouvernement et les employeurs insistent pour prolonger les mesures dites anticrise (suspension du contrat de travail des employés à certaines conditions). La FGTB est disposée à discuter de cette demande, mais à condition que l'on puisse discuter également d'une amélioration du régime de licenciement des ouvriers. La FEB refusant d'en discuter, la FGTB demande un entretien au Premier Ministre Yves Leterme qui a succédé à H. Van Rompuy, nommé Président du Conseil européen. Mais force est de constater qu'aucune suite n'est donnée à notre appel.

C'est pourquoi, la FGTB décide d'organiser une manifestation le 4 décembre. La CSC ne souhaite pas participer à cette mobilisation, contrairement au syndicat libéral.

La FGTB souligne que cette manifestation est nécessaire parce qu'elle ne peut accepter que les

entreprises invoquent la crise pour procéder à des restructurations dans le but de rétablir, voire améliorer leurs bénéfices et de renforcer leur position sur les marchés financiers.

La manifestation est organisée dans le cadre du slogan "Les travailleurs ne sont pas des Kleenex". Les principales revendications sont : un moratoire sur les licenciements, le renforcement de la protection des ouvriers, l'arrêt de la chasse aux chômeurs et du carrousel du contrôle de la disponibilité.

2.7. Un résultat concret : un supplément de 1.666 euros nets

Après la manifestation du 4 décembre, la FGTB obtient des résultats concrets. En cas de licenciement individuel ou de licenciement en cas de faillite, les ouvriers recevront une indemnité supplémentaire de 1.666 euros nets. Grâce à la pression que nous avons exercée et au grand dam du patronat, nous avons ainsi réussi à faire un pas vers une meilleure protection en cas de licenciement des ouvriers. Mais des négociations extrêmement difficiles s'annoncent en ce qui concerne une harmonisation vers le haut du statut des ouvriers. Pour ce dossier, 2010 sera l'année de la vérité (point 3).

3. Pressions exercées pour une harmonisation vers le haut du statut ouvrier/employé

L'AIP 2005-2006 précisait que la problématique restait aux mains des partenaires sociaux.

Un groupe de travail des partenaires sociaux présidé par le professeur O. Vanachter a été créé dans le but d'explorer différentes pistes, avec l'aide d'experts.

Une première série de 7 réunions (2005-2006) a été organisée au Conseil national du travail, orientée vers 6 points. Un rapport de synthèse intermédiaire est rédigé par le professeur Vanachter, rapport contesté en certains points.

Résolution de Congrès de 2006 : "La distinction entre travail manuel et travail intellectuel s'est réduite en raison de l'évolution socio-économique et technologique. La distinction doit aussi être abordée sur le plan juridique – par la concertation –, sans vider de leur substance les composants et les avantages essentiels du statut ouvrier et du statut employé. La solution doit être basée sur une harmonisation vers le haut".

L'AIP 2007-2008 reprend, dans les points d'ancrage :

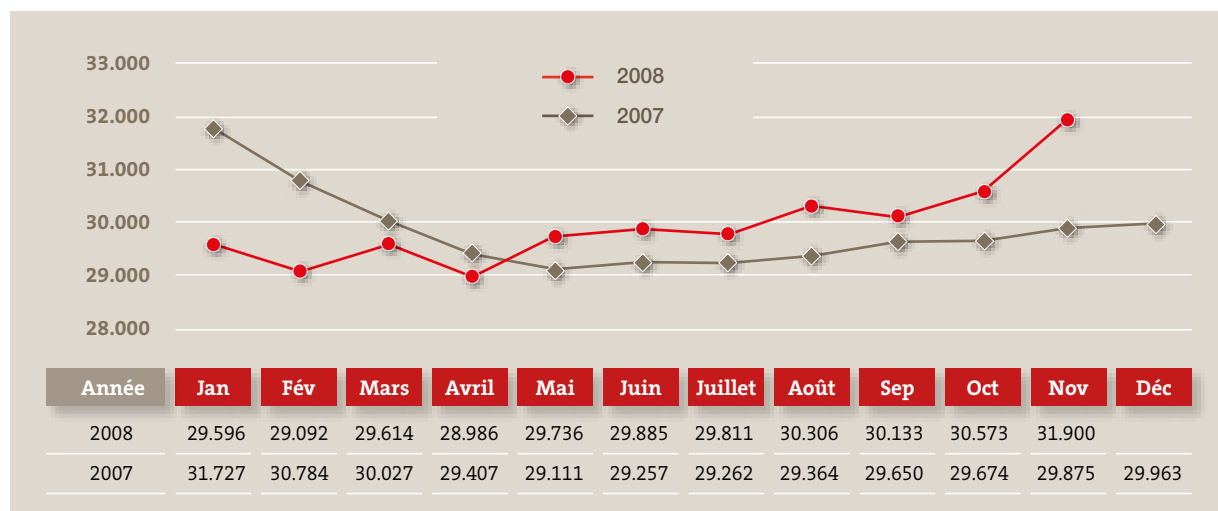
Ouvriers/Employés

Poursuite de la discussion entre partenaires sociaux à partir de janvier 2007. A la demande du Groupe des 10, une deuxième série de 2 réunions sur la fin des contrats de travail est organisée à l'automne 2007.

La FEB formule plusieurs propositions sur une approche globale, en ce compris l'« employability, flexicurity ». Les coûts de licenciement sont externalisés, plutôt qu'intégrés chez les employeurs mêmes.



Chômage temporaire (moyenne mobile 12 mois)



Source : note ONEm 09.0112 du 15.01.2009

La CSC fait une proposition sur une structure de discussion en matière de licenciement. La FGTB veut une approche par phases, une harmonisation vers le haut et de nouveaux accords sur le jour de carence.

A l'éclatement de la crise financière et économique, fin 2008, des voix s'élèvent côté patronal pour introduire le chômage économique pour employés.

Par rapport au chômage temporaire pour ouvriers, une première évaluation des indicateurs de crise au Comité de gestion de l'ONEM fait ressortir que, sur les 11 premiers mois de 2008, en moyenne 31.959 chômeurs temporaires ont été indemnisés par jour, contre 29.846 sur la même période de 2007.

En novembre 2008 (42.608), la moyenne journalière est de 60% supérieure à celle de novembre 2007 (26.681), ce qui implique une forte hausse et annonce une rupture de tendance. La comparaison entre 2008 et 2007 sur la base de moyennes mobiles sur 12 mois montre – comme les données suivantes l'indiquent – une tendance inférieure en 2007 (jusqu'en avril).

Pour la FGTB, l'introduction du chômage économique pour employés cadre dans l'harmonisation des statuts ouvriers/employés et est liée à plusieurs conditions :

- Pas de statut unique, mais une harmonisation des deux statuts
- Lien du débat sur le chômage économique au dossier global sur l'harmonisation des statuts
- Si le chômage économique pour employés est introduit, ceci doit se faire à certaines conditions
- D'abord, il faut un accord dans la commission paritaire (CP), avec une procédure de reconnaissance (quels critères pour pouvoir demander le chômage économique ?), avec un encadrement social, avec une durée limitée ;
- Ceci est également valable pour les entreprises sans délégation syndicale.
- L'encadrement social doit porter sur :
 - Les fonctions d'employés auxquelles le chômage économique est d'application
 - La garantie de revenu via les Fonds de sécurité d'existence (FSE)
 - L'enregistrement du temps de travail et le contrôle des heures supplémentaires

- Les assimilations pour la sécurité sociale et le contrat de travail
- Une clause de sécurité d'emploi pour un délai fixé dans la CCT
- Des sanctions
- Parallèlement, il doit y avoir des garanties en ce qui concerne le maintien des délais de préavis employés, synonymes de relèvement des délais de préavis ouvriers
- A court terme : accord-cadre global de principe, avec pistes et programmation + dispositions sur un régime transitoire
- Financement : financement alternatif

La concertation sur l'introduction du chômage économique pour les employés a été entamée et s'est terminée en queue de poisson, les employeurs n'ayant aucune volonté d'engranger des avancées dans le dossier ouvriers/employés.

Le gouvernement a pris les choses en main et 3 mesures ont été prises en juin 2009 : réduction collective du temps de travail, crédit-temps de crise, suspension de crise du contrat de travail pour employés.

Une Commission Plans d'entreprise a été créée et chargée d'évaluer les demandes de mesures de crise introduites sans CCT mais avec acte d'adhésion.

La FGTB a vivement condamné l'attitude laxiste des employeurs au sein de cette Commission. Certaines entreprises sont même parvenues à introduire le chômage de crise pour employés avec un supplément de 0,5 EUR!

Il s'agit de mesures temporaires d'application, dans un premier temps, jusque fin décembre 2010 et prolongeables jusqu'en juin 2010, après avis du Conseil national du Travail.

Fin 2009, une décision devait être prise sur une possible prolongation de ces mesures. Les employeurs étaient évidemment demandeurs.

Entretemps, les conséquences de la crise économique se font durement ressentir, avec non plus uniquement une augmentation du chômage temporaire, mais aussi une forte hausse du chômage complet, surtout dans les secteurs industriels, chez les jeunes et chez les hommes. Les restructurations se suivent à un rythme effréné.

D'où la préoccupation de la FGTB de protéger plus encore les ouvriers, premières et plus grandes victimes de la crise, en raison des courts préavis dont ils bénéficient.

Pour la FGTB, la prolongation des mesures anti-crise était donc liée à une percée significative dans le dossier de l'harmonisation des statuts et aux assimilations des mesures anti-crise pour plusieurs domaines (dont le pécule de vacances employés et le crédit-temps).

La FGTB a exigé une indemnité de licenciement complémentaire pour les ouvriers victimes d'un licenciement en cas de fermeture, ce qui devait avoir un effet dissuasif sur les employeurs. Les employeurs ne voulaient pas de cette piste.

C'était aussi l'enjeu de la manifestation du 4 décembre organisée par la FGTB et la CGSLB, sans la CSC.

Finalement, à la demande de la FGTB, le gouvernement a décidé d'introduire une prime de crise temporaire de 1.666 euros payée à chaque licenciement d'un ouvrier, sauf en cas de licenciements collectifs.



Le gouvernement demande aux partenaires sociaux de re-négocier, à partir de janvier 2010, sur l'harmonisation des statuts ouvriers/employés.

Après l'entretien des partenaires sociaux avec Y.Leterme, le 8 février 2010, les partenaires sociaux disposaient d'un mois pour présenter un agenda de négociations et une méthode de travail pour le dossier.

4. *Œuvrer à une FGTB fédérale, solidaire et tournée vers l'avenir*

Le Congrès de 2006 avait chargé la nouvelle équipe d'arriver dans le cadre d'un calendrier convenu à un résultat concret devant conduire à une amélioration de la capacité d'intervention de la FGTB.

Afin de mener à bien cette mission du Congrès, plusieurs pas ont été franchis :

- Les séminaires des 30 et 31 août 2007 et du 30 octobre 2007 sont l'occasion d'examiner les points forts et les points faibles de notre organisation et de trouver un consensus sur les thèmes à approfondir et sur la méthode de travail :
 - Thèmes : un meilleur service, une approche plus énergique de certains groupes cibles (PME, jeunes, migrants et travailleurs des nouveaux Etats membres); amélioration de la structure et du fonctionnement en fonction des évolutions sociales et économiques avec une attention particulière pour les travailleurs non syndiqués;
 - Méthode de travail : préparation par un groupe représentatif des centrales et du Secrétariat fédéral tandis que le groupe des secrétaires régionaux poursuivra ses travaux dans les domaines qui les concernent. A un moment donné, les résultats des deux groupes devront être intégrés et faire l'objet d'une discussion au sein du Bureau fédéral, méthode de travail qui a été approuvée par le Bureau fédéral.
- Les discussions sont suspendues en raison des élections sociales et reprennent à l'occasion d'un nouveau séminaire organisé le 6 septembre 2008.
- Le président et la secrétaire générale ont ensuite une série de contacts bilatéraux avec la direction de toutes les centrales et un consensus est atteint pour continuer à travailler dans le sens d'un syndicalisme de secteur.

Le Secrétariat fédéral a organisé, à l'intention des secrétaires régionaux, des séminaires le 12/10/2009 et le 08/01/2010 pour discuter de la mission et du rôle futurs des sections régionales dans une FGTB plus forte.

Ces discussions ont été menées dans une optique à la fois fédérale et interrégionale et se sont focalisées sur le service aux membres au sens large du terme (volet administratif, volet information, volet accompagnement).

Aussi bien les missions statutaires des sections régionales que les tâches de politique syndicale et des services facultatifs complémentaires ont été abordés.

Ces séminaires ont été l'occasion de dresser un inventaire des problèmes, d'identifier les priorités et de préparer un plan d'actions. Des initiatives telles que l'élaboration d'instruments visant à optimiser la gestion des régionales sont en plein développement tout comme le projet permettant aux membres d'accéder par voie électronique à leurs données personnelles (dans le cadre du chômage).

L'examen des moyens d'organiser et d'améliorer le service aux membres se poursuit, compte tenu des éléments suivants :

- la qualité des services par l'élaboration de critères permettant de mesurer la qualité et le recours à des outils visant à améliorer la qualité (formations appropriées, ...) ;
- **la nécessité d'aider et de soutenir nos délégués** car la notion de service est plus large que l'éventail traditionnel et englobe également le service de première ligne assuré par nos délégués d'entreprise (ce qui va au-delà de la défense des conditions de travail et concerne par exemple aussi la fiscalité ...);
- **les nouvelles évolutions dans la société**, par exemple l'affiliation des demandeurs d'asile et des travailleurs venant des nouveaux Etats membres européens
- **une meilleure implantation** dans des communes rurales également, travailler à une présence syndicale dans les entreprises sans délégués et donc des services insuffisants, ceci dans le but de sauvegarde d'un syndicalisme de masse.
- la PME-isation et par conséquent la nécessité d'un syndicalisme spécifique visant les travailleurs de ces entreprises et mettant davantage l'accent sur le service aux membres.

5. *Gendermainstreaming comme fil rouge*

5.1. Introduction

La dernière période de travail a constitué une période charnière pour la FGTB en matière d'égalité femmes/hommes. En effet, les responsables politiques ont énergiquement appuyé en 2006 le renouvellement de la politique d'égalité femmes/hommes de notre organisation.

A la base de ce renouvellement, il y a la Charte gendermainstreaming que la FGTB (avec la CSC et la CGSLB) a signée ensemble le 24 septembre 2004. En signant la Charte, la FGTB a reconnu l'importance et la plus-value d'une plus grande mixité dans tout le travail syndical comme moteur de progrès social et économique. La Charte a été traduite en 2006 dans les statuts de la FGTB fédérale, ce qui a donné un nouvel élan à la politique d'égalité F/H à la FGTB.

Les tâches du département gendermainstreaming, qui a été créé en 2004, ont aussi fortement évolué. Le département gendermainstreaming s'efforce de rendre la politique d'égalité entre les femmes et les hommes de la FGTB conforme aux engagements que nous avons pris. Cela passe par la sensibilisation, l'information et la formation sur la notion de gendermainstreaming tant au sein de l'organisation syndicale qu'à l'extérieur. Cela se traduit également en faisant adhérer un maximum de personnes à cette nouvelle approche et en augmentant la visibilité de la FGTB en matière d'égalité F/H.



Le département gendermainstreaming se compose de 2 responsables gendermainstreaming et de 2 collaboratrices administratives et a réalisé entre 2006 et 2010 :

- Le développement de 5 plans d'actions concrets (2006, 2007, 2008, 2009, 2010)
- L'organisation de plus de 40 Bureaux des Femmes Fédéraux
- La participation dans plus de 30 formations/conférences/débats
- La participation dans les comités d'accompagnement de plusieurs projets de recherche (concernant les classifications de fonction, la protection de la maternité, la combinaison vie privée-vie professionnelle, ...)
- La production et la publication de 6 brochures :
 - Guide FGTB sur et pour l'égalité entre les femmes et les hommes
 - La Charte Gendermainstreaming dans les syndicats, un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre 2005-2007
 - Petit guide sur le temps partiel
 - SOS Salaire, comment mieux négocier ton salaire
 - Petit guide pour plus d'égalité salariale. Réduire l'écart salarial F/H sur le terrain
 - Brochure sur les 5 ans de la campagne Equal Pay Day
- L'organisation de 5 campagnes *Equal Pay Day*, *Journée de l'égalité salariale*, pour lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Ces campagnes ont inspiré également l'organisation de campagnes similaires dans d'autres pays (Luxembourg, Allemagne, Autriche, Suisse, ...). Elles ont également attiré l'attention des médias étrangers et ont même inspiré l'Europe pour mettre en place une campagne similaire.
- L'organisation d'une journée d'études FGTB sur le gendermainstreaming
- L'organisation de la Première Conférence des Femmes de la CSI en Belgique en collaboration avec la CSI
- La présence dans plus de 70 événements (journée des femmes, JUMP, Marche Mondiale des Femmes, forum sociaux, ...)
- La représentation active de la FGTB au niveau belge, européen et international via plusieurs mandats dont un mandat dans le conseil fédéral pour l'égalité des chances, dans le comité des femmes de la CES et de la CSI

5.2. Réalisations

Nos plans d'action annuels sont basés sur 4 objectifs stratégiques. Le présent rapport part des 4 objectifs stratégiques pour mettre en exergue les résultats obtenus.

5.2.1. Ancrage institutionnel de la Charte Gendermainstreaming

Le premier objectif stratégique consiste en l'ancrage institutionnel de la Charte Gendermainstreaming. Cela s'est traduit par les modifications fondamentales des statuts de la FGTB en 2006 et dans ceux-ci, la FGTB a réaffirmé formellement sa volonté de promouvoir l'égalité femmes/hommes tant en son sein qu'à l'extérieur, en tant qu'acteur social.

Une des modifications statutaires concerne l'installation du principe de parité F/H, ou à défaut, la garantie d'une représentation féminine d'au moins un tiers dans toutes les instances FGTB interprofessionnelles. L'article 37bis prévoit, en outre, l'installation de mécanismes de corrections pour atteindre cet objectif. Durant la période écoulée, deux enquêtes ont été réalisées pour clarifier la situation. Sur base des résultats disponibles, on ne peut pas parler d'avancées générales.

Les modifications statutaires de 2006 prévoyaient également la mise en place et le fonctionnement de l'instance statutaire de suivi et d'évaluation de la Charte. Conformément à l'article 37ter, cette instance s'est réunie annuellement depuis 2006 pour, entre autres, prendre connaissance (des réalisations) des plans d'actions annuels en matière d'égalité femmes/hommes.

Finalement, plusieurs discussions internes ont eu lieu concernant l'article 44ter.

5.2.2. Accroître la sensibilité des femmes et des hommes à la notion du genre

Le deuxième objectif stratégique vise à accroître la sensibilité des femmes et des hommes à la notion du genre. En vue de réaliser cet objectif et d'intégrer l'approche de genre dans le travail syndical, le département gendermainstreaming a donné des formations en genre pour des groupes de femmes et des groupes mixtes dans les centrales professionnelles, les Interrégionales et les sections régionales.

De plus, le département assure différentes formes de soutien (information, présentation de différents thèmes, apport d'intervenants, ...) aux commissions de femmes et de genre à différents niveaux.

Dans le prolongement des expériences des différentes formations, en 2008, le département gendermainstreaming en partant de l'expertise acquise a rédigé une brochure afin d'informer et de sensibiliser les militants à l'approche de genre, telle que la FGTB la traduit dans son travail syndical. Le « Guide FGTB sur et pour l'égalité femmes/hommes, le gendermainstreaming en 10 points clés », explique la manière dont la défense de l'égalité femmes/hommes dans le travail syndical fait partie des valeurs de base de la FGTB et est une composante de la démocratie sociale, tant défendue par notre organisation. Cette brochure fournit également des outils pratiques pour aborder l'égalité femmes/hommes dans le cadre des mandats syndicaux. Afin de faire connaître ce guide et de renforcer les représentants syndicaux dans leur mission en matière de genre, le département gendermainstreaming a organisé, en septembre 2008, la journée des élu-e-s FGTB. Au lendemain des élections sociales, cet événement, ouvert aux femmes et aux hommes, a été un succès et a permis de toucher un large public syndical notamment via les ateliers thématiques et les débats en séances plénières.

Dans le cadre des campagnes annuelles *Equal Pay Day*, *Journée de l'égalité salariale*, la campagne de sensibilisation à grande échelle de la FGTB et Zij kant pour dénoncer l'écart salarial entre les femmes et les hommes, beaucoup de matériel de campagne a été développé afin de rendre les responsables politiques, les partenaires sociaux, mais également les femmes et les hommes, plus sensibles à l'approche de genre et de les pousser à l'action.

Accroître la sensibilité des femmes et des hommes à l'approche de genre passe aussi par la défense de l'égalité entre les femmes et les hommes au travers des politiques défendues par la FGTB. Pour ce faire, certains dossiers politiques sont analysés en fonction de l'approche de genre et des propositions sont faites pour réaliser plus d'égalité sur le marché du travail. Dans ce cadre précis, des avancées ont été réalisées en matière d'égalité femmes/hommes sur le marché du travail telles que l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel, faciliter l'accès à la pension pour les travailleurs à temps partiel, l'amélioration à l'accès des travailleurs à temps partiel à la garantie de revenus, la révision de la Convention Collective de Travail n° 25 qui porte sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, ...



5.2.3. Accroître la visibilité des actions et réalisations intégrant l'approche du genre

La campagne *Equal Pay Day*, *Journée de l'égalité salariale*, est une des réalisations qui assure une grande visibilité à la FGTB et dont les résultats sont concrets et tangibles. La campagne, qui en est à sa cinquième édition en 2010, offre à la FGTB une grande visibilité tant dans la presse que dans les forums spécialisés sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Via cette campagne la FGTB a pu se distinguer au niveau européen. En effet, l'Equal Pay Day belge a été promu comme une bonne pratique dans la campagne européenne.

De plus, le département a également été invité dans plusieurs pays européens pour présenter la campagne *Equal Pay Day*. Cette campagne a également servi d'inspiration à des campagnes similaires dans d'autres pays (Luxembourg, Autriche, Allemagne, Suisse, Hollande, ...). Elle remporte également un vif intérêt pour la presse étrangère : interview pour un journal tchèque, articles dans la presse française et luxembourgeoise, reportage de la Commission Européenne, TV europarlament....

Grâce à l'attention médiatique, nous avons aussi pu inspirer des initiatives politiques. Depuis 2007, un rapport officiel sur l'écart salarial est publié chaque année par l'Institut pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes. Ce rapport forme la base de notre campagne et la renforce. En 2008, la FGTB a contribué à la publication de l'ouvrage « La Charte gendermainstreaming dans les syndicats ». Celui-ci contient le bilan des avancées et les perspectives en matière d'égalité femmes/hommes dans les trois syndicats depuis la signature de la Charte Gendermainstreaming.

La FGTB a également été visible et active au sein de la CES et la CSI. Le département gendermainstreaming en tant que membre actif dans le Comité des Femmes de la Confédération Européenne des Syndicats et dans son Présidium a contribué à la signature de la Charte gendermainstreaming au niveau des syndicats européens. De plus, le département gendermainstreaming a participé de manière active dans les discussions et négociations européennes sur les thèmes suivants :

- Le cadre d'action européen pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes
- La révision de la directive sur le congé parental
- La révision de la directive sur le congé de maternité
- Implication dans plusieurs avis (égalité de rémunération, articulation, vie privée-vie professionnelle, ...)
- (pour plus de détails cf. le chapitre sur l'Europe)

Sur la période écoulée, le département gendermainstreaming a également été actif au Comité des Femmes de la Confédération Syndicale Internationale.

Le département a :

- fortement été impliqué dans la réalisation du premier rapport international sur l'écart salarial au niveau mondial
- été un des moteurs de la première conférence des femmes de la CSI
- pris part activement à la discussion « L'égalité de genre au cœur du travail décent » qui a eu lieu à la 98ième conférence de l'OIT à Genève en juin 2009 (pour plus de détails cf. le chapitre international)

Rendre plus visibles les actions de la FGTB en matière d'égalité femmes/hommes doit se traduire également via les différents canaux de communication. Les moyens de communication internes sont utilisés (Syndicats, communiqués de presse, site internet FGTB, la journée des candidats FGTB), ainsi que les moyens de communication et forums externes. Par exemple, nous avons pris part au forum JUMP pour des femmes dans des fonctions dirigeantes, la conférence des femmes de la CSI, la Journée des Femmes annuelle. Nos mandats dans des organes extérieurs tels que le Nederlandstalige Vrouwenraad, le Conseil des Femmes Francophones, le Comité d'égalité des chances H/F, ... contribuent à notre visibilité.

5.2.4. Promouvoir les collaborations internes et externes

Finalement, le dernier objectif stratégique consiste à promouvoir les collaborations internes et externes.

En interne, le département gendermainstreaming collabore de manière intensive avec tous les départements de la FGTB (services d'études, département international, ...). Cela afin d'appliquer le gendermainstreaming de manière transversale. Au sein de la structure syndicale, certains projets sont initiés en collaboration avec le département gendermainstreaming, afin d'intégrer l'approche du genre dans les secteurs (collaboration étroite avec les Centrales Professionnelles).

Les collaborations externes ont pris différentes formes.

La collaboration entre la FGTB et les autres organisations progressistes (de femmes), à savoir les Femmes prévoyantes Socialistes, Viva SVV, Solidarités socialiste, FOS et Zij kant afin de former les Ladies In Red s'est développée de manière plus solide. Ce front de femmes « rouges » se rassemble chaque année pour tenir un stand le 11 novembre à l'occasion de la Journée des femmes et mobilise ensemble pour la Marche Mondiale des Femmes.

En octobre 2009, la FGTB a organisé, en collaboration avec la CSI, la CSC et la CGSLB, la première Conférence Mondiale des Femmes. Celle-ci a rassemblé plus de 400 femmes venant du monde entier. Le thème de la conférence était « Une vie décente et un travail décent pour les femmes ». Cette conférence a été le premier grand rassemblement de femmes syndicalistes suite à l'unification de la CISL et de la CMT en 2006. Les conclusions de cette conférence serviront de base pour le travail syndical de la CSI autour de l'égalité femmes/hommes au cours des quatre années à venir.

Finalement, depuis plus de 10 ans, la FGTB est à l'origine de la mise sur pied de la European Womenschool du PERC qui est un réseau de formations destinées aux femmes syndicalistes de l'Europe de l'est. Depuis la création de ce réseau, la FGTB fournit un appui important tant du point de vue financier qu'en mettant à la disposition de ces formations des experts FGTB en différentes matières.



05

*Sur la brèche pour
la défense de notre
modèle social*





Au cours des décennies passées, la FGTB a joué un rôle important dans le développement d'un modèle social qui offre aux travailleurs belges une protection sociale que beaucoup nous envient. Avec un service public de qualité et une fiscalité progressive, notre sécurité sociale devait assurer une redistribution des richesses et une protection contre les risques de l'économie de marché. Le droit social et le développement de la démocratie sociale et économique devaient encore améliorer cette protection. Ce modèle social a prouvé son utilité et son efficacité dans la récession profonde que nous traversons en 2010, mais la FGTB a été sans cesse sur la brèche pour le défendre, voire l'améliorer.

05 a



Mécanisme de redistribution



1. *Une sécurité sociale forte*

Une sécurité sociale fédérale

Depuis les élections fédérales de juin 2007, le climat communautaire s'est constamment dégradé. La FGTB continue à se battre pour le maintien d'une sécurité sociale fédérale, quel que soit le secteur (chômage, soins de santé, allocations familiales).

La FGTB organise différentes campagnes et actions en faveur du maintien de la sécurité sociale fédérale :

- Volet important du mémorandum de la FGTB en vue des élections fédérales
- Volet du mémorandum commun FGTB-CSC pour les élections fédérales à l'initiative de la FGTB
- Publication d'un argumentaire en faveur d'une solidarité fédérale forte
- Pétition et manifeste en faveur d'une solidarité fédérale forte + édition d'une brochure
- Participation à la campagne "Sauvons la solidarité"
- Pressions permanentes exercées sur le PS et le Sp.a

1.1. *Améliorations pour les travailleurs à temps partiel*

Pour la FGTB, l'amélioration du statut des travailleurs à temps partiel est un souci permanent. Dans deux secteurs de la sécurité sociale, la FGTB obtient d'importantes améliorations structurelles :

Pensions

Jusqu'en 2006, les travailleurs à temps partiel n'avaient jamais bénéficié des augmentations des pensions minimums. Pour avoir droit à la pension minimum, il fallait en effet justifier une carrière d'au moins 30 ans de travail à temps plein. La FGTB a négocié différentes améliorations fondamentales :

- Le droit minimum dont bénéficient toutes les personnes qui ont travaillé un tiers temps pendant au moins 15 ans, est relevé au niveau de la pension minimum (= + 19%!) pour tous ceux qui partent à la pension à partir du 1/10/2006. Cela signifie donc que les personnes à bas salaire qui ont travaillé à temps partiel pendant une partie de leur carrière et qui prennent leur retraite à partir de cette date, reçoivent une pension majorée de 19%.
- Une augmentation des pensions minimums aura pour effet automatique d'augmenter d'un même pourcentage les allocations de pension des travailleurs qui ont travaillé à temps partiel pendant 30 ans.

Chômage

L'allocation de garantie du revenu est sensiblement améliorée pour les chômeurs occupés à temps partiel du fait que le bonus à l'emploi est neutralisé et que tout le monde a dorénavant droit au supplément le plus élevé (celui accordé aux chefs de ménage).

Une deuxième mesure prévoit que le partenaire d'un chômeur chef de ménage peut dorénavant gagner un revenu de 612 EUR bruts sans que ceci ait un effet sur les allocations de chômage. Auparavant, cette limite était fixée à 414,44 EUR.

Le deuxième accord conclu dans le cadre de la liaison au bien-être franchit un nouveau pas en augmentant une nouvelle fois ce montant.

Invalides

Pour les travailleurs malades qui reprennent le travail à temps partiel également, la FGTB obtient d'importantes améliorations. Leurs indemnités sont réduites moins rapidement et leur pécule de vacances n'est plus déduit intégralement de leurs indemnités.

1.2. Chômage – plan d'accompagnement

Les chômeurs ne peuvent en aucun cas devenir les victimes d'un carrousel de convocations ONEM sans fin, sans perspective réelle, ni d'une approche davantage axée sur des sanctions que sur une offre d'emploi. La FGTB plaide pour une approche positive mais refuse – compte tenu de la pénurie d'emplois – toute culpabilisation des chômeurs, culpabilisation à laquelle l'actuelle procédure peut donner lieu.

La FGTB a remué ciel et terre pour réaliser cette revendication. Dorénavant, les jeunes bénéficient plus rapidement d'un accompagnement tandis que les chômeurs âgés (= 50 ans) continuent d'être dispensés de l'obligation d'activation.

1.3. Réductions de cotisations

Entre 2006 et 2008, les réductions de cotisations et les réductions fiscales accordées aux entreprises avaient de nouveau augmenté de 2 milliards d'euros. Conformément aux revendications de la FGTB, le coût des réductions de cotisations (6,2 milliards d'euros en 2008) est compensé par un financement alternatif (11,4 milliards d'euros en 2008) et à la demande de la FGTB, une évaluation est faite des principaux subsides salariaux fiscaux (octroyés pour les heures supplémentaires et le travail en équipe et le travail de nuit), évaluation qui débouche sur l'avis n° 1671 du CNT-CCE.

A la demande de la ministre de l'Emploi, les interlocuteurs sociaux élaborent une proposition de simplification des réductions de cotisation patronales. Cette proposition supprime une grande partie des réductions de cotisation en faveur des groupes cibles pour les réorienter sur les bas salaires d'une part et augmenter la réduction de cotisation structurelle (pour chaque travailleur) d'autre part. Les moyens financiers ainsi libérés sont utilisés pour renforcer les Activa (= en échange de l'engagement de groupes à risque, maintien d'une allocation de chômage que l'employeur peut déduire du salaire) en faveur des groupes vulnérables. L'entrée en vigueur de ces nouvelles mesures est prévue pour 2010. Soulignons que cette proposition est neutre sur le plan budgétaire.

Dans ce dossier, le gouvernement flamand a invoqué un conflit d'intérêts à cause de la suppression des réductions de cotisation pour les travailleurs âgés. A la demande de la FGTB, le CNT élabore un argumentaire commun réfutant un à un les arguments invoqués.



1.4. Financement de la sécurité sociale

Le plan du 1^{er} mai 2005 de la FGTB relatif au financement de la sécurité sociale a été en grande partie réalisé.

Depuis 2006, le financement a été élargi par l'octroi d'un pourcentage du précompte mobilier (425 millions d'euros pour 2010).

A partir de 2008, ce mode de financement est renforcé par la mise en œuvre du nouveau mécanisme de financement des soins de santé (575 millions d'euros supplémentaires en 2008 et 1 milliard d'euros supplémentaire en 2009 et 1,9 milliard en 2010). Ce mécanisme, qui fait reposer la responsabilité de déterminer la norme de croissance sur les pouvoirs publics, est essentiel au maintien de l'équilibre financier du système. L'introduction de ce nouveau mécanisme est une réalisation importante. En effet, avec la crise, le financement de la sécurité sociale est mis sous pression. Suite à l'augmentation spectaculaire des dépenses chômage et à la diminution des recettes de cotisations et de TVA, on prévoit un déficit de plus de 4 milliards d'euros en 2010 ! Sans ce nouveau mécanisme de financement des soins de santé, le déficit aurait encore été supérieur de 2 milliards.

Heureusement, la ministre Onkelinx est parvenue à combler en grande partie le déficit pour 2010 et 2011 en prévoyant un financement public complémentaire.

05/10/2006

Des militants FGTB mènent une action symbolique devant le Fonds des Accidents de Travail et le Fonds des Maladies professionnelles pour attirer l'attention sur la limitation du cumul entre le montant de la pension et l'indemnité liée à une maladie professionnelle ou un accident de travail.



Mais l'instauration d'une cotisation sociale généralisée (CSG) reste une nécessité tandis que la lutte contre la fraude fiscale et sociale constitue également une importante source de revenus.

1.5. Soins de santé

L'accès des plus démunis aux soins de santé est amélioré grâce à l'augmentation du maximum à facturer et l'instauration – après de longues années d'insistance – du statut OMNIO en faveur des travailleurs et des chômeurs à revenu très modeste.

Dans le cadre de la dernière loi sur les soins de santé, la FGTB obtient l'élargissement de l'intervention majorée (statut VIPO) à tous les travailleurs au chômage depuis un an ou plus ainsi qu'aux isolés.

En ce qui concerne les dépenses en soins de santé, le gouvernement Leterme I décide de maintenir une norme de croissance de 4,5 %. A la demande des partenaires sociaux, les dépenses réelles seront toutefois inférieures et une partie du budget sera versée dans un Fonds pour l'avenir des soins de santé (288,6 millions d'euros en 2007 et 278,3 millions d'euros prévus pour 2008). Ce fonds, qui a été créé en 2007, pourra être utilisé à partir de 2012 pour faire face à la problématique du vieillissement de la population.

Cette stratégie est confirmée par les gouvernements Leterme II et Van Rompuy I.

Pour 2010 et 2011, une partie importante du surplus dans le secteur des soins de santé (350 millions d'euros) sera utilisée pour combler les déficits dans les autres secteurs de la sécurité sociale.

Pour la quatrième année d'affilée, les dépenses dans les soins de santé sont dominées par l'introduction d'une série de mesures (cotisations pharmaceutiques, quotas en matière de prescription de médicaments génériques, ...), mais sur le plan politique il faut constamment intervenir pour éviter de nouveaux déficits dans ce secteur.

1.6. Pensions

L'accord gouvernemental prévoyait l'organisation d'une conférence sur les pensions. Trois groupes de travail sont créés : la pension légale, la pension complémentaire et la place des aînés dans la société. Les travaux commencent début 2009 et sont toujours en cours.

Durant les années 2008-2009, la FGTB investit beaucoup d'énergie dans la préparation d'une position sur les pensions. Différentes réunions de groupes de travail et du Bureau fédéral ainsi que deux réunions du Comité fédéral examinent le dossier.

Finalement, un consensus intervient : les pensions du secteur privé doivent être harmonisées jusqu'au niveau de la pension au taux de ménage, à savoir 75% du salaire gagné au cours de la carrière. Pour les isolés et les cohabitants, cela signifierait un relèvement de la pension d'un quart (de 60 à 75%).

Pour financer cette opération, la FGTB propose un relèvement des cotisations patronales de 1% et un même effort de la part de l'Etat. Si ces deux conditions sont remplies, la FGTB se dit prête à faire un effort équivalent du côté des travailleurs.



Parallèlement à l'amélioration de la pension légale, l'avantage fiscal accordé à l'épargne pension individuelle pourrait être démantelé.

La pension minimum légale devrait être relevée jusqu'au niveau du salaire minimum garanti. En ce qui concerne la pension de survie, la FGTB opte en faveur d'une individualisation progressive et prudente, laissant subsister le choix pour la meilleure pension des deux conjoints (60%), mais calculant le cumul possible sur les droits propres et non sur les droits du conjoint décédé.

1.7. Accidents du travail et maladies professionnelles

Pour rappel : à la suite de l'arrêt Gallez du 17 février 2006, la Cour de Cassation juge que les deux arrêtés royaux du 13 janvier 1983 visant à limiter le cumul d'une pension et des indemnités pour accident du travail ou maladie professionnelle, sont illégaux. En réaction à cet arrêt, le gouvernement promulgue la loi du 20 juillet 2006 relative à la réintroduction avec effet rétroactif d'un cumul identique au système prévu par les arrêtés royaux jugés illégaux. La FGTB soutient dans le cadre de dossiers individuels plusieurs procédures de recours devant la Cour constitutionnelle en vue d'obtenir l'annulation des articles concernés par la loi du 20 juillet 2006. Le 17 avril 2008, la Cour constitutionnelle rejette les différents recours. La FGTB prend acte de la décision de la Cour mais n'exclut pas un recours éventuel devant la Cour européenne des droits de l'homme.

Entretemps, la FGTB obtient toutefois que les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne perdront plus l'allocation pour critères socioprofessionnels.

A notre demande au sein du Comité de gestion du Fonds des maladies professionnelles, le dernier contrat d'administration prévoit une amélioration considérable des délais de traitement et de paiement des dossiers d'éloignement des femmes enceintes et la reconnaissance des maladies professionnelles non reprises dans la liste (cf. système couvert).

1.8. Combinaison vie professionnelle et vie privée

A l'occasion du premier round institutionnel début 2008, la décision de principe est prise de communautariser le FESC au travers duquel la sécurité sociale participe au financement de l'accueil parascolaire, de l'accueil flexible et d'urgence et de l'accueil d'enfants malades. Le budget annuel de 53 millions d'euros (2008) et les moyens supplémentaires obtenus lors du Conseil des ministres d'Ostende (20 millions d'euros par an) seraient transférés aux Communautés à partir de 2009.

Mais en raison de l'arrêt du dialogue communautaire, aucun changement n'a jusqu'à ce jour été réalisé avec pour conséquence un gel de fait du fonctionnement du FESC. A l'initiative de la FGTB, le CNT adopte un avis unanime permettant d'élargir les congés soins en cas d'hospitalisation d'un enfant. Le congé soins n'était possible qu'à partir d'un mois minimum. Grâce à l'avis du CNT, cette condition est ramenée à une semaine.

La FGTB réussit également au sein du CNT à neutraliser les périodes de maladie en ce qui concerne le droit au crédit temps. En effet, auparavant, les travailleurs victimes d'une maladie de longue durée ne pouvaient pas prendre un crédit temps 4/5e ou mi-temps après leur maladie parce qu'ils ne totalisaient pas douze mois d'occupation à temps plein. Une évaluation des différents types de congés soins au sens large du terme est prévue pour la fin de l'année.

1.9. Régime des indépendants

Depuis le 1er janvier 2008, les indépendants ont accès aux soins de santé aux mêmes conditions que les travailleurs salariés. Par ailleurs, le gouvernement met la dernière main à l'harmonisation du régime des allocations familiales pour indépendants (une différence de cinq euros subsiste pour le premier enfant). Dans des cas exceptionnels, les indépendants reçoivent même un montant plus élevé (ménage avec deux enfants dont le deuxième a moins de six ans). L'obtention de ces avantages ne donne cependant pas lieu à une adaptation suffisante des cotisations des indépendants qui restent caractérisées par un manque de solidarité (taux de cotisation dégressifs et plafonnement des cotisations). De plus, la partie de leur régime de sécurité sociale qui est financée par les pouvoirs publics continue de s'accroître de sorte que l'intervention de l'Etat dans leur régime est proportionnellement supérieure à celle du régime des salariés (39,2 % contre 28 %).

06/06/2008

Action contre les cadeaux fiscaux aux entreprises et aux grosses fortunes.



2. **Fiscalité**

Conformément aux résolutions de notre précédent Congrès, la FGTB a œuvré pour remettre à l'agenda socio-politique le débat sur une fiscalité plus juste, c'est-à-dire une taxation plus équitable des revenus et des fortunes qui assure un financement adéquat des services de l'Etat.

Dans ce contexte, la FGTB a réclamé qu'on ne parle plus simplement d'une diminution des impôts, mais bien d'une répartition plus équitable des prélèvements fiscaux : moins d'impôts sur le travail, plus d'impôts sur les autres sources de revenus et une meilleure lutte contre la fraude fiscale.

Campagne pour une fiscalité plus équitable favorable aux bas salaires

Dans ce cadre, la FGTB a mené dès 2007 une campagne pour l'introduction du crédit d'impôt social qui permet de redistribuer la pression fiscale en allégeant la contribution des travailleurs salariés tout en assurant des recettes budgétaires par le biais d'une série de mesures telles que :

- une meilleure taxation des revenus du capital (traitement uniforme face à l'impôt, quelles que soient les modalités de l'attribution du rendement sur l'épargne – intérêts ou plus-values – avec maintien de l'exonération actuelle de la première tranche de revenus de l'épargne par contribuable)
- suppression du taux réduits à l'ISOC.
- meilleur contrôle des revenus déclarés, meilleure perception des impôts dus et lutte effective contre la fraude
- taxation des revenus locatifs réels

Si notre revendication n'a pas été totalement entendue, la pression exercée par la FGTB en faveur de l'allègement de la fiscalité sur les bas revenus n'a malgré tout pas été vaine. Nous constatons en effet que le pourcentage de la première tranche des frais professionnels forfaitaires a été progressivement augmenté et qu'un régime spécifique a été instauré en faveur des revenus imposables annuels inférieurs à 23.900 €, par le biais de l'octroi d'une majoration de la quotité de revenus exemptés d'impôt équivalent à une diminution d'impôt de l'ordre de 70 €.

Comité fédéral sur la Fiscalité

Dans cette volonté de placer au centre du débat politique la nécessité de réformer réellement la fiscalité pour la rendre plus équitable, la FGTB a organisé, le 29 septembre 2009, un Comité Fédéral sur le sujet, avec la participation de délégués de la CGSP- secteur Finances qui nous ont exposé la situation du ministère des finances en matière de (dés)organisation et de management du personnel. Un camarade français y est également venu exposer le système français de connaissance des revenus financiers et d'imposition de ce type de revenus.

A cette occasion et sur base de ces témoignages, la FGTB a rappelé ses revendications en ce qui concerne la lutte contre la fraude fiscale qui passe notamment par la suppression du secret bancaire et l'échange automatique d'informations entre les institutions financières et l'administration fiscale.

Lors de ce même Comité fédéral, ces revendications ont été rappelées tant en matière de lutte contre la sous-estimation systématique des revenus imposables de certaines catégories socio-professionnelles qu'en matière de lutte contre les paradis fiscaux et ce tant à l'échelle nationale qu'internationale. Et c'est avec satisfaction que l'on a pu constater que lors de l'élaboration du budget 2010, le Gouvernement a pris des mesures allant dans ce sens (limitation des frais professionnels forfaitaires des dirigeants d'entreprise, limitation de la déduction des versements effectués vers des paradis fiscaux).

Brochures et dossiers sur le rôle de la fiscalité

Conformément à la résolution « Fiscalité » adoptée lors du dernier Congrès, notre brochure « Pourquoi payons-nous des impôts ? » a été publiée en février 2009, avec l'objectif d'« expliquer [...] à nos membres et militants l'importance d'une fiscalité plus équitable pour une société solidaire et juste avec des services publics accessibles. ». Cette brochure avait été précédée, en mai 2008, par une campagne d'affichage de tracts FGTB sur le thème « Pour une fiscalité plus juste ». Campagnes qui avaient tout naturellement été relayées dans « Syndicats / De nieuwe Werker ».

Dans la même logique, la FGTB a collaboré activement à la Campagne « Vive l'impôt ... juste ! » portée par le Réseau pour la Justice Fiscale (RJF) et par le FAN (Financieel Actie Netwerk). Concrètement, la participation active de la FGTB s'est notamment matérialisée par le biais d'une action le 6 juin 2008 (avec forte présence de la CGSP) dénonçant les cadeaux fiscaux faits aux entreprises et aux fortunes, à la co-signature de cartes blanches, à l'animation de journées d'études et de sensibilisation ainsi que par concours à la rédaction d'une brochure. En outre, cette campagne « Vive l'impôt ... juste ! » portée par ces deux réseaux a fait l'objet d'une publication d'un dossier dans 'Syndicats /De nieuwe Werker'.

Evaluation des avantages fiscaux accordés aux entreprises

Dans le cadre de son engagement statutaire de veiller à l'évaluation en profondeur des incitants fiscaux accordés aux entreprises, la FGTB a réussi à limiter les effets de la mesure visant à réduire les retenues de précompte professionnel sur les heures supplémentaires. Dans un premier temps, lors des négociations de l'AIP 2007-2008, nous avons obtenu que l'application de cette mesure ne puisse jamais avoir pour effet qu'une heure supplémentaire puisse coûter moins cher qu'une heure classique à l'employeur.

Lors de l'AIP 2009-2010, alors que les patrons demandaient en outre la concrétisation d'un passage de l'accord de gouvernement qui prévoyait le renforcement de la réduction fiscale pour travail de nuit et en équipe, la FGTB a obtenu la suppression des abus fiscaux en matière de travail en équipe occasionnel, en conditionnant l'octroi de cette réduction à une prestation minimale dans ces régimes d'équipe et de nuit.

La FGTB a également fortement contribué à maintenir la pression sur le régime des intérêts notionnels pour tenter de le supprimer et transitoirement d'en limiter un maximum les effets dévastateurs en matière d'imposition des entreprises et donc des rentrées budgétaires de l'Etat. Cela s'est notamment concrétisé par une campagne de la FGTB sur les intérêts notionnels et autres cadeaux fiscaux accordés aux entreprises via la publication, en mars 2008, d'une brochure « La vérité sur les intérêts notionnels » et par la réalisation d'une enquête au sein des entreprises sur l'utilisation de cette mesure. En outre, la FGTB a maintenu la pression sur ce régime dérogatoire en publiant les chiffres, issus de calculs internes, révélant le véritable coût de ces intérêts notionnels.



Cela a eu pour résultat que lors des discussions budgétaires pour 2010-2011, le Gouvernement a décidé de limiter le taux de déduction des intérêts notionnels et par ce biais, l'impact de la déduction des intérêts notionnels.

Enfin vers une véritable politique de lutte contre la fraude fiscale ?

Depuis les années 80, la FGTB revendique la mise en place d'une véritable politique de lutte contre la fraude fiscale.

C'est d'ailleurs sur demande de la FGTB que l'Accord interprofessionnel exceptionnel 2009-2010 a mis la lutte contre la fraude fiscale au rang des priorités et que des travaux sur le sujet ont débuté en 2009 entre les interlocuteurs sociaux au sein d'une Commission mixte du Conseil Central de l'Economie et du Conseil National du Travail.

C'est donc avec satisfaction que la FGTB a pris connaissance, en mai 2009, des excellents résultats du travail de cette Commission. La grande majorité des recommandations vont en effet dans la bonne direction.

Consciente que, comme le dit la sagesse populaire, « il y a loin de la coupe aux lèvres » et étant donné l'actualité qui fait annoncer à certains la nécessité de réaliser de larges économies dans les dépenses sociales et de l'Etat, la FGTB a décidé de suivre, en collaboration avec la CGSP Finances et des Réseaux RJF et FAN, la concrétisation des travaux parlementaires avec la plus grande vigilance au sein d'un Observatoire mis en place spécifiquement à cet effet. L'objectif étant de voir comment le monde politique va concrétiser les recommandations en matière de lutte contre la fraude fiscale, notamment via la suppression de ce que le Conseil Supérieur des Finances appelait « un anachronisme fiscal » : le secret bancaire qui est toujours en vigueur en Belgique !

Défense des régimes fiscaux des allocations sociales : toujours en première ligne

Conformément à sa tradition en la matière, la FGTB a également été très attentive à la défense du régime fiscal des allocations sociales. Cette défense s'est concrétisée par l'intervention de la FGTB pour améliorer le statut fiscal des prépensions et des compléments 'canada dry' suite aux modifications de statut apportées par le Pacte des Générations.

De même, suite à une action en justice introduite par la FGTB, la Cour Constitutionnelle a jugé en 2009 que la non-individualisation de la taxation des chômeurs mariés était discriminatoire et donc inconstitutionnelle. Ce jugement, rendu en 2009, prenait toutefois cours à partir de l'instauration de l'individualisation fiscale pour les autres allocataires sociaux. Les chômeurs mariés ont vu leur situation fiscale revue pour les revenus 2004 à 2008. Et grâce à l'intervention de la FGTB, les chômeurs discriminés ont vu leur situation fiscale revue automatiquement, sans qu'ils ne doivent faire la moindre démarche.

Concernant l'éco-fiscalité, la FGTB a participé aux travaux et avis menés sur le sujet principalement au sein du CFDD. Elle a veillé à souligner l'importance d'éviter les conséquences sociales négatives de l'éventuelle introduction de mesures fiscales avec des objectifs environnementaux.

Dimension européenne : nécessairement !

La FGTB a également œuvré pour porter le débat sur une fiscalité équitable à l'échelle européenne, notamment au sein de la CES. Dans ce sens, elle a pesé sur les résolutions de la CES

lors du Congrès de Séville pour que l'accent soit mis sur la nécessité d'obtenir une harmonisation principalement en matière d'impôt existant sur les capitaux tant dormants (placements) que productifs (création de sociétés). La FGTB a particulièrement insisté pour que la CES appelle clairement à l'instauration d'un tarif minimum à l'ISOC.

De même, la FGTB a été invitée à représenter le mouvement syndical européen au 3ème Forum Fiscal Européen organisé par la Commission Européenne. A cette occasion, elle a à nouveau rappelé que pour le monde syndical, l'objectif doit être d'assurer un niveau suffisant de recettes fiscales pour maintenir notre modèle social et économique européen, avec une protection sociale et des services publics de qualité.

Dans notre économie globalisée, il est plus que nécessaire d'assurer un niveau suffisant d'imposition de toutes les formes de revenus, de toutes les bases d'imposition. Ce qui signifie qu'il est nécessaire d'une part d'avoir une connaissance de tous les revenus et d'autre part, qu'il est indispensable de mettre fin à la concurrence fiscale, qui se révèle toujours dommageable pour notre modèle social.

Dans ce sens, la FGTB a plaidé pour l'instauration pour tous les membres de l'UE de l'échange d'informations obligatoire en matière de revenus, pour la suppression du secret bancaire, pour l'extension du champ d'application de la Directive « Epargne » (application à tous les revenus mobiliers et à tous les bénéficiaires) et pour une harmonisation en matière de taxation des sociétés avec un taux minimum. Le démantèlement des paradis fiscaux et l'instauration d'une Taxe style Tobin sur les transactions financières ont bien évidemment également fait partie de revendications syndicales avancées.

Mise à disposition d'outils utiles ... et utilisés !

Conformément à une tradition bien établie, la FGTB a continué, au cours de la période 2006-2009, à publier son Guide Fiscal dont l'objectif est toujours d'aider les salariés et allocataires sociaux à remplir correctement leur déclaration d'impôt tout en pouvant bénéficier de l'ensemble des déductions et autres réductions fiscales auxquelles ils ont droit. De même, la FGTB met à disposition sur son site internet chaque mois de janvier les nouveaux barèmes du précompte professionnel ainsi qu'un module permettant de calculer son salaire net.

3. Un service public de qualité

Le congrès statutaire de 2006 avait plaidé pour le développement et la promotion de services publics sociaux, efficaces et de qualité, dans le cadre d'une stratégie globale de développement durable visant une meilleure qualité de vie pour tous. Le congrès exigeait que les services publics occupent à nouveau une place centrale dans notre modèle social et puissent disposer des moyens humains et matériels nécessaires à leur bon fonctionnement.

La FGTB se prononçait à nouveau en faveur d'une directive cadre européenne concernant les services publics qui renforce le modèle social européen et exigeait des garanties bétonnées pour que le débat sur les services sociaux d'intérêt général ne donne pas lieu à des privatisations ni à une marchandisation de toute une série de services publics.



Groupe de travail services publics

Conformément aux résolutions du dernier congrès statutaire de la FGTB, un groupe de travail a été créé en collaboration avec la CGSP pour “un service public accessible et de qualité”. Ce groupe de travail a examiné plusieurs projets : la campagne fiscalité, la campagne services publics, la campagne pétitions. La dernière réunion du groupe de travail s'est tenue en octobre 2007.

- Campagne fiscalité (cf. le point 2 Une fiscalité équitable)
- Campagne services publics
 - Avec la collaboration de la FGTB fédérale, la CGSP/ACOD a lancé une campagne de sensibilisation sur l'importance des services publics au moyen de banderoles accrochées aux bâtiments de la FGTB.
 - La FGTB fédérale a intégré les préoccupations de la CGSP/ACOD concernant les services publics dans son mémorandum en vue des élections fédérales de juin 2007.
- Campagne de pétition : La FGTB fédérale a recueilli de manière active des signatures pour deux pétitions :
 - La pétition de la CES demandant une directive cadre pour les services publics (cf. <http://www.petitionpublicservice.eu/PETITION-POUR-DES-SERVICES-PUBLICS>). Cette pétition, déposée en novembre 2007, a recueilli plus de 500.000 signatures.
 - La pétition ‘sos.post’ du député européen Alain Hutchinson (PS) contre la proposition de directive européenne visant la libéralisation complète des services postaux (cf. <http://www.sosposte.eu>). Cette pétition, déposée en juillet 2007, a recueilli plus de 132.000 signatures.

Groupe de travail directive services

La FGTB fédérale a réactivé en 2008 le groupe de travail directive services afin de suivre de près, en étroite collaboration avec les centrales professionnelles, la transposition de la directive sur les services dans le droit belge. De la sorte, la FGTB fédérale voulait éviter qu'on ne touche aux lois ou réglementations fondamentales relatives aux services publics.

La FGTB a suivi avec une grande attention les travaux communs du CNT et du CCE concernant la transposition de la directive services dans le droit belge. La FGTB a essayé de sortir un maximum de secteurs du champ d'application de la directive et d'éviter que la simplification administrative ne serve de prétexte pour organiser la dérégulation.

Les services publics et la crise

Les employeurs ont profité de la crise financière pour redoubler leurs attaques contre les services publics et leurs agents. La FGTB a systématiquement réfuté ces attaques dans la presse et rappelé sa revendication de faire des services publics de qualité l'un des piliers d'un modèle de société durable pour l'après-crise.

05 *b*



Instruments de protection des travailleurs



1. **Droit social et législation sociale**

Avertissement : Ce chapitre ne contient qu'une sélection des dossiers qui ont été abordés dans les différents organes de concertation. Pour une vision détaillée des points sur lesquels la FGTB est intervenue, voyez les rapports d'activités et les sites Web du CNT et du CCE.

1.1. **Flexibilité et qualité de l'emploi**

Notre droit du travail fait l'objet de benchmarking et reporting incessants et est taxé de « rigide » par les tenants d'une flexibilité débridée. Depuis que le principe de Flexicurité a été intégré dans les lignes directrices européennes pour l'emploi, il est annuellement monitoré sur cette base via les plans nationaux de réforme (cfr. Chapitre VIII : Une Europe sociale).

Lassée des critiques constantes dont notre système fait l'objet, la FGTB a réalisé en 2008 un dossier « Belgium : more flexibility, less security » dans lequel elle démontrait :

- d'une part, que notre droit n'est pas rigide (voyez l'exemple extrême du « Plus Minus Conto » ou le mécanisme de la « grande flexibilité » autorisant la prestation de 84h/semaine !) mais qu'il est collectivement encadré et négocié ;
- d'autre part, que la partie « sécurité » du concept était finalement, contrairement aux idées communément répandues, fort peu satisfaisante (ex. du faible taux de remplacement des allocations sociales).

Ce dossier nous a servi de support lors de différents panels, colloques ou formations auxquels la FGTB était invitée à participer. Cette mise au point ayant été faite, vous trouverez ci-dessous un aperçu de notre action sur le plan du droit du travail ces 4 dernières années.

