

 Concerne: Résolutions

Solidarité contre inégalités

I. La solidarité, moteur du progrès

ANALYSE

1. La FGTB œuvre depuis toujours pour une plus grande justice sociale et pour mieux protéger les travailleurs contre l'arbitraire des employeurs et les excès propres au système capitaliste.

La FGTB ne limite pas son action syndicale à la négociation d'augmentations salariales ou à l'amélioration des conditions de travail. Nous voulons également nous attaquer aux inégalités qui sont inhérentes aux mécanismes de l'économie de libre marché. C'est pourquoi nous voulons une meilleure répartition de la richesse entre le capital et le travail. Ceci pourra être réalisé à travers une sécurité sociale fédérale forte, des services publics performants et une fiscalité juste et équitable, c'est-à-dire progressive et prélevée sur tous les revenus. Pour atteindre nos objectifs de plein emploi et de croissance respectueuse de l'environnement, nous avons l'ambition non seulement de négocier la répartition du gâteau mais également sa production elle-même. La poursuite du développement d'une démocratie économique et sociale doit nous donner un droit de participation adéquat aux décisions stratégiques sociales mais également économiques et cela afin de donner forme à un nouveau modèle de croissance éco-solidaire.

La FGTB œuvre donc pour une rupture de tendance avec la politique dominante des dernières décennies.

Le capitalisme s'est transformé et adapté tout au long de l'histoire. Marchand à l'origine, il est devenu manufacturier et industriel aux 19^{ème} et 20^{ème} siècles. Il a absorbé le secteur des services dans la deuxième moitié du 20^{ème} siècle, avant de devenir essentiellement financier au début de ce 21^{ème} siècle, poussé par une vague néo-libérale dominante.

La FGTB constate que les germes de la crise économique et financière ont été semés par le néo-libéralisme qui a dominé dans une grande partie du monde la politique sociale et économique au cours des trente dernières années :

- La « financiarisation » de l'économie : la sphère financière est cinquante fois plus importante que celle de l'économie réelle.
- Cette financiarisation accrue de l'économie, accentuée par une dérégulation massive des marchés des capitaux, a conduit à donner plus de pouvoir aux

actionnaires des entreprises, au détriment du management et, surtout, des travailleurs. Le management a alors concentré sa stratégie sur les profits à court terme plutôt que sur une stratégie à long terme. Cette façon de faire a le plus souvent conduit à des restructurations, à des démantèlements, avec la précarisation et/ou les pertes d'emplois qu'ils entraînent ;

- la confiance totale mise dans les marchés et dans l'autorégulation (avec, dans les faits, les privatisations comme conséquences) ;
- l'intervention minimale laissée à l'Etat et, donc, l'affaiblissement du rôle des pouvoirs publics ;
- l'ouverture sans frein des frontières sans mettre les balises régulatrices nécessaires ;
- l'affirmation selon laquelle une sécurité sociale fédérale forte et une bonne protection du travail constituent un obstacle à la croissance et au développement ;
- la volonté de transformer le « droit du travail » en « droit du marché du travail » ;
- la limitation des libertés syndicales et de la démocratie économique et sociale ;
- le postulat que les inégalités sont inéluctables dans une société « dynamique » ;
- la valorisation des réductions d'impôts linéaires comme un objectif en soi et le postulat qu'une baisse de l'impôt augmente les recettes fiscales ;
- le chèque en blanc permanent donné aux entreprises qui sont devenues les plus grands allocataires de la société. Elles ont appris à développer une véritable stratégie de la main tendue pour obtenir aides de l'Etat, réductions fiscales et diminutions de cotisations sociales.

Selon la FGTB, c'est ce système de dérégulation globale de l'économie qui a conduit partout dans le monde mais il est vrai, avec une intensité différente entre pays ou entre continents, à l'augmentation de la part des revenus du capital dans le revenu national. Ce modèle s'est construit aux dépens des salaires et a entraîné une croissance des inégalités de revenus.

La FGTB constate que c'est au sein même du pays champion toutes catégories de la politique néolibérale, les USA, que le transfert des richesses a pesé le plus fort sur la consommation. L'augmentation des inégalités de revenus a conduit de plus en plus d'américains à s'endetter. Des centaines de milliers de ménages ne disposant pas de revenus suffisants, et ce y compris parmi les classes moyennes, ont dû s'endetter pour maintenir leur niveau de vie et, par exemple, acheter un logement. De nouveaux outils financiers basés sur des technologies de pointe ont créé de nouveaux mécanismes d'endettement. Toujours plus sophistiqués, ceux-ci se sont répandus partout dans le monde. Pourtant, plus personne ne les comprenait et surtout ne les contrôlait. Cet endettement était garanti par les biens immobiliers et ce système a pu fonctionner tant que les prix de l'immobilier augmentaient.

La spirale folle était en place. Jusqu'au moment où certains ont constaté que la machine tournait à vide. Les acteurs financiers – y compris les banques et les compagnies d'assurance – devenaient de moins en moins transparents, les mécanismes de régulation ne régulaient plus rien, les contrôles mis en place étaient inefficaces... Les prix de l'immobilier ont commencé à baisser et lorsqu'il est apparu que de plus en plus de ménages américains n'étaient plus capables de rembourser leur emprunt, le système s'est écroulé comme un château de cartes. La crise financière a vite fait de se répandre dans le monde entier, en particulier en Europe, à travers les institutions financières. Elle s'est propagée, ensuite, à l'économie réelle.

2. La faillite de l'idéologie libérale devient évidente. La profonde crise financière et économique, qui a démarré en août 2007 et qui s'est propagée à l'ensemble du monde avec la faillite de la banque d'affaires Lehman Brothers en septembre 2008, annonce la fin de l'ère du triomphe du capitalisme.
3. L'autorégulation du marché libre, prônée par les partisans de l'idéologie libérale, n'est visiblement qu'un mirage. La bulle spéculative et boursière a explosé.

Aujourd'hui, rares sont ceux qui contestent la nécessité d'une restauration du rôle de l'Etat dans l'organisation de l'économie. Les forces conservatrices veulent limiter celui-ci à la socialisation des pertes, comme les opérations de sauvetage pour les banques.

Il serait donc naïf de croire que nous sommes en train de vivre la fin du capitalisme. Pour la FGTB, la crise n'est pourtant pas le produit de quelques excès. Elle est le résultat logique, la conséquence inéluctable du fonctionnement du système et d'une accumulation d'erreurs qui ont été commises au cours de ces trente dernières années. Notre ambition demeure d'être un contre-pouvoir syndical qui conteste et encadre le fonctionnement spontané du système actuel. Ensemble, avec le renforcement du mouvement syndical européen et international, avec la société civile et avec nos relais politiques, nous voulons œuvrer pour des réformes fondamentales de la société.

4. Entre-temps, les ravages causés par 30 années de capitalisme sauvage sont énormes, avec comme caractéristique essentielle la croissance structurelle des inégalités. L'inégalité prend plusieurs formes.
5. **Inégalités entre les pays** et, surtout, **inégalités au sein de la population dans chaque pays**. Même l'OCDE, groupe de réflexion des pays riches et fervent adepte de la dérégulation, a été forcée de reconnaître en 2008 que les inégalités et le nombre de personnes pauvres dans les Etats membres ont augmenté.
6. **Inégalités croissantes dans la répartition du revenu national** entre la part des salaires (en baisse) et les profits (en hausse). Entre la volonté d'imposer une modération salariale aux simples travailleurs et l'explosion des bonus pour les top managers. Entre les travailleurs eux-mêmes par la multiplication des statuts précaires, au détriment, surtout, des femmes et des jeunes... Comme l'a montré l'étude du DULBEA – réalisée à la demande de la FGTB fédérale en février 2008 -, la part des salaires dans le PIB a baissé fortement depuis 1981 en passant de 57% à 51,2% du PIB en 2008.
7. **Inégalités entre les femmes et les hommes** : notre combat social a permis de supprimer les discriminations les plus visibles et frappantes entre les femmes et les hommes mais le combat n'est pas terminée. Il reste toujours un écart salarial qui a des conséquences sur les droits sociaux et entraîne des discriminations en matière de carrière professionnelle et d'insertion sur le marché du travail. Nous craignons que la crise mondiale ne renforce à nouveau ces inégalités.
8. **Inégalités entre les pays pauvres et les pays riches**, malgré la forte croissance de la Chine et de l'Inde où les inégalités internes se sont accrues de façon spectaculaire. Au niveau mondial, 1% des plus riches possède 40% de la richesse totale, alors que la moitié de la population mondiale doit vivre avec 1% de la richesse. Un peu moins de 3 milliards de personnes gagnent moins de 2 \$ par jour et une personne sur 5 doit vivre avec moins d'un dollar par jour.
9. **Inégalités face aux problèmes environnementaux dont le réchauffement climatique**. La logique de production du capitalisme et l'appât du gain ont également engendré une crise climatique et environnementale. La détérioration de l'environnement et le réchauffement du climat ont entraîné de nouvelles sources d'inégalités.

Entre 2000 et 2004, plus de 260 millions de personnes ont été touchées par des catastrophes naturelles et presque toutes les victimes (98%) habitaient dans des pays en voie de développement.

10. **Inégalités criantes également avec la crise alimentaire.** En 2008, **250 millions de personnes ont** souffert de malnutrition chronique. Et avec la crise financière et économique, ce chiffre est passé à plus d'un milliard en 2009.
11. **Inégalités en raison de la crise financière et économique**, qui a fait augmenter le chômage de 59 millions d'unités dans le monde. Par ailleurs, plus de 200 millions de personnes risquent de se retrouver dans une situation de pauvreté extrême. Le nombre de « working poors » pourrait passer à 1,4 milliard. Ce sont surtout des femmes que l'on retrouve dans la catégorie des « working poors ». Dans notre pays, en 2010, le chômage progresserait de 90.000 unités.
12. **Inégalités des travailleurs face à l'enseignement et les qualifications :** l'enseignement suivi et les qualifications deviennent de plus en plus importantes pour trouver un emploi ou suivre une formation complémentaire. Le clivage entre les travailleurs qualifiés et les peu qualifiés augmente. Au sein même des personnes peu qualifiés, on constate des inégalités croissantes entre travailleurs sur base de leur capacité à lire et écrire. Les travailleurs illettrés courent plus de danger sur le marché du travail que les autres catégories, a fortiori en période de crise. Nous constatons que les travailleurs qualifiés ont plus de chance de recevoir des formations professionnelles et des formations continues que les travailleurs peu qualifiés.
13. **Cette augmentation des inégalités va de pair avec une exclusion sociale croissante**, avec un affaiblissement de la solidarité et davantage d'individualisme. Dans notre pays aussi, l'insécurité va croissant. Surtout quand des employeurs et certains partis politiques renforcent ce sentiment d'inquiétude en tenant des propos défaitistes sur le coût du vieillissement de la population qui serait presque impayable, sur les coûts salariaux trop élevés qui feraient disparaître emplois et industries, et en agitant le spectre du coût du réchauffement climatique, qui devrait être supporté en grande partie par les travailleurs.
14. De plus en plus de personnes, également au sein des classes moyennes, craignent de voir leur situation sociale se détériorer et ne croient plus que leurs enfants seront mieux lotis qu'elles.

VISION DE LA FG TB¹

15. La FG TB dit « non » à la pensée pessimiste qui consiste à se projeter dans l'avenir avec le postulat d'une « politique inchangée ». Relever des défis ne veut pas dire détricoter les avancées sociales, privatiser les services publics, commercialiser les secteurs du non-marchand et se serrer la ceinture. Ce sont des recettes du passé. Une politique qui a manifestement échoué et s'est révélée désastreuse du point de vue économique, financier, social et environnemental. L'analyse de la crise montre que le capitalisme a engendré depuis 30 ans une mauvaise répartition des richesses. Nous voulons donc une rupture et un changement radical du rapport de force entre capital et travail.
16. La FG TB affirme qu'un avenir meilleur, un avenir plus sûr est possible y compris pour les générations futures. L'avenir se construit. Il doit être un avenir durable basé sur deux approches : l'une « écologique et solidaire », portée par des syndicats forts ici et dans le reste du monde. L'autre, basée sur la solidarité syndicale internationale et les alliances au sein d'une société civile diversifiée.
17. L'avenir que nous voulons construire ensemble implique un autre projet de société. Un système alternatif qui modifie la logique du modèle économique actuel. Un modèle qui devra prendre en compte les conséquences de nos choix sur les générations futures et sur les populations qui ne profitent pas ou qui n'ont pas atteint notre niveau de croissance. Nous ne voulons laisser personne sur le carreau. L'objectif du développement économique doit être le bien-être des travailleurs et la satisfaction de leurs besoins. Pour cela, il est nécessaire de mieux répartir les richesses entre le capital et le travail et de développer un modèle social et écologique. Pour la FG TB la crise actuelle doit être l'occasion de résoudre les problèmes d'aujourd'hui et de prévenir ceux du futur. Il faut remettre des valeurs comme la solidarité, l'égalité, la justice sociale et la démocratie à l'agenda politique et social :
 - 17.1. rendre à l'Etat un rôle fort, à savoir l'organisation de services publics de qualité et la redistribution des richesses par une fiscalité plus juste (avec une plus grande progressivité et une taxation de tous les revenus). L'Etat doit mettre l'économie au service de la population, et non l'inverse ;
 - 17.2. développer un nouveau modèle de croissance éco-solidaire qui vise le plein emploi, qui tienne compte des défis climatiques et dans lequel de bons salaires ne sont pas considérés comme l'ennemi de l'innovation et de l'emploi ; la réduction collective du temps de travail représente un instrument important de ce modèle de croissance si nous voulons atteindre le plein emploi et une meilleur qualité de vie pour tous ;
 - 17.3. offrir aux allocataires sociaux d'aujourd'hui et de demain une sécurité sociale qui, grâce à un financement intelligent et équitable, peut garantir davantage d'emplois et faire face au vieillissement de la population.
18. C'est pourquoi, nous voulons développer un contrepouvoir fort à tous les niveaux de décisions : aux niveaux national et régional, mais aussi aux niveaux européen et mondial, pour mener plus efficacement qu'actuellement le combat en faveur de notre

¹ Les parties « vision de la FG TB » concernent les objectifs à moyen et long terme tandis que les parties « points d'action » se concentrent sur notre programme de travail pour les 4 années à venir.

modèle de croissance. Pour la FGTB, la solidarité syndicale internationale et l'action syndicale mondiale sont des éléments clés de ce contre-pouvoir.

19. Les réponses à ces défis – dans lesquels l'élément « solidarité contre inégalités » est central – doivent en effet être traduites au niveau régional, national, européen et international. Ainsi, la solidarité peut et doit devenir le moteur du progrès.

POINTS D'ACTION

20. Faire de la solidarité le moteur du progrès signifie :

- 20.1. qu'au niveau national et régional, nous devons rénover et renforcer les pierres angulaires de notre modèle social, en :

- 20.1.1. travaillant à un nouveau modèle de croissance éco-solidaire. Un modèle qui mettra l'accent sur la qualité et sur les produits et services de demain sans oublier les travailleurs dans les entreprises d'aujourd'hui, assurant le passage à une économie à faibles émissions CO² sans casse sociale et dans la concertation, cette économie doit aussi utiliser moins de matières premières et d'énergie, veiller à avoir des travailleurs motivés en assurant de bonnes conditions de travail, garantir la solidarité (contrats stables, appartenance à la bonne commission paritaire, indexation automatique, augmentation régulière des salaires minimums, rôle important pour la concertation sectorielle et interprofessionnelle,...). L'approche transversale égalité femmes-hommes sera intégrée dans chacune de nos actions : afin de réaliser cet objectif, la FGTB et ses centrales vont poursuivre et renforcer leurs efforts, notamment avec l'action annuelle « Journée de l'égalité salariale » ;
- 20.1.2. rendant au droit du travail son rôle de protection et non d'instrument de flexibilité, comme exprimé dans la stratégie de Lisbonne. La flexicurité préconisée par les employeurs et par certains partis politiques et professeurs d'université a pour objectif de faciliter les licenciements et de les rendre meilleur marché pour, de la sorte, flexibiliser le marché du travail. C'est pour cela que la FGTB va définir un cadre de référence pour la concertation dans les secteurs et dans les entreprises. Si les négociations risquaient d'aboutir à des accords contraires à ce cadre, il devra y avoir une concertation au niveau interprofessionnel (FGTB). Il faut absolument éviter que les accords de secteurs ou d'entreprises ne créent des précédents qui peuvent nuire à tous les travailleurs ;
- 20.1.3. approfondissant la démocratie économique et sociale dans toutes les entreprises et adaptée à l'éclatement et à la mondialisation des entreprises, dans le respect des libertés syndicales. La représentation syndicale dans les PME doit être améliorée (voir point 110) ;
- 20.1.4. assurant des mécanismes de redistribution performants: une sécurité sociale forte, avec des allocations liées au bien-être, une fiscalité progressive et des services publics de qualité.
- 20.1.5. solutionnant le problème actuel de surproduction par un projet mobilisateur qui met en avant un modèle économique qui couvre les besoins de la population à travers une modernisation de l'appareil productif (voir points 41 et suivants) ;

20.2. que notre action internationale doit passer à la vitesse supérieure. Nous sommes conscients que l'action syndicale au seul niveau belge ne suffira pas pour faire de la solidarité le moteur du progrès. Plus que jamais, on voit que nous vivons dans une société mondialisée, que l'Europe est omniprésente dans la vie des citoyens et que le réchauffement de la terre nécessite des solutions internationales. Si nous souhaitons modifier en profondeur le système qui crée des inégalités, le modèle de croissance international doit également changer. Cela implique que nous travaillions :

20.2.1. à un syndicalisme international plus fort et plus combatif. A cet égard, le Congrès de la CSI du 21 au 25 juin 2010 et celui de la CES en mai 2011 nous servent de balises. Dans les prochaines années, nous souhaitons investir davantage de moyens et de personnes pour renforcer ce syndicalisme international et les projets de solidarité avec les syndicats des pays en voie de développement ; La FGTB s'engage à plaider pour apporter plus de moyens au développement des structures syndicales européennes et internationales ;

20.2.2. au développement d'une démocratie socio-économique au niveau international et la démocratisation des institutions internationales (Fonds monétaire international, Banque mondiale, Organisation mondiale du commerce..), avec un rôle clé pour l'Organisation internationale du travail ;

20.2.3. à un nouveau modèle de croissance international qui ait une approche sociale de l'environnement, du réchauffement climatique et de l'épuisement des matières premières et qui assure une répartition plus équitable de la richesse ;

20.2.4. à une Europe qui renoue avec ses principes fondateurs et joue un rôle de pionnier pour donner à la mondialisation une tournure plus sociale et plus démocratique ;

20.2.4.1. avec la CES, nous défendrons dans les prochaines semaines et dans les prochains mois un plan de relance éco-solidaire doté d'un budget équivalent à 1% du PIB et financé par une taxe sur les transactions financières internationales ;

20.2.4.2. la présidence belge de l'UE sera l'occasion d'augmenter la pression, dans les prochaines semaines et les prochains mois.

