

La solidarité *contre* *les inégalités*



Congrès statutaire de la FGTB
2 - 3 et 4 juin 2010

FGTB



La solidarité *contre* *les inégalités*

Congrès statutaire de la FGTB
2 - 3 et 4 juin 2010



Editeur responsable

Rudy De Leeuw
rue Haute 42
1000 Bruxelles

www.fgtb.be

Tél.: +32 (2) 506 82 11

E-mail: info@fgtb.be

**© Mars 2010**

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

Hommes / Femmes

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

Création, mise en page et production

Cypres • www.cypres.com

01

Comment est née la crise ou comment le capitalisme peut nuire à la santé des travailleurs	06
--	-----------

02

Le modèle social belge	17
Protection contre une augmentation sensible des inégalités, mais le système se fissure.	
A. Fondement de notre modèle de concertation	20
1. La formation des salaires en Belgique	21
2. Droit du travail et politique de l'emploi	37
3. Libertés syndicales et démocratie économique	55
B. Mécanismes de redistribution de notre modèle de concertation	72
1. La sécurité sociale	73
2. Une fiscalité progressive et redistributive	86
3. Les Services publics	101

03

Un modèle de croissance international qui aboutit à des inégalités et le rôle de l'Europe	114
1. La globalisation domine le monde	116
2. Le changement climatique, une source d'inégalités	130
3. Pour une Europe à la hauteur de ses ambitions	142



Comment est née la crise ...

*... ou comment le capitalisme
peut nuire à la santé des travailleurs*

Introduction

A l'heure de rédiger ce document, la crise est loin d'être terminée. L'économie belge a perdu entre 6 et 7% de croissance depuis le début de la crise (septembre 2008).

Si des signes de reprises sont visibles depuis l'été 2009, ils ne se sont pas traduits par une reprise de l'emploi. Au contraire, les annonces de restructurations et de licenciements se multiplient : le baromètre social de la FGTB relève une accélération des licenciements annoncés.

D'aucuns parlent d'un retour à une croissance faible ou à une croissance économique sans création d'emploi. Plus pessimistes, certains annoncent une nouvelle aggravation, puisque aucune solution n'a été apportée aux causes de la crise. La reprise actuelle ne constituerait qu'un répit dans la folle course de l'économie mondiale.

Nous vivons la crise la plus grave depuis la grande dépression de 1929. Ce que nous ne savons pas encore, c'est à quelle phase de la crise nous nous situons : a-t-elle déjà atteint son paroxysme?



Constats

1. *Emploi et chômage pour 2010*

Selon les prévisions de la Banque nationale (7/12/09), la croissance économique atteindrait 1% à politique inchangée. L'emploi serait amputé de près de 60.000 travailleurs (contre 30.000 en 2009) et le nombre de travailleurs sans emploi devrait être porté à 90.000 (qui s'ajoutent au 50.000 de 2009).

Le baromètre social de la FGTB indique 35.237 licenciements annoncés entre septembre 2008 et début novembre 2009.

Ces données, déjà dramatiques, ne tiennent pas compte de la fin des contrats intérimaires ou à durée déterminée. Or, ce sont les personnes qui travaillent dans ces statuts précaires -souvent des jeunes- qui sont les premières victimes des restructurations des entreprises.

En outre, l'information que nous recevons dépend beaucoup de la taille de l'entreprise et de l'existence, ou non, d'une représentation syndicale en son sein : nous recevons très peu de données des restructurations et des licenciements au sein des PME.

2. *Comment en est-on arrivé là ?*

Les finalités de la FGTB consistent, depuis toujours, à tendre vers plus de justice sociale, dans une société où le système capitaliste prend le travailleur dans les rouages de la dérégulation. Aujourd'hui encore, l'un de nos combats majeurs reste une répartition plus juste des richesses.

2.1. *La faillite du système libéral de ces trente dernières années*

La faillite de la politique libérale de ces trente dernières années est manifeste. L'arrivée au pouvoir de Thatcher en 1979 et de Reagan en 1980 a ouvert la voie -d'abord dans les pays anglo-saxons, puis dans l'ensemble du monde occidental- à une radicalisation de la politique libérale. La situation est dramatique et il convient d'en faire une analyse correcte des causes.

2.2. *Le capitalisme n'a jamais avancé sans crise*

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.

2.3. Au cours des trente dernières années, le néo-libéralisme guide la globalisation de l'économie

Les germes de la catastrophe actuelle ont été semés par le capitalisme casino qui a dominé la politique sociale et économique au cours des trente dernières années.

Les dérives du capitalisme casino:

- la sphère financière est cinquante fois plus importante que celle de l'économie réelle. Cette financiarisation accrue de l'économie, poussée 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 nécessaires, ce qui rend possible le dumping social et fiscal ;
- l'affirmation selon laquelle une sécurité sociale 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 (tentative de limitation du droit de grève) 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.

C'est ce système de dérégulation globale de l'économie qui a conduit, partout dans le monde, à l'augmentation de la part des profits dans le revenu national, en particulier des profits du secteur financier. Ce modèle s'est construit aux dépens des salaires et entraîne une croissance des inégalités de revenus.

Cette montée des inégalités s'est également accompagnée d'un accroissement des exclusions sociales, de l'affaiblissement des solidarités et d'un individualisme qui maintient les plus démunis dans l'isolement. La flexibilisation croissante du marché du travail et sa précarisation, en particulier pour les jeunes, conduisent à un sentiment d'insécurité. De plus en plus de personnes, y compris au sein des classes moyennes, craignent un véritable déclassement social et ne croient plus dans une possible ascension sociale. Ces personnes vivent leur avenir, et surtout celui de leurs enfants, dans la crainte permanente d'une diminution de leur niveau de vie.

3. La naissance de la crise ou comment le capitalisme peut nuire à la santé des travailleurs

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 demande. La logique du système capitaliste du tout à la dérégulation, à la financiarisation de l'économie et aux actionnaires, a mené à une accumulation des revenus du capital, au détriment des travailleurs. Faute de salaires suffisants, la classe moyenne américaine a rejoint les couches sociales plus faibles dans la spirale de la carte de crédit pour la consommation courante et des prêts hypothécaires pour acquérir un logement (prêts de différentes



qualités selon la nature des emprunteurs, prime pour les riches et subprime pour les plus pauvres). C'est bien l'augmentation des inégalités de revenus depuis près de trente ans qui a conduit, en particulier aux Etats-Unis, à développer une demande nourrie par l'endettement des salariés.

Le financement des dettes a été la seule bouée de sauvetage des centaines de milliers de travailleurs américains mal payés en vue de conserver leur niveau de vie et d'acquiescer leur propre habitation (et cela concerne aussi les classes moyennes). C'est ensuite sur l'endettement, sans cesse croissant, que les institutions financières et les «initiés» ont prospéré. De nouveaux outils sont alors apparus (hedge funds, private equities,...). Ils ont créé, à leur tour, et grâce aux nouvelles technologies, de nouveaux mécanismes d'endettement, basés sur des instruments sans cesse plus sophistiqués que plus personne ne contrôlait et ne comprenait (titrisation, produits dérivés, CDO, CDS, monolines, credit default swaps,...). Cet endettement était garanti par les biens immobiliers et ce système a pu fonctionner tant que les prix de l'immobilier augmentaient.

Dans le même temps, les entreprises se sont endettées elles aussi et ont utilisé des moyens de plus en plus risqués. Des dirigeants et financiers rachetaient des entreprises avec très peu de capital et beaucoup d'emprunts, en leur imposant une rentabilité de l'ordre de 20% par an, très supérieure à ce qu'elles auraient pu rapporter. Le but était de permettre aux nouveaux propriétaires de rembourser rapidement les emprunts qu'ils avaient contractés pour acheter l'entreprise. Les conséquences ne se firent pas attendre : recentrage des activités vers les segments plus rentables, réduction de l'emploi et parfois, à terme, disparition de l'entreprise. La spirale folle était en place... jusqu'au moment où certains se sont rendu compte que la machine tournait à vide.

Les acteurs financiers -y compris les banques et les compagnies d'assurance traditionnelles- devenaient de moins en moins transparents, les mécanismes de régulation (quand ils existaient) ne régulaient plus rien, les contrôles mis en place étaient inefficaces, les agences de notation, à la fois juges et parties, ne pouvaient pas jouer leur rôle correctement. Enfin, les rémunérations exorbitantes des dirigeants des entreprises concernées étaient basées sur une stricte vision de profits à court terme.

Les prix pratiqués dans l'immobilier sont devenus absurdes et totalement déconnectés de la réalité et certains «initiés» ont décidé de sortir du marché en le faisant savoir. L'euphorie s'est vite transformée en peur, puis en panique. 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, et en particulier en Europe, à travers les institutions financières. Elle s'est propagée, ensuite, à l'économie réelle.

4. *L'aveuglement idéologique du capitalisme casino*

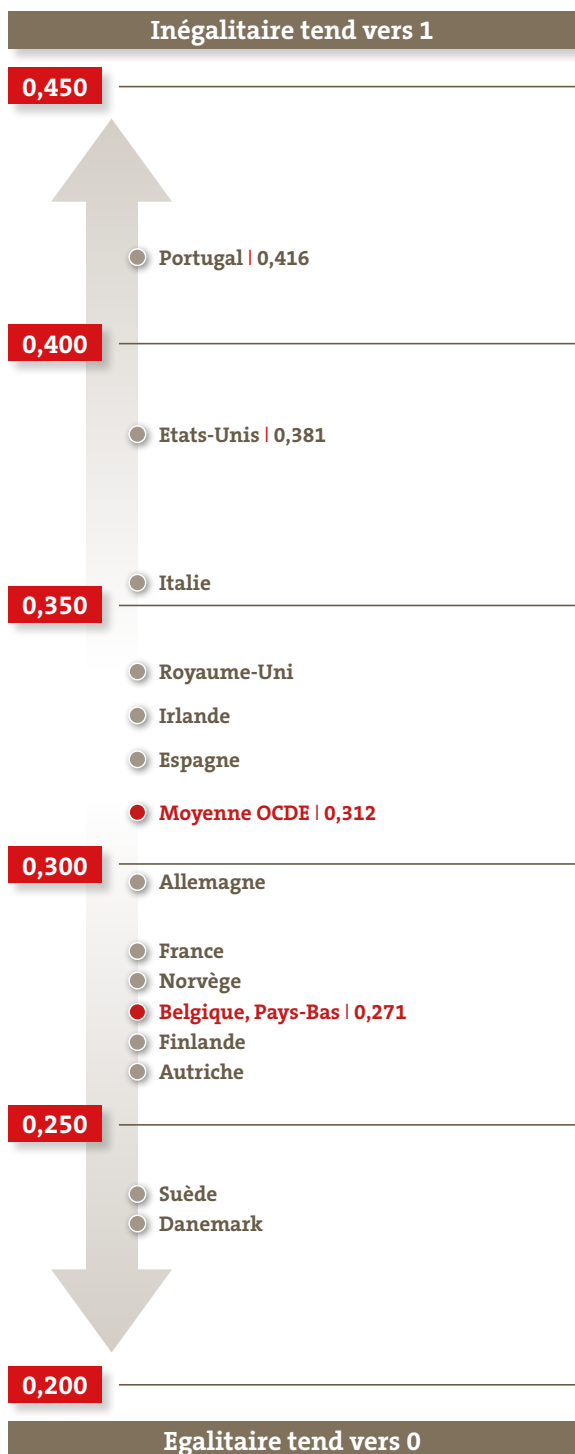
Nous pensons que ceux qui nous ont conduits à un tel chaos adopteraient, à tout le moins, un profil bas. Que du contraire. Pour ces jusqu'au-boutistes, les responsables de cette crise sont ceux qui ont freiné la dérégulation, ceux qui, comme les syndicats, ont exigé l'établissement de normes sociales, environnementales, de santé en vue d'encadrer le marché, freinant ainsi l'esprit d'entreprise...

Que penser de ceux qui, en Belgique, proposent comme solution à la crise de supprimer l'indexation automatique des salaires, de limiter dans le temps les allocations de chômage, de flexibiliser le travail, de réduire le rôle de l'Etat, ou encore de libéraliser davantage les marchés financiers ?

On peut penser que ceux qui ont profité du système voudraient que cela recommence comme avant. Pourtant l'absence de régulation et l'accroissement des inégalités déstabilisent la société. Nombre d'analystes s'accordent à dire que plus les écarts de revenu sont importants,

plus les problèmes au sein de la société sont grands, quelle que soit la richesse globale du pays. En revanche, des pays comme la Suède et la Norvège, bien qu'étant moins riches, connaissent des inégalités de revenu moins importantes et font mieux dans tous les domaines.

5. Globalisation et croissance des inégalités



Source: OCDE 2008

Sous la pression de la rentabilité (20% et plus), beaucoup d'entreprises ont opéré des délocalisations vers les pays à faible coût de main-d'œuvre ou se sont restructurées en comprimant le coût salarial pour pouvoir libérer de l'argent et effectuer des placements financiers. Cette évolution constitue un premier vecteur vers une nouvelle répartition des revenus en faveur du capital au détriment du travail.

L'entrée de pays comme la Chine, l'Inde, la Russie, le Brésil ou l'Afrique du Sud dans le commerce mondial a fait doubler l'offre de travail au niveau mondial et a provoqué une pression supplémentaire sur les salaires des pays industrialisés, conduisant à une diminution de la part salariale dans le revenu national.

Si la globalisation a permis à certains pays de connaître une croissance économique importante (Chine, Inde), les tendances fondamentales ont persisté. L'inégalité -calculée en revenu par habitant- entre les sept pays les plus riches et les sept pays les plus pauvres a explosé entre 1960 et 2000. Cette mesure présentait un rapport de 1 à 30 en 1960. En 2000, elle s'établissait dans un rapport de 1 à 74.

Le développement économique de la Chine et de l'Inde a renversé cette tendance ces dix dernières années. Cependant, il serait une erreur de croire que ces inégalités n'existent plus. De nombreuses régions du Sud, dont les pays d'Afrique, continuent, dans leur grande majorité, à être exclus de tout progrès économique et social. Si l'Afrique couvre plus d'un quart de la surface de la terre et représente 12% de sa population, elle ne réalise qu'1% des échanges commerciaux. Elle en subit néanmoins les pires désagréments, comme le développement de "décharges" pour les produits dangereux dont l'occident veut se débarrasser.

Tout en sachant que le mouvement syndical n'a pas le monopole de la solidarité, la FGTB s'inscrit dans les efforts faits pour réduire les inégalités. Elle entend travailler dans le respect des identités plurielles qui caractérisent la société civile.

Si la globalisation a permis à certains pays de commencer à s'en sortir, elle s'est faite au prix d'une véritable explosion des inégalités sociales au sein de chaque pays. Cette ligne de fracture ne s'est d'ailleurs pas limitée à ces pays émergents mais a également frappé les pays industrialisés, dont les pays anglo-saxons. Les autres pays industrialisés n'ont pas échappé à cette évolution, même si elle a été de moindre ampleur.



A l'échelle internationale, la Belgique se situe dans les pays avec un des niveaux d'inégalités les plus faibles.

Ainsi, l'OCDE, think tank des pays riches, plutôt connu comme promoteur de la dérégulation, a bien dû reconnaître (2008) la croissance des inégalités et du nombre de pauvres au sein de ses pays membres (voir graphique).

6. *Une crise économique et sociale mais aussi écologique*

La logique productiviste du capitalisme et sa course au profit ont engendré la crise environnementale et climatique actuelle. L'économie de marché est responsable du réchauffement parce qu'elle est basée sur la concurrence et l'accumulation. Les décisions de production ne sont pas prises en fonction de l'utilité et de l'écologie, mais en fonction des profits. La crise touche d'abord les travailleurs, a fortiori les plus fragiles d'entre eux.

Le réchauffement climatique s'est accéléré pour approcher un seuil critique et il représente de nouvelles sources d'inégalités. Dans la période 2000-2004, plus de 260 millions de personnes ont été touchées par des désastres naturels et la quasi-totalité (98%) de ces victimes habitaient dans des pays en développement. Le réchauffement a également des conséquences concrètes, chez nous, en Belgique.

Le danger est que le capitalisme voit, dans les réponses à apporter aux changements climatiques, un moyen nouveau de rebondir. Cela conduirait inévitablement à une nouvelle augmentation des inégalités. C'est la raison pour laquelle nous demandons un processus d'évolution, voire de transformation, des secteurs économiques en secteurs d'activités durables. Nous réclamons une transition juste vers une économie pauvre en carbone. Une transition juste vise à assurer un cheminement progressif vers une société plus durable qui puisse maintenir des emplois et des sources de revenu convenables pour tous.

7. *L'Europe doit être à la hauteur de ses ambitions*

L'Europe est aujourd'hui le levier le plus important pour porter un projet de réduction des inégalités et conduire les changements nécessaires liés au défi écologique. Pourtant, l'Europe se trouve à un croisement essentiel de son devenir. L'élargissement souhaitable et souhaité, de 2004, aux pays de l'ancien bloc soviétique ne s'est pas accompagné d'un approfondissement de la construction européenne.

Le processus actuel ne répond plus aux ambitions politiques de ceux qui ont lancé l'idée de l'Europe au lendemain de la seconde guerre mondiale. Et le danger est grand que l'Europe se coupe davantage des préoccupations quotidiennes des gens. L'Europe est de plus en plus vue comme un accélérateur d'une mondialisation non régulée (qui démantèle les systèmes de protection sociale et les services publics) que comme une force politique désireuse d'accompagner la mondialisation et de l'encadrer socialement et écologiquement.

Jamais l'Europe n'a été aussi présente dans la vie des citoyens et, en même temps, jamais une telle absence de volonté commune sur les finalités de la construction européenne n'est apparue de manière si criante : quelle Europe voulons-nous ?

Le modèle social européen (avec toutes ses variantes) constitue pourtant le socle de ce continent. Or, les principes de base de ce modèle commencent à être malmenés par certaines dérives qui veulent réduire l'Europe à un simple grand marché ouvert à tous les vents de l'autorégulation.

Certaines positions de la Cour européenne de justice (par exemple dans les affaires Laval, Viking, Rüffert et Luxembourg) ont transformé ce qui était une base minimum de droits sociaux pour une catégorie de travailleurs -les travailleurs détachés- en un maximum au nom d'un soi-disant respect des libertés fondamentales de libre circulation. De telles dérives sont une porte ouverte au dumping sur les salaires et les conditions de travail, et à la course effrénée vers moins de social.

Face à ces constats, certains estiment que l'Europe a trahi leurs idéaux et que rien de bon n'est à en attendre. C'est une erreur. Car c'est de plus d'Europe dont nous avons besoin. Pas le contraire. La crise actuelle l'a encore démontré.

L'Europe est la seule à disposer de la taille suffisante pour relancer l'économie et l'emploi à travers une coordination des politiques économiques qui unifie les efforts des différents Etats membres et ne cherche pas à développer la concurrence déloyale entre eux.

Pour la FGTB, l'Europe est la meilleure carte à jouer. Elle a l'opportunité de devenir un modèle pour démontrer aux pays émergents la pertinence de l'alternative sociale en vue de répondre aux défis social, économique et écologique.

Pour ce faire, elle doit, au préalable, modifier ses normes de production et de consommation de façon à les rendre compatibles avec les impératifs d'éco-solidarité (impératifs économiques et écologiques au service de la solidarité). Ainsi, le mouvement syndical, à côté d'autres acteurs, a un rôle fondamental à jouer dans la construction d'une nouvelle Europe, éco-solaire.





Nous donner un avenir durable

La crise actuelle n'est 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 des trente dernières années. Il faut donc changer de paradigme, transformer les bases du modèle économique actuel.

La voie est ouverte à une nouvelle politique. Nous avons encore du pain sur la planche si nous voulons que cette crise inaugure un tournant pour :

- remettre à l'agenda politique et social les valeurs de solidarité et d'égalité ;
- concrétiser un rôle renouvelé et puissant pour les pouvoirs publics. La crise a rappelé l'importance des Etats pourtant traités de « gêneurs » par les libéraux et les conservateurs ;
- défendre un nouveau modèle de croissance durable qui tienne compte des défis posés à l'environnement par le changement climatique et qui ne considère plus les salaires et la protection sociale comme les ennemis de l'innovation et de l'emploi ;
- offrir aux allocataires sociaux actuels et aux générations futures une sécurité sociale capable de faire face aux effets du vieillissement et qui préserve davantage d'emplois par un financement intelligent.

Si nous ne sommes pas capables de réguler et de réformer le capitalisme, l'histoire indique que nous risquons, au contraire, de nous retrouver face à un système encore plus producteur d'inégalités.

Si la crise actuelle peut présenter un seul point positif, c'est celui de nous obliger à mettre en place une régulation efficace et un autre modèle de production et de consommation. Les réponses à apporter à ce défi doivent être articulées sur le plan national, européen et mondial.



Le modèle social belge

02

***Protection contre une augmentation sensible
des inégalités, mais le système se fissure***

Un peu d'histoire

1. *La représentation syndicale...*

Depuis ses débuts, l'action syndicale a marqué l'évolution de notre société. Il y a peu de pays capitalistes où le mouvement syndical est parvenu à développer, grâce à sa force mobilisatrice, un contre-pouvoir réel, comme nous y sommes parvenus en Belgique.

Après la seconde guerre mondiale, un pas décisif a été franchi, quand nous avons obtenu un « nouveau statut » pour le syndicat, avec la reconnaissance officielle d'être seuls représentants des travailleurs au niveau national, sectoriel et dans l'entreprise.

Des organes consultatifs paritaires ont été créés à l'échelon national. Au niveau sectoriel, les commissions paritaires se sont généralisées et ont obtenu la possibilité de donner, par arrêté royal, une force obligatoire aux accords. Au niveau des entreprises enfin, le statut des délégations syndicales a été introduit et des Conseils d'entreprise et Comités pour la sécurité et la santé au travail ont été créés, pour lesquels seuls les syndicats représentatifs pouvaient présenter des candidats.

Nous sommes parvenus à obtenir une participation à tous les niveaux et à développer un contre-pouvoir qui a été adapté en fonction des différentes étapes de la réforme de l'Etat. Notre présence dans tous les organes consultatifs et de concertation n'a évidemment jamais été un objectif en soi, mais plutôt un moyen de mieux protéger les travailleurs contre l'arbitraire patronal et les excès propres au système capitaliste. Dans cette évolution, la FGTB a joué un rôle pionnier, partant d'une stratégie qui rejetait les fondements de ce système et qui était orientée vers une réforme globale de la société.

2. *... au service de la solidarité !*

La négociation d'augmentations salariales ou l'amélioration des conditions de travail de façon collective a permis d'éviter le piège et les dangers des accords individuels entre employeur et travailleur. Notre action visait, et vise toujours, à établir des mécanismes de solidarité qui tiennent aussi en compte des travailleurs les plus faibles.

Le développement d'une démocratie économique et sociale devait nous donner un droit de participation aux décisions stratégiques. Il devait réduire les inégalités inhérentes aux mécanismes de l'économie de marché. Ainsi, la revendication de la FGTB sur des réformes structurelles dans l'économie a élargi le débat sur le partage des richesses à une discussion sur la production de celles-ci. Le contrôle que nous exigeons devait contribuer à ce que notre revendication en faveur du plein emploi se réalise.



La stratégie du contrôle ouvrier (qui visait d'ailleurs tous les travailleurs qu'ils soient ouvriers, employés ou cadres) a permis d'adopter une approche cohérente du travail syndical. Selon cette stratégie, lorsque l'on a accepté quelque chose librement, on assume, en connaissance de cause, ses responsabilités. L'action en faveur du développement de mécanismes de répartition solides a été un succès. La sécurité sociale a été développée. Elle a socialisé une partie des salaires en protégeant les travailleurs contre les risques de l'économie de marché.

Le droit du travail a été affiné en offrant une meilleure protection aux travailleurs grâce à une régulation du marché du travail. Il a fallu continuer à assurer la répartition en mettant en place un régime fiscal progressif ainsi qu'un secteur public fort, investi d'un rôle de régulateur permettant à tous les travailleurs un accès à des services publics de qualité.

Nous sommes donc parvenus, surtout pendant les décennies à forte croissance économique, à élaborer un modèle social qui a assuré une meilleure répartition de la prospérité et une meilleure protection sociale.

3. *Un modèle fragilisé*

À partir des années 80, comme dans d'autres pays, le fonctionnement du modèle social belge a commencé à s'effriter. En Belgique, comme dans de nombreux pays, les inégalités n'ont cessé d'augmenter : baisse des salaires les plus bas, diminution de la part salariale en faveur des revenus du capital, flexibilité accrue (y compris en matière de formation des salaires), démantèlement de la protection sociale, érosion de l'effet redistributeur des impôts.

Aujourd'hui, nous sommes confrontés à la pire crise financière et économique depuis la Seconde guerre mondiale, ce qui éloigne encore davantage le plein emploi. L'assise économique pour une croissance forte et durable fait défaut en raison d'un manque d'investissement dans les secteurs novateurs. Les analyses de nos congrès économiques de... 1954 et 1956 restent, malheureusement, d'actualité : nous avons toujours une structure économique trop spécialisée dans les produits semi-finis et trop orientée vers les marchés d'exportation les moins en expansion.

Bien qu'elles soient moins importantes que dans d'autres pays, le modèle social belge présente bel et bien des failles. Nous allons présenter dans le détail les grands instruments de solidarité de notre modèle social, en dresser le bilan et proposer des pistes d'amélioration.

A. Fondement de notre modèle de concertation

02





1. La formation des salaires en Belgique

Emergence puis érosion du compromis socio-économique belge d'après-guerre et pistes pour l'avenir

Le modèle élaboré après le Pacte social de 1944 était basé sur le consensus et la concertation, mais laissait aussi une existence aux conflits : le Pacte était une synthèse de différentes visions. Ainsi, le débat sur la politique économique était conflictuel.

De 1945 à 1975, nous sommes parvenus à mettre la politique économique au service de la politique sociale. A la moitié des années 70, la tendance s'est inversée. Les salaires et les conditions de travail sont redevenus une « variable d'ajustement » au service de la politique économique.

Nous devons définir et créer les conditions pour que les salaires et les conditions de travail ne jouent plus ce rôle, et, parallèlement, parvenir à des perspectives plus concrètes pour des emplois meilleurs et plus nombreux dans un monde viable. Trouver un tel modèle de croissance, c'est-à-dire un modèle neuf et durable, est d'ailleurs la seule stratégie offensive et sociale pour le financement de notre modèle social.

1.1. Les salaires et conditions de travail ne sont plus une “variable d'ajustement” au service de l'économie

Après la seconde guerre mondiale, le modèle social en développement a voulu tenir compte de la réalité de l'économie de marché. Parallèlement, les employeurs ont dû accepter que l'activité économique devait viser à améliorer les conditions de vie et le bien-être des travailleurs.

La principale nouveauté, outre la reconnaissance du fait syndical dans l'entreprise via la délégation syndicale et le conseil d'entreprise, était l'élargissement de la concertation aux matières économiques. Dorénavant, les syndicats pourraient donner un avis préalable sur les matières économiques et ce, aux différents niveaux de concertation.

1.1.1. Recherche d'un compromis sur les bases économiques de la concertation

L'élan que la concertation sociale allait connaître allait être renforcé par la recherche d'un consensus sur la politique économique à mener et, à cet égard, la FGTB a joué un rôle de pionnier.

Les employeurs savaient que la concrétisation de la concertation sociale sur la base des principes du projet de pacte social allait entraîner un coût salarial croissant. Ils ont voulu neutraliser cette évolution en augmentant la productivité et, donc, en adaptant l'appareil de production. C'est dans ces circonstances qu'une partie de la fraction progressiste du patronat a accepté de négocier régulièrement l'augmentation du pouvoir d'achat et le financement de la sécurité sociale et des équipements collectifs.

Les syndicats acceptent alors l'idée que les travailleurs collaborent à l'accroissement de la productivité comme condition nécessaire au développement (selon le modèle fordiste). Mais la FGTB

insiste sur le contrôle syndical pour veiller à une répartition équitable des gains de productivité et garantir l'amélioration des méthodes de production au lieu d'augmenter le rythme de travail. Ce compromis se traduira par la "Déclaration commune sur la productivité" de 1954 et, plus tard, par la création de « l'Office belge pour l'accroissement de la productivité ».

1.1.2. L'augmentation salariale comme objectif de la politique économique

Les conditions économiques ainsi créées ont permis de mettre en œuvre la politique sociale prévue dans le projet de Pacte social et les augmentations salariales ont pu devenir un des objectifs de la politique économique.

Initialement, les employeurs ont tenté d'encadrer les négociations salariales et de lier l'augmentation de la masse salariale à des critères économiques. Cependant, dans les milieux syndicaux, une majorité estimait que les revendications sociales ne pouvaient être conditionnées à des critères économiques (raison pour laquelle il n'y a jamais eu de fusion entre le CCE et le CNT). On a donc négocié en toute liberté.

1.1.3. Les problèmes économiques structurels dénoncés par la FGTB

Pour la FGTB, la déclaration de productivité ne suffisait pas comme réponse aux problèmes sociaux et économiques. Au début des années 50, le chômage restait élevé. C'est pourquoi, nous avons exigé une politique gouvernementale plus active et des solutions aux problèmes structurels de l'économie belge.

En 1954¹ et 1956², nous avons organisé deux importants congrès où nous avons exigé une politique économique « expansionniste ». Nous avons jugé que les problèmes structurels de l'économie belge ne disparaissaient pas avec la déclaration de productivité. Notre structure industrielle était caractérisée par la dominance des secteurs traditionnels et surtout des produits semi-finis. De plus, la crainte pour l'avenir des mines de charbon était réelle.

Nous avons également dénoncé la dominance des holdings qui faisaient trop peu d'efforts pour moderniser notre économie. La Belgique était trop peu présente sur les marchés d'exportation en pleine croissance et restait surreprésentée sur le marché des produits de secteurs traditionnels, qui se réduisait comme une peau de chagrin.

Les syndicats ont revendiqué, pour eux-mêmes et pour les pouvoirs publics la possibilité de jouer un rôle dans l'évolution de l'appareil de production, vers des produits plus sophistiqués à forte valeur ajoutée. Pour y parvenir, des réformes structurelles ont été demandées (planning, socialisation des secteurs clés, initiative publique, emprise plus grande des Régions sur la politique économique).

La CSC nous a suivis dans notre critique des faiblesses structurelles de l'économie belge et les employeurs ont aussi reconnu l'existence de défaillances. Après une grève des mineurs en 1959, en protestation contre la fermeture envisagée de mines, les employeurs ont invité les syndicats à discuter de la situation préoccupante de l'économie belge. Quelques jours plus tard, le gouvernement organisait un colloque où il annonçait la mise en place d'une nouvelle politique économique destinée à s'atteler aux problèmes structurels de l'économie belge.

1.1.4. La pression syndicale mène à une nouvelle politique économique et à de nouveaux instruments de régulation

Finalement, le débat a mené à un renouvellement de la politique économique. Les pouvoirs publics allaient mener une politique plus keynésienne pour s'atteler aux problèmes structurels. La politique d'expansion économique fut développée à partir de 1959. Cette politique, qui prévoyait des me-

¹ Congrès extraordinaire de 1954 "Situation économique et perspectives d'avenir"

² Congrès extraordinaire de 1956 "Holdings et démocratie économique"



sures de soutien aux investissements dans les zones économiquement en retard, a été poursuivie dans les années 70 et a abouti à la modernisation partielle de l'économie belge, avec davantage d'investissements dans des secteurs en croissance orientés vers la production de masse de biens de consommation et l'assemblage automobile. De nombreuses multinationales vinrent s'installer dans notre pays, surtout en Flandre.

Ces entreprises utilisaient de nouvelles technologies et de nouvelles formes d'organisation du travail. L'économie belge se spécialisa de plus en plus dans des secteurs à haute intensité de capital. La production augmenta grâce à l'utilisation de technologies déjà utilisées dans des pays à haute productivité tels que les USA.

Pour mettre en œuvre cette politique orientée vers l'innovation, de nouvelles institutions furent créées sous l'impulsion de la FGTB, comme :

- le Comité de contrôle du gaz et de l'électricité, en 1955 ;
- le Bureau de programmation économique (qui deviendra le Bureau du plan), en 1959 ;
- le Comité national d'expansion économique (organe de concertation tripartite informel qui devait jouer un rôle central -avec la collaboration des partenaires sociaux- dans le développement de la politique économique), en 1960 ;
- la Société nationale d'investissement (SNI), en 1962.

Début des années 70, un nouveau pas allait être franchi dans la régulation de l'économie, avec la loi Terwagne portant sur l'organisation de la planification et de la décentralisation économique. Avec cette loi, l'Office de promotion industrielle, le Bureau du plan, les Conseils économiques régionaux et les sociétés de développement régional ont vu le jour.

D'emblée, un premier pas avait été franchi vers la régionalisation et la décentralisation économique, comme le voulait la FGTB.

1.1.5. Développement des caractéristiques de solidarité du système de formation des salaires

La recherche commune de la croissance économique a été liée à l'objectif d'une répartition équitable des revenus par l'installation d'un cadre institutionnel pour la formation salariale et le développement de la sécurité sociale. Les interlocuteurs sociaux ont progressivement pu négocier en toute liberté - sans intervention de l'Etat - en étant impliqués dans l'élaboration de la politique socio-économique.