1.1.1. **Le plus minus conto : un sujet sensible ...**

L'on sait à quel point les travailleurs de l'industrie automobile sont sous pression. En 2006, cette pression s'est matérialisée par l'introduction d'une nouveauté au niveau du « temps de travail » : le « plus minus conto ». A l'origine de cette modification légale, on trouve un accord entre les employeurs de l'industrie automobile et leurs alter-egos syndicaux. Cet accord, destiné à rendre la Belgique plus attractive au niveau « flexibilité temporelle et salariale », est inspiré d'un système allemand similaire. Pour la petite histoire, c'est à cette époque que l'on attendait la décision d'Opel concernant l'usine du Groupe qui se verrait attribuer l'assemblage de l'Opel Astra.

L'accord originel prévoyait entre autres la possibilité de :

- prester 10 h/jour avec un maximum de 48h/semaine ;
- porter la période de référence sur laquelle la durée du travail doit être respectée en moyenne à 6 ans (auparavant : max. 1 an) ;
- mettre en place un compte épargne-temps.

Le Gouvernement, sensible à l'argument « emploi », décida de mettre cet accord en œuvre, non sans le soumettre préalablement aux partenaires sociaux fédéraux (groupe technique officieux puis CNT). La mise en œuvre de l'accord fit l'objet de débats extrêmement difficiles à la FGTB ...

Si le volet « Compte épargne-temps » fut abandonné en cours de route, le volet « plus minus conto » fut bel et bien introduit dans la législation moyennant une série de verrous dont la FGTB fut la cheville ouvrière. Ainsi :

- le système est limité aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de construction et d'assemblage automobiles (ainsi que leurs sous-traitants) qui répondent cumulativement aux caractéristiques suivantes :
 - appartenir à un secteur caractérisé par une forte concurrence internationale ;
 - être soumises à des cycles de production de longue durée qui s'étendent sur plusieurs années, pendant lesquelles l'ensemble de l'entreprise ou une partie homogène de celle-ci est confrontée à une augmentation ou diminution substantielle et prolongée du travail ;
 - être confrontées à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un produit industriel nouvellement développé ;
 - être confrontées à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossible le respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail dans les périodes de référence de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.
- de plus, pour qu'un tel système puisse être mis en œuvre, il faut (1) une CCT sectorielle et une CCT d'entreprise, et, dans les deux cas, (2) une reconnaissance des conditions par la/ le Ministre de l'Emploi, (3) sur avis conforme et unanime du CNT. Au niveau de l'entreprise, la CCT doit être conclue entre l'employeur et toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale.

Dans ce contexte hypertendu, il n'était évidemment plus question d'accepter la moindre concession en matière de flexibilité dans le cadre de la négociation de l'AIP 2007-2008.

1.1.2. La qualité de l'emploi à temps partiel : un point d'ancrage syndical non réalisé de l'AIP 2007/2008

Pour la FGTB, la qualité de l'emploi est une valeur cardinale. La problématique des entreprises caractérisées par une organisation du travail basée sur le travail à temps partiel nous préoccupe donc naturellement. D'autant plus que cette forme d'organisation du travail est majoritairement répandue dans des secteurs où les conditions de travail ne sont pas optimales... et dans lesquels les femmes sont majoritaires.

Nous souhaitons donc :

- remettre la question de la priorité de l'accès à un emploi à temps plein (droit largement théorique aujourd'hui) à l'ordre du jour ;
- plus de transparence et la fin de la pratique des avenants successifs de courte durée.

Deux mots d'explication sur cette technique : les travailleurs signent une annexe à leur contrat. Cette annexe prévoit une augmentation du temps de travail pour une durée déterminée. Cette annexe est suivie d'autres annexes du même genre pendant de longues périodes. Il s'agit d'une technique que les employeurs utilisent pour ne pas transformer la prestation structurelle d'heures de travail complémentaires en augmentation du volume de travail à durée indéterminée. Ce que la CCT 35 les oblige pourtant à faire. Ils tentent par la même occasion d'échapper au paiement du sursalaire.

Ces points furent négociés dans le cadre de l'AIP 2007-2008.



Il ne fut cependant pas possible d'aboutir à un accord car les employeurs exploitèrent de manière éhontée la formulation du texte de l'AIP. Ils exigèrent la simplification drastique de formalités administratives. Cette simplification allant jusqu'à ... introduire l'annualisation du temps de travail des travailleurs à temps partiel au niveau interprofessionnel ! Le tout était inacceptable à nos yeux puisqu'il signifiait (1) moins de contrôle et de transparence sur le travail à temps partiel et, surtout, (2) plus de flexibilité pour une catégorie de travailleurs qui en est déjà largement victime. Face à ces demandes manifestement déraisonnables, un accord était illusoire. D'autant plus que les négociateurs patronaux n'avaient, en fait, pas de mandat pour mettre fin à la pratique des avenants. C'est donc à la demande de la FGTB que les négociations furent suspendues, pour une durée indéterminée ...

Voyez toutefois le chapitre V.A.1. « Une sécurité sociale plus forte » et ce que nous avons pu obtenir pour les travailleurs à temps partiel au niveau de l'allocation garantie de revenu (AGR)

1.1.3. Le recrutement via l'intérim et la qualité de l'emploi des travailleurs intérimaires : la panne ...

En 2006 déjà, la question de l'insertion dans la législation d'un nouveau motif (« insertion/recrutement ») autorisant le recours au travail intérimaire fit l'objet de négociations au CNT. Pour la FGTB, discuter d'un tel motif imposait d'élargir le débat à la qualité de l'emploi intérimaire (fin des contrats journaliers successifs etc ...) ainsi qu'en baliser le recours. Notamment via des procédures d'autorisation syndicale, de limitation dans le temps, de ciblage de la mesure ... Cette année-là, les négociations furent suspendues à défaut d'accord sur ces points précis. En réalité, les employeurs ne voyaient plus l'intérêt de négocier tant ils étaient certains d'obtenir gain de cause par le lobbying. Ils en furent pour leurs frais ...

C'est suite à une énième menace d'intervention du monde politique dans ce domaine et à une communication des partenaires sociaux sectoriels (CP 322), que le dossier fut renvoyé au CNT. Depuis 2008, le débat est donc à nouveau ouvert. A ceci près que le cahier de revendication patronal s'est élargi (demande d'introduction du CDI intérim, recours à l'intérim en cas de grève ...) et que les employeurs lient ce débat à la transposition de la Directive Intérim en droit belge (intérim et fonction publique, levée des limitations à l'intérim ... ; cf chapitre VIII Une Europe sociale). Alors même que, si les négociateurs patronaux semblaient, en 2006, disposer d'un mandat sur la limitation du recours abusif aux contrats journaliers successifs, ils semblent ne plus en avoir à l'heure actuelle ... Une péripétie suivant l'autre, en 2009 ils invoquèrent la crise pour suspendre unilatéralement les débats. La FGTB lia alors toute discussion sur la transposition de la Directive Interim à la reprise des négociations sur la qualité de l'emploi. A noter que sur le volet « qualité de l'emploi », les trois syndicats déposèrent au CNT une note commune dont la FGTB fut à l'origine. Cette note prévoyait le renforcement du contrôle et de l'information sur le recours au travail intérimaire, la coïncidence de la durée du recours au travailleur (motif) et la durée de son contrat (et donc la fin du recours abusif aux contrats à durée déterminée successifs), la responsabilisation des agences intérimaires etc. Les négociations ont repris en janvier 2010.

1.1.4. Le passage à un travail plus léger

Certains points du Contrat de solidarité entre les générations ont plus suscité l'engouement patronal que d'autres. La problématique de la gestion prévisionnelle des âges en entreprise qui porte, entre autres, sur la qualité de l'emploi des travailleurs, n'a, par exemple, pas du tout été exécutée. Et si les points relatifs au « passage à un travail plus léger » ont été mis en œuvre, ce ne fut possible que sous forme de « soft law » (Recommandation nr 20 du CNT du 9 juillet 2008), les employeurs refusant catégoriquement la forme d'une Convention Collective de Travail.

Les principales caractéristiques de cette recommandation sont :

- l'initiative d'une demande relative à un travail plus léger revient au travailleur à partir de 45 ans ;
- il n'y a pas de définition de ce qu'est un travail lourd : il s'agit d'un instrument basé sur l'approche subjective du travailleur. Ce qui n'a pas manqué de susciter des critiques en interne lors des débats sur l'adoption de la recommandation ;
- l'employeur informe le travailleur lorsque des emplois correspondant à sa demande se libèrent dans l'entreprise ;
- le passage à l'emploi vacant n'est pas automatique, les procédures de recrutement en vigueur dans l'entreprise restent d'application avec une attention particulière pour la problématique du travailleur « âgé » ;
- les organes de concertation sont impliqués dans la mise-en-œuvre et le contrôle de cette mesure.

L'accent est mis sur la formation, l'aménagement du poste de travail, la transmission de savoir-faire ainsi que sur le rôle que le Fonds de l'expérience professionnelle peut exercer à cet égard. Au cas où le travailleur de plus de 50 ans subirait une perte de salaire suite à son changement de fonction, un complément salarial lui sera payé temporairement par l'ONEm.

Une évaluation de cette recommandation devrait avoir lieu en 2010.

1.1.5. Le Congé éducation payé : du sauvetage financier d'un droit à la formation ...

Le Congé éducation payé est un droit pour tout travailleur. Il lui permet de continuer à se former tout en travaillant (formations de promotion sociale, sectorielles, universitaires, formations générales, ...). Le financement du Congé éducation payé se fait selon une clef de répartition 50/50 « Etat-Employeurs ». Mais le succès du système (notamment au niveau sectoriel) obligea l'Etat à (1) ajuster sa participation afin d'en assurer la pérennité et (2) prendre des dispositions urgentes limitant le recours au congé (forfaits, plafonnement du nombre d'heures ...). La situation devenant budgétairement intenable, les partenaires sociaux conclurent un accord de « responsabilisation » des différents acteurs dans le cadre de l'AIP « 2007/2008 ».

Cet accord prévoyait que :

- la cotisation patronale serait fixée à 0.08% (elle venait de 0.04%) ;
- le montant du remboursement patronal deviendrait forfaitaire et varierait en fonction du type de formation et d'enveloppes budgétaires fermées (responsabilisation) :
 - l'amende de 0.05% infligée aux secteurs pour non respect des engagements en matière de formation servirait de financement complémentaire au système. Le plafond salarial serait temporairement gelé ;
 - les cotisations brutes des employeurs (donc, sans tenir compte de l'intervention de l'état), seraient prises en compte pour vérifier si l'objectif de formation général de 1.9% est atteint (cfr chapitre « formation »).

Depuis, de nouvelles adaptations au système sont intervenues suite à des accords entre partenaires sociaux :

- le plafond salarial a été indexé pour l'année scolaire 2009-2010 ;
- l'indexation du remboursement forfaitaire aux employeurs est limitée aux années scolaires 2008-2009 et 2009-2010 ;



- passage de la cotisation patronale à 0.08%, puis à 0.06% et enfin à 0,05% jusqu'au 30.09.10. Ces évolutions sont justifiées par le fait que, (1) suite aux efforts consentis par les partenaires sociaux, un surplus budgétaire s'est dégagé, et (2) que les patrons étaient d'accord, en échange, de revaloriser fortement l'allocation de chômage aux temps partiels avec un bas revenu.

En 2009, la Ministre a, entre autres, demandé au CNT d'examiner la faisabilité de :

- l'augmentation du quota d'heures pour les métiers à pénurie ;
- l'augmentation du quota d'heures pour les travailleurs occupés dans une entreprise en difficulté économique ou en restructuration ;
- l'accès facilité au congé pour les travailleurs à temps partiel, en supprimant la distinction entre travailleurs à horaires fixes et variables.

Depuis, la réserve du congé éducation payé a été réduite de 30 millions par l'Etat pour l'année 2011 ...

Dans ce cadre, c'est l'extension proportionnée du système aux travailleurs à temps partiel qui constitue la priorité de la FGTB. Il s'agit en effet de supprimer d'urgence les discriminations directes et indirectes dont ceux-ci font l'objet.

1.2. Politique de l'emploi

1.2.1. Conventions Premier Emploi (Rosetta)

Ainsi que nous avons pu le constater au fil du temps, le plan Rosetta tel que conçu par la Ministre de l'Emploi de l'époque, n'a plus rien à voir avec sa version actuelle. Il a en effet été relifté plusieurs fois et est passé d'un quota annuel d'embauche à une mesure de réduction de cotisations patronales extrêmement souple qui fait qu'à l'heure actuelle plus de 90% des employeurs remplissent leurs obligations légales (un jeune compte comme Convention premier emploi jusqu'à ses 26 ans, qu'il soit, ou non, sous convention premier emploi !).

C'est le constat que fait en 2008 le rapport 74 des CNT et CCE, constat d'ailleurs partagé par la Cour des Comptes.

Le rapport a également mis en avant le fait que l'insertion durable dans l'emploi était loin d'être assurée par cette mesure.

A noter que, suite aux négociations du Contrat de solidarité entre les générations, des mesures complémentaires ont été adoptées pour l'emploi des jeunes notamment en matière de soutien à la formation en alternance (primes à la réussite) ainsi qu'en matière de Conventions premier Emploi dans la fonction publique.

1.2.2. Mesures d'insertion - jeunes sortant de l'école

En 2009, les CCE et CNT ont rédigé un rapport sur les mesures d'insertion pour les jeunes sortant de l'école. Document fort intéressant puisqu'il met à plat toutes les mesures existantes au niveau fédéral ainsi que les propositions des interlocuteurs sociaux sur la question. Ce rapport permet également d'illustrer la problématique de la discrimination à l'embauche. Enfin, suite à ce rapport, les partenaires sociaux sont actuellement en train de plancher sur une réforme de la réglementation fédérale sur la formation en alternance (aspects sécurité sociale et droit du travail).

1.3. Frais de transport, éco-chèques, chèques-repas électroniques, ...

1.3.1. Intervention patronale dans les frais de transport

Suite à l'AIP 2009-2010 (voir chapitre IV 1.2), la CCT n° 19 a été modifiée en ce sens que :

- l'intervention patronale dans les frais de « transport public », passe de 60 à 75% ;
- l'intervention est figée pour une période de 2 ans (2009 et 2010) et renégociable tous les deux ans ;
- l'éventuelle répercussion de cette augmentation au niveau de l'intervention dans les frais de « transport privé » est déduite de l'enveloppe de 250 euros fixée par l'AIPE ; l'on vise ici les employeurs ou les CCT qui se réfèrent traditionnellement à la CCT 19 pour l'intervention dans le « transport privé ».

La CCT contient malgré tout une disposition qui permet aux secteurs et entreprises de rester sous l'« ancien régime » de sorte qu'ils puissent allouer différemment la marge salariale disponible. A ce jour, 18 secteurs ont fait usage de cette faculté. Nous n'avons aucune vue sur le nombre d'entreprises ayant choisi cette voie.

1.3.2. Eco-chèques

Suite à l'AIP (voir chapitre IV 1.2), le CNT a conclu la CCT 98 relative aux éco-chèques. Cette CCT contient une liste de produits pouvant être achetés avec ces chèques. La liste peut être étendue annuellement et peut être revue de fond en comble tous les deux ans. Gardons cependant en vue que ce système est né d'un accord exceptionnel basé sur des enveloppes « salariales » nettes. L'évaluation du système devra être clôturée avant le début de la négociation du prochain AIP, à savoir avant fin septembre 2010.

L'une des avancées obtenues par la FGTB, qui distingue les éco-chèques des chèques-repas, est que ces chèques peuvent aussi être octroyés pour une période pendant laquelle le travailleur n'a pas travaillé. Exemples : congés annuels, congé de maternité, les 30 premiers jours de l'incapacité de travail ...

1.3.3. Chèques-repas électroniques

La FGTB a accepté le principe des chèques-repas électroniques, qui a fait l'objet de plusieurs avis du CNT sur la période écoulée, aux conditions suivantes :

- maintien des conditions relatives à l'exemption de la notion de rémunération en sécurité sociale ;
- absence de coût supplémentaire pour le travailleur ;
- principe de la réversibilité du choix du support (forme papier ou électronique du chèque) ;
- principe de la consultation aisée du solde avant toute utilisation du support ;
- sécurisation du support et protection de la vie privée.

Enfin, la FGTB a lié cette question au principe de l'insaisissabilité des chèques-repas (papier ou électronique). Ce principe a depuis été intégré dans le Code Judiciaire. Les premiers chèques-repas électroniques verront probablement le jour fin début 2011.



1.4. Outplacement/Restructurations/Cellules pour l'emploi

Le Pacte des générations contenait des dispositions rendant l'outplacement obligatoire (via une cellule pour l'emploi ou non) pour les +45 ans ayant au moins 1 an d'ancienneté. La mesure concernait également les prépensionnés. Le tout, sous peine de sanctions de l'ONEm.

La première période de la législature a donc été marquée par des négociations visant à élaborer ces mesures, la FGTB jouant un rôle pionnier pour faire disparaître le plus possible, ou du moins adoucir, les conséquences négatives.

Ainsi, l'AIP 2007-2008 contenait déjà des dispositions supprimant l'obligation d'outplacement pour les contrats de travail à temps partiel, pour les prépensionnés régimes 'normaux' secteur de la construction et travail de nuit et pour les travailleurs justifiant une carrière de 38 ans. Pour ces catégories, le droit de prendre un congé de sollicitation est également supprimé. La sanction, à payer par l'employeur, pour ne pas avoir proposé l'outplacement, est ramenée à 1800 EUR au lieu de 3600 EUR et ce, pour toute la durée de l'AIP. Entretemps, cette mesure a été prolongée.

Le travailleur qui donne un contre-préavis conserve le droit de bénéficier d'un outplacement pendant 3 mois. Après de longues et difficiles négociations, le 24 avril 2007, nous sommes parvenus à un avis unanime au Conseil National du Travail par lequel un important groupe de **prépensionnés** est dispensé de l'obligation d'outplacement, de l'obligation de rester disponible sur le marché de l'emploi ainsi que de l'obligation de s'inscrire dans une cellule pour l'emploi, ainsi que du congé de sollicitation. Désormais, seuls les travailleurs mis à la prépension dans le cadre d'une entreprise en difficultés ou restructuration après le Pacte des générations et qui n'ont pas encore 38 ans de carrière et/ou qui ne peuvent bénéficier des autres régimes de prépension, doivent rester disponibles sur le marché de l'emploi et suivre l'outplacement. **Tous les autres prépensionnés sont dispensés de l'obligation de rester disponibles sur le marché de l'emploi et de l'obligation d'outplacement !**

Les **chômeurs** qui ont une carrière de 38 ans sont eux aussi dispensés de l'obligation d'outplacement (à moins qu'ils ne réclament leur droit) et de l'obligation de rester inscrits comme demandeurs d'emploi, à condition de justifier 312 jours de chômage.

A la suite de ces négociations, la CCT 82 doit être adaptée.

La CCT 82bis entre en vigueur le 1er décembre 2007. Vu la situation de départ difficile dans laquelle nous nous trouvons en raison du Pacte des générations, cette CCT ne contient pas de garanties pour les travailleurs et parvient à un équilibre entre les droits et obligations des travailleurs d'une part et ceux des employeurs d'autre part.

Pour les travailleurs, la plus-value se situe dans :

- le fait que la CCT contient des conditions de validité à laquelle l'offre doit répondre ;
- l'élargissement considérable des conditions de qualité ;
- la simplification de la procédure (passage automatique à la phase suivante) ;
- le raccourcissement des délais, l'outplacement pouvant être demandé plus vite ;
- l'allongement des délais de mise en demeure, de 2 à 9 mois en cas de licenciement avec indemnité de rupture ;
- la demande, dans l'avis, que l'ONEm soit consulté préventivement et que l'ONEM intervienne de façon proactive si l'employeur ne réagit pas à la mise en demeure du travailleur.

La transposition des accords dans la réglementation sur le chômage a nécessité, de la part de nos représentants au Comité de gestion de l'ONEm, un combat sans relâche pour inciter l'administration à bouger et ainsi obtenir les modifications demandées.

Fin 2008, la ministre de l'Emploi J. Milquet décide d'ouvrir les cellules pour l'emploi à davantage de travailleurs qu'auparavant.

Désormais, une cellule pour l'emploi doit être créée à chaque licenciement collectif et chaque travailleur doit s'y inscrire sous peine de sanctions de l'ONEm. Dorénavant aussi, les intérimaires et travailleurs ayant un contrat à durée déterminée ont la possibilité de s'inscrire dans la cellule pour l'emploi.

La durée de l'outplacement varie selon que le travailleur a plus ou moins de 45 ans.

Dans un premier temps, la ministre voulait limiter les indemnités de reclassement à 75% pour les 3 derniers mois des +45 ans, mais suite à nos protestations, nous avons pu faire annuler cette mesure voulue par la ministre.

1.5. Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE)

Pour le FFE, la période 2006-2009 a engendré des modifications substantielles avec, comme étape principale, l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2007 de la nouvelle loi relative aux fermetures d'entreprise (loi du 26 juin 2002).

La mise en application de cette nouvelle loi, votée en 2002 et publiée au MB au mois d'août de la même année, dépendait cependant des arrêtés d'exécution. De plus, l'avis demandé au CNT n'a été rendu qu'en 2005 (avis n° 1526 du 12 juillet 2005 et n° 1513 du 4 mai 2005). Ce retard était dû au fait que, d'une part, plusieurs éléments s'y sont ajoutés en cours de route (comme la transposition de deux directives en droit belge et la suppression de plusieurs imprécisions et anomalies dans la loi) et, d'autre part, à l'élargissement de la mission du FFE au secteur non marchand.

Sans oublier que, parallèlement, le champ d'application a été élargi aux entreprises occupant au moins 5 travailleurs : à partir du 1^{er} avril 2007, ces travailleurs ont pu également bénéficier d'une prime de fermeture. Cette mesure a été prise en exécution de l'AIP 2005-2006 qui prévoyait d'élargir, à partir du 1^{er} janvier 2006, le champ d'application de cette réglementation aux travailleurs occupés dans des entreprises de 5 à 10 travailleurs.

Les nouveaux plafonds – qui n'avaient plus été adaptés depuis 1985 ! – sont également entrés en vigueur le 1^{er} avril 2007. Le relèvement des montants limites et l'adaptation de ces montants sont le résultat des efforts incessants de la part de la FGTB. Il y a eu un réajustement des montants limites de plusieurs postes, le montant global a été relevé de 22.310,42 euros à 23.000 euros le 1^{er} avril 2007, à 24.000 le 1^{er} janvier 2008, à 25.000 le 1^{er} janvier 2009. Suite à cette adaptation, le nombre de travailleurs indemnisés par le FFE a augmenté et s'élève à 91 % (au lieu de 35 %) !

A la veille de la crise économique, la situation financière du FFE était bonne. Grâce à ses réserves, le FFE disposait d'un important solde de trésorerie et ne souffrait donc nullement du relèvement des plafonds.

Les taux de cotisation pour 2008 et 2009 étaient inférieurs à ceux de 2007 (indemnités contractuelles : 0,15% en 2008, 0,10% en 2009 ; chômage économique : 0,15% en 2008 et 0,14% en 2009).

Suite à la crise économique et en raison de la suspension de crise pour les employés, (mesure d'application à partir du 1^{er} janvier 2009 et dont le coût est supporté à 27 % par le FFE mais pour lequel aucune cotisation n'avait été prévue) le solde de trésorerie a diminué en un an de 262 millions d'euros à 71 millions d'euros !

Il va de soi que cette situation n'était pas tenable, les taux de cotisation 2010 ont dès lors été sensiblement augmentés et portés à 0,19% pour les indemnités contractuelles et à 0,24% pour le chômage économique (y compris la suspension de crise pour employés).

Taux de cotisation destinés au financement du Fonds

Année	Entreprises occupant au moins 20 travailleurs	Entreprises de moins de 20 travailleurs	Ports, pêche en mer, entreprise de réparation de navires et industrie de l'alimentation	Commerce de combustible de Flandre orientale
1985	0,74	0,52	0,49	0,15
1986	0,60	0,42	0,40	0,12
1987	0,33	0,23	0,22	0,07
1988 ¹	0,33	0,23	0,22	0,07
1989	0,33	0,23	0,22	0,07
1990 ¹	0,33	0,23	0,22	0,07
1991 ²	0,16	0,11	0,10	0,03
1992	0,35	0,24	0,23	0,07
1993	0,30	0,21	0,20	0,06
1994	0,30	0,21	0,20	0,06
1995	0,25	0,18	0,17	0,05
1996	0,25 ⁴	0,18 ⁴	0,17 ⁴	0,05 ⁴
	0,29 ⁵	0,21 ⁵	0,20 ⁵	0,06 ⁵
1997	0,29	0,21	0,20	0,06
1998	0,43	0,31	0,30	0,09
1999	0,29	0,21	0,20	0,06
2000	0,20	0,18	0,18	0,06
2001 ³	0,16	0,14	0,14	0,05
2002	0,23	0,20	0,20	0,07
2003	0,23	0,20	0,20	0,07
2004	0,29	0,25	0,25	0,09
2005	0,29	0,25	0,25	0,09
2006	0,29	0,25	0,25	0,09
2007	0,20	0,18	0,18	0,06
2008	0,15	0,14	0,14 ⁶	0,05

¹ pas de cotisation due au 1^{er} trimestre 1988 et au 3^e trimestre 1990

² pas de cotisation due au 1^{er} trimestre et au 4^e trimestre 1991

³ pas de cotisation due au 1^{er} trimestre 2001

⁴ pas de cotisation due au 1^{er} trimestre et au 2^e trimestre 1996

⁵ pas de cotisation due au 3^e trimestre et au 4^e trimestre 1996

⁶ à partir de 2008, limité aux ports et au personnel naviguant de la pêche en mer

1.6. CCT 89 : Vie privée - la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail

La CCT nr 89 met l'accent sur la nécessité de mettre en place une politique de prévention des vols en entreprise ainsi que sur celle de fournir aux travailleurs l'information adéquate sur les systèmes de contrôle utilisés par l'entreprise. Face aux abus en tous genres, il nous a en effet paru important que les règles du jeu soient transparentes pour tous dès le début de la relation de travail.

La FGTB a largement contribué à l'obtention d'un texte équilibré. Les contrôles systématiques ne sont possibles que par le biais de systèmes de détection électroniques et/ou techniques. Seuls des agents de gardiennage agréés peuvent effectuer les contrôles de sortie et la fouille corporelle n'est pas autorisée. Les contrôles de sortie ne peuvent en effet consister qu'en un contrôle des biens présentés par le travailleur à l'agent. La CCT rappelle les principes de base relatifs au respect de la vie privée ainsi que le principe de non-discrimination.

Elle prévoit également des modes particuliers d'information des travailleurs (CE, CPPT, DS, ou, en l'absence de DS, les travailleurs eux-mêmes) ainsi que les consentements individuels et collectifs requis par rapport à ces procédures de contrôle. Les travailleurs doivent recevoir copie écrite des constatations qui peuvent être utilisées contre eux. Enfin, la violation de certains articles de la CCT implique également la violation de la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière. Ce qui n'est pas anodin pour les agences de gardiennage qui peuvent perdre ainsi leur agrément.

1.7. Vacances annuelles

Le 16/10/2008, la Commission européenne a adressé une **mise en demeure** à l'Etat belge pour non-conformité de sa législation relative aux vacances annuelles par rapport à la directive 2003/88/CE sur l'aménagement du temps de travail qui consacre le droit aux congés payés annuels de 4 semaines.

Selon la Commission, la législation belge conduit les travailleurs, dans de nombreux cas, à ne pas pouvoir exercer effectivement leur droit au congé payé annuel ou de ne pouvoir l'exercer qu'avec un retard considérable et de citer une série de cas problématiques tels que les contrats à durée déterminée, l'alternance de périodes d'emploi et de chômage, les travailleurs qui ne passent pas directement des études à un emploi, les travailleurs qui passent du secteur public au secteur privé.

La Belgique a répondu de manière circonstanciée à la Commission pour défendre sa législation. Arguments que la Commission va devoir analyser.

A ce stade, nous sommes à la première étape de la procédure d'infraction. Soit la Commission se satisfait de la réponse de la Belgique soit elle poursuit la procédure par l'envoi d'un avis motivé, suivi éventuellement d'une saisine de la Cour de Justice de l'Union européenne.

Jusqu'à présent, les interlocuteurs sociaux ont été informés de l'évolution du dossier au sein du CNT. A ce stade, aucun avis n'a été rendu dans l'attente d'une réaction de la Commission.

Reste que la position de la Commission constitue une avancée pour l'ensemble des travailleurs. La FGTB sera donc particulièrement attentive au suivi donné à ce dossier.



1.8. Commissions Paritaires

L'activation des **Commissions Paritaires 100 et 200** fut un travail de longue haleine qui a partiellement abouti au cours des années traitées dans ce rapport d'activité. Cette activation a fait l'objet de nombreuses réunions entre partenaires sociaux, Cabinet ministériel et SPF Emploi. La technique utilisée fut de sortir un maximum de travailleurs de ces Commissions via la création de nouvelles Commissions Paritaires mixtes ouvriers-employés (335, 336, 337). Ces dernières sont en phase d'activation. Entretemps, les travailleurs restant dans la CP 100 ont enfin vu fonctionner leur Commission Paritaire. Des accords ont notamment pu être conclus en matière de rémunération minimale et d'indexation des salaires.

La concentration des **activités logistiques** dans les CP 140 et 226 fut également un chantier des plus complexes.

Et une réflexion est toujours en cours au CNT sur la détermination des Commissions Paritaires compétentes pour le secteur/les secteurs de **l'économie sociale**.

Enfin, la FGTB n'a cessé, au cours de cette période, de rappeler la nécessité de **clarifier la procédure de désignation des Commissions paritaires compétentes**. Il faut dégager un mode de fonctionnement et des principes visant à empêcher l'ingénierie sociale et le shopping patronal entre Commissions Paritaires. Le CNT attend toujours une note de l'administration sur le sujet.

Last but not least, la FGTB s'est faite le relais des Centrales professionnelles lorsque des problèmes patents de **fonctionnement des Commissions Paritaires** ou de la concertation sociale ont été signalés. Elle a également participé à la mise en place et l'activation des procédures de **recrutement des Conciliateurs sociaux**, domaine longtemps resté en chantier au sein de l'administration alors que leur nombre se réduisait à peau de chagrin.

1.9. Diversité et lutte contre les discriminations

Le principe défendu depuis toujours par la FGTB est l'égalité des droits entre tous les travailleurs et l'accès égal à l'emploi.

Dans le but de renforcer la lutte contre les discriminations, la FGTB a soutenu l'adoption des lois anti-discrimination du 10/05/2007 et a mis cette question au premier plan de l'accord interprofessionnel 2007-2008 par le point d'ancrage 4 intitulé « diversité et non-discrimination ». Ce point a été concrétisé au Conseil national du travail par l'adoption d'une nouvelle CCT 95 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail. La CCT 38 existante, portant sur le recrutement et la sélection de travailleurs, a été complétée par un code de conduite en matière de recrutement et de sélection, qui développe une série de lignes de conduite lors du recrutement des travailleurs dans le but de garantir l'égalité des chances des candidats.

Depuis lors, la FGTB travaille à rendre effectif ce principe de non-discrimination notamment en collaborant à l'élaboration du guide « Discriminations sur le marché de l'emploi » publié par le Centre pour l'égalité des chances. Dans le même ordre d'idée, la FGTB participe, de façon critique, au label diversité décerné par le SPF Emploi, travail et concertation sociale.

Signalons encore que la FGTB a intenté une action en justice contre l'entreprise ADECCO pour mettre un terme aux pratiques de discrimination à l'embauche en vigueur dans le secteur de l'intérim.

1.10. Droit judiciaire : réforme du paysage judiciaire

Le Ministre de la Justice envisage de réformer le paysage judiciaire afin d'améliorer le fonctionnement de la justice. Pour ce faire, il propose, entre autres, la création d'un tribunal unique composé de sections, dont une section Travail reprenant les attributions des tribunaux du travail, un élargissement géographique des arrondissements judiciaires, la création d'un parquet unique composé de sections dont une section socio-économique et une décentralisation de la gestion au niveau des tribunaux unique en y créant des services de gestion et en généralisant le recours au contrat de gestion.

A la demande de la FGTB, le CNT s'est exprimé sur cette réforme par un avis unanime dans lequel les interlocuteurs sociaux rappellent la qualité et l'efficacité des juridictions du travail et plaident pour le maintien de l'indépendance des juridictions du travail et des auditorats, seules garanties d'une bonne administration de la justice.

Cet avis est le reflet de la position de la FGTB qu'elle continuera de défendre dans ce dossier.

1.11. Dumping social – fraude sociale

La lutte contre le dumping social fait partie des préoccupations majeures de la FGTB.

Depuis quelques années, le phénomène s'est aggravé en raison, d'une part, de la complexification constante du droit du travail et, d'autre part, par la globalisation de l'économie mettant en concurrence les travailleurs et leurs conditions de travail.

Cette situation pousse certains employeurs à développer des formes complexes d'ingénierie sociale afin de contourner les dispositions protectrices du droit du travail et d'éluder le paiement des cotisations sociales : sous-traitance, mise à disposition, détachement, faux indépendants, etc.

Sous l'impulsion de la FGTB, ces questions ont été largement débattues lors du prolongement des mesures transitoires à la libre circulation des travailleurs suite à l'élargissement de l'Union européenne. C'est ainsi que la Belgique, sous la pression de la FGTB, a adopté une série de mesures pour lutter contre la fraude : enregistrement préalable des travailleurs détachés et des indépendants (LIMOSA), droit d'action en justice pour les syndicats belges et les travailleurs détachés en cas de non-respect des conditions de travail. Par contre, le gouvernement belge n'a toujours pas su trouver un accord sur un mécanisme de responsabilité en cascade de la chaîne de sous-traitance.

Dans le même ordre d'idées, la FGTB a soutenu le projet de code de droit pénal social dont le but est de regrouper dans un ensemble coordonné et cohérent l'ensemble des législations disparates de droit pénal social. Dans les deux avis communs rendus par le CNT, la FGTB a été particulièrement vigilante à la situation des assurés sociaux.

Concernant la problématique des faux-indépendants, le gouvernement a tenté de mettre fin à cette controverse en adoptant la loi-programme I du 27/12/2006 dont le chapitre 13 porte sur la « nature des relations de travail ».

Tentative avortée car il n'a fait qu'entériner la jurisprudence de la Cour de cassation sur les critères permettant de déceler l'existence de la subordination. De plus, cette loi met en place



un système très complexe devant permettre aux secteurs professionnels de fixer des critères spécifiques de l'existence d'un lien de subordination. Cette loi contient tellement d'obstacles qu'il est à se demander si elle sera jamais mise en œuvre. La FGTB entend bien œuvrer à modifier sensiblement cette législation dans l'esprit de la recommandation n° 198 sur la nature de la relation de travail adoptée en juin 2006 par l'OIT.

1.12. Libertés syndicales

Lors de notre Congrès de 2006, nous avons adopté une résolution dénommée « **pas de démocratie sans libertés syndicales** ». Cette résolution faisait suite aux agressions dont nous faisons l'objet : licenciements de délégués, répression dure de conflits sociaux dans les entreprises, vague de requêtes unilatérales à l'occasion des actions contre le « contrat de solidarité entre les générations » en 2005 ...

Et les attaques ont continué ...

En 2007, 272 usagers de l'aéroport de Zaventem faisaient suite au racolage médiatique d'un avocat et introduisaient une action contre les grévistes.

En 2008, nos Centrales ont été littéralement « bombardées » de requêtes unilatérales (Deli XL, Cytec, Carrefour, Big Floorcoverings, Ideal Floorcoverings, N-Allo, Eandis, Elia, Sibelgas, UCB, Beaulieu ...).

Et 2009, nous a apporté les affaires Petroplus et IAC ...

Qu'avons-nous fait dans l'intervalle, Interprofessionnelle et Centrales professionnelles confondues ?

- D'abord, d'un point de vue **organisationnel**, nous avons fait quelques démarches importantes :
 - Notre commission Libertés syndicales a été reconstituée en vue d'un fonctionnement plus efficace ; à côté de cela, une cellule de crise a été créée (pensons aux affaires "Croix Rouge", "BP Chembel") ;
 - en vue d'établir une évaluation du Gentlemen's agreement de 2002, nous avons adressé un questionnaire aux Centrales et Régionales fin 2006 ;
 - en 2007 : envoi d'un questionnaire aux Centrales sur le fonctionnement du modèle de concertation sociale belge en ce compris la question de l'efficacité du système de conciliation ;
 - afin de faciliter ces évaluations, nous disposons d'un point de contact qui permet à nos militants de communiquer directement avec nous et avec les Centrales fédérales (point de contact accessible sur le site de la FGTB) ;
 - Nous avons également lancé une base de données de jurisprudence et de doctrine pour pouvoir répondre au plus vite aux questions des Centrales et de leurs avocats ; nous avons mis à jour un argumentaire de référence ;
 - le « Manuel à l'usage du gréviste » a été révisé en prévision des actions d'octobre 2008 ;
 - depuis les attaques de 2008, nous avons créé un groupe de travail composé d'universitaires et d'avocats des différentes Centrales impliquées dans des conflits collectifs. Notre réseau avec les experts, universitaires et parlementaires a été renforcé : groupe de travail « protection des délégués » entre autres, organisation d'un séminaire interne sur les libertés syndicales en présence de représentants de monde académique, et participation à des panels et colloques divers afin de faire entendre notre

■ Au niveau politique

- Nous travaillons à une proposition de loi sur la protection des délégués afin d'obtenir : une meilleure protection contre la discrimination, un régime de prépension, une modification de la procédure motifs économiques et techniques, une modification de la procédure motif grave, la nullité du licenciement en cas de non-respect des procédures, pas de fin de protection à 65 ans. Depuis l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 2 avril 2009 (n°64/2009), les délégués du personnel et les délégués syndicaux peuvent invoquer le motif de discrimination « conviction syndicale » qui a été ajouté par la Cour à la législation anti-discrimination. Le fait que la loi anti-discrimination protège désormais également la « conviction syndicale » rend à nouveau possible une action en cessation de la discrimination (cf. Vindevoghel). La FGTB encourage ces procédures, car elles peuvent entamer le pouvoir de licenciement de l'employeur et encourager le législateur à accepter la nullité du licenciement.
- Nous avons vivement critiqué les employeurs pour le non-respect du Gentlement's agreement de 2002 ; En décembre 2007, au sein du Groupe des 10, un accord est signé sur le dialogue social belge.

23/03/2007

Dans le cadre de la campagne « Représentation syndicale dans les PME », un millier de militants FGTB et CSC se rassemblent au Mont des Arts à Bruxelles et illustrent les travailleurs des PME, muselés faute de représentants syndicaux dans leur entreprise. Au même moment, les Présidents et Secrétaires Généraux étaient reçus au Parlement pendant le dernier Conseil des Ministres.





- Suite aux attaques de 2008, nous avons convaincu nos collègues de la CSC et de la CGSLB d'introduire ensemble une plainte collective contre la Belgique auprès du Comité européen des droits sociaux. Ce Comité est une institution du Conseil de l'Europe qui veille au respect de la Charte sociale européenne qui prévoit le droit à l'action collective. Le Comité a estimé à plusieurs reprises déjà que l'immixtion des juges belges dans les grèves était contraire à la Charte. Nous avons bon espoir que le Comité confirmera ses précédentes conclusions.
- Avec les deux autres syndicats, nous avons introduit des remarques sur le rapport du gouvernement belge sur les conventions 87 et 98 de l'OIT (y compris la problématique de l'exclusion des membres VB) ; nous envisageons également d'introduire (une démarche que nous ferions également ensemble) des remarques sur le rapport du gouvernement belge sur la Charte sociale européenne ; enfin, chaque année, nous faisons rapport sur les violations des libertés syndicales à la CSI qui publie aussi un rapport à ce sujet.
- Jusqu'à présent, la FGTB a joué un rôle de coordination dans toutes ces démarches.

Enfin, nous avons tenu un Comité Fédéral élargi (et donc ouvert aux délégués) sur l'ensemble de la question le 8 décembre 2009. Ce fut l'occasion pour nos permanents et militants de témoigner, d'échanger des idées, de confronter des expériences et d'interpeller le panel d'experts (Isabelle Baele, Marianne Pétré, Jan Buelens et Jean Jacquemain) sur ces questions.

Dans l'intervalle, nos Centrales sont parties à l'offensive en contestant systématiquement les ordonnances rendues sur requête unilatérale. Avec le succès que l'on connaît ...

1.13. Le service ombuds.

1.13.1 Formation – jurisprudence – pourvoi en cassation

Pendant la période écoulée, le service ombuds s'est acquitté de sa mission classique, à savoir se poser en médiateur en cas de plaintes ou jouer un rôle d'intermédiaire entre des services, ou encore encadrer les services juridiques.

Les informations intéressantes tout comme la jurisprudence importante ont été diffusées aux sections régionales et aux services juridiques via des notes internes, mais aussi via notre publication mensuelle ECHO et le site internet de la FGTB fédérale.

Par exercice, nous avons organisé 5 sessions de formation à l'intention des services juridiques, avec une assistance de 20 participants en moyenne à chaque session.

Les thèmes abordés varient d'une explication de la nouvelle législation à un exposé sur des mises à jour de réglementations existantes ou concernant la jurisprudence.

Suite au Pacte des Générations nous avons également abordé des thèmes tels que la prépension, les restructurations, l'outplacement, ...

Les formations ont été données par les collaborateurs des services d'études ou par des experts, toujours partant d'une approche juridique syndicale. Il va de soi que, dans le choix des orateurs, l'équilibre linguistique a été respecté.

Le service ombuds a également collaboré à la préparation des pourvois en Cassation, pour des dossiers remplissant les critères requis.

1.13.2. Répétibilité

Pour les Offices de droit social (les ODS), la nouvelle loi sur la répétibilité des frais et honoraires d'avocat signifiait un bouleversement.

Pour rappel, la loi du 21/04/2007 sur la répétibilité des frais et honoraires d'avocat a consacré en droit belge le principe selon lequel les frais et honoraires d'avocat sont mis à charge de la partie qui perd le procès. Le législateur a opté pour un système forfaitaire via l'indemnité de procédure dont le montant varie en fonction de l'importance du litige. Pour le contentieux de la sécurité sociale, une indemnité de procédure d'un montant réduit a été prévu pour limiter les coûts budgétaires des institutions de sécurité sociale qui prennent systématiquement en charge les dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

Dès le début, la FGTB s'y est fortement opposée principalement pour deux raisons : d'une part, la répétibilité constitue un véritable frein à l'accès à la justice et, d'autre part, elle crée un déséquilibre fondamental dans le contentieux social puisque le travailleur défendu par un délégué syndical n'y a pas droit alors que l'employeur défendu par avocat y a droit.

La FGTB a donc introduit un recours en annulation contre cette loi devant la Cour constitutionnelle qui malheureusement a été rejeté par un arrêt du 18/12/2008.

La FGTB a néanmoins maintenu la pression sur le gouvernement pour obtenir une révision de la législation : elle a participé à une audition au Sénat, a manifesté, et a eu plusieurs entretiens avec le Ministre de la Justice et son cabinet.

A ce stade, le gouvernement s'est mis d'accord pour généraliser les montants de l'indemnité de procédure prévus pour les litiges en rapport avec la sécurité sociale à l'ensemble des litiges traités par les Tribunaux du Travail. Il s'agit en quelque sorte de revenir à la situation en vigueur avant la loi sur la répétibilité. Reste à traduire cet accord dans la législation. La FGTB y sera extrêmement attentive.

1.13.3. Les juges sociaux

Des formations intensives à l'intention des juges sociaux chevronnés ont été organisées en collaboration avec l'ISUA, avec les unités de droit social des 4 universités et avec les autres syndicats. Les journées d'étude (4 x 2) étaient consacrées à l'analyse de cas, toujours dans une optique syndicale et juridique.

Nous avons cependant constaté moins d'enthousiasme pour la session 2008-2009. En 2010, la formation s'adressera plus particulièrement aux nouveaux juges sociaux (avec mandat à partir d'octobre 2009) et sera organisée sous un thème général, à savoir une introduction au droit de procédure sociale (l'organisation de la justice, droit judiciaire, auditorat, procédures spécifiques en matière de sécurité sociale, droit du travail et déontologie).

Du côté francophone, des formations pour les juges sociaux ont été lancées en 2006 et organisées en 2007, 2008 et 2009 sous forme de cours du soir d'une durée de 2h30. Nous nous attelons à l'organisation d'une nouvelle session de formation 2010-2011. Ces sessions seront préparées de sorte que les juges nouvellement désignés puissent bénéficier du bagage nécessaire à leur mission et que les plus chevronnés d'entre eux y trouvent également leur compte. Les sujets abordés lors des précédentes formations vont de la protection des délégués syndicaux, au licenciement abusif, aux sanctions chômage, aux CPAS et allocations sociales en

passant par des questions de déontologie propres à la fonction. Dans ce cadre nous avons pu bénéficier du soutien de formateurs externes en ce compris des magistrats.

2. *Vie syndicale dans les entreprises*

2.1. **Redéploiement du département entreprises**

Durant la période sous examen, le département « entreprises » de la FGTB fédérale a poursuivi sa réflexion pour améliorer son fonctionnement à l'intérieur du service d'études tout en renforçant ses spécificités. La « Commission entreprises » a ainsi été créée par la FGTB dans le courant de l'année 2007 et se réunit depuis lors de manière régulière. La création de la Commission entreprises répondait à plusieurs attentes.

Premièrement, il s'agissait de créer une structure adéquate permettant d'améliorer la gestion interne des dossiers liés au bien-être au travail, aux informations économiques et financières ainsi qu'aux pensions complémentaires. Il convenait ainsi de rapatrier dans une seule instance les travaux de plusieurs groupes de travail « ad hoc ».

Deuxièmement, il s'agissait de mettre à disposition un réseau permettant à toutes les Centrales et Régionales de disposer d'un socle minimal d'information. Certaines Centrales et Régionales disposent en effet de leur propre service « entreprises » tandis que d'autres n'en ont pas. Des réseaux se sont parfois formés mais sur des bases volontaires, personnelles et souvent isolées. Il s'agissait donc de proposer un espace où les différents services entreprises et réseaux pourraient se retrouver.

Troisièmement, la Commission se veut une structure de rencontre avec les services de formation afin de mieux connaître les attentes des uns et les dossiers des autres.

Enfin, il s'agit, à partir de la Commission entreprises, de créer des liens avec des acteurs ou institutions externes à la structure, comme les services externes de prévention et protection au travail, les médecins du travail, les différents services d'inspection, ... à travers des rencontres, colloques et séminaires.

A côté de la création de la Commission entreprises, l'accent a été mis sur l'amélioration des politiques de communication. Le département entreprises a poursuivi sa collaboration à la publication ECHO-FGTB (voir partie XII). De même, il a poursuivi la publication de ses brochures « traditionnelles ». Mais il a aussi cherché à innover.

Premièrement, en développant l'organisation de journées ou demi-journées d'études thématiques ou en participant activement à des activités proposées par les Centrales ou Régionales (comme la demi-journée d'études sur la CCT drogues et alcools) .

Ensuite, une réflexion a également été menée pour davantage rencontrer les besoins sur le terrain en matière de publications avec des textes plus courts et plus centrés sur les problèmes concrets de nos affiliés, délégués et permanents (comme par exemple la brochure sur l'accord PME).

Enfin, le département a développé un certain nombre d'outils. Dès le début de la crise financière, il a publié chaque mois un baromètre des restructurations et licenciements collectifs afin de mieux

rendre compte du véritable tsunami social provoqué par la crise financière et son extension à l'économie réelle. Dans le même temps, le département a contribué à lancer le baromètre social de la FGTB chargé de mieux rendre compte de certaines évolutions sociales de ce pays.

2.2. Démocratie économique et sociale

2.2.1. Le bilan social : une remise à neuf

En 1996, l'instauration du bilan social ne faisait pas l'unanimité, loin de là. Les employeurs n'ont pas tardé à demander sa suppression, notamment en raison de la charge administrative que le bilan social représentait. La simplification de ce bilan a donc été abordée régulièrement au Conseil National du Travail (CNT) ainsi qu'au Conseil Central de l'Economie (CCE).

A l'occasion de la Conférence nationale pour l'emploi (septembre 2003), les partenaires sociaux se sont déclarés d'accord pour simplifier le bilan social (dans le cadre de la simplification administrative) notamment en simplifiant la manière de fournir les informations relatives à l'emploi.

Les partenaires sociaux se sont déclarés d'accord de reprendre dorénavant les données de la déclaration multifonctionnelle (DMFA)¹. A condition de se mettre d'accord pour que les informations requises et correctes soient transmises aux organes de concertation de l'entreprise, le CE et le CPPT.

La FGTB a toujours exigé que les représentants des travailleurs puissent bénéficier des mêmes informations au même moment qu'auparavant, via le bilan social. Ces données ne doivent en outre pas uniquement être « disponibles » : il est de la responsabilité de l'employeur de les mettre à disposition et de les fournir aux travailleurs, ces derniers ne doivent donc pas les demander.

Les négociations au CNT et au CCE n'avançaient pas, jusqu'au moment où les discussions se sont accélérées, dans le cadre de celles sur le Pacte des Générations.

Ce dernier a clairement établi le lien entre la simplification du bilan social et l'instrument de mesure des efforts de formation, instrument élaboré par le CNT et le CCE permettant de vérifier si les entreprises respectent leurs engagements en matière de formation. Dans le cas où l'objectif de formation (à savoir 1,9 % de la masse salariale) n'est pas atteint, les secteurs devront fournir des efforts supplémentaires.

Dans le courant de 2006, les partenaires sociaux au CNT et au CCE se sont finalement mis d'accord sur l'instauration d'un 'nouveau' bilan social (cf. avis n° 1536 du 30.11.2005 - Avant-projet de loi relative au Pacte de solidarité entre les générations - Simplification du bilan social (Titre IV - Chapitre 3) - Proposition alternative et l'avis n° 1.573 du 21.11.2006 - Projet de loi et projet d'arrêté royal portant exécution de l'avis n° 1.536 du 30 novembre 2005 relatif à la simplification du bilan social, les deux avis peuvent être consultés sur le site suivant www.cnt-nar.be>avis)

Le bilan social mouture 2009 comporte deux schémas, un schéma « abrégé » (pour les PME) et un schéma « complet » (pour les grandes entreprises).

Dans nombre d'entreprises clôturant l'exercice comptable le 1 décembre 2008, la nouvelle version du bilan social a été commentée pour la première fois en 2009.

1 DMFA est une abréviation de Déclaration multifonctionnelle/ multifunctionele Aangifte. La DMFA remplace la déclaration ONSS trimestrielle depuis le premier trimestre 2003. L'employeur transmet, au moyen de cette déclaration, les données de salaire et de temps de travail relatives à ses travailleurs à l'ONSS.



Volet formation nouvelle mouture

Le volet formation du bilan social a subi un profond remaniement. Il contiendra des informations plus détaillées. De cette façon, l'on pourra désormais mesurer précisément dans quelle mesure les employeurs respectent leurs engagements en matière de formation. Des sanctions sont en effet prévues pour les employeurs dans les secteurs qui n'organisent pas suffisamment de formations.

Le bilan social nouvelle mouture contiendra désormais non seulement davantage d'informations sur les formations formelles (cours et stages organisés à un endroit séparé du lieu de travail, soit par des externes, soit par l'entreprise même), mais il mentionnera aussi les formations informelles (formation sur-le-tas, coaching, visites d'études, auto-apprentissage, présence à des conférences, bourses, etc.) et les formations professionnelles initiales (formations d'entreprise, contrats d'insertion socioprofessionnelle ou formations des Classes moyennes).

En d'autres termes, le nouveau volet sur la formation nous permettra de mieux mesurer la qualité des formations. Nous pourrons ainsi voir si davantage de formations formelles (des formations généralement plus chères) sont données à certaines catégories du personnel ; davantage à des cadres ou davantage à des hommes qu'à des femmes.

L'aspect coûts doit désormais lui aussi être plus détaillé. Nous aurons dorénavant une idée des subsides et avantages dont bénéficie l'employeur dans le cadre des formations formelles. Les primes à charge des fonds de formation sectoriels ou les subsides reçus dans le cadre du Congé Education Payé (CEP) seront par exemple mentionnés.

Mesures relatives à l'emploi via l'ONSS

Les mesures relatives à l'emploi sont retirées du bilan social. Il s'agit des mesures qui réduisent les coûts salariaux et dont le but est de favoriser l'emploi. L'employeur reçoit un avantage ou une prime pour ces mesures. Pensons aux conventions premier emploi, aux jeunes travailleurs, aux plans Activa pour les – et + 45 ans, ...

Ces mesures relatives à l'emploi seront désormais fournies électroniquement aux employeurs par l'ONSS. Ceci se fera entre le 1er février et le 10 mars. L'employeur doit à son tour remettre ces informations dans le mois aux délégués des travailleurs.

Avec le nouveau bilan social, nous pouvons donc poursuivre une de nos principales tâches syndicales dans l'entreprise : contrôler la politique de l'emploi et du personnel et analyser et corriger la politique de genre. Le nouveau bilan social nous permet de mieux évaluer la qualité des formations. Nous disposons désormais de mesures relatives à l'emploi actualisées chaque année et complétées correctement, car ces données servent de base pour la déclaration à l'ONSS.

A l'avenir, la FGTB évaluera si ces mesures pour l'emploi sont transmises à temps aux travailleurs de façon à ce que ces derniers puissent continuer à en discuter avec les comptes annuels, la CCT 9 et la nouvelle version du bilan social.

2.2.2. Nouvelles compétences pour les CPPT et la délégation syndicale après l'accord PME

Le débat sur l'information et la consultation des travailleurs s'est accéléré en 1997, avec la fermeture brusque du site Renault à Vilvorde. Les travailleurs de Renault n'avaient pas été préalablement informés, ni consultés.

Suite à cette fermeture, la Commission européenne a établi en 2002 déjà des règles minimums à respecter en matière d'information et de consultation des travailleurs. Cette directive, la directive Renault, s'applique aux entreprises d'au moins 50 travailleurs ou 20 travailleurs dans les sites de l'UE.

Pendant longtemps, il y a eu de vives discussions en Belgique sur la façon dont cette directive européenne sur l'information et la consultation des travailleurs dans chaque entreprise devait être transposée en droit belge.

Après s'être heurtée pendant des années au 'niet' des employeurs, la Belgique est condamnée le 29 mars 2007 par la Cour de justice en raison de sa transposition incomplète. Sous la menace de sanctions financières de l'Europe, le Groupe des 10 (direction des syndicats + organisations patronales) signe un accord sur ce dossier le 23 novembre 2007.

Ces accords sont convertis en une CCT signée au CNT, la CCT 9ter (CCT modifiant la CCT du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises conclus au sein du Conseil) et en une adaptation de la loi sur le bien-être de 1996 (loi du 23 avril 2008, MB 16 mai 2008).

Les CPPT et délégations syndicales obtiennent des compétences plus larges dans les entreprises de moins de 100 travailleurs et le fait syndical dans les entreprises de moins de 50 travailleurs est reconnu. C'était une revendication de longue date de la FGTB, car la concertation (notamment la concertation sociale) avec les syndicats ne peut que profiter à l'entreprise. La présence des syndicats et la concertation sociale déterminent la qualité du travail et le bien-être général des travailleurs. Et c'est là que le bât blesse... Les PME (qui sont pourtant la plus grande source d'emploi) connaissent généralement de moins bonnes conditions de travail, de moins bonnes relations de travail et ont une moins bonne organisation du travail par rapport à leurs grandes sœurs.

Les CPPT ne sont désormais plus uniquement compétents pour le bien-être

Dans les entreprises entre 50 et 99 travailleurs où il n'y a pas de conseil d'entreprise, le CPPT obtient désormais des compétences économiques et financières. Il doit ainsi recevoir les 'informations de base' sur un certain nombre de sujets.

Ces informations de base comprennent les principales données nécessaires pour connaître une entreprise (informations sur le statut, sur les perspectives pour l'entreprise, sur sa compétitivité et sa productivité).

Le CPPT doit désormais recevoir et discuter chaque année des comptes annuels (dont le bilan social).

Les CPPT se voient également attribuer plusieurs compétences 'sociales' uniquement quand il n'y a pas de délégation syndicale (DS). Ils exercent alors les compétences qui reviennent normalement à la délégation syndicale, en l'absence d'un conseil d'entreprise. Ainsi, le CPPT devra désormais être informé et consulté sur l'emploi, en cas de restructuration ou quand l'entreprise change de propriétaire ou en cas de nouveaux régimes de travail (impliquant que l'employeur a la possibilité de déroger, selon une procédure spécifique, à la limitation de la durée du travail ou l'interdiction du travail de nuit par exemple).

Quelque 2.300 CPPT obtiendront ces nouvelles compétences.



La délégation syndicale reçoit également des informations économiques et financières

Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs et dans les secteurs où il y a déjà une DS, la délégation syndicale reçoit des compétences en matière économique et financière. Chaque année, l'employeur doit commenter un certain nombre de rubriques des comptes annuels. C'est le cas notamment pour le chiffre d'affaires, les rémunérations, pensions, investissements et bénéfices.

La DS doit également être préalablement informée et consultée sur les décisions pouvant impliquer d'importants changements dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail.

Concrètement, la délégation syndicale devient compétente notamment pour les changements dans l'organisation de l'entreprise ou une partie de l'entreprise, les mesures pour faire passer les travailleurs à temps plein vers un temps partiel et inversement, les changements dans l'environnement matériel et humain (par exemple l'implantation des machines modifiant les conditions de travail), changement dans les méthodes de travail et procédés de fabrication, changements de structure de l'organigramme,...