II. Notre modèle social est attaqué. Comment le défendre et assurer sa sauvegarde

ANALYSE

21. Peu de pays capitalistes connaissent des syndicats qui, comme en Belgique, ont pu développer un contre-pouvoir grâce à leur force de mobilisation et à leur représentativité. Grâce à notre action syndicale, le modèle social belge a assuré une certaine répartition des richesses et une bonne protection sociale.
22. Ces dernières décennies, notre modèle social a offert une protection contre la forte augmentation des inégalités, mais des fissures apparaissent dans l'édifice.
23. Le fait que, en Belgique aussi, les inégalités se creusent, a été confirmé par le baromètre social que nous avons développé avec DULBEA². La part des salaires dans le revenu national diminue, les rémunérations des top managers explosent, l'écart salarial entre les hommes et les femmes perdure. Il y a de plus en plus de contrats précaires, la sécurité au travail diffère selon la taille de l'entreprise, le droit du travail est mis sous pression pour devenir le « droit du marché du travail ». Celui-ci organise moins de sécurité et plus de flexibilité. La fonction redistributive de la fiscalité s'affaiblit, les allocations sociales n'ont pas été liées au bien-être pendant des années, de plus en plus de gens émargent au CPAS, les services publics sont mis sous pression et les libertés syndicales ont été régulièrement visées par un patronat agressif.
24. Le rapport au congrès a analysé comment ces attaques contre notre modèle social sont apparues et comment nous pouvons faire face à cette évolution pour assurer la sauvegarde du système.

² Dulbea : Département d'économie appliquée de l'ULB

A. Dans un modèle de croissance éco-solidaire, de bons salaires sont synonymes d'emploi et de croissance durables

ANALYSE

25. Dans les décennies qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale, un compromis a été trouvé entre interlocuteurs sociaux pour le développement d'une sécurité sociale, de meilleures conditions de travail et des augmentations salariales régulières comme objectifs de la politique économique.
26. La condition était que les syndicats travaillent à l'augmentation de la productivité. Dans ces circonstances, nous avons pu développer un système dans lequel la solidarité entre les travailleurs était centrale, notamment par l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales, des salaires minimums interprofessionnels et sectoriels, des négociations en cascade, dans lesquelles chaque niveau de négociation pouvait conclure un accord qui ne pouvait pas être plus faible que l'accord atteint par le niveau supérieur, une sécurité sociale financée par des cotisations ... Dans une certaine mesure, l'économie était au service du social.
27. A partir de la 2^{ème} moitié des années 70, ce modèle est de plus en plus mis sous pression. La croissance de la productivité, qui était la condition des augmentations salariales régulières, devient la grande responsable des licenciements des travailleurs. Les coûts salariaux en hausse sont considérés par les employeurs comme le principal frein aux exportations. La concurrence salariale entre les Etats membres devient plus grande. La modération salariale est vantée par les employeurs et une partie des hommes politiques qui y voient un levier pour l'accroissement de l'emploi. Les salaires deviennent la variable d'ajustement de la politique économique.
28. Depuis, le gouvernement intervient régulièrement dans les négociations salariales libres et des programmes de réduction des coûts salariaux indirects et de réductions d'impôts pour les entreprises sont lancés. Les salaires belges doivent tenir compte de l'évolution salariale dans les 3 pays voisins.
29. Des comparaisons internationales montrent que les salaires belges suivent la tendance internationale de réduction de la part des salaires dans le revenu national, même si nous avons mieux résisté que de nombreux autres pays.
30. Cette politique – qui a dorloté les employeurs – n'a pas contribué à pallier aux déficiences structurelles de notre économie. Au contraire, elle a suscité l'immobilisme chez de nombreux entrepreneurs qui ont récolté les fruits de la modération salariale, c'est-à-dire cotisations et impôts plus bas, sans faire aucun effort en termes de modernisation de l'appareil de production ou de création d'emplois. L'économie belge connaît encore un réel déficit en matière d'innovation et de formation. De plus, nous sommes confrontés, dans cette crise, à des entreprises qui, malgré des aides publiques somptueuses, n'hésitent pas à restructurer et licencier massivement des travailleurs, alors même qu'elles font des bénéfices. Le fait d'attirer des entreprises avec des stimulants fiscaux (centres de coordination, intérêt notionnels) n'a pas contribué à ce que les centres de décisions se maintiennent ou viennent s'installer en Belgique. Les travailleurs n'ont dès lors pas obtenu davantage de contrôle sur les décisions stratégiques.

31. Dans une optique internationale, les prestations de l'économie belge sont médiocres. Elle s'est insuffisamment développée dans les secteurs, les produits et les marchés à l'exportation qui présentent le plus grand potentiel de croissance. La FGTB a déjà dénoncé ce point à ses congrès économiques de 1954 et 1956. Les rapports du Conseil central de l'économie montrent que ces déficiences structurelles perdurent et sont de plus en plus pesantes.
32. La Belgique reste spécialisée dans des secteurs et des produits soumis à la concurrence mondiale, surtout au niveau des prix. C'est dans ce contexte que les employeurs disent qu'il n'y pas d'autre alternative que la modération salariale.

VISION DE LA FGTB

33. La FGTB veut que l'on cesse de considérer les salaires comme un coût ou une simple variable d'ajustement et les bonnes conditions de travail comme accessoires. Un projet de société vivable postule au contraire que l'on crée davantage d'emplois de qualité. La FGTB veut redéfinir et renforcer les conditions qui contribuent à la réalisation de ce nouveau modèle de croissance.
34. Le retour au compromis de l'après-guerre visant une "augmentation de la productivité comme moteur pour les augmentations salariales " ne suffirait pas pour améliorer la situation. En Belgique, une majorité de secteurs ont tout misé sur l'augmentation de la productivité, compte tenu des technologies et de la gamme de produits fabriqués. Ceci a mené à une industrie à forte intensité de capital, mais aussi à des restructurations massives et à une réduction de l'emploi. L'on a déjà atteint (ou l'on atteindra sous peu) les limites d'une nouvelle amélioration de l'efficacité de la production de cette même gamme de produits.
35. La FGTB veut créer une nouvelle dynamique par l'innovation. Cette dynamique doit se faire tant par l'amélioration des procédés de production existants que par le développement de nouveaux produits et services. Dans ce nouveau modèle de croissance, l'accent devra être mis sur la qualité et la créativité. Ceci doit également permettre de maintenir l'industrie existante qui est orientée vers la production de masse.
36. La FGTB fait partie de ceux qui estiment que le réchauffement climatique et l'épuisement des matières premières doit être freiné. Sans revirement drastique dans l'organisation de l'économie, nous mettrons la vie des prochaines générations en danger. Ce défi offre de nombreuses opportunités. Le passage nécessaire à une économie pauvre en émissions de CO² ouvre des perspectives pour un environnement plus sain, des factures énergétiques moins élevées, davantage d'emplois et une mobilité respectueuse de l'environnement. La production locale de biens est aussi un moyen de limiter l'empreinte écologique.
37. Une nouvelle politique industrielle d'innovation doit stimuler la croissance par une transformation de grande envergure vers des technologies à faibles émissions de CO². Ainsi, par exemple, la FGTB a été l'initiatrice dès 2004 « alliance pour l'environnement et l'emploi » visant à réaliser un programme d'isolation à grande échelle pour le parc de logements. Ici aussi, il y a des perspectives d'emploi: isolation des bâtiments, production et installation de chaudières à faible consommation énergétique, double vitrage, mais aussi développement d'énergies renouvelables (panneaux solaires, éoliennes...).

38. L'enseignement et la formation permanente doivent veiller à ce qu'un maximum de personnes puissent participer à ce processus d'innovation pour une croissance durable et à encourager la recherche et le développement.
39. Réorienter notre structure de production est important, mais il faudra du temps pour assurer le passage. En attendant, il faut continuer à porter une attention particulière à l'emploi des travailleurs qui sont occupés actuellement dans les entreprises.
40. Dans ce nouveau modèle de croissance éco-solaire, les salaires ne sont pas l'ennemi de l'emploi, ils ne sont pas non plus la « variable d'ajustement » de la politique économique. Au contraire, des travailleurs motivés avec de bonnes conditions de travail sont le moteur du développement de ce modèle.

POINTS D'ACTIONS

41. La FGTB souhaite négocier avec les employeurs sur les bases d'un nouveau modèle de croissance éco-solaire et mettra le point à l'agenda des prochaines négociations d'un AIP.
42. Dans cette optique, en collaboration avec ses Interrégionales et dans le respect des compétences de chacun, elle concrétisera la vision de ce modèle de croissance en :
 - 42.1. poursuivant les initiatives régionales existantes ;
 - 42.2. développant un plan dans lequel, sur la base des initiatives fédérales et régionales existantes, des investissements pour des logements mieux isolés pour tous seront facilités, ainsi que l'accès à des sources d'énergie renouvelables. A ce sujet, on peut partir des bonnes pratiques existantes dans les Régions ;
 - 42.3. réorientant la formation des travailleurs (il convient dans toutes les entreprises d'œuvrer pour un droit individuel à la formation pour tous les travailleurs) en fonction des nouvelles possibilités de ce modèle de croissance, avec une attention pour les emplois éco-solaires ;

réorientant les aides publiques reçues par les entreprises et en les mettant au service de l'emploi et des investissements futurs.
43. La FGTB veut à tous les niveaux renforcer le contrôle syndical sur la politique d'innovation :
 - 43.1. dans les secteurs, les centrales utiliseront les tableaux de bord avec les indicateurs sectoriels relatifs au système d'innovation pour interpeller les employeurs au sujet de leur politique d'investissement ;
 - 43.2. dans les entreprises, nos délégués profiteront de l'occasion offerte par les recommandations du CCE pour être informés et consultés sur les efforts dans le domaine de la R&D et de l'innovation. Pour soutenir les délégués, la FGTB développera le matériel nécessaire. Le service entreprises, dont il faudra renforcer les moyens, doit, en coopération avec les sections régionales et professionnelles, jouer un rôle de prestataire de service efficace ;
 - 43.3. la FGTB demande une augmentation substantielle des efforts en matière de R&D. Nous souhaitons que les mesures de soutien dans cette matière n'aillent pas seulement aux grandes entreprises, mais qu'un soutien suffisant soit

également réservé aux PME. Les mesures de soutien en matière de R&D doivent toujours être liées aux objectifs en matière d'emploi au sein de l'entreprise.

44. La FGTB veut accélérer le passage à un nouveau modèle de croissance en renforçant nos moyens de contrôle sur les secteurs clés de l'économie et en créant une plus grande marge pour des initiatives de l'Etat :

44.1. l'Etat doit non seulement développer une vision stratégique sur le renouvellement de l'industrie et de l'économie, mais il doit prendre lui-même des initiatives au niveau économique pour percer dans de nouvelles niches et de nouveaux domaines. La FGTB est partisane d'une politique industrielle forte, dans laquelle l'Etat joue un rôle de catalyseur pour des investissements industriels verts et orientés vers l'avenir. Les investissements dans les technologies vertes seront décisifs pour l'avenir de l'industrie. C'est pourquoi, il faut :

44.1.1. investir dans les secteurs stratégiques qui sont d'une importance cruciale pour une transition durable : développement d'un parc de véhicules électriques hybrides, d'une technologie d'énergie propre (panneaux solaires, trains d'engrenages pour turbines éoliennes, transformateurs,...) ;

44.1.2. qu'une partie croissante des aides à l'investissement aille à des investissements écologiques. 0,03% du PIB belge seulement est consacré à l'aide aux investissements environnementaux. L'aide aux investissements de ce type a même diminué ces dernières années par rapport à la croissance de notre PIB. L'octroi d'un soutien aux investissements écologiques doit toujours être conditionné à la création d'emplois éco-solidaires supplémentaires ;

44.1.3. Que les moyens supplémentaires nécessaires pour atteindre, en matière de R&D, la norme de Lisbonne de 3% aillent essentiellement à des projets innovateurs écologiques et nouveaux ;

44.1.4. Investir dans l'énergie renouvelable ; nous devons investir dans la production d'électricité propre via de nouveaux acteurs, de façon à pouvoir évoluer avec un approvisionnement en énergie durable et payable. C'est la seule façon, à terme, de parvenir à la fermeture des centrales au charbon et des centrales nucléaires polluantes.

44.2. Les prix de l'énergie appliqués en Belgique sont parmi les plus élevés d'Europe. Ceci a des conséquences pour la population, mais aussi pour l'industrie. L'énergie représente un quart à un cinquième du total des frais des fondeurs dans le secteur des non-ferreux. La Belgique a besoin de toute urgence d'une politique énergétique qui respecte aussi l'industrie à forte intensité énergétique. Dans le secteur énergétique, où les centres de décision sont partis à l'étranger, il faut renforcer notre présence sur le terrain de la politique énergétique par :

44.2.1. l'octroi, au Comité de suivi promis par le gouvernement (Comité qui doit comprendre des représentants gouvernementaux, des producteurs d'électricité et des interlocuteurs sociaux), de compétences réelles pour le contrôle de l'évolution des prix et des investissements ;

44.2.2. un suivi permanent, également au CCE, de l'évolution des prix de l'énergie par rapport à ceux de nos pays voisins, plus particulièrement par rapport à la France, par un mécanisme de sanctions dans le cas où les prix de l'énergie augmentent plus rapidement en Belgique ;

44.2.3. ce contrôle permanent de l'évolution des prix et des investissements en énergie doit garantir que notre pays est sur la voie d'un mix énergétique - en ce compris les énergies renouvelables - équilibré qui contribue à la sécurité d'approvisionnement, à la sécurité des travailleurs et de la population, à l'utilisation rationnelle de l'énergie et à des prix qui ne sont pas supérieurs à ceux des pays voisins ;

44.3. Le secteur financier doit être au service de l'économie et pas l'inverse. C'est pourquoi de profondes réformes s'imposent :

44.3.1. des initiatives publiques, comme une banque publique et des sociétés d'investissements publiques, qui répondent à des critères stricts de gestion correcte et transparente et qui canalise l'épargne vers les investissements nécessaires pour le passage de notre économie à une économie bas carbone (R&D, nouvelles technologies avec faibles émissions de CO2, faible consommation énergétique...) ;

44.3.2. les investisseurs (ménages et entreprises) doivent pouvoir profiter des moyens financiers bon marché dont les banques disposent (profitent) actuellement ;

44.3.3. garantir la sécurité de l'épargne par une scission entre banques d'épargne et banque d'affaires ;

44.3.4. contrôle renforcé du secteur financier et reporting sur l'utilisation des moyens publics ;

44.3.5. Il faut mener à cet égard un débat sur la combinaison d'une fonction d'administrateur dans une institution privée avec l'exécution d'un mandat politique ;

44.3.6. les travailleurs du secteur financier doivent avoir leur mot à dire (cf. Charte) ;

44.3.7. la plus grande partie du salaire des travailleurs du secteur financier doit être fixe. La partie variable ne peut pas être liée à des objectifs de ventes pour produits financiers. Bonus socialement irresponsables : en revenir au "business as usual" pour le top management est inacceptable.

45. Parallèlement à la transition vers un nouveau modèle de croissance, la FGTB veut soutenir les travailleurs via :

45.1. une approche préventive et planifiée des restructurations au niveau européen - notamment pour combattre la concurrence entre Etats et le protectionnisme - axée sur les éléments clés suivants : une stratégie syndicale européenne commune basée sur la solidarité; un commissaire européen chargé d'une approche intégrée des restructurations, une utilisation maximale du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, la réduction des coûts énergétiques ;

45.2. soutien à l'emploi: lier les aides publiques à des engagements en matière d'emploi. Les aides publiques aux entreprises (intérêts notionnels, abaissement des cotisations sociales patronales, incitants fiscaux, notamment dans le cadre des heures supplémentaires, etc.) doivent être remplacées par d'autres instruments et n'être octroyées aux entreprises que si celles-ci donnent par convention la garantie qu'elles maintiendront ou augmenteront l'emploi. Il convient, dans toutes les entreprises, de concrétiser la liaison des

aides publiques octroyées à l'emploi dans des conventions collectives de travail. Ces CCT doivent mettre en œuvre des sanctions légales en cas de non-respect des engagements en matière d'emploi. Chaque aide publique doit être couplée à une obligation de résultat entre les acteurs du terrain. L'aide publique doit (comme sanction) être récupérée par l'autorité compétente si cette aide ne permet pas d'atteindre les résultats escomptés, si elle a été utilisée de manière impropre ou, enfin, si elle a été utilisée pour d'autres objectifs que ceux fixés. La FGTB exige aussi l'introduction d'une loi Inbev-Cartomills (qui interdit les licenciements et les restructurations dans les entreprises qui font des profits ou qui sanctionne les entreprises concernées par l'obligation de rembourser les aides fiscales et parafiscales).

- 45.3. une aide directe aux travailleurs: meilleure protection contre le licenciement, aide à la réinsertion par la formation et l'accompagnement.
46. De bons salaires peuvent très bien aller de pair avec des emplois de qualité. Dans le cadre des prochaines négociations interprofessionnelles, la FGTB insistera pour qu'il y ait une marge pour augmenter les salaires bruts, pour supprimer l'écart salarial H-F et pour relever le salaire minimum interprofessionnel garanti. De toute manière, la FGTB s'opposera fermement à toute tentative visant à introduire une formule all-in interprofessionnelle ou un mécanisme de solde. Un tel mécanisme de correction saperait un peu plus encore l'indexation automatique déjà mise à mal par l'introduction de l'indice-santé. La FGTB s'opposera également à un élargissement supplémentaire des hausses salariales nettes à travers la voie fiscale et parafiscale et s'oppose à une répétition des négociations comme celles de l'accord exceptionnel 2009-2010 qui ne prévoyait que des augmentations nettes des salaires. Enfin, nous refusons que la résorption des déficits budgétaires se fasse à travers des économies sur les politiques sociales et des mesures d'austérité sur les politiques salariales.
47. La FGTB est préoccupée par l'évolution des salaires dans les pays voisins et mettra tout en œuvre pour lutter contre la concurrence salariale entre les travailleurs des différents pays membres de l'UE. Elle entend donner un nouveau souffle au Groupe de Doorn (réunissant les syndicats belges, français, allemands, néerlandais et luxembourgeois qui conviennent d'une stratégie salariale commune). Les développements récents (acceptation de modération salariale extrême) en Allemagne ne peuvent pas être transposés, via le groupe de Doorn, à la Belgique, la France, les Pays-Bas et le Luxembourg. En outre, il faut activer l'actuelle commission de coordination salariale de la CES. Cette stratégie salariale doit être suivie, analysée et contrôlée d'une manière transparente. Sans affaiblir la volonté d'arriver à un accord sur une stratégie salariale coordonnée au sein de groupe de Doorn, les orientations doivent s'élargir aux temps de travail et aux conditions de travail.
48. Pour la FGTB, la stratégie salariale des syndicats européens doit s'inscrire dans la revendication commune d'un plan de relance européen qui soutiendra aussi la demande intérieure. L'augmentation du salaire brut est la seule piste capable d'assurer à long terme le bien-être des travailleurs.