Entre 1945 et 1960, les conditions de travail et la formation salariale sont encore encadrées par des accords tripartites (syndicats, employeurs, gouvernement) complétés par des négociations dans les secteurs et les entreprises.

A partir de 1961, le gouvernement reconnaît l'autonomie des interlocuteurs sociaux et, progressivement, des accords apparaissent aussi au niveau interprofessionnel.

Durant cette période, les caractéristiques de solidarité du système de formation salariale belge se développent pleinement: indexation automatique des salaires et allocations sociales, mécanismes d'indexation repris dans les CCT, salaires minimums au niveau sectoriel et interprofessionnel, augmentations salariales réelles dans les secteurs, négociations en cascade (chaque niveau pouvant ajouter un plus, sans toutefois pouvoir passer sous les accords du niveau supérieur).

On peut dire qu'entre 1945 et 1960, et sous la pression des syndicats, les conditions ont été créées pour éviter que les salaires et les conditions de travail ne soient une variable d'ajustement pour la politique économique. Cette ligne sera maintenue entre 1961 et 1975 où la part des salaires dans le revenu national augmente systématiquement, de sorte que l'on pourrait dire que l'économie est au service du social.

1.2. Les salaires et conditions de travail à nouveau subordonnés aux objectifs économiques

A partir de la seconde moitié des années 70, le modèle social est de plus en plus mis sous pression. Avant 1975, et surtout dans les années 60, les secteurs industriels les plus productifs étaient le moteur de la formation salariale. Ces secteurs tiraient les salaires vers le haut. Les entreprises et/ou secteurs qui avaient des difficultés à payer les salaires plus élevés, ont été incités à accroître leur productivité et à être plus innovants. En d'autres termes, l'accroissement de la productivité était alloué, en grande partie, aux salaires. Parfois, les augmentations salariales dépassaient même la productivité. C'était accepté comme source de croissance et de progrès social.

Après 1975, notamment à cause du choc pétrolier, on attache plus d'importance à la compétitivité et le rôle des coûts salariaux est de plus en plus souligné par les employeurs d'abord, par l'Etat ensuite. Dans un contexte de concurrence internationale croissante, les employeurs insistent de plus en plus sur l'importance des coûts salariaux. La spécialisation de la Belgique dans les produits semi-finis souligne davantage encore l'importance des prix en matière de concurrence.

Parallèlement, le secteur des services, dont la productivité était à l'époque nettement plus faible, devint plus important pour l'emploi. On accuse alors le mécanisme selon lequel les augmentations salariales suivent les secteurs les plus forts et les plus productifs de freiner la croissance de l'emploi dans le secteur des services.

Autrement dit, on accuse le compromis des années 60 de perdre de vue la solidarité entre les actifs et les non-actifs ou entre les insiders et les outsiders. Le lien entre l'accroissement de la productivité et les augmentations des salaires et des avantages sociaux n'est plus présent.

1.2.1. Les bons salaires de plus en plus présentés comme les ennemis de l'emploi

L'accroissement de la productivité n'est plus accepté comme une variable d'ajustement qui ne présente aucun coût en termes d'emplois. Au contraire, on considère que la substitution du travail par le capital engendre un coût en termes de pertes d'emploi. De plus, la croissance structurelle de la productivité ralentit. La modération salariale est prônée comme solution miracle à l'augmentation de l'emploi.

1.2.2. Une concurrence salariale accrue au sein de l'Union monétaire européenne (UME)

La mondialisation de l'économie, l'instauration de l'Union monétaire européenne et l'introduction de l'euro a renforcé la concurrence salariale. La comparaison des salaires entre les pays est devenue plus simple et la structure salariale plus transparente. La pression exercée par le patronat pour opposer les conditions salariales des travailleurs des différents Etats membres de l'Union européenne s'accroît. C'est aussi le cas entre les différentes entités de production des filiales d'entreprises multinationales établies dans les différents Etats membres.

Par ailleurs, l'Union monétaire empêche de remédier à une détérioration de la position concurrentielle par une dévaluation des monnaies nationales. Et comme la politique budgétaire a été enfermée dans un carcan par le Pacte de stabilité, les salaires (ainsi que les conditions de travail et la protection sociale) ont été de nouveau réduits à être la principale variable d'ajustement en cas de problèmes de concurrence ou de chocs internes (par exemple la crise pétrolière). Plus tard, les coûts salariaux subiront la pression supplémentaire de la mondialisation de l'économie et de l'élargissement de l'Union européenne aux pays de l'Europe centrale et orientale.

Même si la formation des salaires n'est pas de sa compétence, la Commission européenne n'hésite pas à faire régulièrement des déclarations sur le sujet. L'Europe s'intéresse surtout à la lutte contre l'inflation et à une politique budgétaire rigoureuse, tout en négligeant la coordination



économique axée sur le maintien d'une croissance économique puissante et durable. Aux yeux de la Commission, la formation des salaires est placée au service de la stabilité des prix tandis que les revendications salariales doivent tenir compte de la rentabilité des entreprises. L'Europe repousse donc la formation des salaires dans un rôle subordonné par rapport aux autres objectifs politiques et en fait un objectif tout à fait secondaire.

Tant les nouvelles priorités définies par les pouvoirs publics après 1975 que les recommandations de la Commission européenne (et d'autres institutions économiques internationales) ont renforcé la position de négociation des employeurs qui ne réclamaient pas seulement une modération des salaires mais aussi la diminution des coûts salariaux indirects (cotisations sociales) et de l'impôt des sociétés. Au niveau fédéral, le patronat tentait de réduire de plus en plus la discussion sur l'avenir de l'assise économique du pays à un débat sur les coûts salariaux et sur le niveau des impôts et des cotisations sociales.

1.2.3. La liberté de négociation régulièrement muselée en Belgique

Désormais, et contrairement à la période 1960-1975, le gouvernement n'hésite plus à intervenir dans la concertation et, surtout, dans la formation des salaires. Le modèle bipartite (syndicats-employeurs) est mis sous pression et la politique salariale fait de plus en plus partie de la politique macroéconomique.

Quelques exemples avec :

- *la loi de redressement du 30 mars 1976 (blocage partiel de l'index) ;*
- *la dévaluation de 1982 ;*
- *la suspension de l'indexation ;*
- *l'indexation forfaitaire*
- *le blocage des salaires entre 1983 et 1986 et la suspension des négociations salariales dans les secteurs ;*
- *la réduction du déficit public, y compris les sauts d'index en 1984-1985 et 1986 ;*
- *la loi sur la compétitivité du 6/1/1989 qui a donné lieu au plan global de 1993 (indice santé, blocage des salaires) ;*
- *la loi du 26/7/1996 relative à la promotion de l'emploi et au maintien de la compétitivité (norme salariale) : préparation de l'UEM.*

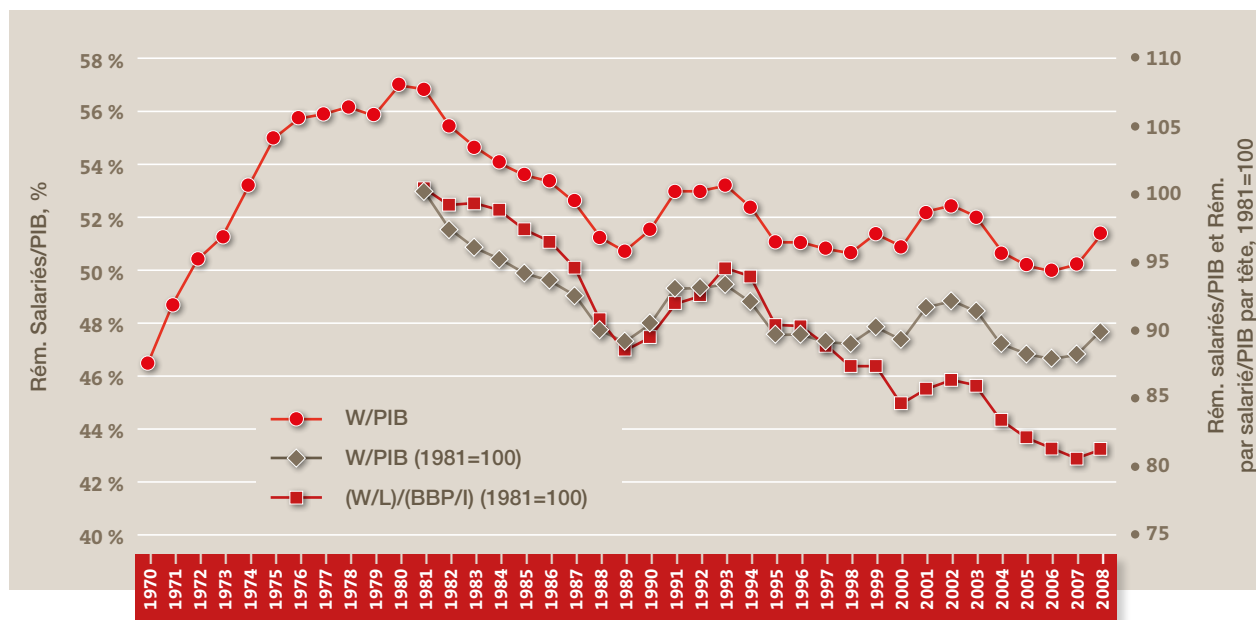
Ce contexte changeant a entraîné une modification de la nature des accords interprofessionnels (AIP) de cette période. Au lieu d'être exclusivement un levier pour que les secteurs faibles participent pleinement eux aussi à l'évolution sociale, nous avons évolué vers des AIP qui :

- sont influencés par les objectifs macroéconomiques du gouvernement et, depuis la seconde moitié des années 90, de plus en plus, par les orientations européennes en matière économique et en matière d'emploi. Cela a pour conséquence que, de plus en plus souvent, la concertation bipartite (syndicats-employeurs) exécute des plans déterminés par les autorités politiques ;
- contiennent également des recommandations pour les autres niveaux de concertation (secteurs, entreprises) en vue de protéger la compétitivité ;
- sont, dans une grande mesure, des accords-cadres dans lesquels on tente de conditionner les avantages déjà décidés par le gouvernement pour les employeurs (réductions de cotisations) ;
- organisent cependant toujours la solidarité avec les groupes les plus faibles (par ex. généralisation de la réduction du temps de travail à tous les secteurs, salaires minimums, cotisation groupes à risque, ...) ;
- font quelques pas en faveur de l'égalité femmes/hommes, par exemple en matière d'accueil de l'enfance, sans toutefois égaler les précédents accords (en pourcentage de la masse salariale).

L'intervention croissante de l'Etat dans les négociations salariales est évidente. Et ces interventions se reflètent clairement dans l'évolution de la part salariale.

Si on se limite à la rémunération des salariés, c'est-à-dire sans prendre en compte les revenus du travail des indépendants et des professions libérales, la part de la rémunération des salariés dans le PIB a fortement chuté depuis 1981, passant de 57 % à 51 %.

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



Source : Plasman et al, 2008

En revanche, la période 1970-1981 a été caractérisée par une forte croissance de la part des rémunérations des salariés, passant de 47 % à 57 % (Voir ligne rouge claire dans le graphique). Depuis la fin des années 80, on a assisté à une relative stabilisation qui a précédé une chute rapide entre 1981 et 1989.

La ligne rouge foncée reflète le rapport entre la masse salariale par personne occupée et le PIB par habitant, en indice 1981=100 et la ligne grise reprend le ratio rémunération des salariés par rapport au PIB mais calculé en indice 1981=100. On voit clairement que le premier ratio continue à évoluer à la baisse après 1998, ce qui montre que, par personne employée, la rémunération des salariés continue à diminuer par rapport aux revenus du capital. Il y a donc clairement une détérioration de la position des salariés, collectivement et individuellement.

Derrière cette évolution globale se cachent en outre d'autres évolutions qui traduisent des inégalités encore limitées mais croissantes au sein des travailleurs salariés.

1.2.4. Inégalités de genre

Il existe de grandes disparités entre les positions occupées par les hommes et les femmes sur le marché du travail. Les femmes et les hommes travaillent dans des professions et des secteurs différents (discrimination horizontale). Les femmes sont confrontées au « plafond de verre » qui les éloignent des fonctions de direction et de toute une série d'autres avantages (discrimination verticale). De plus, elles travaillent davantage à temps partiel (pour des raisons sociétales ou par choix de l'employeur).

Dans le secteur privé, elles ont moins souvent un contrat à durée indéterminée et, dans le secteur public, elles sont plus nombreuses à être contractuelles.

Tous ces facteurs ont un impact sur le salaire moyen des femmes et des hommes.

³ Le décile D10 est la plus petite valeur, caractérisée par le fait qu'au moins 10% des données ont une valeur inférieure ou égale. Les déciles D50 et D90 sont définis par analogie avec ceci (avec respectivement 50 et 90% des données).



Ecart de salaire Homme – Femme : Evolution et disparités salariales

	D10	D20	D30	D40	D50	D60	D70	D80	D90
Salaires des ♂ 07 ^(b)	1 743	1 984	2 162	2 314	2 473	2 655	2 969	3 414	4 265
Salaires des ♀ 07 ^(b)	976	1 366	1 599	1 797	1 976	2 177	2 422	2 774	3 398
Indicateur - Equal Pay Day (Ecart salarial, H-F/H * 100)	44%	31.1%	26.0%	22.3%	20.1%	18.0%	18.4%	18.7%	20.3%
Salaires ♂ croissance 99-07 ^(a)	22.2%	22.8%	23.3%	23.0%	23.0%	22.9%	23.4%	23.2%	22.9%
Salaires ♀ croissance 99-07 ^(a)	29.3%	27.1%	27.5%	29.2%	29.4%	29.8%	29.2%	30.6%	32.8%

Source: Direction générale Statistique et Information économique - Enquête sur la structure et la répartition des salaires.
Notes: (a) couvre les secteurs C à K comme pour les autres années. (b) contient aussi les données relatives aux secteurs M, N et O.

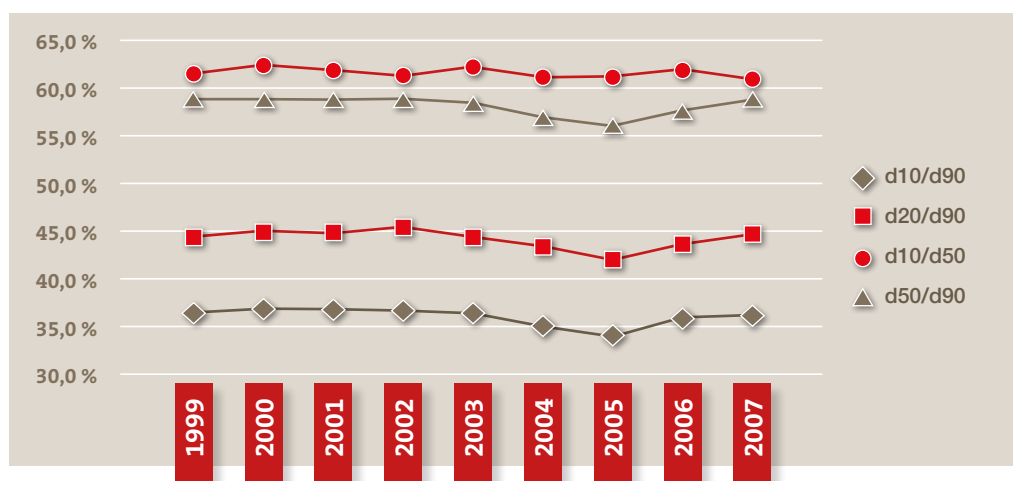
- La troisième ligne nous indique l'écart salarial, utilisé comme indicateur EPD, qui représente la différence entre le salaire moyen des hommes et des femmes, exprimé en pourcentage du salaire moyen des hommes.
- L'écart de salaire de genre n'est pas identique pour les bas et les hauts salaires.
- L'écart est en effet beaucoup plus important pour les bas salaires. En d'autres termes, le salaire des femmes exprimé en pourcentage du salaire des hommes est beaucoup plus faible pour les premiers déciles.
- Dans le premier décile, une femme gagne en moyenne 44% de salaire en moins qu'un homme alors que dans le 9^{ème} décile l'écart se réduit à 22.2%.

L'écart salarial global (H et F) a également légèrement augmenté.

Le salaire moyen dans le 1^{er} décile équivaut à environ 35.8% du salaire moyen dans le 9^{ème} décile.³

Les indicateurs de dispersion d10/d90, d20/d90 et d50/d90 ont diminué entre 1999 et 2007 semblant indiquer une augmentation de la dispersion pendant cette période. A titre d'exemple, le salaire dans le 1^{er} décile représentait en 1999 36.2% du salaire moyen dans le 9^{ème} décile et 35.8% en 2007.

Evolution des disparités salariales (salaires mensuels bruts, temps plein et temps partiel)

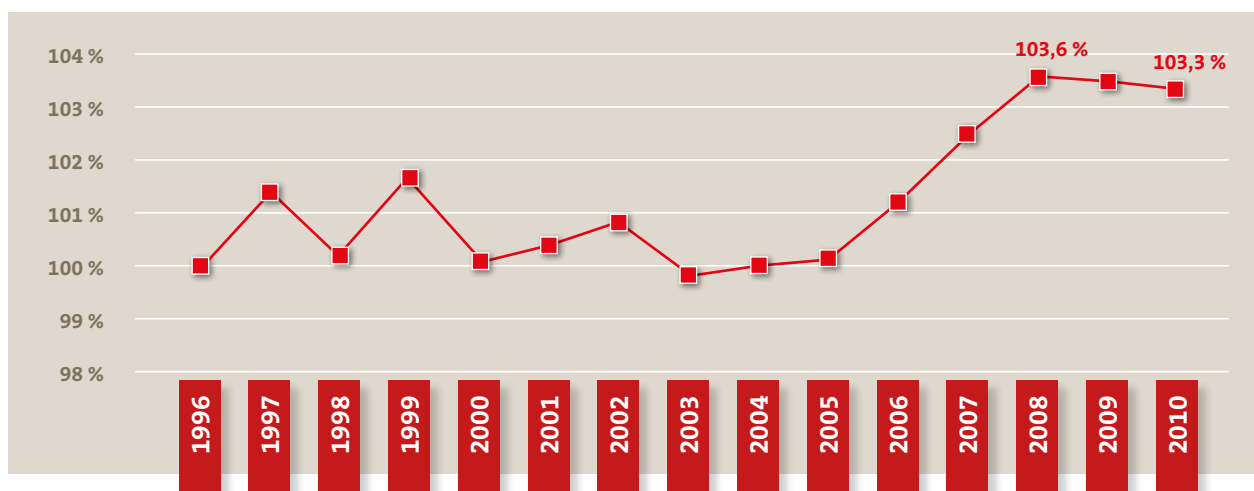


Source : Direction générale Statistique et Information économique - Enquête sur la structure et la répartition des salaires. Notes: couvre les entreprises d'au moins 10 salariés des secteurs C à K (C : Industries extractives ; D : Industries manufacturières ; E : Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau ; F : Construction ; G Commerce ; réparation automobile ; H : Hôtels et restaurants ; I : Transports et communication ; J : Activités Financières ; K : Immobilier, location et services aux entreprises).

1.2.5. Les syndicats belges ont mieux résisté que les pays voisins

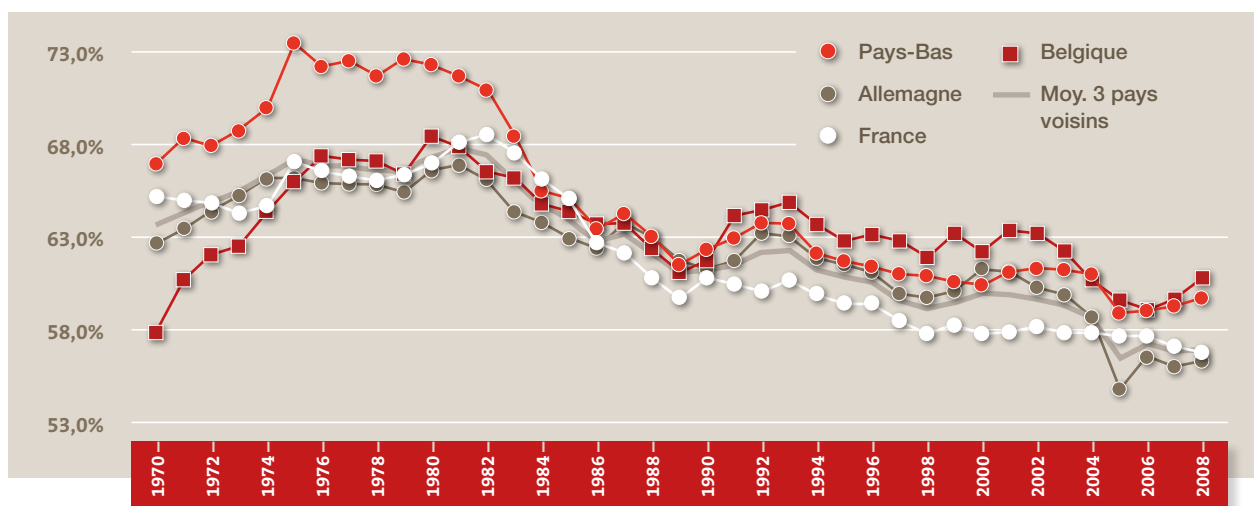
Si on prend le niveau international, les syndicats belges ont mieux résisté que leurs collègues en matière de maintien des salaires. C'est patent lorsque nous faisons l'exercice obligatoire imposé par la loi salariale de 1996 et que nous comparons l'évolution des salaires dans notre pays à celle de l'Allemagne, de la France et des Pays-Bas. La comparaison internationale de l'évolution de la part des salaires traduit également cette situation. La part salariale diminue en Belgique, mais dans une moindre mesure que dans les pays voisins.

Evolution relative des coûts salariaux horaires Belgique/moy. 3 pays voisins



Sources : Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2009), CPB (2009), Minefe (2009), Federaal Planbureau (2009), OCDE (2009), Perspectives Economiques n° 85, juin 2009; calculs propres du secrétariat.

Taux d'imposition sur la consommation, le capital et le travail salarié : ensemble de l'économie (2007)



Source : Eurostat

1.2.6. Réduction importante des coûts salariaux indirects et des impôts

Les employeurs ont réussi à faire intégrer dans la politique gouvernementale leurs critiques sur le niveau des prélèvements fiscaux et des cotisations sociales. Ainsi, les cotisations de sécurité sociale ont été sensiblement réduites.



Pour notre part, nous avons réussi à obtenir un financement alternatif (cf. chapitre sécurité sociale). Ainsi, le rapport entre les cotisations salariales et patronales de sécurité sociale, d'une part, et les revenus salariaux, d'autre part, est aujourd'hui inférieur ou égal à la moyenne de nos trois pays voisins. En revanche, le taux d'imposition implicite sur les salaires est sensiblement plus élevé en Belgique.

Comme le tableau ci-dessous l'indique, l'ampleur des subventions salariales accordées aux employeurs a augmenté surtout au cours de la dernière décennie. Il s'agit d'une partie du précompte professionnel retenu sur le salaire que les entreprises ne doivent pas verser au fisc. Cette augmentation illustre les demandes des employeurs pour conclure des accords interprofessionnels et pour accepter les avis communs sur la liaison au bien-être des allocations sociales.

Taux d'imposition implicite pour le travail salarié (2006)

	Allemagne	Pays-Bas	France	Moy-3	Belgique
Consommation	19,8%	26,8%	19,5%	20,5%	22,0%
Capital	24,4%	16,4%	40,7%	29,8%	31,1%
Travail	39,0%	34,3%	41,3%	39,4%	42,3%
Dont :					
■ IPP	13,0%	12,3%	10,5%	12,0%	17,6%
■ Cotisations sociales personnelles	12,6%	12,6%	7,6%	10,7%	8,2%
■ Cotisations sociales patronales	13,4%	9,4%	23,2%	16,7%	16,5%

Source : Eurostat

A la suite de la politique de réductions des cotisations, la sécurité sociale est devenue de plus en plus un instrument de la politique de l'emploi, ce qui n'a pas seulement affaibli notre emprise sur ce salaire indirect mais a entraîné d'importantes pertes d'argent dues aux «effets d'aubaine». De nombreux travailleurs auraient en effet été engagés même sans réduction de cotisations. C'est pourquoi nous sommes partisans d'un véritable contrat social qui lie les moyens publics -de manière transparente et directe- à la formation et à la création d'emplois.

Réductions de cotisations sociales patronales et subsides salariaux exprimés en % de la MS : secteur privé (1996-2010), en millions d'euros

	1996	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Masse salariale	83014	99400	105291	108304	109592	112689	115928	121621	128654	134780	133150	133474
Réduct. de cotisations patronales	1305	2584,2	2968,5	3019,4	3158	3771,5	4248,3	4414,4	4775,3	4812,4	4868	4759
Subventions salariales via fédéral	0	0	0	0	0	25,2	109,9	454	821	1180	1588	2070
Réduct. de cotisations patronales en % MS	1,6%	2,6%	2,8%	2,8%	2,9%	3,3%	3,7%	3,6%	3,7%	3,6%	3,7%	3,6%
Subventions salariales en % MS	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,4%	0,6%	0,9%	1,2%	1,6%

Source : ONSS, Bureau fédéral du Plan

1.3. La modération salariale, la diminution des impôts et du coût salarial indirect provoquent l'immobilisme de nombreuses entreprises

Cette politique, qui a consisté à asseoir le patronat dans un fauteuil, sans exiger de lui la moindre contrepartie en termes d'emplois, a été néfaste. La modération des salaires a eu l'effet d'une injection de morphine sur de nombreux dirigeants d'entreprise qui récoltaient les fruits de la modération salariale et de la réduction des cotisations, sans faire un effort pour la modernisation de l'appareil de production ou la création d'un plus grand nombre d'emplois.

La réduction du débat sur la politique économique fédérale aux seuls coûts salariaux et aux prélèvements publics est symptomatique de l'absence actuelle d'une stratégie claire soutenue par les pouvoirs publics et les interlocuteurs sociaux visant à renforcer notre structure économique. Le diagnostic que nous posons aujourd'hui est des plus inquiétants.

1.3.1. Une structure économique qui a vieilli

L'économie belge est à la traîne dans les comparaisons internationales basées sur des indicateurs stratégiques tels que la R&D, l'innovation de produits,

Les prestations de la Belgique en termes de R&D sont inférieures à celles des pays comme la Suède, la Finlande, le Japon, les Etats Unis et l'Allemagne, qui sont à la pointe. Elles sont aussi inférieures à la moyenne de l'UE-15. Les entreprises belges sont également à la traîne en ce qui concerne le lancement de nouveaux produits. Le pourcentage du chiffre d'affaires réalisé par la vente de produits nouveaux ou améliorés en Belgique est inférieur à la moyenne européenne.

Innovation

	DE	NL	FR	Moy-3	EU-15	BE	Best 1	Best 2	Best 3
Dépenses intérieures totales de R&D en % du PIB	2,54%	1,70%	2,08%	2,26%	1,93%	1,87%	SE 3,60%	FI 3,50%	JP 3,40%
Intensité de R&D (2007)									
Efforts intérieurs de R&D des entreprises	1,67%	0,90%	1,09%	1,36%	1,03%	1,10%	JP 2,50%	FI 2,30%	SE 2,30%
R&D financée par les entreprises en % du PIB (2005)									
Innovation technique et non technique % du chiffre d'affaires Total réalisé par de nouveaux produits/services qui sont nouveaux pour le marché, 2006 - Toutes les entreprises	9,1%	6,0%			7,3%	4,3%	D 9,1%	SE 7,4%	IE 7,2%
Part des exportations de haute tech dans les exportations totales (2006)	14%	18%	18%		17%	7%	LU 41 %	IE 29 %	VK 27%
Demandes de brevets (inventeur belge, par million d'habitants demandes de brevets (2007)									
Demande de brevets (2007)	290,9	205,8	134,7	220,4	149	137,9	DE 290,9	SE 269,6	FI 247,3
Demande de brevets de haute technologie (2006)	39,6	56,1	30,2	37,9	25,7	31	FI 120,3	SE 65,3	NL 56,1

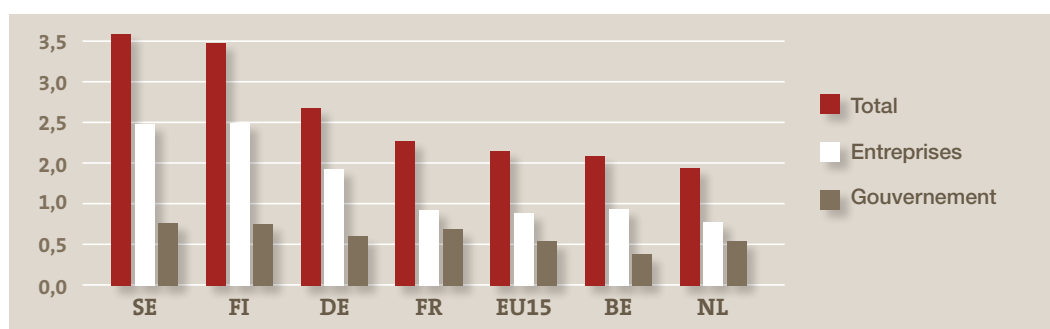
Source : CCE



En raison de ce manque d'innovation, la Belgique reste un pays fortement spécialisé dans des secteurs où la concurrence mondiale, notamment des pays à bas salaires, se joue principalement au niveau des prix. Dans le passé, la réaction à cette situation consistait à augmenter la productivité et, donc, à fabriquer à un moindre prix les produits existants, ce qui a donné lieu à une industrie à très haute intensité de capital mais aussi à des restructurations massives et au démantèlement de l'emploi. De plus, les limites de l'amélioration de la productivité sont presque atteintes. Le changement très lent de la structure économique dans notre pays est par conséquent des plus préoccupants puisque les perspectives d'emploi dans l'industrie existante sont loin d'être encourageantes.

De plus, les exportations belges sont trop concentrées sur quelques pays. L'Allemagne, les Pays-Bas et la France représentent presque 50% du total des exportations belges. La Belgique est globalement orientée sur les anciens Etats membres de l'UE-15 et moins sur les nouveaux marchés en croissance tels que les pays BRIC (Brésil, Russie, Inde et Chine), qui ne représentent que 5% des exportations.

Recherche et développement: dépenses de R&D en Belgique

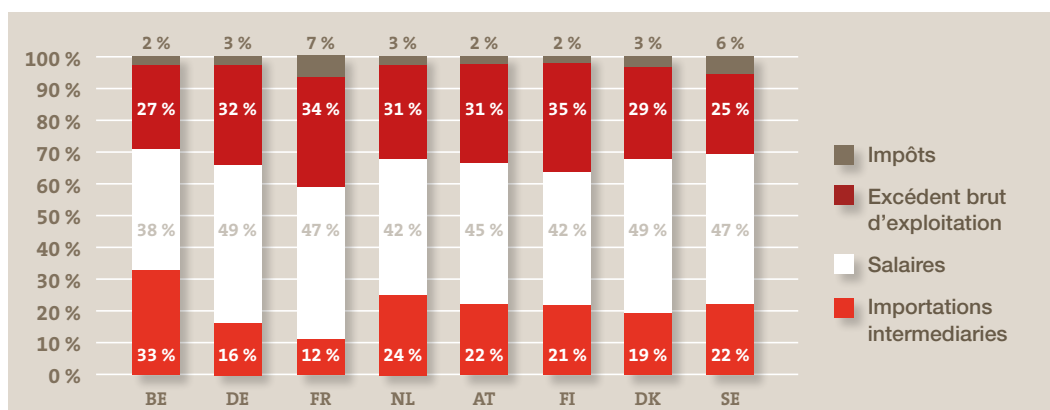


Source : CCE

1.3.2. L'incrimination des coûts salariaux

La part des salaires dans le total des coûts de production en Belgique est moins importante que dans les autres pays européens. Le coût total de la production est la somme du coût des importations (intermédiaires), des salaires et du capital. Dans le graphique suivant, nous constatons que les coûts salariaux belges (les derniers chiffres disponibles datent de 2000) représentent 38% des coûts de production. C'est moins que les 45% observés 20 ans plus tôt. Les coûts salariaux sont aussi inférieurs en Belgique à ceux des pays voisins de taille égale et à ceux des pays voisins de grande taille.

Structure du coût cumulé de production en 2000 – Comparaison internationale



Source : CCE

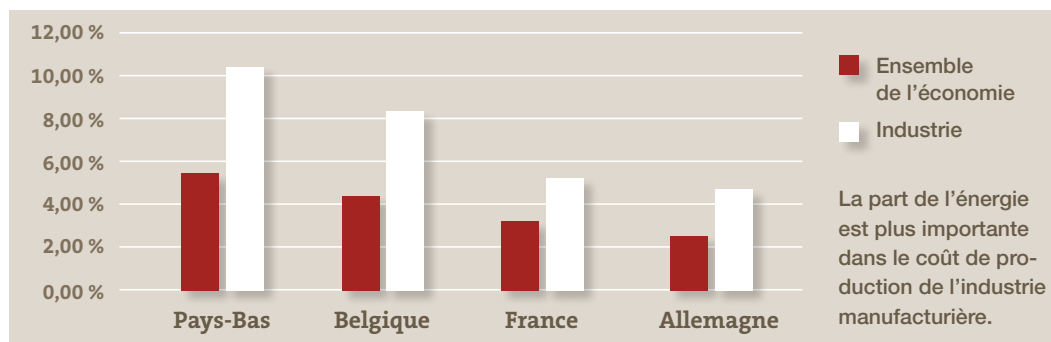
1.3.3. L'importance du coût de l'Énergie et du coût financier

En mettant constamment l'accent sur les coûts salariaux, les employeurs occultent volontairement l'importance des autres coûts, tels que les coûts énergétiques et les coûts financiers, qui deviennent de plus en plus importants.