Ces compétences 'sociales' sont octroyées à la DS non seulement dans les entreprises de moins de 50 travailleurs mais aussi dans les entreprises comptant entre 50 et 99 travailleurs.

Le Groupe des 10 a lancé un appel aux secteurs qui n'avaient pas encore d'accord sur la délégation syndicale pour que ceux-ci trouvent, d'ici fin 2010, un règlement sur la transmission d'informations économiques et financières. A ce sujet, la concertation dans les PME ne peut se faire via des ombudsmans, des gestionnaires des ressources humaines ou des syndicats-maisons!

La FGTB a exploité toutes les possibilités de préparer ses délégués à ces nouvelles compétences. Les formateurs ont été formés de façon à ce qu'ils puissent bien informer les délégués et du matériel a été mis à disposition via notre site FGTB (dossier CPPT et DS après accord PME ou brochure FGTB « Quoi de neuf en 2009 »).

A suivre ...

Pour la FGTB, l'accord concernant les PME n'est qu'un début. Nous nous demandons en effet si les CPPT et DS travaillent bien avec leurs nouvelles compétences et si les délégations syndicales ont effectivement pu abaisser leurs seuils. Autre question : les employeurs respectent-ils leur engagement qui consiste à prévoir des formules d'information et de consultation dans les secteurs?

Autant de questions auxquelles il faudra répondre pour fin 2010, car c'est à ce moment qu'il faudra évaluer l'accord PME entre partenaires sociaux. La FGTB restera en tout cas critique et continuera à se battre pour une meilleure défense des intérêts des travailleurs des PME. A suivre, donc.

Le département Entreprises de la FGTB fédérale a également participé au projet DIAMOND développé par les collègues de l'interrégionale flamande entre autres par la rédaction de plusieurs dépliants. Ce projet – encore en cours – a notamment comme objectif d'améliorer la transparence dans les PME.

2.2.3. Dialogue sur l'innovation au Conseil d'entreprise

2009 a été proclamée par l'Union européenne, année de la créativité et de l'innovation. Qu'en est-il dans notre pays ? Le dernier rapport sur l'économie du Conseil central de l'économie (CCE) met une fois de plus le doigt sur le problème : notre pays affiche un faible score en matière de Recherche et Développement (R&D).

Pourtant, plus on investit et on renouvelle, plus il y a de chances pour qu'une entreprise reste ouverte et maintienne, au moins, son niveau d'emploi. L'innovation est importante pour la croissance et la création d'emplois.

La crise actuelle rappelle chaque jour la nécessité de réformer notre modèle économique et social. Améliorer les bases économiques ne signifie cependant pas uniquement que les moyens pour la recherche et le développement doivent être plus importants ou que les liens entre les grandes entreprises, le monde de la recherche et l'Etat doivent être resserrés.

La concertation sociale doit également guider notre économie de la connaissance. A ce sujet, notre organisation poursuit une tradition de longue date. Dans les années 50 déjà, la FGTB lançait ses réformes structurelles, pour relever les défis futurs, et remettait en question la place de l'appareil de production en Belgique.

Rien de plus normal dès lors que la FGTB ait poussé pour intégrer un volet innovation et R&D dans la concertation sociale belge. D'abord dans le cadre d'une analyse de l'ensemble de l'économie belge dans le rapport technique du CCE. Mais très vite, il s'est avéré nécessaire d'élargir cette analyse aux autres niveaux de concertation, à savoir les secteurs et entreprises. Ces niveaux de concertation ont été repris dans l'accord interprofessionnel 2007-2008. La mise en œuvre des accords de l'AIP a été mise à l'agenda du Conseil central de l'économie. Après de nombreuses tribulations et une attitude souvent trop défensive des employeurs, les discussions sur le volet au niveau de l'entreprise ont pu être finalisées. Ceci a abouti à une recommandation aux entreprises (recommandation sur la culture d'innovation et l'entreprise dans le cadre de la mise en œuvre de l'AIP 2007-2008, 17 décembre 2008, www.ccecrb.fgov.be/activites-du-Conseil-2008).

Nos délégués au CE ont désormais l'opportunité d'être informés au moins une fois par an, dans le cadre des informations économiques et financières, dans le courant du mois d'avril-mai, sur la recherche et le développement et sur l'innovation.

Ces informations comprennent les dépenses en R&D, mais aussi plusieurs autres données relatives à la politique des ressources humaines, la mobilité, les perspectives d'avenir pour les chercheurs ou encore des informations sur la politique de production.

Les délégués peuvent poser des questions, émettre des critiques et faire des propositions sur la politique d'innovation de leur entreprise.

La FGTB a publié une brochure « Quoi de neuf en 2009 » contenant des conseils pratiques à l'attention de ses délégués, afin de les préparer au mieux à cette discussion.

La recommandation entre formellement en vigueur en 2010, mais la discussion a déjà pu être entamée en 2009. Dans un avenir proche, la FGTB pourra donc évaluer comment le dialogue sur ce thème évolue dans les CE, s'ils reçoivent suffisamment d'informations de l'employeur pour exercer leur tâche de contrôle syndical.



2.2.4. Nouvelle loi belge sur la compétitivité

Dans la période couverte par le rapport d'activités, la loi sur la compétitivité belge a été adaptée. Cette loi est entrée en vigueur fin 2006 (loi du 10 juin 2006 instituant un Conseil de la concurrence et loi du 10 juin 2006 sur la protection de la concurrence économique). Le but était d'aligner le droit belge sur le droit européen sur la concurrence et de rendre notre droit belge sur la concurrence plus contraignant. La nouvelle loi constitue une nouvelle étape dans une évolution qui remonte déjà aux années 1930. Sur cette longue période, le droit belge sur la concurrence a évolué, passant d'une approche où l'on encourageait les cartels à une législation visant à lutter contre ces constructions.

La nouvelle loi a d'abord apporté plusieurs modifications de fond, avec notamment la suppression de la procédure simplifiée de notification pour les accords limitant la concurrence et le contrôle des concentrations (notamment le nouveau test d'évaluation). Parallèlement, plusieurs modifications institutionnelles sont prévues au niveau du Conseil de la concurrence, de l'auditorat et du service de la concurrence.

Au niveau de la procédure aussi, plusieurs modifications ont été apportées, notamment concernant le recours contre les décisions des régulateurs sectoriels, les questions préjudicielles à la Cour de Cassation et les voies de recours.

Les partenaires sociaux ont émis un avis unanime sur cette loi au sein de la Commission de la concurrence (avis sur les propositions de loi modifiant la loi de protection de la concurrence économique du 4 juillet 2005, www.ccecrb.fgov.be> Activités du Conseil>2005).

Dans ces négociations, la FGTB a surtout tenu compte de plusieurs incomplétudes dans le droit belge sur la concurrence : le Conseil de la concurrence, le Service de la concurrence et le corps des rapporteurs n'avaient pas suffisamment de moyens pour effectuer leur tâche correctement, le contrôle des mouvements de concentration se faisait trop au détriment de la lutte contre les limitations de concurrence et notre pays ne connaissait pas de véritable politique de la concurrence, avec des objectifs en matière d'efficacité de marché et des analyses ciblées et préalables de l'activité dans les secteurs.

Dans ce dossier, la FGTB a également veillé à ce que l'on ne touche pas aux procédures d'information dans le cadre du droit de la concurrence. Le Conseil d'entreprise doit en effet être informé des accords de concentration. Et les représentants des travailleurs ont également le droit de consulter le dossier.

Toutes les 'incomplétudes' citées ci-dessus n'ont pas disparu ; ainsi, le traitement des dossiers ne se fait toujours pas dans des délais raisonnables. La FGTB continuera donc à assurer le suivi de la nouvelle loi.

2.2.5. Les principes de la bonne gouvernance et l'après crise financière

Aujourd'hui, le concept de la gouvernance d'entreprise (ou corporate governance) est largement utilisé. D'importants scandales financiers comme Enron, Worldcom, Parmalat ou encore Lernhout & Hauspie ont alimenté le débat dans plusieurs pays européens. En Belgique, ce débat a donné lieu à deux codes, le code Lippens et le code Buysse - soit nos codes relatifs à la 'corporate governance' - tous deux présentés dans le courant de 2004-2005. Dénominateur commun : deux codes sans valeur légale que les entreprises sont libres d'appliquer ou non et qui sont le fruit d'une initiative unilatérale de la part des employeurs.

Les tentatives entreprises par la FGTB pour démocratiser le débat via des auditions et une large consultation populaire au Parlement, pour que le concept fasse partie du dialogue social via le CCE, ont toutes échoué.

Puis, en 2008, la crise financière et bancaire éclate. Côté banques, les résultats escomptés de l'application de la corporate governance n'étaient pas très impressionnants.

Le monitoring du marché et des actionnaires ne s'est pas avéré infaillible, loin de là, et ce malgré les mécanismes correcteurs tels la transparence, les avantages liés aux résultats, le fonctionnement actif de « Overnamemarkt.be » (un marché en ligne qui réunit l'offre et la demande de reprise d'entreprises), ...

Les rémunérations (variables) du management et les importantes indemnités de départ ont été fortement critiquées, entre autres en raison des effets secondaires négatifs : planification à court terme et comportement à risque. De sérieuses erreurs ont été commises dans le domaine de la gestion des risques, sur le plan du contrôle interne et de la corporate governance.

L'échec de la corporate governance et de la bonne gouvernance était d'ailleurs plus général : les codes et autres mécanismes d'autorégulation se sont avérés insuffisants pour stimuler un changement de comportement.

Une critique que la FGTB avait émise dès le début, mais en vain, alors qu'elle était pertinente.

La dernière crise a clairement démontré que l'autorégulation ne fonctionne pas et qu'à l'époque actuelle une régulation et une plus grande surveillance publique sont plus que nécessaires - compte tenu de la mondialisation, des activités transfrontalières des institutions financières, des nouveaux produits financiers à haut risque, pour ne pas parler du comportement peu responsable dont font preuve certaines institutions financières ...

Le cadre juridique actuel n'offrant pas assez de dispositions contraignantes, il fallait que le législateur et les pouvoirs publics interviennent pour renforcer la corporate governance. Ce qui, au moment de la rédaction de notre rapport d'activités, est en bonne voie : nous attendons le vote d'un projet de loi visant à obliger les entreprises cotées en bourse d'insérer une déclaration dans leur rapport annuel dans laquelle elles doivent commenter les pratiques de corporate governance qu'elles appliquent.

Chaque année, le comité de rémunération (à créer) doit préparer un rapport de rémunération qui doit permettre d'appréhender la politique salariale et les indemnités de départ des membres du cadre supérieur. Ces dernières sont limitées à 12 ou maximum 18 mois de salaire fixe mais peuvent être inférieures dans le cas où les résultats de l'entreprise ne répondent pas aux attentes formulées. Les bonus doivent faire l'objet d'une répartition dans le temps. Si l'on s'écarte des principes du code, l'assemblée générale des actionnaires doit approuver cette dérogation au préalable et le Conseil d'entreprise doit donner son avis.

Ce projet d'avis prévoit (enfin) un encadrement légal de la bonne gouvernance, ce que la FGTB demande depuis toujours. Il est regrettable qu'il ait d'abord fallu une crise financière d'une telle ampleur, avec des conséquences aussi importantes pour l'économie réelle.

2.2.6. Les réviseurs d'entreprises : l'avis des délégués FGTB et une meilleure supervision publique

La FGTB a sondé ses délégués en mars 2006 pour savoir si les réviseurs d'entreprise exercent correctement leurs missions auprès des Conseils d'entreprises. 254 délégués représentant 170 000 travailleurs ont confirmé notamment que les réviseurs jouent mal leur mission pédagogique, utilisent un langage souvent technique et peu adapté aux délégués. Ces derniers ne sont d'ailleurs pas convaincus de leur indépendance.

La diffusion des résultats de l'enquête dans la presse n'est pas restée sans suite. Ils ont débouché sur l'organisation conjointe entre le Conseil central de l'économie, l'Institut des réviseurs d'entreprise et le Conseil supérieur des professions économiques d'une journée d'étude sur ce thème, en novembre 2007. La FGTB y a exposé ses propositions pour améliorer la situation (meilleure formation des réviseurs pour assumer leur mission pédagogique, meilleure formulation de la législation concernant la présence du réviseur à la réunion sur l'information de base et sur la communication de sa certification, ...).

Par ailleurs, la directive sur le contrôle des comptes adoptée par l'Europe en 2006, suite à toute une série de scandales financiers, a débouché sur une remise en cause profonde de la supervision des réviseurs, de l'autocontrôle qui les caractérisait ainsi que du mélange de missions légales et commerciales. Finalement le monde politique donnait une réponse structurelle à des situations dénoncées depuis longtemps par la FGTB. Le contrôle public de la profession s'est depuis lors nettement amélioré. Epinglons que le Conseil supérieur des professions économiques où siège la FGTB détient désormais un pouvoir de veto sur les normes des réviseurs. La FGTB n'a malheureusement pas obtenu le pouvoir d'injonction qu'elle revendiquait.

2.2.7. Offensive européenne contre les informations économiques et financières

En 2007, la Commission européenne a décidé de « mieux légiférer » (better regulation) et s'est fixé pour objectif de réduire les charges administratives des entreprises de 25%. Et ce pour 2012. Pour atteindre cet objectif chiffré elle a requalifié par un tour de passe-passe sémantique les comptes annuels en « charge administrative ». Ce levier lui a permis d'assimiler la transparence financière des entreprises à de la « paperasse » et de justifier plusieurs vagues de propositions qui visent toutes le « détricotage » du contenu, le contrôle et la publication des comptes annuels.

La FGTB a tiré la sonnette d'alarme et s'est employée à contrer, y compris à la CES, la première offensive de la Commission européenne en 2007 qui torpillait 35 années de politique d'harmonisation communautaire vers le haut et leur substituait une mise en concurrence comparable des Etats membres.

La fermeté de la FGTB a contribué à une prise de position offensive des interlocuteurs sociaux belges unanimes dans deux avis du Conseil Central de l'Economie prônant le maintien de l'acquis communautaire et de l'obligation de publication des comptes annuels et rejetant la création de micro-entités exclues des règles européennes.

La FGTB a également dit tout le mal qu'elle pensait des propositions européennes mettant en danger le contrôle des comptes par les réviseurs d'entreprises, dans l'avis unanime du Conseil supérieur des professions économiques.

La FGTB a alerté ses relais au Parlement européen pour étouffer en 2008 les nouvelles propositions musclées de la Commission. Malheureusement, ces derniers ne sont pas parvenus à les bloquer toutes. Ce qui a permis à la Commission, toujours le nez sur le guidon de la réduction de 25% des charges, de revenir à la charge. En 2009, en pleine crise financière, alors que l'opinion publique aspirait à plus de transparence, elle a avancé ses pistes de « modernisation » des comptes annuels. En pratique, il s'agissait de les niveler de manière drastique par le bas. C'est pourquoi, la FGTB a veillé à mettre un maximum de balises syndicales dans les travaux du Conseil central de l'économie qui ont conduit à l'avis unanime du 20 mai 2009 plaidant fermement pour :

- le maintien d'une harmonisation européenne et des formats de présentation des comptes afin de garantir leur uniformité et comparabilité ;
- la préservation des informations belges existantes nécessaires à l'évaluation de la situation financière d'une entreprise, en tenant compte des besoins de tous les utilisateurs ;
- la prise en compte des intérêts des travailleurs : la qualité de l'information économique et financière donnée aux travailleurs ne peut pas être compromise !

L'avis rejette fermement l'idée d'une information financière limitée à 12 chiffres de base qui remettrait en cause l'accès à une grande partie de l'information économique et financière et notre modèle de concertation sociale.

La Belgique et la France sont parvenues à bloquer in extremis les projets de directive sur les micro-entités. Mais la Commission européenne veut atteindre coûte que coûte l'objectif des 25% de réduction de charges. Il faut donc se préparer à une nouvelle offensive. La FGTB demeure très vigilante sur ce dossier.

2.2.8. La mobilité : l'implication du Conseil d'entreprise

La mobilité est devenue un véritable défi syndical. Les délégués FGTB ont d'ailleurs eu l'occasion à deux reprises en 2006 et fin 2008, si cela n'avait pas encore été fait auparavant, d'évaluer la situation et mettre des propositions concrètes d'amélioration sur la table, voire de proposer un plan de transport d'entreprise. En effet, les Conseils d'entreprise et les organes de concertation compétents des services publics doivent donner leur avis sur le diagnostic triennal fédéral sur les déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail.

Pour les aider, la FGTB avait mis à leur disposition un dossier complet sur son site internet. La FGTB a également, en coordination avec ses interrégionales, tenté d'améliorer le questionnaire fédéral lors des travaux du Conseil central de l'économie et du Conseil national du travail. Malheureusement, il n'a pas été possible d'aboutir, par manque de volonté de la FEB, à ces améliorations pour les chantiers temporaires, les employés de la construction ou les commissions paritaires pour l'enquête de 2008.

2.2.9. La refonte de la directive sur les Comités d'entreprise européens : un goût de ... trop peu

La révision de la directive sur les Comités d'entreprise européens (CoEE) figurait en bonne place parmi les dossiers que le patronat européen est parvenu à verrouiller. Depuis le dépassement de la date butoir de 1999, les demandes répétées, les arguments et les manifestations du monde syndical se heurtaient à l'immobilisme de la Commission Européenne. Celle-ci esquivaient en organisant des échanges de bonnes pratiques où le monde patronal venait répéter inlassablement qu'une révision ne s'imposait pas. L'avis du Comité économique et social européen



adopté en 2006 contre la volonté du groupe patronal et l'accumulation de preuves de l'ineffectivité de l'obligation de consulter le CoEE en cas de restructuration, fermeture, délocalisation notamment, ont finalement décidé la Commission à inscrire le 23 octobre 2007 la révision de la directive comme priorité dans son programme de travail 2008.

La FGTB a activement participé au groupe restreint européen mis en place dès le 19 novembre 2008 pour aider l'exécutif de la CES à définir sa stratégie et à choisir ses objectifs prioritaires dans le texte de sa résolution actualisée le 13 février 2004 sur les CoEE. Améliorer l'effectivité du fonctionnement des CoEE y figurait en bonne place. Dès ce stade préliminaire, la FGTB a régulièrement informé ses Centrales de l'évolution à travers les travaux de la Cellule Europe et de la Commission entreprises.

La FGTB a soutenu en mars 2008 la volonté de la CES de subordonner sa participation à une révision par voie conventionnelle à deux conditions : un calendrier de négociation réduit et la garantie de changements substantiels. Il s'est vite avéré que le patronat n'en voulait pas. La CES a alors fait savoir que la révision de la directive passerait par la voie politique. Elle a exhorté la Commission à sortir un texte le plus vite possible et a lancé une campagne « A l'offensive pour des CoEE plus forts ». La FGTB s'y est inscrite notamment en invitant ses délégués à participer à la conférence des 9 et des 10 juin et en écrivant conjointement avec les autres organisations syndicales une lettre à la Ministre de l'Emploi et du Travail pour soutenir la révision de la directive.

La Commission a publié début juillet un projet non plus de révision mais de refonte de la directive. Ce changement n'était pas neutre puisqu'il réduisait de facto les possibilités d'amendements du Parlement européen. Alors qu'une minorité de blocage se dessinait pour bloquer la directive, la CES a alors fait un choix politique lourd de conséquences : elle a accepté, à la demande du Ministre du Travail français, de donner un **avis** commun avec les interlocuteurs sociaux européens sur la directive. Il s'agissait d'aider la présidence française à atteindre un accord politique en décembre 2008. Le secrétariat de la CES a alors négocié fin juillet une lettre comportant 9 amendements à la directive dans laquelle Business Europe changeait sa position et acceptait la proposition de directive révisée comme base de la révision. L'horizon se dégageait mais pas les possibilités d'encore introduire des changements de fond.

La FGTB et d'autres organisations syndicales se sont interrogées sur ce changement de stratégie de la CES et sur le revirement patronal. Elles en ont pris acte lors de l'exécutif en octobre et indiqué leur volonté d'intervenir au niveau parlementaire. Entretemps, suite à un désaccord d'interprétation sur un ces amendements portant sur une période de deux ans d'exemption des obligations de la directive, les interlocuteurs sociaux européens avaient à nouveau récidivé et pris position dans une lettre à la présidence française. Cette divergence d'interprétation n'est d'ailleurs pas encore clarifiée définitivement aujourd'hui.

Finalement le Parlement européen, « mis sous tutelle » par la technique de la refonte, a adopté la nouvelle directive le 16 décembre 2008 sans pouvoir l'améliorer de manière substantielle. La FGTB salue les améliorations comme par exemple le droit à la formation des délégués, les définitions améliorées de l'information et surtout de la consultation, le droit d'organiser des réunion préparatoires et de debriefing, mais déplore que des revendications, essentielles pour aider les délégués des CoEE à construire ou à consolider un contre-pouvoir syndical européen dans les groupes transnationaux, n'aient pas pu être rencontrées. En effet, le droit de tenir plus d'une réunion par an, les améliorations de facilités (accès aux sites, traduction dans toutes les langues) ou l'obligation de mettre à niveau les accords en dessous du niveau de la directive, par exemple, n'ont pas été concrétisés.

20/06/2007

En préparation du sommet européen des 21 et 22 juin, la CES organise une concentration de militants à Schuman dans le but de rappeler aux chefs d'état notre point de vue sur la Constitution européenne. De nombreuses délégations étrangères étaient également présentes.



Un des enjeux de la transposition en droit belge sera de mettre, si possible, des accents belges afin d'améliorer le résultat européen. C'est pourquoi la FGTB a constitué un groupe de travail ad hoc pour l'aider à transposer au mieux la directive en droit belge sous forme de CCT au Conseil national du travail. Les travaux de transposition ont commencé en mars 2010.

2.2.10. Les accords transnationaux d'entreprise : vers plus de sécurité ?

La FGTB surveille attentivement l'émergence de nouvelles pratiques de négociation transnationale d'entreprise qui se traduisent par la conclusion d'accords, chartes ou codes de conduite. C'est ainsi que des délégués de la FGTB dans des CoEE ont négocié et signé des documents à portée transnationale. Il ressort d'ailleurs que les CoEE sont impliqués et ont cosigné la quasi-totalité des textes s'appliquant aux filiales des multinationales en Europe. Après avoir examiné ces nouvelles évolutions avec ses Centrales, la FGTB estime que l'absence de cadre juridique pour la conclusion et le suivi de tels accords soulève des questions qui doivent trouver une réponse politique et syndicale européenne comme le souhaite la résolution ad hoc du Congrès de Séville de la CES. En effet, ces accords ne sont pas des conventions collectives mais ils peuvent prévoir des effets contraignants au niveau européen et par conséquent national,



en particulier quand ils portent sur l'encadrement ou la prévention de restructurations. Le cadre juridique pour conclure des CTT européennes n'existe pas (encore) et les CoEE ne sont pas en principe des instances de négociation.

C'est pourquoi la FGTB s'implique et contribue activement aux discussions du groupe de travail de la CES sur ces nouvelles formes de droit du travail naissantes sur le terrain. Elle suit également de près les travaux relancés en 2009 par la Commission européenne avec toutes les parties concernées visant à :

- mieux analyser ces accords ;
- éventuellement aboutir à une initiative européenne donnant plus de sécurité à la conclusion et à l'application de ces accords. D'autant plus que certaines fédérations européennes ont déjà prévu et concrétisé, comme elles l'ont expliqué lors de colloques européens, un encadrement syndical de ces initiatives.

2.2.11. Les directives sur la coopérative européenne et les fusions transfrontalières : transposées en droit belge par deux CCT

La FGTB a négocié au Conseil national du travail la transposition de la directive européenne sur l'implication des travailleurs (information, consultation, participation) complétant le règlement sur la création de coopératives européennes. Les travaux ont abouti à la conclusion de la CCT 88 adoptée le 30 janvier 2007. Pour les travaux de transposition, la FGTB pouvait se reposer sur l'acquis engrangé lors de la conclusion de la CCT 84 sur la Société européenne de 2004. Ce qui a permis d'aboutir rapidement à sa conclusion. De plus, le CNT a adressé, tout comme ce fut le cas pour la Société européenne, un avis commun vers le législateur pour les matières prévues dans la directive qui ne peuvent être transposées par les interlocuteurs sociaux comme la protection des délégués, les tribunaux et l'inspection compétents.

Les interlocuteurs sociaux belges ont abouti le 29 avril 2008 à la conclusion de la CCT 94 transposant également en droit belge un article sur la participation des travailleurs figurant dans la directive sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux. En pratique, la CCT encadre une éventuelle négociation dans le cadre d'une fusion dont une des entreprises connaît un régime de participation des travailleurs aux décisions. A nouveau, les travaux au CNT reposaient sur l'acquis engrangé lors de la conclusion de la CCT 84 sur la Société européenne de 2004.

La FGTB a activement participé aux travaux préparatoires et au suivi de la transposition de ces deux directives à la CES.

2.2.12. Société européenne : un encadrement syndical à assurer

Lors du Congrès de Prague, en 2003, la CES a adopté le principe de constituer un fonds européen dans le cadre de la Société européenne (SE). Après un démarrage très lent, la conversion de grandes sociétés, surtout allemandes, en SE a certainement joué le rôle de catalyseur pour que ce principe prenne forme à l'exécutif de décembre 2007. L'idée était de demander aux organisations syndicales de veiller à réserver et de verser dans un fonds CES une partie des tantièmes reçus par leurs représentants nommés comme administrateurs dans les conseils de surveillance ou d'administration des sociétés européennes. Les modalités pratiques de ce fonds (la proportion de tantième à réserver, la structure et le contrôle du fonds et la destination de ces nouvelles ressources) ont été fixées lors des exécutifs de juin et octobre 2008.

Ces Sociétés européennes ont un impact sur les délégués de la FGTB actifs dans les entreprises belges qui entrent dans leur périmètre juridique :

- soit ils siègent dans l'organe européen d'information et de consultation qui doit être négocié, le cas échéant, en remplacement du CoEE ;
- soit ils n'y siègent pas mais sont notamment confrontés avec la problématique de la circulation de l'information et du mandatement du délégué belge qui y siège. La FGTB a lancé en février 2010 un groupe de travail ad hoc afin de préparer un encadrement syndical optimal pour ces délégués.

2.2.13. Société privée européenne : danger dumping !

L'Union européenne a tenté d'imposer un nouveau statut juridique en droit européen des sociétés : la société privée européenne. Elle était présentée comme la Société Européenne (SE) pour les PME. En pratique, ce serait plutôt une SE « au rabais », au capital social d'un €, ouverte à tous les types de société et surtout la possibilité d'installer ou de transférer le siège social (société boîte aux lettres) dans un autre pays que celui où est menée l'activité.

La CES a dans un premier temps réagi contre cette initiative en mettant en avant le danger de contournement des droits des travailleurs dans les pays qui connaissent la participation.

La FGTB a à plusieurs reprises insisté, tant dans le groupe de travail qu'à l'exécutif de la CES, sur les dangers de dumping social et fiscal de la société privée européenne. Elle a obtenu que la CES élargisse ses prises de position à ces dangers de dumping .

La dernière tentative européenne de faire aboutir ce texte problématique a échoué le 3 décembre 2009.

2.2.14. Point de contact belge de l'OCDE, un lieu pour rappeler à l'ordre les multinationales

Les principes directeurs de l'OCDE pour les multinationales constituent un code de conduite élaboré et approuvé par les gouvernements des pays membres de l'OCDE. Il s'applique depuis sa dernière révision en 2000 à toutes les opérations, notamment en matière de démocratie économique, menées par les multinationales dans le monde entier. Les gouvernements demandent aux multinationales de s'y conformer, sans toutefois que ce soit juridiquement contraignant. L'OCDE a également prévu que l'application des principes inscrits dans ce code soit contrôlée.

La FGTB siège dans le point de contact belge de l'OCDE tripartite chargé de veiller au respect du code. Cet organe tente dans un premier temps une médiation entre les organisations qui déposent une plainte pour non respect du code et la multinationale incriminée. La FGTB a ainsi soutenu deux plaintes introduites par deux fédérations syndicales internationales :

- l'UITA en 2006 pour un contentieux concernant les libertés syndicales dans une filiale du groupe Inbev au Monténégro. La médiation du PCN a permis de trouver une solution satisfaisante.
- l'ITGLWF pour une entreprise textile à capitaux belges au Sri Lanka. Le PCN a demandé et obtenu que le SPF Emploi et Travail désigne, et c'est une première, un conciliateur social pour tenter de résoudre le bras de fer entre la direction et l'organisation syndicale locale secondée par sa fédération internationale. Il est parvenu à faire s'asseoir la direction à la même table que les organisations syndicales mais a dû jeter le gant en raison du blocage patronal.



La FGTB veillera, tout comme lors de la révision en 2000, à peser dans les débats qui viennent de s'ouvrir pour la révision des principes directeurs en 2011, tant au niveau de l'OCDE à travers le TUAC, Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE, qu'en Belgique. Elle tentera d'aboutir à des avancées significatives pour faire respecter davantage les droits des travailleurs notamment à travers l'accroissement de la légitimité et l'effectivité du code ainsi que l'amélioration du fonctionnement des points de contact nationaux.

La FGTB rappelle qu'un code complet mais ne remplace pas un cadre contraignant pour régir l'activité des entreprises et des marchés tant au niveau national qu'international.

2.3. Bien-être au travail

2.3.1. Le contexte politique : exit PHARAON, place à la “stratégie Milquet”

2.3.1.1. PHARAON

Les négociations pour la formation d'un nouveau gouvernement (suite aux élections législatives du 10 juin 2007) ont mis fin à la dite coalition violette. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, dirigé jusque là par des ministres socialistes successifs, le sera dorénavant par Joëlle Milquet, ministre CDH. Pour les dossiers directement ou indirectement liés au “bien-être au travail”, ce n'était pas vraiment une bonne chose. Alors qu'en 2006 et en 2007 plusieurs mesures annoncées dans le Plan d'Action fédéral pour la Réduction des Accidents du Travail (mieux connu comme le plan Pharaon) ont effectivement été exécutées, nous devons malheureusement constater qu'en matière de bien-être au travail, la politique de la ministre ne représente pas grand-chose.

Quelques mots à propos du plan Pharaon : malgré les insistances répétées de la FGTB, la promesse de renforcer et de regrouper les services d'inspection n'a jamais été réalisée, ni pendant la période couverte par le précédent rapport d'activités, ni pendant la période de 2006 à 2009, couverte par le présent rapport d'activités. Comme nous supposons qu'il y a des raisons objectives à cela, nous avons soumis quelques propositions alternatives à la ministre Milquet permettant d'augmenter la capacité d'action des services d'inspection (nous y reviendrons plus en détail).

Signalons également que le ministre Vanvelthoven a cependant réussi à introduire la notion de ‘risque aggravé’ dans la réglementation relative aux accidents du travail - ce, malgré une forte opposition de la part des employeurs et d'Assuralia. Ceci signifie donc que les employeurs qui ont un nombre anormal d'accidents du travail (en comparaison avec les autres entreprises du secteur) devront dorénavant payer une prime plus élevée à l'assureur ‘accidents du travail’. L'assureur devra utiliser ce montant au profit de la prévention des accidents du travail dans l'entreprise en question. Le niveau du montant sera déterminé en fonction de la taille de l'entreprise.

Pour les membres des CPPT, ceci constitue un levier complémentaire susceptible de les aider dans leur action syndicale. Nous recommandons donc à nos représentants de demander à l'employeur si et dans quelle mesure leur entreprise relève du champ d'application de ce système. Nous leur demandons également de veiller à la mise en oeuvre des mesures de prévention à prendre par l'assureur contre les accidents du travail dans le cadre de ce « risque aggravé ».

A partir du 1 janvier 2009, ledit système bonus/malus est entré en vigueur dans l'assurance accidents du travail : une revendication que la FGTB a posée pendant des années et qui a enfin pu être réalisée par un ministre de l'emploi socialiste.

Au début, Assuralia avait introduit un recours en annulation auprès de la Cour Constitutionnelle : Assuralia était notamment d'avis que cette différenciation dans les primes d'assurance constituait une infraction à la réglementation européenne sur la libre concurrence. La Cour Constitutionnelle a cependant rejeté ce recours en annulation. Le 28 avril 2008, à l'occasion d'un symposium organisé en honneur de la journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail et la commémoration des travailleurs victimes d'un accident du travail, la FGTB a fait un appel pour que l'arrêté royal entre en vigueur le 1 janvier 2009.

Cet appel a été entendu et, notamment grâce au travail des représentants de la FGTB au Comité de gestion du Fonds des accidents du travail, l'AR est entré en vigueur à cette date.

Pendant la période écoulée, une autre revendication de la FGTB a également pu être réalisée, notamment une revendication datant de 1996, année de promulgation de la loi sur le bien-être ! En effet, après maintes réunions au Conseil national du travail (CNT), nous avons enfin obtenu une modification de cette loi visant une meilleure collaboration entre donneur d'ordre et sous-traitant, dans le but d'améliorer le bien-être des travailleurs.

Lorsque des travailleurs de différentes entreprises travaillent sur un même chantier (par ex. des sous-traitants sur un chantier dans le secteur du bâtiment) ou lorsque plusieurs employeurs occupent du personnel sur un même lieu de travail (par ex. dans un centre commercial) cela peut donner lieu à la naissance de risques spécifiques. Pour les prévenir, les employeurs doivent échanger des informations et collaborer plus étroitement. Les contrats entre donneurs d'ordre et entrepreneurs doivent comprendre une clause stipulant que, si un entrepreneur fait appel à un sous-traitant, le contrat conclu avec celui-ci doit prévoir que le sous-traitant est tenu de respecter toutes les obligations légales en matière de bien-être des travailleurs concernés. Lorsque le donneur d'ordre constate qu'un sous-traitant ne respecte pas la loi, il peut le mettre en demeure et prendre les mesures de prévention nécessaires aux frais de ce dernier. Les mêmes règles sont d'application au sous-traitant qui fait appel à son tour à un autre sous-traitant.

Dans le cas où il y a déjà des accords sectoriels garantissant le même résultat, il va de soi que l'application de ces accords peut être maintenue. Ceci est important car comme de pareils accords existent dans plusieurs secteurs, il convient de ne pas les contrecarrer !

Pour terminer ce passage sur le plan PHARAON, nous signalons que, grâce au travail des organisations syndicales et de la FGTB en particulier, le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (le CSPPT) a entamé l'évaluation de la réglementation visant la prévention d'accidents graves. Au moment où nous écrivons ce rapport, aucun résultat n'a pu être enregistré, car l'administration n'a toujours pas répondu aux critères d'évaluation que nous avons proposés. Un dossier à suivre, qui sera sûrement abordé dans notre prochain rapport d'activités.

2.3.1.2. La stratégie Milquet

A la demande de la Commission européenne, les Etats membres doivent développer et mettre en oeuvre des stratégies nationales dans le prolongement de la stratégie communautaire. Dans ce cadre, ils doivent également définir des objectifs quantitatifs. La stratégie nationale que la ministre Milquet a soumise à l'avis du CNT, vise notamment une diminution constante, durable et homogène de l'incidence (= taux de gravité et de fréquence) des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les interlocuteurs sociaux au CNT ont été unanimes pour considérer que le projet de la ministre Milquet est trop vague et comprend trop peu de points d'action concrets. C'est pour quoi, ils ont émis un avis unanime (reprenant les propositions de la FGTB) qui définit les points de départ auxquels une bonne stratégie en matière de bien-être doit répondre, à savoir :

- la stratégie ne doit pas uniquement comprendre la prévention des accidents du travail, elle doit également et de manière explicite faire référence à l'importance de la prévention des troubles musculo-squelettiques et de la charge ;
- elle ne doit pas oublier la politique des groupes cibles,
- l'aspect de genre doit également être pris en compte .

Voici l'approche concrétisant ces trois points de départ.

Afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques, nous demandons à la ministre de prendre des mesures ergonomiques qui portent sur l'organisation du travail, les facteurs mécaniques et biomécaniques ainsi que les aspects psychosociaux.

Pour éviter toute charge psychosociale, nous demandons qu'une attention prioritaire soit accordée au stress au travail. Nous demandons à la ministre d'élaborer, en application de la CCT 72, un modèle opérationnel permettant d'inventorier les innombrables instruments pour objectiver l'existence du stress au travail et de les faire connaître aux travailleurs sur le terrain.

Nous avons également obtenu que l'avis prête attention aux travailleurs ayant des problèmes de santé spécifiques, dont la cause ne doit pas être cherchée dans la sphère professionnelle mais qui peuvent malgré tout avoir une incidence sur le bien-être du travailleur sur le lieu de travail (par exemple les travailleurs obèses, ceux qui souffrent d'épilepsie, ...). Nous avons constaté que l'aspect de genre n'est abordé nulle part dans le projet de stratégie nationale, constat que l'avis regrette.

Il va de soi que l'avis du CNT contient également d'autres suggestions, nous en avons d'ailleurs fait rapport aux instances de la FGTB. Une de ses suggestions mérite notre attention particulière, à savoir celle relative au renforcement de la capacité d'action des services d'inspection.

Fin 2006, la "Direction du Contrôle du bien-être au travail" comptait 198 inspecteurs (en ETP, équivalents temps plein). A la fin de la période couverte par ce rapport, la Direction disposait encore de 188 inspecteurs, soit 10 de moins. Le nombre d'inspecteurs est bien trop peu élevé pour garantir un contrôle efficace de la réglementation. N'oublions pas non plus que, en raison d'une pyramide des âges défavorable, ce problème deviendra plus aigu encore : nombre d'inspecteurs ayant atteints l'âge de la pension légale, quitteront le service actif.

Renforcer les services d'inspection nécessite des moyens budgétaires considérables. Compte tenu de la situation budgétaire de notre pays, il est cependant illusoire de croire que l'administration procèdera à un recrutement supplémentaire important. Il faudra donc développer des pistes de réflexion visant à optimiser la capacité actuelle. Par exemple par le biais d'actions – encadrées et concertées sur la plan sectoriel – permettant aux services d'inspection de consacrer une attention prioritaire aux points qui posent problème lors de l'application de la réglementation. Sans oublier de mettre l'accent sur des actions susceptibles d'engendrer un effet levier, comme par exemple les actions ciblant les infractions graves, causes d'accidents du travail graves.

Cette approche a été soumise aux membres de la Commission entreprises et aux membres du Bureau fédéral. Il convient de mettre tout en oeuvre pour que, dans un futur proche, cette approche devienne réalité.

Ceci nous amène à une évaluation ultime de la "stratégie Milquet" à mi-mandat. Force est de constater qu'aucune suite n'a été donnée à la concrétisation ultérieure de l'avis unanime des partenaires sociaux au CNT, alors que nous l'avons demandé à maintes reprises au Bureau exécutif du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (le CSPPT) mais malheureusement sans résultat.

Nous n'abandonnons pas !

2.3.2. Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail

2.3.2.1. Le fil rouge de 4 années d'activités : la codification de la réglementation du bien-être au travail

Quand on veut rechercher quelque chose concernant le bien-être au travail, il faut d'abord se demander depuis 1992 où chercher : dans le RGPT ou dans le Code sur le bien-être au travail. Une telle situation est inacceptable et nous n'avons eu de cesse de le dénoncer.

En 2008, un projet d'arrêté royal a été soumis regroupant toutes les réglementations dans un Code sur le bien-être au travail, le RGPT étant amené à disparaître. L'évaluation de ce projet a pris beaucoup de temps et finalement, après consultation, un avis positif a été remis sur les textes qui reprennent littéralement les dispositions d'arrêtés existants. Il convient cependant de nuancer : dans le passé, les textes n'ont pas tous reçu un avis positif unanime des partenaires sociaux. Cet avis positif concernait donc uniquement le principe, mais pas le contenu des textes.

Les textes dont la forme ou le contenu devaient être adaptés (par exemple en vue de promouvoir leur lisibilité) ont également reçu un avis positif, limité cependant à ces petites adaptations du contenu ou de la forme.

A l'occasion de l'examen du Code, nous avons mis un certain nombre de problèmes de fond à l'ordre du jour. La réglementation du travail sur écran par exemple est d'application uniquement aux pc fixes, mais pas aux pc portables ni aux pda. Ce genre de remarques sont conservées dans un document séparé impliquant une évaluation de la réglementation et pouvant servir de base à des adaptations de fond de la législation à apporter plus tard, après discussion au Conseil supérieur.

D'emblée la FGTB s'est réjouie que ce travail de titan puisse enfin être entamé. Nous avons toutefois veillé à ce que les propositions de simplification ne soient pas des modifications « déguisées » de la réglementation.

C'est pour cette raison qu'au moment de rédiger ce rapport, ce travail n'est toujours pas terminé. De plus, nous ne connaissons pas encore l'avis du Conseil d'Etat sur la technique juridique avec laquelle le Code sur le bien-être existant et le RGPT devront être transformés en un nouveau Code, sachant que la structure proposée par l'administration contient une série de lacunes.

Fort de ce constat, la FGTB a proposé de transposer toute la réglementation existante en un seul mouvement dans le nouveau Code. Il serait en effet absurde qu'outre un Code sur le bien-être et un RGPT, il existe un "Code en devenir". Car dans ce cas, les travailleurs ne devraient



pas consulter deux mais trois sources pour se retrouver dans la réglementation, ce qui ne ferait que compliquer la situation!

2.3.2.2. Le fonctionnement des services externes pour la prévention et la protection au travail

Les agréments des services externes pour la prévention et la protection au travail (SEPPT) étaient valables jusqu'au 31 décembre 2007. Suite à de nombreuses fusions, il restait encore 17 SEPPT qui ont tous introduit dans les délais une demande pour obtenir la prorogation de leur agrément. Une étude des dossiers indiquait toutefois qu'aucun service n'avait respecté intégralement la réglementation.

Comme nous ne souhaitons pas une interruption de la continuité des services aux entreprises (ce qui aurait été néfaste pour la protection du bien-être des travailleurs), nous avons proposé un agrément provisoire au ministre. Tous les services ont reçu un délai pour élaborer un plan à soumettre au comité d'avis paritaire (composé de représentants des employeurs et des travailleurs et chargé de veiller au respect de la réglementation sur le terrain). Six mois plus tard, les services devaient présenter un rapport intermédiaire sur la réalisation des mesures concrètes visant à se mettre en règle en ce qui concerne les infractions à la réglementation.

Nous avons rassemblé toutes ces remarques et nous les avons transmises à nos représentants dans les comités d'avis paritaires. Sur base des informations fournies par ces camarades, nous sommes arrivés à un double constat : d'une part les propositions soumises par les services à leurs comités d'avis paritaires rencontraient généralement les observations faites par les pouvoirs publics, ce qui était une bonne chose. D'autre part, depuis septembre 2008, nous n'avons reçu de la part du pouvoir fédéral aucun feedback concernant les mesures que les services ont effectivement prises.

En d'autres termes : nous savons ce que les services ont promis de faire, et il n'y a généralement pas de problèmes à ce niveau. Mais nous ignorons ce qu'ils ont fait effectivement, même si grâce aux informations données par nos représentants dans les comités d'avis et aux contacts que nous avons avec les délégués sur le terrain, nous savons que les services n'exécutent pas leurs missions comme il faut, et certainement pas dans les PME. Alors que c'est précisément dans ces entreprises que leur intervention devrait avoir l'effet le plus grand!

C'est pourquoi, nous avons pris des initiatives

Déjà en 2006, le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail avait formulé de sa propre initiative un certain nombre de propositions visant à sanctionner les Services externes pour la prévention et la protection au travail qui ne respectaient pas la réglementation. Après avoir insisté à plusieurs reprises auprès de la cellule stratégique de la ministre Milquet, un AR a été publié en 2009 qui autorise l'inspection à imposer à un service un délai pour se mettre en règle. Lorsque, après l'écoulement du délai, le Service externe ne satisfait pas aux conditions, le Ministre peut en se basant sur le rapport de l'administration, décider :

- la suspension de l'agrément durant une période qu'il détermine ;
- l'octroi d'un agrément provisoire durant une période de 6 mois (prorogeable 1 seule fois) pendant laquelle l'agrément initial est suspendu ;
- le retrait de l'agrément.

Mais à ce jour, ni le ministre ni l'administration n'ont eu recours à ces mesures

2.3.2.3. Surveillance de santé et intérimaires

Les entreprises recourent de plus en plus à des sous-traitants et à des intérimaires. La protection de la sécurité et de la santé des travailleurs intérimaires est dès lors une mission prioritaire de la FGTB. Mission que nous avons prise à cœur tout au long de la période écoulée.

Différentes propositions ont été formulées, aussi bien par le gouvernement que par les partenaires sociaux et ce en étroite collaboration avec les partenaires sociaux du secteur. Un compromis est finalement intervenu, un compromis qui préserve un des principaux principes, à savoir que l'agence intérimaire reste responsable de la surveillance de santé antérieure du travailleur intérimaire. Toutefois, les modalités selon lesquelles l'agence intérimaire doit pouvoir le faire, peuvent être différentes. Nouveauté importante : chaque agence intérimaire serait tenue de verser au Fonds social pour les intérimaires, une cotisation forfaitaire de 50% du tarif normal pour les ouvriers et de 10% du tarif normal pour les employés. Par ce fonds, on réglerait le remboursement des frais liés à la surveillance de la santé réellement effectuée.

Cela revient à instaurer le principe de la mutualisation, une réalisation importante donc. Nous sommes convaincus que cette proposition constitue un pas dans la bonne direction. Elle permettrait aux partenaires sociaux du secteur d'évoluer à terme vers un traitement égal des intérimaires au niveau de la protection et de la promotion de leur bien-être.

Mais nous ne comprenons toujours pas pourquoi cet AR n'a pas encore été publié au moment de la rédaction de ce rapport d'activité!

2.3.2.4. Accueil et accompagnement des travailleurs en entreprises

Un avis du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail prévoyait la consultation du CNT pour envisager une modernisation de la CCT 22 mais le ministre a préféré publier un AR (25 avril 2007) sans attendre le résultat de la consultation.

Le champ d'application de l'AR porte sur le bien être des travailleurs et concerne l'ensemble des travailleurs, alors que la CCT couvre l'ensemble des conditions de travail (salaire ...), et contient en outre des mesures supplétives en fonction de la taille des entreprises.

La volonté du ministre en publiant l'AR est de répondre dans une certaine mesure à l'obligation d'évaluation des risques contenue par ailleurs dans la loi sur le bien-être et dans ses AR d'exécution, mais insuffisamment appliquée surtout dans les PME et très petites entreprises.

Les représentants des partenaires sociaux ont attiré l'attention du CNT sur l'initiative du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) qui invitait les employeurs et leurs structures de prévention à tester durant une période d'un an (prolongée ensuite d'un an) dans leurs entreprises, un modèle de fiche de poste de travail inspiré de celui du travail intérimaire destinée à faciliter l'évaluation des risques par poste de travail.

Une évaluation par secteur des résultats de cette consultation était ensuite prévue, mais n'a pas encore été réalisée.

Le CNT ayant convenu d'attendre cette évaluation pour reprendre le projet de modernisation de la CCT 22, ce processus est en suspend.

La campagne du SPF ETCS a été mise en ligne sur le site de la FGTB.



2.3.2.5. Protection des travailleurs contre l'exposition aux agents chimiques.

Plusieurs évolutions très importantes ont eu lieu ces dernières années :

2.3.2.5.1. REACH

Le règlement REACH (enregistrement, évaluation et autorisation des substances chimiques) est entré en vigueur le 1er juin 2007. Il coexiste avec les réglementations transposées en droit belge sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, sur les risques liés aux agents chimiques au travail et contre les risques liés à l'exposition aux agents carcinogènes au travail.

Malgré l'énorme lobbying industriel, les syndicats européens - dont la FGTB - ont réussi à « sauver » des avancées considérables :

- la charge de la preuve de l'innocuité de la substance revient aux industriels et non plus aux Etats ;
- No data, no market : les fabricants doivent enregistrer les substances et fournir les données toxicologiques pour pouvoir les mettre ou les conserver sur le marché ;
- Les substances interdites devront être remplacées par des équivalents moins nocifs ; Très peu de substances ont été proposées à l'autorisation par les Etats membres ou la Commission. Le groupe de travail « agents chimiques » de la CES (ETUI) auquel participe activement la FGTB a en conséquence introduit sa propre liste qui contient plus de 600 substances à soumettre. Après « filtrage » sur base d'une recommandation européenne pour les maladies professionnelles nous espérons une liste contenant +/- 45 substances ;
- Au plus le volume produit est important au plus de données doivent figurer sur les fiches.

En pratique, notre travail syndical va être de traiter et diffuser l'information que nous devrions en principe dorénavant recevoir en plus grande quantité et de meilleure qualité afin de permettre aux opérateurs de réagir en relation avec la prévention et l'analyse des risques. Il faudra donc stimuler la prise de décision quant à l'exposition aux substances dangereuses, et pouvoir disposer de l'expertise des toxicologues, hygiénistes, et autres médecins du travail pour agir « en connaissance de cause ».

La FGTB doit influencer le gouvernement belge pour qu'il se donne les moyens de créer une structure pour effectuer sa part – obligatoire - d'évaluation des substances au prorata de sa production.

Pour cette raison, et dans un but de recherche de transparence, la FGTB a obtenu des partenaires sociaux au Conseil Supérieur de la Prévention et de la Protection au Travail d'organiser un retour d'information pour toutes les implications de REACH non seulement dans une perspective de protection des travailleurs, mais également dans une approche globale de santé de la population et de protection de l'environnement.

En matière de maladie (professionnelle), la maladie se déclarant bien souvent après la carrière, l'indemnisation des cancers professionnels est prise en charge de façon collective. Une meilleure connaissance des substances permettrait d'imputer plus équitablement le coût des maladies vers les « responsables » de l'exposition.

Plus on s'éloigne de la « chimie de base », plus il y a d'exposition et de maladies « professionnelles » même si elles ne sont pas « comptabilisées » comme telles, surtout par manque d'informations de qualité. Dans cet ordre d'idées, l'établissement de 'cadastres' d'utilisation

des substances dans les différents secteurs d'activité doit permettre une meilleure surveillance de santé des travailleurs, et son extension dans le temps (surveillance de santé prolongée) qui à terme peut déboucher sur la reconnaissance de cancers professionnels et aider au bannissement des substances les plus dangereuses.

2.3.2.5.2. Le nouveau système de classification et d'étiquetage des agents chimiques (« classification labelling packaging »)

L'UE a adopté une grande partie du SGH (système global harmonisé) des Nations Unies en instaurant le règlement CLP qui s'applique aux produits chimiques utilisés dans les entreprises, mais aussi par le grand public (détergents, pesticides ...) tout en intégrant les dispositions du règlement Reach pour la notification des classifications à l'Agence européenne des produits chimiques à Helsinki. Le nouveau système sera obligatoire, sauf dispositions particulières, le 1er décembre 2010 pour les substances, et le 1er juin 2015 pour les mélanges (terme qui remplace « préparations »)

2.3.2.5.3. Révision de la directive « carcinogènes » : problème des reprotoxiques.

Les substances dangereuses pour la reproduction auraient en principe dû entrer dans le champ de la révision de la directive sur la protection des travailleurs contre les substances cancérigènes et mutagènes.

Or, la Commission a brusquement changé d'orientation et n'envisage plus cette inclusion. L'incompréhension des organisations syndicales est d'autant plus forte que la Commission a dans le passé exprimé explicitement son souhait d'étendre la directive Cancérigènes aux reprotoxiques.

La Commission argumente que la directive Cancérigènes - Mutagènes permet déjà de couvrir les risques liés à l'exposition professionnelle aux reprotoxiques alors que sur les 173 substances classées toxiques pour la reproduction dans la législation communautaire, 2/3 ne sont reconnues ni cancérigènes ni mutagènes. C'est notamment le cas du plomb et des phtalates, deux substances hautement toxiques pour la reproduction qui ne sont pas couverts par la directive Cancérigènes.

La FGTB et la CSC ont écrit un courrier à Joëlle Milquet, Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances lui demandant d'examiner le scénario d'un élargissement du champ d'application de la directive aux substances reprotoxiques, notamment dans le cadre de la présidence belge de l'Union européenne en 2010 ainsi que de notre propre stratégie nationale.

2.3.2.5.4. Nanotechnologies

La FGTB a soutenu en 2008 l'adoption par la CES d'une résolution sur les nanotechnologies et les nanomatériaux, domaine d'activité en pleine expansion dans des secteurs industriels tels que la chimie, la pharmacie et l'électronique. Le nombre de travailleurs exposés aux nanomatériaux augmente de manière exponentielle, avec une grande inconnue pour leur impact sur la santé et la sécurité au travail.

En vertu du principe de REACH "No data, no market" (cf. supra), faute de connaissances suffisantes sur les effets toxiques des nanomatériaux sur la santé, la CES appelle la Commission à modifier le règlement REACH pour qu'il couvre mieux et de façon plus large l'ensemble des nanomatériaux susceptibles d'être manufacturés.



En Belgique, suite aux demandes réitérées de la FG TB, le SPF emploi a développé un lien sur son site <http://www.emploi.belgique.be/> consacré aux nanoparticules et aux risques pour la santé.

2.3.2.5.5. Valeurs limites d'exposition professionnelle

Une nouvelle procédure de consultation publique a été établie en matière de fixation de valeurs limites d'exposition professionnelle. L'adoption de valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) doit être encouragée mais uniquement à titre d'instrument réglementaire pour atteindre le second principe de minimiser l'exposition là où le principe premier d'éviter complètement l'exposition ne peut être atteint.

La procédure se passe en 4 phases :

- L'administration détermine (sur base des évolutions scientifiques) une liste de nouvelles VLEP ;
- Cette liste est publiée après information sur le site <http://www.emploi.belgique.be> pour permettre des objections motivées ;
- La faisabilité socio-économique est examinée ;
- Le ministre décide in fine.

La première substance pour laquelle une proposition de VLEP a été contestée (par les industries) est la silice cristalline (SiO₂). La situation concernant cette substance est particulière et mérite quelque attention parce qu'elle a fait par ailleurs l'objet d'un « Accord sur la Protection de la Santé des Travailleurs par observation de Bonnes Pratiques » dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent (avril 2006). La FG TB salue cet accord comme étant un pas dans la bonne direction et encourage les efforts qu'il contient notamment en matière de formation, et de coordination avec les travailleurs.

Toutefois, la FG TB a insisté également pour que l'adhésion à cet accord ne soit pas un frein à l'obtention de VLEP plus basses. Une réaction écrite du ministre de l'emploi et du travail Vanvelthoven à un courrier de la plateforme NEPSI (Negociating Platform on Silica Council) va à cet égard dans le bon sens.

Cependant, l'introduction d'une troisième procédure de révision début 2010 ouvre à nouveau la discussion des VLEP pour les silices, vertement contestée par les employeurs.

2.3.2.5.6. Amiante

Le règlement Reach contient une annexe (XVII) qui reprend une interdiction de principe de toute fabrication, mise sur le marché ou emploi des fibres d'amiante citées ainsi que des articles auxquels ces fibres auraient été délibérément ajoutées et qui rend obsolète l'arrêté royal du 23 octobre 2001 qui établissait cette interdiction de l'amiante en Belgique.

Malheureusement cette interdiction de principe est assouplie par le Règlement REACH, et au moins 2 projets d'arrêtés royaux qui permettent des dérogations pour maintenir l'utilisation d'amiante possible ont été soumis pour avis à différents Conseils, qui se sont prononcés négativement à l'initiative de la FG TB.

La FG TB a écrit avec la CG à la ministre, pour demander que la position belge soit cohérente avec son engagement d'œuvrer pour une interdiction mondiale de l'amiante. D'autre part, le problème de l'enlèvement d'amiante reste préoccupant.

Les travaux de démolition et de retrait peuvent être effectués à l'aide d'une des trois techniques ci-dessous :

- la technique des traitements simples ;
- la méthode du sac à manchons ;
- la méthode de la zone fermée hermétiquement.

Le choix de la technique à appliquer dépend e.a. de l'état dans lequel se trouve l'amiante et se fait en concertation avec le conseiller en prévention-médecin du travail et avec le conseiller en prévention expert dans le domaine de la sécurité du travail. Les deux dernières techniques ne peuvent être appliquées que par des entreprises agréées à cet effet.

La formation des travailleurs, chargés des travaux de démolition et de retrait d'amiante, est plus large que la formation standard.

Le CSSPT a rencontré les instances de BELAC qui vont examiner s'il est possible de mettre en place une commission commune pour examiner les problèmes d'agrément notamment en matière d'amiante.

La FGTB appuie très fortement cette piste.

2.3.2.5.7. Protection des travailleurs contre les radiations ionisantes

Les partenaires sociaux ne disposent actuellement pas d'un retour valable d'information sur les données nationales d'exposition des travailleurs.

L'agence fédérale de contrôle nucléaire (AFCN) couvre la plus grande partie de la réglementation belge en matière de protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants. Une importante Table Ronde sur la Surveillance Médicale et Dosimétrique des travailleurs concernés organisée par l'AFCN (29 mai 2009) a été suivie d'une rencontre du CSPPT avec son directeur général.