B. Le droit du travail et la politique de l'emploi

B.1. Le droit du travail a pour vocation de protéger, pas de faciliter la flexibilité

ANALYSE

49. Défendre des emplois de qualité et des conditions de travail attractives est une mission de base de l'action syndicale. Le droit du travail a été un instrument indispensable à la réalisation de cet objectif.
50. Les lois de 1954 ont permis de dissocier les contrats de travail du droit civil, reconnaissant enfin que la liberté contractuelle et l'égalité entre les patrons et les travailleurs n'existe pas dans les faits. Le droit du travail a, dès lors, eu pour vocation de protéger la partie économiquement faible, c'est-à-dire le travailleur. Nous sommes parvenus à obtenir une amélioration constante de la législation visant à mieux protéger les travailleurs (not. les lois limitant le temps de travail – la loi de 1971 – et la loi du 3 juillet 1978 qui est une coordination de lois antérieures).
51. La loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires donne aux partenaires sociaux représentatifs la possibilité de conclure des conventions collectives dont la force obligatoire peut être étendue. La concertation sociale bénéficie d'un encadrement administratif avec des présidents de commissions paritaires, des conciliateurs sociaux, des secrétariats et un greffe pour l'enregistrement des CCT.
52. Dans ces conditions, nous sommes parvenus au cours des dernières décennies à améliorer sensiblement la protection des travailleurs et leurs conditions de travail : réduction de la durée de travail, salaires minimums, vacances payées, meilleure combinaison vie professionnelle et vie privée, protection de la rémunération, protection contre le licenciement, prépension, protection contre les suites d'accidents du travail et de maladies professionnelles...
53. Il ne suffit pas d'avoir un droit du travail de qualité. Encore faut-il qu'il soit respecté.
54. Tantôt, cette protection a été mise en cause par la jurisprudence européenne (Laval et co) ou belge qui dans certains cas a fait primer le droit civil sur le droit du travail (Cour de Cassation concernant la définition de la notion de "faux indépendant").
55. Tantôt, cette protection est mise à mal par des abus (occupation trop longue comme intérimaire dans la même entreprise), des pratiques frauduleuses dans le cadre de montages complexes (sous-traitance, détachement, ...) ou par le travail en noir.
56. A partir des années 80, le caractère purement protecteur est battu en brèche sous l'influence néolibérale. Le droit du travail est de plus en plus considéré par les employeurs comme un facteur qui handicape le dynamisme des entreprises et freine la croissance de l'emploi. Élément éloquent à cet égard : le manifeste émis au début 2010 par les organisations patronales réunies de ce pays ("Laissez-nous entreprendre"). La FGTB rejette les propositions qui y sont formulées.

57. Certains (organisations patronales, certains politiques, hauts fonctionnaires et professeurs d'université) veulent transformer le "droit du travail" en "droit du marché du travail" et en instrument de dérégulation. D'autres veulent introduire de nouveaux concepts pour déréguler le marché du travail, comme la notion de « flexicurity » supposée procurer un équilibre entre la flexibilité et la sécurité mais qui, dans les faits, ne conduit qu'à plus de flexibilité. La FGTB mettra tout en œuvre pour aller à l'encontre de cette conception reprise continuellement dans les médias.
58. Les employeurs veulent que le droit du travail se plie à leurs besoins économiques. Même si, au cours de cette période, des améliorations ont encore été obtenues comme la législation sur le bien-être et les discriminations (grâce à des initiatives européennes), la protection se lézarde.
59. De moins bons statuts se développent: de plus en plus de contrats à durée déterminée, allongement des clauses d'essai pour les employés jusqu'au maximum des 12 mois autorisés, extension du temps partiel (souvent involontaire), les avenants aux contrats pour le temps partiel qui empêchent l'augmentation du nombre d'heures fixées conventionnellement, mais aussi une plus grande flexibilité suite à la loi sur la grande flexibilité (max. 84 heures par semaine), la loi sur le plus minus conto (respect de la durée de travail légale sur un maximum de 6 ans au lieu d'un an, assouplissement de la réglementation relative aux heures supplémentaires...).
60. La tendance à l'individualisation des relations de travail (télétravail, contrats d'appel, travail intérimaire) mine la dimension collective de la protection. Dans certaines situations, des aspirations individuelles de travailleurs (télétravail, formes de rémunération individuelles, organisation du travail) peuvent remettre en question la défense des intérêts collectifs. Il appartient à la FGTB, dans le respect de ces aspirations individuelles, de faire valoir le juste équilibre entre l'intérêt individuel et l'intérêt collectif. Il convient aussi à cet égard de prêter attention à la situation spécifique des cadres. La législation et les CCT devraient s'appliquer à tous les cadres. La seule catégorie de travailleurs à laquelle elles ne s'appliquent pas pourrait être les fonctions dirigeantes telles que définies dans le cadre des élections sociales.
61. De nouvelles formes d'organisation mettent sous pression le principe de l'égalité de salaire (outsourcing, sous-traitance, détachement...), dérive soutenue par les arrêts de la Cour européenne de Justice (Laval, Viking, et autres) et apportent, par leur interprétation libérale des traités, un appui au principe du « salaire du pays d'origine » c'est-à-dire « à travail égal, salaire inférieur ».
62. Les nationalistes et les conservateurs, qui ont pour objectif de mettre en cause notre modèle social, attaquent le caractère fédéral du droit du travail.
63. La FGTB a travaillé dur pour résister aux pressions politiques, sociales et économiques exercées contre le droit du travail. Ainsi, nous avons subordonné la flexibilité à la négociation d'un encadrement collectif et à des contreparties patronales.
64. Cette résistance n'a pu empêcher une certaine précarisation de l'emploi (par exemple en vidant les contrats de leur substance) avec des inégalités entre statuts et entre travailleurs plus ou moins touchés par la flexibilité croissante (jeunes, femmes, travailleurs peu qualifiés...).

Dans une perspective internationale, les dégâts sont restés plutôt limités.

Le morcellement des horaires à temps partiel est resté limité, de même que la décentralisation de la négociation salariale dans la mesure où la concertation sectorielle reste dominante: 98% des travailleurs sont protégés par des CCT. Notre baromètre

social dénombre moins de « travailleurs pauvres » que dans les autres pays. Mais il y a des brèches qui doivent être colmatées.

VISION DE LA FG TB

- 65. Le droit du travail doit conserver intégralement sa mission initiale, c'est-à-dire protéger la partie économiquement la plus faible dans la relation de travail.
- 66. Le droit du travail est un instrument indispensable de la protection des travailleurs contre l'injustice et l'inégalité, qui doit être promu en tant que tel.
- 67. La faillite du néolibéralisme nous conforte dans la conviction que notre droit du travail ne doit plus être seulement défendu mais aussi utilisé de manière offensive dans les différentes institutions internationales.

Une bonne protection du travail, et plus largement une bonne protection sociale sont des facteurs qui encouragent les initiatives et le dynamisme dans la société. La solidarité est le moteur du progrès.

- 68. Le droit du travail doit rester fédéral et ne doit pas seulement être respecté mais aussi amélioré.

POINTS D'ACTION

- 69. La FG TB prendra des initiatives visant à améliorer le fonctionnement de notre modèle de concertation et veut :

69.1. concernant les comités paritaires :

- 69.1.1. des commissions paritaires qui fonctionnent de manière optimale ;
- 69.1.2. des définitions de champs de compétence qui excluent le shopping social entre CP ;
- 69.1.3. une législation (loi de 1968) adaptée qui reconnaît la notion de groupe de sociétés (réalité économique) conformément au droit européen et au code des sociétés qui en découle. La loi de 1968 doit également préciser les critères à prendre en considération pour fixer le champ de compétence des commissions paritaires.

- 69.2. une amélioration des moyens matériels mis à la disposition de la concertation sociale sectorielle (budget, conciliateurs, facilités de réunion, publications...) avec une attention particulière pour les nouveaux secteurs (comme les titre-services) ;

- 69.3. que les syndicats puissent faire appel contre les décisions de l'inspection ;

- 70. La FG TB veut à court terme renforcer le droit du travail, notamment par :

- 70.1. l'amélioration de la loi Renault relative aux licenciements collectifs : suppression des possibilités pour les entreprises de contourner la loi, introduction d'un droit d'alarme, possibilité de faire appel à des experts indépendants, pour des interventions préventives. Entre autres, une étude approfondie de la loi Renault

ainsi que de son application et de ses répercussions dans les faits est indispensable. Il faut toutefois veiller à cet égard à ne pas jeter le bébé avec l'eau du bain ;

70.2. l'amélioration du statut des travailleurs à temps partiel et des travailleurs temporaires (intérimaires, ...) ;

70.2.1. le contrat à durée indéterminée doit être la règle ;

70.2.2. le recours à des contrats temporaires dans le cadre de la politique d'embauche doit rester limité ;

70.2.3. le choix en faveur du travail à temps partiel doit être véritablement libre. Chacun doit dès lors avoir accès à un travail à temps plein ou à la possibilité de prester plus d'heures avec une adaptation contractuelle définitive en conséquence. La durée de travail minimale pour les travailleurs à temps partiel doit être relevée à au moins la moitié de la durée de travail à temps plein ;

70.2.4. il faudra continuer à combattre les tentatives des employeurs d'élargir l'utilisation de ces contrats précaires.

70.2.5. le recours à des intérimaires n'est permis que dans le cadre des conditions légales (remplacement, surcroît temporaire de travail et circonstances exceptionnelles). Il convient de renforcer le contrôle syndical et de sanctionner les infractions ;

70.2.6. nos militants doivent être sensibilisés à la problématique du travail intérimaire et recevoir les informations et les formations indispensables. Pour ce faire, une étroite collaboration avec les sections et entre toutes les centrales de la FGTB s'impose. Nous sommes heureux de voir que la journée d'action annuelle pour les droits des intérimaires est devenue une valeur sûre. Nous devons mettre tout en œuvre afin d'y associer toutes les centrales et sections. Dans le cadre des négociations sur le travail intérimaire, nous souhaitons :

70.2.6.1. un renforcement du contrôle par les délégations syndicales par une plus large information, en ce compris pour le remplacement ;

70.2.6.2. le maintien des motifs avec une meilleure définition du surcroît temporaire de travail ;

70.2.6.3. la suppression des contrats d'un jour ;

70.2.6.4. la liaison entre la durée du contrat intérim et la durée de la mission ;

70.2.6.5. le maintien de l'interdiction de recourir à l'intérim pour les entreprises qui connaissent une grève et couplé à des contrôles et des sanctions renforcés ;

70.2.6.6. la signature et la remise du contrat de travail avant le début de toute prestation ;

70.2.6.7. le maintien de l'interdiction de l'intérim dans les services publics ;

- 70.3. nous demandons le retour à la version initiale de l'article 31 de la loi du 24/07/1987 relative à la mise à disposition afin que le principe de l'interdiction de la mise à disposition soit rétabli ;
- 70.4. la loi du 26 janvier 2009 concernant la continuité des entreprises qui doit permettre aux entreprises en difficulté de se réorganiser plus facilement doit être évaluées et améliorée. Le manque d'informations actuel aux travailleurs doit être rencontré par la loi ;
- 70.5. Chaque discrimination à l'embauche pour raison raciale, comme un nom à consonance étrangère, est moralement condamnable et illégal ;
- 70.6. La FGTB s'oppose au système de compte épargne-temps et de compte-carrière.

71. La FGTB veut améliorer le respect du droit du travail par :

- 71.1. l'introduction de l'enregistrement d'un registre des présences via CCT avec l'objectif de s'opposer aux heures supplémentaires non-payées ;
- 71.2. la lutte contre les faux indépendants. Il convient à cet égard d'introduire une présomption légale de contrat de travail. De plus il faut une élaboration rapide de critères sectoriels dans les CP et l'inscription dans les cahiers des charges des marchés publics, de clauses restrictives interdisant le recours aux faux indépendants ;
- 71.3. une bonne formation des délégués et des secrétaires syndicaux qui doivent avoir la possibilité de contrôler le respect du droit du travail sur le terrain ;
- 71.4. le développement d'une doctrine syndicale par une collaboration plus étroite avec le monde universitaire et sa diffusion grâce à une bonne communication avec les médias ;
- 71.5. le renforcement du contrôle de la bonne application du droit du travail :
 - 71.5.1. des services d'inspection plus forts qui se recentrent sur leur « core business » (c'est-à-dire la lutte contre la fraude sociale des entreprises), mais avec une scission des fonctions (de conseil, de contrôle et de sanction) mais aussi avec plus de moyens pour contrôler le détachement, les zones transfrontalières, la sous-traitance. Il faut viser des services d'inspection performants capables de faire la différence sur le terrain et qui interviennent de la façon la plus uniforme possible. Les amendes administratives qui sont imposées pour faire respecter les lois sociales doivent revenir à la sécurité sociale. Nous exigeons une coopération européenne et internationale effective entre les services d'inspection. La coopération, l'échange d'information et des bases de données performantes constituent la base pour combattre la criminalité sociale et fiscale ;
 - 71.5.2. des juridictions et des auditorats du travail qui disposent des moyens requis pour garantir un accès effectif à la justice et traiter les dossiers sans retard (problématique du transfert aux tribunaux de travail de la compétence du règlement collectif de dette et de la suppression des huissiers d'audience) ;
 - 71.5.3. révision fondamentale du système de la répétibilité des honoraires et promotion du recours à la conciliation et à la médiation. En cas de réforme de

la justice, il faut garantir la spécificité des juridictions et des auditorats du travail ;

71.5.4. responsabilité solidaire vis-à-vis des sous-traitants.

72 De manière générale, la FGTB entend promouvoir une justice cohérente, ce qui exclut de mettre en place un «snelrecht» pour la petite délinquance et, dans le même temps, d'attendre la prescription des affaires de grande délinquance financière. La justice ne peut pas fonctionner sur le principe de deux poids, deux mesures, selon qu'il s'agit de la petite criminalité ou des gros fraudeurs.

73 **Ouvriers-employés : la FGTB veut éliminer les discriminations !**

La FGTB est et reste favorable à un accord global négocié qui supprime les différences entre les statuts ouvrier et employé. Elle met en garde le monde politique pour qu'il ne s'approprie pas ce dossier. L'objectif des négociations entre employeurs et travailleurs doit être la suppression des différences existantes et donc l'élimination des discriminations. Nous voulons donc parvenir « à un statut amélioré pour tous sans discrimination » à réaliser dans un délai raisonnable à déterminer par les négociateurs. Dans ce cadre, une amélioration significative devra être mise en œuvre lors du prochain accord interprofessionnel. Nous voulons mener ces négociations sur la base des propositions qui ont été approuvées par les centrales, à savoir :

73.1 **Le préavis**

Nous voulons que la suppression des différences dans les délais de préavis des ouvriers et des employés se réalise via la programmation pour les ouvriers d'un délai de préavis minimum de trois mois par tranche entamée de cinq ans de service. Il doit être possible pour tous les travailleurs, au-delà d'un seuil salarial déterminé, de négocier un délai de préavis plus élevé, soit par CCT soit par convention individuelle entre employeur et travailleur, soit par le tribunal.

Le préavis débute le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il a été signifié. En cas de départ en prépension dans le cadre d'une restructuration ou de pension, le préavis doit être réduit.

Les dispositions en matière de contre-préavis (statut employé) et de licenciement abusif doivent être appliquées à tous les travailleurs.

En matière de facilités durant la durée du préavis, tout travailleur doit avoir le droit de s'absenter 1 jour ou 2 ½ jours par semaine pour chercher un autre emploi.

Enfin, dans le cas des longs préavis, il faut ouvrir le droit aux travailleurs de convertir la totalité ou une partie du préavis en une indemnité de rupture.

73.2 **La période d'essai**

En opposition au recours grandissant des employeurs aux contrats temporaires, nous affirmons que le contrat à durée indéterminée doit demeurer la règle et que les périodes d'essai doivent permettre aux parties de déterminer s'ils prolongent ou non le contrat.

À ce sujet, nous estimons que la période d'essai ne peut être inférieure à 1 semaine et supérieure à 6 mois. En outre, cette période d'essai tiendra compte des précédentes

prestations effectuées chez le même employeur (contrat à durée déterminée, contrat d'intérim, contrat de remplacement, ou autre). Lors de la conversion en contrat à durée indéterminée, les périodes déjà prestées dans le cadre de tels contrats doivent être déduites de la période d'essai à prester.

En cas de suspension, nous estimons que la période d'essai ne peut pas être prolongée de plus de 7 jours.

Enfin, pendant la période d'essai, le délai de préavis s'établit à 7 jours et aucune cessation unilatérale n'est cependant possible durant les 7 premiers jours.

73.3 Le chômage temporaire

L'extension du système de chômage temporaire à tous les travailleurs est possible pour autant que l'on réponde à un certain nombre de conditions.

Le chômage temporaire pour intempéries, force majeure ou pour raisons techniques doit s'inscrire dans le cadre de la réglementation actuelle en la matière pour les ouvriers et se limiter aux employés qui, dans des conditions similaires à celles pour les ouvriers concernés, sont confrontés aux conditions en la matière.

Afin d'éviter les abus patronaux, le chômage temporaire pour raisons économiques doit comporter un nombre de procédures et de conditions.

Un accord-cadre stipulant les conditions minimales requises pour l'application du système de chômage temporaire pour raisons économiques sera élaboré au niveau interprofessionnel.

L'application du chômage temporaire n'est possible que moyennant un encadrement social au niveau sectoriel via CCT précisant:

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

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

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

Enfin, nous souhaitons mettre fin à une disposition discriminatoire envers les ouvriers en matière de salaire garanti pendant la suspension du contrat de travail: les ouvriers sont actuellement à charge de l'assurance maladie lorsqu'ils sont malades durant la période de chômage temporaire.

73.4 Les pécules de vacances

Nous souhaitons la généralisation du système ouvrier comprenant le paiement du simple et du double pécule par une caisse de vacances. Nous soulignons aussi que les pécules de vacances dépendent de la totalité de la rémunération annuelle du travailleur (primes, heures supplémentaires,...).

Ce système garantit le paiement des pécules de vacances (indépendamment d'une mauvaise gestion ou d'une faillite de l'employeur).

73.5 Le paiement du salaire

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

73.6 Le salaire garanti et le jour de carence

Nous souhaitons l'instauration d'un seul système de salaire garanti pour l'ensemble des travailleurs et complètement à charge de l'employeur. Nous exigeons par la même occasion la suppression du jour de carence.

73.7 Les cadres

La législation sociale et les CCT doivent s'appliquer à tous les travailleurs liés par un contrat de travail, et donc aussi aux cadres. Seule la catégorie du personnel de direction telle que définie dans la législation sur les élections sociales pourrait tomber en dehors.

73.8 Aspects collectifs

Pour les aspects collectifs (par exemple les commissions paritaires, les élections sociales, les délégations syndicales, la composition des juridictions du travail, ...) il faudra prévoir, en fonction du timing de l'accord global, un timing et également prendre les engagements nécessaires.

Il faudra également, en fonction du contenu d'un accord global, tenir compte de certains statuts spécifiques dont ceux des dockers, des marins, des travailleurs saisonniers, pour lesquels des statuts légaux particuliers existent. Des améliorations seront bien sûr possibles moyennant des CCT paritaires (par ex. secteur Horeca). Le Comité A devra faire le même exercice pour les contractuels du secteur public.