1.3.3.1. Les coûts énergétiques constituent une partie importante des coûts de production

Dans de nombreux secteurs, les coûts énergétiques sont une composante importante du coût de production. Et les prix du gaz et de l'électricité ont augmenté en Belgique plus vite que dans les pays voisins. Dans de nombreux secteurs, les coûts énergétiques sont une composante importante du coût de production. Et les prix du gaz et de l'électricité ont augmenté en Belgique plus vite que dans les pays voisins.

Part de l'énergie dans le coût de production de l'ensemble de l'économie et de l'industrie manufacturière (2000)



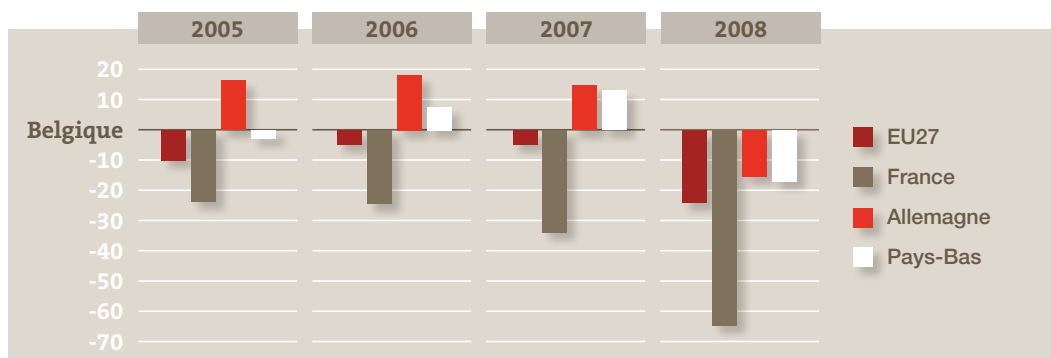
Source : CCE

1.3.3.2. Octroi de crédits : les banques se dérobent

La mauvaise gestion des banques n'a pas seulement jeté la Belgique dans la crise économique la plus grave depuis la deuxième guerre mondiale. Les banques se dérobent aussi quand il s'agit d'offrir des crédits aux ménages et aux entreprises à des conditions acceptables.

Selon certains observateurs, la différence entre leurs moyens de fonctionnement peu chers et les taux d'intérêt réclamés est trop importante et sert surtout à gonfler leurs marges bénéficiaires à court terme.

Différence en % prix d'électricité sans taxes et prélèvements



Source : Eurostat



1.4. Vers un nouveau modèle de croissance durable

1.4.1. La stratégie syndicale et la loi salariale de 1996 offrent de nouvelles perspectives

La loi salariale de 1996, que la FGTB n'a jamais acceptée telle quelle, a cadencé la liberté de négociation. Cette loi nous confrontait à un mécanisme préventif qui nous obligeait à tenir compte dans nos revendications salariales de l'évolution salariale moyenne attendue dans les trois principaux pays voisins (France, Allemagne, Pays-Bas).

Nous avons cependant obtenu des garanties concernant le maintien de l'indexation automatique des salaires et des augmentations barémiques existantes. Mais le gouvernement se réservait un droit d'intervention parce que la loi lui autorise à intervenir dans les négociations salariales. Les syndicats belges ont appris à gérer cette loi avec un succès varié.

1.4.2. Coopération syndicale transfrontalière

Nous avons essayé de regagner au maximum notre autonomie en élaborant une stratégie salariale commune avec les syndicats des pays voisins (cadre de l'initiative de Doorn : une collaboration entre les syndicats belges, hollandais, français et allemands visant à prévenir la concurrence salariale).

Même si les syndicats se mettaient d'accord pour tendre tous vers des revendications salariales égales à la hausse des prix (majorée de l'accroissement de la productivité) et même s'ils convenaient de procéder régulièrement à une évaluation des résultats (d'abord tous les ans, ensuite tous les deux ans), nous n'avons pu empêcher que les travailleurs allemands, en particulier, ne subissent une modération salariale extrême ces dernières années.

Etant donné que la loi prévoit l'obligation de comparer la hausse salariale en Belgique à celle de l'Allemagne, de la France et des Pays-Bas, cela a donné lieu à une augmentation de l'écart salarial et incité les employeurs belges à réclamer l'aide de l'Etat et une modération supplémentaire des salaires.

On en retiendra que la coopération syndicale internationale doit approfondir sa stratégie, y compris dans le domaine de la formation des salaires. D'ailleurs, à l'instar de l'initiative de Doorn, la Confédération européenne des syndicats (CES) a créé un comité de coordination. Malheureusement, il ne se résume pour le moment qu'à un échange d'informations, ce qui est parfois utile aux négociations nationales. Mais le comité de la CES n'arrive pas encore à formuler des revendications communes. On peut également mentionner que certaines fédérations syndicales européennes comme la FEM ou la Fédération textile FSE THC ont, par contre, déjà établi certaines revendications communes de type qualitatif comme, par exemple, le droit à la formation.

1.4.3. Contrôle syndical et orientation du rapport technique du Conseil central de l'économie (CCE)

En vertu de la loi, le CCE est tenu de rédiger chaque année un rapport technique concernant l'évolution des salaires en Belgique et dans les trois pays voisins. Nous avons réussi à en faire un instrument qui offre des marges pour développer une analyse syndicale offensive.

Ainsi, depuis 1998, nous avons non seulement suivi l'évolution des salaires mais aussi les efforts de formation ainsi que l'évolution de l'emploi en ce qui concerne la comparaison avec les pays voisins.

Élément plus important encore : nous sommes parvenus à convaincre les employeurs de développer des indicateurs en termes de compétitivité structurelle. Ces indicateurs visent à comparer les prestations des entreprises belges à celles des pays voisins en matière d'innovation et de R&D.

De la sorte, nous responsabilisons les employeurs belges et nous pouvons les interpellier au sujet de leur politique d'investissement et de l'état du «système d'innovation belge». Il en va de même en ce qui concerne l'inventaire des avantages fiscaux, les réductions de cotisations et des subsides salariaux fiscaux. C'est aussi le cas pour l'analyse du rôle néfaste joué par Electrabel au niveau de la facture énergétique des ménages et des entreprises.

Par ailleurs, nous avons réussi à ce que les secteurs et les entreprises disposent des informations nécessaires pour leur permettre d'avoir leur mot à dire au sujet du contrôle de la politique d'investissement des entreprises. Il s'agit d'un pas dans l'approfondissement de la démocratie économique par lequel nous renouons avec notre revendication d'un contrôle sur la production du «gâteau économique». Ces revendications doivent également être vues en corrélation avec notre vision sur une nouvelle régulation des secteurs énergétique et financier.

Jusqu'à présent, nous n'avons cependant pas encore réussi à imposer aux employeurs une modification de leur politique d'investissement. Que du contraire, l'économie belge reste confrontée à un déficit important en matière d'investissement dans la formation et dans la recherche et développement et elle reste caractérisée par une structure de production vieillissante.

Le diagnostic du CCE peut toutefois servir de base aux interlocuteurs sociaux pour se mettre d'accord sur une stratégie visant à l'élaboration d'un nouveau modèle de croissance. Il devrait ainsi permettre de jeter les bases d'une croissance économique durable et forte dans le cadre de laquelle les salaires ne sont pas considérés comme l'ennemi des investissements et de l'emploi.

Dans les années 50, nous avons réussi à trouver les bonnes orientations d'une politique économique qui a été à la base d'une amélioration des conditions de travail et de salaire. A nous de réinventer cela pour la période actuelle et de créer un rapport de force pour imposer ces propositions. A cet égard, nous devons bien entendu tenir compte de la mondialisation, du contexte européen, du gendermainstreaming, de la suppression des inégalités existantes. Nous devons surtout trouver une réponse aux nouvelles grandes problématiques que sont le réchauffement climatique et le vieillissement, et réfléchir à une autre méthode que l'évolution du PIB pour mesurer la prospérité.

Nos réponses doivent respecter la répartition des compétences au sein de la Belgique dans laquelle la politique industrielle, sur les insistance de la FGTB, est une compétence des Régions. La mise au point de cette nouvelle stratégie appelle donc une approche cohérente entre toutes les articulations de la FGTB, chacune renforçant l'action de l'autre.

L'élaboration de ce nouveau modèle de croissance devrait poursuivre un double objectif : empêcher que les salaires restent une «variable d'ajustement» de la politique économique, mais aussi, et surtout, jeter les bases d'une stratégie qui contribue à la sauvegarde de la prospérité et de l'avenir de la planète. Si cette génération n'est pas capable de laisser une dette publique fortement réduite à ses enfants, elle devra au moins être capable de jeter les bases d'un réel projet d'avenir.

1.4.4. Tendre vers un nouveau modèle de croissance durable

Un nouveau modèle de croissance durable doit viser un niveau de vie élevé pour tous sur la base d'une croissance durable, une dimension écologique forte, une sécurité sociale solide et un taux d'emploi élevé.

Les pays qui ont une avance technologique, qui sont forts dans le domaine de l'innovation des produits, qui ont développé une organisation du travail sociale et progressiste et qui offrent un niveau élevé de protection sociale sont les plus à même d'affronter la mondialisation (cfr les pays scandinaves).

1.4.5. Investir dans l'avenir

En Belgique, la majorité des secteurs a fait le maximum en matière d'accroissement de la productivité, compte tenu des technologies existantes. Il faut créer la croissance supplémentaire en brisant



ce « plafond » atteint par la productivité par le biais de l'innovation. Aucune économie ne peut survivre si elle continue à ne fabriquer que les produits d'hier. Dans le même temps, il faut absolument tenir compte du sort des travailleurs des secteurs actuels et de l'emploi existant.

Le nouveau modèle de croissance mettra moins l'accent sur les coûts et les prix mais davantage sur la qualité et la créativité. Outre l'amélioration des processus de production existants, il s'agit de développer des produits et des services nouveaux pour lesquels les clients sont prêts à payer un prix plus élevé.

L'objectif d'une réorientation de notre structure de productivité est certes important. Mais il nous faut aussi porter une attention permanente aux travailleurs dans les entreprises.

Une nouvelle politique industrielle et d'innovation doit stimuler la croissance par une transition vers des technologies à faible émission de CO₂. Ce passage à une économie durable doit conduire à des économies d'énergie (important programme d'isolation des habitations), à l'utilisation accrue du renouvelable, et à une mobilité plus respectueuse de l'environnement.

L'enseignement et la formation permanente doivent permettre au plus grand nombre de participer à ce processus d'innovation, étendu à tous les secteurs. Les dépenses de R&D doivent être stimulées. Une sécurité sociale forte doit être considérée comme un atout. Il ne peut être question de semer l'insécurité au sujet de son avenir. Au contraire. Cette politique doit soutenir la base du financement de notre régime de sécurité sociale ainsi que l'infrastructure en matière de soins de santé en vue de faire face au vieillissement et aux besoins en matière d'accueil de l'enfance. La mise en œuvre concrète de cette politique est en grande partie aux mains des Régions et des Communautés. Il existe un besoin urgent de mettre en place une stratégie basée sur la concertation et la synergie entre les entités fédérées et l'autorité fédérale. C'est pourquoi la FGTB doit s'organiser pour mieux profiter de la connaissance du terrain et du savoir-faire de toutes les composantes de la FGTB en vue de défendre une stratégie offensive pour une économie plus qualitative. Le niveau fédéral doit pouvoir également défendre une orientation offensive en la matière. Sinon, nous nous mettrons dans le coin où le patronat veut nous mettre : celui d'une discussion portant uniquement sur le niveau du coût salarial et des prélèvements fiscaux et parafiscaux.

1.4.6. Une nouvelle régulation des secteurs clés de l'économie

Une stratégie visant le développement d'un nouveau modèle de croissance économique doit pouvoir s'appuyer sur des secteurs clés tels que le secteur financier ou celui de l'énergie.

1.4.6.1. Initiative publique dans le secteur financier

La crise fournit la preuve qu'aujourd'hui les banques constituent un frein (plutôt qu'un stimulant) au financement d'un nouveau modèle de croissance. L'octroi de crédits est déficient, le profit à court terme prime, alors que nous avons besoin d'investissements verts massifs qui ne seront rentables qu'à terme.

Une réforme en profondeur du secteur financier est indispensable. Nous réclamons :

- le renforcement de la surveillance du secteur financier; un rapport sur l'utilisation des moyens publics;
- la régulation des agences de notation ;
- le respect des travailleurs dans le secteur financier (cf. Charte) ;
- la rupture du lien entre profits à court terme et rémunération des tops managers ;
- les investisseurs (ménages et entreprises) doivent pouvoir bénéficier de la diminution des coûts de financement des banques (taux très bas de la BCE doit bénéficier également à ces investisseurs) ;
- la séparation stricte entre banques d'épargne et banques d'affaires ;
- La réorientation de l'épargne vers des investissements en R&D, en nouvelles technologies à faible émission de CO₂, en économies d'énergie ;

- une initiative publique dans le secteur financier répondant à des critères sévères en matière de bonne gouvernance et de transparence.

1.4.6.2. Contrôle et orientation du secteur énergétique

Dans le secteur énergétique également, des réformes profondes sont indispensables si nous voulons avoir à l'avenir une meilleure emprise sur l'évolution des prix et sur les investissements. La FGTB revendique depuis longtemps la mise sur pied d'un Comité de suivi de la politique énergétique belge. Le Gouvernement fédéral a décidé de mettre sur pied un comité composé de représentants du Gouvernement, des producteurs d'électricité et des interlocuteurs sociaux qui aura pour missions essentielles de :

- vérifier annuellement que les prix de l'électricité pratiqués par tous les opérateurs pour les ménages ne dépassent en aucun cas la moyenne des prix en vigueur dans les pays voisins ;
- évaluer chaque année le montant de la contribution des producteurs d'énergie nucléaire, de 2010 à la sortie totale du nucléaire, en fonction de l'évolution des coûts de production de l'énergie nucléaire et des prix de marché.

Pour la FGTB, ce comité doit avoir des missions plus larges. Il doit également :

- vérifier annuellement que les prix du gaz pratiqués par tous les opérateurs pour les ménages ne dépassent en aucun cas la moyenne des prix en vigueur dans les pays voisins ;
- évaluer l'évolution des investissements en capacité de transport et de production électrique autre que nucléaire, afin de s'assurer que la Belgique est sur la voie d'un mix de production d'électricité équilibré ;
- évaluer l'évolution des investissements en capacité de transport, de stockage et de distribution de gaz naturel ;
- évaluer l'évolution des investissements visant à maîtriser l'évolution de la demande d'énergie, y compris l'évolution de la demande d'électricité.

Les missions de ce comité doivent lui permettre de s'assurer que la Belgique est sur la voie d'un mix énergétique équilibré, contribuant à sa sécurité d'approvisionnement, à la sécurité des travailleurs et de la population, à l'utilisation rationnelle de l'énergie et à la préservation de l'environnement. L'existence de ce comité doit être institutionnalisée et inscrite dans une loi! Il doit disposer des moyens nécessaires à son bon fonctionnement, tant financier que d'accès aux données nécessaires à l'exercice de sa mission.

Tout cela doit mener à un nouveau modèle de croissance.

1.4.7. Vers des augmentations régulières du salaire brut

Dans le nouveau modèle de croissance que nous voulons, les salaires ne sont pas l'ennemi de l'emploi et ils ne sont plus la «variable d'ajustement» pour la politique économique. Au contraire, des travailleurs motivés qui bénéficient de bonnes conditions de travail seront le moteur du développement de ce modèle.

Il faut une marge pour une augmentation régulière des salaires bruts basée sur des négociations libres tout en évitant un développement des rémunérations alternatives qui minent le financement de la sécurité sociale. Une attention particulière devra être portée dans cette stratégie pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes et pour supprimer d'autres inégalités telles que les salaires dégressifs pour les jeunes travailleurs. Cela ne signifie pas pour autant que nous ne tiendrions plus compte du contexte international ni de l'évolution des salaires dans les pays voisins. C'est pourquoi, la recherche d'une coopération syndicale transfrontalière est une condition essentielle au renforcement de la part des salaires belges dans le revenu national.



2. Droit du travail et politique de l'emploi

2.1. *Rôle et évolution du droit du travail individuel et collectif*

La déclaration de principe de la FGTB met l'accent sur trois préoccupations. Sur la justice sociale, d'une part. Elle doit permettre à chacun de trouver sa place dans la société. Sur la répartition des richesses ensuite. Une partie des richesses revient, en effet, à chacun. Sur l'émancipation, enfin : c'est de la condition économique des travailleurs que dépendront leurs perspectives de développement social, intellectuel et culturel.

C'est dans ce cadre que la FGTB revendique un accès à des emplois de qualité pour tous. Cela signifie un accès à des conditions de travail (organisation du travail, rémunération, protection contre le licenciement) permettant à tous et toutes de s'épanouir et de concilier de manière optimale vie professionnelle et vie privée. Cet épanouissement comprend aussi l'évacuation du stress au travail. C'est dans ce sens que nous travaillons : en négociant et en menant des actions dans l'intérêt de la protection du plus grand nombre contre les abus en tous genres. En ayant toujours présents à l'esprit le renforcement de la protection sociale et l'objectif du plein emploi.

Le droit du travail est un l'outil pour y parvenir. On pense à la loi sur le contrat de travail, aux lois qui incluent des dispositions sur le temps de travail et le bien-être au travail (en ce et y compris les différentes formes de réduction du temps de travail). On pense aussi à l'encadrement des contrats dits « atypiques » et aux diverses règles et CCT qui imposent la consultation et l'information des travailleurs ou la négociation collective.

2.1.1. Le droit du travail individuel

2.1.1.1. Protection versus liberté

Au 19^{ème} siècle, tout ce qui concernait la relation de travail relevait du code civil. Il portait du principe de liberté contractuelle et d'une soi-disant égalité entre le patron et le travailleur. En l'absence de contrat de travail écrit et de réglementation du travail, les ouvriers étaient soumis à l'arbitraire de leur tout-puissant employeur. Le travail était considéré comme une marchandise, le contrat de travail étant d'ailleurs nommé contrat de « louage de travail ».

Les principes de liberté et l'éternel argument de la « concurrence » empêchaient l'adoption de toute réglementation, jusqu'aux grèves de 1886. Les premières lois qui leurs ont succédé traitaient des problèmes prioritaires comme la protection de la rémunération et de la durée du travail ou encore la protection des femmes, des enfants et des victimes d'accidents du travail.

En réalité, il s'agissait d'une adaptation des règles de droit civil. Les principes de droit civil de la liberté contractuelle et de l'égalité des parties restaient maintenus. La législation contenait peu de dispositions contraignantes et son champ d'application était limité aux ouvriers, les employés n'étant pas concernés. En 1922, une loi semblable suivit pour les employés dont la rémunération ne dépassait pas un certain plafond. Elle impliquait une plus grande protection que celle qui concernait les ouvriers.

Après la seconde guerre mondiale, le contrat de travail changea de nature. Avec les lois de 1954, les contrats sont désormais dissociés du droit civil de sorte que l'on reconnaît enfin que la « liberté

contractuelle » et l'« égalité » entre les patrons et les ouvriers n'existe pas dans les faits. Dorénavant, le droit du travail a pour vocation de protéger la partie « économiquement faible », c'est-à-dire le travailleur. Cette évolution a été influencée par la force croissante des syndicats et des socialistes qui donnèrent forme à l'économie de la concertation.

Dans le même ordre d'idée, la création de l'Etat-providence dans l'immédiate après-guerre, avait pour objectif de protéger davantage les personnes économiquement plus faibles.

Sur le plan du contenu, les nouvelles lois visaient à obtenir davantage de protection sociale et de stabilité pour les travailleurs, notamment par le biais des délais de préavis, du chômage économique et de garanties en matière de salaire.

Le but était non seulement d'améliorer la protection des travailleurs, mais aussi de leur donner plus de dignité (cfr loi sur le salaire horaire garanti de 1960). Le salaire n'est alors plus considéré comme le prix du travail fourni mais comme un revenu personnel reçu en échange d'une activité effectuée dans l'entreprise.

Progressivement, le champ d'application des premières législations de droit du travail, initialement limité aux seuls ouvriers et employés (dont la rémunération ne dépasse pas un certain plafond), est élargi à l'ensemble des travailleurs. La réglementation devient de plus en plus complexe et l'appel à l'uniformisation, de plus en plus grand. Tout ceci mènera à la promulgation de la loi du 3 juillet 1978 qui constitue un des fondements du droit du travail actuel et dont le texte coordonne les anciennes lois.

2.1.1.2. De l'offensive à la défensive

Dans les années 60 et 70, le droit du travail revêt, comme on l'a vu, un caractère essentiellement protecteur. Il s'est développé avec la loi de 68 sur les commissions paritaires, la loi sur le travail de 1971 et la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978.

Cependant, à partir des années 80, le caractère purement protecteur du droit du travail régresse. De nouveaux processus de production apparaissent, ainsi que de nouvelles formes et méthodes d'organisation du travail. Ceci influence la position juridique des travailleurs. Le droit du travail cherche des solutions pour répondre aux « besoins économiques ». La flexibilité et la réglementation voient alors le jour, avec, comme corollaire, des conditions de travail moins « dignes ». Apparaissent, entre autres, l'introduction du contrat à durée déterminée, l'allongement de la période d'essai maximale à 12 mois pour les employés et les lois sur la modération salariale.

Le processus d'unification européenne joue un rôle croissant dans cette évolution. Sous l'impulsion de l'Union européenne, notre droit a intégré les principes de non-discrimination (via l'adoption des lois de 2003 et de 2007). A cet égard, soulignons l'apparition de « consommateurs organisés » qui posent de nouvelles revendications et influencent l'organisation du travail.

Enfin, le rôle des partenaires sociaux dans notre système belge a également évolué.

2.1.2. Le droit du travail collectif

Bien que le principe de la liberté d'association ait été repris en 1830 dans la Constitution, il a fallu attendre 1921 avant que le droit ne reconnaisse les syndicats dans la loi.

Dans l'entre-deux-guerres, des pas, prudents, sont fait dans le sens de la reconnaissance des syndicats. Le Pacte social de 1944 constitue la base du modèle de concertation sociale belge. La législation promulguée peu après la seconde guerre mondiale, visait à créer des organes où les représentants des travailleurs et des employeurs pourraient régler leurs conflits d'intérêts. C'est le cas du Conseil central de l'économie et des conseils d'entreprise, en 1948, du Conseil national du travail et des comités, en 1952. Ce modèle de concertation sociale connaîtra son heure de gloire par l'adoption de la loi du 05.12.1968 sur les conventions collectives de travail (CCT) et les commissions paritaires. Cette loi est l'une des pierres angulaires de notre système de concertation sociale.



Elle a donné la possibilité aux partenaires sociaux “représentatifs” de conclure un contrat collectif spécifique au droit du travail (la CCT) dont la force obligatoire est reconnue (et peut être étendue). Ce système nous vaut aujourd’hui un très haut taux de couverture des travailleurs. Ensuite, elle nous permet d’intervenir en justice pour faire respecter les conventions et garantir le bon fonctionnement des commissions paritaires. Enfin, elle fixe la hiérarchie des “normes” de droit du travail et assure la prééminence de l’accord collectif sur l’accord individuel.

Si la concertation sociale sectorielle est “florissante”, la concertation sociale interprofessionnelle, elle, a connu des temps morts. Elle a, en effet, parfois été réduite à peau de chagrin. Ce fut le cas suite à la polarisation des relations entre les partenaires sociaux et au désintérêt croissant des employeurs pour les motivations qui avaient présidé à la rédaction du Pacte social (redistribution des richesses). A ce jour, plus de cent CCT ont été conclues au niveau interprofessionnel (au CNT).

On doit souligner l’importance qu’a eu la création d’une administration de “support” de la négociation collective. Elle comprend les présidents de commissions paritaires, les conciliateurs sociaux (extrêmement précieux lors de conflits sociaux), les secrétariats et greffes, qui assurent l’enregistrement des CCT.

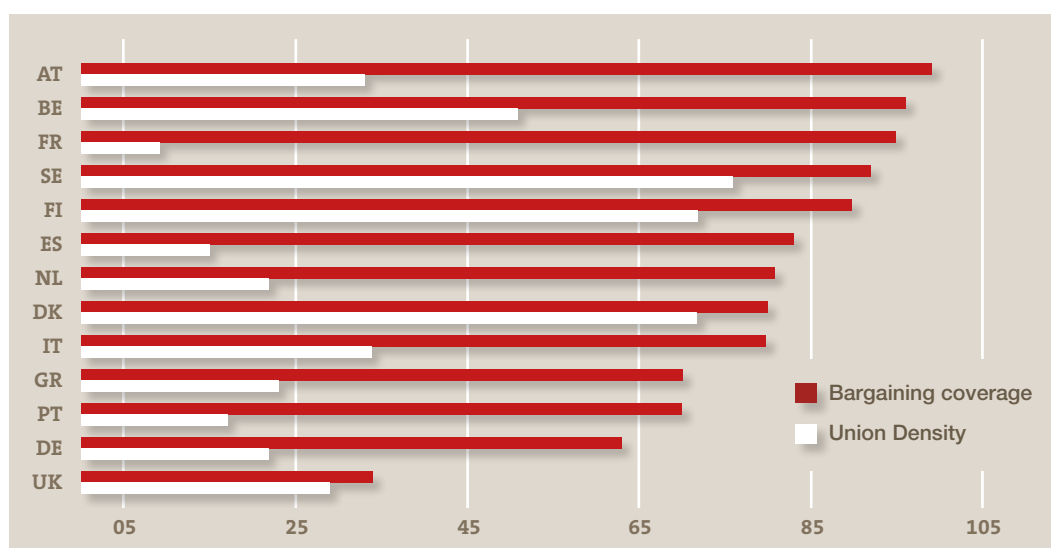
Tout ceci montre clairement combien il était important, pour le législateur belge, de résoudre les conflits sociaux par la concertation et la médiation alors que les conflits collectifs étaient considérés comme des conflits d’intérêts qui tombaient, dès lors, en dehors de la compétence du pouvoir judiciaire. C’est pour cette raison que le droit de grève n’a jamais été réglé par la loi.

2.1.3. Constats, menaces et défis dans le droit du travail collectif et individuel

Protection sociale sous pression mais toujours prépondérante dans une perspective internationale

S’il est incontestable que la protection sociale des travailleurs s’est accrue au cours du 20^{ème} siècle (réductions successives du temps de travail, congés-payés, protection de la rémunération, information et consultation des travailleurs...), un ressac s’est fait sentir dès les années 80 (exemples : expériences Hansenne, grande flexibilité en matière de temps de travail). Au-delà des crises économiques successives, largement exploitées par le monde patronal pour exercer une

Taux de couverture des CCT et de syndicalisation



Source: Dr. R. Bispinck, WSI, « Collective bargaining in Europe in crisis : between erosion and stabilization », Conférence Internationale, Paris, 16-17.10.09

pression à la baisse sur les conditions de travail, le droit du travail belge doit affronter des défis de taille. Bien que la législation sur le bien-être (souvent grâce aux initiatives européennes) et la discrimination aient été renforcées, les effets de la crise et la pression du chômage se sont fait sentir, tant au niveau de l'évolution du droit que dans l'exploitation patronale des formes moins classiques d'organisation du travail (travail à temps partiel, par exemple).

Il devient extrêmement difficile d'obtenir des avancées interprofessionnelles au niveau du droit du travail puisque les employeurs contestent désormais la vision selon laquelle il y a une « partie faible au contrat de travail » (le travailleur). Les quelque 170 commissions paritaires (chiffres 2004), les 500 conciliations annuelles, les centaines de CCT sectorielles et les milliers de CCT d'entreprises conclues annuellement montrent la vigueur du niveau de négociation sectoriel.

Au total, même si le législateur tend à renforcer le niveau de négociation « entreprise », le taux de couverture élevé des travailleurs issu de la négociation collective démontre que notre système est toujours efficace, d'ailleurs vanté au niveau international.

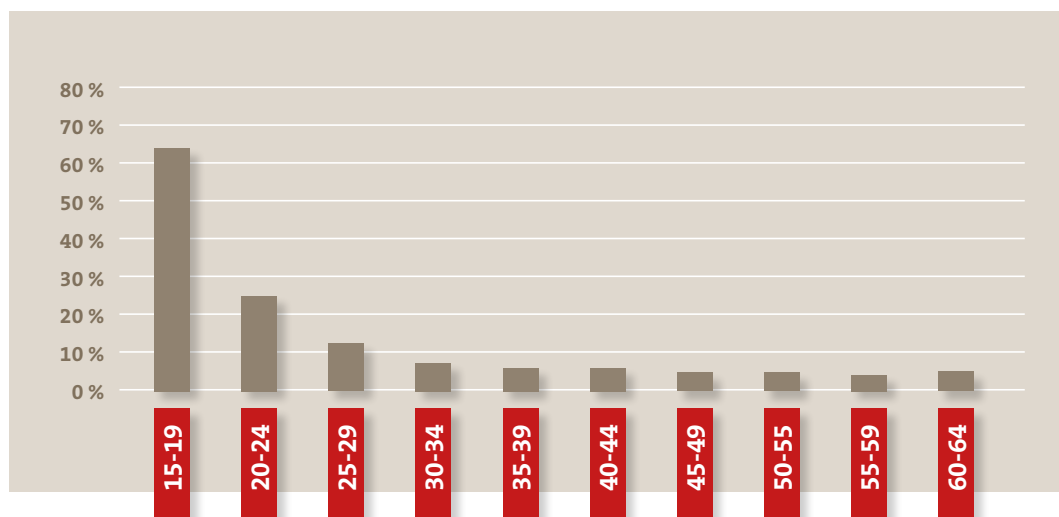
On peut davantage apprécier l'impact de la loi de 1968 à travers les graphiques suivants. Ils permettent de déduire que la Belgique est toujours en tête de peloton : 98% des travailleurs y sont protégés par des CCT et plus de la moitié des travailleurs y sont syndiqués.

2.1.3.1. Défis et menaces sur le droit du travail individuel

2.1.3.1.1. L'encadrement collectif plutôt que la flexibilité automatique

Le droit du travail, qui a été conçu comme protecteur pour la « partie économiquement la plus faible » dans la relation de travail est actuellement remis en cause. Il est, en effet, considéré par certains comme un handicap pour ce qui concerne l'activité économique et le fonctionnement de la politique de l'emploi. La volonté serait de transformer notre « droit du travail » en l'utilisant comme instrument de dérégulation pour en faire un « droit du marché du travail ». Or, on reproche au « marché du travail » d'être trop segmenté et trop peu inclusif. En effet, la plupart des jeunes (confinés dans des emplois temporaires), les travailleurs peu qualifiés ou d'origine étrangère (non européenne), les femmes (dans des temps partiels) pas toujours choisis et souvent sous-payées par rapport à leurs collègues masculins) et les travailleurs plus âgés (jetés lorsqu'ils sont jugés « usés » ou trop chers) sont les laissés-pour-compte de la loi de l'offre et de la demande.

Pourcentage des salariés (ventilation par âge) en emploi temporaire (EFT 2007)



Source : EFT (2007) – cité dans avis du CNT/CCE du 7.10.09



Les femmes sont les plus représentées dans le temps partiel (voir tableau plus bas). Et elles sont très présentes dans des secteurs exigeants et pénibles tels que les services domestiques, la santé, l'action sociale, les hôtels et les restaurants, les services collectifs, sociaux et personnels, le commerce.

Travail à temps partiel

	1995	2000	2005	2006	2007	2008
Hommes et femmes	15,4%	20,0%	23,4%	23,8%	23,7%	24,2%
Hommes	3,1%	5,4%	7,8%	7,7%	7,8%	8,2%
Femmes	33,4%	39,3%	42,6%	43,3%	42,6%	43,0%

Source: SPF Economie

Mais plutôt que de culpabiliser ceux qui ont la chance d'avoir un travail décent et de les fragiliser en réduisant leur protection contre le licenciement, il importe de développer des moyens pour lutter efficacement contre les discriminations. Il faut aussi anticiper les changements en offrant à tous l'opportunité de se former tout au long de la vie. Il faut également augmenter le nombre de structures d'accueil pour les enfants.

Comme nous avons eu l'occasion de le démontrer dans le dossier « Belgium : more flexibility, less security » sorti en 2008, notre droit n'est pas rigide (« quelle facilité de licencier en Belgique ! » vous dira tout employeur européen). Mais il est, bien sûr, collectivement encadré et négocié. Serait-ce là ce qui gêne ?

Si la théorie de ceux qui prétendent qu'un droit du travail jugé « trop peu flexible » ou « trop cher » favorise la multiplication des contrats temporaires est exacte, on devrait recenser plus de contrats temporaires parmi les employés que parmi les ouvriers. Or c'est clairement le contraire que nous observons. Par exemple, pour ce qui concerne l'intérim, 67,7% sont des ouvriers et 38,3% des employés.