La FGTB et la CSC ont saisi cette occasion pour proposer la création d'une commission permanente au sein du CSPPT qui se réunirait au moins 2 fois par an pour examiner les données disponibles grâce au nouveau registre centralisé d'exposition contenant un passeport radiologique pour les travailleurs. Ce système d'enregistrement électronique, qui permettra à l'AFCN et au CBE (contrôle du bien être – ex inspection du travail) un meilleur contrôle que ce que nous connaissons actuellement, sera indubitablement une source d'information de l'exposition des travailleurs.

La commission se réunirait également à l'occasion des incidents et accidents importants.

2.3.2.6. Prévention de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail

Non seulement la loi a été modifiée, mais un certain nombre de dispositions ont aussi été adaptées par arrêté d'exécution (AR). L'élément le plus frappant est la nouvelle philosophie. Dans la réglementation actuelle, la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont considérés comme des éléments de la charge psychosociale causée par le travail. Par conséquent, l'analyse des risques que l'employeur est obligé de faire devra prendre en compte les risques de violence, de harcèlement moral ou sexuel. Pour prévenir de tels faits, l'employeur devra en première instance prendre des mesures d'ordre matériel et organisationnel sur la base de l'analyse des risques.



D'autre part, les procédures internes (en d'autres termes au niveau de l'entreprise) sont renforcées, sans que le droit du travailleur de saisir le tribunal du travail ne soit réduit. Enfin, les missions de l'inspection du travail sont mieux définies.

Le revers de la médaille, c'est qu'en dépit de nos demandes réitérées, nous n'avons pas obtenu un statut légal pour les personnes de confiance.

Ces modifications ont suscité de nombreuses réactions positives. Jamais nos services n'ont été tant sollicités pour expliquer et commenter un sujet sur le terrain.

2.3.2.7. Premiers secours

Un projet élaboré par l'administration qui tient compte des résultats de discussions déjà menées en groupe de travail du CSPPT en 2007, a été enrichi de travaux réalisés par un médecin urgentiste qui a passé au crible la réglementation existante, ainsi que certaines « bonnes » pratiques européennes.

La FGTB considère qu'il s'agit d'un projet équilibré et qui tient compte des pratiques de terrain. Nous avons donné un avis positif unanime et sommes dans l'attente de la parution de l'AR.

2.3.2.8. Protection incendie

Le projet d'arrêté royal relatif à la prévention de l'incendie sur les lieux de travail (re)pose le principe de l'obligation d'effectuer une analyse des risques sur base de laquelle des mesures de prévention doivent être prises pour atteindre cinq objectifs.

Le projet ne détaille plus de manière exhaustive les mesures que l'employeur doit prendre pour atteindre ces objectifs comme le faisait l'article 52 du RGPT.

Il cite des facteurs de risques particuliers à chacun des objectifs, pour lesquels l'employeur doit avoir une attention particulière pour fixer les mesures, et détermine des mesures de prévention minimales qui devront être respectées pour chacun des objectifs.

Ce projet introduit en outre la notion de procédure d'urgence conformément à l'arrêté « Politique du Bien-être », il développe les obligations de l'employeur vis-à-vis des entreprises extérieures et généralise le permis de feu pour les travaux exécutés dans l'entreprise qui comportent un risque d'incendie.

2.3.3. Politique préventive en matière d'alcool et de drogue au sein de l'entreprise

En exécution de l'AIP 2007-2008, le CNT a conclu après deux années de négociations une CCT relative à la politique de prévention en matière d'alcool et de drogue dans l'entreprise. Cette CCT est caractérisée par un important volet préventif et contient une série de règles concernant la consommation d'alcool au travail ainsi que des procédures de prise en compte de comportements (problématiques) ayant un rapport avec la consommation d'alcool et/ou de drogue.

De l'objectif initial des employeurs, à savoir développer un instrument juridique qui permet de tester les travailleurs sur la consommation d'alcool ou de drogue, seul le principe que les tests sont possibles dans le cadre de la politique de prévention est resté debout, et encore à condi-

tion qu'il existe un accord en la matière avec les représentants des travailleurs. De plus, la CCT formule une série d'autres conditions pour protéger les travailleurs contre l'usage impropre de ces tests.

La signature de cette CCT a bénéficié d'une large attention dans les médias. A tort on affirmait souvent que l'employeur avait dorénavant la possibilité de soumettre les travailleurs à un alcool-test et toute sorte de tests, exactement le contraire de ce que visait la convention.

C'est pourquoi la FGTB a décidé d'organiser une demi-journée d'étude sur le contenu de la convention. A l'intention des très nombreux participants, un dépliant de dix questions (et réponses) avait été élaboré pour expliquer de manière schématique les dispositions principales de la convention. Le dépliant a d'ailleurs été mis à la disposition des centrales et des sections régionales et figure toujours sur le site internet de la FGTB tout comme les PowerPoint présentés par les différents invités.

Cette méthode de travail s'est avérée extrêmement efficace. Elle sera poursuivie et encore améliorée à l'avenir.

2.3.4. Normalisation technique

L'augmentation du recours aux normes techniques s'explique par l'accroissement de leur présence dans les législations européennes. Faire référence à une norme dans un texte législatif est considéré comme un moyen plus efficace de rencontrer les exigences minimales en matière de santé et sécurité au travail.

Une internationalisation de la normalisation et une harmonisation des normes ISO et des normes européennes sont en voie de réalisation.

La normalisation est vue comme une coopération volontaire entre l'industrie, les consommateurs, les syndicats, les autorités publiques et toute autre partie intéressée au développement basé sur un consensus de spécifications techniques.

Seule une participation équilibrée des parties intéressées peut assurer que les normes correspondent de manière adéquate aux défis économiques, environnementaux et sociaux. La FGTB participe dans ce cadre aux travaux du réseau d'experts syndicaux de l'institut syndical européen ETUI en matière de normalisation dans le but principal de coordonner l'attention des syndicats aux niveaux nationaux et européen, en contrôlant les législations européennes et la normalisation, et en jouant l'interface avec la Commission européenne et le CEN (European Committee for Standardization, comité européen pour la Normalisation)

Nous avons présenté au Conseil Supérieur de Normalisation (CSN) belge « Les recommandations de l'ETUI dans le contexte belge sur le rôle de la normalisation dans l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs ». Il s'agit de faire le point sur la situation en Belgique, avec des suggestions pour une contribution plus active dans le processus belge de normalisation.

La FGTB a demandé lors d'une discussion au CSN d'élaborer un avis de portée générale sur le rôle majeur que peuvent jouer les syndicats dans la prise en compte de l'expérience de terrain des travailleurs dans l'élaboration des normes, et savoir dans quelle mesure ce Conseil pourrait appuyer notre volonté d'influencer le travail du NBN (rédaction/modification de normes).



2.3.5. Nouvelle directive européenne « machines »

La nouvelle directive Machines est entrée en vigueur le 29 décembre 2009. En Belgique, la directive a été transposée par 2 arrêtés, l'un concernant la mise sur le marché des machines et l'autre modifiant la mise sur le marché des ascenseurs. Cela amène peu de changements pour les fabricants, mais quelques éléments méritent cependant de retenir notre attention (CPPT) et celle des Conseillers en Prévention.

Plusieurs éléments de la directive ont un impact direct sur la prévention. Parmi les missions du conseiller en prévention interne figure l'obligation d'établir les documents, les compléter et les viser lors du choix, de l'achat, de l'utilisation et de l'entretien des équipements, de même que selon l'AR sur l'utilisation des équipements de travail, le conseiller en prévention doit donner 3 feux verts lors de la commande, de la livraison et de la mise en service. On peut se poser beaucoup de questions quant au respect de ces obligations.

De nombreuses expériences montrent que se satisfaire du marquage « CE » est trop limité, et que syndicalement nous devons continuer à soutenir le principe de l'analyse de risque pour l'implémentation en toute sécurité sur le lieu de travail.

2.3.6. Europe et international

2.3.6.1. Comité consultatif européen pour la sécurité et la santé au travail

Ce Comité est un organe tripartite représentant les gouvernements et les interlocuteurs sociaux et placé sous les auspices de la Commission européenne. Il collabore étroitement avec les autres organes communautaires actifs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Il s'agit plus particulièrement de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (siège à Bilbao) et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail dont le siège se situe à Dublin.

Au cours de la période écoulée, la FGTB détenait le mandat effectif au sein de ce Comité. Les informations obtenues nous ont permis de structurer nos activités au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

D'autre part, la FGTB a participé activement à un groupe de travail ad hoc du Comité, chargé de préparer une directive européenne sur les troubles musculo-squelettiques.

2.3.6.2. Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

Cette Agence a pour mission principale de rassembler et de diffuser des informations techniques, scientifiques et économiques sur la santé et la sécurité au travail. En deuxième instance, elle a pour tâche d'informer tous les intéressés (principalement les organisations des employeurs et des travailleurs) en vue de l'amélioration de la protection de la sécurité des travailleurs.

Dans cette Agence également, la FGTB détenait le mandat effectif au sein du Conseil d'administration. Même si notre apport était nécessairement limité puisque le Conseil d'administration ne se réunit qu'une fois par an pour des raisons budgétaires, nous avons quand même pesé notamment sur le choix du thème de la campagne de sensibilisation organisée annuellement par l'Agence. D'autre part, avec les collègues des autres syndicats européens, nous sommes parvenus à réorienter le fonctionnement de l'observatoire européen des nouveaux risques au travail.

2.3.6.3. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

La Fondation européenne réalise principalement des études à moyen terme visant à améliorer les conditions de travail et de vie au travail. Elle collabore avec les scientifiques de haut niveau qui réalisent principalement le travail de préparation et de soutien pour la Commission. La FGTB détenait un mandat de suppléant au sein du Conseil d'administration de la Fondation. Ce mandat de suppléant présente l'avantage pour nous d'avoir indirectement eu notre mot à dire dans la réalisation de la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail en Europe.

2.3.6.4. Les activités bien-être au travail au sein de l'OIT

Une rencontre tenue à Bruxelles dans le cadre SAICM (Strategic Approach to Chemicals Management) a été l'occasion pour la FGTB de rappeler que la Belgique a voté, en 2006, l'adoption d'une nouvelle convention de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail. Cette nouvelle convention est étroitement liée à la Convention 155 (1981) sur la santé et la sécurité des travailleurs. Cette dernière constituant la véritable clé de voûte des autres conventions spécifiques en la matière, cela renforce encore la nécessité pour notre pays de ratifier la Convention 155, ratification toujours pas acquise à ce jour, pas plus du reste que les conventions 161 sur les services de santé au travail, 170 sur les produits chimiques et 184 sur la santé et sécurité dans l'agriculture.

Par ailleurs, la FGTB a participé aux travaux de la Commission technique VIH/Sida à la conférence internationale du travail. Un texte sera proposé en seconde lecture en 2010 dont voici quelques conclusions :

- le Conseil d'administration du bureau de l'OIT avait décidé pour améliorer le « Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/Sida et le monde du travail » de développer un nouvel outil normatif. Après consultations des Etats membres, son choix s'est arrêté sur une Recommandation ;
- ensuite, l'élaboration de la norme contient de nombreux éléments d'attention particulièrement pour les organisations syndicales et le monde du travail. Il s'agit notamment des problèmes de discrimination et de stigmatisation des travailleurs et des travailleuses, des questions d'égalité de genre (l'épidémie frappe plus durement les groupes vulnérables que sont les femmes, accentue les inégalités entre hommes et femmes et aggrave le problème du travail des enfants), de la sensibilisation et de l'adaptation aux situations locales et nationales, notamment à l'économie informelle, et également de l'importance de disposer de dépistages volontaires de la maladie, sans nuire ni à l'emploi, ni à la vie privée.



06

Développement durable, politique énergétique et environnementale





1. Objectifs

Lors de son Congrès de 2006, la FGTB a adopté les positions suivantes en lien avec le développement durable, et les politiques environnementales et énergétiques. Dans ses lignes de force, elle soulignait : « *Afin de pouvoir vivre conformément à la dignité humaine, chacun doit avoir accès à un enseignement, un emploi de qualité, à la culture, aux soins de santé de qualité, au logement et à un environnement sain.* »

Les services publics et la sécurité sociale sont les supports indispensables de toute société solidaire. Soucieuse que chacun puisse jouir d'une qualité de vie, la FGTB estime en outre que les pouvoirs publics doivent jouer un rôle déterminant dans divers secteurs dont les autorités semblent se retirer. Nous songeons à cet égard aux communications, à la mobilité, à l'énergie, à la santé, à l'enseignement, aux médias, à la culture, à la sécurité, à l'environnement, à l'eau. » ...

« Le développement doit être durable et accompagné d'un commerce équitable au service de l'emploi décent et de l'objectif d'élimination de la pauvreté. Il ne peut se faire au détriment des populations ou des générations futures, ni permettre que le monde du capital ne s'accapare les richesses de la planète dont certaines ne sont, de surcroît, ni illimitées ni renouvelables. »

Cette résolution a été notre fil conducteur dans les travaux relatifs à ces matières au cours des dernières années. Dans la résolution du Congrès de 2006 portant sur la fiscalité, la FGTB disait aussi vouloir ouvrir le débat sur l'écofiscalité, en lien avec ces principes :

« En vue de promouvoir le développement durable et soucieuse de trouver les moyens suffisants pour les pouvoirs publics, la FGTB souhaite également ouvrir le débat sur l'écofiscalité partant des points suivants :

- *une différenciation des prélèvements, qui tienne compte de la capacité contributive des utilisateurs ;*
- *l'affectation des recettes nouvelles à des objectifs sociaux, écologiques ou économiques, sans remettre en cause le principe général d'universalité de l'impôt ;*
- *des mesures spécifiques d'accompagnement en faveur des utilisateurs à revenus modestes ;*
- *une information et un accompagnement adéquats. »*

2. Réalisations

La FGTB a mené très activement campagne en faveur du développement d'un **programme de rénovation énergétique de grande envergure pour les habitations privées et sociales, avec une priorité pour les ménages défavorisés (locataires et propriétaires) et les logements sociaux**, avec comme ambition de rencontrer plusieurs objectifs : l'amélioration de l'efficacité énergétique des logements permet en effet d'y diminuer les volumes d'énergie consommée et en conséquence les factures d'énergie, de défendre ainsi le pouvoir d'achat, de contribuer à une nécessaire diminution des émissions de gaz à effet de serre, de créer de l'emploi dans les métiers liés à ce programme, de relancer ainsi l'économie, ... La priorité aux logements des ménages défavorisés et aux logements sociaux (en faisant financer les travaux par un tiers investisseur et non par le ménage concerné) contribue à contrer la pauvreté énergétique et à tendre vers le droit à l'énergie et un meilleur pouvoir d'achat pour les moins favorisés d'entre nous.

Fonds de Réduction du Coût global de l'Energie

Le gouvernement fédéral Verhofstadt II a donné une première réponse à notre proposition en créant le « Fonds de Réduction du Coût global de l'Energie » (FRCE) et en y donnant la priorité aux ménages défavorisés.

Un emprunt obligataire a été émis pour un montant de 50 millions d'euros et 50 millions supplémentaires devraient être émis, servant de financement aux projets du fonds. Il a aussi décidé d'augmenter les moyens de ce fonds et d'en améliorer le fonctionnement : la capacité d'endettement du FRCE est passée de 150 millions à 250 millions en vertu du plan de relance.

Fin 2009, 9 entités locales ont conclu des accords de partenariats avec ce fonds. Les 3 accords de Gouvernement prévoient le recours au dispositif FRCE

La FGTB a fait savoir que ce fonds devrait, selon elle, disposer de moyens supplémentaires pour évoluer et devenir un grand projet concerté, créateur d'emplois, porteur de bien-être, et à même de répondre au défi du changement climatique, à l'image de **l'Alliance pour l'emploi et l'Environnement** instaurée en Allemagne à l'initiative de la Confédération syndicale DGB.

Le Gouvernement fédéral actuel a inscrit la création de cette Alliance dans son programme, son intention étant de proposer aux Régions d'unir leurs efforts à ceux de l'autorité fédérale pour promouvoir les investissements en économie d'énergie et l'emploi dans ce secteur, tout en intégrant les préoccupations sociales afin de réduire les inégalités face aux dégradations écologiques ou face aux efforts à entreprendre.

La FGTB exige une taxe sur les « bénéfices échoués » et l'instauration de prix maxima.

La FGTB a également mené une campagne visant à **recupérer l'avantage financier lié à l'amortissement des centrales nucléaires au profit de la collectivité des consommateurs d'électricité qui les ont payées** et non, comme c'est le cas actuellement, au profit des propriétaires des centrales nucléaires. Cette récupération pouvait se faire, selon la FGTB, par le biais d'un prélèvement sous la forme d'une taxe sur les « bénéfices échoués / windfall profits », mesure qui devrait être associée bien entendu à l'instauration de prix maxima sur le marché de gros afin d'éviter une répercussion de cette taxe sur les prix finaux.

La FGTB a proposé que les moyens financiers récupérés par ce prélèvement soient utilisés pour des mesures de maîtrise de la demande et d'amélioration de l'efficacité énergétique - dont le programme concerté de rénovation énergétique du parc de logements -, pour soutenir le développement de la cogénération de chaleur et d'électricité et les énergies renouvelables.

En 2008, le Gouvernement fédéral a chargé le Ministre Magnette de se concerter avec le secteur électrique et d'en obtenir une contribution (de 250 millions € en 2008) afin de maintenir en Belgique une capacité de production suffisante, de garantir la sécurité d'approvisionnement à des prix abordables et de réaliser les objectifs en matière d'émission de CO2.

Action « Ne dites plus ElectraBEL, dites ElectraCASH! »

En juin 2008, syndicats, associations de consommateurs et organisations environnementales se sont unis pour demander au Gouvernement de récupérer les profits illégitimes d'Electrabel-Suez liés à l'amortissement des centrales nucléaires et au charbon, qu'ils ont estimés à plus



d'un milliard d'euros par an, au profit d'une politique énergétique durable, tout en accordant une attention toute particulière, en termes d'efficacité énergétique, aux ménages à faibles revenus via une aide directe (audit, préfinancement et tiers-investisseur) aux investissements.

Le Gouvernement fédéral a ensuite décidé de taxer de 250 millions € en 2008 GDF Suez à travers sa filiale Electrabel. Bien que cette taxe ait été fortement discutée par les producteurs, une taxe supplémentaire de 250 millions d'euro s'y est ajoutée en 2009 pour les trois producteurs actifs en Belgique (GDF Suez à travers sa filiale Electrabel, SPE-Luminus et EDF Belgium). Ces montants doivent être avancés par Synatom, une filiale d'Electrabel. Les 250 millions dus par Electrabel en 2008 sont bien versés à Synatom mais reviennent à Electrabel pour des investissements en électricité alternative. Des trois grands producteurs, Electrabel et EDF ont versé les montants respectivement dus (213 et 20 millions), mais SPE n'a versé que 6,9 millions sur les 16,9 millions que lui réclame Synatom. C'est la Cour constitutionnelle qui doit se prononcer maintenant sur le refus de SPE de verser le montant appliqué par la loi. Les producteurs plaident toujours pour une abolition de la taxe nucléaire auprès de la Cour constitutionnelle.

21/01/2008

Près de 400 militants manifestent devant le siège social d'Electrabel.



La FGTB a mené une campagne en faveur d'une baisse de la TVA sur l'électricité

La FGTB a aussi mené campagne en faveur d'une baisse de la TVA sur l'électricité et le gaz à 6% et d'une mesure équivalente pour le mazout, avec financement de ces mesures par les secteurs concernés, afin de préserver le pouvoir d'achat des ménages dans un contexte de hausse généralisée et injustifiée (car plus élevée que dans les pays limitrophes) des prix de l'énergie en Belgique.

En 2008, le Gouvernement fédéral a décidé, dans le cadre du Plan de relance, de dégager 135 millions € pour accorder une réduction unique de 30 € sur la facture d'électricité des ménages en 2009. Ceci correspondait à 4% de la facture moyenne des ménages (750 € pour 3500 kwh/an environ), auquel devait s'ajouter une réduction annoncée des prix des fournisseurs, menant à une réduction potentielle totale de 10% de la facture moyenne d'électricité pour les ménages.

Pour 2010 rien ne semble encore être décidé.

La FGTB se bat contre le changement climatique

La FGTB s'est montrée également très active sur la thématique du **changement climatique**, tant au niveau fédéral qu'au niveau international. Elle a poursuivi sa participation aux activités croissantes du groupe de travail développement durable de la Confédération Européenne des Syndicats et du groupe de travail de la Confédération Syndicale Internationale en la matière. Elle a aussi participé activement depuis quelques années aux réunions de l'ONU visant à conclure un accord contraignant pour la période qui suivra celle du **Protocole de Kyoto** (notamment à Bali, à Poznan et à Bonn). Pour rappel, ce protocole fixe les objectifs de réductions d'émissions de CO₂ au niveau mondial pour la période 2008-2012 et vient à échéance fin 2012, ce pourquoi il est impératif d'élaborer un nouvel accord pour l'avenir.

C'était tout l'enjeu de la Conférence des Nations Unies sur le Climat qui a rassemblé près de 192 pays du 7 au 18 décembre 2009 à **Copenhague** et dont le résultat final est une grande déception pour le mouvement syndical. La FGTB a été très active au sein de la délégation syndicale internationale (près de 400 représentants) lors de ce Sommet, d'autant que la Confédération Syndicale Internationale est reconnue depuis fin 2008 comme observateur officiel et est à ce titre partie prenante des négociations. Ce que nous demandions principalement depuis plusieurs années, et avons obtenu de faire inclure dans les textes en négociation depuis la conférence de Poznan fin 2008, était de voir intégrer dans le projet d'accord la revendication syndicale d'assurer une **Transition Juste** : une transition vers une société bas carbone socialement juste, économiquement viable et respectueuse de l'environnement. Une transition qui assure des formations, des investissements publics et privés, l'implication des interlocuteurs sociaux, de la recherche & développement, partage des connaissances scientifiques et une protection sociale forte ! Durant ce Sommet, la FGTB, en collaboration avec la CES et la CSC a également organisé un séminaire sur la question de la précarité énergétique en lien avec la lutte contre les changements climatiques, en présence du Ministre belge du Climat, Paul Magnette.

Une forte délégation FGTB était présente à Copenhague : près de 85 personnes au total, dont plus de 25 jeunes, des délégués, secrétaires fédéraux et régionaux. Cette délégation a pris part à la manifestation en faveur du Climat organisée le 12 décembre à Copenhague et rassemblant plus de 100.000 personnes.



Cette même délégation était déjà présente à la manifestation organisée le 5 décembre à Bruxelles, en préambule à la conférence de Copenhague (15.000 manifestants).

Une formation destinée aux membres de cette délégation avait été organisée à cette occasion sur les enjeux climatiques et les revendications syndicales.

Enfin, un petit-déjeuner débat a été organisé le 26 janvier 2010 à la FGTB pour analyser les conclusions du sommet de Copenhague, en présence du Vice Président du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), le climatologue Jean-Pascal van Ypersele et du Secrétaire Général adjoint de la CES, Joël Decaillon.

La FGTB, force motrice de la CES

Au niveau européen, la FGTB participe activement à l'élaboration de stratégies et de revendications de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), notamment en matière de développement durable, de substances chimiques (REACH), de nanotechnologies, de politiques climatiques. En cette matière, l'ambition du mouvement syndical européen est de contribuer à ce que soient rencontrés, notamment au travers des politiques industrielles, à la fois les défis du changement climatique et de la crise économique, tout en réduisant les inégalités sociales. C'est dans cet esprit que la CES a élaboré ses revendications dont : lancer une initiative européenne pour une croissance durable ; donner la priorité à l'efficacité énergétique ; mettre en place de nouvelles politiques industrielles européennes durables ; mettre en place des mesures pour éviter les conséquences sociales négatives de la hausse des prix de l'énergie, la priorité étant de réduire les besoins énergétiques, notamment en investissant dans l'efficacité énergétique des logements à caractère social et la fourniture d'alternatives économes en énergie et peu coûteuses. La CES a aussi souligné, suite à la demande de la FGTB, que l'accès universel à des services énergétiques essentiels doit être assuré à toutes les personnes vivant en Europe, notamment par le biais de tarifs sociaux de l'énergie.

S'appuyant encore sur ce que nous (FGTB et CSC) avons obtenu en Belgique (au niveau fédéral) au travers de notre participation au **comité technique portant sur les mécanismes de flexibilité du Protocole de Kyoto**, la CES critique aussi l'absence d'exigence de qualité sociale et environnementale de ces mécanismes au niveau européen et demande qu'à l'instar de la réglementation belge, les projets soient systématiquement soumis à une procédure d'approbation par l'autorité publique nationale et que la liste des critères d'évaluation soit établie au niveau de l'Union Européenne pour assurer des conditions égales à travers l'Europe. Pour la CES, la liste des critères devrait inclure, comme nous l'avons obtenu en Belgique :

- L'engagement du promoteur du projet de respecter les principes des lignes directrices de l'OCDE pour les multinationales, les huit conventions fondamentales de l'OIT, la Convention 155 relative à la santé et la sécurité au travail et la Convention 169 relative aux populations indigènes et tribales ;
- La durabilité sociale, qui comprend l'emploi (nombre d'emplois créés, développement des compétences, qualité de l'emploi), équité et accès aux services publics essentiels dont les services énergétiques ;
- L'implication des organisations syndicales dans la procédure d'approbation des projets.

Pour faire entendre cette revendication, la CES a d'ailleurs demandé à plusieurs reprises à la FGTB d'expliquer ce dispositif belge à la Commission européenne, notamment lors de la rencontre officielle entre la délégation syndicale internationale et la délégation officielle de l'Union européenne pendant la Conférence de l'ONU à Bali en 2007.

Commission de Régulation de l'Electricité et du Gaz (CREG)

Au niveau fédéral en Belgique, la FGTB a participé à l'élaboration de plusieurs avis en lien avec les politiques climatiques. Ainsi, en est-il notamment d'un avis du **Conseil général de la Commission de Régulation de l'Electricité et du Gaz (CREG)** au sujet de la nécessité d'éviter que les producteurs d'électricité ne répercutent le prix du carbone sur les prix de l'électricité alors qu'ils ont reçu gratuitement des droits d'émissions (ce qui génère des revenus appelés « windfall profits » dont bénéficient les producteurs). Le Conseil général de la CREG a ainsi demandé que les autorités belges mettent tout en œuvre afin de veiller à ce que les producteurs d'électricité ne génèrent pas de windfall profits. Une large majorité de ses membres, dont la FGTB, a aussi proposé au Gouvernement de considérer l'instauration d'un impôt dans le chef des producteurs d'électricité soumis au commerce des droits d'émissions, basé sur l'assiette imposable des windfall profits, et de considérer également d'autres mesures possibles (p.ex. les mesures ayant été prises à l'étranger) afin d'éviter, et le cas échéant, de récupérer tous les windfall profits à partir de 2005, à identifier par la CREG.

05/12/2009

En préparation du Sommet de Copenhague qui commence le 7 décembre, la Coalition Climat, dont la FGTB est membre, organise une manifestation sous le slogan « La vague pour le climat ».





Conseil Fédéral du Développement durable (CFDD)

Au sein du **Conseil Fédéral du Développement durable (CFDD)**, la FGTB a aussi participé à plusieurs avis en lien avec les politiques climatiques, où elle a insisté comme toujours sur la dimension sociale. Un premier avis a été rédigé en mars 2009 sur le rapport d'évaluation du groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (le GIEC). Ce rapport recommande, entre autres, de limiter l'augmentation de la température mondiale de maximum 2°C. Dans son avis, le CFDD soutient les recommandations de ce rapport d'évaluation. En vue du Sommet climatique de Copenhague, le CFDD, avec la participation active de la FGTB, a présenté au Ministre du Climat, Paul Magnette, ses revendications en matière de lutte contre le changement climatique. La FGTB, avec les autres organisations syndicales, n'a pas manqué d'insister sur l'importance de développer une transition juste pour les travailleurs vers une société bas carbone.

Enfin, la FGTB a également participé à la rédaction d'un avis sur un verdissement de la fiscalité dans le cadre du développement durable, reprenant 10 critères dans lequel ce verdissement devrait s'opérer.

Depuis 2006, la FGTB a ainsi collaboré à l'élaboration d'une quarantaine d'avis du CFDD dans lesquels des avancées ont pu être engrangées d'un point de vue syndical, portant sur la stratégie de développement durable, sur la politique énergétique en lien avec le climat, sur les normes et politiques de produits, sur la recherche et les indicateurs en matière de développement durable, sur les relations internationales en matière de développement durable, ...

Au Conseil Central de l'Economie

Au **Conseil Central de l'Economie**, la FGTB a participé aux travaux sur la demande d'avis de la Ministre Milquet sur les conditions propices à l'émergence des emplois verts, creuser les questions relatives aux restructurations, aux nouvelles compétences requises, aux besoins de formation continue, aux répercussions santé/sécurité, aux pénuries d'emploi dans les filières vertes et à l'intégration de cette thématique dans la stratégie de Lisbonne post 2010.

Un premier avis a été remis en juillet 2009. Cet avis définissait un cadre général et fixait un cadre de travail. Les travaux ont repris ensuite et un second avis avec des lignes directrices, notamment sur l'importance de la formation et de l'innovation, est attendu pour le premier trimestre 2010.

La FGTB a aussi participé à d'autres avis émis par le CCE en matière d'environnement et de développement durable, notamment sur un projet d'Arrêté Royal réglementant les fumigations, sur un programme de réduction des pesticides et biocides et sur un projet d'Arrêté Royal relatif à l'interdiction de la mise sur le marché de produits contenant du fumarate de diméthyle. Un avis très fouillé dans lequel la FGTB avait fortement fait entendre ses préoccupations, analyses et revendications en 2007, concernait par ailleurs la politique énergétique à l'horizon 2030, suite au rapport préliminaire élaboré à la demande du Gouvernement fédéral par la Commission Energie 2030 « Belgium's energy challenges towards 2030 »

La FGTB demande la mise en place d'un Comité de suivi

Début octobre 2009, le Ministre de l'Energie, Paul Magnette annonce la prolongation des 3 plus anciennes centrales nucléaires jusqu'en 2025 (au lieu de 2015). Cette décision est prise suite aux conclusions d'un rapport proposant plusieurs scénarios de mixe énergétique idéal à

l'horizon 2020, commandé par le Ministre en 2008 (Rapport GEMIX). Selon les conclusions de ce rapport, la Belgique ne pourrait se passer de ces 3 centrales nucléaires sans mettre en péril sa sécurité d'approvisionnement.

La FGTB a regretté par voie de presse de ne pas avoir été associée à cette décision. Pour la FGTB, l'énergie nucléaire est une énergie non durable et est donc une énergie de transition. Prolonger la durée de vie des centrales nucléaires risque de mettre un frein aux investissements dans les programmes d'économies d'énergie et dans le développement des énergies renouvelables. Sans compter les risques qu'une telle prolongation fait courir à la santé des travailleurs.

Le Ministre a toutefois entendu une revendication de la FGTB dans le domaine de l'énergie : il compte mettre sur pieds un Comité de Suivi, composé de représentants du Gouvernement, des producteurs d'électricité et les interlocuteurs sociaux, qui aura pour missions essentielles de :

- Vérifier annuellement que les prix de l'électricité pratiqués par tous les opérateurs pour les ménages ne dépassent en aucun cas la moyenne des prix en vigueur dans les pays voisins ;
- Evaluer chaque année le montant de la contribution des producteurs d'énergie nucléaire, de 2010 à la sortie totale du nucléaire, en fonction de l'évolution des coûts de production de l'énergie nucléaire et des prix de marché.
- La FGTB entend prendre une part active à la constitution de ce Comité et à son bon fonctionnement. A ce titre, elle a rencontré le Ministre à plusieurs reprises entre fin 2009 et début 2010 afin de l'informer de ses revendications.

Printemps de l'Environnement

La FGTB a également participé activement au **Printemps de l'Environnement**. Nous avons été invités en mai et juin à nous prononcer sur une série de dossiers liés au développement durable : politiques climatiques post 2012, développement de l'éolien off-shore, examen et harmonisation des régimes de certificats verts, soutien à la R&D et à l'innovation en matière de climat et d'énergie, système de tiers investisseurs, valorisation de la biomasse, substances et produits dangereux (dont les pesticides), pollution intérieure et extérieure, définition de ce qu'est un produit écologique, éco-innovation, publicité et allégations environnementales, OGM, marchés publics durables, alternatives à la voiture dans les déplacements domicile-lieu de travail, promotion de modes de transport alternatifs, ...

Tous les niveaux de pouvoir concernés ainsi que la société civile étaient invités à participer aux différents ateliers thématiques. L'objectif était d'aboutir à des objectifs communs et à des engagements concrets des autorités concernées.

Les débats furent riches et intenses. Mais une fois le processus terminé, force a été de constater que chacun s'en est retourné à ses préoccupations. Au fédéral, certaines mesures ont été concrétisées, notamment concernant l'éolien off-shore.

Ce grand débat sociétal reste malgré tout une référence que la FGTB ne manque pas de rappeler au bon souvenir des politiques.



07

Politique économique et protection du pouvoir d'achat





Dans les résolutions adoptées lors de son **Congrès de 2006**, la FGTB soulignait que « *Plus que jamais, la mondialisation capitaliste lie le sort, les intérêts et les luttes de tous les travailleurs où qu'ils soient. Au nom du profit, elle modifie le rapport de forces au détriment d'un développement politique, économique, social et culturel en fonction des besoins humains. Notre riposte est dans la construction d'un contre-pouvoir syndical mondial. L'action internationale de la FGTB y contribue. La FGTB se donne comme priorités [...] à l'avènement d'une économie équitable et d'un juste partage de la richesse.* »

De même, les résolutions de ce Congrès mentionnaient, dans son approche européenne, que « La FGTB rejette fermement le credo libéral d'un espace concurrentiel qui laisse aux seuls marchés le soin de définir les règles et qui aboutit à opposer les citoyens entre eux. Face à la concurrence à la baisse des salaires, face aux mouvements incontrôlés de travailleurs, face à la remise en cause constante des conditions de travail pour s'aligner sur le niveau le plus bas, la FGTB oppose un projet de société qui consolide et améliore les niveaux de vie, basée sur des services publics forts, une politique économique de relance, plus de coordination sur le plan social et fiscal, un dialogue social structuré au niveau interprofessionnel, sectoriel, de meilleurs instruments pour lutter contre les effets destructeurs des restructurations, ... »

Enfin, nos résolutions de 2006 rappelaient certaines de nos lignes de force de nos revendications en matière de politique économique :

- des engagements sérieux sont attendus de la part des employeurs sur : la création de plus d'emplois, l'amélioration de la qualité du travail en tenant compte notamment du droit à la formation, l'amélioration du système d'innovation belge, l'affectation d'une partie des bénéfices à des investissements en faveur de notre économie et de l'emploi,
- les mécanismes de l'index doivent être au minimum préservés,
- il ne peut être question d'une modération salariale compétitive et il est nécessaire d'éviter une spirale salariale négative entre les pays voisins.

1. Réponse de la FGTB à la crise financière

Sur la période écoulée, nous avons assisté à l'explosion de la plus grande crise financière depuis les années 30. Très rapidement, cette crise a engendré une crise de l'économie réelle, avec de lourdes conséquences pour l'emploi dans notre pays.

La FGTB a rapidement tenté de récolter un maximum d'informations sur la crise auprès de la Banque nationale et du CCE, via plusieurs audiences. Celles-ci ont permis de réaliser à temps une profonde analyse de la crise et d'avancer des propositions pour une meilleure et plus grande régulation du secteur financier et pour un plan de relance national.

Ainsi, en octobre 2008, la FGTB propose son **Alliance pour une croissance durable** pour soutenir le pouvoir d'achat des travailleurs, améliorer la protection sociale, réduire les inégalités et mieux protéger l'environnement. Une partie de notre programme est réalisée par l'accord interprofessionnel exceptionnel 2009 – 2010. Néanmoins, même après la conclusion de cet AIP, la FGTB continue à insister auprès des hommes politiques pour que le programme complet soit mis en œuvre.

Nous faisons entendre nos revendications pour de **meilleures règles financières** et un **meilleur contrôle** notamment à la Commission parlementaire spéciale en charge d'analyser la crise financière et bancaire. Nous demandons :

- de réguler et mettre sous surveillance tous les produits et institutions financiers,
- de freiner la spéculation, de renforcer le contrôle et surtout, de l'internationaliser,
- de revoir en profondeur le credit rating,
- une scission entre les banques d'épargne et les banques d'affaires,
- la levée du secret bancaire,
- une lutte renforcée contre les paradis fiscaux,
- la révision des indemnités aux top managers.

Nous créons un **groupe de travail 'banque publique'** composé d'experts amis, pour voir comment faire contribuer les banques à la réduction de la dette et à la reprise économique. Après plusieurs interventions de la FGTB dans la presse, un consensus se dégage pour demander aux banques une contribution substantielle. Ce consensus débouche sur un impôt de crise.

En plus du travail de lobbying, la FGTB tente de sensibiliser via des formations pour les militants et par le biais de sa brochure **'La crise et les moyens de s'en sortir durablement'**.

Enfin, nous mobilisons. Le 9 mars 2009, les militants mènent une action à la Bourse de Bruxelles pour dire clairement que nous n'avons pas l'intention de simplement payer pour la crise, mais que nous voulons avoir notre mot à dire dans l'élaboration de solutions. Le 29 janvier 2010, 35.000 personnes sont dans la rue pour réclamer davantage d'emplois, de respect et de justice sociale.

Comme des mesures nationales seules ne suffisent pas pour arrêter une crise mondiale financière, mais aussi de l'emploi, la FGTB plaide, **au niveau européen et international**, pour une approche coordonnée, tant de la régulation que de la relance. Nous travaillons activement à des propositions au sein de la CES. Nous mettons tout en œuvre pour que l'euro-manifestation contre la crise (Bruxelles, 15 mai 2009) soit un succès. Et ce fut le cas, puisque la manifestation rassemblera 50.000 participants.

Au niveau international, l'action syndicale est coordonnée par le groupe de travail politique économique de la commission syndicale consultative auprès de l'OCDE. Dans cet organe, la FGTB aide à l'élaboration de déclarations pour tous les sommets internationaux où la crise est discutée. Pour donner du poids aux revendications de ces déclarations, en 2009, le Président de la FGTB est présent, avec d'autres dirigeants syndicaux, aux réunions du sommet du G20, les 20 économies les plus importantes au monde. Ils obtiennent des chefs d'Etats et de gouvernements que l'OIT puisse jouer un rôle dans les solutions à apporter à la crise. Au G20 de Londres (mars 2009), le Président est en outre accompagné de militants qui participent avec enthousiasme à la manifestation internationale.

2. *Lien avec le travail syndical permanent dans les organes de concertation*

2.1. Index

Ces 4 dernières années aussi, la FGTB a tout mis en œuvre pour sauvegarder le mécanisme d'indexation automatique. La sauvegarde de l'index est une des principales revendications de notre campagne sur le pouvoir d'achat.

De plus, dans la Commission de l'indice, la FGTB collabore activement à 2 mini-réformes de l'indice de façon à ce qu'il soit encore plus représentatif des dépenses d'un ménage moyen. En 2005, la Commission de l'indice s'engage à actualiser le panier de l'indice tous les deux ans. Le panier initial (ayant pour base l'année 2004) comptait 507 biens et services appelés 'témoins'. Suite à la première mini-réforme en 2008, le panier s'élargit à 518 témoins. La deuxième mini-réforme porte le nombre de produits et services à 520. La FGTB parvient à intégrer les maisons de repos qui manquaient fondamentalement dans le panier de l'indice jusqu'à 2008.

Le point de discussion le plus épineux dans le cadre de la deuxième mini-réforme est celui de la révision de la méthodologie pour le calcul de l'index pour le gaz et l'électricité. La FEB souhaitait modifier le mode de calcul, ce qui influencerait le moment de l'indexation. L'argument de la FGTB a toujours été et reste qu'il ne faut pas toucher au thermomètre, mais chercher les causes de la fièvre. En d'autres termes, la FGTB souhaitait orienter la discussion vers la réforme des prix du gaz et de l'électricité au lieu de discuter d'une adaptation du mode de calcul de l'indice. Grâce à nos arguments de poids, la FEB a finalement laissé tomber sa demande de révision de la méthodologie.

2.2. Conseil Central de l'Economie

2.2.1. Les faiblesses de l'économie belge ne sont pas forcément celles que l'on croit

La FGTB a continué à œuvrer au sein des travaux du Conseil Central de l'Economie en général et du rapport technique en particulier pour développer une analyse sur la compétitivité structurelle de l'économie belge. Si les médias se focalisent dans un premier temps sur l'évolution salariale (cf partie 1 du rapport d'activité), de plus en plus d'attention est accordée – suite au travail de la FGTB – également aux autres aspects de la compétitivité contenues dans le rapport.

En matière de salaires, la FGTB a demandé et obtenu une analyse sur la part salariale et sur les subsides salariaux fiscaux et parafiscaux. Depuis plusieurs années, la part des salaires dans la valeur ajoutée totale a tendance à diminuer, une tendance qui a pu être artificiellement infléchie, mais légèrement, pendant la crise. Nous nous battons depuis des années déjà pour un suivi systématique de l'analyse de ce problème. Nous avons donc constamment mis cette analyse à l'agenda du CCE.

Parallèlement, nous avons obtenu que le Rapport technique intègre un chapitre sur l'impact, au niveau des employeurs, des subsides salariaux (para) fiscaux. Le but est d'avoir un suivi rigoureux du coût global pour la collectivité et de l'impact sur l'emploi de la réduction des cotisations sociales. A ce jour, force est cependant de constater qu'une évaluation permanente de l'effet

des subsides salariaux sur la création d'emplois promise ou même sur le maintien des emplois actuels, n'a pas vraiment démarré. Les subsides salariaux impliquent un transfert vers les entreprises. En 2006, rien que par la fiscalité fédérale, le budget pour ces subsides salariaux s'élevait à 454 millions EUR. En 2008, ce chiffre était de 1,1 milliard EUR. Avant l'introduction des subsides généraux en 2007, 80% des subsides salariaux étaient concentrés dans certaines branches d'activité, via la fiscalité fédérale. A partir de 2007, tous les secteurs bénéficient de subsides salariaux fiscaux fédéraux, par une dispense du versement du précompte professionnel de 0,25% des salaires bruts dans un premier temps, de 0,75% au 1^{er} janvier 2009 et même de 1% au 1^{er} janvier 2010 (via un accord exceptionnel). De plus, il existe des règles fiscales pour les chercheurs, les heures supplémentaires, le travail de nuit et en équipe, impliquant un transfert de plus en plus grand de la collectivité vers les entreprises. En effet, comme l'Etat est de plus en plus privé de recettes fiscales à la suite de ce transfert vers les entreprises, il devient de plus en plus compliqué de contrôler le budget sans introduire de nouvelles charges, notamment sur les ménages. En pourcent de la masse salariale, les subsides salariaux représenteront environ 1,6% en 2010. Nous continuerons à insister sur la réalisation d'une analyse d'impact correcte sur le maintien et la création d'emplois. Par ailleurs, nous continuerons à mettre à l'agenda du CCE l'évolution de la part des salaires dans la richesse produite par notre économie, surtout en relation avec les avantages fiscaux pour les entreprises du côté des coûts (subsides salariaux notamment) et des bénéfices (taux ISOc implicite). Il est incontestable que la discussion sur l'écart salarial et son impact sur notre compétitivité peut être fortement nuancée par toutes les parties préoccupées par la problématique de l'emploi dans notre pays.

La FGTB a largement contribué à élargir le débat sur la compétitivité et à ne pas la limiter aux salaires.

La FGTB met ainsi de manière permanente l'accent sur les autres coûts de production et en particulier ceux de l'énergie. De nombreuses voix reconnaissent de plus en plus l'échec de la libéralisation du marché de l'énergie en Belgique et l'existence de prix en moyenne plus élevés que dans les autres pays. Bien que de nombreux chefs d'entreprises reconnaissent eux-mêmes dans de nombreuses interviews parues dans la presse que les coûts de l'énergie sont en Belgique un problème majeur pour leur compétitivité, il est très difficile de pouvoir mener sereinement ce débat au sein du CCE. Apparemment, la FEB ne se sent pas suffisamment libre par rapport au secteur producteur d'énergie pour pouvoir ne serait-ce qu'en discuter.

Enfin, il y a tout le développement de la dimension de la compétitivité structurelle que la FGTB mène depuis de nombreuses années. L'analyse continue à montrer les faiblesses de la structure de l'économie belge et cela d'un rapport technique à l'autre. Le 'bulletin annuel' de l'économie belge ne cesse ainsi de noter un retard dans l'innovation, la recherche et le développement, la formation et les performances à l'exportation.

Grâce à notre travail de lobbying, depuis 2006, le Rapport technique du CCE reprend un aspect particulièrement important de la compétitivité structurelle, à savoir les efforts en Recherche et Développement des entreprises et le suivi de ce point dans les tableaux de bord annuels (à partir de 2007). De cette façon, les employeurs sont mis devant leurs responsabilités pour innover. De plus, le climat pour les investissements en R&D devient plus favorable en Belgique. Très vite, il s'avère nécessaire d'élargir l'analyse à d'autres niveaux de concertation, à savoir les secteurs et les entreprises. Ces niveaux sont intégrés dans l'AIP 2007-2008. De ce fait, nos représentants au CE ont la possibilité d'être informés et consultés au moins une fois par an dans le cadre des informations économiques et financières, dans le courant des mois d'avril-mai sur la R&D et l'innovation dans leur entreprise. Ces informations comprennent les dépenses en R&D, mais aussi plusieurs autres données comme la politique des ressources humaines, la mobilité, les



perspectives pour les chercheurs, ou encore des informations sur la politique de production. Nous avons remis aux délégués une brochure destinée à les aider dans ces discussions complexes. Cette nouvelle procédure est entrée formellement en vigueur au 1er janvier 2010. Ce volet est complété par l'introduction d'un dialogue sectoriel sur la base de tableaux de bord sectoriels. Le but est de développer la concertation sociale dans tous les secteurs et de ne pas limiter la discussion à quelques secteurs de pointe.

L'objectif d'accroître les efforts de formation pour les travailleurs reste en cale sèche. Les efforts de formation des employeurs continuent à reculer avec un pourcentage de 1.04% en 2008 contre 1.17% en 2007 et 1.24% en ... 1998. Pour rappel, l'AIP 1999-2000 fixait un objectif de 1.9% de la masse salariale à atteindre en 2004. Le déficit des efforts de formation de la Belgique par rapport aux trois pays de référence (France, Allemagne, Pays-Bas) reste, selon les dernières informations d'Eurostat (2005) aussi important qu'en ... 2003.

Enfin, la structure économique reste insuffisamment orientée vers les secteurs à haute technologie. La Belgique continue à connaître un déficit dans les performances à l'exportation que cela soit dans la capacité à se développer dans de nouveaux marchés porteurs ou dans l'exportation de nouveaux produits. Notre production reste trop concentrée dans les produits semi-finis lourds et de moyenne technologie et nos exportations se limitent trop à un rayon de 2.000 kilomètres autour de la Grand place de Bruxelles.

2.2.2. Mobilité des travailleurs

- Conformément à la législation existante en la matière, le CCE a été amené chaque année à se prononcer sur les augmentations des **prix des cartes-trains** pour les déplacements 'domicile-lieu de travail'. Dans ces avis, les interlocuteurs sociaux ont à maintes reprises exprimé leur souhait d'être :
 - informés et consultés suffisamment à l'avance préalablement à toute réunion durant laquelle les conseils d'administration des sociétés de transport urbain et régional fixent de nouveaux tarifs pour le transport de passagers, de sorte qu'ils puissent communiquer leur point de vue en temps utile.
 - informés de chaque décision tarifaire prise par les conseils d'administration de ces sociétés.

Les interlocuteurs sociaux regrettent en effet de n'avoir aucun impact possible sur la politique tarifaire menée en matière de déplacements domicile-lieu de travail et donc d'être mis devant le fait accompli dans ce dossier.

Toutefois, le contexte dans lequel ces avis sont remis a évolué à la suite de l'Accord exceptionnel 2009-2010. Conformément à cet Accord, la CCT 19 a en effet été modifiée et en outre, les interlocuteurs se sont engagés à actualiser le cadre juridique de l'intervention des employeurs dans les frais de déplacement des travailleurs. Dans ce cadre, le CCE a remis un avis cadre important sur le sujet en juillet 2009 dans lequel la FGTB a lourdement insisté pour maintenir le principe de l'intervention des employeurs dans les frais de déplacement de leurs membres du personnel qui ont recours aux transports publics pour effectuer leurs déplacements domicile – travail.

- Le CCE a également remis, en commun avec le CNT, un avis substantiel sur la **mobilité géographique et interrégionale des demandeurs d'emploi**.

Conformément à la déclaration gouvernementale de 2007, le ministre de l'emploi de l'époque, Josly PIETTE, a demandé aux interlocuteurs sociaux de consacrer un examen global aux

facteurs qui freinent le retour à l'emploi et qui ont un rapport avec la mobilité géographique et interrégionale et de formuler des recommandations en vue d'améliorer la mobilité géographique et de renforcer les initiatives régionales et communautaires en matière de mobilité interrégionale par des mesures fédérales.

Les interlocuteurs sociaux ont constaté une série d'obstacles et ont établi des recommandations relatives à 12 domaines parmi lesquelles :

- meilleure harmonisation des transports en commun ; en tenir compte dans les contrats de gestion
- les employeurs doivent également faire des efforts : réfléchir au lieu d'implantation, aux transports et à la mobilité, harmonisation des régimes de travail
- dans le domaine des compétences et des qualifications : meilleure échangeabilité, coordination
- le pouvoir fédéral doit coordonner et stimuler (complément de mobilité etc.)
- les secteurs doivent jouer un rôle : faire des analyses, coopérer, mieux utiliser leurs propres instruments
- améliorer la coopération entre les services de placement, par ex. en cas de restructurations, conclure contrats avec sociétés de transports publics.

3. Les Pensions complémentaires

Depuis l'adoption de la loi sur les Pensions Complémentaires (LPC) en 2003, la FGTB s'est fortement investie pour suivre au plus près sa mise en œuvre tant au niveau général (législation) qu'au sein des secteurs et/ou des entreprises.

3.1. Initiatives propres de la FGTB

Dans ce cadre, la FGTB a pris différentes initiatives.

En avril 2006, elle organisa une journée d'études sur les négociations des pensions complémentaires. De fait, consciente que tous les plans d'entreprises et les plans de pension sectoriels devaient être adaptés à la LPC avant la fin 2006 et qu'il existait encore beaucoup de questions sur les pensions complémentaires, la FGTB organisa une journée d'études sur ce thème qui s'adressait à tous ceux qui sont régulièrement confrontés à des questions sur la mise en place de plans de pensions complémentaires, et ceci tant au niveau sectoriel qu'au niveau des entreprises.

Suite à cette journée d'études et pour répondre à la demande de plusieurs délégués, la FGTB a mis en ligne un forum sur les pensions complémentaires, dont l'objectif était de pouvoir poser des questions, de donner des conseils et d'échanger des idées et expériences sur le sujet. Malheureusement, après un début encourageant, ce forum ne connut pas le succès espéré.

En 2006, le Parlement adopta la loi relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle, visant à transposer la directive européenne 2203/041/CE qui entendait réaliser le marché intérieur des fonds de pension. En février 2007, la FGTB organisa un séminaire sur le sujet. Par ce séminaire, nous voulions répondre aux besoins de formation apparus suite à la nouvelle

réglementation sur les fonds de pension, essentiellement pour les fonds à gestion paritaire. Ce séminaire montrait l'intérêt que la FGTB attache à la formation sur les pensions complémentaires. La primauté que la FGTB donne (et continuera à donner) à la pension légale ne signifie pas pour autant que nous ne sommes pas conscients des problèmes que le deuxième pilier pose. Nous sommes particulièrement préoccupés par la situation des femmes, qui ont toujours moins accès à une pension complémentaire et reçoivent souvent des pensions complémentaires plus basses.

De même, la FGTB a effectué une enquête auprès de nos délégués. Dans cette enquête, nous nous sommes informés sur l'implication des travailleurs dans la gestion des plans de pension d'entreprise. Au vu du résultat de cette enquête, nous devons constater que cette implication laisse à désirer.

La FGTB a également organisé en septembre 2007 une matinée d'étude sur les placements éthiques et les pensions complémentaires, qui s'adressait plus particulièrement aux secrétaires professionnels, aux gestionnaires des fonds sectoriels et aux membres des conseils d'administration des fonds de pension d'entreprise.

En outre, la FGTB a suivi avec une grande attention les travaux du Groupe de Travail des pensions complémentaires qui a été mis en place dans le cadre de la Conférence Nationale des Pensions.

3.2. Travaux au sein de la Commission pour les pensions complémentaires

Bien que la loi sur les Pensions Complémentaires (LPC) était entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004, son application posait, en 2006, encore beaucoup de problèmes. Une série de ces problèmes a donc été discutée au sein de la Commission des Pensions Complémentaires (CPC), un organisme consultatif constitué de représentants des interlocuteurs sociaux, des institutions de pension et de pensionnés au sein de laquelle la FGTB dispose de 2 sièges et dont la mission est de fournir des avis sur la LPC et de délibérer sur toutes les questions concernant l'application de cette même loi. La Commission peut aussi, de sa propre initiative, émettre un avis sur tous les problèmes possibles concernant l'application de la LPC et ses arrêtés d'exécution.

Sur toute une série de matières, le monde juridique attendait avec impatience l'avis de la CPC, le LPC ayant laissé beaucoup (trop) de zones d'ombre.

La CPC s'est notamment penchée à 2 reprises sur la manière dont l'interdiction de discrimination de la LPC devait être mise en œuvre et l'articulation entre cette interdiction de discrimination et celle plus générale de loi anti-discrimination. En 2006, la CPC a adopté un avis traitant de l'anti-discrimination.

A la suite des modifications apportées en 2007 à la législation anti-discrimination et eu égard aux nombreuses questions suscitées par la problématique de la discrimination, la CPC a constitué, en concertation avec la CBFA, un nouveau groupe de travail chargé d'actualiser l'avis de 2006 et de le compléter par plusieurs nouveaux points. Ce qui se concrétisa par un avis émis en 2009.

La FGTB s'est largement investie dans l'élaboration de ces avis et rapports. Dans cet avis, la CPC s'est prononcée surtout sur les différences permises ou non sur la base de critères tels que les catégories du personnel, l'âge, le sexe, l'état civil et la situation familiale ainsi que certains aspects liés aux contrats de travail (p.e. travail à temps partiel, contrats à durée déterminée). La FGTB s'est largement investie dans l'élaboration des avis de la CPC ainsi que dans les différents groupes de travail qui furent créés en son sein ou, en parallèle à la CPC, au sein de la CBFA.

Parmi les autres avis émis par la CPC, citons les plus importants :

- l'avis traitant de l'application de la LPC en cas de désaffiliation ou de changement d'employeur
- l'avis sur un projet de règlement visant à adopter de nouveaux coefficients de conversion du capital en rente. Lors de ces discussions, la FGTB a rappelé sa position de principe en faveur de l'application de tables de mortalité UNISEXE, et donc son opposition au maintien de tables de mortalités différentes entre les hommes et les femmes.
- l'avis sur la portée de la notion "autre destination sociale" prévue à l'article 14-4 de l'AR sur les pensions complémentaires. Pour le dire plus simplement : dans quelles conditions le rendement supplémentaire rapporté par un fonds de pension peut-il être utilisé à d'autres fins?
- l'avis concernant les plans de pension sociaux. La CPC a dû s'y limiter à constater que, dans la pratique, les conditions et les critères stipulés dans la LPC et auxquels un plan de pension doit répondre pour être considéré comme social, ne sont pas faisables. La CPC n'a pu en effet dégager d'unanimité sur le contenu des notions de 'bénéfice' et 'coûts', alors qu'une seule définition est nécessaire pour juger si, dans un plan, les coûts sont limités et si les bénéfices sont intégralement répartis. La CPC n'est pas arrivée à un accord sur une définition de ces deux notions. Si les représentants des travailleurs ont été constructifs lors des négociations sur cet avis, on n'a pu que constater que les dissensions existantes sur ce sujet éminemment important et sensible entre Assuralia (représentants les compagnies d'assurances) et l'Association Belge des Institutions de Pension, la FEB se taisant sur le sujet dans toutes les langues.
- l'avis sur la mention du niveau de financement sur la fiche de pension, qui tombait à pic, compte tenu du contexte de crise financière qui sévissait particulièrement à ce moment-là.
- l'avis concernant les fonds dormants du 2e pilier, c'est-à-dire les réserves qui n'ont pas été réclamées par le travailleur pensionné ou ses ayants droit.

Tous les avis de la Commission sont publiés sur le site web de la CBFA :

http://www.cbfa.be/fr/aboutcbfa/advorg/apwn/html/cap_adv.asp (version française) et

http://www.cbfa.be/nl/aboutcbfa/advorg/apwn/html/cap_adv.asp (version néerlandophone).