B.2. Une assurance-chômage qui ne culpabilise pas, mais protège les chômeurs et une politique de fin de carrière socialement responsable

ANALYSE

- 74 L'assurance chômage est la réponse syndicale pour protéger les travailleurs contre les conséquences des crises économiques, des restructurations d'entreprises et des faillites qui caractérisent le système capitaliste. Au milieu des années 70, l'assurance chômage est mise sous pression.
- 75 La crise économique de la première moitié des années 70 et la vague de restructurations qui a suivi ont provoqué une augmentation massive du chômage particulièrement chez les jeunes et les femmes (dernières arrivées sur le marché de l'emploi). En même temps, un nombre croissant de femmes cherchent un emploi et l'indépendance économique. De nouveaux risques sociaux appellent de nouvelles réponses. La masse des travailleurs peu qualifiés sont victimes des restructurations. L'intensité de capital va croissant dans l'industrie. L'émancipation économique de la femme et les nouvelles formes de vie commune appellent des solutions nouvelles: dont une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle. On observe un accroissement du nombre de divorces et du nombre de familles monoparentales...
- 76 La réponse du monde politique a consisté en une combinaison d'économies au niveau des allocations de chômage et d'utilisation de l'assurance chômage comme instrument d'une politique de l'emploi. Les mesures d'économie faites à travers l'introduction de trois catégories de chômeurs a surtout pénalisé les femmes et a porté atteinte au droit individuel ouvert pourtant par le versement des cotisations sociales.
- 77 A cause de cette politique d'économies, les allocations de chômage n'ont pas suivi l'évolution des salaires. Alors que l'allocation de chômage brute représentait en 1980 en moyenne encore 47,8% du salaire brut moyen, ce chiffre était tombé à 28,3% en 2008. D'autre part, de nouveaux systèmes comme l'interruption de carrière et le crédit temps sont mis à charge du budget de l'assurance chômage et non des moyens généraux.
- 78 A la fonction protectrice de l'allocation de chômage, les promoteurs du fameux "Etat social actif" entendent substituer un caractère de responsabilisation voire de culpabilisation.
- 79 Les chômeurs sont "activés" par la transformation des allocations en subventions au travail (ALE, titres services, plans +1 ...). Les prépensionnés sont contraints de passer par des cellules pour l'emploi en cas de restructurations et l'accès au régime de la prépension conventionnelle ou légale est rendu plus difficile.
- 80 On assiste à un durcissement de la politique de contrôle sous couvert d'accompagnement qui se traduit par une augmentation du nombre de sanctions. Ce qui était un droit impliquant des devoirs (l'acceptation d'un emploi et/ou formation convenable et l'obligation de recherche d'emploi dans le cadre de l'article 80) devient un droit précédé et conditionné par des devoirs. L'indemnité est subordonné à la justification du comportement de recherche, même s'il n'y a pas d'emplois convenables disponibles.
- 81 Le carrousel de l'activation du comportement de recherche d'emploi liée à une politique de sanctions a fait beaucoup de victimes, surtout chez les chômeurs peu qualifiés.

Situation qui s'est encore aggravée en cette période de crise caractérisée par l'absence d'emploi disponible et de capacité de formation suffisante. De la sorte, la politique d'activation est devenue une source d'inégalités croissantes.

- 82 Pourtant, la FGTB a opposé une forte résistance, avec certains résultats. Malgré les attaques incessantes, le principe du caractère illimité des allocations dans le temps est resté intact. Non seulement nous avons réussi à enrayer les attaques visant à réduire les allocations, nous sommes même parvenus à les améliorer ! La revendication à la fois patronale et libérale d'allocations dégressives a été transformée en une augmentation des allocations en première période de chômage. Nous sommes également parvenus à améliorer sensiblement les indemnités pour chômage temporaire et complet en 2009.

VISION SYNDICALE

- 83 Les allocations de chômage doivent continuer à être adaptées au bien-être au cours des années suivantes. A terme, le droit individuel aux allocations de chômage doit être rétabli par la suppression de la division en 3 catégories.
- 84 Les chômeurs ne doivent pas vivre sous la menace de mécanismes d'exclusion, ils doivent bénéficier d'un accompagnement adapté à leurs besoins qui offre une perspective réelle d'emploi.
- 85 La prépension doit être maintenue. Dans le cadre du soi-disant pacte de solidarité entre les générations, les travailleurs ont déjà payé largement leur part. Les employeurs ont fait très peu d'efforts pour permettre aux travailleurs qui le souhaitent de rester au travail. Tous les régimes légaux et conventionnels de prépension doivent être maintenus. Le pacte dit de solidarité entre les générations a défini un cadre clair qui impose déjà un important effort des travailleurs. Dans le cadre du prochain accord interprofessionnel, il faut plus particulièrement prolonger les régimes de prépension pour les travailleurs de 56 ans avec 20 ans de travail de nuit et pour les travailleurs de 56 ans ayant une carrière de 40 ans. Les employeurs font peu d'efforts pour donner l'occasion aux travailleurs âgés qui souhaitent rester actifs plus longtemps de la faire effectivement.
- 86 Une relance éco-solidaire doit être complétée par une politique d'emploi vigoureuse et conduire à une politique de redistribution de l'emploi et des revenus.

POINTS D'ACTIONS

87. En automne, nous négocierons une nouvelle amélioration des allocations de chômage et des plafonds de calcul en fonction de la hausse des salaires. De plus, nous voulons renforcer le principe d'assurance par :
- 87.1. le relèvement du taux d'indemnisation à 55% en deuxième période pour les chômeurs isolés ;
 - 87.2. l'amélioration des allocations octroyées aux chômeurs cohabitants après la première année de chômage.
88. La FGTB est et reste favorable à un véritable accompagnement des chômeurs dans leur recherche d'un emploi convenable mais il ne peut être question de harceler les chômeurs à la recherche d'un emploi inexistant. Compte tenu de la crise économique et sociale, avec une offre insuffisante d'emploi, la FGTB exige un moratoire du contrôle dispo jusqu'à ce qu'il y ait une réforme profonde du système, à savoir un accord-cadre entre le fédéral et les régions. Cela devrait mener à une approche positive et constructive qui doit se substituer à l'approche négative des sanctions de l'ONEm.
89. La FGTB veut s'attaquer prioritairement au chômage, et en particulier à celui des jeunes et des groupes à risque, au lieu de mettre tout en œuvre pour allonger la carrière des travailleurs âgés :
- 89.1. lutter contre ces contrats temporaires et intérimaires – comme les contrats à la journée - qui ne donnent pas accès à un emploi stable et réduire la concurrence du travail étudiant bon marché ;
 - 89.2. soutien supplémentaire (par un recyclage des allocations de chômage) aux chômeurs peu qualifiés, aux chômeurs de longue durée et aux chômeurs d'origine étrangère, y compris la lutte contre les comportements discriminatoires des employeurs lors de la procédure d'embauche ;
 - 89.3. améliorer l'attrait du travail par la suppression des salaires 'jeunes' de moins de 21 ans ;
 - 89.4. Les mesures anticrise (comme p. ex. les win-win activa) ne peuvent pas conduire au démantèlement de contrats réguliers.
90. La FGTB n'acceptera pas que le débat sur les pensions ou l'évaluation prévue du soi-disant pacte des générations ne débouche sur un débat sur un Pacte des générations bis. Au contraire, la FGTB entend poursuivre une stratégie offensive à propos de la prépension est restera vigilante pour que l'indemnité complémentaire au-delà de l'allocation de chômage ne soit pas érodée et que l'accès aux prépensions tienne compte de la pénibilité du travail.
- Pour la FGTB, travailler plus longtemps doit rester un choix individuel des travailleurs âgés qui en ont l'envie et la capacité physique. Les employeurs doivent faire des efforts plus importants pour offrir aux travailleurs âgés un travail adapté. Contrairement à ce que prétendent les alarmistes et le patronat, il y a déjà aujourd'hui une tendance à rester actif plus longtemps. La FGTB souhaite négocier des incitants positifs :
- 90.1. la concertation sociale sur une politique du personnel liée à l'âge et des emplois de qualité dans les entreprises, basée sur un cadre élaboré au niveau des

secteurs : plans d'action sectoriels pour une carrière de qualité, analyse d'âge obligatoire et explication périodique de cette analyse aux organes de concertation dans chaque entreprise ;

- 90.2. élaboration d'un statut de travailleur en danger ouvrant des droits visant à éviter que les travailleurs ne soient usés prématurément (réduction du temps de travail, jours de congé supplémentaires, remplacement en cas de crédit-temps, droit à la formation, tâches variées, travail plus léger, passage d'un travail de nuit à un travail de jour avec une compensation financière pour maintenir le salaire des travailleurs concernés, tutorat...) et qui tient compte de l'impact des conditions de travail sur l'espérance de vie des travailleurs. Toutefois, une étude approfondie préalable sur l'ensemble des éventuelles implications est nécessaire ;
 - 90.3. des négociations pour convertir les subsides fiscaux salariaux pour le travail de nuit et d'équipe dans des mesures qui améliorent la nombre d'emplois et la qualité du travail ; le coût salarial du travail d'équipe et de nuit ne peut en aucun cas être inférieur, suite à ces subsides, à celui du travail de jour ;
 - 90.4. mesures visant à empêcher que les travailleurs ne soient "usés" avant l'âge de 45 ans ;
 - 90.5. nous élaborerons, en collaboration avec les centrales, des instruments pour les délégués visant à faciliter la négociation sur une gestion du personnel liée à l'âge.
91. Créer et sauver des emplois par une meilleure redistribution du travail et des revenus. La situation économique est difficile, l'augmentation du chômage est importante et les offres d'emplois sont trop rares. Dès lors, la FGTB veut œuvrer à une meilleure redistribution du travail disponible susceptible d'offrir des chances aux jeunes, d'assurer une meilleure mobilité et d'améliorer la qualité de la vie. C'est pourquoi la FGTB veut :
- 91.1. un plan de relance éco-solidaire permettant de sauver et créer des emplois par une meilleure redistribution du travail et des revenus. Au temps de travail et à la flexibilité imposés par les employeurs, nous devons répondre par une approche syndicale offensive basée sur des formes négociées de réduction collective du temps de travail avec maintien de la rémunération et embauches compensatoires. Dans ce cadre, il faut tendre vers une limitation du nombre total de jours de travail prestés sur base hebdomadaire, mensuelle, trimestrielle ou annuelle et tenir compte à cet égard de la situation spécifique dans les secteurs et les entreprises. En outre, le crédit temps négocié collectivement, le droit à la formation, un travail adapté aux travailleurs âgés, une gestion du personnel liée à l'âge, la lutte contre les discriminations à l'accès au travail, restent des pistes à part entière d'une politique d'emploi ;
 - 91.2. dans le secteur des titres-services, nous devons œuvrer à un fonctionnement meilleur et plus transparent. Cette forme d'emplois subsidiés ne peut pas échapper à un bon suivi des autorités publiques. Pour cela, il faut améliorer le mécanisme de contrôle. Les services de l'ONEm doivent suivre attentivement leur fonctionnement pour éviter toute forme de fraude. Afin de permettre un meilleur service aux clients, le système des titres-services doit être optimisé. Des formes de paiement électronique doivent permettre un meilleur contrôle. Ce contrôle doit d'une part, permettre aux travailleurs d'avoir une emploi « plus qualitatif », un meilleur contrat et de meilleures conditions de travail et, d'autre part permettre, vu son coût pour la sécurité sociale, d'éviter de voir fleurir des

entreprises commerciales largement bénéficiaires et qui « profitent » de ce dispositif pour engranger des bénéfices sans réinvestir ceux-ci dans des emplois.

92. La FGTB revendiquera le droit pour tous à la formation de qualité et accessible tout au long de la vie, formation qualifiante tant d'un point de vue professionnel que social et cela quel que soit l'âge.

92.1. A ce sujet, nous exigeons :

- que les entreprises qui ne respectent pas cette obligation, contribuent à un fonds sectoriel et à défaut, soient sanctionnées par une cotisation majorée ;
- le maintien de l'effort de 0,10% pour les groupes à risques.

92.2. Le congé éducation payé constitue un outil important pour l'épanouissement professionnel et individuel du travailleur. La FGTB élaborera une stratégie globale afin de préserver l'avenir du fonctionnement et du financement du régime par le biais de cotisations patronales récurrentes. L'AIP 2011-2012 doit être le premier pas vers une solution structurelle. A court terme, nous exigeons (dans l'ordre suivant) :

- l'élargissement du système aux travailleurs en temps partiel et aux contrats atypiques ;
- le relèvement du plafond pour le remboursement des salaires ;
- une nouvelle augmentation du nombre d'heures auxquelles les travailleurs ont droit par année scolaire.

92.3. De même, la FGTB demandera aux pouvoirs publics de :

- consacrer plus de moyens humains et financiers pour l'enseignement technique, professionnel et pour l'enseignement en alternance ;
- créer un cadre administratif et financier suffisant pour les demandeurs des dispositifs de formation en alternance.

92.4. Une de nos priorités doit être l'alphabétisation des travailleurs illettrés. Pour cela, nous allons élaborer un plan d'action syndical qui vise également à améliorer le système de congé éducation payé et à trouver un financement nécessaire, comme par exemple l'utilisation de fonds des secteurs et d'entreprises ou de fonds publics. Nous entamerons à cet effet une campagne de sensibilisation.

C. Libertés syndicales et démocratie économique et sociale

C.1. Libertés syndicales

ANALYSE

93. Les conflits sociaux rencontrent de plus en plus souvent trois grands défis :
- 93.1. immixtion croissante des tribunaux et généralisation des astreintes ;
 - 93.2. lacunes dans le système de protection des délégués qui voit des employeurs préférer licencier des délégués, quitte à payer une prime de licenciement conséquente, ce qui conduit, de facto, à acheter la protection ;
 - 93.3. tentatives d'immixtion politique dans les conflits sociaux, que cela soit par des actions clairement antisyndicales comme celles du parti d'extrême droite Vlaams Belang ou par d'autres initiatives tendant à contester le droit de grève par l'instauration du principe de service minimum.
94. L'influence des niveaux européen ou international est de plus en plus présente dans l'élaboration d'une jurisprudence.

VISION FGTB

95. Seuls des syndicats libres, indépendants et représentatifs peuvent garantir aux travailleurs la défense de leurs intérêts. Pour assurer cette défense, la FGTB donne la priorité à la concertation sociale. Simultanément, elle exige la sauvegarde absolue du droit de grève.
96. L'action syndicale ne peut être efficace que si elle est libre et sans entrave. Nous ne tolérerons pas d'ingérence de quelque tribunal que ce soit.
97. La liberté syndicale, le droit de grève et d'action et la protection des représentants des travailleurs sont nécessaires pour compenser les inégalités dans les rapports sociaux entre les employeurs et les travailleurs.

POINTS D'ACTIONS

98. La FGTB poursuit depuis de nombreuses années une stratégie de coordination pour renforcer les libertés syndicales et répondre aux nombreux défis qui lui sont lancés et œuvre pour la suppression des requêtes unilatérales et des astreintes.
99. La FGTB a ainsi renforcé ses moyens syndicaux et juridiques et va continuer ce processus à l'avenir :
 - 99.1. points de contact libertés syndicales ;
 - 99.2. échange de données au sein de la FGTB et entre syndicats ;
 - 99.3. renforcement de l'encadrement par les services d'études et meilleure communication ;
 - 99.4. contacts avec le monde universitaire et politique.
100. La FGTB va poursuivre sa stratégie consistant à :
 - 100.1. combattre l'immixtion des tribunaux dans les conflits individuels et collectifs par l'action juridique et syndicale ;
 - 100.2. dénoncer et combattre les propositions de service minimum, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ;
 - 100.3. faire appel aux organisations européennes et internationales en prolongeant notamment les initiatives auprès du Conseil de l'Europe, de l'OIT, de la CSI ou de la CES ;
 - 100.4. invoquer les résultats des procédures juridiques nationales pour convaincre le monde politique de la nécessité d'une meilleure protection des travailleurs en cas d'action syndicale ;
 - 100.5. prévoir un soutien rapide et complet aux secrétaires professionnels et offices de droit social régionaux en cas de besoin (par exemple liste d'avocats).
101. Améliorer la protection des représentants du personnel et des délégués syndicaux en examinant les possibilités de modifier la loi du 19 mars 1991 et d'adapter les modalités de la CCT n° 5, pour que les délégués syndicaux bénéficient de la même protection sur la base de la loi de 1991. Les délégués syndicaux font aussi l'objet de discriminations dans les relations de travail (droit à la promotion, à la formation, etc.). La loi anti-discrimination prévoit désormais expressément la "motivation syndicale" comme critère éventuel de discrimination. La FGTB doit s'atteler à l'appliquer sur le terrain par tous les moyens possibles. Les délégués syndicaux doivent pouvoir effectuer leur travail syndical avec accès aux temps & facilités nécessaires. En ce qui concerne le licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé, la FGTB estime que la procédure doit prévoir que s'il obtient gain de cause, le travailleur concerné doit pouvoir choisir entre l'indemnité ou la réintégration effective.
102. Préparer nos arguments sur ces différents points et en vue de contrer les attaques au droit de grève, ainsi que l'extension du service minimum.
103. Travailler à obtenir l'assise sociale nécessaire sur nos propositions en sensibilisant les affiliés et l'opinion publique. Il convient à cet égard de mettre les employeurs sous

pression pour qu'ils respectent le gentlemen's agreement. Ceci nécessite le développement d'une stratégie de communication qui va renforcer l'image des syndicats :

- 103.1. génère une attention positive des médias ;
- 103.2. parle à l'opinion publique à travers un langage simple ;
- 103.3. vise également des actions spécifiques vis-à-vis des jeunes.

C.2. Démocratie économique et sociale

ANALYSE

- 104. La mondialisation va de pair avec une organisation toujours plus flexible du travail. La recherche du profit à court terme est souvent privilégiée, poussée en cela par des actionnaires ou par des dirigeants d'entreprises dont les dividendes et les primes sont liées aux profits immédiats.
- 105. Les entreprises travaillent de plus en plus en réseau. Elles développent et décentralisent certaines activités à travers la filialisation, la franchise ou la sous-traitance.
- 106. Par ailleurs, les fusions d'entreprises et de multinationales se sont développées et ont souvent conduit à des restructurations. Les dirigeants nationaux de ces entreprises se trouvent souvent confrontés eux-mêmes à des marges de manœuvre toujours plus étroites par rapport à des directions situées à l'étranger.
- 107. L'Europe a également fortement redessiné le paysage des sociétés et les organes de concertation respectifs. De nombreuses formes d'entreprises ont été ainsi introduites, comme la société européenne ou la société coopérative européenne et d'autres, comme la société privée européenne, sont encore en cours de négociation. De même, l'Europe réforme les règles pour les fusions transfrontalières ou la mobilité des sièges, avec, à chaque fois, des conséquences non négligeables pour les règles en vigueur en Belgique.
- 108. Toutes ces évolutions, associées à une flexibilité accrue du travail et à de nouvelles formes d'organisation du travail entraînent souvent une grande incertitude pour les travailleurs.
- 109. Les ingénieries fiscales et comptables ainsi que les transferts financiers intragroupes (nous pensons notamment aux prêts entre sociétés d'un même groupe) empêchent d'avoir une image claire de la rentabilité et de la stabilité financière des entreprises.