Loin d'une attitude défensive, ce qu'il faut pouvoir faire c'est promouvoir et expliciter le droit du travail. Il faut pouvoir le faire par rapport aux lignes directrices européennes pour l'emploi (incluant dorénavant le fameux concept de « flexicurité »), par rapport au « benchmarking » (comparaisons internationales) et par rapport au « rapportage » incessant dont le droit du travail fait l'objet au niveau de diverses organisations internationales (OCDE, FMI, UE). Notre objectif étant, encore et toujours, la création et la promotion d'emplois de qualité, ce qui permettrait d'ailleurs de régler, en grande partie, la question des soi-disant « métiers en pénurie de main d'œuvre ».

2.1.3.1.2. Assurer le respect du droit du travail et son application

Ce deuxième défi est de taille puisqu'il consiste à assurer le respect du droit du travail dans son rôle de protection de la « partie économiquement la plus faible », à savoir le travailleur. Or, bien souvent, le droit du travail est vidé de sa substance par une doctrine et une jurisprudence extrêmement peu progressiste (tant au niveau belge qu'européen). Citons la jurisprudence sur le licenciement abusif de l'ouvrier, sur le respect de la vie privée des travailleurs, sur la qualification de la relation de travail ou, encore, sur la jurisprudence de la Cour européenne de justice en matière de libertés fondamentales, de détachement de travailleurs ou de contrôle des employeurs (Affaires Laval, Viking, Luxembourg...).

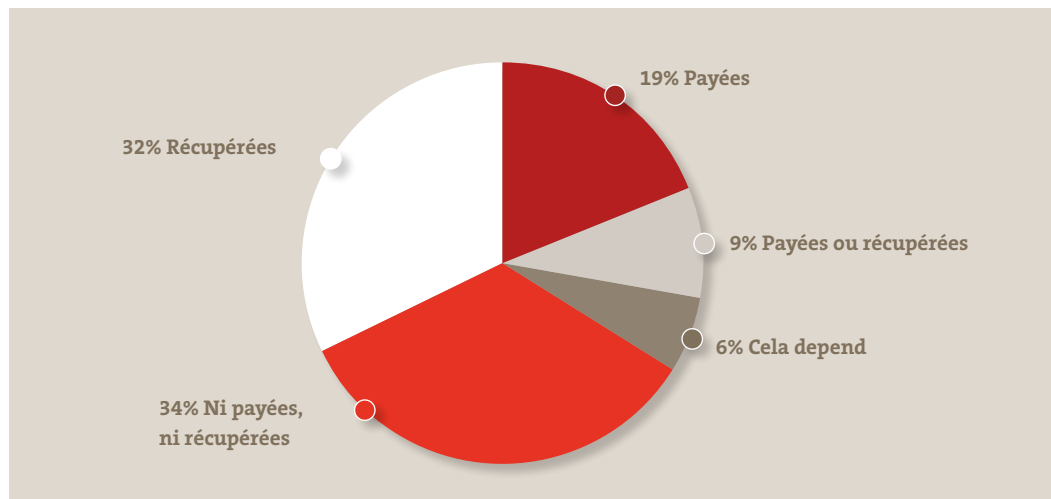
Il ne suffit pas de disposer d'un droit du travail de qualité, encore faut-il le faire respecter et le faire vivre. A titre d'illustration, voici des graphiques sur le travail intérimaire et les heures supplémentaires. Ils montrent que les travailleurs restent bien trop longtemps dans l'intérim. Par ailleurs, 1/3 des heures supplémentaires ne seraient ni payées ni récupérées alors que la loi l'oblige.

Les intérimaires et leur emploi en 2006:

	Flandres	Wallonie	Bruxelles
Moins d'1 an	34,4%	39,7%	45,5%
1 à 2 ans	17,0%	13,7%	9,9%
2 à 3 ans	9,1%	7,4%	7,5%
3 à 4 ans	6,1%	6,1%	5,3%
4 à 5 ans	12,9%	13,6%	12,9%
Plus de 5 ans	20,5%	19,5%	18,9%

Source : Les intermédiaires et leur emploi en 2006, Idea Consult, Federgon – "Entrée dans le circuit de l'intérim"

Vos heures supplémentaires sont-elles payées ou récupérées ?



Source : Enquête Dedicated Research, réalisée en 2008 pour le compte de la FGTB auprès de 1000 travailleurs.



Assurer le respect du droit du travail implique de :

Renforcer la connaissance du droit du travail au sein de la structure via

- la formation des délégués/cadres syndicaux qui sont à la source du contrôle du respect du droit du travail ;
- la mise en place de nouveaux modules de formation accessibles en permanence via les nouveaux médias (fiches/vidéos/...) ;

Développer une doctrine syndicale via

- un renforcement de la collaboration avec le monde académique et le constitution de réseaux ;
- une meilleure diffusion de l'information : articles/cartes blanches, etc... ;

Renforcer le rôle des services chargés du respect de la bonne application du droit du travail via

- Les services d'inspection :
 - les renforcer, tant en moyens humains, matériels, que légaux (notamment en ce qui concerne le détachement, les zones transfrontalières, la sous-traitance, etc.);
 - les recentrer sur leur « core-business » ;
 - scinder les fonctions de conseil des fonctions de contrôle et de sanction.
- Les cours et tribunaux du travail et auditorat du travail :
 - renforcer les moyens humains et budgétaires ;
 - garantir l'accès à la justice et revoir fondamentalement le système de répétabilité des honoraires;
 - assurer que le traitement d'un dossier se fasse dans un délai raisonnable, éventuellement réfléchir à imposer un délai ;
 - revoir l'attribution aux juridictions du travail du contentieux du règlement collectif de dettes, source d'engorgement important ;
 - promouvoir le recours à la conciliation et à la médiation ;
 - garantir la spécialité et la spécificité des juridictions du travail et des auditorats dans le cadre d'une éventuelle réforme de la justice.

2.1.3.1.3. Lutter contre le phénomène des faux indépendants

Le troisième défi est de préciser les contours du droit du travail en définissant la nature même de la relation de travail et en s'attaquant au phénomène des faux-indépendants. A cet égard, la loi de 1978 est peu explicite sur son champ d'application mais elle précise qu'il s'agit, pour le travailleur indépendant, de « fournir un travail sous l'autorité de l'employeur ». La Cour de cassation a décidé qu'un accord entre les parties de ne pas qualifier le contrat de « contrat de travail » prime sur la réalité des faits. Donc, si un travailleur a été mis sous pression par son employeur pour signer un document et que l'écrit n'est pas qualifié de « contrat de travail », on ne peut pas faire machine arrière sur cet accord. Ce faisant, la Cour de cassation ignore la volonté, pourtant explicite du législateur, de consacrer l'autonomie du droit du travail par rapport au droit civil.

Au lieu d'interpréter le droit du travail selon sa logique propre de protection des travailleurs, elle opte pour une approche civiliste qui repose sur la fiction de l'égalité juridique des parties, sans tenir compte de l'inégalité économique entre le travailleur et son employeur. D'ailleurs, la Cour de cassation a rejeté le critère de la dépendance économique comme élément permettant de conclure à la subordination juridique.

Le législateur a tenté de mettre fin à la controverse en adoptant la loi-programme du 27/12/2006 dont le chapitre 13 porte sur la « nature des relations de travail ». Tentative avortée car il n'a fait qu'entériner la jurisprudence de la Cour de cassation sur les critères permettant de déceler l'existence de la subordination. De plus, cette loi met en place un système très complexe qui doit permettre aux secteurs professionnels de fixer de critères spécifiques de l'existence d'un lien de subordination. Elle contient tellement d'obstacles qu'on peut se demander si elle sera jamais mise en œuvre.

2.1.3.1.4. Harmonisation vers le haut des statuts ouvriers-employés

Le quatrième défi, et il est à nos portes, est de parvenir à rééquilibrer notre droit du licenciement individuel compte tenu des règles internationales (auxquelles la Belgique résiste encore et toujours).

Elles stipulent que tout travailleur a le droit à une protection contre un licenciement injustifié (Convention n°158 de l'OIT, Charte Sociale Européenne, Charte européenne des Droits Fondamentaux entrée en vigueur avec le Traité de Lisbonne). Elles disposent de tourner à l'avantage de tous la suppression de la discrimination dont font l'objet les ouvriers. Le tout, bien sûr, sans remettre en cause les droits des employés.

Avec les progrès technologiques et les nouvelles formes d'organisation du travail, les lignes de séparation classiques entre le travail manuel et intellectuel s'estompent. Il faut trouver une solution au problème des discriminations entre ouvriers et employés.

Cette démarche n'est pas sans danger, certains acquis sont évidemment susceptibles d'être remis en question (délais de préavis des employés). Côté patronal, la discussion sur les statuts est conditionnée à une plus grande flexibilité, ce qui risque de mettre à mal le caractère protecteur du droit du travail.

Mais le défi que constitue l'harmonisation des statuts représente aussi une opportunité pour adapter le droit du travail aux besoins modernes (féminisation du marché du travail, conciliation de la vie privée avec la vie professionnelle).

2.1.3.1.5. L'individualisation

Le cinquième défi, c'est la problématique de l'individualisation de relations de travail. De nouvelles formes de travail apparaissent. Elles limitent de plus en plus la dimension collective (par exemple le télétravail). D'une part, la solidarité et la protection des travailleurs sont souvent moins grandes (pensons au travail intérimaire ou aux contrats de travail à l'appel) mais, d'autre part, les nouvelles formes de travail font apparaître certaines opportunités : une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, des congés thématiques, etc...

2.1.3.1.6. Les abus

Le sixième défi est de trouver des réponses aux phénomènes de la sous-traitance, de l'outsourcing, et des abus en matière de détachement des travailleurs.

La FGTB défend le principe « à travail égal, salaire égal ». La Belgique a donc opté pour une transposition très large de la directive détachement : l'ensemble du droit du travail belge doit être appliqué aux travailleurs détachés.

Ce qui est extrêmement préoccupant, c'est que, dans les arrêts Laval, Viking, Ruffert et Luxembourg, la Cour de justice de l'union européenne semble vouloir remplacer le principe « à travail égal, salaire égal » par le principe « à travail égal, salaire inférieur ».

La Cour a en effet opté pour une interprétation très stricte de la directive détachement.

La Cour la considère comme une directive de régulation économique (le moins d'entraves possible pour les entreprises) plutôt qu'une directive de protection des travailleurs (respect des conditions de travail et lutte contre le dumping social).

Au-delà de la question juridique, se pose la question de l'application des principes et de leur respect. Or la réalité nous apprend que de nombreux cas de fraude sont constatés même si ceux-ci sont difficilement identifiables et quantifiables. Certains employeurs tentent d'échapper à leurs obligations via la sous-traitance, l'intérim, les faux-indépendants, le travail transfrontalier ou le travail au noir.



Ces formes de travail créent des conditions de concurrence déloyale vis-à-vis des entreprises qui respectent la loi. La Belgique, sous la pression de la FGTB, a tenté d'endiguer ces mécanismes par l'adoption d'une série de mesures : enregistrement préalable des travailleurs détachés et des indépendants (LIMOSA), droit d'action en justice pour les syndicats belges et les travailleurs détachés en cas de non-respect des conditions de travail.

Mais, à ce jour, le gouvernement belge n'a pas pu trouver d'accord sur un mécanisme de responsabilité en cascade de la chaîne de sous-traitance.

Il est donc nécessaire de maintenir la pression à l'égard du gouvernement pour que des initiatives légales soient prises à ce sujet. Une des pistes est la révision de l'article 31 de la loi du 24/07/1987 sur la mise à disposition. Une autre piste consisterait à aborder la sous-traitance sous un angle européen par une initiative de la Commission.

Par ailleurs, d'autres formes de sous-traitance apparaissent (par ex le conseil) Il convient de les suivre de près.

2.1.3.1.7. La régionalisation

Le dernier défi est de maintenir un droit du travail fédéral. Ici aussi, il s'agit d'expliciter et de démontrer l'effet pervers et le coût de la régionalisation du droit du travail collectif et individuel, tant au niveau des collectivités que des entreprises.

Notre droit du travail est sous pression et nous avons parfois du mal à le faire respecter alors même qu'il pourrait servir de modèle. Même s'il a plus ou moins bien tenu le coup, grâce à notre capacité de résistance et à notre modèle de concertation sociale, les failles et les inégalités sont là. Et, même si la flexibilité fait la plupart du temps l'objet d'une concertation sociale, la loi sur la grande flexibilité (84h/semaine), le « Plus minus conto » (durée légale du temps de travail sur une période de référence allant jusqu'à 6 ans, au lieu d'1 an maximum), les assouplissements relatifs aux heures supplémentaires sont là pour nous rappeler que nous ne sommes plus à l'abri des pressions du marché.

2.1.3.2. Défis et menaces sur le droit du travail collectif

2.1.3.2.1. Le droit à l'action collective

Le premier défi lié à notre droit collectif est de s'assurer que nous avons encore le droit à l'action collective dans ce pays. Sans ce droit, la progression sociale est illusoire.

2.1.3.2.2. L'interprofessionnel, c'est la solidarité

Le second défi est de ramener les employeurs sur le chemin de la négociation interprofessionnelle dans la perspective d'une société humainement et, donc, socialement, durable.

Nous devons continuer à jouer notre rôle de « législateur social » au plus haut niveau de couverture possible (interprofessionnel, sectoriel) afin d'organiser la solidarité entre actifs et inactifs, secteurs forts et faibles. Il importe de combattre toute velléité de renforcer le niveau de négociation « entreprise ».

La législation « Renault » sur les licenciement collectifs doit être débattue et améliorée. Elle devrait prévoir « un droit d'alerte » de façon à ce que les syndicats puissent tirer la sonnette d'alarme. En outre, elle doit permettre un droit à l'expertise indépendante dans le cadre d'une gestion productive de la part des employeurs. A cet égard, il faut aussi résoudre la problématique des licenciements multiples ou « saucissonnés » pour échapper à la loi Renault.

2.1.3.2.3. Les commissions paritaires

Le troisième défi est d'avoir des commissions paritaires qui fonctionnent bien, qui collent à la réalité socio-économique, tout en assurant la qualité des conditions de travail. Ceci implique que l'on mette un terme au shopping que les entreprises font entre les commissions paritaires (entre celles dont les conditions de travail sont bonnes et celles qui sont moins intéressantes).

Enfin, nous devons tout mettre en œuvre pour renforcer le support administratif à la négociation sectorielle (budget, conditions de travail, anticipation en termes de recrutement des présidents de commissions paritaires ou des conciliateurs, etc...).

2.1.3.2.4. Les PME

Le quatrième défi est d'assurer notre présence dans les PME : nous renvoyons ici au chapitre « Démocratie sociale ».

2.1.3.2.5. Non à la régionalisation

Le cinquième défi est de maintenir un droit du travail collectif fédéral et de renforcer l'administration des relations collectives du SPF Emploi, travail et concertation sociale.

2.2. Politique de l'emploi et chômage

Viser au plein emploi reste un objectif prioritaire pour le syndicat. Ces trente dernières années, la lutte contre le chômage structurel et croissant a été l'une de nos principales préoccupations. Le chômage relève du domaine de la sécurité sociale (voir l'évolution des allocations à ce sujet) et la politique de l'emploi est en grande partie du ressort des Régions. Toutefois, cette politique ne peut être dissociée du droit du travail et de l'assurance-chômage, qui restent deux instruments fédéraux.

2.2.1. Rôle et évolution de la politique de l'emploi

L'assurance-chômage est la réponse qui a été apportée aux effets sociaux négatifs qui ont suivi les récessions économiques (des années 30 notamment). De plus en plus, elle constitue un instrument de la politique de l'emploi.

A partir des années 60-70, nous sommes entrés dans une période de bouleversements sociaux. L'évolution vers l'individualisation et l'émancipation des femmes a été très importante.

- On a assisté à une forte croissance de la population active (qui est passée de 30% dans les années 50-60 à 44% actuellement), ce qui entraîne un déséquilibre sur le marché du travail. On compte plus de femmes que d'hommes au chômage.
- Les tâches domestiques qui, auparavant, étaient assurées par les femmes, sans contrepartie financière, sont commercialisées ou socialisées (titres-services par exemple). Il arrive aussi que les femmes qui travaillent le fasse en plus de leur job.
- De nouveaux risques apparaissent (manque de qualifications, divorces, problème de conciliation entre vie privée et vie professionnelle). Certains ménages à deux revenus retombent dès lors à un seul revenu.



La croissance ralentit, le chômage augmente. Sur le marché du travail, on assiste à un glissement de l'industrie vers les services, des emplois peu qualifiés vers des emplois à forte intensité de connaissances. Dans les années 50-60, la part de l'industrie dans le PIB était de 35%, contre 20% actuellement. La part du secteur des services a par contre augmenté de 50% (dans les années 50) à 65% actuellement. En termes d'emplois, ceci signifie une perte de 500.000 unités entre 1970 et aujourd'hui pour le secteur secondaire. Cela représente une augmentation pour aller jusqu'à 1 million d'emploi dans le secteur des services. Les grands gagnants sont les travailleurs hautement qualifiés et les femmes, les perdants, les travailleurs peu qualifiés. Un groupe sans cesse croissant de personnes peu qualifiées deviennent dépendantes des allocations et s'éloignent de plus en plus de la « classe moyenne » avec, pour conséquence, un risque accru d'exclusion sociale, culturelle, voire, même, politique.

Ainsi, l'apparition d'une société duale –faite de personnes peu qualifiées et de personnes hautement qualifiées- est un des principaux défis syndicaux à relever pour l'avenir.

Cette évolution a des implications politiques. Il y a d'abord eu des restrictions budgétaires provoquées par la crise économique de la moitié des années 70. Ensuite, de nouveaux risques sociaux sont apparus. Le recours aux allocations (de chômage ou à la prépension) est de plus en plus grand et les coûts augmentent fortement.

Ceci incite les pays européens à investir, à l'intérieur d'un cadre budgétaire strict, dans l'emploi, l'enseignement et la formation et dans de nouveaux besoins sociaux (accueil de l'enfance entre autres).

L'Etat-providence évolue vers un soi-disant « Etat social actif ». Ce modèle, appliqué aux chômeurs, implique des sanctions et des mesures d'accompagnement. Ce qui, auparavant, était un droit qui impliquait des obligations (accepter un emploi convenable et/ou une formation et, pour l'article 80, prouver une recherche d'emploi) devient aujourd'hui un droit conditionné à des obligations. Le sans emploi doit prouver qu'il recherche activement du travail. L'accent est mis sur la responsabilité des chômeurs.

A cet égard, le système (de carrousel) d'activation du comportement de recherche d'emploi du chômeur, couplé à une politique de sanctions, ne représente aucune plus-value pour les travailleurs concernés. C'est a fortiori le cas en période de basse conjoncture économique où les emplois se font très rares et où la capacité et l'offre de formation est tout à fait insuffisante.

Pour le chômeur, ceci implique qu'il faut rester actif et employable. C'est le moyen des défenseurs de l'Etat social actif pour lutter contre le chômage et l'exclusion sociale.

L'Etat s'investit pour former les chômeurs en réponse aux besoins des entreprises.

Concrètement, ceci se traduit par ce qui suit :

- l'exclusion du chômeur pour chômage de longue durée (art. 80) a été remplacée par la disponibilité (activation du comportement de recherche des chômeurs). Elle a été introduite en 2004, en même temps que la lutte contre les pièges à l'emploi, le subventionnement
- du travail à faible productivité (titres-services par exemple), la flexibilisation du marché du travail, les cellules pour l'emploi pour les prépensionnés, l'outplacement ;
- une plus grande sélectivité dans l'octroi des allocations ;
- un glissement des dépenses en sécurité sociale vers de nouveaux risques sociaux qui doivent permettre aux ménages à deux revenus de rester actifs. Il s'agit de mesures qui doivent permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, telles que: l'interruption de carrière, le crédit-temps, les titres-services, l'accueil de l'enfance, l'accueil des handicapés.

Sous la pression de la stratégie de Lisbonne (par laquelle le taux d'activité des travailleurs âgés devait être relevé) et depuis 2006, le gouvernement belge a adopté plusieurs mesures qui rendent les régimes de fin de carrière moins attrayants (ex : la prépension via le « Pacte de solidarité entre les générations »). Ainsi, l'âge pour partir à la prépension et les conditions d'ancienneté ont été sensiblement relevés.

A cet égard, le rôle des partenaires sociaux a été consultatif. Les syndicats sont cependant parvenus à éviter que le « Pacte des générations » ne fasse un carnage, surtout chez les femmes. L'Accord interprofessionnel 2007-2008 a en effet été l'occasion d'élargir la prise en compte des assimilations pour répondre aux exigences d'ancienneté élevées ou de prévoir des régimes de prépension spécifiques pour certains métiers lourds. Sur ce dernier point, nous avons en effet pu limiter aux seuls jeunes prépensionnés (partis dans le cadre d'une restructuration ou d'une entreprise en difficulté) l'obligation de rester disponibles sur le marché de l'emploi.

Au niveau des allocations, la FGTB joue un rôle de pionnier. Ainsi, à partir de 2009 et sous notre impulsion, les allocations de chômage temporaire et complet sont sensiblement augmentées. Il s'agit d'une année charnière dans notre histoire sociale. L'assurance-chômage (et l'assurance-maladie) a été fondamentalement améliorée pour la première année qui suit un licenciement, ce qui est n'est pas négligeable, a fortiori en temps de crise. Ainsi, le plafond de calcul a été fortement relevé et l'égalité de traitement pour les cohabitants -60% pendant la première année de chômage- a finalement été obtenue (nous l'exigions depuis 30 ans).

La crise économique et financière, qui a éclaté fin 2008, a donné lieu à des mesures de crise spécifiques pour éviter des licenciements. En juin 2009, le gouvernement a promulgué trois mesures de crise temporaires (réduction collective du temps de travail, crédits-temps de crise, suspension temporaire du contrat de travail pour employés). Ces mesures étaient valables jusque fin décembre 2009, avec possibilité de prolongation pour six mois. Pour la FGTB, cette prolongation devait être conditionnée à :

- davantage de régimes sectoriels ou des régimes exclusivement sectoriels pour les suspensions de travail des employés, liées à la crise ;
- un supplément minimum légal ;
- une clause de sécurité d'emploi obligatoire.

2.2.2. Quelques défis et menaces de taille

2.2.2.1. Un meilleur salaire et des conditions de travail correctes

Un des plus grands défis consiste à faire répondre la politique du marché du travail aux besoins économiques qui changent de plus en plus rapidement. D'autre part, il faut maintenir la protection sociale mais également (maintenir ou) améliorer la qualité du travail, des contrats de travail, du salaire et des conditions de travail.

Ces dernières années, nous avons engrangé d'importantes améliorations pour les salaires les plus bas: augmentation du salaire mensuel minimum brut garanti de 50 € par mois (AIP 2007-2008) et renforcement du bonus à l'emploi (réduction des cotisations personnelles). Toutefois, pour les familles monoparentales, qui passent d'une allocation à un salaire minimum ou à un temps partiel, le gain reste maigre. Ceci est dû au fait que l'imposition sur les bas salaires reste élevée et que l'accueil des enfants et des transports coûtent cher.

La crise économique qui a éclaté fin 2008, et dont les travailleurs sont les premières victimes, a fait apparaître de nouvelles menaces qui nécessitent des réponses adaptées. C'est pourquoi la FGTB exige un nouveau Plan qui maintienne l'emploi actuel et crée des emplois durables et de qualité.

La crise économique qui a éclaté fin 2008, et dont les travailleurs sont les premières victimes, a fait apparaître de nouvelles menaces qui nécessitent des réponses adaptées. C'est pourquoi la FGTB exige un nouveau Plan qui maintienne l'emploi actuel et crée des emplois durables et de qualité.

Les mesures anti-crise du gouvernement ne suffiront pas à inverser la tendance. La majeure partie des mesures prises visaient à éviter les licenciements définitifs par le recours au chômage temporaire. L'utilisation de la réduction collective du temps de travail et/ou l'instauration de la semaine de quatre jours ont été peu utilisées.



Mesures anti-crise : plus de marge pour la réduction du temps de travail et la semaine de quatre jours.

Selon les chiffres de l'ONSS (3ème trimestre 2009), la réduction collective du temps de travail et/ou de l'instauration de la semaine de quatre jours n'ont pas beaucoup de succès. Pour comprendre les chiffres, rappelons que deux systèmes existent actuellement. L'ancien système, d'application depuis le 1/1/2004. Le temps de travail doit y être réduit d'au moins une heure via une CCT de durée indéterminée. Une réduction de cotisations patronales de 400 euros par trimestre est octroyée pour 2 à 4 ans. Cela suffit à compenser totalement les coûts salariaux liés à une réduction du temps de travail (ou 6 jours de congé supplémentaires) pour les bas et moyens revenus. En cas de combinaison avec la semaine de quatre jours, une réduction de cotisations patronales de 1000 euros est octroyée par trimestre pendant la première année.

Dans le système instauré par les mesures anti-crise et prorogé jusqu'en juin 2010 inclus, le temps de travail doit être réduit de 20 ou 25%, avec une réduction de cotisation de respectivement 600 et 750 euros par trimestre. En cas de combinaison avec la semaine de quatre jours, 400 euros supplémentaires sont prévus. Les droits sociaux restent calculés sur l'ancien salaire à temps plein.

Ces deux systèmes ont peu de succès.

Encourager la création d'emploi par la réduction du temps de travail liée à la semaine des quatre jours.

La FGTV veut donner un nouvel élan à l'utilisation de la réduction du temps de travail liée à la semaine de quatre jours⁴. La situation économique est tellement difficile et l'offre d'emploi tellement maigre qu'il faut travailler à une meilleure répartition de l'emploi disponible. L'emploi continue de baisser, de même que le pouvoir d'achat des travailleurs. Cela peut entraîner une baisse de la consommation, et la crise risque de devenir plus grave encore.

Des accords sur la réduction du temps de travail liée à l'instauration d'une semaine de quatre jours avec maintien du revenu offrent des opportunités.

- Possibilités pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail (ils ne sont pas aidés par le chômage temporaire ou la réduction individuelle du temps de travail).
- Meilleure mobilité.
- Meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle (et neutralité au niveau du genre car application égale pour les hommes et pour les femmes).
- Plus simple pour l'organisation du travail que des systèmes de réduction individuelle du temps de travail. Dans les systèmes de travail continu, l'instauration de ces mesures peut être facilitée par l'introduction d'équipes supplémentaires.
- Augmentation du taux d'activité.
- Les systèmes de réduction individuelle du temps de travail (crédit-temps) doivent être collectivement encadrés et liés au maximum à l'obligation de remplacement.

Formation mais pas de chasse aux demandeurs d'emploi.

Dans toute stratégie de réduction du temps de travail, il faut intégrer une formation supplémentaire pour éviter qu'il n'y ait à l'avenir un manque de travailleurs pour certains emplois. Un encadrement efficace des chômeurs vers un nouvel emploi valable est nécessaire, mais il ne peut être question de chasse aux demandeurs d'emploi qui se retrouvent à la recherche d'un emploi qui n'existe pas.

⁴ Ce ne sont pas les exemples qui manquent: Chimie Anvers (notamment Bayer, avec introduction d'une 5^{ème} équipe); carrières (notamment dans le Hainaut); entreprises de sous-traitance Volvo

2.2.2.2. Pas de mécanismes d'exclusion pour les chômeurs mais des perspectives d'emplois corrects

Même si pour certaines catégories de chômeurs les allocations diminuent fortement après un certain temps, jusqu'à des forfaits ridiculement bas, des pressions sont exercées, surtout à partir de l'OCDE, pour que les allocations de chômage soient limitées dans le temps. Selon l'OCDE, ces allocations favoriseraient l'immobilisme des chômeurs. De ce fait, on exige de plus en plus des demandeurs d'emploi, va de l'outplacement à l'accompagnement forcé dans le cadre de l'activation du comportement de recherche des chômeurs (« dispo »).

Pourtant, le plus souvent, il n'y a pas d'offre d'emploi adaptée. Certains chômeurs sont contrôlés systématiquement dans le cadre de la « dispo ». On leur impose de plus en plus d'obligations sans que, en bout de course, il n'y ait de perspectives de trouver un emploi convenable.

L'activation du comportement de recherche des chômeurs a été introduite en 2004 et s'applique aux demandeurs d'emploi jusqu'à 50 ans. De nombreuses voix s'élèvent pour élargir le système aux plus de 50 ans. En Flandre, le VDAB prévoit déjà un accompagnement spécifique pour cette catégorie de chômeurs. Bel exemple de la politique de l'Etat social actif.

Les chiffres de l'étude d'IDEA de 2008 sur les résultats de l'activation du comportement de recherche montrent que ce sont surtout les personnes peu qualifiées qui ne trouvent pas d'emploi et qui sont le plus souvent sanctionnées. Depuis l'introduction des mesures jusqu'en juin 2009, 76 528 demandeurs d'emploi ont été sanctionnés sur 488.946 demandeurs d'emploi pour ce qui concerne le seul contrôle « dispo ».

Etant donné la crise économique (qui implique que l'offre aux demandeurs d'emploi est insuffisante), la FGVB demande un moratoire sur le contrôle de disponibilité des chômeurs jusqu'à une réforme en profondeur du système. La FGVB pense en particulier à un accord-cadre entre le fédéral et les régions en vue d'établir un modèle du contrat type à établir avec les chômeurs et dans quels cas de figure des informations seraient transmises à l'ONEM.

Dépendraient du niveau régional (FOREM, Actiris ou VDAB) d'une part, les personnes difficiles à placer (des solutions adéquates sont à trouver pour elles) et, d'autre part, les demandeurs qui doivent être obligatoirement accompagnés mais dont les données ne seraient transmises à l'ONEM qu'en cas de problème avec les intéressés. En outre, la FGVB souhaite permettre aux offices régionaux de placement d'accélérer (par des moyens appropriés) l'accompagnement des chômeurs. La volonté est de ne pas attendre 12 ou 18 mois pour entamer un trajet d'accompagnement. Il s'agit d'une approche offensive qui doit se substituer à l'approche négative des sanctions de l'ONEM.

2.2.2.3. Droit à la formation pour chaque travailleur

Nous exigeons de plus grands efforts de formation de la part des entreprises, avec l'introduction d'un droit à des jours de formation pour chaque travailleur, un renforcement du congé éducation payé, plus et mieux de formations en alternance, un renforcement du mécanisme de sanction pour les employeurs si les objectifs de formation ne sont pas atteints.

L'obligation de consacrer jusqu'à 1,9% de la masse salariale à la formation doit être mieux respectée et les exceptions doivent être très limitées et faire l'objet d'un contrôle minutieux. Les efforts de formation doivent aussi être centraux dans la problématique de l'emploi des travailleurs âgés. Par ailleurs, il faut clairement définir les notions de « formation » et « formation sur le tas ».

2.1.1.4. Pas de Pacte des générations bis, plus d'emploi adapté

Un des leviers souvent avancé pour neutraliser les coûts du vieillissement est de maintenir les plus de 50 ans plus longtemps dans la vie active. En 2008, le nombre de travailleurs de 55 à 64 ans était de 34,5% en Belgique (contre une moyenne de 45,6% dans l'UE).



Pour nombre d'employeurs, l'important n'est pas de maintenir des travailleurs âgés au travail avec des conditions de travail adaptées, ni d'en engager plus. L'objectif est de pouvoir licencier ces travailleurs âgés à moindre coût en supprimant les prépensions. Notre ambition, à la FGTB, c'est de proposer du travail adapté à tous les travailleurs, en ce compris les plus de 50 ans. Entre 2001 et 2006, l'âge de la pension des travailleurs a augmenté, passant de 56,7 ans à 57,8 ans chez les ouvriers et de 57,8 ans à 59 ans chez les employés.

Alors que l'effet des mesures du « Pacte des générations » ne se fait pas encore pleinement sentir, (c'est en 2014 que les femmes devront atteindre 38 ans de carrière pour pouvoir prendre leur prépension à 58 ans), il est prévu que l'accès à la prépension soit rendu encore plus difficile si le taux d'emploi des travailleurs âgés n'augmente pas.

Les défenseurs du relèvement de l'âge de la (pré)pension nient simplement la réalité. En 2005, seuls 14,2% des travailleurs sont sortis du circuit du travail à l'âge de la pension ou après l'âge de la pension. La pension légale anticipée était le canal le plus populaire pour quitter le marché du travail (33%).

La prépension conventionnelle a été utilisée par 16% des travailleurs pour quitter la vie active. Pour 12% des travailleurs, le « canal » emprunté était le chômage. Mais 20% des travailleurs qui ont quitté la vie active l'ont « fait » pour cause de maladie, d'accident du travail ou de raisons privées.

2.2.2.5. Favoriser l'emploi des plus âgés.

En décembre 2009, on comptait 93.000 chômeurs âgés et 116.848 prépensionnés. Pour la FGTB, des mesures doivent être prises pour aider les travailleurs âgés qui veulent continuer à travailler à pouvoir le faire.

Dans les entreprises, une politique du personnel diversifiée en fonction de l'âge doit être menée. Il faut attacher une plus grande importance à la qualité du travail réalisé par les travailleurs âgés. Ces derniers sont disposés à travailler plus longtemps si un travail de qualité peut être offert. Ainsi, il faut tenir compte de la pénibilité du travail et du facteur stress. Le droit à la formation joue un rôle crucial à ce niveau. La création de centres de compétences pourrait être envisagée.