4. Notre travail sur le volet protection des travailleurs dans leur consommation quotidienne

Si l'action de la FGTB est plus connue et reconnue en matière de revendications salariales et d'amélioration des conditions de travail, dès sa naissance, notre organisation s'est souciée de la défense du pouvoir d'achat des travailleurs, particulièrement en cas de flambée des prix, et de la satisfaction des besoins essentiels. En effet, se limiter à défendre l'acquisition d'un pouvoir d'achat pour les travailleurs (càd droit à une rémunération juste et équitable, une meilleure répartition des richesses) sans défendre l'exercice effectif de ce pouvoir d'achat constituerait une stratégie péchant d'une absence de vue globale et intégrée de la société et du sort des travailleurs en son sein. La FGTB a donc participé et participe encore activement à la mise en place de systèmes collectifs de régulation pour rencontrer les besoins essentiels des travailleurs dans leur consommation quotidienne.

4.1. La politique de la consommation

Conformément à cette ligne de conduite, la FGTB a donc continué à œuvrer pour la mise en place d'un arsenal législatif et réglementaire en faveur des consommateurs en étant particulièrement attentive aux catégories des plus démunis. Cette volonté s'est traduite tant par la pression politique qu'elle a exercée sur le gouvernement que par sa participation aux organismes consultatifs existants et plus particulièrement au **Conseil de la Consommation (CC)**.

Depuis 1993, les travaux du CC se déroulent, à l'instar du modèle existant dans les autres conseils consultatifs fédéraux, sur base de la parité entre professionnels et consommateurs. Le travail du CC s'est organisé par souci de rationalisation et d'efficacité au sein de sous-commissions permanentes bien spécifiques telles que les sous-commissions « Pratiques de Commerce », « Services Financiers », « Marché Intérieur » ou « Consommateurs et Environnement ». Dans ce cadre de travail, la FGTB, en collaboration avec les autres organisations de consommateurs, a participé à l'élaboration de nombreux avis au sein du CC.

L'ensemble des avis adoptés peut être consulté sur le site internet du Service Public Fédéral 'Economie, PME, Classes moyennes et Energie' (>Protection du Consommateur> Conseil de la Consommation) à l'adresse suivante : http://www.internet-observatory.be/protection_consumer/councils/consumption/council_fr_01.htm

Au sein du Conseil de la Consommation, la FGTB a porté particulièrement attention aux avis suivants :

- l'avis sur les accords de consommation, par lequel le CC a dû se pencher sur un projet de loi visant à instaurer un cadre réglementaire pour fixer des accords de consommation.
- l'avis sur un avant-projet de loi relatif à l'encadrement des listes négatives.
L'objectif de cet avant-projet était de prévoir un cadre légal pour les fichiers de données contenant des informations spécifiques sur le consommateur afin d'évaluer sa solvabilité. Avec les autres représentants des organisations de consommateurs, la FGTB a fait remarquer son opposition à l'établissement de listes noires externes et qu'elle était beaucoup plus favorable à leur interdiction totale.
- l'avis sur un avant-projet de réglementation européenne d'indication 'Made in'.
Dans cet avis, la FGTB a pris position en faveur de la proposition de la Commission. L'obligation d'indiquer l'origine d'un produit fournirait au consommateur une première information sur l'origine du produit qu'il achète. Il pourrait ainsi acheter en connaissance de cause en tenant compte des éventuelles mauvaises conditions sociales ou écologiques dans le pays d'origine. Cela pourrait contribuer à augmenter également la pression sur les producteurs de ces pays pour qu'ils mettent fin aux violations des normes sociales et environnementales.
- l'avis sur les implications de la réforme engagée du marché européen des moyens de paiement, le SEPA (Single Euro Payments Area).
Les OC ont déploré que la directive instaurant le SEPA portera quelques brèches au système légal de protection offert aux consommateurs belges. Ils ne peuvent que déplorer une fois de plus cette approche maximaliste européenne qui, sous le couvert d'une volonté d'harmonisation, a très souvent pour effet concret de diminuer le niveau de protection des consommateurs en Belgique. Concernant le coût de ce passage au SEPA, les OC se sont opposées vivement à ce que cette augmentation de coût soit répercutée, par le biais d'une augmentation des prix, sur le consommateur final. Cette mise à charge du coût sur le dos du consommateur - qui ne bénéficiera pas en contrepartie d'un service plus performant - est à leurs yeux, tout à fait inacceptable.
- l'avis d'évaluation de l'extension à 2 ans des garanties sur les biens de consommation. En 2005, était entrée en vigueur la loi étendant à 2 ans la garantie légale valable en cas de non-

conformité du bien de consommation acheté (ex. réparation, remplacement, remboursement).

A la lumière des chiffres fournis par différentes enquêtes, la FGTB et les autres OC ont constaté que le respect par les vendeurs de ces dispositions légales n'a pas évolué positivement entre 2006 et 2007 et des recommandations ont été faites en vue d'améliorer la loi.

Dans le domaine de la consommation, signalons également que la FGTB fait toujours partie du Conseil d'Administration du CRIOC (Centre de Recherches et d'Informations des Organisations de Consommateurs). Le CRIOC a continué avec succès à jouer son rôle technique d'aide aux organisations de consommateurs. En outre, le CRIOC a prolongé efficacement ses actions visant à promouvoir les intérêts des consommateurs en général par la réalisation de nombreuses études et brochures sur la sécurité des consommateurs, l'environnement, la protection légale des consommateurs, la santé et les jeunes et la consommation.

En outre la FGTB est également membre, depuis 2004, du **service de Médiation 'Banques'**. Suite à une longue lutte des organisations de consommateurs (dont la FGTB) pour réformer le système, le Service de Médiation (SM) 'Banques - Crédit - Placements' est un organe **paritaire** où siègent des représentants du monde financier et des représentants des consommateurs. Son objet est de tenter de résoudre les différends entre les consommateurs et le monde bancaire.

Lors de cette réforme, il a été instauré au sein du SM un Comité d'Accompagnement (CA) composé de représentants des autorités publiques, des associations de consommateurs et du secteur bancaire. Il veille au bon fonctionnement et à l'efficacité du système. La FGTB est membre de ce CA.

Dans le cadre de sa mission, le CA a été amené à se pencher sur la problématique de la confidentialité des courriers échangés entre le SM, les consommateurs et l'institution financière.

Après discussions et alors que la position de départ était de garantir uniquement la confidentialité pour la correspondance entre l'institution financière et le SM, il a été décidé de prévoir un traitement réciproque selon la règle 'pas de confidentialité sauf demande expresse et motivée d'une des parties'.

4.2. Contrôle et politique des prix

4.2.1. D'une campagne pour le renforcement du contrôle des prix ...

Dans sa campagne pour l'augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs, la FGTB a réclamé parallèlement une plus grande transparence au niveau de la formation des prix des produits de base et un renforcement du contrôle des prix.

A cette fin, la FGTB revendiquait que la Commission des prix dispose de compétences élargies. Elle doit pouvoir veiller à ce que les hausses de prix d'un éventail de produits de base restent limitées et justifiées. En cas de hausse des prix anormale, la Commission doit pouvoir recommander au Ministre compétent de prendre des mesures.

4.2.2. ... vers la création d'un « Observatoire des prix » inutile !

Le Gouvernement a entendu les revendications de la FGTB ... mais sans les rencontrer en créant un **Observatoire des prix qui ne répond pas aux exigences de la FGTB**



En janvier 2008, l'observatoire des prix a été créé et son objet ne répond nullement aux exigences de la FGTB par rapport à l'observation des prix. Il revient à créer un nouveau Comité scientifique pour l'observation et l'analyse des prix, en soutien au SPF Economie. Tant la composition du Comité scientifique que les modalités d'exécution de la mission, la mission même de l'organe et l'absence de toute possibilité d'intervention ne nous satisfont nullement. La FGTB n'y est représentée qu'indirectement, via le Conseil Central de l'Economie. Les autres organisations de consommateurs sont même exclues.

On ne sait pas non plus dans quelle mesure l'analyse des prix permettrait d'étudier et de suivre les différents composants des prix (y compris les prix de l'énergie).

Pour la FGTB, il semble pourtant primordial que cette analyse et ce suivi soient possibles si nous voulons contrôler les prix et plus particulièrement ceux de l'énergie. Les modalités d'exécution de la mission dépendent totalement d'un devis établi par l'Institut des Comptes nationaux et qui ne doit être approuvé que par le ministre de l'économie. Si des anomalies sont constatées dans la formation des prix, seules les autorités en charge de la concurrence peuvent intervenir. Aucune autre possibilité d'intervention n'est prévue.

Avant l'adoption de cette législation, la FGTB avait transmis ces remarques dans une lettre aux ministres compétents, mais le projet de loi est malgré tout resté inchangé.

4.2.3. Travaux dans les organes de consultation

4.2.3.1. Commission pour la Régularisation des Prix

En avril 1993, la politique des prix avait été réduite à 2 volets. Le premier comprenait les secteurs libres en matière d'application des prix où seules les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 7,5 millions € restent soumises à une obligation de notifier à l'administration leurs changements de prix. Le second volet comprend des secteurs maintenus pour des raisons politiques et sociales sous le contrôle du Ministre.

Ces secteurs sont toujours dans l'obligation d'introduire préalablement des demandes d'augmentation des prix. Le Ministre dispose ensuite de 60 jours pour prendre sa décision. Des réglementations d'exception existent pour quelques secteurs réglementés, des contrats programmes ou des organes de concertation spécifique.

Au cours de cette période 2006-2010, la Commission pour la Régularisation des Prix (CRP) a donc continué à travailler dans cet environnement.

Ce qui signifie que la CRP se penche environ une fois par mois sur des demandes de hausses de prix émanant d'entreprises issues essentiellement de la distribution de l'eau, de la gestion des déchets, des assurances obligatoires et des médicaments non remboursables.

Dans certaines circonstances, la CRP est toutefois amenée à donner des avis plus circonstanciés concernant l'ensemble d'un des secteurs encore soumis au contrôle des prix.

La CRP s'est notamment prononcée :

- sur une demande de hausse de prix maxima des taxis, dans laquelle la FGTB constate que l'essentiel de l'argumentation économique est basée sur l'évolution des prix du gasoil. La FGTB estime que le secteur devrait faire des efforts et des investissements en vue de se tourner vers

d'autres types de carburant. Uniquement jouer sur les prix de la course ne semble pas être une solution structurelle pour répondre aux défis de ce secteur et contribuer efficacement à une politique de mobilité ambitieuse et durable. En ce sens, le secteur devrait envisager de se tourner vers les autorités publiques pour envisager des collaborations en vue de dégager une solution structurelle en la matière (par exemple, pour soutenir des initiatives de R&D en matière de véhicule fonctionnant avec d'autres types d'énergie).

- sur une proposition de libéralisation ou d'indexation des prix des médicaments non remboursables en vente libre (médicaments OTC).

Le Cabinet du Ministre de l'Economie, VERWILGHEN, a transmis à la CRP une proposition de modification de la législation, proposition avancée en réalité par Pharma.be, l'organisation de l'Industrie du Médicament. Partant d'une série de constats – parmi lesquels l'absence de transparence et de concurrence dans la distribution des produits OTC – mais également en raison du caractère important et sensible de ces produits pour les consommateurs, la FGTB s'est prononcée contre cette proposition de modification de la législation en matière de contrôle des prix des médicaments OTC. La FGTB ne voyait aucun intérêt de libéraliser le prix de ce type de biens ou de prévoir leur indexation quasi-automatique. Dans les conditions actuelles de commercialisation des produits OTC, une libéralisation même partielle des prix ne pourra mener qu'à une augmentation permanente des prix de ces OTC.

- sur la volonté ministérielle de supprimer le contrôle des prix sur le secteur du traitement des déchets. Après avoir entendu les représentants du secteur, la FGTB et d'autres organisations représentantes des travailleurs et des consommateurs se sont opposées à la suppression du contrôle des prix sur le traitement des déchets. L'existence d'un prix maximum ne constitue nullement un frein à l'exercice de la concurrence dans un secteur, puisqu'il permet de pratiquer des prix inférieurs à ceux des concurrents. Il constitue, par contre, un frein à une hausse de prix débridée, telle qu'on l'a connue pour le pain, pour lequel le contrôle des prix a été supprimé. L'existence d'un prix maximum constitue donc, en réalité, une protection pour les consommateurs. C'est donc une meilleure réglementation qui nous semble nécessaire, ainsi qu'une meilleure définition du champ d'application du contrôle des prix du traitement des déchets.

En outre, un véritable problème de non-concurrence existe dans certaines filières de traitement des déchets. Pour répondre à cette situation, il est nécessaire de mieux contrôler le secteur. Notons également que le peu de dépôts de dossiers de demande de prix dans ce secteur est dû à la négation de la législation, et non au bon fonctionnement du secteur.

4.2.3.2. La politique des prix des médicaments remboursables

Les spécialités pharmaceutiques remboursées par l'INAMI constituent un chapitre à part dans la politique des prix en Belgique, le contrôle des prix y est basé sur la loi programme et l'arrêté ministériel du 20 avril 1993 ne modifia donc en rien la procédure de fixation de prix de ce type de médicaments.

La Commission des prix des spécialités pharmaceutiques (CSP), au sein de laquelle siègent également les mutualités et qui donne des avis au Ministre à propos de la détermination des prix des médicaments remboursables par l'INAMI, est amenée de plus en plus régulièrement à se prononcer sur des demandes de prix de nouveautés (nouveau conditionnement, ou nouvelle forme) sur lesquelles elle ne dispose que de peu de marge de manœuvre et d'appréciation.

Les nouveaux médicaments échappent en grande partie au système belge de contrôle de prix, basé essentiellement sur la comparaison des prix de la valeur thérapeutique des médicaments. De plus, l'analyse de la structure de prix de ces nouveautés montre que leur prix de transfert (c'est-à-dire prix d'achat facturé par la société mère étrangère à sa filiale belge) représente dans la plupart des cas la composante la plus importante du prix proposé. Outre les demandes 'classiques' de fixation ou d'augmentation de prix des médicaments, la CSP a également été amenée à se prononcer sur certains sujets plus spécifiques, parmi lesquels :

- L'instauration d'une procédure simplifiée pour le contrôle des prix des médicaments génériques : la CSP a dû se prononcer sur un projet d'Arrêté Ministériel fixant les prix maxima et les marges maximales pour les médicaments enregistrés comme génériques. Ce projet d'AM prévoyait que les dossiers de ce type de médicaments ne feront plus l'objet d'une analyse et d'un avis au sein de la Commission des Prix et ce, qu'il s'agisse d'un médicament générique remboursable ou non. La fixation de ce type de médicaments sera simplifiée et se fera donc sur base d'une notification par le détenteur de l'autorisation de commercialisation au Service des Prix du SPF Economie du prix ex-usine, T.V.A. non comprise, qu'il souhaite appliquer. Pour autant que ce prix soit 43,35% inférieur à celui de la spécialité de référence, le Service des Prix acceptera ce prix demandé.

La FGTB a, dans cet avis, rappelé qu'elle a toujours plaidé pour un examen plus poussé des prix demandés, à l'aide de critères économiques et non en comparaison avec les prix de médicaments de référence existants. Toutefois, les discussions relatives à cet A.M. ont montré que le Service des Prix n'est matériellement pas à même d'exécuter cette évaluation de façon approfondie. Elle a donc regretté que le manque de moyens au sein de l'administration ait pour conséquence qu'une disposition réglementaire ne puisse plus faire l'objet d'un suivi réel et conduise donc à son démantèlement.

- La réforme de la méthode de calcul de la rémunération des pharmaciens. Dans la seconde moitié de 2006, la FGTB est intervenue auprès du Gouvernement concernant un projet de réforme de la rémunération des pharmaciens. Vu les conséquences potentielles qu'aura la mise en place de ce nouveau mode de rémunérations des pharmaciens sur le coût de l'accès à la santé pour tout un chacun en Belgique, la FGTB a écrit aux ministres concernés pour s'étonner de ne pas avoir été invitée à ce groupe de travail en qualité d'interlocuteur social et d'organisation de consommateur. Suite à cette intervention, la FGTB a été invitée à participer à des réunions sur les sujets. Le projet de loi a toutefois été adopté, mais les modalités pratiques de mise en place de cette nouvelle méthode de rémunération devaient encore être précisées dans des arrêtés.

En février 2009, les pharmaciens et mutualités ont élaboré, au sein de l'INAMI, une proposition relative à ces modalités pratiques pour rémunérer les pharmaciens différemment. Partant de l'évolution sur le marché des médicaments, les pharmaciens affirment que leurs marges se réduisent. Au sein de l'INAMI, un compromis a pu être atteint sur une formule 80/20 : 80% de la marge des pharmaciens sont constitués par un forfait de minimum 4 € par boîte de médicaments achetée. 20% constituent une marge économique (pour les frais de stockage des médicaments, l'avance du ticket modérateur du patient). Ce système réformé devait entrer en vigueur en mars 2010 au plus tôt, ce qui explique pourquoi le ministre Van Quickenborne a demandé un avis sur la marge économique à la commission des prix. La FGTB a regretté qu'une mesure si importante (avec de possibles répercussions budgétaires importantes) ait été prise sans simulation sérieuse pour l'avenir. Pour la FGTB, le nouveau système de rémunération ne doit être appliqué qu'aux médicaments remboursables et ne doit pas avoir d'effets sur ce que le patient paie de sa poche, ni sur le budget de l'INAMI, ni sur ce que les pharmaciens comme groupe professionnel, reçoivent.

4.3. La politique des assurances

Au cours de la période 2006-2009, les discussions en matière des assurances ont été largement dominées par les débats sur la réforme du service de médiation du secteur des assurances.

En fin 2005, le Ministre de l'Economie Verwilghen a formulé une proposition visant à centraliser le traitement des plaintes en assurance auprès du service de médiation de l'Ombudsman des assurances. Dans deux avis remis au Conseil de la Consommation et à la Commission des Assurances, la FGTB et les autres Organisations de Consommateurs (OC) y ont rappelé que si elles accueillaient favorablement l'idée de confier la compétence de traitement des plaintes et litiges survenant dans le secteur des assurances à un seul organe, elles ne pouvaient adhérer au système proposé. Les OC déploraient l'absence de parité à tous les niveaux de fonctionnement du système et estimaient qu'elles n'étaient pas suffisamment associées au traitement quotidien des plaintes. Elles exprimaient également leurs plus vives inquiétudes par rapport au transfert des compétences de traitement des plaintes et litiges de la sphère publique (CBFA) vers la sphère privée. De ce fait, le consommateur devrait en effet payer aussi bien pour la CBFA que pour le nouveau Service Ombudsman (qui sera financé par les compagnies et les courtiers d'assurances). Malgré ces avis, le ministre a décidé de créer ce nouveau Service Ombudsman des Assurances sans modifier sa proposition initiale. Ensuite, il a invité les OC reconnues et siégeant au CdC de désigner deux représentants pour représenter les consommateurs au sein de ce Service. En conséquence, les OC n'ont pu que décliner l'offre du ministre. Devant ce refus, ce dernier s'est empressé de nommer, par Arrêté Ministériel, comme représentants des consommateurs deux personnes totalement inconnues parmi les OC reconnues.

Après l'été 2009, la FGTB a dénoncé, via sa presse et au sein de la Commission des Assurances, que les assureurs aient voulu faire payer la crise financière à leurs clients en pratiquant des augmentations de leurs tarifs et primes de manière illégale. Suite à cette action, certaines compagnies d'assurances ont remboursé spontanément une partie des primes illégalement perçues.

La FGTB a également continué à siéger au sein du Bureau de Tarification Automobile (BTA), dont l'objectif est de solutionner le problème de l'accès, à des conditions financières décentes, de certaines catégories de conducteurs à l'assurance-voiture obligatoire.

Si à l'analyse, il apparaissait que cette législation ne permettait pas toujours de rencontrer l'objectif annoncé, la FGTB a toutefois estimé qu'il s'agissait d'un pas dans la bonne direction et a par conséquent décidé de participer à ce BTA et en est devenue membre depuis son installation en janvier 2003.

En outre, la FGTB a continué à participer activement aux travaux de la Commission des Assurances sur des avis très techniques.

L'ensemble de ces avis peut être consulté sur le site internet de la Commission Bancaire, Financière et des Assurances (CBFA) > Entreprises d'assurances > Organes Consultatifs > Commission des Assurances > Avis à l'adresse suivante :
http://www.cbfa.be/fr/aboutcbfa/advorg/cvv/html/cvv_adv.asp



08

L'action syndicale en Europe





L'Europe continue à prendre une place de plus en plus importante dans le travail syndical. L'Europe est donc largement présente dans le rapport d'activité que cela soit dans la présentation du contexte dans lequel la FGTB a travaillé (partie II), les objectifs que la FGTB s'est fixé (partie III) ou dans le travail effectué par la FGTB au quotidien.

1. La gestion interne

La gestion du dossier européen a continué de se faire à travers la « coordination Europe » et la réunions mensuelle de la cellule Europe. Les informations sont diffusées, comme auparavant, à travers des notes aux instances et des informations envoyées aux membres de la Cellule Europe.

La seule nouveauté réside dans le lancement en 2009 de lunch-débats lors desquels plusieurs dossiers européens ont été traités. Ce fût le cas notamment lors des débats organisés avec Joaquin Almunia, le Commissaire européen à l'économie et aux finances (26 juin 2009) ou lors de la rencontre entre Joël Decaillon, Secrétaire général adjoint de la CES, et Jean-Pascal van Ypersele, vice-président du GIEC, sur l'évaluation du Sommet de Copenhague (26 janvier 2010).

2. Présence au sein de la Confédération Européenne des Syndicats

La FGTB a poursuivi sa politique de présence active dans les instances de la Confédération européenne des Syndicats, que ce soit dans les instances politiques où la FGTB joue un rôle de premier plan ou dans les comités et groupes de travail de la CES ou encore au sein du dialogue social européen.

Cela se traduit aussi par la présence fréquente de la FGTB dans des instances européennes soit au sein de la délégation de la CES soit pour représenter celle-ci. Deux exemples :

Forum fiscal Européen

En fin du mois de mars 2009, la Commission Européenne organisait son 3ème Forum Fiscal. Ce Forum est l'occasion d'assister à d'une discussion des politiques fiscales entre experts et citoyens européens. Le sujet de cette année 2009 était 'Les systèmes d'imposition dans un monde en changement'.

Pour cette 3ème édition, la FGTB (par la voix de sa Secrétaire Générale Anne Demelenne) a été invitée à représenter le mouvement syndical pour parler du futur des bases d'imposition dans un monde globalisé.

Si cette question est opportune, la FGTB a toutefois rappelé que pour le monde syndical, l'objectif en matière de recettes fiscales doit être d'assurer un niveau suffisant pour maintenir notre modèle social et économique européen, avec une protection sociale et des services publics de bon niveau.

Dans notre économie globalisée, il est plus que nécessaire d'assurer un niveau suffisant d'imposition de toutes les formes de revenus, de toutes les bases d'imposition. Ce qui signifie qu'il est nécessaire d'une part d'avoir une connaissance de tous les revenus et d'autre part, qu'il est indispensable de mettre fin à la concurrence fiscale, qui se révèle toujours dommageable pour notre modèle social.

Dans ce sens, la FGTB a plaidé pour l'instauration pour tous les membres de l'UE de l'échange d'informations obligatoire en matière de revenus, pour la suppression du secret bancaire, pour l'extension du champ d'application de la Directive 'Epargne' (application à tous les revenus mobiliers et à tous les bénéficiaires) et pour une harmonisation en matière de taxation des sociétés avec un taux minimum. Le démantèlement des paradis fiscaux et l'instauration d'une Taxe style Tobin ont bien évidemment également faits partie de revendications syndicales avancées.

Dialogue macro-économique

Ce dialogue informel se réunit deux fois par an. C'est l'occasion de débattre sur les politiques macroéconomiques et notamment sur les choix effectués par la BCE en matière de politique monétaire, taux de change ou de régulation. Ce dialogue a pris une importance plus marquée depuis le début de la crise financière et son extension à l'économie réelle.

Depuis 2006, la FGTB fait partie de la délégation restreinte de la CES, à travers son Président Rudy De Leeuw, qui rencontre ainsi les dirigeants de la Banque Centrale Européenne, de la Commission européenne et des Etats membres.

C'est également par ce biais que le président de la FGTB, Rudy De Leeuw, a assisté à tous les G20 syndicaux qui se sont déroulés en marge des G20 depuis la début de la crise (Washington en septembre 2008, Londres en avril 2009 et Pittsburgh en septembre 2009). L'occasion ainsi pour la FGTB de mettre en avant ses revendications pour un monde plus juste en matière de régulation financière internationale, de coordination des politiques économiques pour favoriser la croissance économique et l'emploi ou de lutter contre les inégalités croissantes.

3. 11^{ème} congrès de la CES (mai 2007) et conférence à mi-mandat (mai 2009)

La FGTB, en commun avec la CSC, avait choisi d'introduire un nombre limité d'amendements. C'est ainsi que la totalité de ceux-ci ont été retenus dans le plan d'action voté au congrès, notamment sur un taux minimum pour l'impôt des sociétés, la flexicurité, les restructurations ou un salaire décent. Les discussions sur les statuts et les finances de la CES ont été postposées pour une conférence à mi-mandat prévue en mai 2009.

Lors du congrès de la CES, Anne DEMELENNE est intervenue sur la flexicurité et Rudy DE LEEUW sur la fiscalité et le rôle des services publics. Rudy DE LEEUW a également participé comme orateur à la table ronde sur le gendermainstreaming.

Durant la préparation de ce congrès, la FGTB a développé de multiples contacts avec les syndicats qui possèdent une vision syndicale proche de la nôtre et cela en toute transparence par rapport à la CES. C'est ainsi que la FGTB a relancé les contacts entre les syndicats belges,



français, espagnols, portugais, italiens et grecs. Ces contacts préalables aux congrès de la CES en sont à leur quatrième édition. Même si ces échanges de vue n'ont pas toujours abouti à des positions ou à des votes « en bloc », ils ont néanmoins permis de rapprocher des points de vue et de cibler en commun des thèmes sur lesquels nous voulions un plan d'action de la CES plus ambitieux.

Ces contacts se sont poursuivis depuis le congrès de 2007 de manière structurelle avec un objectif de tracer une vision stratégique claire pour le mouvement syndical.

Par ailleurs, la FGTB a également mené une politique pro-active de contacts avec d'autres organisations toujours dans l'optique de renforcer le syndicalisme européen et de renforcer son rôle de contre-pouvoir. Pour la FGTB, le syndicalisme européen nécessite plus que jamais une vision stratégique de court, moyen et long terme.

La conférence à mi-mandat de la CES de mai 2009 devait normalement traiter de deux aspects fondamentaux laissés en suspens lors du congrès de 2007 : les finances et les statuts. L'actualité de la crise financière mais également l'absence de volonté d'une grande organisation syndicale nationale n'ont pas permis de solutionner ces deux points pourtant fondamentaux. Ils reviendront donc à l'ordre du jour du prochain congrès prévu pour mai 2011. Ce que la FGTB, avec d'autres, a regretté car elle estime que la CES devrait se concentrer entièrement à une stratégie.

21 AU 24/05/2007

La FGTB participe au Congrès de la CES à Séville.



4. *Actions/manifestations*

Durant la période sous revue, il y a eu plusieurs actions ou manifestations européennes pour lesquelles la FGTB s'est mobilisée :

- 20 juin 2007 – action symbolique avec une concentration au rond-point Schumann
- 5 avril 2008 – manifestation à Ljubljana (Slovénie) pour le pouvoir d'achat avec 40.000 manifestants
- 7 octobre 2008 – mobilisation à Paris dans le cadre de la journée internationale pour le travail décent
- 16 décembre 2008 – 15.000 manifestants à Strasbourg pour demander la révision sociale de la directive sur le temps de travail
- 14-16 mai 2009 : manifestations successives à Bruxelles, Prague, Berlin et Madrid qui ont rassemblé au total 350.000 personnes

5. *Mémoires*

La FGTB a sorti un mémorandum pour les élections européennes de juin 2009 où elle rappelait ses priorités. Le mémorandum se terminait par cet appel : « le 7 juin : votez, votez utile, votez progressiste ».

De même, la FGTB a commencé à préparer la présidence belge de l'Union européenne et a décidé de préparer celle-ci dans l'optique de la troïka présidentielle prévue par le nouveau traité de Lisbonne. Des premiers contacts ont été pris avec les autres syndicats belges ainsi qu'avec les syndicats espagnols, et hongrois et avec la CES. L'objectif est d'arriver à un mémorandum dans le courant du mois de mars 2010.

6. *Groupe de Doorn*

A côté des contacts bilatéraux ou multilatéraux, la FGTB a été à la base de la relance du processus du groupe de Doorn, conformément à l'engagement pris lors du congrès FGTB de 2006. Pour rappel, ce groupe rassemble les syndicats d'Allemagne, de France, des Pays-Bas et du Luxembourg pour discuter de la coordination des négociations collectives en général et des négociations salariales en particulier. Si le groupe de Doorn avait commencé en 1997 dans une certaine euphorie, il avait bien fallu constater au début des années 2000 que la très forte modération salariale en Allemagne avait marqué un sérieux ralentissement dans les activités du groupe.

La conférence du 5 et 6 octobre 2006 (Bruxelles) se termina par une déclaration qui mettait en avant la volonté commune de mettre fin à une répartition inégale des fruits de la croissance au détriment des salaires. La déclaration affirmait la nécessité d'instaurer un salaire minimum dans chaque pays du groupe, de mieux contrôler l'évolution des salaires des dirigeants d'entreprises, de favoriser l'innovation, la R&D et la formation tout au long de la vie



dans les négociations et de s'opposer aux velléités d'augmentation du temps de travail. Les travaux se sont poursuivis et une nouvelle conférence politique a eu lieu les 23 et 24 octobre 2008 à Utrecht à l'invitation des syndicats hollandais. La rencontre a permis d'importants échanges d'informations, toujours utiles dans la perspective des négociations interprofessionnelles qui ont démarré quelques semaines plus tard en Belgique. En outre, elle a permis de réaffirmer certaines positions communes relatives à des dossiers importants comme la flexicurité, le temps de travail et les arrêts de la Cour européenne de Justice.

Même si les résultats de ce groupe peuvent apparaître comme lents et insuffisants face aux défis de la coordination des négociations collectives, la FGTB reste partisane, tant que la CES n'aura pas réussi à proposer une alternative plus dynamique, de la poursuite de cette expérience. C'est pourquoi la FGTB, en commun avec la CSC, a rappelé fin 2009 aux syndicats français leur engagement d'organiser la rencontre politique de l'automne 2010. Le groupe de Doorn reste pour la FGTB un élément essentiel pour éviter le repli sur soi et une renationalisation encore plus forte de la négociation dont les travailleurs seraient les premières victimes.

7. *Suivi des dossiers*

La FGTB a également suivi avec grande attention plusieurs dossiers qui ont ou qui auront ou qui pourraient avoir un impact important sur le modèle social belge dans les prochaines années. En voici les principaux qui n'ont pas été traités dans les autres chapitres de ce présent rapport.

- **Gestion de la crise : plan de relance** : la crise, profonde et inégale, nécessite des mesures de relance urgentes supplémentaires qui doivent surtout venir de l'Europe, étant donné les problèmes budgétaires de la plupart des Etats membres. C'est pourquoi la FGTB a été à la pointe de la revendication de la CES pour réclamer un plan de relance éco-solidaire de 1% de PIB européen (135 milliards d'euros). Ces mesures doivent être financées, d'une part en canalisant l'épargne des citoyens européens vers des investissements productifs (euro-obligations), et d'autre part, en allant chercher des recettes fiscales supplémentaires, notamment l'imposition d'une taxe sur les transactions financières. La mise en place à l'échelle européenne serait déjà suffisante pour financer un tel plan : en effet, une taxe de 25 centimes d'euro rapporterait le montant nécessaire à ce plan.
- **Directive Bolkestein – services** : la FGTB a été particulièrement active dans la campagne de la CES pour amender fondamentalement la Directive Bolkestein. La FGTB a d'ailleurs encore exprimé des critiques importantes sur le compromis des institutions européennes qui a donné lieu à la directive services. Depuis lors, la FGTB suit attentivement la transposition de cette directive en droit belge.
- **Activités de la Cour Européenne de Justice** : plusieurs arrêts de la Cour Européenne de Justice ont eu un grand retentissement. Les arrêts Laval, Viking, Rüffert et Luxembourg ont inquiété l'ensemble du mouvement progressiste sur la volonté de l'Union européenne de dépasser le simple projet économique et de maintenir l'objectif d'améliorer les conditions de vie et de travail des citoyens européens. Outre le suivi des activités de la CES, la FGTB a développé de nombreux contacts avec plusieurs syndicats nationaux pour échanger des informations et des analyses sur ces arrêts.

- **Directive temps de travail** : grâce à une intense mobilisation syndicale, le dossier n'a pas abouti au niveau européen : la conciliation en troisième lecture entre le Conseil européen et le Parlement fut un échec. La FGTB a également fait pression sur le gouvernement belge qui fut pratiquement un des seuls Etats membres à s'abstenir au Conseil sur le texte présenté par la Commission. Reste que la nouvelle Commission envisage de venir avec un nouveau texte. A suivre donc.
- **Livre vert sur l'avenir du droit du travail** : dans le cadre de la consultation organisée fin 2006 par la Commission sur l'avenir du droit du travail, la FGTB a fait entendre sa voix en rédigeant une réponse argumentée au nom des trois syndicats belges. Dans cette contribution, la FGTB critiquait tant la manière d'opérer la consultation que le texte de la Commission considéré comme étant trop connoté et orienté. En effet, la Commission partait du postulat que le droit du travail ne s'était pas suffisamment adapté aux changements économiques intervenus ces dernières années. Elle le qualifiait d'ailleurs de rigide, trop protecteur et coûteux pour les entreprises. La FGTB défendait l'idée de mettre en place un système de convergence sociale visant à la création progressive d'un droit social européen à l'instar de ce qui a été fait sur le plan monétaire.
- **Flexicurité** : lors du comité exécutif de la CES d'octobre 2007, la FGTB, comme d'autres syndicats nationaux et les fédérations industrielles présentes, s'est abstenue de voter l'analyse conjointe des interlocuteurs sociaux sur la flexicurité. La FGTB a estimé que le texte était trop ambigu et qu'un accord sur une analyse conjointe serait vite compris comme un accord sur une convention-cadre. La suite nous a donné raison.

05/10/2006 – 06/10/2006

Plusieurs représentants de la FGTB assistent à la conférence de Doorn à Bruxelles. Celle-ci se termine par une déclaration confirmant la volonté de mettre fin à la répartition inégale des fruits de la croissance au détriment des salaires.





- **Directive travail intérimaire** : après de nombreuses années de blocage, la directive intérim a finalement été adoptée à l'automne 2008. Cette directive a le mérite de structurer au niveau européen la situation des travailleurs intérimaires et de prévoir le principe d'égalité de traitement entre travailleurs intérimaires et travailleurs équivalents. Néanmoins, dans le cadre de la transposition de la directive en droit belge, les craintes existent, malgré la clause de non-régression, que l'accord ne provoque des pressions vers une extension de l'intérim aux secteurs actuellement épargnés et pour l'introduction d'un CDI pour les intérimaires. La FGTB continuera à être extrêmement vigilante sur ces questions.

- **Stratégie de Lisbonne** : pour rappel, la stratégie de Lisbonne, initiée en 2000, avait pour but de faire de l'Union européenne l'économie la plus compétitive au monde et de parvenir au plein emploi en 2010 (taux d'emploi global 70%, 60% pour les femmes et 50% pour les travailleurs âgés). Cette stratégie reposait sur 3 piliers : (i) un pilier économique devant préparer la transition vers une économie compétitive, dynamique et fondée sur la connaissance ; (ii) un pilier social devant permettre de moderniser le modèle social européen grâce à l'investissement dans les ressources humaines et à lutter contre l'exclusion sociale ; et (iii) un pilier environnemental. Lors de la révision à mi-parcours du processus de Lisbonne, en 2005, il est apparu que les résultats atteints en matière d'emploi étaient mitigés. C'est ainsi que la Commission a voulu donner un nouvel élan à la stratégie en se focalisant sur la croissance et sur l'emploi. Arrivé au terme de la stratégie, les résultats ne répondent pas aux espérances et la crise économique y est certainement pour quelque chose. Actuellement, la Commission envisage de lancer une nouvelle stratégie appelée « EU 2020 » et a organisé une large consultation sur ce sujet. La FGTB a participé activement à l'élaboration de la position de la CES et elle veillera à ce que l'accent de cette stratégie porte sur la création d'emplois de qualité, sur la cohésion sociale et sur une économie durable centrée sur le développement des « green jobs ».

- **Projet d'accord-cadre sur les marchés du travail inclusifs** : ce projet d'accord fait suite aux programmes de travail 2006-2008/2009-2010 des partenaires sociaux européens et à leur analyse commune des « défis majeurs auxquels font face les marchés du travail européens » (analyse pour laquelle la FGTB s'était abstenue). Suite à un compromis, le choix s'est porté sur la négociation d'un accord sur les « Marchés du travail inclusifs ». Il s'agissait d'une réponse « syndicale » aux employeurs qui visaient, eux, un « accord sur un marché du travail favorisant l'insertion » qui n'aurait concerné que ceux qui sont « hors emploi ». Avec tous les risques inhérents à une telle approche : matières échappant à la sphère d'action des partenaires sociaux mais surtout flexibilisation du droit du travail en vue de l'« insertion » et mise en avant de la responsabilité individuelle... La négociation s'est clôturée en décembre 2009 et le texte doit être maintenant soumis aux instances de la FGTB et de la CES. La FGTB représentait les trois syndicats belges dans le groupe de négociation. Si les employeurs ont largement échoué sur le plan de la responsabilisation individuelle et de la flexibilisation du droit du travail, la question de la qualité de l'emploi n'est abordée dans ce projet d'accord que de manière détournée, tout comme l'est la question de la discrimination ; n'y figure pas non plus de « droit » à la formation. Au niveau belge, certaines mesures visées dans l'accord peuvent toutefois, si elles sont encadrées collectivement, améliorer les conditions de travail pour les personnes « entrant » sur le marché du travail, aider à mettre en place un droit à la progression dans le parcours professionnel (responsabilisation des employeurs) et permettre aux organisations syndicales de s'approprier un pan complémentaire de la « politique des ressources humaines ». Le projet permet également de remettre la question de la formation en entreprise à l'ordre du jour ainsi que de relancer la discussion sur la discrimination/diversité.

- **Migration :** Une directive importante a été adoptée en juin 2009. Il s'agit de la directive 52/2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier. Cette directive introduit un mécanisme, limité, de responsabilité solidaire entre sous-traitants directs pour le paiement de la rémunération et des cotisations sociales et fiscales. Cette directive doit être transposée pour le mois de juillet 2011. La FGTB sera particulièrement attentive pour que la transposition se fasse dans les temps et de manière adéquate.

- **Accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail :** En s'appuyant sur son expérience au niveau de la réglementation belge, la FGTB a activement participé aux négociations pour un accord intersectoriel européen volontaire visant la prévention de la violence et du harcèlement (sexuel) au travail. Les discussions ont commencé en 2005 et ont été bouclées avec succès en décembre 2006. La FGTB a défendu le compromis qui avait été atteint, dès lors que ce texte bien équilibré peut renforcer les revendications du mouvement syndical en la matière, surtout dans les pays dépourvus de réglementation sur la prévention de violences (sexuelles) au travail. Puisque l'accord prévoit une clause de sauvegarde, son implémentation ne peut pas avoir de conséquences pour notre législation nationale. Il n'existe pas encore d'évaluation définitive de cette implémentation, même si, tout au long de la période considérée, la CES a régulièrement été informée de la transposition de cet accord.

- **Fonds européen pour la mondialisation :** En décembre 2005, le Conseil européen a décidé de mettre en place un Fond européen d'ajustement à la mondialisation, également appelé le 'Fonds pour la Mondialisation', qui serait opérationnel de 2007 à 2013. Ce fonds devait être utilisé pour remettre au travail rapidement les travailleurs touchés par des restructurations engendrées par la mondialisation. La CES a déclaré dans un communiqué de presse que le Fonds était une initiative positive, mais que la réalisation concrète suscitait encore beaucoup de questions. Dès le début, la FGTB a donc suivi de près l'application de cette mesure. Au bout d'un an et demi, la FGTB a dû constater que la Belgique n'avait encore introduit aucune demande. Elle a donc signalé au gouvernement qu'il importait de rédiger cette demande avec les partenaires sociaux et elle a suggéré de créer une plateforme de concertation permettant au gouvernement fédéral, aux gouvernements régionaux et aux partenaires sociaux de se concerter. Ensemble, la FGTB et la CES ont essayé d'influencer la modification des règles d'application proposées par la Commission européenne en décembre 2008. Nous pouvons nous féliciter du résultat : un élargissement temporaire du champ d'application permettant la prise en considération des travailleurs qui ont perdu leur emploi à cause de la crise, un assouplissement des critères et une augmentation de la contribution financière de l'Union européenne.



09

L'implication de la FGTB pour une mondialisation alternative





1. Introduction

Sur la période 2006-2010, nous avons été confrontés à plusieurs crises mondiales : une crise alimentaire, une crise de l'énergie, une crise du climat, une crise financière, une crise économique et une crise sociale. Autant de crises qui ont eu un impact négatif sur la situation des travailleurs.

Dans ces circonstances, il est évident que les 4 piliers du Travail Décent font partie du 'core business' de la FGTB. Travailler à ce concept, créé par l'Organisation internationale du travail (voir point 4), signifie non seulement travailler à l'emploi, mais aussi au respect des droits, des conditions de travail et salariales décentes, à la promotion du dialogue social et à une meilleure protection sociale.

Mais dans un monde globalisé, il est devenu impossible de faire respecter le travail décent ici en Belgique sans le faire respecter dans le reste du monde. Le concept du travail décent doit être central dans la politique, au niveau international et national. A ce moment seulement, nous pourrions arriver à une mondialisation équitable.

C'est pourquoi déjà dans la résolution internationale du Congrès de 2006, la FGTB établissait les grandes lignes de sa stratégie pour contribuer à faire respecter le travail décent à l'échelle mondiale :

- Construire un contre pouvoir syndical à l'échelon mondial en renforçant les organisations syndicales multilatérales mais aussi en renforçant les maillons de la chaîne syndicale, c'est-à-dire d'autres organisations syndicales nationales de par le monde.
- Promouvoir l'OIT en tant que législateur social mondial et y faire entendre notre voix. Mais aussi faire entendre notre voix directement auprès d'autres organisations multilatérales dont les décisions ont un impact sur nos conditions de vie et de travail.
- Pour mener ces politiques, trouver en Belgique des moyens financiers et créer un rapport de force politique en sensibilisant et mobilisant les membres et les militants.

2. Soutien dans la création et le développement de syndicats

- Le Département international a mené des actions et des projets de solidarité en faveur d'organisations syndicales dans diverses zones géographiques : Europe centrale et orientale, pays du Maghreb, Moyen Orient, région des grands lacs en Afrique, Caraïbes, etc...

Il s'agissait :

- de renforcer leurs capacités à intervenir sur des thèmes spécifiques : égalité de genre, protection contre les effets de la crise, santé/sécurité sur le lieu de travail, etc.
- de renforcer leurs capacités à mener le dialogue social de manière générale. Ce type d'action a été mené entre autre dans le cadre d'une approche « diplomatie préventive » dans des zones de conflit, la promotion du dialogue social étant vu comme un moyen de freiner les attaques violentes contre des syndicalistes d'une part et de remédier à la misère sociale, terreau propice aux conflits en tout genre (ethniques, religieux, etc...) d'autre part.

- d'appuyer leur fonctionnement de manière générale. Exemple : appui au Congrès du syndicat palestinien PGFTU (29-30 mai 2007) ou encore, en cas de catastrophe naturelle, appui à la reconstruction des infrastructures syndicales détruites ou mise à disposition de moyens pour aider les victimes en vue de renforcer l'assise sociale du syndicat (Cuba, Haïti).

Dans les négociations avec ses « bailleurs de fonds », la FGTB veille à ce que les Centrales aussi aient la possibilité de définir des projets de solidarité (au niveau des multinationales ou au niveau des secteurs, dans le monde entier) comme par exemple le projet SPF Emploi & TVD ou encore le projet CG en Europe Centrale et Orientale.

Quand c'est nécessaire et possible, les projets devraient aussi d'avantage prendre en compte le besoin des travailleurs belges de pouvoir aussi bénéficier de la solidarité internationale. Ainsi un projet en partenariat avec la CES a été l'occasion d'initier une première prise de contact entre délégués belges et turcs d'une même entreprise ayant déployé ses activités à la fois en Belgique et en Turquie.

- La FGTB est également intervenue en vue de faire respecter les droits syndicaux à l'étranger. Cette lutte continue, la FGTB a dû la mener face à des situations de violation à grande échelle constatée dans les pays du Sud/en transition (Honduras, Colombie, Birmanie, Iran, Guatemala, Philippines, Cambodge ...). Mais malheureusement une certaine tendance nous oblige aussi à les mener face à des cas de violation dans des « pays industrialisés ». Aux Etats-Unis, une proposition de loi, l'Employee free choice Act, qui garantirait aux travailleurs américains le droit de s'affilier sans se faire intimider voire licencier, a enfin été mis en discussion. En Australie, un nouveau projet de législation très répressive sur les relations professionnelles a entraîné de violentes attaques antisyndicales allant jusqu'à l'emprisonnement de militants. En Corée du Sud, ces dernières années, de nombreux militants syndicaux ont été arrêtés, soit-disant pour "interference in business activities".

Même des pays de l'Union européenne tels la Grèce et la Bulgarie ont fait l'objet de nos protestations en raison de répressions antisyndicales.

En soutien aux syndicats de ces pays, des initiatives coordonnées par la CSI ont été prises par divers syndicats dans le monde dont la FGTB.

Mais nos actions ne consistent pas seulement dans des lettres ou entretiens de protestation contenant une analyse des faits qui contreviennent aux Conventions pertinentes de l'OIT.

Lorsqu'elles sont dirigées vers les « pays violateurs », des manifestations sont aussi organisées à Bruxelles devant leurs ambassades mais une pression a également été exercée en envoyant des observateurs FGTB aux procès intentés contre des syndicalistes tel celui contre les militants de KESK à Izmir en Turquie. Nombre de ces syndicalistes sont aujourd'hui libérés.

Et lorsque nous interpellons nos autorités, nous ne visons pas seulement à ce que la Belgique ou l'Union européenne condamne les pays qui entravent le dialogue social et/ou attaquent parfois violemment le mouvement syndical. Nous réclamons aussi que les condamnations de principe soient accompagnées de faits.

Nous avons donc fortement fait pression auprès des parlementaires belges et européens contre respectivement l'accord d'investissement belgo-luxembourgeois avec la Colombie et l'accord commercial entre l'UE et la Colombie. Nous essayons, autant que possible,



d'impliquer nos partenaires de Colombie. La collaboration entre syndicats dans les pays en négociation peut être un instrument très fort.

Nous essayons également d'impliquer les différentes centrales quand les violations sont constatées dans un de leurs secteurs.

3. Renforcement des organisations syndicales internationales

Vu le contexte de crise globale, le rôle majeur déjà joué par la CSI et le TUAC, qui portent l'action syndicale respectivement au niveau mondial et de la zone OCDE, gagne évidemment en pertinence.

Mais d'autres organisations relèvent aussi d'une importance particulière :

- La CES d'une part vu les compétences en matière de politique étrangère de l'Union européenne qui pourraient être plus et mieux utilisées en vue de promouvoir le travail décent.
- Le PERC d'autre part qui, sous fonds d'enjeux sociaux des politiques de voisinage et d'élargissement, est le point de rencontre de tous les syndicalistes européens intra UE et extra UE. A ce titre, il peut aussi coordonner la voix des européens à l'intérieur de la CSI et face à d'autres organisations que l'UE sur le continent tel le Conseil de l'Europe ou l'OIT dans le cadre de ses activités européennes.

En tant que membre de ces organisations,

- La FGTB travaille au développement de positions et stratégies, à la coordination de différentes actions de solidarité de syndicats nationaux affiliés, par sa présence dans les organes statutaires et autres comités et réseaux.

Citons entre autres :

- Notre implication dans la fondation de la CSI (Congrès fondateur de Vienne), dans le sens d'une unification réelle (disparition, à terme de l'étiquette CMT/CISL, qui conférait une position privilégiée à la CSC) et d'un renforcement effectif (maintien du comité des droits syndicaux et réflexions sur les orientations de ce Comité).
- Fin 2009, la FGTB se préparait à nouveau à défendre ses accents dans les grandes orientations politiques de la CSI en vue du prochain Congrès à Vancouver en 2010.
- Via son Département international, la FGTB a aussi participé activement au réseau de coopération au développement de la CSI. Ce réseau travaille à défendre les positions politiques du mouvement syndical en la matière à l'échelle internationale auprès de l'OCDE, du Comité économique et social des Nations Unies etc. Il a notamment réussi, suite au Forum d'Accra sur l'efficacité de l'aide (un processus apparemment technique mais présentant de réels enjeux politiques pour le mouvement syndical), à créer de bonnes bases pour que les stratégies de coopération au développement prennent en compte le travail décent et soient à ce titre déterminées en impliquant les syndicats au Nord comme au Sud, soit une des idées maîtresses défendues par la FGTB au sein de ce réseau de la CSI.

- Grâce à l'insistance de la FGTB, la CSI a joué un rôle de médiateur qui a abouti au respect et à l'amélioration des accords PGFTU/Histadrut. Un nouvel accord a été signé en août 2008, avec comme principes centraux : le remboursement au PGFTU par Histadrut des cotisations de membres, longtemps restées bloquées, des Palestiniens occupés en Israël, assistance juridique, par Histadrut, pour les Palestiniens travaillant pour des employeurs israéliens, projets de formation pour les syndicalistes palestiniens (au niveau professionnel, mais aussi au niveau des droits du travail et de la sécurité/santé au travail).
 - La FGTB a envoyé 11 jeunes à un Camp jeunes à Berlin. Avec d'autres jeunes de tous les continents, ils ont remis une liste de 10 revendications aux dirigeants du G8.
 - La FGTB est restée active, dans un des groupes de travail de la CES et de la CSI, sur le point de l'impact du commerce sur le travail décent. A noter cependant que le travail décent n'est pas à l'agenda des négociations commerciales au sein de l'OMC en cours depuis 2001. Nous sommes cependant parvenus à convaincre Pascal Lamy de l'importance d'une plus grande collaboration entre les Secrétariats de l'OMC et de l'OIT. Il a veillé à ce que deux études communes soient réalisées sur le commerce et l'emploi et sur le commerce et les emplois informels dans les pays en voie de développement.
 - Sur la période 2006-2010, la FGTB a continué à participer aux réunions de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE, tant aux réunions au niveau de la gestion, qu'aux réunions des groupes de travail (politique économique, corporate governance, point de contact national).
- La FGTB a mené des projets et actions de solidarité, des ressources financières et humaines étant à disposition pour les activités de la CSI. Citons à titre d'exemple :
- L'appui financier et la participation à l'organisation de la Women's School et des Conférences des femmes du PERC et de la CSI.
 - Contribution au Fonds de solidarité de la CSI
 - La FGTB a représenté la CES à la 7ème conférence ministérielle de l'OMC (2009). De nombreux chefs de gouvernement partent encore du principe que l'impact de la libéralisation du commerce sur le travail décent est nécessairement positif, alors que c'est loin d'être le cas, du moins tant que la libéralisation du commerce n'est pas assortie d'une politique intérieure qui promeut le travail décent. D'où l'importance d'une collaboration plus étroite entre l'OMC et l'OIT, qui peut aider dans le développement d'une telle politique intérieure. Nous avons saisi l'occasion de la crise de l'emploi pour renforcer cette revendication. Grâce au lobbying syndical intensif, plusieurs négociateurs de grands pays en voie de développement ont soutenu cet appel.
 - Le G20 est un forum informel où les 20 grandes puissances économiques du monde se concertent sur des sujets liés à la stabilité économique. Après l'éclatement de la crise, le G20 est devenu le forum où l'on tentait de trouver une solution. Les syndicats n'ont laissé passer aucune réunion au sommet du G20 sans faire entendre leur voix. En préparation de ces réunions, la FGTB a travaillé à la rédaction de déclarations syndicales au sein de la commission syndicale consultative de l'OCDE. Grâce à son intervention auprès de la Banque nationale de Belgique, la présence du mouvement syndical à ce sommet a pu être financée et au 2^{ème} sommet qui a eu lieu en avril 2009, le président de la FGTB a même été sur place faire du lobbying auprès des participants au sommet.
 - Le principal résultat de ces actions de lobbying des syndicats est sans aucun doute que le G20 a mis à l'agenda le maintien et la création d'emplois et a donné un rôle à l'OIT dans le suivi de la crise (voir impact mondial sur l'emploi ci-dessous). A la demande des syndicats, en avril 2010, une première réunion des ministres de l'emploi du G20 a été organisée. Le G20 soutient également le débat sur une charte pour trouver un nouveau consensus global



sur les principes clés d'une activité économique durable. Ce nouveau consensus est essentiel pour tourner la page de la politique économique de ces 30 dernières années.

4. Promouvoir l'action de l'OIT et y faire entendre notre voix.

Comme organisation syndicale nationale, la FGTB fait partie des « mandants » de l'OIT. Nous participons aux différentes commissions de la Conférence annuelle. Depuis 2009, nous sommes également membre du Conseil d'Administration.

Ainsi, nous participons aux côtés des autres syndicats de la planète :

- À la négociation avec les employeurs et les gouvernements des Conventions internationales du travail.

28/03/2009

Une délégation d'une centaine de militants FGTB est présente à Londres lors de la manifestation européenne organisée par la CES en préparation de la réunion du G20.



Cette action normative de l'OIT a été paralysée par les employeurs qui refusaient de négocier depuis plusieurs années. Mais depuis 2008, le mouvement syndical a réussi à débloquer la situation. Au moment où le rapport est rédigé, une Recommandation sur le SIDA (lutte contre les discriminations, sécurité sociale, prévention sur le lieu de travail etc) est en cours d'élaboration et la négociation d'une Convention sur la situation des travailleurs domestiques a été entamée. Ces conventions peuvent donc concerner un secteur d'activité en particulier, ce qui amènera la FGTB à respecter les compétences des centrales.

Même si ces conventions constituent souvent un socle de droits minimums reconnus internationalement, elles n'en demeurent pas moins un instrument très concret pour faire progresser la situation des travailleurs en Belgique. Il suffit de penser à ce que pourrait apporter une ratification par la Belgique de la Convention 155 sur la santé et la sécurité des travailleurs.

- Aux mécanismes de contrôle, via une implication active dans la Commission des normes.
- Aux débats qui visent à déterminer les programmes de l'OIT à mettre en œuvre en vue d'une réelle application.

Mais les condamnations officielles de l'OIT et les programmes incitatifs ne suffisent malheureusement pas toujours à forcer la volonté des gouvernements réticents vis-à-vis des normes sociales internationales. Encore faut-il qu'ils les ratifient, encore faut-il qu'ils les fassent respecter sur le terrain. C'est pourquoi, la FGTB entend aussi mettre les gouvernements et les employeurs sous pression.

Dans un premier temps, notre présence dans l'enceinte de l'OIT telle qu'expliquée ci-dessus, nous permet aussi de participer à la négociation de textes qui constituent autant d'engagements politiques de la part des gouvernements :

- La « Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable » adoptée par la CIT en 2008 constitue, avec le Pacte Mondial pour l'Emploi (2009), un des éléments marquants de cette période pour l'OIT : elle institutionnalise le concept de travail décent, et employeurs, syndicats et gouvernements s'y engagent à faire progresser les valeurs de l'OIT via l'agenda du travail
- En 2009, les employeurs, syndicats et gouvernements au sein de l'OIT approuvent un pacte mondial pour l'emploi pour sortir de la crise, avec comme élément central, le thème du travail décent.

Dans un second temps, la FGTB n'a eu de cesse de rappeler à l'opinion publique et à nos dirigeants politiques les engagements pris par la Belgique à l'OIT en participant aux divers groupes de travail relatifs à la politique étrangère des partis de l'action commune, en organisant un séminaire au Parlement fédéral et en faisant poser des questions parlementaires, en rendant visite à nos eurodéputés, en prenant des contacts avec les membres des cabinets et des hauts fonctionnaires de tous les départements concernés, en participant aux tables rondes organisées par les Ministres compétents dans le cadre de la Présidence belge de l'Union européenne et en manifestant dans les rues de Bruxelles à l'appel de la CSI lors de la journée Travail décent du 7 octobre sous le slogan « Les travailleurs ne sont pas des outils ! ».

Aujourd'hui, on peut dire que le travail décent fait clairement partie de l'agenda de la politique étrangère de la Belgique.



Cela ressort clairement des demandes en ce sens formulées au gouvernement dans la « Résolution du Parlement fédéral sur les normes sociales dans le cadre de la globalisation », parfois encore de manière trop faible, des notes de politique générale du Ministre des Affaires étrangères et de la Coopération au développement, des projets de textes législatifs relatifs à la coopération au développement.

La situation évolue donc dans le bon sens et nécessitera encore un suivi politique. De plus, comme indiqué dans son mémorandum commun adressé à la Troïka, la FGTB a aussi estimé qu'il fallait saisir l'opportunité de la présidence belge de l'Union européenne pour qu'elle aussi inclue le travail décent de manière renforcée.