VISION FGTB

110. La FGTB continue à se battre pour :

- 110.1. une présence syndicale et un droit d'accès dans toutes les entreprises. L'évaluation de l'accord du groupe des 10 qui est prévu à la fin de l'année 2010 doit permettre de rouvrir le débat pour mettre fin aux discriminations dont sont victimes les travailleurs des petites entreprises ;
- 110.2. un renforcement du droit des travailleurs à l'information à l'amélioration de la qualité des informations économiques et financières ;
- 110.3. une politique plus préventive (notamment dans le cadre des restructurations, des licenciements collectifs et des délocalisations) est nécessaire ;
- 110.4. un renforcement des instruments européens et internationaux.

POINTS D' ACTIONS

111. La FGTB reste partisane d'une diminution des seuils des organes de concertation. En attendant, d'ici la fin 2010, la FGTB fera une évaluation attentive de l'accord PME afin de déterminer les points suivants :

- 111.1. les CPPT fonctionnent-ils bien avec leurs nouvelles compétences ?
- 111.2. les délégations syndicales fonctionnent-elles correctement avec leurs nouvelles compétences et ont-elles pu abaisser les seuils ?
- 111.3. les employeurs ont-ils respecté leurs engagements vis-à-vis des secteurs et prévu des formules d'information et de consultation ?
- 111.4. prévoir, dans les entreprises à partir de 20 travailleurs avec représentation syndicale, la possibilité d'une formation et d'un suivi sur les informations financières, sans procédure freinant ce processus côté patronal. Fixer une information de base (minimale) à donner obligatoirement.

112. La FGTB continuera à œuvrer pour rendre la structure syndicale mieux adaptée aux problèmes rencontrés par les travailleurs des PME. Il faut investir du temps et des moyens financiers et humains. Le syndicalisme de réseau est un des moyens permettant de contrer sur le terrain le morcellement des entreprises. Il s'agit de la coopération dans les entreprises et les secteurs et sur les zonings industriels entre syndicalistes de différentes entreprises et centrales.

113. La FGTB va poursuivre son travail de repérage des entreprises sans présence syndicale de la FGTB en vue des élections sociales de 2012 pour organiser des élections sociales partout où cela est possible (opération « coloriage des tâches blanches »). La liaison des fichiers d'affiliés à la banque-carrefour de l'ONSS est un instrument important à cet égard. La FGTB doit s'y atteler d'urgence. La FGTB lancera aussi le débat en interne sur l'intérêt des « mandats jeunes » et évaluera la qualité du vote par correspondance.

114. La FGTB continuera à œuvrer en faveur d'une application correcte de la réglementation fixant les compétences des représentants des travailleurs (CCT n° 5, CCT n° 9 et AR 3/5/99). Elle œuvrera à étendre les compétences de la délégation syndicale à tous les travailleurs d'un même site, quel que soit leur statut (travailleurs

fixes, temporaires, intérimaires, travailleurs sous-traitants, ...). A ce sujet, l'ensemble de la FG TB (interprofessionnel et centrales) doit réaliser des efforts en faveur du développement du syndicalisme de réseau de sorte à ce que les délégués d'une entreprise puissent agir pour l'ensemble des travailleurs et collaborer efficacement avec d'autres délégués. Il faut cependant prêter attention aux éventuelles interférences avec la délégation syndicale des sous-traitants externes actifs sur le site. A ce sujet, une plus grande attention à l'élaboration de projets sur le syndicalisme de réseau est d'une importance cruciale.

115. Les représentants des travailleurs au sein du CE devraient avoir les moyens et le droit de jouer un rôle actif de prévention en amont avant que les décisions ne soient déjà prises :

115.1. droit de recevoir dans les plus brefs délais un état circonstancié de la situation dès qu'ils estiment que les clignotants de l'état de santé économique et financier de l'entreprise s'allument de manière préoccupante ;

115.2. droit de faire appel, s'ils le jugent nécessaire, à une expertise, le cas échéant, financée par l'employeur (cf situation en France, Allemagne et Espagne et prévue par la loi de 1948).

116. Il faut permettre aux représentants au sein du CE appartenant à un grand groupe international - surtout si celui-ci ne possède pas de comité d'entreprise européen - de disposer plus vite de l'information sur ce qui se passe à un niveau plus élevé. Ces informations sont de plus en plus vitales et ne sont en pratique données qu'une seule fois par an (sauf évidemment en cas de restructuration) aux CE et sont surtout de nature financière (comptes consolidés). Il faudrait pallier au décalage temporel.

117. Le travail des réviseurs pose problème. Une enquête réalisée en 2006 par la FG TB sur la perception du rôle des réviseurs par nos délégués au sein du Conseil d'entreprise avait montré de grandes lacunes mais également de grandes attentes. Depuis lors, la FG TB a poursuivi un dialogue avec l'Institut des réviseurs pour améliorer la situation. L'indépendance des réviseurs doit être garantie. Selon la FG TB, il faut choisir un statut public indépendant pour les réviseurs d'entreprise. Dans ce cadre, les réviseurs doivent aussi rendre des comptes envers le fisc. Les syndicats doivent aussi pouvoir faire appel à des experts de leur choix, dont les coûts seront pris en charge par les pouvoirs publics. Nous demandons donc un droit d'expertise, tel que pratiqué dans les CE des pays voisins (France, Allemagne, Pays-Bas) et comme prévu au niveau européen via la nouvelle directive sur les comités d'entreprise européens.

118. La qualité des informations économiques et financières ne permet pas toujours de déterminer la rentabilité et la solidité financière des entreprises. De même, les informations sur l'emploi ne sont pas toujours fournies et ne contiennent pas de données suffisantes sur l'ensemble des travailleurs (contrats précaires, sous-traitants, ...). Cette situation empêche d'entreprendre un contrôle syndical de qualité. C'est pourquoi, la FG TB lancera le débat en interne avant d'entamer des discussions sur la révision du contenu des informations à remettre aux délégués.

119. Dans les dossiers européens, La FG TB :

119.1. va utiliser la transposition de la nouvelle directive sur les comités d'entreprise européens et l'action sur le terrain pour optimiser le fonctionnement et les moyens accrus pour faire appel à une expertise pour réagir et influencer les décisions, y compris quand celles-ci ne concernent qu'un seul Etat membre. La

FGTB soutiendra les initiatives de formations CoEE (langues, échanges d'expériences,...) de centrales et d'organisations syndicales européennes ;

119.2. va inciter la CES à adopter un plan d'action pour encadrer syndicalement et juridiquement les accords transnationaux d'entreprises ;

119.3. exige que les volets sociaux, fiscaux et réglementaires reçoivent l'attention nécessaire de la part de la CES dans les dossiers liés à l'organisation des entreprises (société européenne, société européenne privée, réduction des charges administratives) à côté de la préservation des systèmes de participation dans les pays où ils existent ;

119.4. demande à la CES de contrôler attentivement le fonctionnement des règles de conduite introduites pour les administrateurs syndicaux dans certaines sociétés européennes, notamment en ce qui concerne la bonne circulation de l'information. La FGTB a approuvé le principe de nommer des représentants dans les organes de décision des sociétés européennes disposant d'un système de participation. La FGTB doit cependant encore déterminer les lignes de conduite – qui impliquent que l'on ne peut pas pratiquer la cogestion – pour ses futurs administrateurs. L'intervention financière doit rester limitée au remboursement des frais réalisés. De toute manière, nous prenons l'option de renoncer aux mandats au sein de conseils de surveillance d'une société européenne si ceux-ci ne donnent pas des possibilités supplémentaires en termes d'information et de consultation. Le groupe de travail « société européenne » constitué au sein de la FGTB établira les lignes de conduite voulues notamment en ce qui concerne le statut social et fiscal, les moyens, le soutien de l'encadrement syndical nécessaire, l'attribution de la rémunération, ... Celles-ci seront soumises à la décision des instances de la FGTB. Ces lignes de conduite devraient s'intégrer dans une promotion et une réactualisation de nos pratiques du contrôle ouvrier.

120. Sur le plan international :

120.1. la FGTB veut rendre obligatoires les principes directeurs de l'OCDE à l'usage des entreprises multinationales. La FGTB souhaite également améliorer le fonctionnement et les moyens des points de contacts nationaux chargés d'en contrôler l'application ;

120.2. la FGTB promeut la création de comités d'entreprise mondiaux ou la signature d'accords-cadres au sein d'entreprises multinationales dans un environnement juridique défini qui devrait être géré par l'OIT.

121. La FGTB s'est inscrite dans le débat sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et sur la *corporate governance* sans naïveté sur les intentions de nombreux acteurs d'utiliser ses concepts dans le simple but de faire une opération marketing et d'affaiblir le droit social. La FGTB estime toutefois que la RSE et la *corporate governance* représentent aussi un terrain d'intervention important pour le mouvement syndical. Pour la FGTB, ces concepts doivent cependant être à un moment donné traduits dans un cadre réglementaire pour produire du droit social.

122. La RSE pose par ailleurs des questions fondamentales sur la transparence et le contrôle : quelles méthodes de rapportage ? Qui fournit l'information ? Quelle information est donnée ? Comment est-elle fournie ? A qui la donne-t-on ? Par qui est-elle certifiée ? Quel rôle et quel encadrement est donné à l'autorité publique ? C'est

également tout l'enjeu du rapportage durable que certains pays européens ont rendu obligatoire pour certaines entreprises et que d'autres essayent de mettre en place.

123. De même la *corporate governance* peut amener à devoir aborder des questions importantes au Conseil d'entreprise. Ainsi, certains estiment que le Conseil d'entreprise devrait être associé à la désignation des administrateurs indépendants. Par ailleurs le CE peut être amené à discuter d'informations contenues dans les rapport de *corporate governance* comme la rémunération des dirigeants d'entreprise.

C. 3. Le bien-être au travail

ANALYSE

124. La Belgique a été progressiste en matière de bien-être des travailleurs et, cela, dès les années 70. Le cadre européen de la fin des années 80 a renforcé cette situation en mettant en avant la politique de prévention et d'analyse des risques qui s'est traduite par un cadre légal en 1996.
125. Vingt ans après la promulgation de la directive européenne et dix ans après sa transposition en droit belge, l'évaluation des conséquences sur le terrain est loin d'être unanimement positive. Et l'Europe fait maintenant planer de sérieuses menaces. Sous couvert de simplification des charges administratives, l'Europe pourrait remettre en question, si les intentions exprimées dans le projet de « beter regulation » sont mises en œuvre, le degré de protection des travailleurs.
126. En tant qu'organisation syndicale, nous devons discuter de l'organisation du travail au sein des entreprises parce que cela entraîne des conséquences importantes pour la santé des travailleurs et provoque l'apparition de nouvelles inégalités. L'organisation du travail ne peut rester une chasse gardée du patronat. La situation varie beaucoup d'une entreprise à l'autre. Dans les grandes entreprises, l'analyse de risques est mise généralement en pratique en concertation et avec la participation des représentants des travailleurs et après l'avis des conseillers en prévention qualifiés. Dans les PME, la situation est plus complexe. Les travailleurs de ces entreprises ont rarement la possibilité de recourir à la prévention. Or ce sont eux qui sont les plus susceptibles d'être victimes d'un accident de travail.
127. En même temps, la précarisation d'une partie du travail conduit à un accroissement des inégalités dans le traitement des travailleurs. Ainsi les entreprises préfèrent externaliser (sous-traitance, recours au travail intérimaire) les activités les plus dangereuses pour la santé et la sécurité. Cela leur permet d'économiser sur les primes d'assurance, voire de présenter une meilleure image au sein de l'opinion publique.
128. En outre, on constate une externalisation croissante de la politique de bien-être, y compris dans les grandes entreprises. La prévention est de plus en plus sous-traitée par des services externes pour la prévention et la protection au travail. Or, ceux-ci appliquent une gestion commerciale de la santé-sécurité qui peut aboutir à des dérives dangereuses : personnel sous-qualifié et en nombre insuffisant, priorité donnée aux gros clients,...
129. Les « nouvelles » maladies professionnelles comme le stress, la charge psychosociale causée par le travail ou les troubles musculo-squelettiques, la violence au travail ou le harcèlement ne bénéficient que d'une attention très faible au niveau de la prévention, même si le cadre légal a été mis en place.
130. De même, la normalisation croissante pose un nouveau défi à la politique de prévention. Si la notion n'est pas exempte de danger, elle peut également s'avérer une opportunité pour l'action syndicale.
131. La Belgique se caractérise par une grande pauvreté du matériel statistique permettant d'objectiver l'existence de nouvelles maladies professionnelles. Ce qui conduit souvent à minimiser le problème et à l'entraîner dans un cercle vicieux. L'absence de

statistiques fiables conduit les autorités et les employeurs à sous-estimer ou nier le problème. En même temps, la sous-estimation ou la négation du nombre croissant de victimes conduit à ne pas mettre en place les instruments permettant de mesurer l'ampleur du problème.

VISION FGTB ET POINTS D'ACTIONS

132. Améliorer les conditions de travail dans les PME

- 132.1. en instaurant une représentation syndicale ;
- 132.2. en élargissant le rôle des services d'inspection qui doivent disposer des moyens suffisants et des possibilités de sanction nécessaire ;
- 132.3. en prévoyant l'obligation d'un conseiller en prévention indépendant pour les entreprises de moins de 20 travailleurs. Ce conseiller en prévention peut par exemple opérer, au niveau d'une zone de PME, pour plusieurs petites entreprises

133. **Améliorer le bien-être des intérimaires et des travailleurs des sous-traitants** : en demandant au donneur d'ordre de payer la prime pour assurance accidents du travail. Ce dernier n'aura donc plus aucun intérêt à sous-traiter les activités à risque. Il faut aussi prévoir des dispositions permettant aux travailleurs des entreprises de sous-traitance de faire appel au service médical de l'entreprise donneuse d'ordre. Le donneur d'ordre doit également être rendu responsable de la surveillance médicale des travailleurs occupés dans les entreprises de sous-traitance.

134. **Réformer le paysage de la prévention**, notamment pour le fonctionnement des services externes de prévention et de protection au travail. L'objectif doit être d'obliger les entreprises à renforcer leur service de prévention et leur laisser moins de possibilités pour faire appel à un service externe de prévention et de protection au travail. De même, il conviendrait de maintenir l'indépendance de ces services au travers notamment de leur statut d'ASBL.

135. **Respecter l'effectivité des fiches relatives au poste de travail** (celles-ci doivent indiquer tous les risques auxquels les travailleurs sont exposés, ainsi que les mesures prises pour garantir le bien-être au travail).

136. Faire en sorte que tous les employeurs, qui exposent leurs travailleurs à des produits dangereux, assument une **surveillance permanente** et prolongées de la santé des travailleurs tant que ceux-ci sont présents dans l'entreprise. De même, le Fonds des maladies professionnelles doit recevoir les moyens financiers suffisants pour assurer le suivi post-professionnel de la surveillance santé des travailleurs qui ont quitté l'entreprise.

137. **Assurer la prévention multidisciplinaire** (prévention de la charge psychosociale causée par le travail et les troubles musculo-squelettiques).

138. Mettre en place en Belgique, sur base des expériences de quelques pays voisins (France, Allemagne), une institution tripartite qui serait chargée d'élaborer **les exigences essentielles de sécurité** et de vérifier la conformité des normes avec ces exigences.

139. Déceler les lacunes à combler dans le dossier de l'amiante. En effet, le paysage juridique qui concerne la prise en compte du **problème de l'amiante** dans notre pays reste confus et mériterait un examen (concerté entre le fédéral et les régions).

140. Créer, au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, un observatoire permanent pour toutes les implications du règlement REACH pouvant avoir des conséquences graves sur la protection des travailleurs, en coordination de toutes les administrations concernées. A ce sujet, la FGTB organisera une campagne d'information et de formation, à l'intention de ses militants, sur la mise en œuvre de REACH.
141. Nous n'accepterons pas que les propositions d'allègement (proposition du Groupe STOIBER) en matière de charges administratives liées aux analyses de risque, principalement pour les PME, portent atteintes aux objectifs ambitieux de l'Europe de réduire de 25% le nombre d'accidents du travail dans tous les états membres. De même, nous demandons la révision de la CCT 90 relative aux avantages non récurrents liés aux résultats : suppression de la possibilité de lier l'octroi d'une prime à la réduction des accidents du travail, à la réduction du nombre de jours perdus suite à un accident du travail ou tout autre motif d'absentéisme de droit commun.
142. Nous demandons une plus grande responsabilisation des employeurs :
- évaluation et correction du plan Pharaon pour lutter contre la sous-déclaration des accidents ;
 - un encadrement plus strict du travail adapté ;
 - œuvrer pour une réintégration des victimes des accidents du travail dans un emploi adapté et maintien du salaire ;
 - les secteurs avec beaucoup d'accidents de travail doivent prendre des initiatives ;
 - promouvoir l'intégration des personnes handicapées ;
 - à terme, une allocation de 100% du salaire non plafonné pour les femmes enceintes écartées du lieu de travail et une meilleure couverture pour les travailleuses intérimaires ou temporaires.
143. En ce qui concerne les cancers professionnels, nous demandons l'instauration d'un atlas du cancer avec une analyse du nombre et du type de cancers par région.

D. Une sécurité sociale fédérale forte

ANALYSE

144. La sécurité sociale belge est un des systèmes les plus solidaires dans le monde. La FGTB est fière du résultat de cette lutte qui a duré plusieurs décennies. Notre sécurité sociale est le ciment d'une société de solidarité.
145. Pourtant, au fil des ans, des fissures sont apparues dans notre régime de sécurité sociale et les fondements sociaux du régime se sont effrités.
146. Depuis la création de la sécurité sociale voici 65 ans, la société a beaucoup changé : féminisation et tertiarisation de l'emploi, nouveaux modes de vie... Aujourd'hui, il n'y a pas encore de réponses adéquates à chacun de ces changements.
147. Le système a été mis sous pression par la politique d'austérité des années 80 (par l'atteinte aux droits individuels), par l'absence de liaison des allocations sociales au bien-être et par le gel des plafonds de calcul au cours des années 90. Ainsi, le principe d'assurance a été mis à mal par l'affaiblissement progressif de la relation entre la contribution à la sécurité sociale via les cotisations et la protection des travailleurs et par la modulation des allocations en fonction de la composition du ménage. A partir de 1997, la FGTB a organisé de grandes manifestations en faveur de la liaison des allocations au bien-être. Ces actions ont abouti à une loi prévoyant une enveloppe budgétaire bisannuelle permettant aux interlocuteurs sociaux de négocier la manière dont les allocations seront adaptées à l'accroissement du bien-être.
148. Sous l'effet de l'approche anglo-saxonne, en particulier de l'assurance chômage, nous avons été confrontés à une activation excessive des chômeurs. La FGTB exige que les chômeurs ne soient pas abandonnés à leur triste sort et qu'ils aient droit à un accompagnement décent après qu'ils ont perdu leur emploi.