2.2.2.6. Mettre un terme aux discriminations à l'embauche

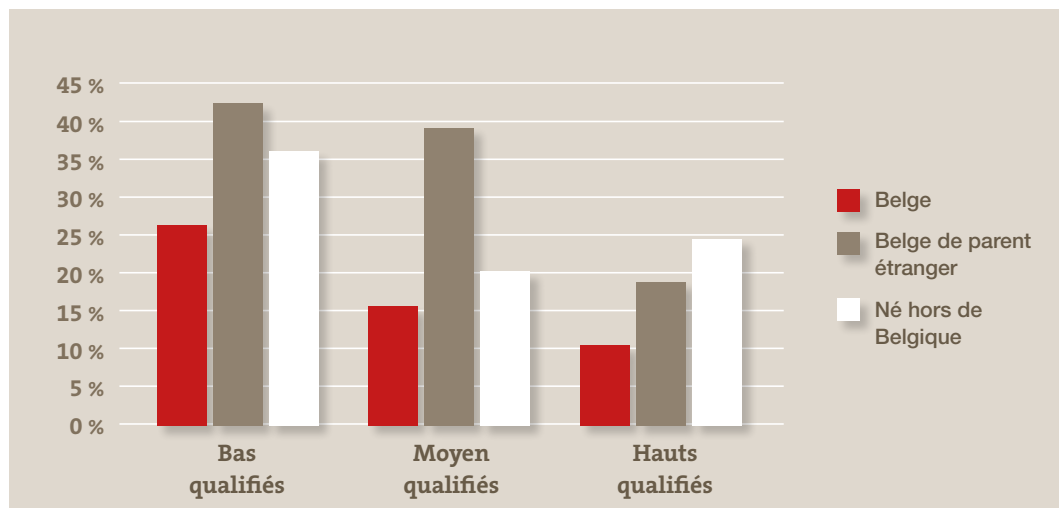
Dans le but de renforcer la lutte contre toutes les discriminations, la FGTB a soutenu l'adoption des lois anti-discrimination du 10/05/2007 et a mis cette question au premier plan de l'accord interprofessionnel 2007-2008 (point d'ancrage 4 intitulé « diversité et non-discrimination »). Ce point a été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

Faut-il encore rappeler la situation catastrophique des personnes d'origine étrangère sur la marché du travail en Belgique ? En 1997, une étude du Bureau international du travail (BIT) a démontré qu'à qualification égale, les candidats à l'emploi d'origine étrangère sont plus fréquemment mis de côté que leurs collègues d'origine belge. Le degré de discrimination était de 39% pour la région flamande, 27% pour la région wallonne et 34% pour la région bruxelloise.

En 2005, à la demande de l'ORBEM, la KUL et l'ULB ont mené une étude sur les discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la région de Bruxelles-capitale. Les constatations sont édifiantes.

- « Ethno-stratification » du marché du travail, c'est-à-dire que les travailleurs d'origine étrangère, à compétence égale, n'ont pas les mêmes « chances statistiques » d'accéder à l'emploi ni aux meilleurs emplois. Ainsi, les travailleurs d'origine marocaine et turque se retrouvent en majorité dans les secteurs à bas salaire : intérim, nettoyage, bâtiment, horeca, etc...
- Le chômage est plus important (tant en pourcentage qu'en durée) pour les jeunes hommes marocains et turcs. Même ceux qui bénéficient d'un niveau de qualification plus élevé se trouvent plus fréquemment au chômage (taux de chômage à Bruxelles en juin 2001 : Belges 15%, Marocains 29% et Turcs 35%).
- 50% des demandeurs d'emploi ont subi au moins une fois un comportement discriminatoire au cours de l'embauche.
- Plus de la moitié des personnes d'origine étrangère sont confrontées au cours de leur carrière aux attitudes et aux comportements discriminatoires

Taux de chômage des jeunes ventilé par niveau de qualification et d'origine (EFT 2007)



Source : EFT 2007 – cité dans avis CNT/CCE du 07.10.09

Le dernier rapport annuel (2008) du Centre pour l'égalité des chances confirme, que l'emploi reste le secteur où il y a le plus de plaintes pour discrimination (22% ou 380 plaintes sur un total de 1747). Pour des raisons non liées à la race, la répartition est la suivante : 47 % des plaintes concernent l'embauche, 24% l'exécution du contrat (brimades, refus de promotion, etc), 13% le licenciement et 16% les autres aspects du travail.

Contrairement aux autres pays de l'OCDE, le taux d'emploi des immigrés est, depuis deux décennies déjà, nettement inférieur à celui des Belges de naissance. Il y a un lien historique entre la disparition des industries et l'emploi de cette catégorie de travailleurs. Le faible niveau de scolarisation explique en partie le faible taux d'emploi des immigrés. Entre 2002 et 2003, 74% des Turcs et Marocains étaient employés comme ouvriers, contre 40% de la main d'œuvre provenant de pays hors UE! La situation des femmes marocaines et turques est aussi problématique. Seules 30% d'entre elles ont un emploi et leur situation est moins bonne que dans d'autres pays de l'OCDE⁵. Ces problématiques sont particulièrement présentes dans les grands villes où elles sont sources de tensions interculturelles et sociales. Il y a donc urgence d'y remédier.

Face à ce triste constat, il convient d'interpeller le patronat sur ses grandes déclarations et sur le peu de résultats constatés, notamment par rapport à l'engagement des allochtones. Bien entendu, la question des discriminations ne se limite pas à la discrimination à l'embauche des personnes d'origine étrangères mais vise également les jeunes, les travailleurs âgés, les handicapés, les peu qualifiés, sans oublier la question transversale du genre.



Par ailleurs, les travailleurs handicapés restent majoritairement exclus du marché du travail tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Afin de remédier à cette situation, il serait intéressant de travailler soit sur des quotas (comme c'est le cas dans la fonction publique), soit sur une logique d'aménagement raisonnable des lieux de travail avec comme alternative, en cas de refus de l'employeur, le paiement par celui-ci d'une contribution obligatoire à un fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (comme c'est le cas en France).

Le rôle des services d'inspection pose également question puisque ceux-ci doivent faire face à de nouvelles missions et à des dossiers complexes, sans pour autant recevoir des moyens supplémentaires.

D'autres questions se posent également sur l'impact de la législation anti-discrimination qui remet en cause la légalité de mesures telles que les barèmes fondés sur le critère de l'âge ou les avantages réservés aux syndiqués.

Pour conclure, ces différents constats questionnent l'efficacité des mesures adoptées jusqu'à présent pour lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité. Un autre élément important est la formation et la sensibilisation à ces questions.

2.2.2.7. Le sort des travailleurs migrants et des sans-papiers.

Depuis 1988, entre 15.000 et 18.000 personnes sont mortes en tentant d'entrer en Europe (Le Soir 14/10/2009). Ces chiffres n'appellent aucun commentaire.

Depuis plusieurs années, la FGTB a défendu la cause des sans-papiers et s'est mobilisée pour obtenir leur régularisation afin qu'ils soient reconnus comme citoyens à part entière et non traités comme les esclaves d'un monde globalisé gouverné par l'argent-roi. Face à cette mobilisation syndicale et à celle du monde associatif, un accord politique a finalement été conclu en juillet 2009.

En résumé, cet accord prévoit deux grandes possibilités de régularisation. La régularisation pour procédure de longue durée qui permet de régulariser les personnes dont la procédure d'asile est déraisonnablement longue (5 ans/4 ans pour les familles avec enfant scolarisé) et la régularisation sur base de l'ancrage social durable (qui permet de régulariser les personnes présentes en Belgique depuis au moins 5 ans et qui y ont noué des attaches durables ou les personnes qui, sous certaines conditions, ont la possibilité d'exercer un emploi salarié en Belgique). Soulignons que ces « instructions administratives » ont été annulées par le Conseil d'Etat en décembre 2009, ce qui ajoute à l'insécurité juridique chronique dans cette matière, trop fréquemment soumise à l'arbitraire du ministre de l'intérieur et de son administration.

Cet accord n'est qu'un demi-succès. Il offre certes plusieurs possibilités de régularisation aux sans papiers mais il ne règle rien pour le futur. Ainsi, pour reprendre la résolution n°3 du congrès 2006 (intitulée solidarité avec les « sans-papiers »), aucune commission de régularisation indépendante et permanente n'est mise en place et les critères de régularisation ne sont pas inscrits dans la loi.

La campagne de régularisation suscite une série de questions annexes: une régularisation par le travail implique-t-elle une amnistie pour les employeurs qui, jusqu'alors, avaient occupé ces travailleurs au noir ? Quid de l'affiliation des sans-papiers ? Quel accompagnement pour ces personnes régularisées qui vont entrer sur le marché du travail, notamment pour ce qui concerne l'apprentissage d'une des langues nationales ?

⁵ Source: European foundation for improvement of living and working conditions(2007)'Working and employment conditions of migrant workers-Belgium in Joint study of restructuring in the EU, national dossier Belgium, ARITAKE-WILD,2009-2010

Par ailleurs, un autre défi de taille est la question de la migration. La FGTB est opposée à une conception de la migration qui sert uniquement de variable d'ajustement économique pour répondre aux prétendues « pénuries de main d'œuvre ».

Avec une telle approche utilitariste, les travailleurs migrants sont considérés comme de simples « marchandises » dont il suffirait de réguler le flux pour satisfaire les besoins immédiats de l'économie globalisée.

Par contre, la FGTB est favorable à une approche intégrée de la migration privilégiant les valeurs humaines et le respect des droits de tous les travailleurs. Cela signifie :

- objectiver préalablement les « pénuries de main d'œuvre » qui sont généralement liées aux mauvaises conditions de travail et à la pénibilité de celui-ci. Cette question doit également tenir compte des efforts de formation qui incombent aux employeurs ;
- prendre en compte les intérêts mutuels du pays d'origine et du pays d'accueil pour éviter un « pillage des cerveaux » (par exemple par la conclusion de conventions internationales comprenant, entre autres, un important volet « aide au développement ») ;
- garantir les droits des travailleurs migrants : égalité de traitement, portabilité des droits sociaux en cas de retour dans le pays d'origine, regroupement familial, etc. Dans ce cadre, la Belgique devrait ratifier rapidement la convention 143 de l'Organisation internationale du travail sur les travailleurs migrants ainsi que la convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles ;
- prévoir des mesures d'encadrement et d'accompagnement permettant une intégration durable et une participation à la vie citoyenne des travailleurs migrants ;
- renforcer la lutte contre le travail au noir en augmentant les moyens financiers et humains des services d'inspection et en adaptant l'arsenal législatif pour mieux lutter contre l'ingénierie sociale et l'exploitation de la main d'œuvre ;
- assurer la participation active des partenaires sociaux à tous les niveaux du processus.



3. Libertés syndicales et démocratie économique

3.1. *Libertés syndicales*

Seuls des syndicats libres et indépendants, autonomes dans leur fonctionnement, peuvent garantir aux travailleurs la défense de leurs intérêts. Sans protection, les travailleurs n'osent pas assumer de mandat syndical, ni se montrer critiques par rapport aux décisions de l'employeur. L'action syndicale (et c'est valable aussi pour la concertation sociale), ne peut être efficace que si des outils existent en vue de faire, si nécessaire, pression sur l'employeur (par ex, via une action de grève). La liberté syndicale, le droit de grève et la protection des représentants des travailleurs doivent pouvoir compenser les inégalités qui peuvent exister dans les rapports de forces entre employeur et travailleurs.

Plusieurs normes internationales (dont les Conventions 87 et 98 de l'OIT, l'art. 11 de la Convention européenne des Droits de l'Homme, l'art. 5 et 6 de la Charte sociale européenne) reconnaissent le droit d'association et de liberté syndicale. Pour les syndicats, la liberté de réunion et d'association implique le droit de s'organiser en adoptant des statuts et en excluant les affiliés qui ne souscrivent pas aux objectifs que le syndicat s'est fixé (extrême droite).

Les instances internationales préconisent également la protection des travailleurs contre le licenciement et contre toute discrimination et reconnaissent le droit de grève. En Belgique, le droit de grève a été reconnu par la Cour de cassation en 1981. Les modalités de ce droit ne sont cependant pas réglées. Les représentants du personnel sont protégés par la loi du 19 mars 1991, les délégués syndicaux par la CCT n°5 qui n'a pas été rendue obligatoire et qui doit, dès lors, être exécutée par une CCT sectorielle ou d'entreprise. L'arrêt de la Cour constitutionnelle qui valide les lois anti-discrimination protège les militants syndicaux contre toute discrimination basée sur leurs « convictions syndicales ».

3.1.1. **Trois défis**

3.1.1.1. **La juridisation des conflits sociaux**

Aujourd'hui, les employeurs ont souvent recours à une procédure en référé pour empêcher la grève (cas de Carrefour, Cytec, Deli XL, Elia, Eandis, Sibelga, Petroplus). Au lieu de négocier, les employeurs font appel aux services (coûteux) d'un avocat. Dans la plupart des cas, les employeurs font appel au même avocat, l'ordonnance est, en fait, déjà prête, avant même que la grève n'ait commencé.

Des juges civils prononcent des ordonnances sur requête unilatérale sans examen, sans motivation, sans connaissance du conflit. Dans nombre de cas, la partie adverse n'est même pas au courant de la procédure. Les ordonnances favorables ne sont pas notifiées, alors que les ordonnances défavorables sont notifiées au piquet de grève : la notification se fait par huissier (accompagné de policiers) aux grévistes. Ensuite, dans le cas d'une tierce opposition à l'encontre de l'ordonnance, celle-ci est généralement annulée. Trop tard. L'ordonnance a déjà porté préjudice à l'action de grève. Certains employeurs ont été jusqu'à déposer une plainte au pénal contre des travailleurs grévistes ou ont demandé à d'autres travailleurs de le faire. Ainsi, lors d'une action syndicale à l'aéroport de Zaventem, certains voyageurs, recrutés par un avocat, ont déposé plainte à l'encontre des grévistes. Tout ceci témoigne d'une évolution vers un modèle qui accorde une place plus importante à l'immixtion de la justice.

3.1.1.2. La protection des représentants du personnel et des délégués syndicaux

Même si les représentants du personnel et les délégués syndicaux sont protégés contre le licenciement et les discriminations, cette protection n'est pas bétonnée. La CCT n° 5 n'offre, par exemple, pas le même niveau de protection que la loi du 19 mars 1991. C'est-à-dire qu'il n'y a pas de protection en cas de motif grave, que la sanction à l'égard des employeurs qui auraient licencié un travailleur est nettement moins lourde, que la protection des délégués suppléants donne souvent lieu à des discussions.

En ce qui concerne les représentants du personnel (et mis à part la réintégration non obligatoire en cas de non respect de la procédure obligatoire), la loi du 19 mars 1991 pourrait être améliorée dans le domaine de la prépension, de la suspension du contrat de travail, de la protection contre le licenciement pour motif économique ou technique. Sur le volet protection, l'évolution constatée ces derniers mois ne nous est pas favorable : bien plus qu'auparavant, les employeurs n'hésitent pas à invoquer une action de grève ou les circonstances qui l'entourent comme motif grave (comme par exemple dans le cas d'IAC, avec le non respect d'une ordonnance en référé).

3.1.1.3. Les initiatives antisyndicales du Vlaams Belang (VB)

Le VB a repris sa lutte antisyndicale, avant et pendant les élections sociales, en entamant plusieurs procédures juridiques. Il a d'ailleurs créé une « cellule syndicats ».

Une première série de procédures visait les syndicats qui avaient exclu certains de leurs membres. Ensuite, il y a eu plusieurs procédures contre la législation relative aux élections sociales. Environ 200 partisans du VB ont introduit un recours en annulation et/ou en suspension devant la Cour constitutionnelle. Plusieurs membres du VB ont introduit, à titre individuel alors, des procédures devant les tribunaux du travail visant à salir la réputation des syndicats et à introduire des candidats du VB aux élections sociales.

A travers ces procédures, le VB n'a pas hésité à s'attaquer également aux juges sociaux. Dans ses communiqués de presse, le VB a également égratigné les fonds de sécurité d'existence et les primes syndicales.

Toutes les requêtes du VB ont été rejetées. On n'a plus jamais entendu parler de la « cellule syndicats » du VB.

Réponses possibles aux trois défis

- **Riposter via les moyens syndicaux et juridiques :**
 - *points de contact libertés syndicales (campagne de promotion dans le cadre du nouveau site web) ;*
 - *échange de données au sein de la FGTV et entre syndicats ;*
 - *renforcement de l'encadrement par les services d'études ;*
 - *contacts avec le monde universitaire et politique.*
- **Faire davantage appel aux organisations internationales :**
 - *réitérer sans cesse les initiatives déjà prises :*
 - *plainte collective auprès du Comité des droits sociaux du Conseil de l'Europe ;*
 - *remarques à l'OIT sur le rapportage de la Belgique des conventions 87 et 98 de l'OIT ;*
remarques au Conseil de l'Europe concernant le rapportage de la Belgique sur les articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne ;
 - *remarques annuelles à la CSI.*
 - *invoquer les résultats des procédures juridiques nationales pour convaincre les hommes politiques de la nécessité d'une meilleure protection des travailleurs en cas d'action syndicale.*



- *Améliorer la protection des représentants du personnel et des délégués syndicaux :*
 - *modifier la Loi du 19 mars 1991 via la proposition de loi du groupe de travail protection ;*
 - *modifier et/ou rendre obligatoire la CCT 5 ou une recommandation aux secteurs pour améliorer la protection.*
- *Se préparer à d'éventuelles nouvelles initiatives du VB :*
 - *exclusion de membres conformément à nos statuts ;*
 - *information sur les statuts aux candidats aux élections sociales.*
- *Préparer nos arguments, prévoir l'alternative à une loi sur le droit de grève et au service minimum.*
- *Travailler à l'image des syndicats et veiller à avoir l'assise sociale nécessaire sur nos propositions en sensibilisant les affiliés et l'opinion publique.*

3.2. Une démocratie sociale et économique de qualité dans toutes les entreprises

A l'heure où la mondialisation va de pair avec une organisation flexible du travail, plusieurs micro-évolutions, lourdes de conséquences, se dessinent dans le paysage des entreprises belges et mettent le mécanisme de solidarité et les syndicats sous pression.

Au niveau belge, le travail est de plus en plus décentralisé, ce qui a un impact sur la qualité et le bien-être (voir le chapitre consacré au bien-être). Dans une économie mondialisée, les entreprises adaptent leurs structures. Elles organisent de plus en plus leurs activités au niveau international ou adoptent une identité européenne. Ces deux phénomènes accroissent les inégalités.

En Belgique : outsourcing, filialisation et franchise

Depuis plusieurs années, dans notre pays, les entreprises se divisent en départements indépendants. Elles créent des SA séparées pour de nouvelles activités ou pour des activités existantes (filialisation). Elles font aussi exploiter leurs activités par des gérants indépendants (franchising). Elles sous-traitent parfois leurs activités (parties de la production, maintenance, gardiennage, transport, informatique), tout en veillant à ce que ces sous-traitants et prestataires de services soient dépendants d'elles. Bref, les grandes entreprises centralisées forment de plus en plus souvent des entreprises en réseau ou en toile d'araignée.

Nombreux sont les employeurs qui utilisent cette filialisation et le recours aux PME pour réorganiser la concurrence sociale entre les travailleurs et démanteler les droits syndicaux.

Au niveau mondial : concentration du pouvoir économique

Parallèlement à cette tendance à la décentralisation du travail (filialisation, franchise, sous-traitance), la mondialisation nous confronte à des fusions et à des multinationales au sein desquelles est concentré le pouvoir économique. De ce fait, les centres de décision partent à l'étranger et les décisions stratégiques sont prises ailleurs, en des endroits où nous, syndicats, n'avons que peu d'influence.

Les fusions d'entreprises et de multinationales donnent également lieu à de nouvelles vagues de restructurations. A des fermetures aussi, en raison de la crise bancaire et financière. Autant de situations où les travailleurs et leurs représentants ne disposent pas toujours des informations suffisantes pour pouvoir réagir, pour pouvoir être consultés. Les Comités d'entreprise européens n'ont pas non plus suffisamment de prise sur ce type de situation.

L'Europe : plus de délocalisations et de « shopping fiscal » ?

Ces dix dernières années, l'Europe a complètement redessiné le paysage des sociétés. De nombreuses formes d'entreprises européennes ont été introduites, comme la société européenne, la société coopérative européenne, sans oublier la société européenne privée (qui peut être créée avec un faible capital social), qui devrait bientôt voir le jour.

A l'avenir, les sociétés n'auront probablement plus une identité nationale mais deviendront des sociétés avec un statut européen. L'Europe réalise ces réformes, tout en facilitant les fusions transnationales, en renforçant la mobilité des sièges des entreprises et en limitant (du moins en souhaitant limiter) les obligations comptables des entreprises. Dans un tel contexte, les délocalisations et le « shopping fiscal » ne sont jamais loins.

Tous ces éléments, associés à une flexibilité accrue et à de nouvelles formes d'organisation du travail entraînent une grande incertitude pour les travailleurs.

La FGTB continuera donc à se battre pour une présence syndicale dans toutes les entreprises, pour un renforcement des droits d'information et de consultation des travailleurs, pour une politique d'entreprise plus préventive (certainement dans le cadre des restructurations, des licenciements collectifs et des délocalisations) et pour des compétences à part entière pour les comités d'entreprise européens afin que ceux-ci deviennent de véritables organes de concertation.

3.2.1. Continuer à travailler à la représentation dans toutes les entreprises, y compris les PME

Chaque travailleur, quel que soit son statut et l'entreprise où il travaille, doit pouvoir compter sur une représentation, un encadrement et une défense.

3.2.1.1. PME : sources d'emploi mais aussi d'inégalités

Dans notre pays, la majorité des travailleurs sont occupés dans des petites entreprises. Ils sont plus d'1,7 million, dont 47% de femmes, et leur nombre ne cesse de croître. Alors qu'elles représentent la plus importante source d'emploi, les PME scorent moins bien que les grandes entreprises au niveau des conditions, de l'organisation et des relations de travail. Dans les PME, il y a davantage de problèmes en matière de sécurité et de santé et le nombre d'accidents du travail reste plus élevé que dans les grandes entreprises. Dans les sociétés de moins de 50 travailleurs, il n'y a pas de comité pour faire respecter les consignes de sécurité.

Les travailleurs des PME gagnent moins que leurs collègues des grandes entreprises et les barèmes salariaux ne sont pas toujours respectés. La flexibilité demandée est souvent plus grande, avec davantage d'heures supplémentaires à prester ou des congés plus difficiles à planifier. Par rapport aux grandes entreprises, la rotation du personnel dans les PME est aussi nettement plus importante. Chaque année, un travailleur sur quatre quitte la PME où il travaille et il y a nettement moins de possibilités en matière de formation.

Les problèmes qui peuvent être réglés par la concertation sociale dans d'autres entreprises se règlent ici devant les tribunaux du travail. En effet, plus de 2/3 des procédures devant les tribunaux du travail entre employeurs et travailleurs concernent les PME.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, il n'y a toujours pas de « droit de vote » généralisé dans notre pays. Ainsi, au moment des élections sociales, les travailleurs ne sont pas tous égaux : dans les PME de moins de 50 travailleurs, les élections sociales ne sont pas organisées. Dans ces entreprises, il n'y a généralement aucune forme de concertation structurée entre les travailleurs et l'employeur. Pourtant, l'avenir de l'entreprise, c'est aussi l'affaire des travailleurs : il s'agit en effet de leur emploi, de leur salaire, du remboursement de l'emprunt hypothécaire de leur habitation, des études de leurs enfants et, enfin, de leur future pension.



En outre, la faible distance entre l'employeur et le travailleur peut, dans certains cas, compliquer un dialogue ouvert. A cet égard, l'intervention d'un mandataire protégé pourrait représenter un plus et permettre de collectiviser des problèmes soi-disant individuels.

On n'aime que ce qu'on connaît. Les employeurs des PME ont encore souvent une idée des syndicats qui remonte au 19e siècle. Pourtant, la concertation sociale ne peut que bénéficier à l'entreprise. La présence syndicale et la concertation sociale sont des facteurs qui déterminent également la qualité du travail : le contenu, les conditions, les circonstances et les relations de travail ainsi que le bien-être général des travailleurs.

3.2.1.2. La FGTB n'est pas restée inactive

Il ne faut dès lors pas s'étonner que la FGTB ait toujours mis l'accent sur cette situation d'inégalités (entre un travailleur de PME et celui d'une grande entreprise) et que le débat sur le rôle d'une représentation des travailleurs dans les PME soit, depuis longtemps, à l'ordre du jour. Au fil des ans, de nombreuses initiatives ont été prises en matière d'action syndicale dans les PME. Cela va de l'abaissement des seuils pour l'installation d'une délégation syndicale à des projets organisés au niveau interprofessionnel, tels que les comités de zone, en passant par des initiatives sectorielles.

3.2.1.3. Accord concernant les PME

Encouragés par une directive européenne sur l'information et la consultation, les partenaires sociaux ont obtenu un compromis-cadre sur la représentation dans les PME.

Cet accord, qui octroie de nouvelles compétences aux CPPT et à la délégation syndicale, constitue une percée qui devrait permettre de mieux défendre les intérêts des travailleurs concernés. Mais le débat est loin d'être terminé. La FGTB continuera à se mobiliser pour obtenir une présence syndicale dans les PME.

D'ici 2010, la FGTB fera une évaluation critique de l'accord PME.

- Les CPPT fonctionnent-ils bien avec leurs nouvelles compétences (formation, ...) ?
- Les délégations syndicales fonctionnent-elles bien avec leurs nouvelles compétences et ont-elles pu abaisser leurs seuils ?
- Les employeurs ont-ils respecté leur engagement vis-à-vis des secteurs, à savoir de prévoir des formules d'information et de consultation ?

La FGTB continuera également à œuvrer pour rendre notre structure syndicale plus favorable aux PME, pour mieux toucher leurs travailleurs, pour mieux les défendre et les représenter, pour créer des synergies qui permettent l'échange des bonnes pratiques. Il faut y investir du temps et des moyens financiers et humains.

3.2.1.4. Dans les autres entreprises aussi, des inégalités subsistent

Ce n'est pas seulement dans les petites entreprises que les travailleurs ne sont pas égaux en ce qui concerne le droit à l'information, à la consultation ou à celui d'être défendu et représenté par des délégués syndicaux. Dans certaines grandes entreprises, les travailleurs ne peuvent pas faire entendre leur voix. Les élections sociales de mai 2008 ont démontré que nous devons poursuivre notre travail de « dépistage » des entreprises où les travailleurs ne sont pas représentés.

Dans les entreprises qui ont recours à la sous-traitance (comme dans celles qui l'effectuent), la sécurité est souvent moins grande parce que l'on vit au rythme des commandes qui arrivent. Sauf exception (par exemple dans les entreprises qui offrent des produits très spécialisés), les conditions de travail y sont moins bonnes. Cela s'explique par la concurrence mais aussi par le fait que ces travailleurs dépendent de commissions paritaires moins avantageuses. De plus, leur représentation syndicale est plus faible.

C'est la raison pour laquelle, la FGTB souhaite que la délégation syndicale soit compétente pour tous les travailleurs d'un même site, quel que soit leur statut (travailleurs fixes, temporaires, intérimaires, travailleurs sous-traitants, etc...).

3.2.2. Davantage de droits d'information et de consultation pour les travailleurs

En Belgique, il n'existe toujours qu'une faible concertation au niveau des conseils d'entreprise avant que d'importantes décisions ne soient prises (restructurations, fermetures, OPA,...).

Les employeurs disposent, eux, pourtant, d'une batterie très large de moyens pour contrôler les processus de décision. Ils peuvent ainsi, notamment :

- disposer des informations, et, ce, longtemps à l'avance ;
- les distiller selon le timing qu'ils imposent ;
- faire appel à l'expertise interne ou externe ;
- se réfugier, le cas échéant, derrière ces expertises commanditées pour justifier leurs décisions ;
- esquiver les questions des délégués et prétendre que rien n'est encore décidé ;
- laisser sciemment les délégués en dehors du processus en cours alors que c'est précisément dans cette phase de prise de décision que l'apport des travailleurs peut, potentiellement, infléchir les décisions en gestation.

Les représentants des travailleurs doivent, eux, prendre connaissance des informations les plus sensibles très tard, lors de conseils d'entreprise extraordinaires qui tombent parfois comme des couperets.

La concertation sociale et les contre-propositions syndicales se font alors sous contrainte :

- l'information est difficile à comprendre ;
- les organisations syndicales ne peuvent pas compter sur une expertise pointue ;
- le temps presse.

La consultation des travailleurs, a fortiori lors de restructurations, de licenciements collectifs ou de délocalisations, devrait être organisée pendant la phase où l'on planifie la décision (voir chapitre sur le droit du travail).

Les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise devraient avoir les moyens et le droit de jouer un rôle actif de prévention, en amont, lorsqu'il n'est pas encore trop tard :

- 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 se s'allument de manière préoccupante ;
- droit de faire appel, s'ils le jugent nécessaire, à une expertise, le cas échéant, financée par l'employeur.

Ceci permettrait d'effectuer un travail préventif en prenant des mesures de redressement avant qu'il ne soit trop tard. En outre, afin de mieux se protéger, les syndicats devraient obtenir le droit de désigner un expert comptable qui aurait accès aux documents et qui serait payé par l'entreprise. Cette formule existe en France, en Espagne et en Allemagne. Cette possibilité, prévue dans la loi de 1948, n'a jamais été concrétisée par arrêté royal.

Enfin, les travailleurs devraient être informés sur l'ensemble de leur entreprise et du groupe économique et financier dont l'entreprise fait partie. A cet égard, la FGTB a toujours regretté que le plus haut niveau auquel une entreprise peut instituer un conseil d'entreprise soit celui de l'entité juridique et non celui du holding ou du groupe, comme c'est le cas en France et aux Pays-Bas. Ainsi, les centres de décision des entreprises en réseau et les multinationales, où les pertes et profits sont facilement transférés à un autre site, restent hors d'atteinte.

Ce point nous amène aux comités d'entreprise européens, pour lequel la FGTB s'est battue.



3.2.3. Un modèle de participation socio-économique à part entière au niveau européen

Il a fallu attendre 1994 et vaincre le veto patronal pour qu'un contre-pouvoir syndical dépassant le cadre des frontières nationales puisse émerger de manière structurelle. L'adoption de la directive sur les comités d'entreprise européens, revendiquée et soutenue par la FGTB, a alors ouvert un nouveau chapitre dans les possibilités d'actions des délégués dans les groupes d'entreprises.

Depuis lors, plus de 800 comités d'entreprises européens (CoEE), recensés par la CES, font partie du paysage syndical européen. Quatorze millions de travailleurs bénéficient ainsi d'une représentation européenne au plus haut niveau. Toutefois, tous les travailleurs de groupes déployés dans plusieurs pays de l'Union européenne n'ont pas la possibilité d'être représentés dans cet organe transnational. En effet, cette possibilité n'est ouverte qu'aux groupes de plus de 1000 travailleurs.

Le bilan que tirent nos délégués de la valeur ajoutée des CoEE où ils siègent indique que ces instances, bien que riches en potentialités, ne constituent qu'une réponse syndicale incomplète au pouvoir des multinationales sans frontières. Dans certains CoEE, des délégués sont parvenus à construire une cohésion et un contrepouvoir européen, à initier des solidarités et des stratégies de coopération, à déboucher sur des initiatives et des méthodes d'actions coordonnées, voire à des négociations européennes.

Cependant, ils se heurtent à une direction qui freine cette évolution. Celle-ci considère le CoEE avant tout comme une instance d'information à réunir une fois l'an. Dans ce contexte, il est très difficile d'améliorer l'accord constitutif du CoEE lors de sa révision. De plus, il faut malheureusement constater qu'en cas de restructuration, de fermeture de sites ou de délocalisation, la majorité des directions ne respectent pas l'accord et ne consultent pas les délégués du CoEE.

La nouvelle directive sur les CoEE, adoptée le 23 avril 2009, devrait, en principe, une fois transposée en droits nationaux, faire progresser l'effectivité du dialogue social dans les CoEE. Ce devrait aussi concerner les cas de restructuration puisque la directive impose, notamment, une définition opérationnelle de l'information, de la consultation et le droit à la formation sans perte de salaire. Toutefois, elle ne rencontre pas toutes nos revendications. C'est pourquoi, pour diminuer l'inégalité d'accès des travailleurs à pouvoir bénéficier d'un dialogue social européen satisfaisant dans un CoEE, la FGTB revendique de ramener le seuil de constitution des CoEE à 500 travailleurs. Nous voulons aussi une mise à niveau automatique de tous les accords constitutifs des CoEE, y compris ceux qui ne prévoient pas de possibilités de révision.