Les enjeux se situent au niveau de sa politique interne qui peut utiliser les engagements sur le travail décent pris à l'OIT à l'avantage direct des travailleurs européens. La Résolution du Parlement fédéral ci-dessus demande à ce titre que ses objectifs soient repris dans la stratégie renouvelée de Lisbonne.

Ils se posent aussi dans de nombreux domaines de sa politique extérieure dont par exemple au niveau des accords multilatéraux et bilatéraux. Comme les négociations commerciales multilatérales traînaient, la Commission européenne a décidé en 2006 de revoir sa politique commerciale. Avec une communication intitulée « Une Europe compétitive dans une Europe mondialisée », l'UE opte résolument pour la voie d'accords commerciaux bilatéraux poussés, sans dimension sociale. En disant que les normes et règles européennes doivent être fonction de la compétitivité externe, cette communication rend réel le risque de dumping. Aux tables rondes concernées avec les ministres compétents, la FGTB a vivement réagi à cette nouvelle stratégie en opposition totale avec d'autres communications de la Commission européenne sur la promotion du travail décent. Cette nouvelle approche implique que les syndicats doivent avoir une plus grande attention pour le suivi des négociations bilatérales et régionales, en plus du volet multilatéral.

Nous n'avons pas seulement mis le travail décent à l'ordre du jour auprès des autorités mais nous avons aussi mis à disposition des militants des entreprises et des secteurs du matériel leur permettant d'agir auprès de leur employeur (cartes d'action à signer, flyers à distribuer,...). Ainsi par exemple une grande action « pause » a été organisée dans la multinationale belge Umicore. Dans une pétition adressée à l'employeur, les travailleurs ont demandé à ce dernier de respecter les normes de l'OIT, dans l'entreprise, mais aussi dans les filiales et chez les fournisseurs ou sous-traitants à l'étranger. Par la concertation sociale, il a été demandé à l'employeur de signer et de respecter un code de conduite. Les travailleurs d'une multinationale ont même pu aller plus loin et viser, via le Comité d'entreprise européen ou non, à un accord-cadre international. Celui-ci fixe les normes de travail fondamentales, pour tous les travailleurs de l'entreprise, partout dans le monde. Mais ça ne s'arrête pas là. Les syndicats veulent faire du travail durable un point d'attention permanent dans la concertation sociale et ce, dans le monde entier.

Certaines de ces actions ont été menées en collaboration avec des ONG et dans le prolongement de la campagne « decent work for a decent life » lancée en 2007 par la CSI, Solidar, Social Alert et le Global Progressive Forum.

5. *Faire entendre notre voix auprès du FMI*

A côté de l'Organisation mondiale du commerce, le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale sont également deux organisations très influentes dans l'ordre mondial. Comme l'OMC, le FMI et la Banque mondiale sont les moteurs d'une politique néolibérale basée sur la dérégulation et la privatisation. Il va de soi que, sur la période 2006-2010, la FGTB a également œuvré pour une réforme de ces organisations et de leur politique.

Global Unions (composée de la CSI, des fédérations syndicales internationales et de la commission syndicale consultative) saisit systématiquement l'opportunité des réunions d'automne et de printemps du FMI et de la Banque mondiale pour faire connaître, dans une déclaration syndicale, les revendications des syndicats par rapport à la politique de ces institutions financières internationales. La FGTB soutient chaque fois ces revendications dans une lettre au(x) ministre(s) compétent(s) et aux représentants belges aux Conseils d'administration du FMI et de la Banque mondiale. Parmi les revendications récurrentes, citons un allègement et une remise de dette inconditionnels de façon à ce que les pays aient plus de possibilités de réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement, l'importance du travail décent et de la consultation des syndicats dans le développement d'une politique du marché du travail efficace, l'intégration du respect des normes fondamentales du travail dans leur politique, la promotion d'un secteur public fort et de l'aide aux travailleurs touchés par une privatisation, de procédures transparentes pour la sélection des présidents du FMI et de la Banque mondiale et une meilleure représentation des pays en voie de développement dans les Comités de direction. Après l'éclatement de la crise, s'est ajoutée la question d'une approche politique active, coordonnée et d'un cadre régulateur renforcé pour les activités financières en grande partie non régulées et pour les nouveaux instruments financiers à l'origine de la crise.

09/10/2009

3000 militants FGTB et CSC se rassemblent à Tour et Taxis autour des thèmes internationaux, notamment la campagne Travail Décent, et lancent un message clair au gouvernement en présentant nos réponses à la crise.





Conformément aux statuts du FMI, chaque année, une délégation du FMI vient en Belgique pour rencontrer des hommes politiques et les partenaires sociaux et faire des propositions sur la base de ces discussions. D'expérience, nous savons que les discussions sont infructueuses et les conclusions, écrites à l'avance. C'est pourquoi, depuis 2004, la FGTB investit également dans des contacts informels avec des représentants belges à la direction du FMI et de la Banque mondiale.

Dans son cahier de revendications dans le cadre de la campagne Travail décent, la FGTB a intégré la revendication spécifique de "mettre fin aux politiques de dérégulation du marché du travail promues par les institutions financières internationales (à l'image du rapport « Doing Business » de la Banque Mondiale et des consultations relatives à l'article 4 du FMI) et à l'utilisation de l'indicateur d'« employabilité » dans leurs stratégies d'emploi, lors de la formulation de recommandations politiques pour un pays ou comme condition pour l'attribution de prêts."

Avec le mouvement syndical international, la FGTB se bat depuis des années déjà contre cet indicateur. Dans le rapport Doing Business, les pays sont classés sur base de leur score dans le Employing Workers Indicator. Selon cet indicateur, les pays qui n'ont pas (ou presque pas) de réglementation du travail comme la Géorgie, la Biélorussie, l'Afghanistan, l'Arabie saoudite, Haïti et les USA obtiennent le meilleur score. Les pays comme les pays scandinaves et le Brésil qui ont fait augmenter l'emploi formel et qui ont amélioré leur protection sociale, obtiennent souvent les moins bons scores. En 2009, la Banque mondiale avait officiellement promis de faire changer cette situation en supprimant l'indicateur en question. Malheureusement, ce n'était pas encore le cas dans le dernier rapport. Entretemps, un groupe de travail a été créé pour développer un nouvel indicateur. La CSI fait partie de ce groupe de travail. Son nom s'annonce déjà prometteur : "The Worker Protection Indicator" ...

6. Les moyens

Les fonds propres ont évidemment été sollicités pour renforcer notre politique internationale.

D'autres canaux de financement sont sollicités :

- Le subside du SPF emploi et travail, négocié annuellement avec le Ministre, nous a permis de développer des activités de solidarité avec les syndicats des nouveaux états membres, des pays candidats, des voisins orientaux de l'Union ou de la zone méditerranéenne.
- La ligne budgétaire « Diplomatie préventive » qui avait été fermée aux syndicats, a été rouverte en introduisant un projet sur le dialogue social et le rôle des femmes syndicalistes dans la prévention et la gestion des conflits en RDC (février 2010).
- Via son Département international, la FGTB est et restera également un membre actif d'un réseau CSI et grâce à cela est en bonne voie pour faire appel à diverses lignes budgétaires européennes en partenariat avec d'autres organisations originaires de pays de l'Union.

Evidemment, faire appel à des subsides publics implique aussi un combat politique régulier pour défendre l'indépendance syndicale quant au choix des zones géographiques et des thématiques d'intervention, des partenaires syndicaux et des objectifs des projets subsidiés.

Signalons enfin qu'une série de projets à l'avantage de syndicats ou sur des thèmes syndicaux sont exécutés par les ONG, principalement de l'action commune.

Vu la diversité de l'ensemble des actions évoquées dans ce chapitre, la FGTB veillera, en s'appuyant sur son Département international, à ce que ces moyens soient utilisés de manière intégrée et en cohérence avec ses priorités de politique internationale, et ce quel que soit l'exécutant des actions (services FGTB, les ONG de l'action commune, autre...) ou le bailleur de Fonds (fonds propre, SPF fédéraux, etc).

7. *Sensibilisation et mobilisation des membres*

La mobilisation des membres s'est faite autour de revendications syndicales précises et spécifiques (voir points 2 et 3 ci-dessus) mais s'est aussi inscrite dans des cadres plus larges de mouvement syndical. D'où la présence d'importantes délégations FGTB au Forum social à Nairobi (janvier 2007) et Belém (janvier 2009) et au Forum social européen à Malmö (septembre 2008).

Evidemment, si on veut arriver à une mobilisation efficace, il convient de sensibiliser les membres et militants en amont. Mais quand les piliers du travail décent sont regroupés en un seul concept, il faut du temps pour faire connaître et reconnaître cette notion par nos militants. La FGTB a donc mis en place une politique de sensibilisation spécifique sur les thèmes internationaux :

- Information via les media syndicaux classiques ("papier" ou website) et participation à des formations
- Dans le cadre de la 2^{ème} journée mondiale pour le Travail décent de la CSI, la FGTB a organisé le 9 octobre 2009, une réunion spéciale pour sensibiliser davantage les délégués et militants à ce "core business". Ainsi, l'attention a été attirée sur la délocalisation croissante des entreprises vers des pays « meilleur marché », avec comme résultat une spirale descendante en termes de droits du travail. Autre point d'attention : la violation des droits syndicaux dans le monde, avec des situations problématiques extrêmes en Colombie (chaque année, des dizaines de syndicalistes assassinés, qui s'ajoutent à plus de 500 victimes déjà) et en Birmanie (où le syndicat a été mis hors la loi par la junte militaire et où le travail des enfants et le travail forcé sont monnaie courante).
- Spécifiquement par rapport à la Birmanie, la FGTB était co-organisatrice le 12 décembre 2009, de la soirée de bienfaisance "We are Burma" au KVS à Bruxelles, une soirée qui était aussi placée sous le signe de la violation des droits de l'homme et des droits syndicaux dans un pays dominé par la dictature militaire. La FGTB devra examiner si cette sensibilisation peut mener à une mobilisation de nos militants ayant participé en vue d'appuyer le syndicat birman en exil.



10

Solidarité sans frontières : l'action internationale de la FGTB





Projets de solidarité avec le Sud

Depuis 2003, la FG TB renforce ses relations avec de nombreux syndicats du Sud – Afrique, Amérique latine, Moyen-Orient et Asie. Elle le fait par le biais de projets bilatéraux et de partenariats. Le précédent rapport de Congrès signalait déjà que l'asbl IFSI avait obtenu dans ce but des subsides du Ministère de la coopération au développement (pour obtenir un financement externe, il faut disposer de la personnalité morale). La reconnaissance en 2002 par l'Etat belge, des syndicats belges FG TB, CSC et CGSLB comme acteurs importants dans le développement d'un pays est un fait majeur et indéniable. Grâce à cette reconnaissance, l'action internationale de la FG TB est devenue plus large, mais aussi plus forte.

2006 est une année de transition où nous clôturons le précédent programme 2003-2005 et en préparons un nouveau. Un 'programme' est une sorte de plan, qui constitue un fil conducteur pour tous les projets qu'il englobe. En 2005, nous avons encore 11 projets. A partir de début 2007, 12 projets sont opérationnels. En 2008, nous préparons 5 projets interprofessionnels supplémentaires. Exception faite du projet Chine, tous les projets sont opérationnels à partir de début 2009. Les 17 projets et partenariats – soit 6 projets de plus par rapport au précédent programme – courent jusqu'à fin 2011.

Au niveau interprofessionnel :

- 01 FG TB fédérale et CESTRAR (Rwanda)
- 02 FG TB fédérale et CSA (Benin)
- 03 FG TB fédérale et PGFTU (Palestine)
- 04 FG TB fédérale + une ONG s'occupant des migrants, en dialogue ouvert avec l'ACFTU (Chine)
- 05 L'Interrégionale wallonne et une articulation régionale de CSA (Benin)
- 06 La FG TB flamande et une articulation régionale de CUT (Colombie)
- 07 L'Interrégionale de Bruxelles et une articulation régionale de CGTP (Pérou)

Au niveau professionnel :

- 08 Centrale générale et FTCCP (Pérou) – secteur de la construction
- 09 Centrale générale et USO (Colombie) – secteur du pétrole
- 10 Centrale générale et NUM (Afrique du Sud) – secteur de la construction
- 11 TVD et SACTWU (Afrique du Sud) – textile
- 12 SETCa et UNICOME (Inde) – secteur commerce (à partir de 2009, en remplacement du projet ITPF)
- 13 SETCa et UNI-Africa (Zimbabwe, Kenya, Zambie, Malawi et Afrique du Sud) – Secteur commerce, finances et sécurité
- 14 HORVAL et HFPCWU (Malawi) - hôtel, restaurant & catering
- 15 MWB et SNTM (Cuba) – secteur du métal
- 16 ABVV Metaal et KEWU (Kenya) – secteur du métal
- 17 CGSP et COSSEP (RDC) – services publics

En 2007 et 2008, les négociations entre les 3 syndicats et la DGCD (Direction générale de coopération au développement) évoluent péniblement. Malgré l'obligation de travailler sur la base de budgets annuels, la FG TB parvient à assurer la continuité des projets. Entretemps, nous obtenons plusieurs améliorations structurelles. Un financement pour 3 ans permet un fonctionnement plus souple, mais aussi plus efficace. Les partenaires de la FG TB dans le Sud sont ainsi moins dépendants du budget annuel de la Belgique et de la politique de la coopération au développement. Ainsi aussi, la FG TB et ses partenaires peuvent porter une plus grande

16/10/2006

L'action « Stand Up Against Poverty » est organisée pour la première fois. Partout dans le monde, des gens se lèvent afin de sensibiliser les leaders mondiaux à l'éradication de la pauvreté. Toutes les photos sont rassemblées sur le site web www.standagainstopoverty.org.



attention à une action participative, orientée vers les résultats. Les personnes, le temps et les moyens disponibles sont utilisés davantage pour l'action syndicale sur le terrain, avec une plus grande proximité des membres et des militants.

Le but du programme 2009-2011 est de soutenir les syndicats du Sud pour qu'ils soient plus à même d'œuvrer pour le travail décent. L'objectif de la FGTB, et de ses partenaires, est de renforcer le dialogue social, tant au niveau national, que sectoriel et de l'entreprise. Ceci se traduit par une plus grande force mobilisatrice, par des cahiers de revendications, propositions, CCT et services de meilleure qualité. Au Sud aussi, les négociations collectives ne portent plus exclusivement sur les conditions salariales et de travail au sens classique du terme. Elles portent également sur la sécurité et la santé au travail, et souvent, plus spécifiquement sur le HIV/SIDA. En Afrique du Sud, nous avons ainsi obtenu une demi-heure supplémentaire de pause de midi rémunérée, temps qui peut être réservé à l'information et à la prévention sur le virus du SIDA. Cette initiative est un exemple de 'best practices' (bonnes pratiques) sur lequel notre partenaire kényan peut retomber. Une chose est de négocier de bonnes CCT, une autre est de les faire appliquer. Par le biais de nos projets, nous travaillons aussi sur ce point. Nous constatons par ailleurs que tout est 'gender specific' (ce qui est un point d'attention). En Palestine par exemple, les des formations aux militants, une attention particulière est portée à la présence et aux besoins des femmes, une condition pour obtenir plus de femmes sur les listes pour les élections sociales.

Avec ces objectifs en tête, la FGTB finance, par des projets, des formations, campagnes de recrutement de membres, de sensibilisation sur les lieux de travail sur les thèmes syndicaux,



travail de lobbying, optimisation de son administration (de membres) interne, communication, services individuels, ...

Pour être complémentaire avec les autres projets et initiatives internationales de la FGTB, le programme favorise aussi le 'networking'. Ainsi, en février 2008, nous organisons avec les Centrales FGTB concernées, Interrégionales et partenaires d'Amérique latine (Pérou, Cuba et Colombie) un séminaire sur les techniques de formations syndicales à Bogota, en Colombie. Au Forum social mondial, début 2009, 8 partenaires de projet de 7 pays sont présents. Ils travaillent avec la délégation FGTB et pendant les différents ateliers et débats sur les différents thèmes syndicaux comme la crise, les droits et libertés syndicaux, le travail décent, ... des organisations Sud-Sud et Nord-Sud échangent leurs expériences et positions sur les syndicalistes, altermondialistes, personnes engagées des ONG et organisations sociales. Une primeur en soi et une initiative qui n'aurait pas été possible sans les partenariats via les projets. La complémentarité et le networking sont, pour la FGTB, le grand défi des prochaines années, pour mieux répondre aux conséquences négatives de la mondialisation et pour développer un contrepouvoir syndical.

26/06/2009

Avec 3 autres internationales syndicales, la CSI lance une journée d'action mondiale pour lutter pour plus de justice pour les travailleurs iraniens. En Belgique aussi, une délégation FGTB part de la FGTB Fédérale pour se rendre devant l'ambassade d'Iran pour protester contre les arrestations de syndicalistes et les violations permanentes de leurs droits dans ce pays.



Pour la période 2009-2011 le budget s'élève à environ 5 millions d'euros (85% subsides DGCE, 15% fonds propres). La FGTB n'hésite dès lors pas à prendre de nombreuses initiatives auprès du Ministre de la Coopération au Développement demandant de relever à nouveau le montant des subsides. La Belgique semble enfin décidée à affecter son engagement international de l'ordre de 0,7% du PNB à la coopération au développement, une revendication portée depuis longtemps déjà par la FGTB et la société civile. Une majoration des moyens globaux devrait par conséquent impliquer une majoration des moyens syndicaux également !

Les Centrales actives avec des projets faisant partie du programme, versent chaque année 0,025€ par affilié dans un fonds de solidarité internationale, alimentant en partie les 15% de fonds propres. La FGTB prend en charge 50 % des salaires et des moyens de fonctionnement nécessaires pour la gestion du programme – ceci tant pour le service spécifique créé en 2007, que pour lesdits services d'encadrement (principalement l'Audit interne).

Depuis 2007, le service Coopération syndicale avec le Sud assure le bon fonctionnement des projets et du programme. Ces dernières années, la FGTB n'a cessé de renforcer la capacité et l'expertise de ce service qui, en 2010, se compose d'un chef de service, de 5 gestionnaires de projet et de 2 assistants (chargés de l'administration et des finances).

Ce service a également pris des initiatives visant une meilleure information et une sensibilisation en Belgique sur les projets à l'étranger.

Un cahier dans l'édition du Syndicats du 9 mai 2008 était consacré au thème suivant : 'Coopération syndicale de la FGTB avec le Sud : la solidarité n'a pas de frontière'. Plus tard dans la même année, nous avons publié notre brochure 'Notre regard, leur regard'. Notre site web, déjà mis à jour, deviendra interactif en 2010.

Le 21 juin 2008, un colloque international sur l'Amérique latine a été organisé dans les locaux de la CGSP à Bruxelles réunissant 13 invités via les projets FGTB-ABVV/DGCE- DGOS (Pérou, Colombie, Cuba), 4 invités via les projets du FOS (Nicaragua, Cuba, Costa Rica). Ce colloque a été précédé par et suivi d'un large programme, prévoyant également des contacts dans les régionales et les sections.

Pendant toute cette période, le service a été également présent avec un stand (d'information) à de nombreux congrès.



11

Elections sociales



1. *Modification de la législation*

1.1. Elections 2008

- En 2006, la Commission élections sociales - mandatée par le Bureau de la FGTB - a préparé un ensemble de propositions pour les élections de 2008. Elle les a ensuite discutées avec la CSC et la CGSLB afin d'arriver à des positions communes comme le demande la procédure prévue au Conseil National du Travail (CNT).
- Les travaux au CNT ont donné lieu à deux avis. Le premier fixe la date et la période des élections entre le 5 et le 18 mai (avis n° 1577 du 21 novembre 2006). Le second porte sur les problèmes rencontrés lors des élections sociales (avis n° 1576 du 21 novembre 2006). Ce second avis d'une part répond aux questions posées par la Ministre de l'emploi de l'époque, Freya Vanden Bossche (SP.a), et d'autre part se penche d'initiative sur quelques points soulevés par les interlocuteurs sociaux.
- Les nouveautés apportées aux élections sociales de 2008 sont notamment :
 - Toute référence à la nationalité du travailleur est supprimée en ce qui concerne les conditions pour être éligible ou simple électeur
 - Le chef d'entreprise doit être inclus dans la délégation patronale et donc pris en compte pour déterminer le nombre de délégués patronaux, et ce nombre ne peut être supérieur à celui des délégués du personnel
 - En cas d'absence d'accord entre les syndicats, le secrétaire du Conseil d'entreprise est désigné au sein de la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix sans distinction de catégorie.
 - La réglementation stipule dorénavant que l'appartenance à une catégorie de travailleurs est déterminée en fonction de la liste électorale sur laquelle le travailleur est inscrit.
 - Renforcement de l'obligation des informations à fournir aux travailleurs de l'entreprise et à envoyer soit au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, soit au siège des organisations syndicales
 - Clarification du classement des candidats non élus pour éviter des contestations en cas de remplacement durant leur mandat d'un ou plusieurs candidats élus
 - Organisation des élections sociales possible au sein des divisions « entreprises des titres service » au sein des ALE.
- Toutes ces modifications, et d'autres, ont été exposées dans le chapitre « quelles nouveautés ? » du **guide élections sociales 2008** dont une version provisoire électronique était disponible depuis octobre 2007. La version papier a été distribuée en janvier 2008 avec les textes de loi en annexe.

1.2. Deux événements sont venus perturber le calendrier

Deux événements sont venus perturber la **préparation des élections sociales** : l'arrêt du Conseil d'Etat et celui de la Cour européenne de Justice.

Afin d'éviter, comme en 2004, des discussions sur la légalité de l'arrêté royal fixant la procédure électorale, celui-ci a été soumis au Conseil d'Etat. Or, celui-ci a estimé en février 2007 que

l'arrêté royal fixant la procédure des élections sociales ne pouvait plus, après plus de 60 ans d'existence, déroger au principe du seuil de 50 travailleurs pour le Conseil d'entreprise (CE) prévu dans la loi de 1948. Dès lors, deux voies étaient possibles : soit abaisser le seuil à 50 travailleurs pour le CE dans l'AR fixant la procédure électorale, soit modifier la loi de 1948 pour remonter le seuil à 100 travailleurs.

Les avis entre les interlocuteurs sociaux étaient forcément partagés. Pour la FGTB et les autres syndicats, le seuil devait être abaissé. Pour le patronat, la loi de 1948 devait être modifiée. Mais les interlocuteurs sociaux n'étaient pas les seuls à être divisés. Il en allait de même au sein du gouvernement.

Le débat se compliqua davantage quelques semaines plus tard lorsque, le 29 mars 2007, la Cour européenne de Justice condamna la Belgique pour non-transposition de la directive européenne sur l'information et la consultation des travailleurs. Même si le droit au travail belge avait largement anticipé les acquis de cette directive datant de 2002, un point majeur posait toujours problème : le droit des travailleurs à l'information et la consultation n'était toujours pas complètement garanti pour les entreprises de moins de 100 travailleurs.

Fort de ce constat et craignant à juste titre les sanctions pénales de la Cour européenne de Justice, le ministre de l'emploi, Peter Van Velthoven (SPa), décida de faire passer deux AR réglant la procédure électorale et fixant le seuil à 50 travailleurs comme le prévoit la loi de 1948. Ce pour quoi la FGTB se félicita immédiatement.

Mais c'était sans compter sur le fait que les partenaires de la coalition étaient déjà en campagne électorale pour les élections législatives de juin 2007. On vit alors un fait inhabituel : le Premier Ministre Guy Verhofstadt demanda au Roi, par voie de communiqué de presse, de ne pas contresigner les deux AR de son Ministre de l'Emploi. Ce qui conduisait de fait à maintenir l'incertitude sur la date et l'organisation des élections sociales, et ce d'autant plus que la formation d'un nouveau gouvernement pouvait prendre du temps. En outre, en agissant de la sorte, Guy Verhofstadt menaçait la Belgique de se voir imposer des astreintes financières lourdes de la part de l'Europe pour non-transposition de la directive. Situation que la FGTB condamna fermement par communiqué de presse.

Finalement, la question de la transposition de la directive européenne fût réglée par l'accord du groupe des Dix de novembre 2007 (voir partie V.B.2.) et l'organisation des élections sociales se traduisit par trois textes de loi à la fin novembre 2007. Ces textes fixaient le maintien du seuil à 100 travailleurs pour les élections sociales de 2008 au sein des CE, la date et la procédure des élections et enfin la procédure des recours en justice.

1.3. Suivi des élections

Suite notamment à ces contretemps, le SPF emploi, travail et concertation sociale ne publia pas sa traditionnelle circulaire ministérielle mais une simple brochure expliquant les notions et le déroulement de la procédure électorale. Ce que la FGTB a critiqué en estimant que la publication d'une brochure ne donnait pas les mêmes garanties pour un bon fonctionnement des élections que la sortie d'une circulaire ministérielle.

Ce fût un des points soulevés durant les travaux du comité d'accompagnement qui regroupe les interlocuteurs sociaux et l'administration du SPF ETCS. Ce comité s'est réuni de manière très régulière pour aborder les différents problèmes rencontrés tout au long du calendrier électoral.

A noter que lors du tirage au sort du 18 décembre 2007, la FGTB reçut le numéro 1.

1.4. Protocoles

1.4.1. Protocole sur la publication des résultats

La FGTB a signé, comme en 2004, un protocole d'accord avec les deux autres organisations syndicales et le SPF emploi, travail et concertation sociale (SPF ETCS). Ce protocole permet aux organisations syndicales de recevoir quotidiennement les résultats récoltés par le SPF ETCS. En échange, les syndicats s'engagent à ne pas diffuser de résultats au niveau sectoriel, régional et national et à ne pas organiser de conférence de presse avant le 22 mai 2008.

1.4.2. Protocole entre syndicats

Les trois syndicats ont signé entre eux deux autres protocoles. Le premier renouvelle l'engagement de la FGTB, de la CSC et de la CGSLB de ne pas présenter de candidats faisant partie de groupements ou mouvements d'extrême droite, racistes ou anti-démocratiques. Le deuxième concerne la limitation de l'usage de la publicité.

1.5. Le Vlaams Belang ne peut pas présenter de candidats aux élections sociales

Le 15 janvier 2009, la Cour constitutionnelle s'est prononcée au sujet du recours du Vlaams Belang (VB) contre la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales 2008. Le parti d'extrême droite avait demandé à la Cour constitutionnelle d'annuler les articles octroyant aux seules organisations syndicales le droit de présenter des candidats aux élections sociales. Le VB voulait manifestement en faire un procès politique puisque seulement un des 180 requérants pouvait démontrer qu'il avait la qualité de travailleur éligible et qu'il avait donc un intérêt à la procédure.

Aucun des sept arguments avancés par le VB n'a pu convaincre la Cour constitutionnelle qui a débouté le VB sur toute la ligne. Selon la Cour, le droit des organisations syndicales de présenter des candidats est conforme à la Constitution. La Cour considère d'autre part que les conditions de représentativité auxquelles les organisations syndicales doivent satisfaire pour participer à la concertation sociale, sont justifiées. Enfin, la Cour confirme une nouvelle fois que les organisations syndicales ont le droit d'exclure des membres.

1.6. Elections 2012

La FGTB a continué à réunir sa Commission élections sociales après les élections de 2008 dans le but de faire un bilan et de préparer nos propositions de modification des textes légaux sur l'organisation des élections 2012.

Ces discussions vont servir de base à partir de 2010 aux discussions qui s'ouvriront au Conseil National du Travail. La FGTB souhaite ainsi aborder les thèmes tels que les seuils, la détermination de la notion d'UTE, les collèges jeunes et cadres, la participation des travailleurs intérimaires au calcul des seuils, le vote par correspondance, les bulletins non valides, les témoins des bureaux de vote communs, le remplacement des candidats ou l'intervention de l'inspection.

2. *Gestion interne*

2.1. **La Commission élections sociales**

La préparation et le suivi des élections se sont faits au sein de la **Commission élections sociales** qui réunit des représentants mandatés par les instances de la FGTB. Cette commission a recommencé ses travaux à partir de 2006.

2.2. **Tour des Régionales**

Pour préparer sa campagne, la FGTB fédérale est d'abord allée écouter « le terrain » en organisant, d'avril à juin 2007, un « Tour des régionales » orienté essentiellement sur :

- le support que la FGTB fédérale pouvait offrir en vue de faciliter le recrutement des candidats notamment au sein des entreprises où la FGTB est absente ou n'est que partiellement représentée (opération « colorier les tâches blanches / blinde vlekken » ; diffusion d'un dépliant modulable, un module de formation en collaboration avec les instituts de formation des Interrégionales)
- les demandes précises de matériel interprofessionnel à mettre à disposition des Régionales et Centrales. Ce qui a donné par la suite naissance à une centrale d'achat sur le site internet du fournisseur et accessible aux responsables des Centrales et régionales

2.3. **Publications**

La FGTB fédérale a mis, comme de coutume, à la disposition des permanents, délégués, militants et candidats toute une série de publications. Toutes ces publications étaient disponibles sur papier et téléchargeables sur le site internet :

- **Guide des élections sociales** (cf. supra)
- Le **guide témoins** publié en novembre 2007 : Comme de coutume, la FGTB a rédigé une brochure pour aider les témoins à accomplir dûment leur tâche. En plus de l'analyse (et des commentaires) des différentes tâches des bureaux de vote, la brochure reprend des exemples de bulletins de vote à utiliser pour les élections, ainsi que des modèles de procès-verbaux.
- Les **3 guides « mes premiers pas »**... au Conseil d'entreprise/au Comité de prévention et protection au travail/ à la délégation syndicale publiés en avril 2008. Ces trois mini-brochures rassemblent les premières informations qu'un délégué nouvellement élu ou nommé au CE, CPPT ou à la DS doit savoir.
- Dépliant et carte postale « **comment voter valablement** » publiés en avril 2008. Ces supports étaient disponibles sur demande et dans plusieurs langues. Outre le français et le néerlandais, des versions étaient disponibles en allemand, anglais, polonais, arabe et turc.
- La publication du « **vade-mecum du Conseil d'entreprise** » s'est poursuivie par la publication des fascicules :
 - Mise en place, composition et fonctionnement
 - Le statut du délégué
 - Le règlement de travail

2.4. Informatisation

2.4.1. Transmission des documents

En 2004, la décision avait été prise au sein de la FGTB de scanner et envoyer sous format électronique tous les documents reçus durant la période des élections sociales. Suite au succès de l'opération, la mesure a été renouvelée en 2008. Nous avons été toutefois confrontés à un problème pratique. En 2004, les documents étaient essentiellement reçus par la FGTB sous format papier. Il suffisait dès lors de les scanner et de les envoyer sous format PDF. En 2008, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a poussé les entreprises – soutenue en cela par la FGTB notamment – à envoyer leurs documents sous format électronique. Mais le SPF ETCS n'a pas voulu imposer l'uniformisation du format à une FEB fermement opposée. L'absence d'uniformisation a conduit à une large multiplication des formats et a provoqué parfois des problèmes techniques dans la transmission des documents au sein du système de l'AS 400.

2.4.2. Base de données juridique

La FGTB a mis en place une base de données électronique de la jurisprudence des élections sociales de 2000 et 2004. Cette base de données était durant les élections 2008 directement accessible aux personnes disposant d'un accès à l'intranet de la FGTB fédérale (Régionales et Offices de Droit Social). Les Centrales ont reçu un CD-Rom avec une copie de la base de données.

12/04/2008

Près de 5.000 délégués et candidats délégués FGTB sont présents à Tour et Taxis lors de la journée des candidats organisée dans le cadre de la campagne Elections Sociales.



2.5. Protocoles internes

Les instances de la FGTB ont conclu des protocoles en ce qui concerne la représentation des femmes au sein des listes de candidats, la répartition des mandats, l'introduction des listes et les recours en justice.

2.6. Evénements

2.6.1. Journée des candidats et charte des délégués

La FGTB a organisé une grande journée des candidats le 12 avril 2008 sur le site de Tour et Taxis à Bruxelles. Cette rencontre fût l'occasion pour 5.000 candidats de se rencontrer, dans une ambiance volontairement placée sous le signe de la fête et de la convivialité, et de bénéficier du soutien de l'ensemble de la FGTB en vue de la dernière ligne droite de la campagne au sein de leurs entreprises.

Lors de cette journée, les candidats ont signé la Charte des délégués basée sur 7 engagements :

- Défendre coûte que coûte le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses
- Contribuer à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Protéger la santé et mieux assurer la sécurité des travailleurs
- Combattre le stress au travail
- Faire rimer syndicat avec climat
- Exiger et maintenir des emplois de qualité
- Défendre l'égalité entre les travailleurs et les travailleuses

2.6.2. La 4ème édition Equal Pay Day

(voir partie "gendermainstreaming au sein du chapitre IV)

2.6.3. Deuxième édition du Working Class Night (25 avril 2008)

organisée en commun par les Jeunes FGTB et les ABVV Jongeren.

3. Communication

La politique de communication pour les élections sociales s'est totalement intégrée dans la politique générale de communication de la FGTB.

C'est ainsi que la campagne électorale a intégré les nouveaux logos et baseline de la FGTB et a rédigé un guide de communication pour les candidats avec notamment une charte graphique. La presse syndicale a également ouvert ses portes à la campagne électorale avec des éditions spéciales et des dossiers thématiques. De même le site internet de la FGTB – site général et site protégé des délégués – a été largement mis à contribution (dossiers, affiches, film d'animation, bande-annonce, brochures, dépliant, ...)

La FGTB avait décidé de mener campagne sur la qualité du travail et la qualité de vie et d'articuler ce concept selon 4 thèmes spécifiques : lutte contre le stress et la charge de travail, bien-être au travail, conciliation vie professionnelle – vie privée et enfin, salaires et formation.

La FGTB a commandité ainsi un **sondage d'opinion** sur « les Belges et le travail ». Cette enquête a été effectuée par le bureau Dedicated Research auprès de 1007 personnes interrogées par téléphone entre le 14 et le 20 janvier 2008. Les résultats de cette enquête ont alimenté la communication de la FGTB durant les mois suivants :

- **Bien-être au travail** : L'enquête révélait l'importance grandissante de nouvelles formes d'insécurité sur le lieu de travail. Le lieu de travail n'est pas perçu à première vue par les sondés comme un lieu à risque en matière d'accident. Par contre, il est considéré comme la source de nombreux dommages physiques et, de plus en plus, comme une source d'agressions morales. Le problème d'insécurité sur le lieu de travail n'est donc plus seulement celui des conditions matérielles d'exercice de la profession mais est de plus en plus lié aux relations avec les collègues ou des tierces personnes (clients, visiteurs,...). La sécurité sur le lieu de travail n'est pas jugée négativement même si une petite minorité (5%) se sent « en grande ou très grande insécurité ». Le sondage indique qu'un Belge sur deux (48%) a été victime dans l'année écoulée de maux de dos ou de cou directement liés à l'exercice de sa profession et un Belge sur trois ne trouve pas le sommeil à cause de son travail.
- **Pour 3 Belges actifs sur 4, concilier vie professionnelle et vie privée est vraiment problématique.** Ils se débrouillent en prenant sur eux : courir tout le temps, se sentir épuisé, ramener du travail à la maison, avoir le sentiment de ne pas voir grandir les enfants, les laisser se débrouiller seuls, avoir des problèmes de couples pour certains d'entre eux.... 73% des Belges se disent « épuisés » et 72% ont le sentiment « de courir tout le temps ». Une des raisons qui apparaît est l'intrusion de la vie professionnelle dans la vie privée : 34% des Belges actifs reprennent du travail à la maison (41% chez les 30-40 ans et dans le secteur non-marchand) et 1 Belge sur 4 est dérangé par son employeur à la maison. Pour les jeunes, surtout, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est difficile et cause le plus de dégâts dans la vie de couple.
- **Une personne active sur deux se sent stressée au travail** : le sondage fait le constat que, pour l'instant, la large majorité des actifs lutte courageusement et évite de s'absenter pour cause de stress malgré le sentiment ressenti par près d'une personne sur deux que l'employeur ne fait pas grand-chose pour lutter contre le stress de son personnel.
- **Pouvoir d'achat** : les personnes sondées indiquent un problème important de pouvoir d'achat suite à la hausse des prix de l'énergie et des denrées alimentaires. Les problèmes de pouvoir d'achat ne se limitent donc pas aux revenus les plus faibles, même si un salarié sur cinq estime ne plus s'en sortir avec son salaire.

4. *Etudes*

A côté du sondage, la FGTB a demandé deux études.

Le CRIOC est venu ainsi participer à la conférence de presse de la FGTB du 22 avril 2008 sur le pouvoir d'achat. A cette occasion, le **CRIOC a présenté les résultats de sa recherche sur le comportement de consommation des ménages à revenu modeste**. Pour le CRIOC, les inégalités de consommation augmentent. Sans protection suffisante et sans information régulière pour contrecarrer les impacts publicitaires, la consommation duale va s'accroître.

La FGTB a pris également le leadership du débat sur l'évolution de la part des salaires dans le revenu national et sur la croissance des inégalités croissantes sur le terrain. Elle a ainsi demandé au **département d'économie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles (DULBEA) d'analyser en profondeur la structure des salaires en Belgique**. Cette étude a été présentée en conférence de presse le 13 février 2008 en même temps qu'un cahier de revendications pour améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs et allocataires sociaux.

L'étude du DULBEA montre ainsi que la part des salaires se retrouve aujourd'hui au niveau de la moitié des années 70 et analyse surtout les tendances sous-jacentes à cette évolution : augmentation des inégalités salariales, inégalités hommes-femmes, ...

5. *Résultats des élections*

5.1. **La FGTB est la seule organisation à progresser partout**

A côté du sondage, La FGTB a demandé deux études. Les élections sociales 2008 ont eu lieu dans 6600 entreprises du secteur privé comptant au moins 50 travailleurs dont 3400 comptant plus de 100 travailleurs.

La FGTB est la seule organisation à connaître des avancées tant en voix qu'en mandats, au Comité de Prévention et Protection au Travail comme dans le Conseil d'entreprise, dans le secteur marchand et dans le secteur non-marchand.

5.2. **La FGTB prend acte de l'intervention de la Ministre Milquet**

Ces résultats auraient pu être encore meilleurs pour la FGTB sans la décision de la Ministre de l'emploi, Joëlle Milquet, qui a choisi délibérément de soutenir une demande de la CSC, contre l'avis des deux autres syndicats, et l'a imposée à son administration. Pour cela, la Ministre a même rejeté une proposition de compromis, proposée par la FGTB et soutenue par la CGSLB et sa propre administration.

La décision de la Ministre concerne le comptage des mandats pour les 457 entreprises et 40.205 travailleurs, 2.009 mandats et 1.414 élus. Ces 457 entreprises sont descendues sous le seuil des 100 travailleurs et disposent donc d'un CE qui continue à fonctionner avec les délégués élus au CPPT.

12/04/2008

La Journée des Candidats a été un événement familial avec des activités syndicales mais aussi ludiques.



Cette décision, qui concerne exclusivement la répartition des sièges au Conseil d'entreprise, ne modifie pas fondamentalement les résultats mais permet à la CSC de présenter une légère avancée (+0.1%) du nombre de sièges CE au lieu d'un recul net (-0.5%).

Cette décision unilatérale de la Ministre a conduit la FGTB à ne pas approuver les résultats finaux des élections sociales mais à en prendre acte. La FGTB a estimé que cela non seulement nuit à la crédibilité des élections mais va également perturber les débats qui devront avoir lieu lors de l'évaluation de l'accord du Groupe des 10 sur la représentation syndicale dans les PME à la fin de l'année 2010.

5.3. Les autres faits marquants des élections

Les bons résultats de la FGTB se retrouvent disséminés partout mais avec des accents particuliers. La FGTB progresse et inverse la tendance. La FGTB progresse en Flandre, elle reste numéro un en Wallonie, avec la majorité absolue en ce qui concerne les entreprises du secteur marchand, tout en progressant résolument dans le secteur non-marchand. On constate que dorénavant la FGTB fait quasi jeu égal dans le non-marchand à Bruxelles.

La FGTB fait mieux que confirmer ses résultats de 2004 dans le secteur non-marchand. En poursuivant son avancée dans ce secteur où les institutions scolaires, sociales et hospitalières du pilier chrétien sont largement représentées, la FGTB permet ainsi d'étendre la notion de pluralisme dans ces organismes.

La FGTB se rajeunit : une autre bonne nouvelle est le gain de mandats pour les jeunes qui progressent eux aussi sur l'ensemble du pays, dans les organes et dans les secteurs marchand et non-marchand. Enfin, la FGTB note la belle progression des femmes élues dans les organes qui traitent des questions économiques et financières liées à l'entreprise même si cette progression est encore largement insuffisante pour atteindre la parité.

Il faut néanmoins noter le recul du taux de participation. Avec un taux de 72,5%, il est en recul de 4 points de pourcent par rapport à 2004. La diminution la plus forte est observée au sein de la catégorie des jeunes travailleurs, qui ont déjà tendance à participer le moins au scrutin ; désormais, moins de la moitié des jeunes occupés dans des entreprises organisant des élections se déplace pour aller voter.

5.4. Résultats généraux

	FGTB		CSC		GSLB		CNC		l. ind.	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008	2004	2008	2004	2008
Résultats généraux en voix										
► CE	35,80	36,23	52,27	52,48	9,47	9,67	1,37	1,11	1,10	0,51
► CPPT	36,34	36,73	53,79	53,45	9,87	9,82				
Résultats généraux en sièges										
► CE	34,10	34,50	57,34	57,40	6,09	6,50	1,18	0,90	1,29	0,70
► CPPT	34,17	34,35	59,99	59,49	5,84	6,16				
Résultats du secteur économique en voix										
► CE	38,86	39,79	47,89	47,62	10,25	10,51	1,66	1,43	1,34	0,65
► CPPT	39,50	40,10	49,63	49,08	10,88	10,82				
Résultats du secteur économique en sièges										
► CE	38,05	38,34	51,98	52,19	6,84	7,41	1,5	1,16	1,62	0,9
► CPPT	39,55	39,51	53,59	53,20	6,85	7,29				
Résultats du secteur non marchand en voix										
► CE	24,18	25,55	69,89	67,02	6,49	7,17	0,25	0,17	0,18	0,09
► CPPT	24,84	26,75	68,98	66,38	6,18	6,87				
Résultats du secteur non marchand en sièges										
► CE	21,19	23,35	74,81	72,51	3,66	3,93	0,14	0,07	0,2	0,13
► CPPT	19,19	22,08	77,77	74,45	3,03	3,47				



12

Un renforcement de notre politique de communication





1. *Rappels*

1.1. Rappel du contexte en 2007

Le contexte politique en 2007 est caractérisé par :

- la décrédibilisation du discours de gauche et le triomphe des idées libérales ;
- le danger d'être enfermé, dès lors, dans une logique passéiste et d'opter pour une stratégie purement défensive et réactive.

1.2. Rappel des objectifs généraux

La FGTB s'est dès lors fixé une série d'objectifs généraux. Il s'agissait pour elle de se positionner comme acteur de demain, de se différencier fortement des autres organisations syndicales et reprendre le leadership en communication.

Il importait aussi que la FGTB soit perçue comme forte dans son core business : tout ce qui est en lien avec le travail.

1.3. Rappel des objectifs de communication

Les objectifs de la FGTB en matière de communication furent les suivants :

- être le moteur social pour ce qui concerne le monde du TRAVAIL (droit au travail, salaire, maintien des acquis, pouvoir d'achat) ;
- placer le délégué et le travailleur au centre de sa communication (cadre de la campagne élections sociales) ;
- moderniser l'image de la FGTB et sa communication.

2. Réalisations

2.1. Un nouveau logo et un slogan fédérateur : « Ensemble on est plus forts » !

FGTB

FGTB

Ensemble, on est plus forts

FGTB-ABVV

Ensemble, on est plus forts
Samen sterk



2.2. La campagne élections sociales 2008



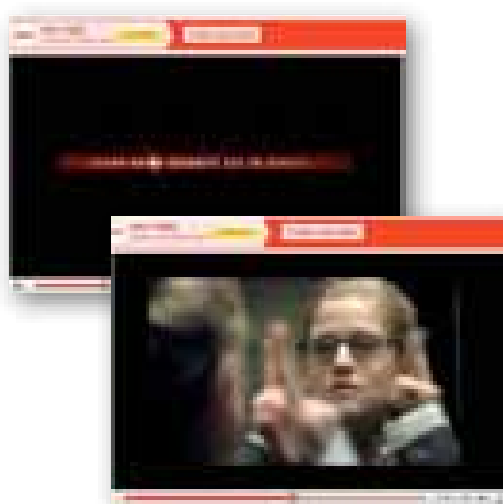
Sur les thèmes du stress, de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, de la sécurité au travail et du pouvoir d'achat. Le délégué est au centre de la communication de la FGTB. Il est aussi le « héros » du quotidien, un véritable pilier sur lequel ses collègues peuvent s'appuyer.

4 éditions spéciales de Syndicats.
La parole aux délégués



2.2. La campagne élections sociales 2008

La FGTB réalise une vidéo pour remercier les délégués



La FGTB remercie tous ses candidates aux élections sociales, les élues, comme les non-élues



La FGTB enrayer son érosion

La Libre Belgique, 23/05/2008, p. 4

Syndicats - ÉLECTIONS SOCIALES

3 FGTB stoppe son déclin-
regle. Le président du syndi-
cat socialiste, Rudy De Leeuw,
est un "homme heureux". Son or-
ganisation semble avoir marqué
un coup d'arrêt dans la baisse
ininterrompue de son influence dans

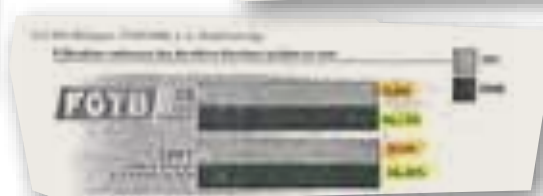
les entreprises belges. Selon des
chiffres les plus récents, la FGTB
seule avoir même très légè-
rement progressé dans son ensem-
ble.

La Meuse, 23/05/2008, p. 8

Marc Goblet: "La FGTB a bien gagné!"

ÉLECTIONS SOCIALES 2008 LIÈGE-HUY-WARENNE

Les Rouges renforcent leurs positions dans tous les secteurs



Ce qu'en a dit la presse



2.3. Réalisation : les campagnes FGTB

2.3.1. Journée de l'égalité salariale (ou Equal pay day)



2.3.1.1. C'est pas sentimental, c'est salarial ou la Journée de l'égalité salariale 2007

La FGTB profite du 14 février, Saint-Valentin, pour lancer son message en faveur de l'égalité salariale! Elle distribue des cœurs en chocolat pour faire passer la pilule de l'écart salarial!

2.3.1.2. Les femmes sont en soldes tous les jours ou la Journée de l'égalité salariale 2008.

L'écart salarial est de 25%! La FGTB se mobilise et prend le leadership syndical sur la question de la lutte contre les inégalités salariales entre femmes et hommes.

La FGTB organise sa conférence de presse à l'Inno. Des travailleuses-mannequins posent sous l'œil déconcerté des clients!



2.3. Réalisation : les campagnes FGTB

2.3.1. Journée de l'égalité salariale (ou Equal pay day)

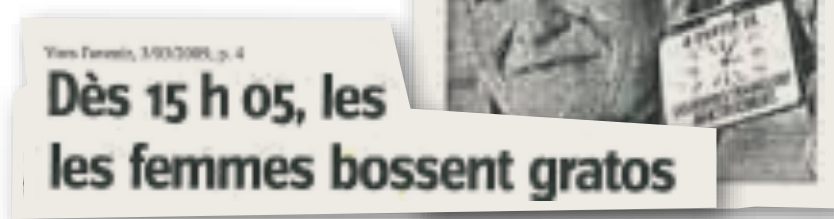
La FGTB réalise une vidéo sur le ton de l'humour ... Des employeurs « embarquent » des travailleuses, moins chères que leurs homologues masculins ... La vidéo est sur YouTube, allez la visionner!



2.3.1.3. A partir de 15h05, les femmes travaillent gratuitement ou la Journée de l'égalité salariale 2009.

Si l'on considère une journée de 8h de travail (de 9h à 17), les femmes gagnent un quart de moins que les hommes. C'est comme si elle travaillaient gratuitement de 15h à 17h! L'écart salarial entre femmes et hommes est passé à 24%, soit une baisse d'1% par rapport à la précédente campagne.

La FGTB organise sa conférence de presse au musée des horloges... Toutes les horloges sont réglées sur... 15h05, bien sûr!





2.3. Réalisation : les campagnes FGTB

2.3.1. Journée de l'égalité salariale (ou Equal pay day)

2.3.1.4. Tant que votre femme gagnera 23% de moins, il faudra se débrouiller ou la Journée de l'égalité salariale 2010

L'écart est descendu à 23, 46%. La FGTB fait un clin d'œil aux hommes et leur dit qu'ils ont aussi à gagner dans l'égalité salariale!



2.3. Réalisation : les campagnes FGTB

2.3.2. Campagne crise financière

Dès septembre 2008, c'est la crise. La FGTB dit non à l'austérité. Elle lance une campagne en entreprises. Dans un contexte chaotique, la FGTB réussit à être une force de propositions. Elle anticipe aussi sur la question de la fraude fiscale et de la spéculation.

La FGTB axe sa communication sur :

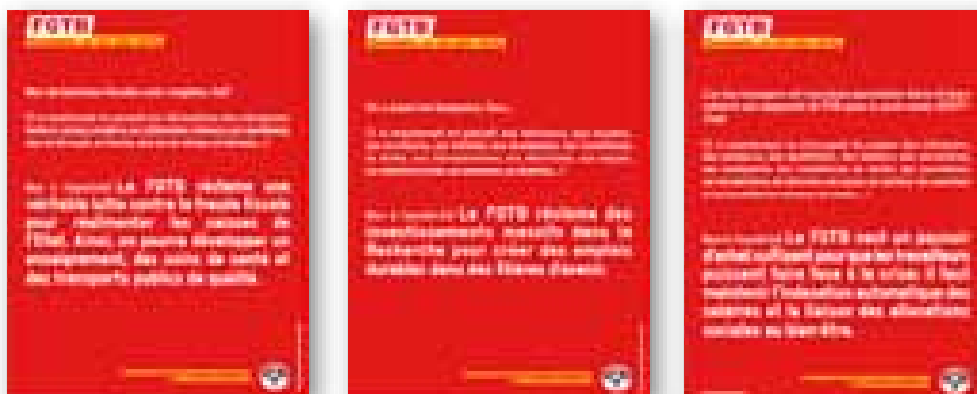
- le maintien du pouvoir d'achat (indexation automatique des salaires et liaisons des allocations sociales au bien-être);
- l'investissement dans la Recherche , pour créer des emplois durables dans des filières d'avenir;
- la lutte contre la fraude fiscale, pour maintenir des services publics de qualité.

Pour la FGTB, les travailleurs sont les premiers investisseurs du pays, elle ne les laissera pas tomber. Ce sont en effet les travailleurs qui créent la richesse.

La crise financière, avec le sauvetage des banques qui lui succéda, a démontré que les travailleurs sont utilisés comme des outils. Après avoir privatisé les bénéfices, les financiers n'hésitent pas à appeler l'Etat au secours, collectivisant ainsi leurs pertes.

La FGTB ne demande pas, elle, de parachutes dorés pour les travailleurs. Elle demande qu'ils puissent garder leur boulot et travailler dans des conditions décentes. En outre, en période de crise, le travailleur doit être protégé: il n'est pas un kleenex!

La FGTB dit non à l'austérité ! Elle réclame que l'on s'occupe désormais des travailleurs.





2.3. Réalisation : les campagnes FGTB

2.3.3. Campagne Electracash et Pouvoir d'achat

Janvier 2008, les prix de l'Energie flambent.

La FGTB communique pour dire toute sa colère à Electrabel : les bénéfices réalisés grâce à l'amortissement des centrales nucléaires, payées par les contribuables, doivent retourner aux travailleurs et aux consommateurs, pas dans les poches d'Electrabel et des pétroliers!

La FGTB se positionne résolument en défenseur des travailleurs et de leur pouvoir d'achat et est reconnue comme telle. Elle prend le leadership sur cette préoccupation majeure des travailleurs.



2.3. Réalisation : les campagnes FGTB

2.3.3. Campagne Electracash et Pouvoir d'achat

Van Imsweert, 21/04/2008, p. 1

Quand travailler ne suffit plus

POUVOIR D'ACHAT

20 % des travailleurs
sont pauvres. Bosser à
deux ne garantit plus
un pouvoir d'achat
suffisant. Une étude
inquiétante de la FGTB.

(La Libre Belgique, 20/04/2008 p. 10, (Nieuwsradio))



La Meuse, 23/04/2008, p. 2

Bosser ne suffit pas toujours...

La FGTB a pris la main dans la campagne
Pouvoir d'Achat, elle rallie ensuite la CSC
et la CGSLB.



2.3.4. Campagne Travail Décent



« Les travailleurs ne sont pas des outils »
Action de la FGTB avec les jeunes FGTB
de Liège à BelemForum social mondial,
janvier 2009

[illegible]

De la rétroaction du travail pour permettre à ses participants de mieux se situer, les participants ont eu accès à des données en temps réel sur leurs performances. Les participants à l'activité ont eu accès à une console d'information en temps réel sur leurs performances. Les participants à l'activité ont eu accès à une console d'information en temps réel sur leurs performances. Les participants à l'activité ont eu accès à une console d'information en temps réel sur leurs performances.

2.3. Réalisation : les campagnes FGTB

2.3.5. Campagne pour le climat. La FGTB est à Copenhague. Décembre 2009

La FGTB se préoccupe du climat et de l'environnement parce que :

- Tempête est la préoccupation numéro 1 de la FGTB. En effet, le réchauffement est catastrophique. Parce que l'environnement représente une réelle opportunité en termes d'emplois de qualité dans des lieux d'avenir.
- Le climat est le thème des 3 milliards de personnes qui partent des impacts climatiques. Il ne sera donc pas possible de l'ignorer dans le monde, y compris dans les lieux de travail.
- La FGTB est consciente que tous les travailleurs se voient affectés par le réchauffement climatique, peut-être même en un lieu de travail, à l'heure où les travailleurs des pays les moins développés.
- La FGTB a, depuis toujours, mis en œuvre de meilleures pratiques pour les travailleurs, pour leur santé, leur sécurité, leur bien-être, leur famille et leur avenir. C'est pourquoi elle a lancé des projets d'urgence et de long terme, les représentants de travailleurs et les syndicats.

FGTB

Fédération Générale du Travail de Belgique
rue Flahaut, 12 • 1050 Bruxelles
www.fgtb.be

Venez rejoindre la FGTB

Le 12 décembre 2009
La vague pour le climat
10h-12h au Centre de la FGTB
www.fgtb.be

12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1



2.4. Réalisation: partenariats de la FGTB

2.4.1. La FGTB a commandité des études à des acteurs reconnus dans le monde académique ou dans celui des média.

C'est le cas de l'étude « Les Belges et le travail », réalisée par Dedicated research en 2008. Elle concerne les réalités auxquelles sont confrontés les travailleurs :

- le stress ;
- la sécurité au travail ;
- l'équilibre vie professionnelle et vie privée ;
- les salaires et le niveau de vie.

Etudes commanditées (suite)

- l'étude sur la structure des salaires en Belgique, avec le Dulbea, en 2008 ;
- l'étude sur la consommation des ménages à revenus modestes, avec le Crioc, en avril 2008 ;
- l'étude Crioc sur les inégalités salariales, les temps partiels et la réduction du temps de travail.

Certaines de ces études ont été utilisées dans le cadre des élections sociales. Elles ont aussi eu un retentissement certain dans les médias.



2.5. Le SITE internet de la FGTB : <http://www.fgtb.be>

Un nombre croissant d'internautes visitent notre site pour consulter les informations syndicales. Au cours de la période 2006-2009, le nombre de visiteurs a augmenté de 25%.

Le module de calcul "Bonus à l'emploi" (calcul du salaire brut/net), qui a été intégré dans le site en 2005, est de loin la rubrique la plus populaire. Viennent ensuite les documents 'Chômage', les rubriques 'Brochures', 'Dossiers' et 'Communiqués de presse'.

Les demandes électroniques d'affiliation connaissent également un succès croissant (+ 33%).

Notre site internet a fait l'objet d'un certain nombre d'adaptations. En voici les principales :

- Un 'look' plus attractif grâce au nouveau logo de la FGTB et l'adaptation des couleurs.
- Une extension importante des feuilles d'info relatives au chômage. Ces feuilles d'info sont destinées aux travailleurs au chômage qui souhaitent connaître leurs droits et leurs obligations.
- Des films et des vidéos ont été mis sur un compte You Yube. Ces outils ont été largement utilisés lors de la campagne des élections sociales ainsi que pour notre campagne annuelle 'Equal Pay Day'.
- Lancement d'un forum sur les pensions complémentaires sur lequel les membres peuvent échanger expériences et 'meilleures pratiques'.