En Belgique, les restrictions budgétaires, la doctrine de l'Etat social actif et la culpabilisation des chômeurs se sont traduites par un blocage de l'amélioration des allocations de chômage et une chasse aux chômeurs à la recherche d'emplois inexistants.
149. La sécurité sociale est de plus en plus utilisée comme un instrument de politique de l'emploi via des programmes de réductions de cotisations ou des programmes de mise au travail tels que les chèques services. En ce qui concerne les réductions de cotisations, nous avons quand même obtenu que la diminution des recettes de la sécurité sociale soit compensée par un financement alternatif, mais celui-ci est in fine payé pour une large part par des impôts indirects perçus auprès des travailleurs.
150. On assiste à une multiplication des formes de rémunération alternative qui ne sont pas soumises intégralement aux cotisations sociales.
151. La facture de régimes permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, tels que le crédit temps et l'interruption de carrière, a été transférée des pouvoirs publics vers la sécurité sociale.
152. Le régime de sécurité sociale des salariés paie le coût de la solidarité pour les personnes qui ont certes droit à une bonne protection sociale mais celle-ci ne doit pas être financée entièrement par notre régime. Ainsi, les soins de santé et les allocations familiales sont financés à raison de plus de 90% par le régime des travailleurs

salariés, alors que tous les Belges en bénéficient de manière presque identique. Toutefois, nous sommes parvenus à faire voter une loi par laquelle le financement des soins de santé tient davantage compte de cette situation par un recours plus important aux moyens généraux (fiscaux) au lieu de puiser dans le régime des salariés.

153. Certains nationalistes souhaitent détricoter la solidarité interpersonnelle en prétendant que les travailleurs seraient mieux lotis avec une sécurité sociale régionalisée en partie ou en totalité. La FGTB s'est montrée intransigeante face à de telles propositions et n'acceptera jamais pareille scission.
154. Plus de 65 ans après sa création et en dépit de toutes ces pressions et de ces nouveaux défis, notre sécurité sociale a bien résisté. La crise économique que nous traversons montre que nous pouvons être fiers du rôle protecteur du régime, certainement après que nous sommes parvenus juste à temps à améliorer les allocations de chômage. Cependant, les dernières décennies ont laissé des traces. Nous avons toujours des soins de santé excellents et accessibles avec peu de files d'attente, mais avec des coûts en forte hausse. C'est pourquoi, il faut éviter que les coûts liés à une hospitalisation ne puissent être payés que par ceux qui ont accès aux assurances hospitalisation privées. On constate aussi que le niveau des allocations accuse un important retard par rapport aux salaires. Le risque de pauvreté chez les allocataires sociaux est réel: 31% chez les chômeurs, 22% chez les pensionnés, 25,5% chez les autres inactifs. A politique inchangée, la sécurité sociale ne pourra plus empêcher les inégalités de s'accroître !
155. Nous sommes confrontés à d'importants défis : l'amélioration de l'espérance de vie, la chute de la natalité, l'arrivée à l'âge de la retraite à partir de 2010 de la génération issue du baby-boom, l'accroissement du nombre de petits ménages et des familles monoparentales et l'augmentation de l'immigration. La population en âge de travailler diminue tandis que le groupe en âge de partir à la retraite augmentera à partir de 2010. Les personnes retraitées ont de bonnes chances de vivre plus longtemps en bonne santé. Ces évolutions ne doivent pas conduire au pessimisme ni à la panique quant au montant de la facture à payer. Mais elles mettent la sécurité sociale sous pression. Nous devons donc trouver en temps utile des solutions au problème du financement. Des solutions qui n'engendrent pas de recul social mais conduisent à plus de solidarité et à des améliorations.

VISION DE LA FGTB

156. La FGTB continue à œuvrer en faveur d'une sécurité sociale fédérale forte basée sur un bon équilibre entre les principes de solidarité et d'assurance.
157. Solidarité avec les travailleurs qui n'ont pas pu travailler assez longtemps ou dont le salaire était trop bas, solidarité entre jeunes et âgés, entre personnes en bonne santé et malades, entre hauts et bas salaires.
158. Nous voulons cependant que la protection des travailleurs tienne compte de leurs cotisations. Ce principe d'assurance implique le respect du droit individuel, une opération de rattrapage, à côté des allocations elles-mêmes, du niveau des plafonds de calcul, leur adaptation régulière et la liaison des allocations sociales au bien-être. Ainsi, les travailleurs appartenant au groupe des moyens revenus continueront à défendre le système et ne se réfugieront pas dans des assurances privées.
159. Pour les pensions légales également (système de répartition) il faut élaborer une stratégie visant une amélioration drastique. En effet, chez les salariés, le taux de remplacement (rapport entre la pension et le salaire sur lequel les cotisations sont calculées) est déjà de 10% inférieur par rapport aux indépendants.

POINTS D'ACTIONS

160. La FGTB réclame des allocations sociales liées au bien-être :

- 160.1. dans les mois à venir, nous négocierons avec le patronat de l'affectation concrète de l'enveloppe budgétaire déjà accordée sans lien avec une politique de modération salariale ;
- 160.2. nous continuerons à défendre à l'avenir le mécanisme légal de liaison des allocations au bien-être, contre les attaques du patronat ;
- 160.3. nous défendrons également le mode de calcul de l'enveloppe bisannuelle destinée aux adaptations au bien-être, sachant qu'un affaiblissement, tel que voulu par les employeurs, ferait de nouveau baisser le ratio de remplacement des allocations sociales et n'aurait pour unique effet que de créer des marges pour des systèmes privés ;
- 160.4. la FGTB continuera à œuvrer pour une individualisation des droits sociaux et pour la disparition des catégories d'allocataires dans les différentes branches de la sécurité sociale.

161. Au cours du débat sur les pensions, la FGTB présentera son plan visant à une amélioration considérable de la pension légale :

- 161.1. évoluer vers une pension égale au minimum à 75% du salaire pour tous les travailleurs ;
- 161.2. une pension minimale au moins égale au revenu minimum mensuel garanti ;
- 161.3. nous voulons l'application de la dimension de genre aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public par l'augmentation des droits propres (calcul sur base de 75% visant à supprimer la distinction entre isolé et chef de ménage) et refus de tout élargissement des droits dérivés ;

- 161.4. jusqu'à ce qu'il y ait une plus grande égalité sur le marché du travail, il faut permettre, lors du décès, le choix, pour le partenaire, entre la pension propre (75%) et une pension de survie (calculée à 60% du revenu du partenaire, mais avec possibilité d'ajouter 15% sur la base de sa propre carrière) ainsi que la transformation du système pour les jeunes veuves et veufs en allocation de transition ;
- 161.5. l'amélioration de la pension minimum pour les temps partiels et l'amélioration de leurs périodes assimilées ;
- 161.6. le financement : davantage d'emplois de qualité, le relèvement des cotisations patronales à la sécurité sociale moyennant quoi une augmentation des cotisations salariales pourrait être envisagée ainsi qu'un effort équivalent des pouvoirs publics (cotisation sociale généralisée, application plus restrictive de la déduction pour le troisième pilier qui sera complètement démantelée simultanément à l'amélioration de la pension légale) ;
- 161.7. dans ces conditions, le deuxième pilier de pensions n'est pas l'avenir de notre régime de pensions mais seulement un avantage social collectif pouvant être négocié en plus de la pension légale améliorée. Dès lors, en partant du Bureau fédéral, un groupe de travail se réunira afin d'examiner les données techniques de la fiscalité du 2^{ème} pilier et proposer des pistes politiques en la matière ; en tout état de cause, un Comité fédéral FGTV se réunira avant la rentrée parlementaire d'octobre 2010 afin de statuer définitivement sur la fiscalité du 2^{ème} pilier ;
- 161.8. le relèvement de l'âge de la pension, l'allongement de la carrière et la mise en cause des périodes assimilées pour le calcul de la pension ne sont pas négociables !
- 161.9. il n'est pas question non plus de toucher à la pension des agents des services publics ;
- 161.10. le fonds de vieillissement doit recevoir les revenus nécessaires pour garantir le paiement des pensions à l'avenir. Il convient de garantir une croissance annuelle garantie à partir des ressources générales, à financer par le biais de recettes nouvelles.

162. La FGTV veut préserver le financement actuel des soins de santé :

- 162.1. une norme de croissance garantie de 4,5% pour les dépenses en soins de santé, dont une partie est réservée, dans la sécurité sociale, au financement du coût du vieillissement ;
- 162.2. combler par un financement alternatif durable la différence entre la croissance des dépenses santé et les recettes des cotisations sociales.

163. La FGTV continue à réclamer le renforcement et un financement de la sécurité sociale qui soit favorable à l'emploi et entend en convaincre le monde politique et le patronat. Nous exigeons :

- 163.1. davantage d'emplois de qualité, notamment par une relance éco-solidaire et par la répartition de l'emploi et des revenus (cf. point 87) ;

- 163.2. la transformation immédiate de la cotisation spéciale de sécurité sociale, payée par les seuls salariés, en cotisation sociale généralisée reposant sur une assiette élargie à d'autres types de revenus, notamment mobiliers ;
- 163.3. le démantèlement de certaines dépenses fiscales dans l'impôt des personnes physiques (par ex. 3^e pilier de pensions) et un moratoire et un conditionnement des réductions de cotisations accordées aux employeurs (voir aussi point 45.2);
- 163.4. le démantèlement des transferts du régime de sécurité sociale des salariés vers le régime des indépendants et une augmentation des cotisations personnelles des indépendants en s'attaquant à la sous-estimation de leurs revenus déclarés et en démantelant le caractère dégressif de leur régime ;
- 163.5. financement des services collectifs (p.ex. contractuels subventionnés) par l'impôt et non pas par le biais de réductions de cotisations sociales à charge du régime des salariés ;
- 163.6. stop à la prolifération des formes alternatives de rémunération qui ne contribuent pas ou pas assez à la sécurité sociale et évaluation et correction de la CCT n° 90 ;
- 163.7. rencontre des nouveaux besoins : l'assurance dépendance, l'accueil des enfants.
- Le vieillissement de la population et la féminisation du marché du travail ont fait apparaître de nouveaux besoins. Instaurer une assurance contre la dépendance ou pour l'autonomie avec une allocation d'aide améliorée aux personnes âgées est indispensable. L'instauration d'une assurance pour l'autonomie au niveau fédéral – sur la base d'une cotisation de sécurité sociale – avec, dans un premier temps, l'amélioration par étapes, du régime d'aide aux personnes âgées, constitue une nécessité compte tenu du vieillissement de la population et du besoin d'aide de certaines personnes âgées, pour faire face aux impératifs de la vie quotidienne.
- Par ailleurs, les besoins en matière d'accueil de la petite enfance et de l'accueil extrascolaire doivent aussi être rencontrés puisqu'ils sont intimement liés à la flexibilité imposée par les employeurs. Afin d'atteindre une efficacité maximale, l'État fédéral, les Communautés et les Régions doivent décider des investissements nécessaires permettant un réseau de qualité, de professionnels, solidement développé, d'accueil des enfants sur le plan extrascolaire, d'accueil flexible ou d'urgence ou d'accueil à domicile d'enfants malades ;
- 163.8. un contrôle renforcé des dépenses en soins de santé via une responsabilisation plus grande des prescripteurs, tout en garantissant à tous des soins de santé adéquats et de qualité et sans en augmenter le coût patient. Les assurances hospitalisation privées sont une source d'inégalités croissantes parce que tout le monde n'y a pas accès. Par ailleurs, ces assurances privées ont un coût élevé pour les personnes âgées alors même que l'éventualité d'une hospitalisation est plus probable pour ces dernières. Nous revendiquons une interdiction des suppléments d'honoraires dans les chambres à deux lits ou plus et une limitation à 100% maximum des suppléments dans les chambres individuelles ;
- 163.9. la FGTB continuera à faire campagne autour de l'importance des impôts et de cotisations sociales.

E. Une fiscalité progressive et redistributive

ANALYSE

164. La grande réforme fiscale de 1962 a introduit le principe de la globalisation des revenus, c'est-à-dire que tous les revenus (du travail, financiers, immobiliers) devaient être déclarés et additionnés pour le calcul de l'impôt. Le taux d'imposition était progressif – c'est-à-dire que le revenu était scindé en tranches et que chaque tranche supérieure était soumise à un taux d'imposition plus élevé - ce qui permettait de lever un impôt basé sur la capacité contributive, quelle que soit l'origine de l'impôt.
- 165 Cette réforme a jeté les bases d'une fiscalité progressive à caractère fortement redistributif.
- 166 Mais entre la théorie et la réalité, il y a une marge. Dès le début, certains revenus ont été exclus de la globalisation obligatoire (les plus-values sur actions par exemple). De plus, les banques n'étaient pas obligées de fournir des informations au fisc sur les revenus financiers qu'elles avaient payés. Les habitations louées aux particuliers ne sont pas soumises à l'impôt sur la base du loyer effectif mais d'un revenu cadastral théorique qui ne tient pas compte de l'augmentation réelle des loyers.
- 167 Sous l'influence de l'idéologie néolibérale, le caractère redistributif de la fiscalité a encore été battu plus en brèche. Les revenus de capitaux ne doivent plus être déclarés à l'impôt. Le secret bancaire fiscal est le fétiche des libéraux et du monde financier. Pour eux, le paiement d'un précompte mobilier (trop peu élevé) devait suffire pour acquitter l'impôt (principe du précompte libérateur). Cela vidait de sa substance la progressivité de la fiscalité et il n'était pas non plus tenu compte de la détention de capitaux en ce qui concerne l'accès à toutes sortes d'aides publiques.
- 168 La Belgique connaît davantage de déductions fiscales que les autres Etats membres de l'UE. Au cours des dernières années, elles ont connu une croissance explosive. Elles bénéficient généralement aux revenus élevés et mettent ainsi à mal la fonction redistributive de la fiscalité. D'autre part, les employeurs encouragent les travailleurs à troquer des augmentations salariales classiques contre des avantages alternatifs et moins taxés (chèques divers, Gsm, pc, voitures de société...).
- 169 Faute de moyens de contrôle de l'administration fiscale, la Belgique est un pays où la fraude fiscale est nettement plus élevée que dans les pays voisins. La perte de recettes est évaluée à 10 milliards d'euros par an. Certaines professions bénéficient d'une imposition forfaitaire grâce à laquelle les riches indépendants payent des impôts sur un revenu inférieur au revenu effectivement gagné (sous-estimation des revenus). De nombreux indépendants et professions libérales échappent en grande partie à l'impôt des personnes physiques et à son barème progressif en constituant une société qui est taxée à l'impôt des sociétés c'est-à-dire un tarif inférieur au barème de l'IPP.
- 170 La libre circulation des capitaux sans mesures fiscales d'encadrement a déclenché au sein de l'Union européenne une concurrence fiscale entre les Etats membres, provoquant la chute des taux d'imposition levés sur les bénéfices des entreprises et les revenus de capitaux.

- 171 La Belgique a pleinement participé à cette bataille en instaurant toutes sortes de régimes fiscaux préférentiels, tels que les centres de coordination et plus tard la déduction des intérêts notionnels qui coûte déjà 4 milliards d'euros par an à l'Etat belge.
- 172 L'Union européenne n'a pas été à même d'arrêter cette concurrence néfaste. Son action concrète s'est limitée à supprimer les régimes d'exception fiscaux les plus flagrants (par ex. nos centres de coordination et l'instauration de la directive sur l'épargne), mais elle n'a rien fait contre la spirale descendante (« race to the bottom ») en matière de tarifs de l'impôt sur les sociétés.
- 173 La FGTB est parvenue à marquer de son sceau la grande réforme fiscale de 1989 en obtenant notamment le décumul des revenus professionnels et l'indexation automatique des barèmes fiscaux, mesures financées par des économies réalisées au niveau des déductions fiscales accordées aux sociétés. Mais la réforme fiscale de 2001 a été en grande partie une réforme libérale parce qu'on n'a pas cherché de compensation financière pour les réductions d'impôt et parce que le caractère de redistribution a reçu un fameux coup avec la suppression des taux marginaux levés sur les revenus les plus élevés. Nous avons cependant obtenu l'extension du décumul des revenus du travail à l'ensemble des revenus de remplacement.
- 174 Le baromètre social de la FGTB montre que notre fiscalité garde un caractère progressif (45,8% de l'impôt des personnes physiques sont payés par les 10% des contribuables les plus riches), mais plusieurs facteurs tendent à éroder la progressivité du système. Notre fiscalité a toujours un effet redistributif, mais ses lacunes structurelles initiales (secret bancaire, pas d'obligation de déclarer les vrais revenus de capitaux) et la pseudo-réforme de Reynders ont affaibli cette caractéristique. Cependant, selon les comparaisons internationales de l'OCDE, notre fiscalité continue à faire partie des systèmes les plus redistributifs. Il s'agit cependant surtout d'une redistribution entre les revenus du travail si bien que les revenus du travail – et surtout les salaires des travailleurs – sont taxés beaucoup plus que les revenus de capitaux.

VISION DE LA FGTB

- 175 La FGTB entend renforcer la fonction redistributive de la fiscalité par une véritable réforme fiscale qui – compte tenu des défis (vieillesse, coût du passage à une économie bas carbone, réduction de la dette publique et maintien d'un secteur public fort) – ne réduit pas les recettes fiscales globales.
- 176 Une telle réforme fiscale doit éliminer les différences de taxation entre le travail et le capital, ce qui signifie que les impôts payés par les travailleurs doivent être réduits de manière sélective, et prioritairement pour les salaires modestes et moyens.
- 177 La FGTB est consciente que la lutte contre la crise climatique ne souffre aucun sursis, mais elle n'acceptera pas que l'on en profite pour passer la facture fiscale aux seuls travailleurs. La lutte contre le réchauffement nécessite au contraire l'effort de tous, selon la capacité contributive de chacun.
- 178 La lutte pour une fiscalité plus équitable nécessite une action aux niveaux national, européen et international. Après trois décennies d'inégalités croissantes, le temps est venu de réaliser une redistribution et une solidarité plus importantes.

POINTS D' ACTIONS

179 Au niveau belge, la FGTB veut augmenter la pression pour :

- 179.1 supprimer le secret bancaire ;
- 179.2 mieux taxer les revenus financiers. Les plus-values sur actions doivent aussi être taxées ;
- 179.3 mettre en œuvre une véritable lutte contre la fraude fiscale et contre la sous-estimation des revenus imposables, en supprimant les possibilités d'échapper à la progressivité de l'impôt ;
- 179.4 mettre en place une taxation réelle de l'ensemble des revenus (immobiliers, mobilier et professionnels en mettant fin à toute taxation forfaitaire ;
- 179.5 introduire une certaine sélectivité progressive dans les dépenses fiscales (incitants fiscaux, tant à l'impôt des personnes physiques (en tenant compte du revenu) qu'à l'impôt des sociétés (lien avec l'emploi et les investissements) ;
- 179.6 déclarer la guerre aux intérêts notionnels, qui doivent être supprimés ;
- 179.7 que des moyens supplémentaires soient dégagés par une meilleure perception et un élargissement de l'assiette d'imposition devant permettre de renforcer la progressivité au sein de l'IPP et de réduire l'imposition des revenus bas et moyens, notamment en réaménageant le barème de l'IPP ;
- 179.8 rétablir les tranches d'imposition supérieures, sacrifiées lors de la dernière réforme fiscale, pour les très hauts revenus. Pour que cette mesure produise ses effets, il faut que le phénomène de « passage en société » soit arrêté ainsi que d'autres techniques d'évasions fiscales comme le salary-split. Le nombre de postes de déductions fiscales pour les indépendants et les professions libérales doit être limité aux « vraies dépenses professionnelles » ;

- 179.9 supprimer les taux réduits à l'impôt des sociétés et réduire le nombre de postes déductibles comme par exemple celui pour les voitures très polluantes ;
- 179.10 instaurer une taxation sur les loyers réels qui ne puisse pas être reportée sur les locataires ;
- 179.11 doter l'administration fiscale de moyens nécessaires pour assurer l'ensemble de ses missions. Il s'agit de moyens humains et matériels mais également des moyens d'enquête (qualité d'officier de police judiciaire à certains agents de l'administration fiscale) ;
- 179.12 veiller, lors de l'instauration d'une éco-fiscalité, à ce qu'il s'agisse d'un impôt progressif (quotas gratuits, tarification progressive de la consommation de gaz et d'électricité, ...) et à ce que l'éco-fiscalité permette l'accès de tous à des alternatives (emprunts verts, système du tiers payant pour investissements en économies d'énergie, plans de transport d'entreprises, transports publics, ...). La FGTB demande la réduction de la TVA de 21 à 6% pour la facture énergétique ;
- 179.13 instaurer un impôt sur les grosses fortunes : la crise économique risque de conduire à des mesures gouvernementales qui feront payer les déficits publics par la population active. Comme FGTB, nous estimons qu'il est temps d'interpeller la couche financièrement la société la plus forte ;
- 179.14 entamer des discussions afin que la clarté soit faite sur le statut fiscal des frontaliers.