Pour faire progresser et optimiser le fonctionnement de tous les CoEE, il faut :

- deux réunions par an, au moins ;
- des moyens accrus et un accès facilité à l'expertise. C'est-à-dire un accès à tous les sites, une traduction dans la langue adéquate, des moyens humains et techniques pour faciliter une communication structurée entre délégués, un financement des expertises ;
- l'extension des compétences des conseils européens à l'égalité des chances à travers une approche transversale du genre appliquée au bien-être, à la formation, aux conditions de travail (déjà inscrits « au menu » d'un nombre significatif de CoEE) ;
- la compétence pour réagir et influencer les décisions prises dans un autre Etat membre que celui qui est affecté (jusqu'ici, on peut seulement réagir sur des décisions qui affectent des entreprises dans, au minimum, deux pays membres) ;
- la nullité des décisions de restructuration, de fermeture, de délocalisation prises sans consultation préalable approfondie des travailleurs ;
- la création de délégations syndicales européennes constituées uniquement de délégués présents par des organisations syndicales représentatives reconnues par la CES.

En outre, l'émergence d'accords transnationaux impliquant des CoEE dans leur négociation et leur conclusion nécessite un encadrement syndical et juridique solide.

L'adoption, par l'Union européenne, en 2001, du statut de société européenne permet désormais aux entreprises d'adapter leur structure juridique à leur structure économique (déjà européenne) en opérant sous une personne morale unique.

Le volet social qui accompagne cette restructuration juridique ouvre un nouveau chapitre sur l'implication européenne des représentants des travailleurs. Ils sont en effet appelés à siéger, à l'instar du CoEE, dans un organe transnational d'information et de consultation mais, aussi, le cas échéant, comme administrateurs dans la société européenne (SE). Cette implication est encore en rodage dans les quelques SE ayant franchi le pas, comme Allianz ou BASF.

Il est encore trop tôt pour dresser un bilan. Toutefois, il est possible que des délégués de la FGTB soient bientôt appelés à siéger comme administrateur (comme c'est déjà le cas pour la CSC chez BASF).

C'est pourquoi la FGTB demande à la CES d'adopter des règles de conduite pour les administrateurs syndicaux dans les SE, notamment pour la bonne circulation de l'information. Elle définira, à cette fin, avec ses centrales, des lignes de conduites pour ses futurs administrateurs.

3.2.3.1. Un cadre transnational pour la démocratie économique et sociale

Les multinationales sont à la recherche permanente des coûts les plus bas. C'est pourquoi elles font appel à des sous-traitants en cascade dans le monde entier. Les comités d'entreprise européens sont, à l'heure actuelle, les seuls organes de représentation encadrés légalement et qui répondent à la dimension transnationale complexe qu'ont adoptée les entreprises. Toutefois, toute une série de développements indiquent que la démocratie économique et sociale au niveau mondial est en marche :

- la mise sur pieds de comités internationaux mondiaux, comme, par exemple, chez Volkswagen ;
- l'ouverture des activités du CoEE à des délégués invités venant d'autres pays hors Union européenne (comme chez Danone) ;
- des rencontres mondiales de délégués financées par la direction centrale (chez Siemens) ;
- la conclusion d'accords cadre internationaux signés par les groupes multinationaux (comme, par exemple, chez Umicore) avec des fédérations syndicales internationales, européennes, contenant, notamment, des dispositions sur les droits sociaux fondamentaux, les conditions de travail et l'emploi. Ces accords s'appliquent souvent également aux fournisseurs et sous-traitants.

Les principes directeurs de l'OCDE constituent aussi un autre instrument pour interpellier les multinationales sur leur comportement. C'est le seul code de conduite portant, notamment, sur les relations sociales, approuvé et contrôlé par les gouvernements des pays membres de l'OCDE. Même s'il n'est pas juridiquement contraignant, les multinationales ne peuvent pas choisir les dispositions qui les arrangent ni les soumettre à leur propre interprétation.

L'intérêt est que le code s'applique également en dehors des pays de l'OCDE et qu'une plainte peut être déposée en cas de son non respect. C'est d'ailleurs ce qu'ont fait plusieurs fédérations syndicales internationales auprès du point de contact belge, où siège également la FGTB.

L'OCDE vient d'entamer le processus de révision de ses principes directeurs.

La FGTB revendique qu'ils soient rendus juridiquement contraignants. Nous voulons également une amélioration du fonctionnement et des moyens des points de contacts nationaux chargés d'en contrôler l'application.



3.2.4. La responsabilité sociale des entreprises

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) est montée en puissance ces dernières années, sans que cette notion ne soit clairement définie. La RSE cherche à intégrer les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans les activités de l'entreprise, en interactions avec les différents acteurs et sur une base volontaire. Elle est née dans un cadre anglo-américain de « soft law », où les pratiques volontaires des entreprises se développent dans un contexte de faiblesse du droit social et de la concertation sociale. En même temps, la RSE a intégré dans sa réflexion les phénomènes de dégradation de l'environnement, d'impact néfaste sur la santé ou de hauteur des rémunérations de certains dirigeants. En affirmant vouloir dépasser la seule logique de la recherche du profit (ou en avançant des principes éthiques, comme l'entrepreneuriat social, le développement durable ou le soutien aux ONG), la RSE permet au capitalisme de revêtir des habits qui le rendent plus « acceptable ».

Cela étant, la RSE représente un terrain d'intervention important pour les organisations syndicales. Pour cela, elle doit produire du droit social, c'est-à-dire qu'elle doit s'institutionnaliser dans un cadre réglementaire pour devenir conforme au modèle social européen, fort différent de celui qui l'a vu naître. Les démarches de RSE ne peuvent donc pas rester du seul domaine privé, des initiatives unilatérales, purement volontaires.

Ensuite, il y a tout l'enjeu de la transparence et du 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 tout l'enjeu du rapportage durable que certains pays européens ont rendu obligatoire pour certaines entreprises (comme en France et au Royaume-Uni) et que d'autres essayent de mettre en place.

Il ne saurait être question de remplacer la négociation collective et la législation sociale mais plutôt d'enrichir les leviers, y compris législatifs et réglementaires, susceptibles de renforcer la démocratie économique et sociale au sein de l'entreprise. Cela peut se faire au sein des groupes multinationaux, où la RSE est parfois portée, mais également dans les PME, notamment quand celles-ci sont insérées dans des réseaux comme la sous-traitance. La RSE implique ainsi la reconnaissance des droits syndicaux dans toutes les entreprises d'un même groupe ou le refus de pratiquer le dumping social.

La campagne travail décent, qui regroupe syndicats et ONG, et dans laquelle la FGTG est très active, représente un bon exemple du levier que la RSE peut représenter pour l'action syndicale.

La RSE a des liens étroits avec les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, les normes fondamentales de l'OIT, les initiatives de certains comités d'entreprise européens ou encore avec les accords cadre internationaux. Il en va de même avec la notion de corporate governance, qui a des liens très forts avec la RSE. En effet, la gouvernance d'entreprise se définit comme l'ensemble des éléments qui influencent la manière dont l'entreprise est dirigée, administrée et contrôlée. Si elle inclut les relations entre les différents acteurs (les parties prenantes ou « stakeholders »), elle a cependant tendance à se concentrer sur les actionnaires, la direction de l'entreprise et le conseil d'administration. Les autres acteurs, dont les travailleurs, sont, eux, considérés comme les parents pauvres.

Ainsi la spécificité des travailleurs est souvent minimisée, voire ignorée. Or, les travailleurs et les organisations syndicales ont des revendications spécifiques au sein de l'entreprise. En ce sens, la FGTB se doit de poursuivre sa réflexion sur la manière dont elle entend exercer son rôle dans la gouvernance d'entreprise en vue d'accroître la démocratie sociale et économique.

Il peut s'agir du rôle que le conseil d'entreprise pourrait être amené à jouer dans la désignation des administrateurs indépendants, mais aussi la nécessité d'accroître la transparence au sein de l'entreprise. Cela concerne également le rôle de certains délégués élus au conseil d'administration

d'entreprises qui disposent du statut de société européenne. La volonté de transparence dans la gestion des entreprises vis-à-vis de l'extérieur (actionnaires et marchés) doit aussi se traduire par davantage de transparence (information économique et financière) vers le personnel et les délégués à l'intérieur de l'entreprise.

Enfin, comme la RSE, la corporate governance pose la question de la réglementation. En Belgique, il aura fallu la crise financière pour, qu'enfin, on cesse de prôner l'autorégulation et que l'on consente à légiférer en la matière (de façon très limitée cependant puisque la régulation ne porte que sur les parachutes dorés).

3.3. La politique de prévention (de 1975 à 1992)

3.3.1. Un peu d'histoire

En 1968, la prévention était l'affaire du seul médecin du travail. La Belgique a été progressiste en matière de protection de la sécurité des travailleurs. Ainsi, c'est en 1975 qu'a été repris dans notre réglementation l'arrêté royal sur la politique de prévention. L'employeur fut alors obligé d'engager un chef de sécurité. Il avait pour mission de conseiller l'employeur en matière de sécurité au travail en général et de politique de prévention.

Les «trois feux verts» de l'époque étaient les suivants: le chef de sécurité devait donner son accord lors de la conception, de la commande et de l'installation de nouvelles machines. L'objectif final du législateur était d'intégrer la sécurité et la prévention des accidents dans la politique de l'entreprise.

En adoptant cette approche, la Belgique fut largement en avance sur son temps. A fortiori lorsque, en 1978, une formation spécifique fut obligatoire pour les chefs sécurité. La réglementation n'était pas pour autant parfaite. Elle était sans doute trop détaillée et, par conséquent, difficile à respecter. L'approche restrictive du champ d'application (uniquement la santé et la sécurité au travail) et le fait qu'il n'y avait aucune attention portée à la problématique de la sous-traitance, devaient absolument être revus. La directive cadre européenne est venue à point. Toutefois, l'approche européenne a eu, elle aussi, des effets pervers.

3.3.1.1. La directive cadre européenne

Le 12 juin 1989, l'Europe prenait une directive qui proposait des mesures visant l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs. Cette directive a été transposée en droit belge en 1992. Cette directive cadre -et ses directives de mise en œuvre- n'imposent pas d'obligation à l'employeur. Celui-ci est libre de prendre ou non les mesures préconisées. Elles doivent cependant être réalisées sur la base d'une analyse de risques.

Une telle législation n'améliore pas les possibilités de contrôle des représentants des travailleurs, d'autant qu'il n'y a pas de représentants des travailleurs dans toutes les entreprises. En outre, pour les services d'inspection, il n'est pas facile de vérifier si les mesures de prévention sont basées sur les résultats de l'analyse des risques. Le contrôle de l'application des prescriptions de la réglementation est bien plus simple. Dans la construction, il est plus simple de vérifier si l'échafaudage est conforme aux prescriptions réglementaires que de vérifier si l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre le risque de chutes.

3.3.1.2. Promulgation de la loi sur le bien-être des travailleurs...

Pour mettre intégralement en pratique la philosophie imposée par les directives européennes, il fallait revoir la structure de la législation existante. En effet, la loi de 1952 n'était pas d'application aux indépendants, elle ne visait que les employeurs et les travailleurs. La transposition en droit



belge du chapitre relatif aux chantiers temporaires ou mobiles n'était donc pas possible. De plus, le champ d'application de la loi de 1952 était trop restreint pour transposer cette directive européenne. Dorénavant, la réglementation devait également aborder d'autres aspects, tels l'ergonomie et la charge psychosociale.

Le cadre légal fut créé par la loi du 4 août 1996, avec la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Elle fut mise en œuvre plus tard, moyennant trois arrêtés d'exécution spécifiques (datés du 27 mars 1998).

3.3.1.3. ... loin d'une réussite totale

Vingt ans après la promulgation de la directive européenne et dix ans après sa transposition dans le droit belge, l'évaluation des conséquences sur le terrain est loin d'être unanimement positive. Ainsi, l'obligation de baser la politique de prévention sur une analyse des risques et la réforme du paysage de la prévention entraîne un certain nombre d'effets non désirés. De plus, dans de nombreux secteurs et entreprises, il n'est pas question d'une prévention multidisciplinaire. Dans le meilleur des cas, il s'agit de tentatives qui témoignent d'une bonne volonté. Dans les grandes entreprises, l'analyse des risques est mise en pratique en concertation et avec la participation des représentants des travailleurs et après avis des conseillers en prévention qualifiés. Les PME, elles, ont la possibilité de réaliser les objectifs de la réglementation en tenant compte de leurs spécificités de petites entreprises. Le problème, c'est que cela peut amener à des niveaux différents de protection des travailleurs, selon qu'ils travaillent, ou non, dans une PME. En exécution d'obligations européennes, la réglementation belge donne donc lieu à une inégalité de traitement entre travailleurs.

Cette inégalité est renforcée par le fait que la prévention devient de plus en plus une affaire de services externes pour la prévention et la protection au travail. Ces services opèrent de plus en plus, par la force de choses, sur des bases commerciales. Ils engagent du personnel sous-qualifié et traitent la clientèle PME en parents pauvres, parce que ce sont leurs grands clients qui dictent la loi.

Par ailleurs, nous constatons que les «nouvelles maladies professionnelles» (dont le stress, la charge psychosociale causée par le travail, les troubles musculo-squelettiques) ne bénéficient que d'une attention très faible au niveau de la prévention, même si le cadre légal existe pour y faire face.

En Belgique, nous ne disposons pas de suffisamment de matériel statistique permettant d'objectiver l'existence de nouvelles maladies professionnelles. Nous risquons donc de tomber dans un cercle vicieux. Les employeurs répètent sans cesse que (comme le problème n'existe pas) la prévention n'est pas nécessaire, alors que (à défaut de prévention) le nombre de victimes ne cesse de croître. Pareille situation est inacceptable.

3.3.1.4. Notre modèle, menacé par une nouvelle libéralisation ?

La Commission européenne a examiné comment diminuer le coût engendré par les charges administratives imposées aux entreprises en application de la réglementation européenne. Cet examen (étude) concernait aussi le coût d'une analyse des risques écrite, notamment pour les PME.

Le 22 octobre 2009, sur base de cette étude, la Commission propose un "Action Plan on better regulation". Une des propositions de ce Plan vise à dispenser les petites entreprises de l'obligation de procéder à une analyse écrite des risques (ce qui, selon la Commission, rapporterait 135 millions d'euros).

Si ces propositions devaient être concrétisées, elles risquent de compromettre gravement l'uniformité de la protection des travailleurs, objectif pourtant poursuivi par les directives. Les nouveaux Etats adhérents à l'Union européenne seraient particulièrement touchés. En effet, les travailleurs de ces pays ne peuvent pas encore bénéficier pleinement de la protection prévue dans les directives européennes, protection qui est meilleure que celle offerte par les réglementations nationales

d'avant l'adhésion à l'UE. Un affaiblissement des directives européennes toucherait ces pays durement.

Le fait que l'on réfléchisse à ce niveau sur le coût de la protection du bien-être des travailleurs en Europe incite à la vigilance. En effet, la possibilité qu'une partie des recommandations du Plan d'actions soient tôt ou tard mises en pratique n'est pas à exclure. D'autant qu'après les dernières élections européennes, les partis conservateurs et de droite sont devenus plus forts au Parlement européen, ce qui aura aussi des conséquences dans la politique menée par la Commission après le 1er janvier 2010.

3.3.2. La situation actuelle

3.3.2.1. Flexibilité, productivité et conséquences sur le bien-être des travailleurs

Il y a sans aucun doute une différence au niveau de la protection des travailleurs selon qu'ils sont occupés dans une grande entreprise ou qu'ils travaillent dans une PME. Il y a aussi une différence entre les travailleurs des grandes entreprises qui bénéficient de bonnes structures de prévention et les travailleurs occupés dans les «satellites» de ces entreprises (sous-traitants, intérimaires...).

Pourquoi ? Parce que les entreprises, à la suite de la flexibilisation du marché du travail, se replient de plus en plus sur leurs activités centrales pour externaliser les autres activités en les confiant souvent à des PME, voire à des indépendants. C'est le cas des activités dangereuses pour la sécurité ou la santé. Cette externalisation permet aux grandes entreprises d'économiser sur les primes payées pour l'assurance contre les accidents du travail.

Elles ont parfois besoin de taux d'accidents du travail faibles pour des raisons de publicité ou parce que le bien-être de leurs propres travailleurs est considéré comme faisant partie de la gestion globale de la qualité au sein de l'entreprise.

A propos des PME (chiffres du Fonds des accidents du travail), en 2008

- *35,5% des accidents du travail se produisent dans les entreprises qui occupent en moyenne moins de 50 travailleurs (en 2007: 35.9%);*
- *Le nombre d'accidents du travail mortels dans les PME est particulièrement élevé: 60 victimes, soit 58.3% du total.*
- *Presque la moitié des accidents qui entraînent une incapacité permanente se produisent dans les entreprises de moins de 50 travailleurs (45.5%).*

Le nombre de travailleurs occupés dans les entreprises de moins de 50 travailleurs est de 40.95 % de la totalité des travailleurs (décembre 2007, derniers chiffres disponibles de l'ONSS).

Cette flexibilisation croissante du marché du travail n'a pas seulement un impact négatif sur les conditions de travail, mais aussi sur les possibilités de mener une politique de prévention. Ce sont les travailleurs exposés aux risques les plus grands, à savoir les travailleurs des PME, les travailleurs occupés comme intérimaire ou chez un sous-traitant, qui, paradoxalement, peuvent le moins recourir à la prévention. Ils passent, par exemple, moins chez le conseiller en prévention pour la surveillance médicale parce qu'ils ne travaillent pas longtemps pour le même employeur ou, simplement, parce que l'employeur les prive de leur droit à la surveillance médicale préventive.

Cette situation risque de donner naissance à une assurance duale contre les maladies professionnelles, les travailleurs exposés aux risques les plus élevés trouvant le moins le chemin du système. Il incombe en effet au conseiller en prévention (médecin du travail) de déclarer les maladies professionnelles au Fonds des maladies professionnelles (FMP). En pratique, la plupart des déclarations sont faites par les médecins-conseils des mutualités.



3.3.2.2. Travailleurs intérimaires

Les chiffres relatifs aux accidents du travail subis par les intérimaires sont nettement supérieurs à la moyenne de l'ensemble des travailleurs. Il est vrai que le secteur a fait et continue à faire des efforts pour réduire le nombre d'accidents du travail, mais le tableau qui suit (source Rapport annuel 2008 du FAT) montre qu'il reste du pain sur la planche:

Ouvriers	Secteur intérimaire	Tous les travailleurs 2007
Taux de fréquence ⁵	89.12	49.36
Taux de gravité effectif ⁶	1.74	1.20
Taux de gravité global ⁷	4.75	4.40
Employés	Secteur intérimaire	Tous les travailleurs 2007
Taux de fréquence	17.58	5.45
Taux de gravité effectif	0.30	0.12
Taux de gravité global	0.83	0.46

3.3.2.3. La sous-traitance

Depuis le 1^{er} janvier 2008, un nouveau modèle de déclaration des accidents du travail est utilisé. Ainsi, pour les accidents du travail survenus pendant des travaux en sous-traitance, un plus grand nombre de données doivent être mentionnées. En effet, au lieu du terme général «sous-traitance», il y a une référence explicite à la législation, plus particulièrement à la loi sur le bien-être «travaux d'entreprises externes». Ainsi, si un accident se produit dans l'établissement du donneur d'ordre, il faut reprendre davantage de détails sur cette entreprise, à savoir le nom, l'adresse et le numéro d'entreprise. L'objectif est de faciliter l'identification des donneurs d'ordre. Dans le domaine des statistiques, cela ne fournit pas de données vraiment utiles.

Nous retenons du rapport annuel 2008 du FAT que 9.285 accidents ayant entraîné une incapacité permanente se sont produits dans un autre lieu de travail que le siège principal de l'entreprise. Il est probable qu'il s'agisse d'accidents survenus dans le cadre d'un travail de sous-traitance chez un donneur d'ordre. Sur un total de 165.126 accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente, 5,62% se produiraient donc chez un donneur d'ordre et 5,83% (6 sur 103) seraient des accidents du travail mortels. Ces chiffres sont sans aucun doute plus élevés dans la pratique, comme le montrent les statistiques. Pour 25.207 accidents (15.27%), nous ignorons sur quel lieu de travail ils se sont produits. Parmi ces accidents, on dénombre 8 accidents mortels.

Etant donné que le formulaire de déclaration est nouveau, on peut supposer qu'il n'est pas facile à compléter pour tout le monde et que beaucoup ne sont pas correctement remplis. En outre, on rapporte naturellement moins d'accidents que ceux réellement produits.

3.3.2.4. L'amiante

Nous pensions tous que le bannissement de l'amiante était acquis. Il nous restait à être très attentifs aux réglementations déterminées par les professionnels de l'enlèvement d'amiante (présente partout et dont les déchets posent problèmes).

⁵ Indication du nombre d'accidents du travail par rapport au nombre d'heures prestées

⁶ Indication du nombre de jours d'incapacité résultant d'un accident du travail

⁷ Indication du nombre de jours d'incapacité résultant d'un accident du travail, majoré d'un forfait pour accidents mortels et invalidité permanente.

Un exemple de terrain récent

Les travailleurs d'une entreprise de camionneurs sont priés de suivre des cours ADR (transport de matière dangereuse par route) pour pouvoir enlever un contrat de transport de déchets d'amiante. En principe cela ne devrait pas poser de problème, mais pourquoi ne fait-on pas appel à un enleveur agrémenté ou ne donne-t-on pas de formation spécifique sur l'amiante aux chauffeurs ?

Or, un projet d'arrêté royal (de septembre 2009) concernant des dérogations pour de l'amiante présente sur le marché belge a été, récemment, l'occasion de demande d'avis aux partenaires sociaux. Ces dérogations sur l'amiante sont introduites par le biais de l'annexe XVII du règlement REACH portant sur les restrictions de la production, de la mise sur le marché et de l'utilisation de certaines substances dangereuses.

Il s'agit d'une modification importante, également dans le cadre des réglementations « bien être au travail » que la Belgique doit appliquer d'office, étant donné que le règlement REACH porte un caractère absolu.

A l'initiative de la FGTB, le CSPPT a écrit à la ministre de l'Emploi en demandant de créer, au sein du Conseil, un observatoire permanent pour toutes les implications du règlement REACH pouvant avoir des conséquences graves sur la protection des travailleurs.

Il faut aussi noter que le paysage juridique qui concerne la prise en compte du problème de l'amiante dans notre pays reste confus et mériterait examen (concerté entre le fédéral et les régions) afin de déceler d'éventuelles lacunes à combler. Ainsi...

- la lutte contre l'amiante a connu des avancées majeures pour ce qui est de la responsabilité des employeurs, la prévention dans les entreprises et la mise en place de fonds d'indemnisation. Mais la protection du particulier dans sa propre habitation et du professionnel qui fait des travaux dans des habitations privées pose sérieusement question.
- Le nettoyage sous haute pression des toitures qui contiennent de l'amiante (interdit en Région flamande) ou les divers travaux effectués sur les toits cause des problèmes majeurs. Il existe une zone grise, entre la phase régionale qui concerne le traitement des déchets qui contiennent de l'amiante et les phases précédentes du cycle de vie du produit, qui ne favorise pas la bonne application des législations existantes. Le Conseil en déduit qu'entre la phase de la mise sur le marché et la fin de vie du produit, les problèmes liés à l'utilisation du produit méritent d'être pris en considération par l'adoption de restrictions.

3.3.2.5. Produits toxiques

De la pharmacie à l'élevage en passant par la boulangerie, plus de 100.000 substances chimiques se retrouvent sur le marché européen. Aujourd'hui encore, seul 1% du volume de l'ensemble de ces substances a réellement été testé pour en évaluer les dangers pour l'environnement et pour la santé. La FGTB a toujours soutenu la CES dans toutes ses actions en faveur de la proposition REACH de la Commission européenne en vue de réformer la législation de l'UE en matière de produits chimiques. Ce combat ne fut pas simple et le lobbying de l'industrie chimique pour réduire les ambitions initiales de la réforme a été féroce. Nous considérons cependant qu'il s'agit d'un pas important pour la protection des travailleurs, du public en général et de l'environnement. Il s'agit d'une protection contre les dangers potentiels que constituent les quelques 30.000 produits chimiques fabriqués ou importés chaque année dans l'Union européenne.

Le principal recul pour les travailleurs concerne le rapport sur la sécurité chimique qui ne sera rendu obligatoire qu'à partir d'un volume de production de 10 tonnes par an. Les travailleurs exposés aux 20.000 substances produites entre 1 et 10 tonnes n'auront donc pas accès à des informations essentielles pour leur protection.



Le règlement du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH) est un règlement transversal qui concerne une série de domaines différents comme l'environnement, la santé publique, la santé et la sécurité des travailleurs. Ce règlement repose sur l'approche économique de mise sur le marché de produits.

Au rang des avancées, on note que, dorénavant, ce sont les industries qui doivent faire la preuve de la sécurité de l'utilisation des substances. REACH établit en effet le transfert de la charge de la preuve. C'est-à-dire que ce ne sont plus les autorités qui doivent démontrer le danger engendré par telle ou telle substance pour établir des restrictions, mais il appartiendra à l'industrie chimique de fournir les preuves de l'innocuité de leurs produits avant qu'ils ne puissent être lancés sur le marché.

Nous en sommes aujourd'hui à la phase d'enregistrement des substances (jusqu'au 1^{er} décembre 2010). Ce changement permettra d'accélérer le processus essentiel de génération des données. Deux éléments sont fondamentaux pour rétablir un équilibre démocratique :

- Jusqu'ici, le manque de ressources des autorités, la lourdeur des procédures ainsi que le manque de données sur ces substances faisaient que l'évaluation d'une seule des 100.000 substances existantes durait cinq ou six ans. Ce ne sera plus le cas ;
- d'autre part, nous fondons beaucoup d'espoir sur les données qui vont être fournies pour permettre une meilleure analyse de risques, et la mise en place de vraies mesures de prévention. Parmi l'ensemble des maladies professionnelles reconnues annuellement en Europe, environ une sur trois est due à l'exposition aux substances dangereuses.

Or, nous constatons que les organisations syndicales sont insuffisamment informées de la mise en œuvre et des initiatives prises au niveau belge, même si nous ne désespérons pas d'obtenir quelques avancées.

Les travailleurs sont en tout premier lieu concernés par la production en vue de la mise sur le marché de substances chimiques mais aussi par leur utilisation industrielle.

Obtenir que le retour d'information vers les syndicats soit mieux assuré par les différents niveaux de pouvoir impliqués nous paraît une nécessité démocratique. Nous resterons très attentifs à ce que ce retour d'information fasse ses preuves tout au long de la mise en place du règlement.

3.3.2.6. Normalisation technocratique

L'augmentation du recours aux normes techniques s'explique par l'accroissement de leur présence dans les législations européennes. En effet, faire référence à une norme dans un texte législatif est considéré comme un moyen plus efficace de rencontrer les exigences minimales en matière de santé et de sécurité au travail. Il ne serait pas inutile du reste de s'étendre sur la signification précise de ces normes minimales de sécurité et de la surveillance que les travailleurs opérateurs peuvent nous apporter comme réponse. Par exemple, doter un charriot élévateur d'une caméra qui permet, lorsque le travailleur déplace des éléments sur ses fourches à hauteur de sa cabine, de s'assurer qu'il n'y a personne dans son champ de manœuvre pour ne pas l'écraser (c'est du vécu) peut-il être considéré comme une option par le fabricant de la machine ? Ou ne faudrait-il pas exiger que cela fasse partie des exigences essentielles ?

La « normalisation » est vue comme une coopération volontaire entre l'industrie, les consommateurs, les syndicats, les autorités publiques et toute partie intéressée au développement basé sur un consensus de spécifications techniques.

Seule une participation équilibrée des parties intéressées peut assurer que les normes correspondent de manière adéquate aux défis économiques, environnementaux et sociaux.

Des normes de haute qualité peuvent augmenter la compétitivité des entreprises européennes, ainsi que la santé et la sécurité des travailleurs. La Commission européenne promeut l'utilisation des normes dans de nombreux secteurs afin d'en faire bénéficier plus d'opérateurs économiques et leur permettre de répondre aux politiques européennes.

Elle affecte aujourd'hui un nombre croissant de secteurs : santé et sécurité, engineering mécanique, services (tourisme, poste, traduction...), nanotechnologies, transport et packaging, construction, énergie...

La FGTB considère que les défis posés par la normalisation technique nécessitent une meilleure attention de notre part et qu'elle doit davantage être intégrée dans le travail syndical. Depuis 1985 la CES revendique la formation d'une institution tripartite européenne qui serait chargée d'élaborer les exigences essentielles de sécurité et de vérifier la conformité des normes avec ces exigences. Cette institution n'a jamais été créée en Belgique, mais les expériences de quelques pays voisins (France, Allemagne) démontrent combien ce projet pourrait apporter une contribution importante aux débats sociaux sur les normes techniques.

La FGTB essaye d'apporter sa pierre à cet édifice en construisant une expertise au niveau belge et en s'insérant dans le réseau syndical européen pour partager nos moyens et nos connaissances.

3.3.2.7. La charge psychosociale due au travail

Ces derniers temps, les médias ont consacré une grande attention à la situation criante dans laquelle se trouvent les travailleurs de France Telecom à la suite des restructurations successives et de la communication désastreuse de l'entreprise à ce sujet. En Belgique, nous ne connaissons, heureusement, pas encore de situations qui ont amené des travailleurs à se suicider.

Cela ne signifie pas que les travailleurs belges ne sont pas confrontés à des problèmes d'ordre psychosocial liés à leurs conditions de travail (ou d'une organisation du travail déficiente). C'est sans doute le cas. Mais il n'existe pas d'étude sur le bien-être des travailleurs. L'Observatoire européen des risques de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a émis un rapport sur le stress lié au travail, basé sur des chiffres nationaux et internationaux. Il ressort des résultats qu'à une exception près, le stress est le principal problème lié au travail. Il touche en effet 22% des travailleurs de l'UE.

En ce qui concerne la Belgique, on utilise les résultats de la 4^e enquête sur les conditions de travail en Europe réalisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions (de vie) au travail, 21% des travailleurs y affirment rencontrer des problèmes de stress au travail. La FGTB demande au législateur de consacrer une attention prioritaire à la prévention du stress au travail. Le stress est en effet source de problèmes à la fois physiques et psychiques et un facteur important de troubles musculo-squelettiques.

De nombreuses études démontrent que si l'on veut prévenir ou éliminer le stress au travail, il faut surtout améliorer l'organisation du travail. C'est d'ailleurs également la base de la CCT 72. C'est pourquoi la FGTB veut qu'une information et une sensibilisation soient organisées en la matière. A cet effet, les pouvoirs publics devraient élaborer un modèle opérationnel, en étroite concertation avec les partenaires sociaux.

3.3.2.8. Troubles musculo-squelettiques

Les troubles musculo-squelettiques sont cités dans l'UE des 27 comme la principale affection liée au travail : 25% des travailleurs déclarent souffrir de plaintes dorsales, 23% de douleurs musculaires (comme le montre le rapport, déjà cité, de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie au travail).



En Belgique, les troubles musculo-squelettiques ne sont pas reconnus comme maladie professionnelle. Si un travailleur souffre d'une affection non reprise dans la liste des maladies professionnelles mais pense que la maladie est la conséquence de l'exercice de son travail, il peut introduire une demande en réparation. La charge de la preuve incombe alors au travailleur qui doit prouver le rapport entre l'exercice de sa profession et la naissance de l'affection. Cette procédure est plus complexe que la demande effectuée dans le cadre des listes des maladies professionnelles.

Il ressort du rapport annuel 2008 du FMP que la majorité des demandes introduites en 2008 ont été rejetées. Seules 119 personnes ont obtenu une indemnisation pour incapacité de travail temporaire ou permanente et 16 pour soins curatifs. 123 dossiers reconnus concernent la tendinite, 9 cas d'affections du système osseux, des articulations et de pathologies discales ont été indemnisés.

Il faut donc développer d'urgence une politique de prévention des troubles musculo-squelettiques. Il faut par conséquent des mesures ergonomiques ayant trait à l'organisation du travail, à des facteurs mécaniques et biomécaniques ainsi qu'à des aspects psychosociaux. Le signal belge en la matière devra s'inscrire dans l'initiative législative préparée par la Commission européenne mais dont les résultats concrets ne sont pas encore connus au moment de la rédaction de cette contribution.

3.3.2.9. Violence et harcèlement

Toujours sur base de l'enquête de la Fondation européenne, les chiffres relatifs à la violence, au harcèlement et à la discrimination sur le travail sont inquiétants. En Belgique, le pourcentage des violences physiques au travail est relativement élevé (8%) contre 6% en moyenne dans l'UE-27. Il en va de même des chiffres relatifs au harcèlement (8%), également supérieurs à la moyenne européenne (5%). Une nouvelle loi est entrée en vigueur le 6 juin 2007. De plus, l'AR du 11 juillet 2002 a été remplacé par l'AR du 17 mai 2007. Il faut maintenant voir si ces deux initiatives ont permis d'améliorer la situation. Si tel n'est pas le cas, il faudra à nouveau évaluer et, le cas échéant, améliorer la réglementation existante.