- Un nom de domaine spécifique a été enregistré en vue des élections sociales de 2008, à savoir www.es2008.be. Ce site rassemblait toutes les informations utiles sur les élections sociales, les publications, les dépliants, des FAQ, ... Des affiches spéciales (Les délégués) pouvaient être envoyées sous forme de cartes électroniques grâce à une application développée en interne. Pour la première fois, des camarades pouvaient s'inscrire comme candidats potentiels aux élections sociales au moyen d'un formulaire électronique.
- Création d'un 'Point de contact syndical' : tout secrétaire, délégué ou militant syndical peut dorénavant signaler un conflit d'entreprise ou une infraction au droit de grève via le site internet. La FGTB s'informe d'abord auprès de la centrale concernée. Lorsque celle-ci est d'accord, l'appel à la solidarité peut être envoyé immédiatement à l'ensemble des centrales et des sections régionales de la FGTB. Le point de contact peut également être utilisé en cas de licenciement d'un délégué syndical au mépris de la loi de 1991 visant à protéger les délégués syndicaux contre le licenciement.
- Les textes, publications, actions, etc. de la 'Coordination Intérim' trouvent désormais leur place sur le site internet (www.fgtb.be/interim).
- La partie sécurisée du site (réservée aux délégués) permet de mettre des informations et des documents confidentiels à la disposition de nos délégués. La mailing list, qui ne cesse de grandir, permet également d'informer les délégués de manière rapide et ciblée d'actions, d'événements ainsi que de publications et de dossiers nouveaux.

Les premières démarches ont été entreprises en vue d'une grande modernisation du site internet.

La création et le renouvellement d'un site demandent du temps. Il faut tout d'abord réfléchir sur les objectifs, le public cible, l'évolution et l'intégration éventuelle des nouveaux média et réseaux sociaux (facebook, twitter, blogs ...).

Toute adaptation aura également un impact sur le choix du matériel et du logiciel.

Notre site sera modifié en fonction de l'internaute, partant de la logique de l'utilisateur, pour que ce dernier puisse s'y retrouver facilement en surfant sur notre site. Ce qui n'est pas toujours évident sur l'ancien site qui, il est vrai, a été construit partant des structures et instances de la FGTB.

Nous voulons que notre site soit un medium interactif et de gauche, un espace d'information et de communication sur notre "core business". Un espace permettant à la FGTB de faire connaître son expertise et de véhiculer son image, celle d'un syndicat ouvert et progressiste.

Notre portail offrira une porte d'entrée sur un large éventail de ressources. Construit de manière logique, ce portail permettra à l'internaute :

- de trouver des informations ;
- de se mettre au courant et de prendre connaissance des dernières évolutions en matière des thèmes ou domaines qui l'intéressent en particulier ;
- de surfer et de se rediriger en cliquant sur des liens vers les Interrégionales et les Centrales (en fonction des expertises et des domaines de compétence) ;
- de prendre connaissance des actions spécifiques de la FGTB, des actions syndicales liées à l'actualité sociale et économique.

Notre site aura aussi pour but de recruter des membres et de "fidéliser" nos affiliés. Il constituera donc un "tool" (instrument central) de notre "stratégie de marketing" :

- en expliquant en quoi l'affiliation à la FGTB est utile ;
- en offrant à tous les affiliés (et pas uniquement à nos délégués) un accès facile aux informations et services de la FGTB ;
- en développant les relations avec les différents groupes cibles.

Notre nouveau site contiendra aussi une partie "My FGTB" : les affiliés pourront consulter leur "statut" (en ordre de cotisations ou non, ...) et les affiliés chômeurs auront accès à leur dossier personnel.

3. ***Publications***

3.1. **Syndicats / De Nieuwe Werker**

Syndicats reste un support privilégié pour garder le contact avec les affiliés, tant actifs qu'inactifs, informer les membres sur leurs droits et sur les orientations et positions de la FGTB.

Ainsi Syndicats a participé comme

- Pouvoir d'achat
- Propositions anticrise
- Fiscalité.
- Budget
- Travail décent
- ...

Syndicats/De Nieuwe Werker ont collaboré activement avec les centrales professionnelles en publiant quatre éditions spéciales sous forme de suppléments de 8 pages sur les grands thèmes mis en avant par la FGTB pour les élections sociales et en impliquant directement les délégués avec la collaboration de leur centrale respective :

- Lutte contre le stress
- Conciliation travail-vie privée
- Sécurité et santé au travail
- Pouvoir d'achat

A noter que ces éditions spéciales s'intégraient à la campagne de communication vers l'extérieur concrétisée par les 4 affiches « super héros » représentant chacune un des thèmes de campagne.

Cette collaboration a été renouvelée à l'occasion de la journée de l'intérim. Chaque année, le 1er numéro de septembre inclut une édition spéciale « Intérim Times » de 8 pages.

Ce genre de collaboration est à la base d'une réflexion sur les changements à mettre en place dans le fonctionnement de nos publications afin de traiter de manière transversale l'actualité syndicale, c'est-à-dire en décloisonnant un peu plus l'espace réservé à l'interprofessionnel et l'espace propre aux centrales.

Cette démarche s'est notamment concrétisée, outre Interim Times, par des dossiers sur la



sidérurgie (avec la MWB), sur les mesures de crise concernant les employés (avec le SETCa), sur les gaz toxiques dans les containers (avec l'UBOT et la CG).

Nous espérons pouvoir approfondir cette démarche en mettant en place une réelle collaboration structurelle avec les centrales professionnelles autour de thèmes qui ressortent du core business des centrales mais peuvent prendre une dimension interprofessionnelle ou sociétale.

En juin 2009, à la suite de la faillite de l'imprimerie Verheyen – qui imprimait depuis des années l'édition néerlandophone de notre journal syndical – nous avons été contraints de chercher une nouvelle imprimerie en une semaine à peine. En juillet, nous avons lancé un appel d'offres et pour le premier numéro de septembre 2009, notre choix s'est porté sur l'imprimerie EPC à Lokeren.

Cette imprimerie, qui fait partie du "De Persgroep", emploie une technique d'impression écologique sans utilisation d'eau. Les eaux usées contenant des produits chimiques constituent en effet un important facteur de pollution pour l'environnement et les travailleurs (brouillard d'encre). La technique d'impression offset à sec permet d'améliorer non seulement les conditions de travail mais aussi le produit final, plus propre et plus lisible.

La rédaction a profité de l'occasion pour moderniser la mise en pages afin d'avoir un produit de meilleure qualité.

3.2. ECHO-FGTB

ECHO-FGTB est une newsletter des services d'études de la FGTB fédérale et des Interrégionales. Chaque mois, ECHO-FGTB publie un rapport de leurs activités allant du soutien technique aux décisions des instances syndicales politiques à la représentation de la FGTB dans les organes de concertation au sens large dans le domaine régional, fédéral, européen et international. ECHO-FGTB est donc destiné aussi bien aux membres de la structure de la FGTB qui n'ont pas toujours l'occasion de lire les notes du Bureau Fédéral, qu'à tout un chacun qui souhaite approfondir ses connaissances de l'actualité syndicale : le personnel des services de formation et des services d'études des centrales syndicales ou les représentants des entreprises, les militants et les membres.

ECHO-FGTB est aussi un forum qui permet d'entamer un dialogue avec le lecteur ou le surfeur curieux, le journaliste à la recherche d'information, l'universitaire qui souhaite se plonger dans la réalité sociale, ...

ECHO-FGTB est envoyé tant par courrier (1559 adresses) que par voie électronique (859 adresses). Depuis 2006, le nombre de lecteurs a augmenté de 35%.

La newsletter peut également être consultée sur le site web de la FGTB.

3.3. Baromètre des restructurations

Dès le début de la crise financière à l'automne 2008, la FGTB a publié chaque mois un baromètre des restructurations et licenciements collectifs afin de mieux rendre compte du véritable tsunami social provoqué par la crise financière et son extension à l'économie réelle.

4. *Conclusions*

Du chemin reste à parcourir, cependant ...

- la FGTB a modernisé son image ;
- elle s'est dotée de codes de communication plus clairs ;
- sa communication est remarquée et relayée par la presse ;
- personne ne conteste le leadership de la FGTB sur le pouvoir d'achat, la lutte contre la fraude fiscale, la suppression des intérêts notionnels, l'encadrement des bonus et la lutte contre la précarisation du travail.
- la FGTB a crédibilisé son discours par des cautions externes ;
- la FGTB s'est davantage positionnée comme une force de propositions ;
- le délégué et l'affilié sont au centre de la communication (ce qui a peut-être pu contribuer à une meilleure visibilité et lisibilité de la FGTB durant les élections sociales) ;
- le nouveau site internet, en construction, est accessible à tous et dirigé vers le grand public mais il est aussi, et surtout, au service des délégués et des affiliés FGTB (« site spécifique délégués ») ;
- la FGTB est davantage perçue comme une force progressiste.



13

Les services de la FGTB



1. *Service audit interne*

1.1. *Mission (cf. Statuts/décisions du Congrès)*

L'Audit interne assure les comptabilités de la FGTB fédérale, de la Caisse de chômage fédérale (y compris des fonds de sécurité d'existence « Bois et ameublement », « Gel et construction », « Métal » et « Coiffeurs »), de l'asbl IFSI (Institut de Formation Syndicale Internationale et de la société coopérative 'Maison des syndicats' qui gère les bâtiments.

Le service Audit interne veille au respect des procédures internes et s'assure que les budgets – tels qu'approuvés par la Commission financière – soient respectés.

Le service assure également le suivi des quotes-parts et les statistiques de membres qui y sont liées.

Dans le cadre du reporting à l'ONEm, le service se charge de la consolidation des comptabilités de gestion ainsi que des comptabilités "Prestations sociales" (Régionales + Fédérale).

1.2. *Etat de la situation*

Depuis 2006, le service a connu une grande rotation du personnel, en raison de glissements internes. Afin de continuer à optimiser notre fonctionnement, un collaborateur supplémentaire a été engagé en janvier 2008. Compte tenu des crédits-temps octroyés, le nombre d'équivalents temps plein reste quasiment inchangé.

Par le passé, grâce à un suivi poussé, à la maîtrise de la structure de coûts et à des efforts supplémentaires des Centrales, la FGTB a été globalement assainie financièrement.

Afin de prévoir les garanties nécessaires du côté des recettes également, la Cofi a approuvé la proposition d'augmenter les quotes-parts à la FGTB fédérale tous les deux ans à partir du 1/1/2007, sur la base d'une formule fixe – basée en grande partie sur l'évolution de l'indice-santé. Cette décision de la Cofi a été approuvée le 30/06/2006 par le Comité fédéral.

Les différentes comptabilités sont vérifiées chaque année par un réviseur. Les comptabilités de la Caisse chômage sont également contrôlées régulièrement par les services d'inspection de l'ONEm.

Parallèlement, les comptabilités de gestion et syndicale sont contrôlées par la Commission de contrôle.

Il a été convenu, avec cette Commission, de se réunir au moins 4 fois par an (comme prévu dans les statuts) à partir de 2008 et de déterminer, avant le début d'un exercice comptable, les dates ainsi que l'ordre du jour. Une réunion est ainsi prévue pour discuter du budget, une autre pour le contrôle des pièces comptables et une troisième pour analyser les résultats annuels. A cette occasion, le réviseur commente le rapport annuel établi pour le Conseil d'entreprise. Enfin, une réunion est également prévue pour discuter d'un thème – suggéré par les membres de la Commission de contrôle – développé par le service. Quelques exemples de thèmes déjà abordés : la façon dont les subsides pour frais d'administration chômage sont traités et répartis au niveau comptable et le traitement au niveau comptable de la quote-part fédérale dans les cotisations.

En plus du contrôle révisoral, la comptabilité de l'asbl IFSI est également contrôlée annuellement par les services d'inspection de la DGCD.

Depuis 2004, tant la FGTB Fédérale que les sections régionales utilisent le même logiciel comptable (LEX), installé sur le serveur central (LEX). La maintenance et le "helpdesk" en rapport avec ce logiciel sont coordonnés par le service.

Lorsque de nouveaux collaborateurs sont engagés dans les Régionales, le service se charge – si nécessaire – de les familiariser avec le logiciel.

En vue du soutien financier des Régionales et partant des informations financières disponibles (évolution des comptes courants caisse Syndicale, évolution du nombre de cas de chômage, ...), les mesures suivantes notamment ont été développées et après approbation, mises en œuvre :

- À partir de 2006, les Régionales reçoivent la provision d'intérêt, en plus des subsides pour frais d'administration
- One-shot unique de 1% des subsides pour frais d'administration (exercice 2007)
- Révision de la dotation aux Régionales à partir de 2008, une partie des subsides étant désormais octroyée par le biais de la Caisse chômage
- Une dotation complexité, en plus des subsides pour frais d'administration (à partir de 2008)
- Les droits de tirage dans le cadre du dossier "Dispo" sont relevés de 20% à partir de 2008, grâce à des efforts supplémentaires des Centrales et de la Caisse chômage fédérale.
- Pour les exercices 2009 et 2010, la part des Caisses de chômage régionales dans les subsides pour frais d'administration est considérablement augmentée.
- Pour les Régionales qui prévoient une assistance dans la procédure de régularisation des sans-papiers, un droit de tirage de minimum 6.000 € et maximum 12.000 € a été prévu pour compenser les charges salariales des membres du personnel qui ont été occupés temporairement à ce dossier.

1.3. Points problématiques/priorités

En 2010, l'on s'attèlera à la conversion du logiciel comptable qui travaille actuellement sous DOS, en un logiciel pouvant travailler sous windows (Vista). Ceci, en collaboration avec le concepteur du logiciel.

L'introduction de SEPA sera suivie par le service et le cas échéant, le soutien nécessaire sera fourni.

Les procédures internes actuelles (bons de demande, procédures de paiement, ...) seront réexaminées et si possible, des simplifications seront proposées.

Les comptes courants avec les différentes instances continueront à être suivis de près.

En 2010, le service fournira également sa contribution pour qu'au niveau de la politique d'achats (matériel de bureau, mobilier, ...), les aspects sociaux et écologiques restent à l'avant-plan.

1.4. Divers

Dans les annexes reprises au Chapitre XIV, vous trouverez les chiffres de la moyenne des membres et l'évolution du nombre de cas de chômage.

Moyennes des membres

Moyenne	2004	2005	2006	2007	2008
Bruxelles	170.201	171.013	174.523	176.619	178.923
Vlaams-Brabant	73.553	74.671	77.489	77.828	78.885
Antwerpen	132.917	136.712	140.811	142.646	146.739
Mech-Kempen	75.750	76.646	79.411	79.281	78.722
West-Vlaanderen	115.495	115.144	121.321	124.285	126.729
Oost-Vlaanderen	143.905	145.435	148.654	150.582	152.099
Limburg	83.928	85.609	87.831	89.974	91.364
Brabant Wallon	30.833	32.046	33.519	34.658	35.228
Charleroi	94.795	96.532	99.695	100.724	102.420
Mons	44.817	45.964	46.944	47.458	47.914
Centre	47.978	49.697	51.185	51.155	51.657
Tournai	49.254	49.407	50.640	51.458	51.311
Mouscron	18.014	18.340	18.416	18.571	18.994
Liège	149.039	152.731	162.587	161.421	165.146
Verviers	31.442	32.459	33.069	33.498	33.769
Namur	55.063	54.983	56.810	60.547	61.112
Luxembourg	30.720	31.432	32.498	33.822	34.442
Total	1.347.704	1.368.821	1.415.403	1.434.527	1.455.454

CG	343.983	350.764	364.246	370.304	376.768
SETCA	343.420	357.978	365.371	373.867	382.291
T-V-D	44.012	42.175	40.562	38.719	36.905
CMB	178.482	179.155	180.459	180.914	178.943
CGSP	289.679	284.576	299.258	297.379	302.084
CADETTES	13.733	15.452	20.678	24.989	26.760
UBOT	36.645	38.094	39.476	40.144	42.312
ALIMENTATION	97.750	100.627	105.353	108.211	109.391
Total	1.347.704	1.368.821	1.415.403	1.434.527	1.455.454

Aperçu des nombres de cas chômage et prépension conventionnelle approuvés

SR	2004	2005	2006	2007	2008	2009 (estimation)
Antwerpen	366.303	364.582	366.887	342.029	332.784	394.088
Luxembourg	120.737	129.221	130.830	133.330	137.238	150.377
Bruxelles	475.469	499.513	514.257	511.661	503.267	530.213
Centre	355.769	361.812	361.528	361.577	354.797	386.592
Charleroi	386.035	393.482	398.223	392.550	386.936	425.041
Liège	601.622	613.835	617.125	613.470	609.714	653.576
Limburg	276.783	285.176	264.604	248.897	241.481	306.799
Mechelen-Kempen	207.565	205.862	198.783	189.263	187.041	219.578
Mons	192.291	199.162	199.043	198.277	196.205	203.542
Mouscron	73.600	76.747	72.974	72.476	76.255	86.029
Namur	223.379	227.932	227.826	226.108	222.686	232.345
Oost-Vlaanderen	413.559	417.269	409.038	386.564	396.197	441.332
Tournai	188.371	191.637	187.938	186.122	184.077	190.570
Verviers	133.343	138.364	139.391	142.039	141.967	153.764
Vlaams-Brabant	214.349	213.486	209.728	200.052	192.224	219.201
West-Vlaanderen	327.890	329.798	315.839	304.592	310.962	367.094
Total	4.557.065	4.647.878	4.614.014	4.509.007	4.473.831	4.960.141

2. Service Audit externe

L'Audit externe (qui, avec le service Audit interne, le service Chômage et Informatique, fait partie du service « Gestion et Finances ») a une fonction de soutien et de contrôle. Son action vise le contrôle des différentes comptabilités des sections régionales FGTB et des flux financiers entre les différentes articulations, le respect des différentes obligations financières et le suivi et la rectification de la gestion organisationnelle, administrative et financière des sections régionales FGTB. En exécution de l'article 57 des Statuts de la FGTB, le service est également chargé du contrôle du respect des obligations fiscales, sociales et statutaires et ce, aussi bien au niveau des sections FGTB interprofessionnelles qu'au niveau des Interrégionales et Centrales professionnelles. Ces contrôles ne visent pas l'opportunité, mais la légalité des opérations financières.

2.1. Sur la période écoulée aussi, la transparence au niveau financier est restée un point d'attention important.

En exécution de l'article 57 des Statuts de la FGTB, le contrôle des flux financiers internes à la FGTB et du respect des obligations fiscales, sociales et statutaires par les différentes articulations et instances de la FGTB, s'est poursuivi.

La première série de contrôles a été finalisée courant 2007. Environ 300 contrôles ont été réali-

sés au total auprès des Centrales professionnelles (fédérales et régionales) de la FG TB. La deuxième série de contrôles a été entamée début 2008. A ce jour, quelque 200 articulations professionnelles ont fait l'objet d'un contrôle. Conformément aux procédures fixées dans le Protocole conclu entre la FG TB fédérale et les Centrales professionnelles, les entités contrôlées ont chaque fois été informées des résultats des contrôles ; une procédure a en effet été mise au point en matière de suivi et de mise en œuvre des mesures à prendre.

Plusieurs Centrales professionnelles ont continué à faire appel au service Audit fédéral pour organiser leurs comptabilités et la gestion de leur fichier de membres.

2.2. Au niveau des sections interprofessionnelles FG TB également, la politique de contrôle, analyse, prévention et encadrement a été poursuivie :

- La comptabilité de gestion OP (imposée par l'ONEm) de toutes les sections FG TB (soit 17 entités au total) a été soumise à un contrôle au moins tous les six mois.
- Les comptabilités Syndicale et Prestations sociales, FSE Métal, FSE Bois et ALE ont également périodiquement fait l'objet d'un contrôle.
- Comme dans les sections professionnelles, des contrôles ont été périodiquement effectués dans les sections régionales FG TB afin de vérifier le respect des obligations fiscales, sociales et statutaires.
- A côté de la mission de contrôle proprement dite, une attention particulière a été portée à l'encadrement et au soutien des comptables des sections régionales FG TB :
 - D'importants efforts ont été fournis pour améliorer la communication et la transmission d'informations entre les services Comptabilité fédéraux et régionaux. Une structure de concertation a été créée. La Commission des Comptables régionaux de la FG TB est un forum où un échange de vues interne est organisé sur certains problèmes spécifiques relatifs aux différentes comptabilités et où de nouvelles directives et procédures sont expliquées. Cette Commission se réunit deux fois par an.
 - Des instruments de travail uniformisés ont été mis à disposition des comptables régionaux.
 - Dans plusieurs sections où des problèmes de personnel se posaient au service Comptabilité (départ, maladie, ...), une assistance a été fournie afin d'assurer la continuité du service.
 - Le service Audit externe est désormais impliqué plus activement dans le recrutement et l'embauche de nouveaux comptables ; ceux-ci reçoivent une formation de base et sont encadrés pendant leur période d'essai.
- Des sessions de formation ont été organisées pour les nouveaux Secrétaires régionaux interprofessionnels sur la politique comptable et financière.
- La santé financière des sections régionales FG TB est restée une préoccupation permanente. La problématique a fait l'objet de discussions au sein de la Commission des Secrétaires régionaux. Ainsi, des séminaires ont été organisés les 7 et 8 juin 2007, le 7 mars 2008, les 22 et 23 janvier 2009 et le 12 octobre 2009. Ces discussions ont abouti sur un certain nombre de mesures visant à favoriser la structure des recettes des régionales FG TB et des Caisses de chômage régionales en particulier.
- De plus, dans plusieurs sections, un plan de redressement financier a été élaboré, avec encadrement du service Audit fédéral qui a participé aux différents groupes de travail créés dans le cadre de la préparation de l'implémentation des synergies entre les Caisses de chômage des différentes régionales FG TB (par ex. Anvers/Malines-Campine).

3. *Le service informatique fédéral*

Le service informatique fédéral a pour mission de gérer toutes les banques de données, tous les flux de données et les infrastructures informatiques au niveau fédéral et aussi d'assurer la mise à jour et les performances du hardware et du software.

Au niveau des applications, le paiement rapide et correct des membres chômeurs reste la priorité des priorités. Ainsi, 5,7 millions d'ordres de paiement ont été donnés en 2009.

3.1. *Etat des lieux*

Afin de maîtriser l'ampleur de cette mission, de nouveaux collaborateurs ont été engagés et des outils ont été développés par nos propres soins afin d'assurer le suivi.

La conversion vers de nouveaux PC sous Vista a été finalisée. Au total, 2.000 PC (tant au niveau des caisses chômage que de l'interprofessionnelle) utilisent une même solution aussi bien pour le hardware que pour le software. La gestion de la messagerie électronique de 2.000 collaborateurs est assurée par les serveurs fédéraux.

L'évaluation et les tests du software, l'établissement de standards et un certain nombre de projets partiels (ex. dynaspool) ont été réalisés en étroite collaboration avec les services informatiques des sections régionales dans le cadre de groupes de travail. L'objectif est de développer aussi bien sur le plan fédéral que régional notre autonomie à l'égard des fournisseurs en développant nos connaissances.

Une banque de données consolidée a été réalisée sur le plan technique et testée. Afin que tout le monde puisse à terme l'utiliser au mieux, les AS400 ont été consolidés. En 2009, 14 AS400 ont été regroupés en une seule machine centrale. Soulignons que les services informatiques régionaux ont contribué à la réussite de cette opération.

Toutes ces améliorations ont permis de mettre à la disposition des membres via le net les données de leur dossier personnel (paiements chômage, admissibilité, etc.). D'autre part, le site internet de la FGTB a été complètement retravaillé.

Une élaboration identique de la consolidation est en cours en ce qui concerne les serveurs Windows. Parallèlement, le service informatique travaille à une solution pour améliorer la protection de l'AS400 et de l'infrastructure Windows contre les désastres.

Le suivi des élections sociales a été une autre mission prioritaire.

En ce qui concerne nos propres applications, outre la mise à jour des applications relatives à la réglementation du chômage sans cesse changeante, nous avons mis l'accent sur la mise à disposition électronique de données via la Banque Carrefour, l'échange de données avec d'autres instances (mutualités, fonds de sécurité d'existence, ...) et l'adaptation de nos programmes aux paiements européens.

Dans la foulée de la modernisation de l'ensemble du réseau, les lignes backup ont été optimisées et la redondance du dispositif en réseau a été améliorée en vue d'améliorer l'uptime.

3.2. Priorités et points d'attention

L'implémentation de la gestion des documents IRIS a continué à poser problème. L'évolution extrêmement rapide des possibilités de recherche dans les applications PC standards nous ont amené à nous demander si ces possibilités gratuites n'étaient pas mieux adaptées aux habitudes des utilisateurs. L'évaluation de cette problématique est en cours avec les sections régionales.

Une des priorités reste l'élaboration d'un plan de sécurité (documentation et implémentation) en collaboration avec les sections régionales et notre service Infosec. Le développement d'un centre de backup performant s'inscrit dans ce cadre.

Nous avons trouvé la manière d'intégrer de manière flexible nos applications traditionnelles dans les applications donnant à nos membres accès à leurs propres données via l'internet. Le défi consiste à développer, mais aussi à trouver de nouvelles applications qui doivent conférer pour les membres une plus-value à la FG TB. Sur le plan interne, la conversion des applications actuelles en mutation constante à de nouvelles technologies constitue un souci permanent.

L'opérationnalisation de la base de données centrale demeure un défi pour tous les partenaires : les centrales, les régionales et la fédérale. A cet égard, non seulement les adaptations continues que chacun doit apporter en vue d'adapter les applications aux défis et au "métier" jouent un rôle important, mais aussi la complexité des échanges entre une dizaine de partenaires et le travail de tous pour assurer la mise à jour et l'intégrité des bases de données qui ont pris des dimensions énormes.

4. *Le service de chômage fédéral*

4.1. Missions du service

- Suivi de la réglementation du chômage et des législations connexes (sécurité sociale, fiscalité ...)
- Lien avec le service informatique fédéral (analyse fonctionnelle des applications)
- Organisation des services de chômage régionaux (concept)
- Suivi et accompagnement des services de chômage régionaux
- Soutien des départements régionaux, e.a. via une hot-line, des formations détaillées, rédaction de notes et de powerpoints ...
- Suivi des commissions internes et externes (e.a. les relations avec l'ONEm, la BCSS, l'ONSS, les institutions financières, les fonds pour la sécurité d'existence, INTEROP ...)

4.2. Réglementation

Le pacte des générations 2005 a eu un impact important sur le secteur du chômage. Ce pacte contenait plusieurs mesures qui ont été mises en œuvre de façon étalée dans le temps.

Il y a tout d'abord la politique d'activation en cas de restructuration. Il s'agit d'un ensemble de mesures visant à offrir un maximum de perspectives aux travailleurs qui ont au moins 45 ans et qui sont licenciés dans le cadre d'une restructuration. En outre, une allocation de reclassement a été prévue et l'employeur doit endosser les coûts de l'outplacement.

La législation en matière de prépensions a été fortement modifiée dans le cadre du pacte des générations. En cas d'une reprise de travail, les retenues normalement prévues ne seront pas appliquées. De plus, depuis le 1er avril 2006, des cotisations et des retenues sont prévues pour les 'pseudo-prépensions'.

De nouvelles sanctions ont également été introduites pour les travailleurs qui refusent ou qui ne collaborent pas à des mesures d'outplacement ou qui ne s'inscrivent pas dans une cellule pour l'emploi. Par ailleurs, les sanctions appliquées en cas de travail en noir ou de l'utilisation incorrecte des cartes de contrôle ont été alourdies.

De multiples nouvelles allocations ont été instaurées en 2006, notamment l'allocation de formation et de stage, ainsi que l'allocation d'établissement. Les bonus de stage et de démarrage ont également vu le jour.

La confirmation annuelle obligatoire de la situation familiale a été supprimée, tout comme l'obligation pour les chômeurs temporaires d'introduire annuellement un C3.2.

Depuis 2006, le travail d'étudiant peut avoir un effet positif ou négatif sur la durée du stage d'attente pour les jeunes qui quittent l'école et un contrôle de la résidence a été introduit.

Le système des conventions premier emploi a été modifié et un système d'allocation de travail pour les jeunes peu qualifiés a été mis en œuvre.

Depuis le 1/1/2007, les travailleurs âgés qui n'ont pas assez de jours de congé payé peuvent prétendre à des vacances sénior.

Une mesure importante consiste en l'augmentation de la limite salariale journalière au 1/1/2007, date à laquelle cette limite a de nouveau été relevée de manière importante, ce qui implique un renforcement du principe d'assurance (on a droit à un pourcentage du salaire perdu).

Les prolongations de la période de référence et la période dans laquelle on garde ses droits ont été élargies en 2007 et les offices de paiement ont été responsabilisés financièrement. De même, la possibilité de cumul avec la pension de survie a été revue et la possibilité de prendre en considération le travail à l'étranger a été limitée aux travailleurs ayant travaillé en Belgique par après.

La carte de contrôle pour les travailleurs âgés dispensés de disponibilité a été supprimée.

Comme presque chaque année, les mesures ACTIVA ont été adaptées en 2007 aussi. Il s'agit du démarrage activa.

En 2008, l'effet du Pacte des générations pour les prépensionnés se faisait ressentir. On a vu naître une dizaine de sortes de prépensions, avec des conditions et caractéristiques bien spécifiques. En outre, certains régimes ont un caractère d'extinction.

La norme pour l'avenir sera un âge minimum de 58 ou 60 ans et une ancienneté considérable pour les travailleurs salariés.

Il existe en outre certaines autres catégories (avec d'autres conditions) et le système des entreprises en difficulté ou restructuration reste d'application.

Quant à la liaison au bien-être des allocations, des progrès importants ont été faits. En effet, le pourcentage pour les travailleurs cohabitants dans la première période (en étapes) a été



relevé à 60% (au 1/1/2009). Ce pourcentage s'applique maintenant à tous dans la première période. Les pourcentages pour les isolés (dans la deuxième période) a été relevé à 53,8 % (au 1/5/2009) et les forfaits ont été augmentés en étapes (la dernière au 1/9/2009). Nous rappelons également l'augmentation importante du plafond salarial (voir ci-dessus).

En 2008, la base de calcul a été modifiée et le salaire ne doit plus nécessairement se situer dans les 6 derniers mois avant la demande.

Dans le cadre de la lutte contre les pièges à l'emploi, le système de l'allocation garantie de revenu a été modifié le 1/7/2008. Le complément n'est plus forfaitaire, mais se base sur le nombre d'heures travaillées.

Dans la définition du statut du ménage, le revenu professionnel autorisé pour le partenaire a été relevé et le travail indépendant ne prolonge plus le temps d'attente pour les jeunes qui quittent l'école.

Pour pallier aux effets de la crise, un certain nombre de « mesures de crise » ont été prises. Ces mesures ont grandement contribué à atténuer les conséquences de la crise. En effet, les pourcentages d'indemnisation en cas de chômage temporaire ont été relevés à 65% (cohabitants) ou 75% (chefs de ménage et isolés) et le plafond salarial a été revu à la hausse. Tout ceci à partir du 1/1/2009.

Certaines conditions pour l'obtention d'un complément d'ancienneté ont été supprimées. À cause de ces conditions, certaines personnes qui n'avaient pas droit à la prépension rataient aussi le complément d'ancienneté.

En 2009, le système du complément de garde d'enfants a été adapté, tout comme celui de la reprise de travail (extension du champ d'application à ceux qui n'ont pas encore 20 ans de travail).

Une nouveauté importante était la création d'une « indemnité de crise ». Il s'agit d'allocations pour les employés comparables aux allocations de chômage temporaire pour les ouvriers. Cependant, ces conditions sont différentes dans le chef de l'employeur. Il doit s'agir d'une entreprise touchée par la crise.

À partir de novembre 2009, nous utilisons le protocole SEPA pour effectuer les paiements des affiliés qui sont au chômage. Depuis le 11/1/2010, les allocations peuvent être versées sur n'importe quel numéro de compte de la zone SEPA (avant, il s'agissait obligatoirement d'un numéro de compte belge).

La prime de crise a été introduite le 1/1/2010. Cette prime peut être payée à des ouvriers licenciés.

4.3. Informatisation des flux de données

Le fonctionnement du service chômage a fortement changé depuis que nous recevons les données de manière électronique (au lieu d'une version papier).

Via l'INTER-OP (une association des 4 offices de paiement officiels qui est chargée de la transmission correcte des messages électroniques), nous recevons le soit-disant DRS (Déclaration du Risque Social), comme par ex. le C3.2, le C4. Les documents les plus importants ont été informatisés et il a été convenu avec les employeurs et les secrétariats sociaux d'utiliser au maximum ces messages électroniques (plutôt que le papier).

Depuis le 1/7/2006, nous utilisons la banque de données de l'ONSS (DMFA) pour calculer l'accessibilité.

Nous recevons les autres données (par ex. de la part des mutualités, de l'INASTI (activité indépendante ...) par voie électronique aussi.

Cette modification des flux informatiques nécessite une grande adaptation, tant des méthodes de travail que nous appliquons en tant qu'office de paiement, qu'au niveau des collaborateurs aux guichets du service chômage.

Afin d'assister nos membres, nous utilisons les données des périodes de maladie (que nous recevons via les mutualités) ainsi que les données que nous recevons de DIMONA, en vue d'éviter des cumuls non-autorisés (et les sanctions y afférentes)

4.4. Formation

4.4.1. Formation des chefs de service chômage

Des réunions en principe mensuelles sont organisées en vue d'informer les chefs des services chômage des différentes régionales au sujet des modifications réglementaires et des procédures (informatisées).

En outre, des notes et des présentations Powerpoint de nos services ainsi que des informations (instructions) de l'ONEm sont mises à leur disposition.

Le but est qu'ils assurent la dissémination de ces informations dans leurs sections.

4.4.2. Formation d'agents chômage polyvalents

Ces formations (mensuelles) sont dispensées par les sections elles-mêmes.

La fédérale dispense parfois des formations spécifiques concernant certains thèmes à un nombre limité de participants par section (qui reçoivent également le matériel didactique). Le but est qu'ils dispensent alors ces formations dans leurs sections.

4.4.3. Une formation de base détaillée pour les nouveaux agents

En 2007, la FGTB fédérale a lancé un module de formation détaillée à l'intention des nouveaux agents engagés dans les services chômage.

Ce module comprend 27 jours ouvrables et couvre toutes les facettes de la réglementation chômage. La théorie est complétée par des formations pratiques dispensées par les sections régionales.

Ce nouveau module de formation a été organisé au bon moment. Le concours de la pyramide des âges (entraînant des départs anticipés au sein de la FGTB) et de la crise ont en effet donné lieu à l'embauche d'un important nombre de nouveaux agents.

Depuis 2007, 182 nouveaux agents ont pu suivre cette formation.

Cette formation détaillée constitue une contribution importante à l'optimisation d'un service de qualité aux membres.



18/09/2006

Des militants FGTB forment une chaîne humaine entre les cabinets de Demotte et Van Velthoven. Nous leur remettons à cette occasion plus de 10.000 cartes de pétition signées contre la discrimination des chômeurs.



4.4.4. Helpdesk

Les sections régionales peuvent s'adresser au service de chômage fédéral pour toute question d'ordre réglementaire ou pour tout problème d'utilisation des méthodes de travail informatisées.

Les solutions sont soit individuelles soit collectives.

Exemple : une question d'information reçoit une réponse individuelle. S'il s'avère que cette question est posée régulièrement, des initiatives sont prises pour rencontrer ce besoin (c'est ainsi que des fiches d'info interactives ont été élaborées).

4.5. Mon dossier chômage

Depuis le 1/2/2010, les membres peuvent consulter via le site web de la FGTB les principales informations relatives à leur dossier chômage (par exemple les paiements réalisés ou l'état de leur demande d'allocations).

Il s'agit d'une étape marquante dans l'amélioration du service à nos membres chômeurs.

4.6. Gestion de la qualité.

La modernisation de nos méthodes de travail et la nécessité de garantir un service de qualité ont amené le service fédéral à élaborer un vaste système de tableaux de bord ainsi qu'un système permettant d'analyser d'éventuels problèmes de fonctionnement.

Ces données sont communiquées périodiquement aux services chômage régionaux. En cas de problèmes, le service chômage fédéral assure un accompagnement de la section concernée.

En ce qui concerne les tableaux de bord, nous sommes passés récemment à l'utilisation de la "Balanced ScoreCard", système qui permet de mesurer et de comparer à certains critères les facteurs cruciaux du fonctionnement des services chômage. Un dépassement des normes donne lieu à la conclusion d'accords devant permettre d'améliorer la situation. A cette fin, nous utilisons un logiciel spécial qui est également à la disposition des services chômage locaux.

4.7. L'activation du comportement de recherche des chômeurs.

La fameuse activation du comportement de recherche des demandeurs d'emploi a été lancée (par étapes) en juillet 2004. L'ONEm organise un suivi actif des chômeurs à la recherche d'un emploi. Les sections régionales fournissent également les efforts nécessaires pour assurer un accompagnement efficace de ces chômeurs. Depuis juillet 2006, cette procédure a été étendue à l'ensemble des chômeurs (à l'exception des chômeurs de plus de 50 ans).

5. Le service "article 59bis"

5.1. L'Article 59bis

La législation sur le chômage prévoit que certains chômeurs de « longue durée » peuvent faire l'objet d'une suspension de leur droit aux allocations de chômage.

Depuis juillet 2004, l'art. 80 (chômage de longue durée) a progressivement fait place au dispositif de contrôle de la disponibilité des chômeurs : l'art. 59 bis. Il a tout d'abord été appliqué aux jeunes de moins de 30 ans.

En juillet 2005, les demandeurs d'emploi âgés de 30 à 39 ans ont rejoint ce premier groupe cible et, en juillet 2006, les chômeurs de 40 à 49 ans ont à leur tour été visés par la nouvelle disposition.

Contrairement à l'art. 80, ce nouveau système n'est pas d'application uniquement pour les cohabitants mais aussi pour les isolés et les chefs de ménage. De plus, la durée de chômage considérée comme anormalement longue n'est plus calculée selon la moyenne régionale et le sexe. L'âge est pris en compte mais de manière moins large que pour l'art. 80.



La durée maximale de chômage autorisée est de :

- 15 mois pour les – de 25 ans ;
- 21 mois pour les 25 ans et plus.

En règle générale, le demandeur d'emploi ayant atteint la durée de chômage maximale est convoqué à un premier entretien auprès du bureau de chômage régional afin d'évaluer les efforts qu'il a effectués afin de s'insérer sur le marché de l'emploi et ce, durant les 12 mois qui précèdent ce premier entretien.

Dans le cas où ces efforts sont évalués négativement par le « facilitateur », un contrat reprenant différentes actions (généralement au nombre de 4) est alors proposé au chômeur. L'évaluation du respect des engagements souscrits par le demandeur d'emploi a lieu 4 mois au plus tôt après ce 1er entretien.

Si l'issue du 2ème entretien est négative, un autre contrat lui est soumis et évalué lors d'un troisième et dernier entretien. Entretemps, il fait l'objet d'une exclusion limitée (4 mois). A ce moment, il est privé d'une partie ou de la totalité de ses allocations ... Cela dépend de sa situation.

Ce n'est qu'à la fin du cycle des 3 entretiens qu'il peut se voir exclu totalement du droit au bénéfice des allocations de chômage.

Les décisions d'exclusion peuvent faire l'objet d'un recours soit au Tribunal du travail soit à la CAN (Commission Administrative Nationale).

Le recours auprès du tribunal peut être introduit directement après le deuxième entretien mais pas à la CAN. Ces derniers ne sont recevables qu'après le cycle des 3 entretiens.

Année	Nombre de décisions prises après le 3 ^e entretien
2005	113
2006	1.263
2007	3.693
2008	6.502
2009	9.589

Toutes les décisions négatives ne donnent pas lieu à un recours ...

5.2. Le service « article 59bis » proprement dit :

Seul les recours introduits à la CAN sont traités par le service art.59bis fédéral. Les recours au Tribunal du Travail sont du ressort des sections régionales.

L'élaboration des dossiers de recours et leur présentation auprès de la CAN représentent un travail non négligeable, les régionales FGTB introduisent les recours et établissent les dossiers qui sont transmis au Service Article 59bis de la FGTB Fédérale.

Ce dernier assiste les affiliés ou assure leur défense devant la CAN.

Les recours auprès de la Commission Administrative Nationale (CAN- NAC)

La CAN est composée de deux représentants de l'ONEm, de deux représentants des employeurs et de deux représentants syndicaux.

Un recours peut être adressé à la Commission Administrative Nationale en se fondant sur 5 variantes de motifs possibles :

- variante 1 : exclusion limitée et totale (avec signature des 2 contrats -concerne l'évaluation du 1^{er} et 2^e contrat) ;
- variante 2 : exclusion totale avec refus de signer le 1^{er} contrat (entretien 1 négatif + refus signature de contrat + attendre min 4 mois avec excl. limitée avant le 2^e entretien (=dernier entretien au cours duquel le demandeur d'emploi doit prouver les efforts qu'il a effectués pendant la période écoulée - si négatif – excl. totale - possibilité de recours) ;
- variante 3 : exclusion totale uniquement (avec signature des 2 contrats -concerne l'évaluation du 2^e contrat) ;
- variante 4 : exclusion limitée uniquement (avec signature des 2 contrats et à condition d'avoir eu une évaluation positive au 3^e entretien - concerne l'évaluation du 1^{er} contrat) ;
- variante 5 : aptitude limitée au travail si ce motif n'a pas encore été invoqué lors des entretiens (motif autonome ou cumulable avec les précédents).

La majorité des recours sont introduits sur la variante 3

La Commission est tenue de statuer dans les deux mois qui suivent la réception du recours, sauf si le chômeur convoqué à une visite médicale a obtenu la remise ou si le médecin agréé par l'ONEm a constaté que le chômeur n'est pas apte au travail suivant la législation de l'assurance maladie-invalidité. Dans ce cas, la durée est de 4 mois.

Vous constaterez que le nombre de demandes à la CAN a nettement augmenté au fil des années. Cela est dû, bien-entendu, à la mise en vigueur de la totalité de l'art. 59bis.

Recours introduits auprès de la CAN/ NAC

Année	Art. 80	Art. 59bis
2005	1.321	4
2006	295	32
2007	0	72
2008	0	84
2009	0	131



Il faut savoir que tous les recours introduits ne sont pas toujours examinés sur le fond.

Effectivement, il arrive qu'ils soient déclarés « sans objet » lorsque par ex. : le directeur du bureau de chômage annule sa décision ou que le demandeur d'emploi renonce à son recours, ... Ils peuvent également être « irrecevables » lorsque par ex. le délai de réaction d'un mois après l'entretien n'a pas été respecté ou si les 3 cycles d'entretiens ne sont pas encore terminés, si le motif invoqué n'est pas réglementaire, si un recours médical n'est pas accompagné d'un certificat mentionnant une incapacité d'au moins 33 %, ... Pour le 1^{er} cas cité, le demandeur d'emploi a toujours l'opportunité d'expliquer les raisons de son retard.

Un autre cas dans lequel le recours n'est pas examiné est quand il est d'office et définitivement fondé. Cela se produit lorsqu'un affilié est atteint d'une incapacité permanente d'au moins 33 % et déterminée par un médecin agréé de l'ONEm.

Dans les autres cas, ils seront, après leur examen, « fondés partiellement », « fondés complètement » ou « non fondés ».

Vous trouverez ci-dessous les données enregistrées pour les recours dont l'issue fut positive :

Pourcentage de recours fondés à la CAN /NAC pour la CSC, CGSLB, FGTB et CAPAC

Année	Nombre de recours introduits		%	
	Art. 80	Art. 59bis	Art. 80	Art. 59bis
2005	1.321	4	56	0
2006	295	32	68	18
2007	0	72	0	25
2008	0	84	0	19
2009	0	131	0	20

Pourcentage de recours fondés à la CAN /NAC pour la FGTB

Année	Nombre recours FGTB introduits		% des recours fondés défendus* par la FGTB (33 % d'IP compris)	
	Art. 80	Art. 59bis	Art. 80	Art. 59bis
2005	657	1	59	0
2006	224	10	54	22
2007	0	36	0	28
2008	0	45	0	26
2009	0	69	0	49

* Certains affiliés ne souhaitent pas être assistés ou représentés par la FGTB. Les résultats donnés à ce type de dossier ne sont pas comptabilisés dans nos statistiques.

A l'analyse de ces tableaux, on s'aperçoit (sauf pour l'art. 80 en 2006) que le pourcentage de recours fondés et défendus par la FGTV est supérieur à la moyenne.

Dans le cas d'une décision défavorable, le demandeur d'emploi a la possibilité d'introduire un recours au Tribunal du Travail et ce, en collaboration avec sa régionale ou centrale.

Il est clair que les décisions relatives à l'art. 80 étaient plus souvent à l'avantage des demandeurs d'emploi. Entre 2006 et 2008, le chiffre a chuté de 33 %, pour ensuite remonter en 2009.

La baisse du nombre de recours fondés par rapport à l'art. 80 peut être attribuée à différents facteurs, notamment :

- le fait que les dossiers aient déjà fait l'objet d'une décision négative ternit un peu l'image que l'on pourrait en avoir ;
- le manque d'expérience : au début de la procédure, il n'était pas toujours évident - tant pour les régionales/centrales que pour le service art.59bis fédéral - de cibler les dossiers « défendables » ;
- les membres de la CAN ont pris du temps à se familiariser avec le « monde de la dispo » qui est tout à fait autre que celui de l'art. 80.

Nous n'abandonnons pas notre combat. Nous espérons encore pouvoir augmenter le nombre de recours fondés dans les années à venir tout en dénonçant les injustices qui découlent de ce contrôle du comportement d'activation des chômeurs ...

6. *Le service de documentation fédéral*

Le service de documentation fédéral est lié au service d'études fédéral.

Pendant la période écoulée, le travail du service a consisté principalement en l'élaboration d'une revue de presse quotidienne détaillée, précédée de 'copies rapides', c.-à-d. une sélection d'articles de presse qui nécessitent une action rapide de notre part ou une prise de position de notre organisation.

Depuis 2005, le service de documentation dispose de ScanNews, une application IRIS permettant l'élaboration d'une revue de presse électronique et des copies rapides.

Les copies rapides et la revue de presse sont devenues plus lisibles grâce à une meilleure présentation. Le nombre de lecteurs a connu une grande expansion.

- la prestation de services, notamment la réponse et le suivi des mails reçus via le site web de la FGTV et la mise à disposition de nos positions et dossiers de documentation aux étudiants et chercheurs
- l'élaboration de fardes de documentation pour le service d'études
- l'archivage de nos publications syndicales Syndicats/Nieuwe Werker, Echo-FGTV et des documents internes à la FGTV
- la gestion du fichier des périodiques de la FGTV fédérale et la publication régulière d'une table des matières.

7. *Les travailleurs frontaliers*

En Europe, la mobilité du travail augmente. Les experts FGTB travaillent depuis des années aux frontières, près des travailleurs. A la frontière belgo-néerlandaise comme à la frontière belgo-luxembourgeoise, allemande et française, nos consultants Eures sont constamment sur la brèche pour défendre nos frontaliers. Ce sont eux qui, avec leurs connaissances du terrain, tentent de trouver une solution aux problèmes spécifiques que rencontrent les travailleurs frontaliers. Au niveau fédéral, la FGTB s'occupe essentiellement de la défense des intérêts collectifs des frontaliers dans les institutions européennes, mais aussi dans les institutions belges. Dans la concertation bilatérale avec les pays voisins, l'on essaie autant que possible de défendre les intérêts du modèle social et des travailleurs.

Comme c'est le cas pour plusieurs dossiers européens, pour les travailleurs frontaliers aussi, des petits pas – qui n'en sont pas moins importants pour autant – sont franchis, permettant de supprimer les discriminations et de surmonter les obstacles.

Suppression de la cotisation spéciale de sécurité sociale sur les indemnités d'invalidité néerlandaises

Dans ce dossier, il aura fallu se battre pendant plus de 5 ans pour enfin obtenir une avancée. Les travailleurs frontaliers en invalidité qui recevaient une indemnité aux Pays-Bas devaient, jusqu'à l'an dernier, payer une cotisation spéciale de sécurité sociale. Cette cotisation était perçue via la feuille d'impôts et revenait à la sécurité sociale. A la suite d'une réforme, une cotisation spéciale était perçue sur cette indemnité de façon totalement injustifiée, alors que les travailleurs concernés payaient déjà des cotisations aux Pays-Bas. Pendant des années, les frontaliers ont tiré la sonnette d'alarme pour enfin être entendus ! La loi-programme de fin 2009 met en effet un terme à cette injustice. Nos services Travail frontalier assistent les travailleurs concernés afin qu'ils obtiennent une récupération pour le passé.

Modifications de la convention préventive de double imposition entre la France et la Belgique : un long parcours !

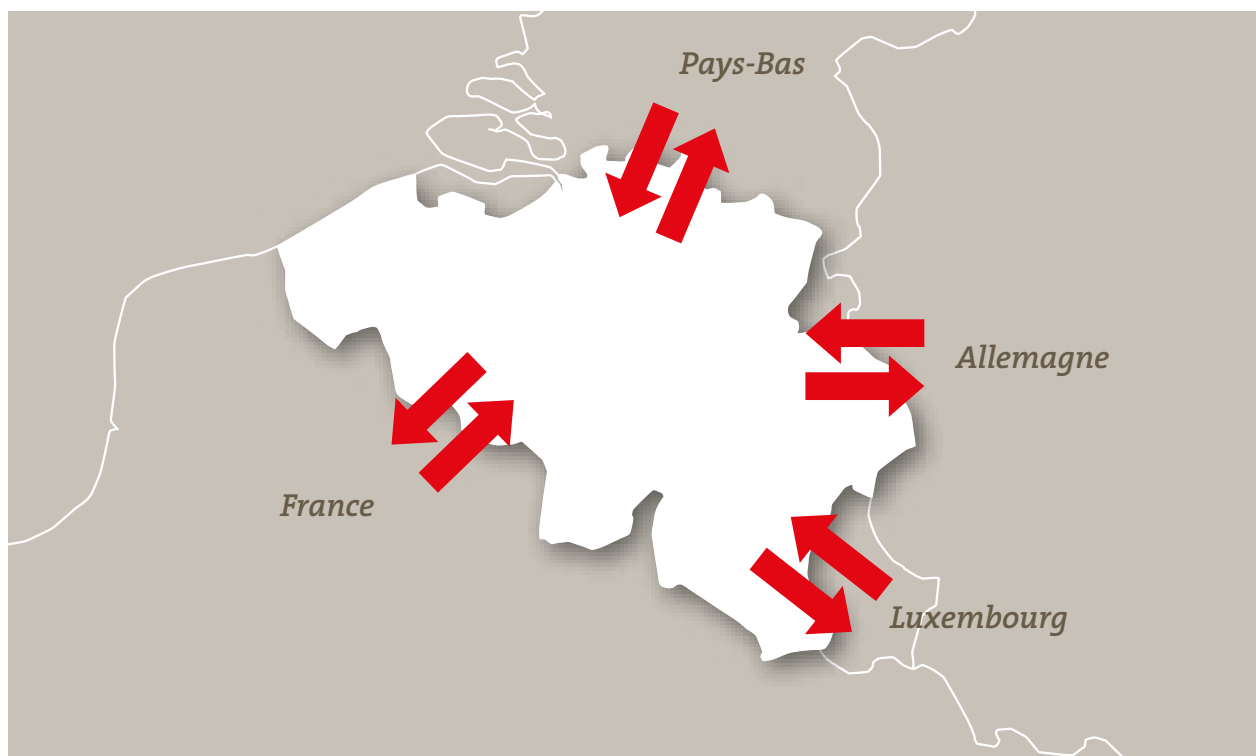
Depuis l'arrivée de Didier Reynders à la tête du Ministère des Finances, l'option politique prise a été de supprimer progressivement le statut de travailleurs frontaliers des conventions préventives de double imposition pour s'orienter vers un régime de taxation du travailleur dans le pays où est exercé l'activité professionnelle. Le régime frontalier déroge en effet à la règle habituelle selon laquelle les travailleurs salariés sont en principe imposables dans leur Etat d'activité et rend les travailleurs frontaliers exclusivement imposables dans leur Etat de résidence.

Le régime frontalier franco-belge est le dernier régime de ce type encore en vigueur en Belgique après la suppression, depuis 2003 et 2004, des régimes similaires qui existaient avec les Pays-Bas et l'Allemagne.

Avec la France, cela n'a jamais pu se réaliser, mais le statut 'frontalier' a malgré tout fait l'objet de nombreuses discussions entre les 2 pays.

La FGTB a suivi avec grande attention ces négociations diplomatiques bilatérales pour évaluer les conséquences pour les travailleurs concernés et, le cas échéant, intervenir pour défendre leurs intérêts.

Les experts FGTB travaillent depuis des années aux frontières, près des travailleurs. A la frontière belgo-néerlandaise comme à la frontière belgo-luxembourgeoise, allemande et française, nos consultants Eures sont constamment sur la brèche pour défendre nos frontaliers.



Dans ce cadre, la FGTB est notamment intervenue en 2008 auprès du cabinet des Finances lors de la parution d'une circulaire administrative qui visait entre autres à exclure 3 communes de la zone frontalière, tirant ainsi un trait sur une situation existante depuis de nombreuses années et faisant perdre aux frontaliers des sommes d'argent importantes. Dès la parution de cette circulaire, la FGTB a réagi en demandant une entrevue avec le Cabinet du Ministre belge des Finances Reynders et des fonctionnaires de l'Administration fiscale. Suite à cette rencontre, les 3 communes n'ont finalement pas été sorties de la zone frontalière.

La saga de la révision de la convention belgo-française s'est finalement conclue avec :

- la signature de l'avenant à cette convention le 12 décembre 2008
- l'approbation parlementaire par la loi du 7 mai 2009
- l'entrée en vigueur de l'avenant le 17 décembre 2009
- la publication de la loi d'assentiment et de l'Avenant au Moniteur belge du 8 janvier 2010

Ce Protocole additionnel supprime le régime frontalier avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2007 pour les résidents de Belgique exerçant leur activité en France. Pour les résidents de France exerçant leur activité en Belgique, le régime frontalier s'éteindra progressivement à partir du 1^{er} janvier 2009. Ce régime continuera toutefois à s'appliquer, à certaines conditions, jusqu'en 2033. Le Protocole additionnel précise également les conditions d'application du régime frontalier pour les années 2003 à 2008, afin de permettre un règlement des litiges en cours. Et pour



l'introduction de réclamation en vue de régler ces éventuels litiges, les travailleurs concernés ont pu faire appel (et font encore appel) au service 'Frontaliers' de la FGTB.

Création de l'Eurométropole Lille-Courtrai-Tournai

Une Eurométropole a été créée sur la frontière franco-belge. Il s'agit dans une première phase d'une coopération transfrontalière entre les chambres du commerce belges et françaises.

L'objectif serait d'évoluer dans une étape suivante vers une espèce de conseil social et économique qui discuterait de thèmes syndicaux et nous permettrait de peser sur la politique.

Mais aujourd'hui, notre mission consiste à suivre de près la réalisation effective de ce projet.

8. Les services logistiques

8.1. Service du personnel

Depuis plusieurs années, un plan de formation étoffé (représentant entre 3 et 4% de la masse salariale) permet aux travailleurs de tout niveau de développer ses compétences (formation sur la communication, les techniques de négociations, les capacités rédactionnelles, la présentation orale, ...) mais aussi d'améliorer le bien-être au travail (formation de stress-management, de gestion du temps, de gestion des conflits, coaching, ...). Afin de développer le bilinguisme, des formations en néerlandais et français ont lieu depuis 2008 pendant environ 30 semaines par an.

8.2. Services logistiques

Développement durable

Soucieux de diminuer l'impact environnemental des bâtiments de la FGTB Fédérale, diverses initiatives et investissements ont eu lieu. Nous avons pu diminuer les frais de chauffage de 30% depuis 2006 notamment grâce à des travaux d'isolation, l'utilisation de gobelets en plastique a été supprimée, des fontaines à eau reliées aux robinets ont remplacé les bouteilles en plastique, des ampoules économiques ont été placées partout, les systèmes de refroidissement des serveurs informatiques ont été modifiés, ...

Pendant l'hiver 2009-2010, un audit énergétique a eu lieu afin de dégager des pistes permettant une diminution de notre consommation d'énergie mais aussi une réduction de la production de déchets. Un plan d'investissement a été réalisé afin de mettre en place des panneaux solaires, un nouveau système de chauffage, des travaux d'isolation, un système de récupération d'eau de pluie, ...

Webshop

Depuis les élections sociales 2008, une centrale d'achat électronique est désormais accessible aux centrales et régionales. Outre les objets de propagande classique tels que casquettes, ballons, foulards, ... on trouve également d'autres marchandises estampillées FGTB (mallettes,

textiles, clés USB, carnets, ...). De nouveaux articles continuent de s'ajouter régulièrement à la gamme proposée. Ce nouveau système a grandement facilité le traitement des commandes et de la facturation et a permis de libérer de l'espace de stockage dans nos locaux.