180 Au niveau européen, nous continuerons à inciter la CES à œuvrer pour :

- 180.1 stopper la concurrence fiscale en matière d'impôt des sociétés par l'introduction un taux minimum effectif et une base taxable commune ;
- 180.2 instaurer une taxation sur les transactions financières (taxe Tobin), de préférence au niveau mondial, et, à court terme, sur le plan européen ;
- 180.3 accroître la coopération entre les Etats membres dans la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale, notamment contre les paradis fiscaux et le secret bancaire ;
- 180.4 approfondir la directive épargne (extension à l'ensemble des produits financiers et à l'ensemble des opérateurs économiques).

181 Au niveau mondial, nous continuons à œuvrer avec la CSI pour :

- 181.1 la suppression des paradis fiscaux ;
- 181.2 l'instauration d'une taxe sur les transactions financières.

F. Un secteur public fort

ANALYSE

- 182 A l'arbitraire du marché, nous opposons la sécurité des pouvoirs publics. Le service public était et reste pour nous un des piliers d'un Etat social basé sur la solidarité et l'égalité. Il doit assurer à tous les citoyens l'accès à des droits essentiels tels que le droit aux soins de santé, à l'enseignement, à la culture, au logement, à la mobilité, à l'eau, à l'énergie... Un secteur public fort doit réguler et guider, redistribuer les richesses, garantir l'accessibilité des services et prendre des initiatives économiques dans des domaines stratégiques.
- 183 Depuis la crise des années 70, le secteur public est attaqué de toutes parts. Parce que dans de nombreux pays, dont la Belgique, la dette publique a fortement augmenté et qu'il y a moins de moyens financiers pour de nouvelles politiques publiques. Parce que le néolibéralisme - qui a connu un nombre croissant d'adeptes, d'abord sous Thatcher et Reagan, mais plus tard aussi dans de plus en plus de pays européens – défendait l'idée d'un Etat minimaliste. Le slogan "Ce n'est pas vous mais l'Etat qui vit au-dessus de ses moyens" connaissait un succès croissant, y compris dans notre pays. Que cela accroisse les inégalités n'était nullement un problème : leur idée était en effet que les inégalités encourageaient le dynamisme au sein de la société.
- 184 Le secteur public a souffert de ces évolutions. Il y a eu non seulement une diminution drastique des investissements publics mais aussi le démantèlement de l'emploi du personnel statutaire. Les réformes fiscales ont miné le rôle redistributif des pouvoirs publics. L'Europe a contribué à la marchandisation des services publics. Depuis plus de 20 ans déjà, les services publics sont victimes d'un processus de libéralisation au niveau européen qui risque de conduire à terme à la privatisation. En Belgique aussi, le service public a subi des coups durs :
- 184.1 outsourcing à la Poste ;
 - 184.2 renforcement de la collaboration entre le public et le privé, l'Etat devant abandonner une grande partie au privé alors qu'il continue à supporter les risques et que les bénéfices et le savoir-faire sont engrangés par le privé ;
 - 184.3 restructuration de la SNCB en trois entités (Holding-Infrabel-SNCB) et privatisation, par exemple, du service des colis ;
 - 184.4 libéralisation du marché de l'énergie qui a eu pour seul effet une hausse des prix ;
 - 184.5 accroissement des assurances privées ;
 - 184.6 sous-financement du secteur non marchand et pression croissante pour livrer aux mécanismes du marché des services comme l'accueil des enfants et des personnes âgées.
- 185 Même aujourd'hui, alors que la faillite du libre marché est clairement démontrée, le pouvoir public est mis sous pression. Le patronat et le monde politique libéral continuent à insister sur une correction fondamentale du rôle, des missions et surtout de l'ampleur des services publics.
- 186 Ces milieux estiment que l'emprise de l'Etat sur l'économie est bien trop grande parce que les impôts enlèvent trop de moyens aux citoyens et aux entreprises, freinant ainsi

l'initiative économique. Toujours selon ces milieux, le dégraissage de l'Etat donnerait une plus grande marge au secteur privé pour reprendre certaines missions de l'Etat comme l'accueil des enfants ou encore soins des personnes âgées.

- 187 Le débat de fond concerne le choix du projet de société. Des comparaisons internationales démontrent que les pays qui ont un secteur public fort et des dépenses publiques élevées connaissent en général un taux de pauvreté moins important et moins d'inégalités. Une initiative publique forte est indispensable pour relever les nouveaux défis sociétaux: inégalités croissantes, vieillissement, réchauffement climatique, mondialisation.

VISION DE LA FGTB

- 188 La FGTB est contre la commercialisation du non marchand, l'externalisation débridée des missions publiques et le dégraissage des services publics.

- 189 La FGTB défend un secteur public fort davantage régulateur qui assure une meilleure redistribution (voir également partie E sur la fiscalité et partie D sur la sécurité sociale) et garantit un meilleur service.

- 190 La FGTB voit au moins dix bonnes raisons de maintenir et d'élargir les services publics.

190.1 ils défendent l'intérêt général et ont pour objectif d'améliorer la qualité de vie de chacun (travailleurs et consommateurs). Leur rôle d'employeur de premier plan les engage par ailleurs à jouer une fonction exemplative et un rôle de pionnier sur le marché du travail ;

190.2 ils constituent l'un des piliers de notre société démocratique : la population est impliquée dans le fonctionnement du service public, notamment au travers du contrôle politique de représentants élus démocratiquement ;

190.3 ils assurent la stabilité et la continuité de la société, le cadre statutaire fixe étant, dès lors, de la plus haute importance ;

190.4 ils sont et restent le principal employeur dans notre pays. Il est de la plus haute importance d'assurer le maintien de cet emploi et d'assurer, si nécessaire, son extension. Il importe aussi de ne plus y associer l'image négative que certains milieux politiques lui confèrent ;

190.5 ils constituent également un atout pour le développement d'autres secteurs économiques. Le service public génère des emplois indirects (et non la contraction de l'emploi privé comme certains l'estiment), stimule l'économie par le biais de travaux publics et autres. Ce n'est pas un hasard si certaines études internationales avancent la bonne prestation de services publics comme étant l'une des raisons de l'implantation d'investisseurs. Des études internationales récentes épinglent une fois encore le classement relativement favorable de la Belgique sur ce plan ;

190.6 par leur pouvoir de régulation, les services publics jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre du développement durable et d'une cohésion sociale accrue ;

190.7 ils assurent une égalité d'accès à tous aux services essentiels qui ne doivent pas être abandonnés au marché : l'enseignement, les soins de santé, les services d'utilité publique, la sécurité et autres ;

- 190.8 ils assument un certain nombre de missions essentielles qui ne pourraient jamais être assumées par le secteur privé à un prix accessible dans une perspective alliant bonne qualité et continuité ;
- 190.9 malgré toutes les attaques dont ils font l'objet, les services publics disposent d'un statut propre destiné à préserver leur indépendance vis-à-vis de l'inconstance des politiques ;
- 190.10 enfin, les services publics jouent un rôle important dans le réseau social européen et dans la construction d'une Europe sociale.

Points d'actions

191 Un service de qualité suppose un pouvoir public qui dresse en permanence l'inventaire des besoins sociétaux et investit pleinement dans son personnel et sa politique du personnel. La FGTB :

- 191.1 développera son baromètre social et le complètera d'indicateurs régionaux (tels que le logement social, ...) afin de répertorier les inégalités dans ces domaines ;
- 191.2 va œuvrer pour obtenir – moyennant une fiscalité plus équitable – des moyens suffisants pour développer une politique du personnel forte dans les services financés collectivement et pour moderniser les moyens de fonctionnement ;
- 191.3 œuvrera pour des effectifs suffisants et un emploi de qualité, pour la suppression du retard qu'accusent les femmes au niveau de l'emploi statutaire et du « plafond de verre » (pour l'élimination de toute discrimination) qui existe également dans le service public, tout en éliminant les freins à la politique de diversité (actuellement, seuls les ressortissants d'Etats de l'Union européenne peuvent être nommés à titre définitif) ;
- 191.4 aidera à véhiculer une image correcte de l'importance des services publics et du statut des fonctionnaires au moyen de publications et de matériel de formation.

192 La FGTB continue à réclamer que les mesures visant à améliorer l'efficacité des services publics :

- 192.1 soient placées sous le signe de services accessibles et de qualité et ne puissent se résumer à une opération d'économie ;
- 192.2 concernent également l'efficacité et la réorientation des aides publiques aux entreprises. La FGTB exige que les subsides, tout comme les aides fiscales, fassent systématiquement l'objet d'analyses – dans le cadre de la concertation – et soient corrigés en fonction du critère de l'emploi et des investissements. Pour augmenter la pression, nous aiderons nos délégués à contrôler cet aspect dans les entreprises et nous valoriserons leurs constatations en concertation avec les employeurs et les pouvoirs publics ;
- 192.3 soient d'urgence mises en œuvre dans le service public fédéral des Finances en corrigeant la mauvaise gestion de l'actuel ministre des Finances et en octroyant à l'administration des moyens de contrôle plus performants comme proposé dans notre plan fiscal.

193 Nous voulons donner une nouvelle impulsion au rôle de régulation du pouvoir public par :

- 193.1 une initiative publique dans le secteur financier qui permette aux ménages d'épargner sans risque ;
- 193.2 un contrôle des prix et des investissements dans le secteur de l'énergie ;
- 193.3 la création d'instances de régulation dans les secteurs qui rencontrent des besoins essentiels comme l'approvisionnement en eau, le logement, ... ;
- 193.4 l'observatoire des prix créé l'année dernière et qui doit pouvoir réguler effectivement le prix des produits de première nécessité (alimentation, ...) ;
- 193.5 le développement, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, d'importants projets rénovateurs sociaux (passage à une économie pauvre en carbone, énergies renouvelables, ...).

194 Avec la CES, nous voulons influencer les décisions européennes au lieu de les subir. C'est pourquoi, la FG TB :

- 194.1 défendra une directive-cadre qui garantit le caractère public des services publics (de la même façon qu'elle s'est opposée par le passé à la directive Bolkestein et à la directive sur les services portuaires) ;
- 194.2 œuvrera à ce qu'une directive sur les « services sociaux d'intérêt général » devienne une directive pour « les services publics ». Elle informera et sensibilisera les secrétaires et les militants à l'enjeu de cette directive qui devra également s'opposer à la marchandisation du secteur non marchand ;
- 194.3 suivra attentivement l'application de la directive services (ex Bolkestein) dans le droit belge, veillera à préserver le caractère public des services publics et se fixe pour objectif une concrétisation forte des obligations de service public (accessibilité, « payabilité », universalité) ;
- 194.4 exige une évaluation objective de l'impact des libéralisations passées (poste, transport ferroviaire, énergie, télécommunications notamment) sur l'emploi, les conditions de travail, l'environnement et les consommateurs. Dans l'attente de cette évaluation, aucune nouvelle initiative ne pourra être prise par la Commission ;
- 194.5 réclame que les pouvoirs publics prennent en considération des critères sociaux et écologiques dans le cadre d'achats, de sous-traitances et d'appels d'offres. Actuellement, le choix est fonction essentiellement du prix ;
- 194.6 souligne la responsabilité et le rôle des pouvoirs publics en matière de questions humanitaires dans une perspective internationale : migration dans des conditions humaines, respect des droits de l'homme, abolition du travail des enfants et de toute autre forme d'exploitation, respect et sauvegarde des libertés syndicales,... C'est aux pouvoirs publics d'y veiller et de plaider pour qu'il en soit ainsi auprès des instances et des forums internationaux.

III. Un modèle de croissance international qui fait de la solidarité le moteur du progrès

A. Encadrement solidaire de la mondialisation et de l'approche du réchauffement climatique

ANALYSE

- 195 La mondialisation libérale, synonyme de privatisation maximale, libéralisation et dérégulation effrénées, a conduit à l'implosion de l'économie mondiale et du système financier.
- 196 La crise économique et financière a, à son tour, entraîné une énorme crise de l'emploi qui a fait sentir le besoin d'un filet social efficace. Peu avant que la crise économique et financière n'éclate, de nombreux pays connaissaient déjà une grave crise sociale.
- 197 Avec la libéralisation et la privatisation des soins de santé et de l'enseignement, avec l'atteinte au pouvoir de négociation des syndicats et avec la concurrence basée sur les conditions salariales et de travail, nous avons assisté à la mondialisation de la pauvreté et à l'accroissement des inégalités de revenus.
- 198 Cette croissance des inégalités se constate partout dans le monde, y compris dans les nouveaux pays émergents, à cause de l'absence de mécanismes assurant une répartition équitable de la richesse croissante.
- 199 Parallèlement, la mondialisation sans encadrement constitue une menace pour la démocratie.
 - 199.1 La régulation politique et certainement le contrôle démocratique sont restés essentiellement nationaux. Mais les gouvernements nationaux voient leur marge de manœuvre politique se réduire. De plus en plus, ce sont les multinationales qui donnent le ton.
 - 199.2 De même, la concertation sociale reste essentiellement nationale, l'encadrement social international reste à la traîne, affaiblissant les rapports de force entre le capital et le travail. Les spéculateurs financiers ont libre jeu.
 - 199.3 Les institutions internationales financières et économiques (Fonds monétaire international, Banque mondiale, Organisation mondiale du commerce) ont le dessus sur l'Organisation internationale du travail au forum international et ces institutions contribuent à diffuser la vision néolibérale de la mondialisation.
- 200 La crise climatique dépasse le stade de l'opportunité à saisir, il s'agit d'une nécessité d'agir d'urgence.
- 201 Nous ne sommes pas tous égaux face aux conséquences des changements climatiques : les travailleurs et les plus démunis seront les premières victimes.
- 202 La crise climatique est le résultat d'un modèle capitaliste arrivé au bout de ses incohérences. La logique productiviste du capitalisme, sa course au profit et sa guerre de concurrence ont engendré la crise environnementale et climatique actuelle avec des conséquences sociales importantes. La crise climatique est et sera une crise sociale.

- 203 La crise économique renforce la crise climatique qui renforce la crise sociale qui renforce... la crise climatique. Le changement climatique contribue donc au cercle vicieux de la pauvreté. Les catastrophes écologiques telles que les sécheresses, les inondations ou la diminution des ressources naturelles ont des conséquences directes sur les plus pauvres. Elles aggravent des situations économiques et sociales déjà critiques.
- 204 Lutter contre le changement climatique, c'est assumer notre passé, être confronté au présent et dessiner l'Avenir. Le nôtre, celui des travailleurs et celui des générations futures.

VISION FG TB

- 205 Pour la FG TB, la profonde crise que nous connaissons doit marquer un tournant idéologique et des mesures empêchant un retour au « business as usual ».
- 206 Face à la mondialisation économique, la FG TB veut un mouvement de rattrapage. Une régulation politique et sociale mondiale doit permettre de remplacer la logique libérale par la solidarité :
- 206.1 une régulation internationale contraignante encadrant la mondialisation: réformer en profondeur le contrôle financier, freiner la spéculation financière par l'introduction d'une taxe Tobin, supprimer tous les paradis fiscaux, limiter, au niveau international, les rémunérations octroyées aux top managers, mieux réguler les marchés alimentaires en limitant les fluctuations de prix et via la sécurité alimentaire ;
 - 206.2 un nouveau modèle de développement économique qui soit économiquement efficace, socialement équitable et écologiquement durable et qui mette le système financier au service de l'économie et de l'emploi ;
 - 206.3 une démocratie socio-économique au niveau international, en partie grâce à la mondialisation du travail syndical ;
 - 206.4 la remise en question du modèle sur-consumériste engendré par le capitalisme ;
 - 206.5 l'opposition au « capitalisme vert » et la lutte pour une « relance éco-solidaire. Répondre à la crise climatique doit se faire dans une approche de justice sociale - de lutte contre les inégalités - et non pour la relance d'un capitalisme aux abois. Les lois des Marchés, la spéculation et les exigences de rentabilité des investisseurs n'apporteront pas de solution durable à la crise climatique qui, elle, sera durable... ;
 - 206.6 via une troisième révolution industrielle, coordonnée au niveau européen, basée sur des emplois éco-solidaire, durables et décents, s'appuyant sur la transparence, la régulation, la bonne gouvernance ;
 - 206.7 par une transformation économique et industrielle en profondeur impliquant une vision à moyen et long terme, et la mise en place de nouveaux instruments de financement tels que la taxation des transactions financières et la prise en

compte du fait que le changement climatique aggrave les inégalités entre les différentes régions du monde et en leur sein ;

- 206.8 la FGTB soutient les positions de la CSI et de la CES en vue de réduire le réchauffement climatique de 2° Celsius ce qui signifie que les émissions de CO2 doivent être réduites de 20% à l'horizon 2020 en Europe et en Belgique. Elle souscrit au concept d'une **transition juste** et socialement équitable vers une société bas carbone qui doit consommer moins de matières premières. Cela implique un bon niveau de protection sociale pour rendre acceptable ce changement, des emplois de qualité, une politique industrielle ambitieuse, compatible avec les défis du développement durable, un soutien aux initiatives globales coordonnées en matière de R&D. Cela signifie aussi un soutien pour la réorientation professionnelle et la formation notamment des travailleurs et, de façon générale, une concertation institutionnalisée entre les interlocuteurs sociaux et les autorités publiques, tant fédérales que régionales et communautaires.