3.4. Quelques propositions FGTB

Compte tenu des constatations ci-dessus, nos propositions d'amélioration devront porter sur :

- **l'amélioration des conditions de travail dans les PME** (en instaurant une représentation syndicale, en élargissant les inspections, en prévoyant une formation obligatoire pour les employeurs qui, dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, assument la fonction de conseiller en prévention) ;
- **l'amélioration du bien-être des intérimaires et des travailleurs des sous-traitants** en demandant à l'employeur 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 utilisatrice ;
- **la réforme du paysage de la prévention, notamment pour le fonctionnement des services externes de prévention et de protection au travail** (objectif : obliger les entreprises à renforcer leur service de prévention et leur laisser moins de possibilité pour faire appel à un SEPP) ;
- le respect de 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) ;
- **la surveillance permanente de la santé** (protéger la santé des travailleurs, même s'ils ne sont plus exposés aux risques, y compris après qu'ils aient quitté l'entreprise) ;
- la prévention multidisciplinaire (prévention de la charge psychosociale causée par le travail et les troubles musculo-squelettiques).

B. Mécanismes de redistribution de notre modèle de concertation

02





1. La sécurité sociale

1.1. *Le rôle de la sécurité sociale*

La sécurité sociale belge est un des systèmes les plus solidaires au monde. Nous avons dû nous battre pour obtenir ce système et la FGTB est particulièrement fière du résultat de ce combat, mené sur plusieurs décennies.

La crise économique que nous vivons aujourd'hui nous rappelle qu'il ne faut pas sous-estimer le rôle de la sécurité sociale. Depuis sa création, il y a plus de 65 ans déjà, le système n'a cessé de prouver son utilité. La sécurité sociale reste le ciment d'une société solidaire.

Le Belgique compte 10,8 millions d'habitants, dont 4,4 millions de travailleurs actifs. Le nombre d'inactifs est tout aussi élevé : environ 570.000 chômeurs, 220.000 invalides, 116.000 prépensionnés et 2,6 millions de pensionnés ... Sans la sécurité sociale, la majorité de ces personnes seraient pauvres.

Mais au fil du temps, des fissures sont apparues dans notre fondement social. En tant que pionniers, il nous incombe d'inverser cette tendance et de corriger le tir. N'oublions pas que le régime actuel a vu le jour suite à des luttes syndicales. Sauvegarder cet acquis, tout en l'adaptant, nécessitera un fervent combat syndical.

En 65 ans, notre société a beaucoup évolué : féminisation du marché du travail, tertiarisation de l'emploi, émergence de nouvelles structures familiales. Ces évolutions ont évidemment un impact sur notre système de sécurité sociale et nécessitent de l'adapter. Nous ne pouvons nier ces évidences. Il nous faut, au contraire, procéder à un constat objectif des évolutions afin de les envisager sous l'angle de notre concept de société.

Pour la FGTB, toute réforme de la sécurité sociale doit être synonyme de progrès, d'avancée dans la protection des travailleurs.

1.2. *Notre sécurité sociale subit des pressions*

1.2.1. **Historique**

Comme dans de nombreux autres pays, la sécurité sociale belge trouve ses origines dans les mécanismes de solidarité instaurés par les guildes et les corporations. Depuis toujours, les gens cherchent une certaine sécurité. Ils la trouvaient dans le milieu familial, avant qu'il ne soit question de protection collective. Mais avec l'industrialisation et les nouveaux risques que celle-ci a engendrés, la « misère » est devenue un problème collectif. Les ouvriers se regroupaient pour s'assurer, ensemble, contre certains risques et aléas de la vie : accident, chômage, maladie, vieillesse. C'est ainsi que s'est développé un large réseau d'assurances sociales libres : les « associations d'aide mutuelle ».

Plus tard, sous l'impulsion des organisations de travailleurs, ces associations d'aide mutuelle ont été transformées en caisses de chômage locales (au sein des syndicats) et en caisses de maladie (au sein des mutualités). Parallèlement, des caisses d'allocations familiales ont été créées par des employeurs de sensibilité chrétienne.

Il s'est très vite avéré que ces caisses locales ne disposaient pas de l'assise financière nécessaire en temps difficiles.

L'Etat est alors intervenu, il a rendu le système obligatoire pour le rendre accessible à tous et lui assurer une assise financière solide. La première étape eu lieu en 1905 avec l'instauration de l'assurance sur les accidents du travail. D'autres dispositifs et lois sociales suivirent, mais la sécurité sociale telle que nous la connaissons, c'est-à-dire un système organisé par l'Etat et basé sur une assurance obligatoire, ne date que de 1945.

Le "Pacte social" ou la "loi concernant la sécurité sociale" du 28 décembre 1944 ont été mis en chantier pendant la guerre. Des représentants des employeurs et des travailleurs, qui avaient coopéré sous l'occupation pour protéger les travailleurs contre le travail obligatoire ou pour commettre des actes de sabotage, se réunirent pour préparer l'organisation de la Belgique d'après-guerre. Les bases de la concertation paritaire étaient jetées. La création d'un cadre institutionnel était nécessaire pour garantir que l'accroissement de la prospérité irait de pair avec une répartition équitable des richesses.

Dans les années d'après-guerre, le système a été développé et renforcé. Grâce à la forte croissance économique qui caractérisait toutes les démocraties industrialisées, la part des dépenses publiques sociales dans la richesse nationale a considérablement augmenté. En Belgique, celle-ci est passée de 12 % en 1950 à 28 % actuellement. Ceci a permis une meilleure répartition des richesses, ce qui a pourtant été mis en cause dès le début des années 80.

Dans le courant de la deuxième moitié des années 70, de nouvelles mesures, notamment la pension, ont été introduites dans le but de favoriser l'emploi. Les années 80 ont ensuite marqué le début d'une période d'austérité. Le modèle néolibéral a fortement pesé sur notre sécurité sociale. Le consensus d'après-guerre a été mis à mal. Avec l'émergence des thèses de droite, les inégalités ont de plus en plus été ressenties comme une bonne chose par une certaine élite.

Dans un rapport récent (2008 – Growing unequal), l'OCDE constate à nouveau un accroissement des inégalités de revenus dans presque tous les pays, et, ce, depuis la moitié des années 80, voire depuis la fin des années 70.

Les causes mises en avant dans ce rapport sont, entre autres, l'accroissement des inégalités salariales, l'augmentation des revenus du patrimoine, l'affaiblissement du caractère redistributeur de l'impôt et des allocations sociales.

En Belgique, l'écart se creuse entre les revenus de travail et les revenus de remplacement ou allocations sociales. Ceci est la conséquence des politiques d'austérité des années 80 et de la suppression des mécanismes de liaison au bien-être des allocations sociales durant les années 90.

Au cours de la même période, on assiste aussi à l'émergence de formes alternatives de rémunération, ce qui a un impact direct sur les recettes de l'Etat. Sans oublier que, dans la plupart des cas, ces rémunérations alternatives sont octroyées aux revenus élevés en plus du salaire. Ce qui est de nature à encore renforcer les inégalités.

1.2.2. L'effritement du principe d'assurance

Il est généralement admis que, face à la crise économique actuelle, la sécurité sociale a joué un rôle de tampon, grâce aux améliorations apportées au profit des chômeurs dans le dernier Accord interprofessionnel et dans le Plan de relance. La sécurité sociale doit pouvoir continuer à jouer ce rôle.

Pourtant, c'est précisément à la suite de la crise pétrolière des années 70 que notre régime de sécurité sociale a été mis sous pression. Dès 1981, le gouvernement Martens-Gol a sabré dans



les dépenses : majoration des tickets modérateurs dans les soins de santé, économies dans les secteurs des allocations familiales, instauration des catégories familiales, diminution des pensions et des pécules de vacances. Les plus touchés ont été les chômeurs et les invalides.

Les allocations sociales ont perdu trois indexations. Chaque année, une loi budgétaire ou une loi de redressement imposait des économies dans tous les secteurs de la sécurité sociale, tout en accordant des réductions de cotisations aux entreprises. Ces mesures d'économies ont entraîné une importante dégradation des allocations sociales et une remise en cause du principe d'assurance.

Au cours des années 90, l'érosion des allocations sociales a été plus larvée : il suffisait de ne pas prendre de mesure, de ne pas adapter les allocations et les plafonds de calcul pour voir les allocations se dégrader progressivement.

En 25 ans (de 1981 à 2005), les allocations sociales n'ont été adaptées que deux fois au bien-être. C'était en 1990 et en 1991, lors du "retour du cœur".

Le gel des plafonds de calcul a également joué un rôle important. Pour calculer les allocations, il est tenu compte d'un revenu de référence plafonné. Si le niveau de ce plafond n'est jamais adapté, le niveau de vie des allocataires est de moins en moins garanti. Cela concerne essentiellement les travailleurs qui avaient un salaire moyen ou élevé.

Les salariés cèdent une partie de leur salaire pour s'assurer contre certains risques sociaux. Quand un de ces risques se produit, les travailleurs doivent être protégés proportionnellement aux cotisations qu'ils ont payées. L'instrument de mesure de ce principe d'assurance est le taux de remplacement. Il reflète le rapport entre l'allocation sociale moyenne brute et le salaire moyen brut en Belgique.

Taux de remplacement % (Allocation moyenne/salaire moyen)	1980	2000	2008
Pensions	36,3	31,2	32,7
Invalidité	44,6	32,5	32,5
Chômage	47,8	26,0	28,3

Données Bureau du Plan

En 1997, la FGTB a tiré la sonnette d'alarme. A son initiative, toutes les organisations syndicales et sociales se sont réunies autour d'une seule revendication, celle de l'adaptation des allocations sociales à l'évolution du bien-être moyen.

Dans un premier temps, les manifestations de masse organisées en 1998, 1999 et 2001 n'ont pas donné de grands résultats. Mais la manifestation organisée en avril 2004 à Ostende, où le Conseil des ministres s'était réuni en conclave, a finalement permis d'obtenir la mise en place d'un mécanisme de négociation bisannuel de liaison au bien-être. Le Pacte des générations a prévu des moyens financiers complémentaires: une enveloppe bisannuelle égale à 2% des allocations minimales et à 1% des autres allocations.

Nous avons ainsi réussi à infléchir la tendance mais le retard n'est pas encore rattrapé, loin de là (cf. tableau ci-dessus).

Le mécanisme de liaison au bien-être est tout aussi important que l'index. Sans liaison, la pension, avec laquelle on doit en moyenne vivre pendant vingt ans, se dégrade d'année en année.

Les employeurs et les partis libéraux reconnaissent que les allocations sociales étaient basses, ils ont néanmoins lancé une attaque en règle contre ce mécanisme.

Or, si les paramètres de la liaison au bien-être étaient encore affaiblis, le taux de remplacement des allocations sociales diminuerait encore davantage, tandis que la pauvreté augmenterait.

Le tableau ci-dessous montre l'évolution des taux de remplacement dans l'hypothèse où les paramètres pris en compte pour calculer l'enveloppe de liaison au bien-être (chaque 2 ans 2% pour les minima et 1% pour les autres) diminueraient de 0,5% :

Taux de remplacement (Allocation moyenne/salaire moyen)	2060 - maintien des paramètres actuels	2060 - diminution des paramètres de 0,5% (comme proposé par le Bureau du plan)
Pensions	31,2	29,4
Invalidité	32,1	31,7
Chômage	24,8	23,0

1.2.3. Le principe de solidarité

Il faut préserver à la fois les principes de solidarité et d'assurance. La combinaison des deux, basée sur un juste équilibre, constitue la ligne de force de notre régime de sécurité sociale.

La solidarité organisée par notre régime consiste à octroyer des allocations minimales aux travailleurs qui n'ont pas travaillé assez longtemps ou dont le salaire était trop bas. Notre régime organise également la solidarité entre travailleurs actifs et inactifs, entre jeunes et moins jeunes, entre travailleurs en bonne santé et malades, entre hauts et bas salaires.

Cette solidarité est au centre de notre régime, il est essentiel de la préserver à tout prix. Sans les allocations sociales, la pauvreté toucherait 44 % des Belges.

Malgré cela, la pauvreté reste trop importante car presque 15% des Belges sont exposés au risque de pauvreté. C'est surtout le cas des allocataires sociaux : le risque de pauvreté atteint 31% chez les chômeurs et 22% chez les pensionnés.

Les allocations d'assistance devraient au moins atteindre le niveau des seuils de pauvreté européens, tandis que les minima dans la sécurité sociale devraient dépasser ces seuils d'au moins 10%.

Par ailleurs, notre régime de sécurité sociale supporte également «le coût de la solidarité» par rapport auquel la FGTB a d'importantes réserves. Comme le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés a été créé en premier et est le plus développé, les pouvoirs publics répercutent de nombreux coûts sur ce régime. Il s'agit des coûts relatifs aux personnes avec qui nous sommes certes solidaires mais qui ne sont pas des salariés, coûts qui ne devraient donc pas être pris en charge par les seuls travailleurs salariés. Des secteurs comme celui des allocations familiales ou des soins de santé sont financés à raison de plus de 90% par le régime des seuls salariés, alors que tous les Belges en bénéficient dans une mesure quasi identique. Ce coût de la solidarité réduit d'autant la marge disponible pour réaliser de nouvelles améliorations sociales.



1.2.4. La sécurité sociale comme instrument de financement du budget de l'État

1.2.4.1. La sécurité sociale comme élément de la politique de l'emploi

Les économies imposées au cours des années 80 en vue de satisfaire aux normes de Maastricht ont imposé une nouvelle tournure au financement. Alors que, dans le passé, le financement des mesures d'emploi était assuré par le pouvoir fédéral, il est aujourd'hui reporté sur la sécurité sociale. Ainsi, l'octroi de réductions de cotisations aux employeurs est devenu l'outil par excellence de la politique de l'emploi, avec pour objectif de réduire les coûts salariaux.

L'ensemble des réductions de cotisation constitue un facteur de poids dans le budget de la sécurité sociale. Entre 1999 et 2008, les employeurs ont bénéficié de 4,5 milliards d'euros de réductions supplémentaires. Aujourd'hui, les moindres recettes pour la sécurité sociale résultant des réductions de cotisations atteignent presque 6,5 milliards d'euros sur un total de 35,7 milliards d'euros de recettes de cotisations.

Si, précédemment, les réductions de cotisations pouvaient expliquer une partie des problèmes budgétaires de la sécurité sociale, c'est moins le cas ces dernières années. Leur croissance n'est plus aussi explosive. On a davantage recours à des réductions fiscales. De plus, nous avons obtenu que la perte de recettes pour la sécurité sociale résultant des réductions de cotisations soit compensée par un financement alternatif en provenance des recettes fiscales.

1.2.4.2. L'émergence de formes alternatives de rémunération

L'autre moyen de réduire les coûts salariaux consiste en l'octroi d'avantages extralégaux qui ont connu un succès croissant au cours des dernières décennies.

Des enquêtes sur le budget des ménages montrent qu'au cours de la période 1978 à 2005, les avantages en nature ont augmenté de 772 % alors que le revenu disponible n'a augmenté que de 159 %.

Nous avons tous des exemples en tête: chèques repas, chèques sport et culture, écochèques, voitures de société, PC, etc...

Toutes ces autres formes de rémunération ont un impact énorme sur les recettes sociales et fiscales. La réduction de la base imposable nous prive de plus en plus des moyens nécessaires à l'amélioration de la protection sociale. Cette évolution est néfaste pour les travailleurs et leur protection sociale.

1.2.4.3. Une activation à outrance

La FGTB réclame un accompagnement efficace des demandeurs d'emploi, parce qu'ils ne peuvent pas être abandonnés à leur sort. Disposer d'un travail de qualité est préférable au fait de vivre d'une allocation, tant pour ce qui concerne le niveau de revenu que du point de vue social.

Influencés par une approche anglo-saxonne, certains ont perdu de vue que tout le monde n'a pas la possibilité de trouver un emploi. Sous prétexte d'activation, ils se sont opposés à toute amélioration des allocations sociales, plus particulièrement des allocations de chômage.

On a aussi assisté à une réorientation des moyens vers des mesures d'activation visant à faciliter la combinaison travail et vie privée pour les ménages à deux revenus professionnels. Les titres-services ont ainsi été créés. Leur coût annuel atteint désormais un milliard d'euros, partiellement financé.

A notre demande, l'interruption de carrière a été transformée en crédit-temps. Toutefois, le gouvernement a décidé de ne plus prendre en charge la facture mais de la répercuter sur la sécurité sociale, invoquant les effets retour engendrés par l'obligation de remplacement ... laquelle a été supprimée par le gouvernement suivant.

Entre-temps, le coût pour la sécurité sociale du crédit-temps et de l'interruption de carrière approche désormais le milliard d'euros pour chacune des mesures. Et les dépenses liées aux titres-services et au crédit-temps ne cessent d'augmenter.

1.2.5. Autres évolutions qui ont influencé le financement

1.2.5.1. La structure de financement

Différentes sources d'importance variable

Depuis l'instauration du système d'assurance solidaire, beaucoup de choses ont changé côté financement. L'État est toujours intervenu en faveur de la sécurité sociale et, ce, de manière croissante jusqu'aux années 80. Les économies budgétaires ont réduit l'intervention de l'État. Jusqu'au début des années 90, la part des recettes de cotisations a augmenté aussi bien du côté des employeurs que de celui des travailleurs.

Depuis l'introduction des réductions de cotisations et l'instauration du financement alternatif, cette évolution s'est stabilisée et les recettes en provenance du financement alternatif occupent une place de plus en plus importante.

En 1990, 78 % des recettes provenaient des cotisations sociales contre 63 % en 1980. En 2008, les recettes de cotisations sociales sont retombées à 67 %. Pour la FGTB, les cotisations doivent rester une composante suffisante importante dans le financement de la sécurité sociale.

Différentes causes expliquent l'importance croissante de l'intervention de l'État. La politique des réductions de cotisations joue notamment un rôle prépondérant. La FGTB a d'ailleurs toujours réclamé une compensation pour les nouvelles réductions qui étaient accordées.

D'autres mesures coûteuses, comme les titres-services par exemple, doivent être compensées par des moyens publics.

Depuis 2008, le nouveau mécanisme de financement des soins de santé influence de manière importante le niveau du financement alternatif. Ce mécanisme tend à responsabiliser le gouvernement en mettant à charge des moyens publics la part des dépenses de santé qui est supérieure à l'augmentation des recettes de cotisations sociales. La crise économique actuelle et la diminution des recettes de cotisations sociales qui en découle renforcent les effets de ce mécanisme. L'année prochaine, il devrait rapporter 3,4 milliards d'euros.

Ce mécanisme, ainsi que le versement à la sécurité sociale d'une partie du précompte mobilier dû sur le patrimoine (425 millions d'euros par an), constituent un des volets du plan du 1^{er} mai lancé en 2005 par la FGTB.

Toujours plus de cadeaux aux indépendants

Si on compare la structure de financement du régime salarié à celle du régime des indépendants, on constate une plus forte évolution du financement de l'État alors qu'il ne doit pas financer toutes les mesures coûteuses citées ci-dessus. En 2009, le statut social des indépendants est déjà financé à raison de 40% par l'État alors que, pour le régime salarié, l'intervention de celui-ci n'atteint pas 30%.

Ces dernières années, le statut des indépendants a été sensiblement renforcé: leurs pensions minimums atteignent presque le niveau de celles des travailleurs salariés, ils ont obtenu une couverture complète pour leurs soins de santé et leurs allocations familiales ont été majorées.

Ce qui est inacceptable pour la FGTB, ce n'est pas l'amélioration du statut social des indépendants mais bien l'absence d'un financement solidaire de ces améliorations.



Alors que les cotisations des travailleurs salariés sont progressives et déplaçonnées, celles des indépendants sont dégressives et plafonnées. De plus, les données relatives aux revenus déclarés indiquent une importante suspicion de fraude. Enfin, presque toutes les améliorations introduites vont de pair avec un renforcement du financement alternatif, c'est-à-dire des moyens généraux payés par les contribuables et, donc, aussi, par les salariés.

A partir de 2010, le régime des indépendants bénéficiera de 10% du financement alternatif complémentaire octroyé pour assurer l'équilibre de la gestion globale des salariés. Or, le régime des indépendants n'a pas réellement besoin de ces quelques 500 millions d'euros supplémentaires. Sauf s'il reprend à sa charge une partie des transferts actuellement payés par le régime des salariés. Puisque le montant des allocations familiales s'uniformise, il est également temps de procéder à une harmonisation des critères d'ouverture du droit afin de garantir une répartition équilibrée entre les deux régimes des couples mixtes (indépendant-salarié). Cela permettrait une économie de 286 millions d'euros pour les salariés.

1.2.5.2. L'impact de la crise

La crise économique que nous traversons depuis fin 2008 se fait fortement ressentir au niveau du régime de sécurité sociale.

Forte croissance des dépenses...

D'une part, on enregistre une forte croissance des dépenses, surtout dans le secteur du chômage et, en premier lieu, au niveau du chômage temporaire. D'autre part, le gouvernement a décidé d'élargir un certain nombre de mesures afin d'éviter ou de reporter au maximum le licenciement de travailleurs, ouvriers comme employés. Il a ainsi adopté une mesure spécifique de réduction du temps de travail, un crédit-temps de crise et introduit la suspension du contrat d'employé. Ces mesures ont entraîné un accroissement des dépenses dans le secteur du chômage.

...et diminution des recettes

La crise économique a eu et continue à avoir un impact important sur le financement de la sécurité sociale. Conjointement à la hausse du chômage, on enregistre, logiquement, une importante baisse des recettes de cotisations.

Cette diminution, associée à la baisse du financement alternatif via les recettes de TVA, a provoqué un déficit énorme en 2009 et ce sera aussi le cas pour les années à venir. Face à cette situation, le gouvernement a décidé d'octroyer les moyens nécessaires afin d'assurer l'équilibre de la gestion globale des travailleurs salariés. Pour 2010 et 2011, il s'agit de quelques 4,8 milliards d'euros dont 2,8 milliards via un emprunt réalisé directement par la gestion globale.

Cependant, ces moyens supplémentaires ne sont prévus que pour ces deux années. Or, rien n'est envisagé pour les années suivantes, alors que les déficits annoncés s'élèveraient à 4,6 milliards d'euros pour 2012 et à 4,9 milliards d'euros pour 2013. Gageons que la campagne de 2011 pour les élections fédérales aura comme enjeu central le financement à long terme de la sécurité sociale...

Une politique budgétaire sociale ?

Depuis des années, toutes les discussions sur la sécurité sociale se déroulent dans un cadre budgétaire très strict. Il n'en sera pas autrement au cours des prochaines années et certainement pas après les élections de 2011. Il est exact qu'une protection sociale optimale ne peut être mise en œuvre que si les moyens financiers nécessaires sont disponibles. Toutefois, cela ne peut pas être le seul et unique critère, la dimension sociale de la sécurité sociale doit primer sur les considérations budgétaires.

1.2.6. Les nouveaux défis

1.2.6.1. La féminisation de l'emploi

Depuis le siècle dernier, un nombre croissant de femmes exercent une activité professionnelle. C'est une étape importante vers leur indépendance économique. Mais notre régime de sécurité sociale a été développé sur la base du modèle de l'homme qui soutient la famille, avec une distinction selon les structures familiales et l'octroi d'allocations plus élevées aux chefs de ménage qu'aux cohabitants.

Dans le cadre de l'avis relatif à la liaison au bien-être 2009-2010, repris dans l'Accord interprofessionnel, nous sommes parvenus à supprimer pour partie la discrimination qui touche les cohabitants dans les secteurs du chômage et des indemnités de maladie : depuis le 1^{er} janvier 2009, tous les travailleurs perçoivent une indemnité calculée sur 60% du salaire brut plafonné pendant la première année de chômage ou de maladie.

La position des femmes et des hommes en matière d'emploi est fondamentalement différente. Le temps partiel touche davantage les femmes. Selon les chiffres de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 70% des travailleurs à temps partiels ne le sont pas de manière volontaire (raisons sociétales ou choix de l'employeur). Les femmes assurent aussi plus de tâches liées aux soins et restent donc plus souvent à la maison. Elles ont des carrières plus courtes et sont moins bien payées.

Tout cela a bien entendu un impact sur leurs droits de sécurité sociale.

Contrairement au passé, les femmes développent leurs propres droits. Ceux-ci sont cependant largement insuffisants en raison des prestations limitées qu'elles fournissent au cours de leur carrière. De ce fait, certaines femmes restent dépendantes. Une autre politique est donc indispensable.

Afin de pouvoir accorder un emploi de qualité aux femmes, il faut d'abord s'attaquer aux conditions « périphériques », comme l'accueil des enfants. Le manque de structures d'accueil à un prix abordable et de qualité fait que c'est souvent la femme qui abandonne son emploi, notamment en raison du fait qu'elle gagne généralement moins que son partenaire.

1.2.6.2. Les nouveaux risques sociaux et les isolés

Les nouveaux « risques sociaux » sont généralement liés aux nouvelles structures familiales : augmentation du nombre de divorces qui engendrent de nouvelles formes de vie commune, accroissement du nombre d'isolés, vie commune entre partenaires du même sexe. Le système social et fiscal doit être adapté à ces nouvelles formes de structure familiale.

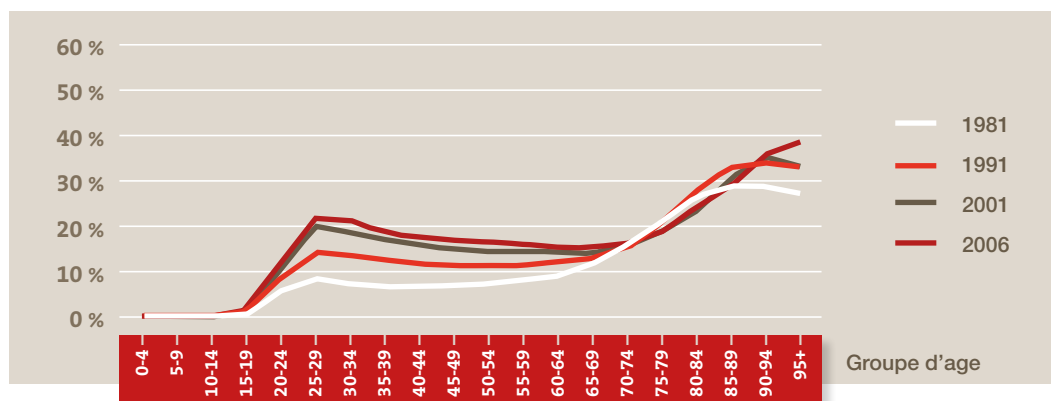
On constate en effet un taux de risque de pauvreté accru chez les isolés et, plus particulièrement, chez les isolés avec charge d'enfants (36%). La Belgique compte actuellement plus de 260.000 familles monoparentales. Les études révèlent que la famille monoparentale est le type de familles qui croît le plus rapidement en Belgique. Entre 1991 et 2004, le nombre de familles monoparentales a augmenté de 32,10 %. En 2006, ces familles représentent 9,3% de l'ensemble des ménages en Belgique. Ce sont principalement les femmes qui sont « à la tête » de familles monoparentales (86%).

D'importantes avancées ont déjà été engrangées dans la sécurité sociale (allocations familiales majorées pour les familles monoparentales, égalité de traitement des cohabitants, même s'ils sont du même sexe), mais il reste beaucoup à faire.

Les personnes « à la tête » de familles monoparentales ont également une autre position sur le marché de l'emploi. Le groupe des parents isolés est ainsi caractérisé par une part élevée de demandeurs d'emploi (plus de 1 sur 4).

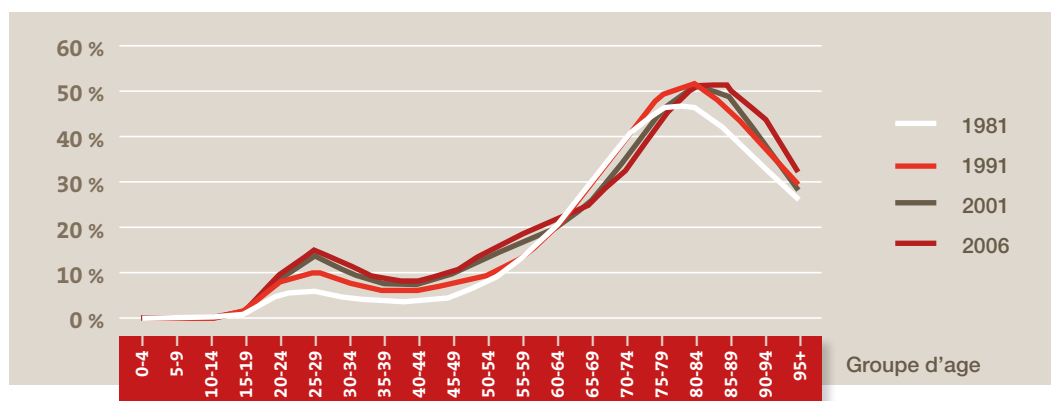


Evolution du nombre d'isolés (hommes)



Source: Politique scientifique fédérale et SPF Économie – communiqué de presse du 28 juillet 2009

Evolution du nombre d'isolés (femmes)



Source: Politique scientifique fédérale et SPF Économie – communiqué de presse du 28 juillet 2009

1.2.6.3. Le fossé entre travailleurs peu qualifiés et très qualifiés

La principale inégalité constatée en matière d'emploi est celle qui existe entre travailleurs peu et très qualifiés. Suite aux changements de modes de productions économiques, la demande de travailleurs peu qualifiés a fortement diminué dans l'ensemble des pays de l'OCDE, y compris dans ceux qui ont connu une forte croissance de l'emploi. Le glissement d'une structure de l'emploi industriel vers une économie de services, ainsi que d'un emploi très peu qualifié vers un emploi hautement qualifié, engendre une diminution de la demande de travailleurs peu qualifiés.

Le chômage persistant fait des travailleurs peu qualifiés une catégorie particulièrement vulnérable : ils sont souvent obligés d'accepter des contrats précaires, des horaires flexibles, des tâches monotones. Qui plus est, ils sont souvent les premières victimes de licenciements lorsque la conjoncture économique se modifie.

Ces différents constats montrent que l'élaboration d'une stratégie doit consacrer une attention particulière aux caractéristiques spécifiques de cette catégorie de travailleurs : les travailleurs peu qualifiés sont souvent en ménage, ils font moins appel aux structures d'accueil des enfants, ils travaillent plus souvent à temps partiel et ont, de ce fait, des droits sociaux moins importants. Les ménages à deux revenus, principalement ceux dont les deux partenaires travaillent à temps plein, sont plus souvent des travailleurs (très) qualifiés.

1.2.6.4. Privatisation et sélectivité des allocations

Au cours des dernières années, d'importantes améliorations ont été apportées à notre régime de sécurité sociale. Nous avons choisi de relever d'abord les allocations les plus anciennes et les plus faibles parce qu'elles avaient été les plus touchées par l'absence de liaison au bien-être. La plus grande partie des moyens a d'abord été orientée vers ces allocations. De ce fait, les améliorations pour les allocations «normales» ont été plus limitées, ce qui risquait de mettre en cause le principe assurantiel. C'est pourquoi la FGTB a décidé, dans le cadre de la deuxième opération d'adaptation des allocations au bien-être, que toutes les allocations devaient suivre la hausse des salaires pour les deux années à venir.

Toutefois, le niveau des allocations accuse toujours un important retard par rapport aux salaires, principalement en raison des économies considérables imposées dans les années 80 et 90. Cette situation explique le taux de risque de pauvreté élevé chez les allocataires sociaux : 31% chez les chômeurs, 22% chez les pensionnés, 25,5% chez les autres inactifs.

Il faut toutefois veiller à ne pas seulement améliorer le niveau des minima. Si la sécurité sociale ne devait assurer qu'une protection aux personnes les plus démunies, on organiserait l'autodestruction du régime.

Les groupes intermédiaires, qui devraient défendre le système, se réfugierait alors dans les assurances privées. Si l'on veut assurer la pérennité du régime, il faudra absolument renforcer son caractère d'assurance. C'est ce que nous avons fait lors du dernier Accord interprofessionnel, plus particulièrement pour le chômage et les indemnités de maladie.

Sans cela, les travailleurs n'auront plus le sentiment que la sécurité sociale leur offre une assurance valable contre les risques sociaux et seront poussés vers les assurances (semi)privées. Cette tendance se vérifie déjà avec les assurances hospitalisation et, dans une mesure croissante, avec les pensions complémentaires. Si nous n'offrons pas la garantie d'un niveau d'allocations décent, cela renforcera l'évolution vers le deuxième et le troisième pilier qui se caractérisent par l'absence partielle, voire totale, de toute solidarité.

Nous ne voulons pas de situations « à l'Américaine » où presque tout est privatisé et où plus de 46 millions de personnes n'ont pas accès aux soins de santé. Et pourtant, les États-Unis dépensent 50% de plus pour leur assurance maladie que les pays occidentaux, ces dépenses sont donc loin d'être efficaces ! Il est vrai que les systèmes d'assurances privées ne sont pas seulement plus inégaux, ils coûtent aussi nettement plus cher que les régimes légaux d'assurances sociales.

1.2.6.5. Préserver l'accessibilité des soins de santé

En Belgique, les soins de santé sont universels. Nous ne connaissons pas de liste d'attente. Pourtant, le secteur est confronté à d'importants défis. Au cours des dernières décennies, il est devenu la branche la plus importante de la sécurité sociale. En 2008, 36% des dépenses de la sécurité sociale concernaient les soins de santé, contre seulement 29% en 1995.

Force est de constater qu'une protection insuffisante contre un accident ou une maladie imprévue est très souvent cause de pauvreté. Ainsi, d'importantes mesures ont déjà été prises pour veiller à ce que les personnes à faible revenu continuent à bénéficier d'un accès total au système (MAF, OMNIO).