14

Annexe



Publications



Brochure mars 2010

Petit guide pour plus d'égalité salariale F/H sur le terrain

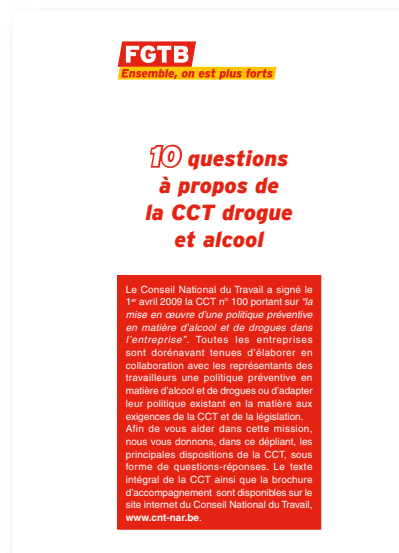
En prenant conscience que l'écart salarial est présent à tous les niveaux sur le marché du travail et en discutant ouvertement de l'écart salarial, nous avons l'espoir de le réduire, à terme, de manière significative. Ce petit guide vous permettra de démarrer une discussion et de mener des actions autour de l'écart salarial hommes/femmes dans les entreprises. La FGTB compte sur vous !



Brochure janvier 2010

Crédit temps, semaine de quatre jours, nouvelles possibilités pour les 50 ans et plus

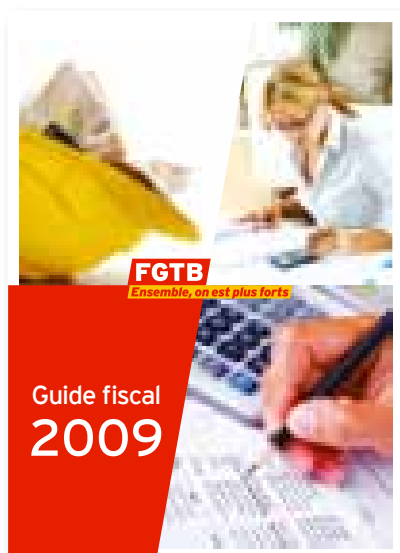
Il est possible de mieux concilier sa vie privée et sa vie professionnelle en recourant à différents instruments, tels que le crédit temps, le congé parental et la semaine de quatre jours. En outre, pour les plus de 50 ans, des possibilités supplémentaires existent aussi. Vous trouverez toutes les informations nécessaires dans cette brochure, ainsi que les dernières modifications intervenues depuis le 1 janvier 2010.



Brochure mai 2009

10 Questions à propos de la CCT drogue et alcool

Dorénavant, toutes les entreprises sont tenues d'élaborer en collaboration avec les représentants des travailleurs une politique préventive en matière d'alcool et de drogues. Quels sont les points de départ d'une telle politique et comment la mettre en place ? L'employeur peut-il soumettre ses travailleurs à un alcootest ? Quel est le rôle du conseiller en prévention ? Cette brochure répond à toutes ces questions.



Brochure mai 2009

Guide fiscal 2009

Le Guide Fiscal de la FGTB demeure, même en cette époque d'informatisation du calcul des impôts, un outil de travail extrêmement utile et important. En effet, notre Guide contient une série de conseils permettant au lecteur de remplir correctement sa déclaration d'impôts, de comprendre le barème fiscal, de profiter pleinement et en connaissance de cause des déductions fiscales auxquelles il a éventuellement droit. A cette fin, vous trouverez dans notre Guide Fiscal, l'ensemble des nouvelles mesures qui découlent notamment de la dernière réforme fiscale.



Brochure mars 2009

Le dialogue social dans les organes de concertation. Quoi de neuf en 2009?

L'année 2009 apporte une série de changements dans les missions des conseils d'entreprise, des comités de prévention et de protection au travail et de la délégation syndicale. Le CPPT et la DS se sont vu attribuer des compétences financières, économiques et sociales, le bilan social a été modernisé et le CE peut, depuis 2009, mettre le thème de l'innovation à l'ordre du jour. Nous présentons et commentons ces différentes nouveautés en donnant également une série de conseils utiles.



Brochure février 2009

La crise et les moyens de s'en sortir durablement

Les travailleurs ne sont pas responsables de la crise financière et économique. A l'origine de la catastrophe actuelle se trouve le capitalisme casino qui a dominé la politique sociale et économique des trente dernières années. Un autre modèle de société est possible. Cette brochure présente les alternatives de la FGTB.



Brochure février 2009

Pourquoi payons-nous des impôts?

Qui aime payer des impôts? Personne ne le fait de gaîté de cœur. Pourtant ... tout le monde veut avoir accès à de bonnes écoles, à des hôpitaux de qualité. Tout le monde veut vivre dans des quartiers agréables et dans des conditions optimales de sécurité, ou encore bénéficier d'équipements et d'allocations en cas de maladie ou de chômage. Mais tout cela coûte de l'argent. Et cet argent provient principalement des impôts. Dans cette brochure, nous présentons les propositions de la FGTB pour une fiscalité plus équitable. Chacun doit payer selon ses capacités et les grands pollueurs doivent payer plus.

Brochure octobre 2008

Menu de fin de carrière 2009

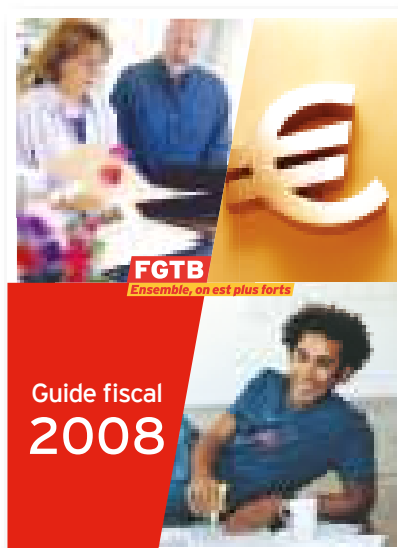
Chômeur âgé ou prépensionné ? Pré-pensionné à temps partiel ? En crédit temps ou en interruption de carrière ? Voici un résumé utile de toutes les règles et conditions.



Brochure septembre 2008

Crédit temps, semaine de quatre jours, nouvelles possibilités pour les 50 ans et plus

Il est possible de mieux concilier sa vie privée et sa vie professionnelle en recourant à différents instruments. Cette brochure vous informe de toutes les possibilités.



Brochure mai 2008

Guide fiscal 2008

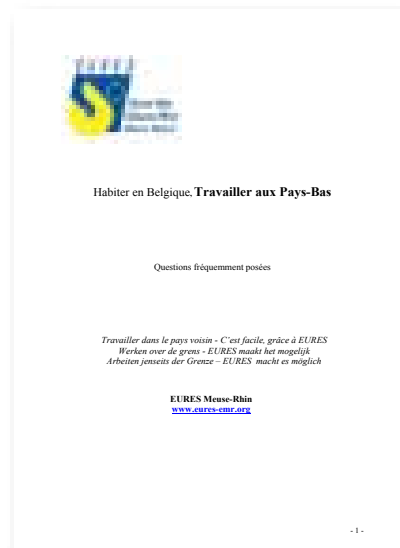
Le Guide Fiscal de la FGTB demeure, même en cette époque d'informatisation du calcul des impôts, un outil de travail extrêmement utile et important. En effet, notre Guide contient une série de conseils permettant au lecteur de remplir correctement sa déclaration d'impôts, de comprendre le barème fiscal, de profiter pleinement et en connaissance de cause des déductions fiscales auxquelles il a éventuellement droit. Avec un minimum de lecture, cette brochure vous apporte un maximum d'informations fiscales.



Brochure mai 2008

Nouveau bonus salarial : les avantages non récurrents liés aux résultats

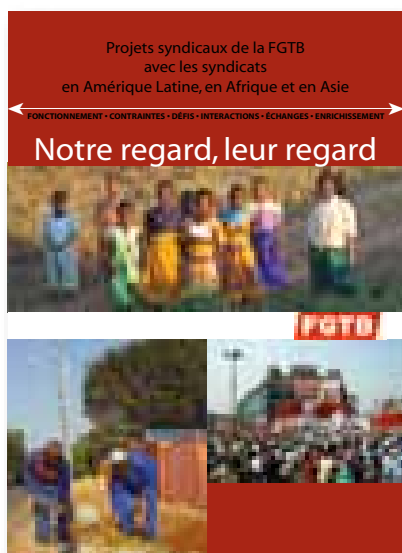
Le système des avantages non récurrents liés aux résultats, appelé plus communément « bonus salarial », est entré en vigueur le 1er janvier 2008. Par ce nouvel instrument, les employeurs peuvent octroyer une prime supplémentaire à leurs travailleurs de manière relativement bon marché. Dans la brochure, nous expliquons ce qu'il faut entendre par « avantages non récurrents liés aux résultats », les procédures par le biais desquelles ils peuvent être introduits dans l'entreprise et la manière d'organiser leur contrôle syndical.



Brochure mai 2008

Habiter en Belgique. Travailler aux Pays-Bas.

Habiter en Belgique et travailler aux Pays-Bas, c'est possible. En effet, en tant que ressortissant de l'Union européenne, vous pouvez tout à fait décider de travailler dans un autre pays membre. Toutefois, il n'est pas toujours simple de s'y retrouver parmi les nombreuses formalités auxquelles l'on peut être confrontées ! Alors, comment ça marche ?



Brochure avril 2008

Notre regard, leur regard

La FGTB et ses centrales professionnelles, avec la collaboration d'un grand nombre de sections locales et (inter) régionales, soutiennent les travailleurs du Sud dans leurs efforts pour se rassembler et faire bloc contre le capitalisme global. Nous le faisons du fond du cœur parce que le cœur d'un syndicaliste bat toujours au rythme de la solidarité avec tous ceux qui sont opprimés, exploités et rabaissés. Nous vous expliquons la façon dont nous voyons et concrétisons nos collaborations en Amérique latine, en Afrique et en Asie.



Brochure avril 2008

Outplacement : CCT 82 bis et la réglementation depuis le Pacte de solidarité entre les générations

Depuis le pacte de solidarité entre les générations (2005), les employeurs sont tenus de faire une offre d'outplacement à chaque travailleur licencié, âgé de 45 ans et plus, et qui a un an d'ancienneté, tandis que les travailleurs de cette catégorie d'âge sont obligés de demander, d'accepter et de participer à toute offre d'emploi ou de formation. Le but de cette brochure est de donner une vue globale et complète sur les droits et obligations des travailleurs et des employeurs en matière d'outplacement dans l'espoir d'éviter des sanctions et de guider les travailleurs vers un emploi convenable et passionnant.



Brochure avril 2008

Belgium : More flexibility, less security

Le but initial de la « flexicurity » était d'arriver à combiner une plus grande flexibilité sur le marché du travail – nécessaire pour relever les nouveaux défis de la mondialisation – avec une plus grande sécurité d'emploi. Ce modèle ne s'est pas concrétisé partout de la même façon. Dans plusieurs pays, on évolue même vers davantage de flexibilité, sans que les travailleurs n'aient plus de sécurité d'emploi. Quelle est la position de la FGTB ?



Brochures mars 2008

**Mes premiers pas ...
au conseil d'entreprise**



Brochure mars 2008

**Mes premiers pas ...
à la délégation syndicale**



Brochure mars 2008

**Mes premiers pas ...
au comité pour la prévention
et la protection au travail**

Nous avons actualisé ces trois brochures destinées à aider les nouveaux élus dans leur action au conseil d'entreprise, au comité pour la prévention et la protection au travail et à la délégation syndicale.



Brochure mars 2008

La fin de carrière après le pacte des générations

La législation sur la fin de carrière est extrêmement complexe et le pacte de solidarité entre les générations n'a pas arrangé les choses. Cette brochure a pour but de vous guider à travers les différentes possibilités permettant aux travailleurs de réduire leurs prestations ou d'arrêter de travailler à la fin de leur carrière.



Brochure mars 2008

Guide FGTB sur et pour l'égalité femmes/hommes - Le gendermainstreaming ou l'approche intégrée du genre en 10 points clés

La FGTB veut promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes à travers toutes les initiatives et activités qu'elle organise mais aussi en son propre sein. Comment s'y prend-elle ? Et comment découvrir et éliminer comme délégué syndicale les inégalités dans l'entreprise ? Quels instruments, quelles informations utiliser pour démontrer les inégalités et corriger la politique de l'entreprise ? Cette brochure répond à toutes ces questions.



Brochure mars 2008

Le Contrat de travail ... en survol

Un nouveau boulot, c'est aussi un contrat de travail. Avant de signer votre contrat, il est toujours utile de vérifier ce qu'il contient. Dans cette brochure, nous examinons le contrat de travail : les types de contrat de travail, les dispositions obligatoires du contrat, contrat verbal ou écrit ? Comment mettre fin au contrat de travail ?



Brochure février 2008

Guide témoins - Elections Sociales 2008

Vous êtes témoin aux prochaines élections sociales? N'hésitez pas à consulter notre brochure qui vous explique la première mission des témoins, la manière de contrôler les bulletins de vote, etc.



Brochure février 2008

Mes droits aux vacances ... en survol

Afin que vous puissiez profiter pleinement de vos vacances, la FGTB vous explique à combien de jours de congé vous avez droit, à quel moment vous devez prendre vos vacances, à combien s'élève le pécule de vacances et qui vous paie le pécule. Enfin, nous vous donnons aussi quelques conseils qui peuvent vous être utiles dans votre entreprise.



Brochure février 2008

Mon salaire ... en survol

Le paiement du salaire est une obligation essentielle de votre employeur. Cette petite brochure explique ce qu'il faut entendre par « salaire », comment votre salaire est fixé, comment et quand votre salaire doit être payé, dans quelle mesure votre salaire est protégé par la loi contre les retenues et les saisies. Nous terminons en approfondissant le droit à un salaire égal pour un travail égal.

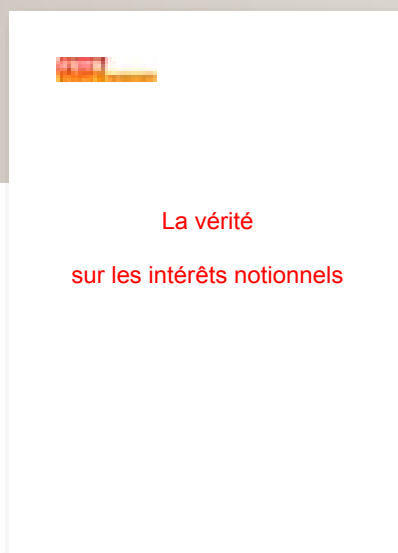
Publications



Brochure février 2008

Propositions de la FGTB pour le pouvoir d'achat et un impôt plus juste

La FGTB fait une série de propositions à court terme, destinées à parer à l'urgence créée par la hausse des prix de l'énergie et la baisse du pouvoir d'achat en général. Elle formule aussi pour le plus long terme une réforme de l'impôt bénéficiant aux revenus modestes et moyens.



Brochure février 2008

La vérité sur les intérêts notionnels

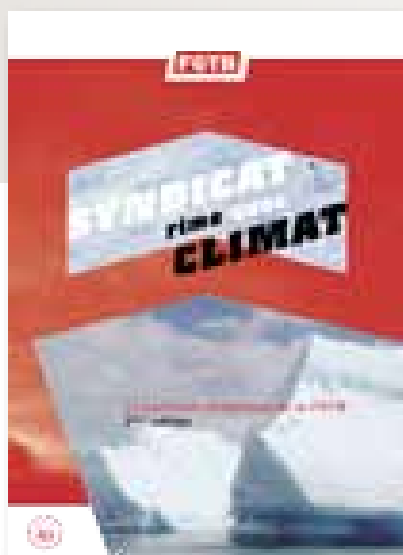
La notion des intérêts notionnels est en réalité très simple : les sociétés peuvent déduire de leur base imposable un certain pourcentage de leur capital à risque. Cette mesure n'est soumise à aucune condition d'investissement ou de création d'emploi. L'objectif initial de la mesure était prometteur, mais la réalité est bien plus amère. La FGTB vous raconte la vérité.



Brochure décembre 2007

Guide Elections Sociales - 2008

Ce guide est le maillon indispensable entre les (futurs) délégués et la FGTB. Il commente les notions de base tout en indiquant les changements intervenus depuis les élections précédentes. Nous approfondissons la protection des délégués et donnons toute une série de conseils pour préparer au mieux et organiser le suivi des élections.



Brochure décembre 2007

La Politique Climatique de la FGTB, 2e édition

Cette brochure qui est une mise à jour de la brochure publiée en 2005, résume l'action de la FGTB dans six domaines, avec des variantes régionales, puisque certaines compétences dépendent des régions : le logement, la mobilité, l'industrie en Belgique, les investissements publics belges à l'étranger, le soutien aux délégués dans leur action par l'information, la formation, les projets pilotes syndicaux ciblés dans les entreprises, le soutien et l'assistance technique, l'action des syndicats sur la politique climatique au niveau international.

Brochure août 2007

Menu de fin de carrière 2007

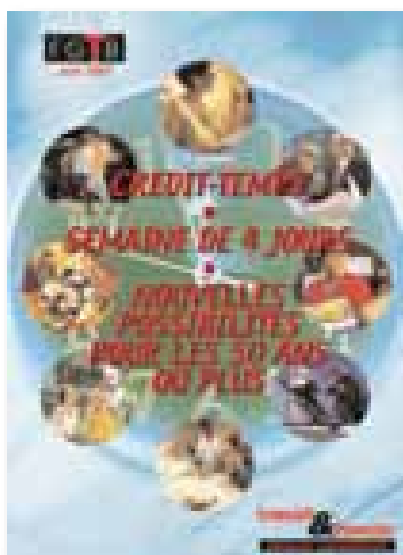
Chômeur âgé ou prépensionné ? Prépensionné à temps partiel ? En crédit temps ou en interruption de carrière ? Voici un résumé utile de toutes les règles et conditions.



Brochure juin 2007

Guide du travailleur mobile européen

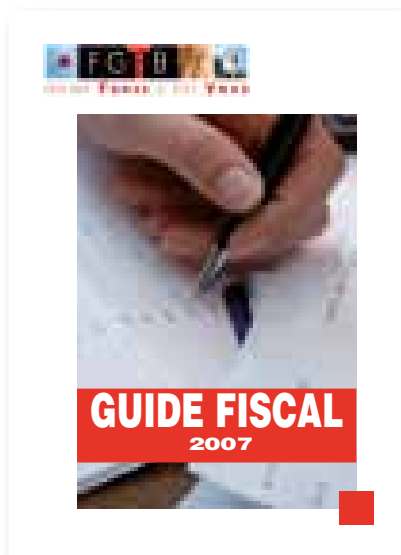
Le travailleur européen a le droit de se rendre dans un autre État membre et d'y travailler ou d'y chercher du travail. Néanmoins, le travailleur mobile se trouve confronté à un cadre réglementaire très complexe, aux législations et réglementations nationales souvent très diverses. Cette brochure passe en revue les principaux traités, directives et règlements européens en les appliquant à des situations concrètes d'occupation transfrontalière.



Brochure juin 2007

Crédit temps, semaine de quatre jour, nouvelles possibilités pour les 50 ans et plus

Il est possible de mieux concilier sa vie privée et sa vie professionnelle en recourant à différents instruments. Cette brochure entend vous informer de toutes les possibilités.



Brochure mai 2007

Guide fiscal 2007

Le Guide Fiscal de la FGTB demeure un outil de travail extrêmement utile et important. En effet, notre Guide contient une série de conseils permettant au lecteur de remplir correctement sa déclaration d'impôts, de comprendre le barème fiscal, de profiter pleinement et en connaissance de cause des déductions fiscales auxquelles il a éventuellement droit.



Brochure mai 2007

La fin de carrière après le pacte des générations

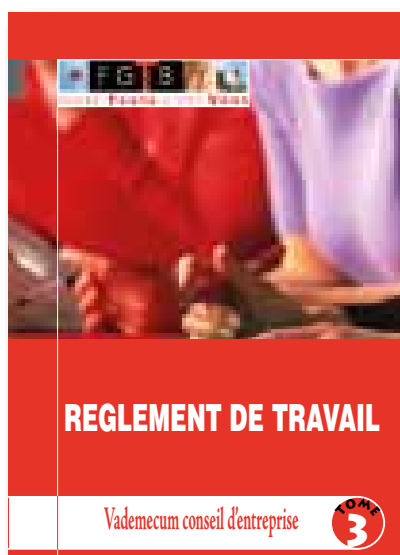
La législation sur la fin de carrière est extrêmement complexe et le pacte de solidarité entre les générations (2005) n'a pas arrangé les choses. Cette brochure a pour but de vous guider à travers les différentes possibilités créées pour les travailleurs de réduire leurs prestations ou d'arrêter de travailler à la fin de leur carrière.



Brochure avril 2007

Ce que la FGTB attend du prochain Gouvernement.

Dans cette brochure la FGTB rappelle ce qu'elle attend du prochain gouvernement : maintien du renforcement de la solidarité fédérale, de vrais emplois avec de bons salaires, une sécurité sociale forte, des soins de santé de qualité et accessibles à tous, la démocratie sociale dans les PME, des services publics plus forts et une fiscalité plus équitable, le solaire solidaire contre le réchauffement climatique, une Europe sociale et un monde plus juste.



Brochure octobre 2006

Règlement de travail Vade-mecum Conseil d'entreprise : tome 3

La FGTB est favorable à un règlement de travail qui assure un certain équilibre au sein des entreprises. Elle tend vers une égalité de droits et d'obligations aussi bien pour l'employeur que pour le travailleur. Face à chaque obligation imposée aux travailleurs, il faudrait une obligation équivalente pour l'employeur. Cette brochure donne toute une série de conseils pour vous aider à négocier le règlement de travail.



Brochure octobre 2006

Crédit temps, semaine de quatre jours, nouvelles possibilités pour les 50 ans et plus

Il est possible de concilier mieux sa vie privée et sa vie professionnelle en recourant à différents instruments. Cette brochure entend vous informer de toutes les possibilités.



Brochure juin 2006

Mes droits aux vacances ... en survol

Afin que vous puissiez profiter pleinement de vos vacances, la FGFB vous explique à combien de jours de congé vous avez droit, à quel moment vous devez prendre vos vacances, à combien s'élève le pécule de vacances et qui vous paie le pécule. Enfin, nous vous donnons aussi quelques conseils qui peuvent vous être utiles dans votre entreprise.



Brochure juin 2006

Le statut du délégué Vade-mecum conseil d'entreprise tome 2

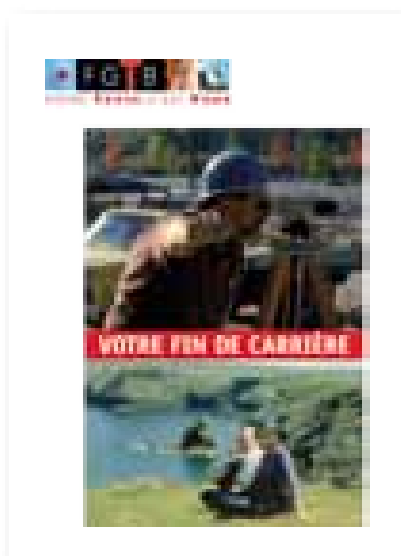
Cette publication examine le statut du (candidat) délégué du personnel et aborde deux aspects. La première partie traite des droits dont disposent les délégués (et souvent aussi les suppléants) pour accomplir leur mandat. La deuxième partie concerne la protection des délégués et des candidats non élus contre les discriminations, les transferts et le licenciement.



Brochure mai 2006

Guide fiscal 2006

Le Guide Fiscal de la FGFB demeure un outil de travail extrêmement utile et important. En effet, notre Guide contient une série de conseils permettant au lecteur de remplir correctement sa déclaration d'impôts, de comprendre le barème fiscal, de profiter pleinement et en connaissance de cause des déductions fiscales auxquelles il a éventuellement droit.



Brochure avril 2006

Votre fin de carrière revue et corrigée par le Pacte des Générations

Le Pacte des Générations a été adopté par le Gouvernement en octobre 2005. Nous nous sommes battus, le plus souvent seuls contre tous, afin que les mesures prises par le Gouvernement ne se traduisent pas par un recul social pour nos travailleurs actifs et inactifs, qu'ils soient jeunes ou moins jeunes. Les résultats de notre action, de VOTRE action, ne sont pas minces !



Brochure mars 2006

Conseil d'entreprise : mise en place, composition et fonctionnement Vade-mecum Conseil d'Entreprise : tome 1

Dans ce premier fascicule du nouveau vade-mecum Conseil d'Entreprise, vous trouvez des informations sur la mise en place, la composition et le fonctionnement du Conseil d'Entreprise.



Brochure mars 2006

L'index sur le bout des doigts

Cette brochure tente d'expliquer les aspects pratiques de l'index et de l'indexation (comment se calcule l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales) ainsi que les aspects théoriques (historique, calcul et composition de l'index, indice santé, dimension européenne, ...). Notre objectif est de mieux vous faire connaître l'histoire et le calcul de l'index ainsi que l'importance de l'indexation automatique pour le maintien de notre pouvoir d'achat.



Brochure mars 2006

Contrôle de disponibilité des chômeurs

Cette brochure examine l'accompagnement et le contrôle des chômeurs. Qu « est-ce qu » on attend de vous ? Pourquoi ? Comment s'y prendre au mieux et comment réagir lorsque vous êtes convoqué par l'ONEm ? Nous expliquons également de quelle manière la FGTB vous aide et vous défend.



Brochure février 2006

Guide pour l'élimination des stéréotypes de genre au niveau du travail et au sein des organisations syndicales

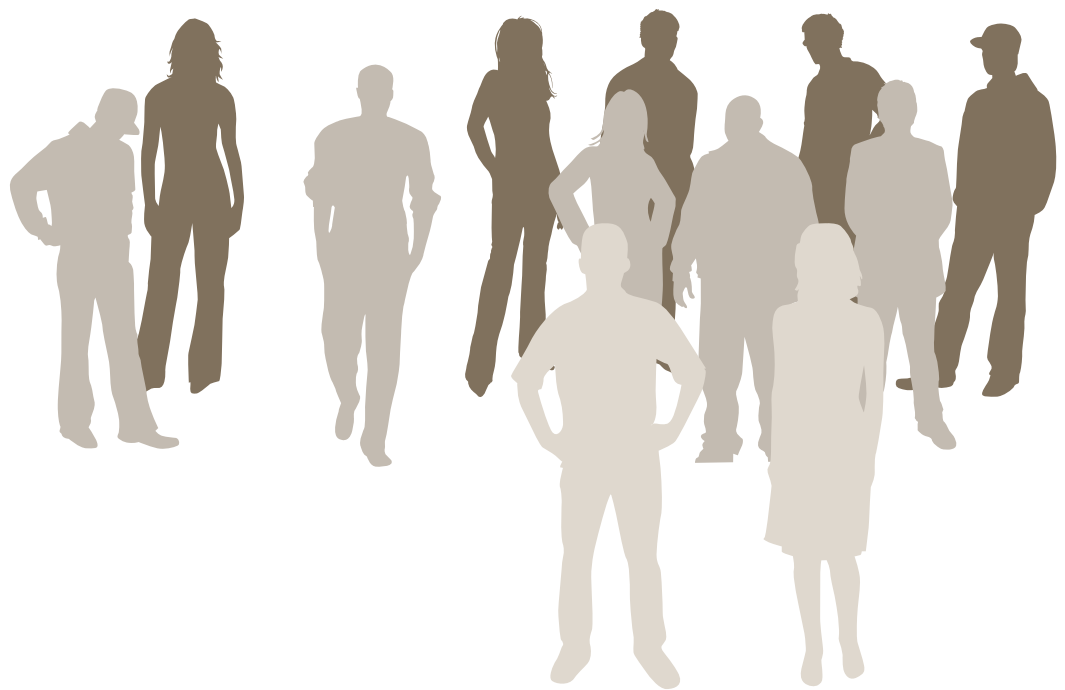
Ce Guide est le résultat d'une collaboration entre la FGTB, l'UIL (Italie) et l'UGT (Espagne, Portugal). Il décrit la situation des femmes sur les marchés du travail et au sein des organisations syndicales en analysant les stéréotypes de genre. Il indique les mesures, les expériences et les bonnes pratiques susceptibles de combattre ces préjugés.



Brochure janvier 2006

Travail et parenté : réglementation générale et conseils pratiques

Cette brochure est destinée aux travailleurs et travailleuses du secteur privé ainsi qu'au personnel contractuel du secteur public et à l'ensemble des délégué(e)s et vise à les informer de la réglementation générale relative à la parenté et aux nouveautés intervenues.





La FGTB une chronologie



◀ 13 septembre 2006

*Journée du travail
intérimaire – distribution
de 300.000 journaux
« Interim Times »*

5 octobre 2006 ▶

*Les militants de la FGTB
mènent une action
symbolique devant le
Fonds des Maladies
Professionnelles et le Fonds
des Accidents de travail
afin d'attirer l'attention
sur la limitation de cumul
entre la pension de retraite
et une indemnité dans
le cadre d'une maladie
professionnelle ou un
accident de travail.*



◀ 30 novembre 2006

*Quelque 200 militants
FGTB et CSC se rendent à la
FEB et au cabinet de Van
Velthoven pour remettre
les pétitions recueillies en
automne 2006 afin de réagir
contre les récentes mesures
de limitation de congé
éducation payé.*





◀ 18 septembre 2006

Les militants de la FGTB forment une chaîne humaine entre les cabinets de Demotte et de Van Velthoven où les responsables politiques remettent aux ministres les 10.000 cartes de pétition recueillies en été 2006 contre la discrimination des chômeurs.

16 octobre 2006 ▶

L'action « Stand Up Against Poverty » est organisée pour la première fois. Partout dans le monde, des gens se lèvent afin de sensibiliser les leaders mondiaux à l'éradication de la pauvreté. Toutes les photos sont rassemblées sur le site web www.standagainstopoverty.org



◀ 2 décembre 2006

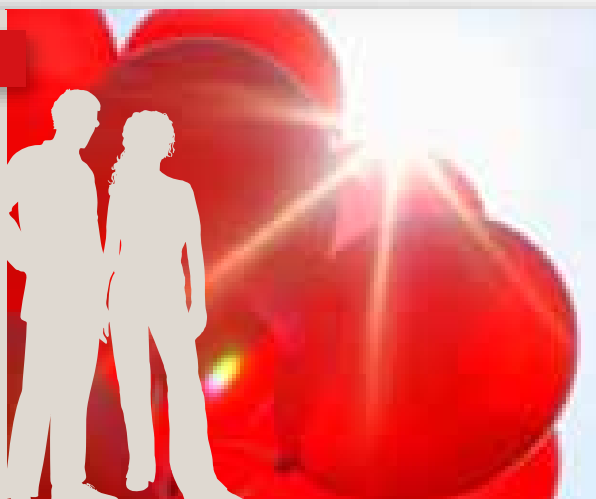
Les 3 syndicats organisent une manifestation suite à la situation chez Volkswagen Forest avec comme slogan « solidaires pour l'emploi ».





31 janvier 2007

Suite à l'action du 5 octobre 2006, une délégation de la FGTB obtient une rencontre à la Cour d'Arbitrage. Environ 80 militants FGTB sont présents.



23 mars 2007 ►

En guise de clôture de la campagne sur la représentation syndicale dans les PME, quelque 800 militants FGTB et CSC se rassemblent au Mont des Arts à Bruxelles.

Au même moment, les Présidents et les Secrétaires Généraux des deux syndicats sont reçus au Parlement pendant le dernier Conseil des Ministres.



Mai 2007 ►

La FGTB participe au Congrès de la CES à Séville





◀ 30 mars 2007



Coup d'envoi de la campagne annuelle « Equal Pay Day », où la FGTB et zij-kant oeuvrent pour l'égalité salariale entre hommes et femmes. Une délégation est reçue par le Gouverneur de la Banque Nationale.

◀ 28 avril 2007



La FGTB et la CSC organisent une action symbolique sur la place Horta à la Gare du Midi dans le cadre de la 9^{ème} journée de commémoration internationale des victimes d'accidents de travail. En même temps, une délégation est reçue au SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale.

17 juin 2007 ▶

Comme diverses ONG et la CSC, la FGTB appelle à la mobilisation le 17 juin visant à faire intégrer, dans le programme du nouveau gouvernement, une politique de régularisation équitable. Selon les estimations, 20.000 personnes participent à cette manifestation.





20 juin 2007 ►

Dans le cadre du Sommet européen des 21 et 22 juin à Bruxelles, la CES organise une concentration de militants en front commun avec la FGTB, la CSC et la CGSLB. Le but est de rappeler aux chefs d'états et de gouvernements les positions de la CES en faveur de la Charte des droits fondamentaux. De nombreuses délégations étrangères sont présentes à cette action.



juillet 2007 ►

La FGTB est de nouveau présente dans la caravane publicitaire du Tour de France.



19 septembre 2007 ►

La journée du travail intérimaire est organisée pour la troisième année d'affilée. La « parade intérim » est organisée dans plusieurs villes et les noms de rues dans lesquelles se trouvent des agences intérimaires sont rebaptisés.



16 novembre 2007 ►

Les militants FGTB participent en masse à la concentration de militants à Bruxelles Expo, où nous protestons contre la forte augmentation des prix du gaz, de l'électricité, des loyers, des denrées alimentaires ... ceci, alors que les entreprises ne cessent d'engranger des bénéfices et que le gouvernement ne fait rien.





9 août 2007 ►

Action devant l'ambassade iranienne.



◀ 9 octobre 2007

La FGTB et les Mutualités Socialistes ont organisé une avant-première de SICKO, le film de Michael Moore qui dénonce le système des soins de santé américain. Cette première a eu lieu à l'UGC De Brouckère à Bruxelles.



17 octobre 2007

La FGTB participe à la « Whiteband day », journée organisée par Global Call to Action against Poverty. Partout, des militants portant un brassard blanc posent pour des photos de groupe qui sont ensuite publiées sur le site web www.standagainstopoverty.org.



8 décembre 2007

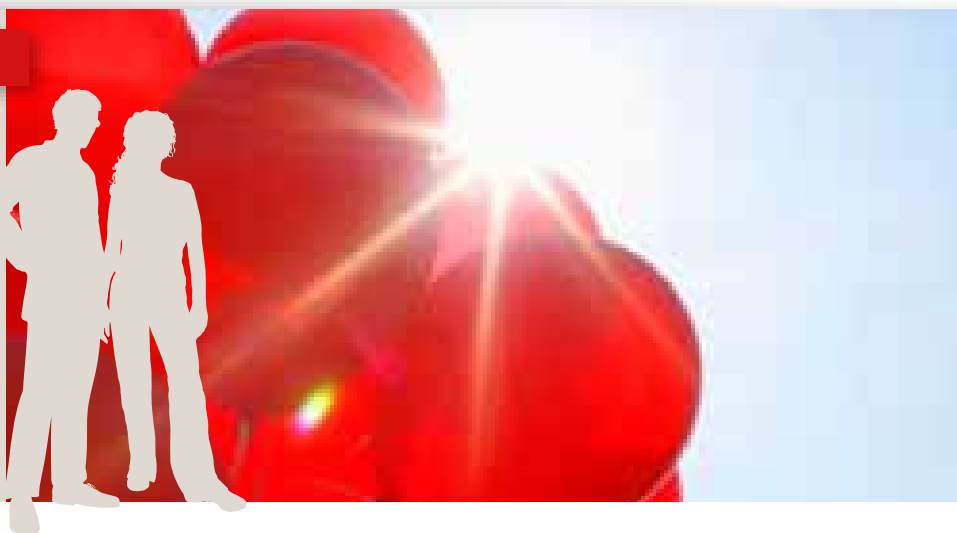
Avec pour devise « Ensemble pour le climat et la solidarité », un cortège est organisé à Bruxelles avec un « marché climatique » et des concerts pour le climat, dans le cadre de la conférence sur le climat à Bali.





10 décembre 2007

Lors de la Journée internationale des droits de l'homme, une chaîne humaine est organisée, partant de la place du Jeu de balle dans les Marolles jusqu'au Palais de Justice à Bruxelles. La Belgique veut ainsi contribuer à faire arrêter les assassinats et enlèvements politiques dans des pays tels que la Colombie et le Guatemala.



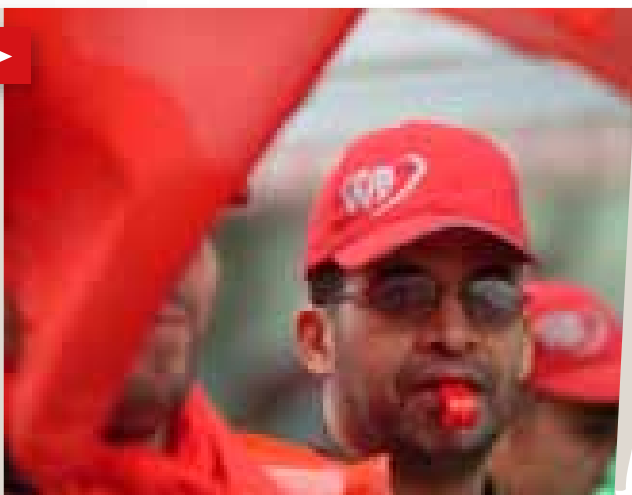
21 janvier 2008

En 2008 aussi, la FGTB se mobilise pour les citoyens et les travailleurs. Dans cette optique, quelque 350 militants se rassemblent devant le siège central d'Electrabel pour proposer trois mesures urgentes en matière d'énergie.



15 décembre 2007 ►

Les 20.000 militants des 3 syndicats participent à une manifestation à Bruxelles pour une sécurité sociale fédérale et forte, plus de pouvoir d'achat et une fiscalité plus équilibrée.



31 mars 2008 ►

4ème édition de la journée annuelle de l'égalité salariale (Equal Pay Day)





5 avril 2008

La FGTB est présente avec une délégation à la manifestation de la CES en Slovénie, où nous revendiquons plus de pouvoir d'achat, de salaire et d'égalité.



28 avril 2008

À l'initiative de la FGTB, le SPF Emploi organise une réunion commune avec le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail et le Fonds des accidents du travail. Lors de cette réunion tripartite, les pouvoirs publics et le Fonds ont évalué le plan pharaon, pour déboucher sur une proposition concernant les mesures à prendre en vue de réduire le nombre d'accidents du travail.

21 juin 2008 ►

Solidaridad con America Latina – colloque international où des syndicalistes de Cuba, de Colombie, du Pérou, du Nicaragua, de l'Equateur, du Costa Rica et du Venezuela apportent un témoignage sur la collaboration syndicale dans un monde globalisé et sur les possibilités et difficultés des projets syndicaux de solidarité.



12 avril 2008 ►

Plus de 4000 délégués et candidats délégués FGTB sont à Tour & Taxis pour la journée des candidats, organisée dans le cadre de la campagne des Elections sociales. Il s'agit d'un événement familial, avec des activités syndicales et ludiques.



◀ du 9 au 12 juin 2008

Du lundi au jeudi, des manifestations sont organisées en front commun dans les grandes villes de toutes les provinces pour donner un signal fort au gouvernement et aux employeurs (plus de pouvoir d'achat, une fiscalité plus équitable, renforcement de la solidarité, ...).



29 juin 2008 ►

La FGTB participe à l'action à Bruxelles pour maintenir la pression sur le gouvernement dans le cadre de la régularisation des sans-papiers.





30 juin 2008 ►

Plus de 1000 militants FGTB sont présents à Bruxelles, à la Tour des Finances, puis à la Fédération du Pétrole pour rappeler au gouvernement nos revendications en matière de pouvoir d'achat.



6 octobre 2008 ►

Toujours dans le cadre de la problématique de la diminution du pouvoir d'achat, la FGTB organise une journée de grève nationale en front commun.



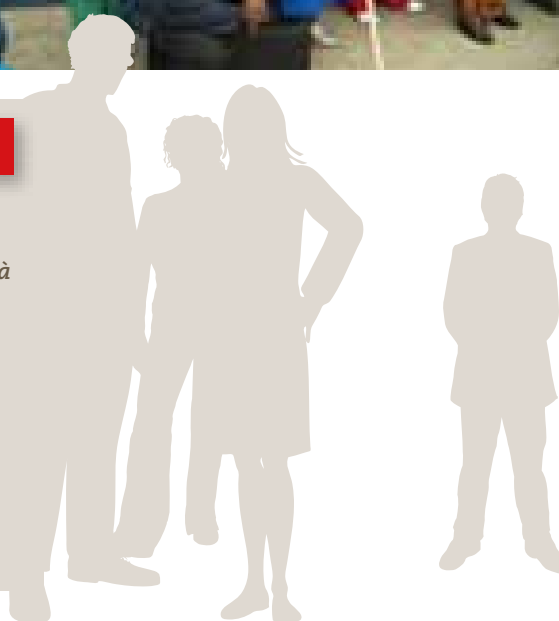
7 octobre 2008 ►

Sous le slogan « les travailleurs ne sont pas des outils », les syndicats et ONG veulent confronter le grand public à la réalité de l'exploitation et des conditions de travail inhumaines.



◀ 16 décembre 2008

Une délégation d'environ 50 militants participe à la manifestation européenne à Strasbourg où le Parlement européen discute de l'affaiblissement de la directive européenne sur le temps de travail.





9 mars 2009 ►

Avec la CSC et la CGSLB, la FGTB organise une action à la Bourse de Bruxelles pour rappeler aux employeurs et aux hommes politiques que les travailleurs ne sont pas responsables de la crise, mais qu'ils en sont les victimes. Plus de 1.000 militants ont répondu à l'appel.



◀ 27 mars 2009

5ème édition de l'Equal Pay Day annuel

22 avril 2009 ►

La campagne Travail décent est étendue aux entreprises où les délégations syndicales mettent le point du travail décent à l'ordre du jour.



18 mars 2009 ►

Tout juste un an après la circulaire promise par le gouvernement sur la régularisation des sans-papiers, la FGTB participe à la mobilisation à la Bourse de Bruxelles pour rappeler au gouvernement ses promesses du 18 mars 2008.



◀ 28 mars 2009

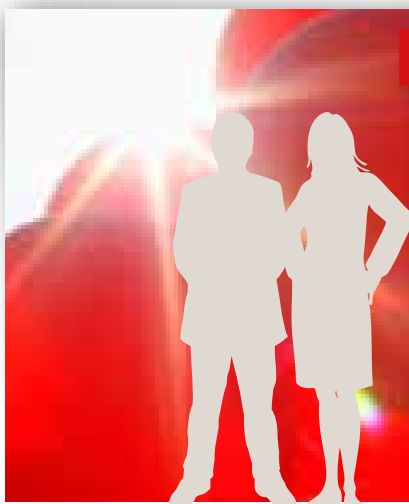
Une délégation de 100 militants FGTB participe à la manifestation de la CSI à Londres dans le cadre de la réunion du G20.



28 avril 2009 ►

Alors que les ministres européens de l'Enseignement se réunissent en Belgique, 10 ans après les accords de Bologne, la FGTB et la CSC manifestent avec les associations estudiantines à Bruxelles pour la réduction du coût des études, pour un enseignement gratuit en Europe et pour le respect du pacte de New-York de l'ONU.





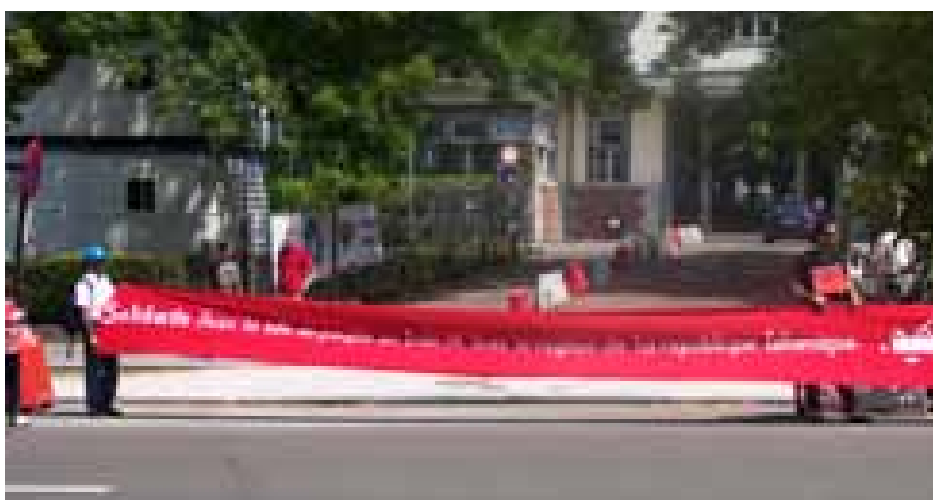
28 avril 2009

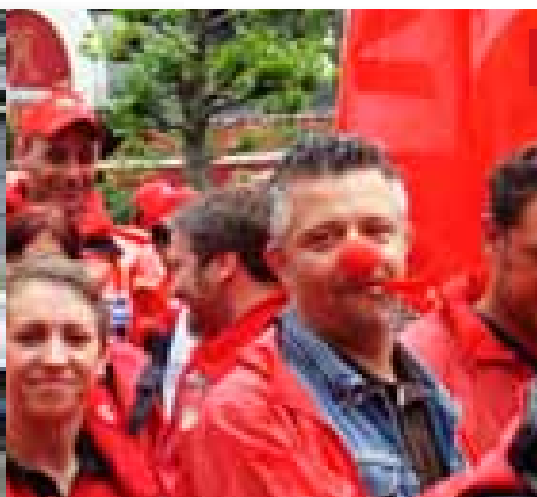
Pour la journée internationale de commémoration des travailleurs morts et blessés au travail la FGTB a participé avec la Centrale Générale à la visite d'un chantier de rénovation d'habitations sociales de la région de Charleroi à laquelle a pris part la ministre de l'emploi et du travail Joelle Milquet. Des débats ont ensuite été organisés au Bois du Cazier.



12 juin 2009 ►

500 personnes, dont environ 200 militants FGTB, se rassemblent devant le Cabinet de la Ministre Turtelboom en réclamant le droit d'existence et le droit au travail des sans-papiers.





◀ 15 mai 2009

Plus de 30.000 personnes se réunissent à Bruxelles pour une manifestation européenne avec comme mot d'ordre « Fight the Crisis! Put people First! » visant essentiellement à rappeler que les travailleurs sont les victimes et non la cause de la crise.



26 juin 2009 ▶

Avec 3 autres internationales syndicales, la CSI lance une journée d'action mondiale le 26 juin pour lutter pour plus de justice pour les travailleurs iraniens. En Belgique aussi, une délégation FGTB est présente devant l'ambassade d'Iran pour protester contre les arrestations de syndicalistes et les violations permanentes de leurs droits dans ce pays.



9 octobre 2009 ▶

3000 militants FGTB et CSC se rassemblent sur le site de Tour & Taxis pour une concentration de militants sur les thèmes internationaux d'une part et sur nos réponses à la crise et notre message clair au gouvernement d'autre part.





4 décembre 2009 ►

Sous le slogan « Nous ne sommes pas des Kleenex », plus de 4.000 militants FGTB manifestent à Bruxelles pour relayer au gouvernement les revendications des travailleurs en cette difficile période de crise.



29 janvier 2010 ►

Plus de 30.000 personnes manifestent à Bruxelles pour une marche pour l'emploi, le respect et la justice sociale. L'action est organisée en front commun syndical.



5 décembre 2009 ►

Dans le cadre du sommet de Copenhague, qui s'est ouvert le 7 décembre, la Coalition Climat – à laquelle la FGTB participe aussi – organise une manifestation sous le slogan « La vague pour le climat ».



6 mars 2010 ►

Comme il y a 5 ans, la FGTB parvient à s'unir à d'autres organisations (femmes) sous la dénomination « Ladies in Red » et nous marchons ensemble à la troisième édition de la Marche mondiale des femmes.





MOYENNE 2005	CG	SETCA	T-V-D	METAL	CGSP	CADETS	UBOT	ALIMENTA-TION	TOTAL
BRUXELLES	20.304	78.113	1.662	13.252	44.213	0	1.840	11.629	171.013
VLAAMS-BRABANT	22.077	18.342	703	10.899	12.648	971	2.727	6.304	74.671
ANTWERPEN	32.645	35.837	1.878	16.543	24.751	3.151	10.788	11.119	136.712
MECH. - KEMPEN	27.298	16.805	2.254	9.883	11.494	67	2.796	6.049	76.646
WEST-VLAANDEREN	32.738	21.043	10.430	17.141	16.388	640	4.886	11.878	115.144
Z-O VLAANDEREN	15.067	8.509	4.855	3.908	5.979	10	1.015	3.142	42.485
SCHELDELAND	28.999	21.373	7.097	14.406	16.659	2.273	3.616	8.527	102.950
LIMBURG	28.762	15.580	1.942	17.243	12.423	1.382	2.624	5.653	85.609
SUBTOTAL	187.586	137.489	29.159	90.023	100.342	8.494	28.452	52.672	634.217
NIVELLES	11.380	13.264	206	4.754	550	0	218	1.674	32.046
CHARLEROI	19.285	27.082	829	17.785	26.085	0	1.333	4.133	96.532
MONS	11.902	12.391	262	4.426	14.204	0	258	2.521	45.964
CENTRE	16.152	13.966	785	7.315	8.295	0	428	2.756	49.697
TOURNAI	16.697	13.164	2.395	3.594	8.767	0	1.074	3.716	49.407
MOUSCRON	5.065	2.736	4.709	1.493	1.400	83	724	2.130	18.340
LIÈGE	27.416	34.999	936	28.709	44.726	3.552	2.270	10.123	152.731
VERVIERS	9.475	6.636	844	2.994	8.605	134	631	3.140	32.459
NAMUR	15.808	12.613	134	3.398	18.161	1.352	444	3.073	54.983
LUXEMBOURG	9.694	5.525	254	1.412	9.228	1.837	422	3.060	31.432
SUBTOTAL	142.874	142.376	11.354	75.880	140.021	6.958	7.802	36.326	563.591
TOTAL	350.764	357.978	42.175	179.155	284.576	15.452	38.094	100.627	1.368.821

MOYENNE 2006	CG	SETCA	T-V-D	METAL	CGSP	CADETS	UBOT	ALIMENTA-TION	TOTAL
BRUXELLES	20.813	77.198	1.615	13.066	47.495	0	1.890	12.446	174.523
VLAAMS-BRABANT	24.215	18.655	656	10.627	12.903	1.057	2.782	6.594	77.489
ANTWERPEN	33.614	36.884	1.822	16.475	25.954	3.553	11.087	11.422	140.811
MECH. - KEMPEN	27.926	17.222	2.173	10.485	11.544	1.006	2.880	6.175	79.411
WEST-VLAANDEREN	33.594	21.396	10.024	17.470	17.797	3.724	5.099	12.217	121.321
Z-O VLAANDEREN	15.326	8.754	4.546	3.851	6.342	623	1.006	3.294	43.742
SCHELDELAND	29.569	21.767	6.947	14.599	17.147	2.335	3.728	8.820	104.912
LIMBURG	29.294	16.286	1.870	17.784	12.764	1.123	2.806	5.904	87.831
SUBTOTAL	193.538	140.964	28.038	91.291	104.451	13.421	29.388	54.426	655.517
BRABANT WALLON	11.542	14.176	197	4.939	650	0	240	1.775	33.519
CHARLEROI	20.509	27.896	803	18.112	26.743	0	1.366	4.266	99.695
MONS	12.173	12.695	232	4.165	14.789	0	264	2.626	46.944
CENTRE	16.771	14.550	752	7.326	8.581	0	455	2.750	51.185
TOURNAI	17.015	13.433	2.298	3.664	9.096	0	1.142	3.992	50.640
MOUSCRON	5.287	2.728	4.490	1.501	1.400	13	767	2.230	18.416
LIÈGE	30.184	36.190	954	28.303	49.396	4.120	2.437	11.003	162.587
VERVIERS	9.707	6.460	822	2.989	8.813	295	625	3.358	33.069
NAMUR	16.633	13.076	127	3.554	18.456	1.282	448	3.234	56.810
LUXEMBOURG	10.074	6.005	234	1.549	9.388	1.547	454	3.247	32.498
SUBTOTAL	149.895	147.209	10.909	76.102	147.312	7.257	8.198	38.481	585.363
TOTAL	364.246	365.371	40.562	180.459	299.258	20.678	39.476	105.353	1.415.403



MEMBRES 2007	CG	SETCA	T-V-D	METAL	CGSP	CADETS	UBOT	ALIMENTATION	TOTAL
BRUXELLES	20.878	77.825	1.565	13.040	47.963	0	2.118	13.230	176.619
VLAAMS-BRABANT	24.211	18.765	615	10.512	13.155	1.040	2.749	6.781	77.828
ANTWERPEN	34.466	37.068	1.753	16.578	26.233	3.824	11.134	11.590	142.646
MECH. - KEMPEN	27.563	17.677	2.069	10.452	11.243	1.184	2.835	6.258	79.281
WEST-VLAANDEREN	34.134	21.900	9.607	17.630	17.383	6.084	5.179	12.368	124.285
OOST-VLAANDEREN	45.580	31.102	10.944	18.495	24.342	3.098	4.721	12.300	150.582
LIMBURG	30.206	16.565	1.777	17.987	12.880	1.637	2.884	6.038	89.974
SUBTOTAL	196.160	143.077	26.765	91.654	105.236	16.867	29.502	55.335	664.596
BRABANT WALLON	11.846	14.784	180	4.958	710	68	252	1.860	34.658
CHARLEROI	21.008	28.800	772	18.206	26.186	0	1.481	4.271	100.724
MONS	12.370	12.966	206	4.316	14.707	0	288	2.605	47.458
CENTRE	16.789	14.561	704	7.295	8.587	0	482	2.737	51.155
TOURNAI	17.220	13.670	2.194	3.648	9.395	0	1.187	4.144	51.458
MOUSCRON	5.490	2.635	4.352	1.547	1.400	13	780	2.354	18.571
LIÈGE	30.596	37.405	880	27.941	45.956	4.664	2.446	11.533	161.421
VERVIERS	9.845	6.652	755	3.066	8.615	505	632	3.428	33.498
NAMUR	17.327	15.282	124	3.708	18.872	1.414	474	3.346	60.547
LUXEMBOURG	10.775	6.210	222	1.535	9.752	1.458	502	3.368	33.822
SUBTOTAL	153.266	152.965	10.389	76.220	144.180	8.122	8.524	39.646	593.312
TOTAL	370.304	373.867	38.719	180.914	297.379	24.989	40.144	108.211	1.434.527

MEMBRES 2008	CG	SETCA	LIVRE	T-V-D	METAL	CGSP	CADETS	UBOT	ALIMENTATION	TOTAL
BRUXELLES	21.545	79.459	0	1.444	11.677	49.488	0	2.268	13.042	178.923
VLAAMS-BRABANT	24.822	18.918	0	578	10.375	13.403	1.082	2.924	6.783	78.885
ANTWERPEN	35.443	37.698	0	1.768	16.591	27.796	4.148	11.419	11.876	146.739
MECH. - KEMPEN	27.035	18.069	0	1.984	10.555	10.763	1.104	2.946	6.266	78.722
WEST-VLAANDEREN	34.940	22.415	0	9.152	17.783	17.441	7.226	5.357	12.415	126.729
OOST-VLAANDEREN	46.091	31.892	0	10.290	18.416	24.894	3.196	4.955	12.365	152.099
LIMBURG	30.578	17.105		1.712	18.127	12.892	1.787	3.156	6.007	91.364
SUBTOTAL	198.909	146.097	0	25.484	91.847	107.189	18.543	30.757	55.712	674.538
BRABANT WALLON	12.217	15.383	0	158	4.468	710	151	274	1.867	35.228
CHARLEROI	21.716	29.328	0	721	18.630	25.996	0	1.609	4.420	102.420
MONS	12.590	13.238	0	186	4.363	14.596	0	300	2.641	47.914
CENTRE	16.944	14.562	0	658	7.358	8.718	0	538	2.879	51.657
TOURNAI	17.173	14.195	0	2.064	3.626	8.506	0	1.294	4.453	51.311
MOUSCRON	5.699	2.783	0	4.272	1.608	1.400	8	788	2.436	18.994
LIÈGE	31.802	38.394	0	893	27.122	47.609	5.033	2.678	11.615	165.146
VERVIERS	9.839	6.656	0	709	3.008	8.776	497	738	3.546	33.769
NAMUR	17.380	15.744	0	114	3.750	18.979	1.252	486	3.407	61.112
LUXEMBOURG	10.954	6.452	0	202	1.486	10.117	1.276	582	3.373	34.442
SUBTOTAL	156.314	156.735	0	9.977	75.419	145.407	8.217	9.287	40.637	601.993
TOTAL	376.768	382.291	0	36.905	178.943	302.084	26.760	42.312	109.391	1.455.454



André VANDEN BROUCKE

Georges DEBUNNE

Ward CASSIERS

Jean GAYETOT

Alain CHENOY

Christian BINNEMANS

Alfons VAN UYTVEN

Christian NOLLEVAUX

Michel SIMON

Pierre BOSMAN

Jan VAN HOUDT

Paul ROOSEN

David LACHMAN

Thierry TONON

Jan DOCKX

Alberto LONDERO

Corine LAERMANS

Marc TROOSKENS

Dirk JANSSENS

Henri DUROISIN

Roger VERDONCK

Thibaut DE PROOST

Charlotte HAUGLUSTAINE

Boudewijn ROSSEEL

Abraham HAEGEMAN

Marcel LINCLAU

Eddy WILS

Roger DE CLERCQ

Agnes LAMOEN

Henri ANDRIS

Joseph ALLELYN

Jean GUY

Albert EYLENBOSCH

Willy WITTENBERGE

Marcel GORET

Alain WILLAIN

Marc BOURGUET

FGTB

FGTB
rue Haute 42
1000 Bruxelles

www.fgtb.be
info@fgtb.be