POINTS D'ACTIONS

- 207 La FGTB investira davantage encore dans le développement d'un contre-pouvoir syndical international fort et combatif :

- 207.1 via la Confédération syndicale internationale et les fédérations syndicales internationales, pour mieux faire face au pouvoir des multinationales et pour mieux peser sur les décisions prises aux sommets internationaux des chefs d'Etats et de gouvernements, au sein (ou non) des institutions internationales ;
- 207.2 en collaborant aux déclarations syndicales internationales en marge des sommets internationaux et en faisant un travail de lobbying actif avant et pendant ces réunions au sommet ;
- 207.3 en favorisant et en défendant les droits syndicaux comme composante essentielle des droits de l'homme et comme partie de l'agenda « travail décent » de l'OIT ;
- 207.4 en soutenant la création de syndicats libres, progressistes et indépendants et en mettant à profit l'expérience des uns et des autres. En exigeant le respect des libertés syndicales par la condamnation des responsables de ces exactions et par la libération immédiate des syndicalistes injustement emprisonnés ;
- 207.5 en soutenant toutes les initiatives syndicales pour maintenir ou rétablir la paix, par la démocratie, une justice sociale et des relations positives entre peuples ;
- 207.6 en informant et sensibilisant au sein de l'organisation sur l'importance du syndicalisme international et des projets de solidarité avec les syndicats dans les pays en voie de développement, entre autres par le biais de campagnes de solidarité et par des réponses à des demandes concrètes lors de grands problèmes humanitaires ;
- 207.7 en développant des réseaux qui sont d'une importance cruciale pour concrétiser notre stratégie d'une mondialisation encadrée et réaliser un autre modèle économique, comme la Coalition climat, la Spring alliance et la Coalition travail décent ;

208 La FGTB souhaite contribuer activement à l'encadrement social de la mondialisation par :

- 208.1 la promotion de l'Organisation internationale du travail comme législateur social, notamment à partir du Conseil d'administration de l'OIT, où la FGTB siège désormais ;
- 208.2 une collaboration active à la régulation des acteurs privés, notamment en rendant contraignants les accords-cadres internationaux qui reprennent les normes fondamentales du travail de l'OIT (liberté syndicale, liberté de négociation, interdiction du travail des enfants et du travail forcé, lutte contre les discriminations).

209 Nous voulons contribuer à la démocratisation des institutions internationales et à une plus grande cohérence dans la collaboration entre organisations internationales (plus grand rôle pour l'OIT) de façon à ce que le travail décent et le développement durable soient au centre d'une nouvelle forme de gestion mondiale. Ceci doit mener notamment à :

- 209.1 ce que les pays en voie de développement aient plus de poids dans les institutions économiques ;
- 209.2 une plus grande participation des travailleurs à la croissance économique par de meilleurs salaires et une meilleure protection sociale ;
- 209.3 un lien entre normes économiques, libre échange et normes sociales et écologiques contraignantes ;
- 209.4 envisager la possibilité de mécanismes de compensation aux frontières de l'UE pour éviter un dumping social, fiscal et environnemental, sans compromettre les opportunités de développement des pays du Sud ;
- 209.5 exiger que le soutien aux pays en voie de développement soit plus important (minimum 0,7% du PIB) avec une plus grande attention pour le développement de la concertation sociale et de l'action syndicale.

210 La FGTB veut contribuer activement à une politique visant à réduire le réchauffement climatique en :

- 210.1 contribuant à travers la CES à la définition d'une stratégie de développement de l'Union européenne. Cela doit se faire par la mise en œuvre de politiques communautaires renforcées en matière industrielle et de recherche et par des législations appropriées confortant l'ambition d'une relance européenne et permettant de tendre vers une société bas carbone ;
- 210.2 participant activement aux travaux de la Confédération syndicale internationale et de la Confédération européenne des syndicats sur les changements climatiques et le développement durable. Les travaux visent la mise en place d'un nouveau système financier, économique, environnemental et social permettant un nouveau développement, en Europe et en dehors de l'Europe, en particulier dans les pays les plus pauvres ;
- 210.3 travaillant à d'autres indicateurs que le PIB pour mesurer l'augmentation du bien-être, avec une plus grande attention pour les coûts au niveau environnemental, pour la question de la redistribution et la qualité de la vie ;

- 210.4 contribuant à développer des outils, législatifs et fiscaux, de lutte contre le changement climatique (taxe sur les transactions financières, taxe carbone européenne, taxe sur l'exploitation des ressources naturelles non renouvelables) ;
- 210.5 visant, dans les négociations avec les employeurs, à parvenir à des plans de transport d'entreprise obligatoires, à un meilleur remboursement des abonnements en transports en commun, prévoir des alternatives aux voitures de société.
- 211 Le passage à une économie 'bas carbone' doit se faire de façon plus sociale. C'est pourquoi, nous voulons :
- 211.1 définir, et maintenir à jour, un cadastre des secteurs concernés par la crise climatique afin de définir les stratégies syndicales nécessaires à la transition vers une société bas carbone ;
- 211.2 améliorer le contrôle syndical sur la politique environnementale et énergétique des entreprises afin de protéger l'emploi. En effet, il faut que les travailleurs dans les entreprises soient activement impliqués dans les réponses des entreprises au défi du climat, avec plus de compétences pour les Conseils d'entreprise et les Comités en prévention. Les Conseils d'entreprise européens aussi doivent être consultés à ce sujet ;
- 211.3 définir les bases sociales d'une transition juste en Belgique: programmes de formation, investissements publics, programmes de recherches et développement, tout en veillant à l'implication de la FGTB dans la définition de cette transition ;
- 211.4 anticiper les changements, notamment par des études d'impacts économiques et sociaux, anticipation des besoins en compétence et anticiper la transformation des modèles productifs tout en garantissant le niveau d'emploi.
- 212 Dans les prochaines années, la FGTB veut aussi jouer un rôle d'exemple en tendant vers une gestion durable de nos activités.

B. L'Europe que nous voulons

ANALYSE

213. Le contexte européen s'est dégradé. L'eurosceptisme ne cesse de croître. Lors des élections européennes de juin 2009, à peine quatre européens sur dix se sont déplacés jusqu'aux urnes. Le taux d'abstention a culminé à 56.6%. En même temps, l'Europe connaît un virage à droite. La plupart des pays sont dorénavant gouvernés à droite ou au centre-droit. Le Parlement européen est aujourd'hui dominé par les forces conservatrices et libérales.
214. La construction européenne est à maints égards en panne. L'Europe se pose des questions sur son avenir : quelles doivent être ses frontières ? De quoi doit s'occuper l'Europe ? Le repli sur soi menace de plus en plus. Le repli pour sauver « ses » emplois au détriment des autres. Le repli qui tend à laisser un Etat membre comme la Grèce aux prises avec les spéculateurs.
215. Une Europe qui oublierait les travailleurs n'a pas d'avenir. L'Europe ne pourra retrouver la confiance des citoyens et des travailleurs que si elle réussit à leur montrer sa pertinence et sa plus-value sociale. L'Europe ne peut pas se limiter à un grand marché sans frontière. Elle doit retrouver l'ambition de porter un projet de société universel fait de justice sociale, de démocratie, de liberté et d'égalité.
216. Dans le secteur des transports comme dans les autres secteurs, nous constatons que les employeurs font de plus en plus appel à du personnel de l'Europe de l'est. Pour contourner la législation européenne actuelle, ils font appel à des sociétés « boîte aux lettres » de l'est ou les créent. Non seulement, ils payent ces travailleurs avec de bas salaires mais n'hésitent pas à les exploiter. En outre, le système provoque un véritable dumping social et fragilise le statut des travailleurs de l'Europe de l'ouest en général et de la Belgique en particulier.
217. L'Europe est le seul niveau capable d'apporter une réponse au triple défi économique, social et environnemental de la crise actuelle. Il importe de travailler à une démocratie mondiale. Mais en attendant, l'Europe constitue un cadre suffisamment pertinent pour agir tout de suite.
218. La construction d'un modèle social européen fait partie intégrante de l'aventure européenne. Ce modèle possède certes des variantes selon les grandes zones géographiques mais il possède des principes communs qui se caractérisent par des services publics développés et performants, le respect des droits sociaux fondamentaux et une protection sociale universelle. Ce modèle promeut un dialogue social et une réglementation qui couvrent notamment la santé et la sécurité des travailleurs, le temps de travail, la protection de l'emploi et l'égalité des chances.
219. L'Europe doit tirer les leçons du Sommet de Copenhague sur le climat de décembre 2009 où l'Europe a été mise de côté et n'a pas ou peu participé aux discussions entre les Etats-Unis, la Chine, l'Inde, le Brésil et l'Afrique du Sud. L'Europe doit parler d'une seule voix et défendre une stratégie commune si elle veut propager son projet de société et son modèle social.

VISION FGTB

220. L'Europe est un échelon pertinent pour développer un modèle de croissance qui assure une protection sociale, la réduction des inégalités et donne toute sa place au respect de l'environnement.
221. Il est impératif que l'Union européenne se dote d'une stratégie globale à court, moyen et long terme qui permette de pérenniser et de renforcer notre modèle social, de dynamiser la croissance et d'en assurer une redistribution juste, de créer de nouveaux emplois de qualité, de garantir une empreinte écologique minimale en encourageant et en accompagnant une transition socialement juste vers une économie éco-efficiente.
222. L'emploi est et restera la préoccupation majeure des travailleurs européens. Si des mesures belges s'avèrent indispensables, l'Europe se révèle être un terrain d'action complémentaire et nécessaire. L'Europe nécessite un véritable gouvernement économique capable d'insuffler une stratégie à court, moyen et long terme.
223. La stratégie de Lisbonne adoptée en 2000 n'a pas rempli les objectifs de plein emploi, de qualité de l'emploi, de croissance et de cohésion sociale qu'elle s'était fixés. Cette stratégie de Lisbonne était aussi purement dictée par des critères concurrentiels à l'échelle mondiale. Aujourd'hui, dans un contexte marqué par la crise économique et sociale et le défi environnemental, il s'agit de tirer les enseignements de cet échec à l'occasion de la construction de la nouvelle stratégie appelée à la remplacer. Il faut créer un équilibre réel entre les différents piliers de la stratégie. Les dimensions sociale et environnementale d'une telle stratégie ne sont pas des coûts ou des aspects « luxueux » du modèle européen. Au contraire, notre modèle social constitue un élément central de la compétitivité européenne. Investir dans de nouveaux modes de production et de consommation durables signifie préparer l'avenir. La crise a rappelé l'importance de la protection sociale et des services publics comme « amortisseurs automatiques » sociaux et économiques contre les chocs externes et comme éléments prépondérants contre la croissance des inégalités. Ce sont également des facteurs essentiels dans le combat pour une plus grande égalité entre les hommes et les femmes. La protection sociale et les services publics ont donc un rôle essentiel à jouer : ils doivent être protégés et développés et ne peuvent en aucun cas être des variables d'ajustement en cas de difficultés budgétaires.

POINTS D'ACTIONS

224. La FGTB poursuivra au sein de l'ensemble du mouvement syndical européen (Confédération européenne des syndicats, fédérations syndicales européennes, comités syndicaux interrégionaux, comités d'entreprises européens,...) la défense d'un projet syndical ambitieux. Cela signifie notamment rechercher des alliances avec les organisations qui partagent une même vision ambitieuse pour le mouvement syndical. La FGTB œuvrera dans ce sens pour la préparation du 12^{ème} congrès de la CES qui aura lieu en mai 2011.
225. La FGTB reste partisane de poursuivre l'expérience, menée depuis 1997, de coordination des négociations collectives avec ses collègues français, allemands, hollandais et luxembourgeois au sein du groupe de Doorn mais souhaite également mener une évaluation sur son impact. La FGTB souhaite dès lors appuyer la rencontre politique prévue pour l'automne 2010 en France mais en appelle à une mise à plat des problèmes rencontrés pour mieux relancer la stratégie qui était à la base de la création du groupe : comment mieux collaborer, faire circuler l'information et agir pour éviter la concurrence entre nous au niveau des salaires et des conditions de travail ? Il convient à cet égard de chercher une manière pour que tous les syndicats concernés s'engagent réellement en fonction des objectifs fixés. La FGTB entend améliorer l'efficacité du comité de coordination salariale de la CES, et ce, en premier lieu, par une coopération renforcée entre les syndicats des pays de la zone euro.
226. La présidence belge du second semestre 2010 et la décision de faire de 2010 « l'année de la lutte contre la pauvreté » sont des occasions à saisir pour mettre en avant notre vision de l'Europe sociale. Au-delà de ces événements, la FGTB doit continuer à soutenir une vision de long terme qui dépasse largement l'année 2010. C'est pourquoi, la FGTB entend marquer son implication dans une stratégie plus large et plus longue. C'est notamment le cas par la publication d'un mémorandum syndical commun avec les syndicats espagnols et hongrois dans le cadre du trio de présidences prévu par le nouveau traité de Lisbonne et inauguré par la présidence espagnole de ce premier semestre 2010. Ce faisant, les syndicats des trois pays, en totale coopération avec la Confédération européenne des syndicats, souhaitent mettre l'accent sur la stabilité et la coopération pour faire avancer l'Europe sociale durant les 18 mois de présidence de leurs pays.
227. L'emploi est et reste notre préoccupation principale à court, moyen et long terme. C'est pourquoi nous privilégions une stratégie qui allie à la fois des réponses rapides et urgentes à la crise, comme un plan de relance, et des réponses à moyens et long terme au sein de la stratégie UE 2020.
228. La FGTB est partisane d'un plan de relance européen écosolidaire. Ce plan de relance, équivalant à 1% du PIB européen (environ 135 milliards d'euros), doit donner des opportunités pour l'emploi des jeunes dans les filières liées aux technologies vertes et à une économie à basses émissions de carbone (alliance climat-emploi pour la rénovation et isolation du logement, réseaux transeuropéens,...).
229. Ce plan de relance éco-solidaire doit prévoir l'investissement de 1% par an. Il doit être financé en priorité par l'imposition d'une taxe sur les transactions financières de 50 eurocentimes par 1.000 euros. Celle-ci doit permettre de financer une relance mais également un fonds européens pour une juste transition qui devrait notamment permettre l'indispensable formation des travailleurs. Même si les études

reconnaissent que cet impôt devrait idéalement être pris sur le plan mondial, il garde tout sa pertinence, comme première étape, à l'échelon européen.

230. Ce plan doit devenir l'embryon d'un gouvernement économique de l'Europe et s'intégrer dans la stratégie qui viendra remplacer la stratégie de Lisbonne. Cette nouvelle stratégie qui aura 2020 comme horizon politique doit mettre les objectifs stratégiques économiques, sociaux et environnementaux sur le même pied. Pour chacun des piliers, de véritables objectifs quantitatifs et qualitatifs doivent être fixés (à l'image des « critères de Maastricht »). Dans la perspective d'une convergence vers le haut de cette stratégie, un suivi et une gouvernance rigoureuse doivent être mis en place tant au niveau UE qu'au niveau national, et de véritables moyens financiers doivent appuyer cette stratégie. La FGTB plaide pour une coordination des politiques économiques et sociales en Europe ou au moins au sein de la zone euro qui doit assurer un équilibre entre les piliers économique, social et monétaire. Le combat pour la croissance et l'emploi ne doit pas être entravé par une politique monétaire européenne qui ne se préoccupe que de l'inflation.
231. l'Europe ne peut conduire à des régressions sociales (par ex. augmentation de l'âge de la retraite). Au contraire, l'Europe devra établir des seuils minima en termes de protection sociale et de salaires (salaires minima). Ces minima devront être établis, en concertation avec la CES, en fonction des réalités nationales et selon des critères pertinents (pourcentage du PIB par habitant, pourcentage du revenu moyen, ...). Il faut œuvrer pour un renforcement de la directive relative au détachement des travailleurs qui empêche tout échappatoire, pour l'élaboration d'une base de données relative à la sécurité sociale et pour la création d'une instance de contrôle européenne (Europol social). En outre, la FGTB va soutenir le renforcement des forces syndicales dans les pays de l'est.
232. A côté de la création d'une taxe sur les transactions financières pour financer son plan de relance éco-solidaire, l'Europe devrait également développer :
- 232.1. un budget européen plus ambitieux que le 1% actuel. Si le plan pluriannuel budgétaire ne commencera qu'en 2013, il apparaît pourtant nécessaire dès aujourd'hui de mener les discussions sur l'ampleur du budget européen. Ceci doit permettre de renforcer les marges de manœuvre européennes pour faire face à des chocs communs mais aussi de renforcer les mécanismes de solidarité budgétaire comme les fonds structurels, le fonds de cohésion ou encore le fonds d'ajustement à la mondialisation ;
 - 232.2. le lancement d'initiatives publiques de collecte de l'épargne à travers l'émission d'euro-obligations pour drainer l'épargne des citoyens qui ont perdu confiance dans le monde bancaire et financier ;
 - 232.3. une harmonisation fiscale progressive (cf. chapitre fiscalité n° 170).
233. L'Europe doit continuer à s'investir dans la régulation du système bancaire et financier mondial. Toutes les leçons de la crise n'ont pas encore été tirées. L'autorégulation a montré ses limites et ses dangers. La FGTB exige une instance de surveillance neutre sur les marchés financiers, tant au niveau belge, européen, qu'international pour contrôler toutes les entreprises proposant des services et transactions financiers. Nous exigeons aussi la création d'un bureau de rating public européen. Une nouvelle régulation est indispensable. L'Europe ne pourra cependant peser sur la régulation mondiale (notamment au sein des sommets du G20) que si elle parle d'une seule voix. La FGTB soutient la coalition « Européens pour la réforme financière », qui regroupe entre autres la CES et Uni Global Union, dans sa revendication de réformer

les marchés financiers afin qu'ils soient au service de l'économie et des emplois réels via :

- 233.1. la démocratisation de la finance et la reconnaissance et la prise en compte du rôle central des travailleurs du secteur de la finance ;
 - 233.2. la publication, la limitation et un contrôle des bonus et des rémunérations des cadres dirigeants et des actionnaires ;
 - 233.3. la régulation des fonds spéculatifs, tels que les fonds de placement à haut risque (*hedge funds*) et les fonds de capital-investissement, et une législation complète qui encadre de manière efficace tous les acteurs financiers ;
 - 233.4. la protection des consommateurs contre les produits financiers toxiques et les prêts abusifs.
234. Les services publics constituent un pilier du modèle social européen et l'Europe doit proposer rapidement une directive-cadre sur les services d'intérêt général qui donne aux services publics la garantie d'un cadre législatif stable, d'un financement adéquat dans le respect des principes d'universalité, de continuité et d'égalité d'accès. Nous estimons en particulier que les services sociaux dans l'UE ont besoin de règles claires afin de garantir à tous la continuité de l'approvisionnement et un accès équitable. Les services sociaux d'intérêt général doivent être du niveau le plus élevé qui soit, être accessibles à tous à un prix abordable et faire l'objet d'un contrôle démocratique et d'une obligation de rendre des comptes impliquant tant les consommateurs que les travailleurs de ces secteurs cruciaux. Depuis les années '90, l'Union européenne a lancé un vaste programme de libéralisation (poste, transport ferroviaire, énergie et télécommunications notamment) qui est loin d'avoir répondu aux objectifs annoncés d'efficacité et de réduction des coûts. Il conviendrait donc que l'Europe mène rapidement une évaluation objective dans ces secteurs de l'impact des libéralisations pour l'emploi, les conditions de travail, l'environnement et les consommateurs avant de poursuivre dans la même voie. Nous nous opposons en tout cas, dès à présent, à toute volonté de libéraliser le secteur de l'eau en Europe.
235. La FGTB veut renforcer le dialogue social européen par la mise en place d'un secrétariat du dialogue social européen et d'un Europol social, c'est-à-dire un système de contrôle européen performant capable de lutter contre le dumping social... De même, pour rapprocher l'Europe des citoyens, il faut améliorer la visibilité des processus décisionnels. Le débat par rapport aux grandes orientations politiques doit primer sur l'approche technocratique et ainsi contribuer à l'approfondissement du caractère démocratique de l'Europe.