L'index «Euro Health Consumer» 2009 place la Belgique en onzième position en ce qui concerne les soins de santé. .



Nous obtenons le meilleur score quand il s'agit des temps d'attente. Quant à la liberté de choix, notre pays obtient également une bonne note. Les problèmes relevés ont trait au paiement à l'acte qui inciterait les médecins à multiplier les prestations. L'absence d'une réelle politique de soins de première ligne gonfle également les dépenses inutiles chez les spécialistes.

Entretemps les différences sociales jouent ici aussi un rôle. Une personne peu scolarisée a, en effet, une espérance de vie plus réduite. Qui dit qu'il n'y a plus de lutte des classes ?

1.2.6.6. Le vieillissement

Nous vivons de plus en plus longtemps. Nous savons que, dans les années à venir, le nombre de personnes âgées en bonne santé continuera à augmenter. En revanche, le nombre de naissances diminue.

Pourtant, le vieillissement est trop souvent considéré comme une évolution négative. Alors que c'est précisément le progrès social et le progrès technologie qui ont permis cette évolution. C'est pourquoi nous revendiquons une approche positive. Pour nous, il est indispensable de s'assurer que les personnes âgées fortement dépendantes soient mieux prises en charge par la sécurité sociale fédérale.

Le comité d'étude pour le vieillissement publie chaque année un rapport dans lequel il évalue le coût du vieillissement.

Le coût budgétaire du vieillissement selon le scénario de référence du CFV, en % du PIB

	2008	2014	2030	2060	2008-2014	2014-2060	2008-2060
Pensions	9,1	10,3	13,3	14,4	1,2	4,1	5,3
■ régime de salariés	5,0	5,7	7,5	8,2	0,7	2,4	3,2
■ régime des indépendants	0,7	0,8	0,9	0,9	0,1	0,1	0,1
■ secteur public	3,3	3,8	4,9	5,3	0,5	1,5	2,0
Soins de santé	7,3	8,6	9,5	11,5	1,3	2,9	4,2
■ Soins de santé « aigus »	6,1	7,2	7,9	8,8	1,1	1,5	2,6
■ Soins de longue durée	1,2	1,4	1,6	2,8	0,2	1,4	1,6
Incapacité de travail	1,3	1,5	1,4	1,3	0,1	-0,1	0,0
Chômage	1,9	2,3	1,5	1,2	0,4	-1,1	-0,7
Prépension	0,4	0,5	0,3	0,3	0,0	-0,1	-0,1
Allocation familiales	1,6	1,6	1,4	1,2	0,0	-0,4	-0,4
Autres dépenses sociales	1,6	1,7	1,6	1,4	0,1	-0,3	-0,2
Total	23,2	26,4	29,0	31,3	3,2	4,9	8,2
p.m. rémunérations du personnel enseignant	3,9	4,0	3,9	3,8	0,1	-0,1	-0,1

Selon les toutes dernières prévisions, d'ici 2060, le coût du vieillissement s'élèverait à 8,2% du PIB (à politique inchangée), 1% du PIB représente actuellement 3,4 milliards d'euros.

Les précédentes prévisions n'allaient que jusque 2050 et faisaient état d'un coût de 5,9% entre 2008 et 2050. Etant donné qu'il s'agit d'une autre période de référence, il est difficile de procéder à des comparaisons. Toutefois, il est établi que ce changement de période engendrerait une différence de 0,2%. Ce qui est tout à fait compréhensible puisque, d'ici 2060, la vague de vieillissement aura fortement faibli.

De plus, le rapport indique clairement qu'il s'agit de coûts provoqués par la crise actuelle. Ils ne trouvent donc pas nécessairement leur origine dans le vieillissement de la population. La crise a un impact sur les dépenses sociales actuelles en raison du coût des mesures de crise, de l'accroissement du chômage. La crise explique 1,2% de l'augmentation du coût.

La révision à la baisse de l'accroissement de la productivité exerce évidemment un effet immédiat, ce qui complique à nouveau les comparaisons. La baisse de l'accroissement de la productivité expliquerait la différence à concurrence de 0,9 %.

Si l'on compare les hypothèses de 2008 (5,9%) à celles de 2009 (8,2 %), on constate que les trois facteurs expliquent à eux seuls l'augmentation du coût. L'accroissement du coût du vieillissement se justifie alors par le changement de période de référence (0,2 %), par les effets de la crise actuelle (1,2 %) et par l'adaptation de l'hypothèse de l'accroissement de la productivité (1,2 %).

D'aucuns souhaiteraient profiter du vieillissement pour sabrer dans la sécurité sociale. Il est un fait certain que ce phénomène engendrera des dépenses supplémentaires et il est, par conséquent, nécessaire de mettre des moyens de côté afin d'y faire face.

Il s'agit d'un choix de société. Sommes-nous, oui ou non, disposés à répartir un peu plus notre richesse croissante, sachant que l'on fera de même pour nous plus tard ?

1.2.6.7. Priorité à une nette amélioration du régime légal (système de répartition)

Les trois régimes légaux de pension qui existent, le régime des pensions publiques, le régime des travailleurs du secteur privé et le régime des indépendants, doivent être maintenus. Toutefois, actuellement, la pension des travailleurs du secteur privé est nettement trop basse. Elle doit donc être améliorée de façon substantielle. C'est pourquoi, nous voulons évoluer vers une pension qui représente 75% du salaire pour tous les travailleurs, qu'il s'agisse d'une pension de ménage ou d'une pension d'isolé. La pension minimum devrait au moins être égale au revenu mensuel minimum garanti pour les salariés.

Parallèlement, l'adaptation bisannuelle automatique au bien-être doit améliorer la pension et augmenter le plafond de calcul. Ceci est indispensable pour garantir le principe d'assurance dans le régime de la pension légale. De plus, de ce fait, le pouvoir d'attraction des 2^{ème} et 3^{ème} piliers devrait être moins grand.

La pension légale dans les secteurs privé et public doit aussi intégrer une dimension de genre et doit être modernisée par une augmentation des droits individuels (75% pour tous). Cela signifie aussi un meilleur revenu pour les jeunes veufs et veuves ainsi que la garantie du choix de la pension en cas de décès du partenaire et, ce, jusqu'à ce qu'il y ait plus d'égalité en la matière. On fait ici référence au choix entre sa propre pension ou la pension de survie (calculée sur base de 60% du revenu du partenaire décédé, complétés par 15% sur base de sa propre carrière). Les pensions minimums pour les temps partiels doivent également être améliorées, tout comme leurs périodes assimilées.

La réalisation progressive de ces objectifs ambitieux nécessite un financement crédible. Plusieurs pistes doivent être exploitées en même temps : la création de plus d'emplois de qualité et l'augmentation de la cotisation patronale de sécurité sociale. Après quoi, l'augmentation de la cotisation des travailleurs pourrait être envisagée ainsi qu'un effort semblable des pouvoirs publics (via l'introduction d'une cotisation sociale généralisée sur d'autres revenus que les salaires et une application plus restrictive de la déduction fiscale pour le troisième pilier des pensions). Pour la réduction progressive de cette déduction, il convient d'appliquer le principe des vases communicants, de façon à ce que cette déduction ait totalement disparu quand nos propositions d'améliorer la pension légale produiront leurs effets.



Etant donné que la priorité est d'améliorer la pension légale dans le système de répartition, nous ne pouvons voir l'avenir du régime des pensions dans le deuxième pilier.

La pension légale est et reste supérieure au niveau social. Le deuxième pilier est un avantage social collectif qui peut être négocié comme supplément, en plus de la pension légale améliorée. Dans ce cas, il faut garantir que cette pension complémentaire s'applique, dans les secteurs et entreprises concernés, à l'ensemble du personnel (sans discrimination entre les catégories de personnel). Dans les CCT sectorielles surtout, il faut travailler à la solidarité avec les malades et les chômeurs.

1.2.6.8. La réforme de l'État : maintien d'une sécurité sociale fédérale

Les velléités de régionalisation de ces dernières années nous confrontent à de nouveaux défis. Certains nationalistes veulent, coûte que coûte, scinder des pans entiers de la sécurité sociale. Dans le passé, ils avançaient l'argument des différences inexplicables au niveau des dépenses entre le Sud et le Nord du pays. Depuis que des études démontrent que ce n'est pas le cas, d'autres arguments sont utilisés.

Mais aucune des propositions avancées n'apporte de solution pour une organisation claire et transparente de la sécurité sociale pour le million d'habitants de Bruxelles. De plus, aucune précision n'est donnée sur le maintien du caractère social d'une sécurité sociale régionalisée. Une régionalisation ne pourrait que porter atteinte aux fondements sociaux et économiques de la sécurité sociale.

La FGTB continuera à mettre la solidarité interpersonnelle à l'agenda politique.

2. Une fiscalité progressive et redistributive

Une fiscalité juste est un des piliers de notre modèle social construit après la deuxième guerre mondiale. Nous avons voulu influencer le monde politique pour construire un système fiscal capable de corriger la distribution inégale des revenus et des patrimoines telle qu'elle découle du fonctionnement de l'économie capitaliste. Par des négociations collectives sur les salaires, nous essayons d'obtenir une répartition équitable entre les rémunérations du travail et celles du capital. En Belgique, nous avons réussi à faire jouer la solidarité, notamment par le biais de l'indexation automatique et l'instauration de salaires minimums.

Cependant, seule la fiscalité est capable de réaliser une redistribution poussée à travers une taxation qui tient compte de la capacité contributive de tous les revenus et fortunes. A cet égard, la FGTB a toujours défendu une fiscalité redistributive et progressive par laquelle la redistribution des revenus après impôt est moins inégale qu'avant impôt. Mais cela ne suffit pas. Il faut réduire davantage les inégalités en utilisant les recettes fiscales pour financer des services publics accessible pour tous.

Nous avons obtenu des résultats honorables dans le domaine des salaires et de la fiscalité. Selon une étude de la BNB, notre pays occupait la quatrième position en ce qui concerne l'inégalité primaire (= avant imposition) des revenus au sein de l'UE des quinze. Par ailleurs, en Belgique, la diminution des inégalités (après retenue de l'impôt, des cotisations sociales et des dépenses sociales) est plus forte que ce n'est le cas pour la moyenne de l'UE-15. Seuls la Finlande, le Danemark et le Luxembourg font mieux.

La fiscalité est nécessaire pour assurer la redistribution et pour permettre le bon fonctionnement de l'Etat, des Régions, des Communautés et des communes. Les recettes fiscales sont principalement redistribuées via les services publics. Elles sont la source de financement d'équipements collectifs d'intérêt général et des services publics: soins de santé, sécurité sociale, pensions, transports publics, établissements d'enseignement, culture et formation, protection de l'environnement, logement social, taux réduit pour l'énergie et la téléphonie fixe, sécurité, ... Sans la fiscalité, ces services seraient inaccessibles pour la grande majorité de la population.

Mais il ne suffit pas d'établir l'impôt. Encore faut-il qu'il soit juste et équitable. Il faut aussi savoir qui le paye effectivement et dans quelle mesure. Parce que tout le monde ne contribue pas selon ses capacités. En outre, certains impôts sont plus justes que d'autres. Ainsi les impôts indirects (comme la TVA et les accises) sont inéquitables parce qu'ils touchent proportionnellement plus lourdement les personnes qui ont un bas salaire que ceux qui bénéficient de hauts revenus. Seuls les impôts directs peuvent tenir compte de la capacité contributive et, de ce fait, faire contribuer davantage les plus hauts revenus. C'est la raison pour laquelle la FGTB s'oppose à tout glissement des impôts directs vers les impôts indirects.

Payer moins d'impôts peut représenter une perspective alléchante mais ne nous trompons pas: moins d'impôts, c'est moins de recettes pour l'Etat. Or, ces recettes sont indispensables au financement des équipements collectifs et de services publics de qualité.

Quelles seraient les conséquences de la baisse des rentrées d'impôt ? Une augmentation considérable du coût de l'enseignement et des études, des soins de santé à deux vitesses, une augmentation des prix de la poste, du téléphone, des transports en commun, moins de moyens financiers pour le logement social. Une autre conséquence serait une sécurité sociale fragilisée et



des malades, des chômeurs ou des pensionnés qui risqueraient de devenir pauvre alors que les personnes aisées pourraient se protéger par des assurances privées.

A la FGTB, nous ne voulons pas de retour en arrière. Nous ne voulons pas d'une sécurité sociale à deux vitesses avec une bonne protection pour les riches (grâce à leurs assurances privées) et une protection moindre pour les moins nantis. Il ne faut pas mentir à la population. Avec une dette publique qui approche à nouveau les 100% du PIB, il n'est pas possible de réduire les prélèvements fiscaux tout en maintenant le bien-être que nous avons acquis.

Ainsi, la vraie question ce n'est pas de voir comment il faut réduire les impôts mais bien d'envisager comment les aménager.

La politique fiscale ultralibérale fait perdre aux pouvoirs publics des moyens qu'ils pourraient affecter utilement. Les libéraux ne gaspillent pas seulement de l'argent en le donnant à des entreprises qui n'en ont pas besoin. Ils ratent aussi l'occasion d'organiser une perception équitable des impôts pour répondre à la désorganisation du ministère des Finances.

Ainsi, il ressort de nos calculs que certaines catégories socioprofessionnelles déclarent toujours un revenu imposable fortement sous-estimé.

On rate aussi l'occasion d'appliquer les recommandations d'un organe consultatif aussi réputé que le Conseil supérieur des finances. Si on appliquait la piste d'une meilleure taxation des revenus du capital avancée par le CSF, les rentrées budgétaires pourraient être nourries de 3 milliards d'euros de moyens supplémentaires sans aucune conséquence négative pour la compétitivité. Cette somme pourrait être en partie réutilisée pour octroyer un crédit d'impôt social aux salaires modestes et moyens. Cette conception socialiste de la redistribution de la pression fiscale se heurte bien sûr à la vision libérale, qui prévaut dans la conduite de la politique fiscale belge.

2.1. *Le rôle redistributif de la fiscalité mis sous pression*

2.1.1. De la naissance de notre fiscalité moderne aux intérêts notionnels

Lors de sa mise en place, en 1962, notre législation fiscale « moderne » a consacré le principe de la globalisation des revenus. Cela signifiait que, théoriquement, tous les revenus (professionnels, immobiliers, financiers...) doivent être déclarés à l'impôt. Encore aujourd'hui, le Code des Impôts sur les Revenus prévoit leur globalisation. Il précise que « *Le revenu imposable est constitué de l'ensemble des revenus nets, diminué des dépenses déductibles. L'ensemble des revenus nets est égal à la somme des revenus nets des catégories suivantes : les revenus des biens immobiliers, les revenus des capitaux et biens mobiliers, les revenus professionnels et les revenus divers* ».

Cette globalisation des revenus avait pour objectif de mettre en place un système fiscal fortement redistributif et progressif. En revanche, ce même Code des impôts sur les revenus a prévu qu'une série de revenus ne devaient pas être globalisés et que certains autres ne doivent être globalisés que sur base forfaitaire, ce qui met à mal le caractère progressif et redistributif de notre régime fiscal.

Aussi, dès l'instauration du principe de la globalisation de revenus en 1962, le système d'imposition progressif a prévu la non imposition des plus-values privées (notamment les plus-values sur titres et actions). Il a également été convenu que les banques n'étaient pas obligées de communiquer au fisc les intérêts versés aux contribuables. La loi a donc prévu, dès son origine, plusieurs exceptions au principe de la globalisation des revenus. Cette tendance a été renforcée depuis le début des années 80 et l'avènement de l'idéologie néolibérale.

2.1.1.1. L'instauration du précompte mobilier libératoire

La mesure la plus symbolique de cette tendance a été la déglobalisation des revenus mobiliers via l'introduction du précompte mobilier libératoire.

Sous la pression issue de la libéralisation des mouvements des capitaux décidée à l'échelle européenne, la Belgique applique en effet depuis 1983 le précompte mobilier libératoire.

Qu'est ce que cela signifie ? Doit être payé un précompte de 15% sur les intérêts de comptes bancaires et sur les obligations, de même que 15 ou 25% sur les dividendes distribués par les sociétés.

Mais ce précompte est libératoire. C'est-à-dire que ces revenus financiers, une fois le précompte acquitté, ne sont plus ajoutés aux autres revenus dans la déclaration d'impôts. Il n'y a plus de globalisation des revenus, et, donc, pas d'application intégrale de la progressivité de l'impôt.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les intérêts et autres revenus de l'épargne sont soumis à une retenue à la source ayant un caractère libératoire. C'est notamment le cas en Allemagne, au Luxembourg, en France (régime optionnel mais plus avantageux), en Espagne et en Italie. Aux Pays-Bas, le système est tout autre : il n'est pas tenu compte des intérêts effectivement encaissés. Un revenu fictif égal à 4% de la valeur du patrimoine global privé mobilier et immobilier est imposé au taux de 30%.

2.1.1.2. Loyers taxés sur base du marché locatif de 1975

La taxation des revenus immobiliers s'effectue sur la base du revenu cadastral de l'immeuble et sur base de l'affectation de cet immeuble.

La maison d'habitation connaît un régime particulier qui a pour conséquence que même le revenu cadastral n'est généralement pas imposé. Pour les immeubles mis en location à une personne privée, c'est le revenu cadastral majoré (+40%) et indexé qui constitue la base imposable, et non les loyers réels perçus. Or, les revenus cadastraux n'ont plus été adaptés à la réalité du marché immobilier depuis... 1975.

2.1.1.3. La Charte du contribuable ou comment limiter les moyens de l'administration fiscale

En 1986, sous le couvert d'établir un cadre juridique pour le travail entre l'administration fiscale et le parquet, le gouvernement libéral Martens-Gol a mis sur pied la Charte du contribuable.

La Charte du contribuable a restreint la collaboration des fonctionnaires fiscaux avec la justice ainsi que les pouvoirs d'initiative de l'administration et de la justice pour lutter efficacement contre la fraude fiscale.

Au nom de la sécurité juridique pour les contribuables, les règles strictes de procédure se sont révélées être un carcan trop serré pour lutter contre la fraude et l'évasion fiscales.

La FGTB services publics a toujours dénoncé cette Charte en soulignant dès le début les dérives de cette approche du gouvernement libéral en matière de limitation des pouvoirs du fisc.

2.1.1.4. Deux grandes réformes fiscales, deux approches différentes

Au cours de ces dernières décennies, l'impôt des personnes physiques a connu deux grandes réformes: celle de 1989 et celle de 2001 menée par le ministre libéral des Finances Didier Reynders.



En 1989, une réforme fiscale encadrée syndicalement

La réforme de 1989 prévoyait une série de réductions d'impôt réclamées par la FGTB et, surtout, un financement partiel du manque à gagner provoqué par la suppression d'un certain nombre de déductions contestables dans l'impôt des sociétés (voir plus bas). La FGTB voyait ainsi concrétisé le concept de «redistribution de la pression fiscale» qu'elle avait lancé. Il s'agissait d'une correction sociale fiscale importante par rapport à la politique conservatrice menée par les gouvernements de droite Martens-Gol au cours des années 80.

Dès la fin des années '80, la FGTB a fait entendre sa voix dans le débat fiscal, avec autorité et succès

La FGTB a depuis toujours dénoncé les injustices qui existent dans notre législation fiscale.

Elle a toujours souligné que l'indexation des barèmes fiscaux est un complément indispensable à l'indexation des salaires et des allocations sociales. Au-delà de la perte du pouvoir d'achat, la non-indexation des barèmes fiscaux entraîne une augmentation larvée de la fiscalité sur les salaires et les allocations sociales. Au cours des années 70 et au début des années 80, nous avons régulièrement obtenu une indexation partielle (jusqu'à un plafond déterminé), mais jamais une indexation automatique et complète. Nous avons également démontré que le cumul des revenus des conjoints sanctionnait le revenu le plus bas des deux, c'est-à-dire, généralement, le revenu de la conjointe. Nous avons des lors réclamé le décumul fiscal des salaires et des allocations sociales. La FGTB a notamment dénoncé le fait que certaines dépenses fiscales (déductions) variaient en fonction de la hauteur des revenus. Avant la réforme de 1989, les personnes à charge et les déductions fiscales des plus nantis valaient fiscalement davantage que celles des moins nantis. En effet, la déduction fiscale pour ces postes était fonction de la hauteur des revenus des contribuables. Grâce à une étude menée avec le monde universitaire, la FGTB a pu peser dans les discussions en matière de réforme de notre système fiscal. Cette étude a permis de dépasser les slogans pour souligner les failles de notre système.

Plusieurs propositions de la FGTB pour une meilleure répartition de la fiscalité ont ainsi été réalisées dont le décumul intégral des revenus professionnels des conjoints, l'indexation des barèmes fiscaux, une déduction plus équitable des frais de garde des enfants, une déduction plus importante pour l'accueil des enfants, l'exonération fiscale de l'intervention patronale dans les abonnements aux transports en commun, l'amélioration de la taxation des compléments d'ancienneté payés aux chômeurs âgés, les améliorations en faveur des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, le maintien du régime de taxation spécifique des revenus de remplacement.

De même, l'analyse pointue réalisée par la FGTB à la fin des années 80 au sujet des causes de l'inefficacité de l'impôt des sociétés ont également abouti à des résultats. Au début des années 80 le fossé se creusait entre la croissance des bénéfices des entreprises et l'accroissement de l'impôt des sociétés. Après l'introduction de mesures proposées par la FGTB, la situation s'est renversée. Le taux d'imposition effectif (calculé après application de toutes sortes de déductions fiscales) a collé davantage au taux nominal. Il est passé de 25,8% au début des années 90 à 29,5% en 2003, pour redescendre à nouveau ces dernières années sous l'influence des intérêts notionnels.

Bon nombre de propositions de la FGTB ont été entièrement ou partiellement réalisées. C'est le cas de la limitation de la quotité forfaitaire à l'impôt étranger, de la limitation des avantages accordés aux centres de coordination, de la limitation de la déduction à l'investissement, des conditions plus sévères pour l'octroi de la déduction des «revenus définitivement taxés».

Au niveau européen, nous avons enfin été entendus par la CES qui a élaboré un programme fiscal sérieux en faveur de l'harmonisation fiscale. Les résultats en la matière sont encore très modestes mais on peut noter la mise en place de la directive sur la taxation de l'épargne et le code de conduite dans l'impôt des sociétés.

Une réduction unilatérale des impôts : la soi-disant réforme Reynders

La soi-disant réforme de 2001 a, par contre, largement écorné le caractère progressif et, surtout, redistributif, de notre système fiscal. A l'analyse, cette modification de notre système réalisée par le ministre Reynders n'est pas une véritable réforme, la FGTB a d'ailleurs refusé de la qualifier comme telle. Il s'agissait d'une pure et simple application de l'idéologie libérale visant à une diminution des prélèvements fiscaux, sans véritable modification de la structure du régime fiscal. En outre, aucune compensation budgétaire n'a été prévue pour assurer des recettes suffisantes pour le bon fonctionnement de l'appareil de l'Etat. On pense en particulier aux indispensables mécanismes de solidarité que sont les services publics et la sécurité sociale.

Certaines mesures répondaient toutefois à l'évolution de notre société. Le décumul des revenus de remplacement (allocations sociales) entre les conjoints pour arriver à une individualisation de notre régime d'imposition est à ranger dans cette catégorie.

Le décumul de la taxation des allocations sociales ou la longue lutte FGTB couronnée de succès

La FGTB a toujours été l'organisation qui a le plus défendu la spécificité des régimes fiscaux des allocations sociales. Elle a ainsi obtenu la suppression du régime de pénalisation des allocataires sociaux pour absence de versements anticipés, la mise en place des plafonds spécifiques d'exonération de fait de l'impôt en faveur des allocataires sociaux chef de famille, l'extension du régime fiscal des prépensionnés à une partie des chômeurs âgés.

Dès la mise en place du régime fiscal spécifique pour les allocations sociales, la FGTB a plaidé en faveur de l'instauration du principe du décumul et de l'octroi de réduction d'impôt individualisée pour les contribuables mariés. Cette revendication, répétée à maintes reprises, avait percolé au sein du monde politique et, dans les grandes lignes, elle fut rencontrée dans le projet de diminution de la fiscalité du ministre des Finances.

En effet, le projet du ministre prévoyait une individualisation du crédit d'impôt au profit de l'ensemble des revenus de remplacement. Cependant, au nom, notamment, de l'Etat social actif, cette individualisation n'a pas été accordée pour les allocations de chômage et pour certaines prépensions. En outre, le projet gouvernemental prévoyait une détérioration du régime fiscal des prépensionnés « nouveaux régimes » (c'est-à-dire prépensionnés à partir du 1er janvier 2004) et des chômeurs âgés (de 58 ans et +) ! Ces revenus de remplacement auraient vu leur régime de réduction du crédit d'impôt être aligné sur celui, moins favorable, des allocations de chômage.

La FGTB fut la seule à intervenir pour dénoncer lourdement le fait que le projet Reynders allait pénaliser les prépensionnés et chômeurs âgés. Ces catégories de contribuables étaient en effet les seuls à voir leur situation fiscale dégradée par le projet de réforme.

Grâce à l'action de la FGTB, ces articles de la réforme ont été retirés.

De même, dans le cadre du Pacte des générations, le Gouvernement avait décidé de taxer plus lourdement les indemnités complémentaires qu'un ex-employeur attribue à ses ex-travailleurs de 50 ans et + lorsque la CCT ne prévoit pas l'obligation pour l'employeur de poursuivre le paiement en cas de reprise du travail chez un nouvel employeur. Suite à certains constats et erreurs légistiques par rapport aux objectifs recherchés, les articles de loi issus du Pacte des générations relatifs à ces indemnités complémentaires aux prépensions ont été modifiés. Cette modification touchait les indemnités complémentaires de prépension, les indemnités complémentaires de « canada dry » mais également les indemnités de chômage extralégales qui sont parfois négociées en faveur de travailleurs de moins de 50 ans dans des conventions qui ne concernent pas la fin de carrière. La FGTB est intervenue auprès du gouvernement pour corriger cet effet collatéral (et non voulu) du Pacte des générations. Cette intervention a été entendue politiquement.



Last but not least, suite à une action en justice introduite par la FGTB, la Cour Constitutionnelle a jugé que la non-individualisation de la taxation des chômeurs mariés était discriminatoire et donc anticonstitutionnelle. Ce jugement, rendu en 2009, prenait toutefois cours à partir de l'instauration de l'individualisation fiscale pour les autres allocataires sociaux. Les chômeurs mariés ont vu leur situation fiscale revue pour les revenus 2004 à 2008. Et grâce à l'intervention de la FGTB, les chômeurs discriminés ont vu leur situation fiscale revue automatiquement, sans qu'ils ne doivent faire la moindre démarche.

D'autres mesures ont, par contre, participé à diminuer la progressivité et le caractère redistributif de l'IPP. La suppression des tranches supérieures d'imposition et la multiplication, ces dernières années, des postes de déductions et de dépenses fiscales constituent des éléments qui minent les caractères redistributif et progressif de notre système fiscal. Le rôle redistributif de l'impôt est mis en question par la volonté de certains de réduire les taux maxima d'une part, par la multiplication des avantages fiscaux d'autre part.

Certains échappent également au système progressif en inscrivant sous le régime de l'impôt des sociétés des revenus qui devaient normalement être taxés de façon progressive. Ce procédé est utilisé essentiellement par les indépendants et les professions libérales.

Ces dernières années, on a également assisté aux recours de plus en plus fréquents à l'octroi d'avantages qui permettent de contourner la progressivité de l'impôt du fait des régimes fiscaux avantageux dont ils bénéficient. Nous pensons aux voitures de sociétés, à la mise à disposition de GSM ou de PC, à toute une série de chèques (dont les chèques cultures, les chèques repas). En outre, la distribution de ces avantages n'est pas uniforme entre les travailleurs : ce sont les plus hauts revenus qui en bénéficient.

Ainsi, le régime fiscal belge est de plus en plus marqué par l'importance des dépenses et déductions fiscales. Ces dernières années, le nombre de postes de déductions fiscales a littéralement explosé. L'OCDE estime que ce recours aux allègements fiscaux est trop généralisé, ce qui rétrécit l'assiette de l'impôt et implique des taux d'imposition élevés, tout en mettant à mal la progressivité de notre système fiscal.

Cela explique, en partie, l'évolution du rapport entre les différents déciles de revenus imposables avant et après impôts.

Progressivité versus redistribution

La progressivité de l'impôt est un concept à la fois ambigu et important.

L'importance de la notion de progressivité découle du fait qu'elle est une condition nécessaire pour qu'un impôt ait un effet redistributif. La progressivité est liée à un des objectifs majeurs de la politique fiscale. L'ambiguïté vient des multiples définitions et mesures qui lui sont données :

- *la progressivité est plus qu'une discussion sur le taux marginal maximal. Même si les notions de taux marginal et de progressivité sont intimement liées, le taux marginal n'est pas une mesure de la progressivité. Retenir le taux marginal maximal pour mesurer la progressivité, c'est ignorer les autres taux du barème et la distribution des contribuables et des revenus entre les différentes tranches du barème. L'intervalle des taux du barème n'est pas davantage une mesure de la progressivité : un barème qui va de 25 à 55% n'est pas en soi plus progressif qu'un barème qui va de 25 à 50% : tout dépend des tranches de revenu auxquelles les taux s'appliquent et de la répartition des contribuables et des revenus imposables entre ces tranches ;*

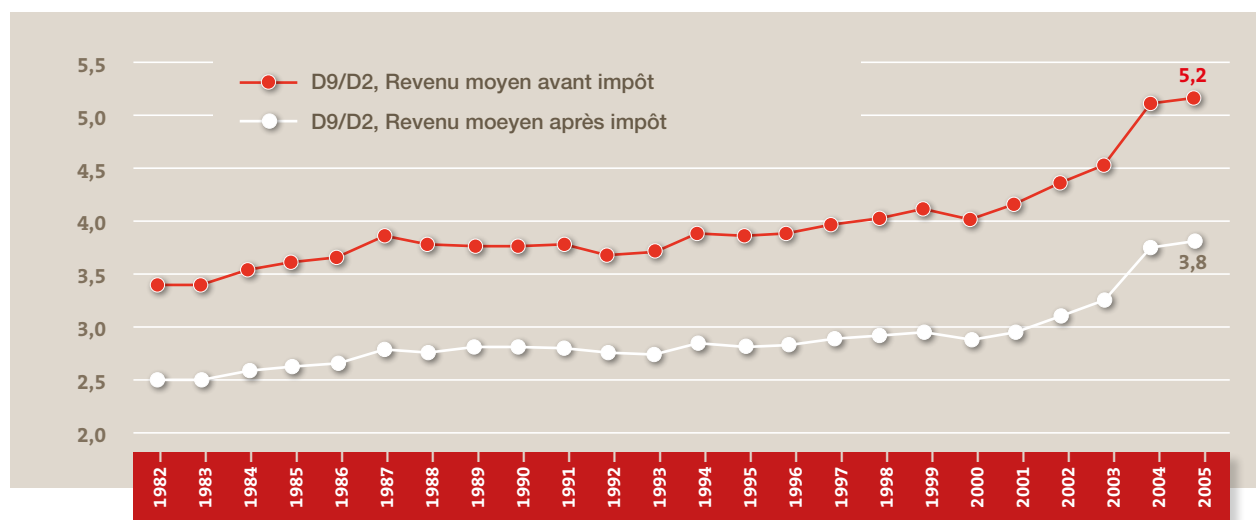
- l'analyse économique mesure la progressivité de l'impôt en comparant la distribution des impôts sur l'ensemble de l'axe des revenus. Cela signifie que l'on mesure en fait la progressivité par ses effets, en comparant la distribution des impôts à celle des revenus imposables : plus l'impôt est concentré chez les riches, plus la distribution de l'impôt est « inégale » par rapport à celle des revenus imposables, et plus l'impôt est progressif.

Notre régime fiscal est toujours bien progressif (45,8 % de l'IPP est payé par les 10 % des contribuables les plus riches). Toutefois, des éléments influencent négativement cette progressivité. L'OCDE juge dans son dernier rapport sur notre pays que l'ensemble des dépenses fiscales (tant à l'IPP qu'à l'I.Soc.) sont des éléments qui ont tendance à conférer un caractère régressif à notre système fiscal. L'OCDE estime que ce recours aux allègements fiscaux est trop généralisé, ce qui rétrécit l'assiette de l'impôt et oblige à appliquer des taux d'imposition élevés.

L'effet redistributif correspond à l'écart entre l'inégalité des revenus avant impôt et celle des revenus après impôt. Il est positif lorsque l'impôt redistribue. Sa valeur augmente si la redistribution s'améliore. L'effet redistributif de l'IPP est toujours largement positif. Il a toutefois connu une érosion depuis la pseudo-réforme fiscale du ministre Reynders.

Si notre système est toujours marqué par son caractère redistributif et progressif, il est néanmoins mis à mal ces dernières années. La pseudo-réforme fiscale Reynders a eu pour effet de diminuer le taux moyen d'imposition (par le fait d'avoir aligné le revenu exonéré des mariés sur celui des isolés, d'avoir mis en œuvre le décumul des revenus de remplacement, d'avoir augmenté les frais professionnels forfaitaires et d'avoir supprimé les taux supérieurs d'imposition). Elle a donc eu pour effet de diminuer le caractère redistributif de notre système.

Revenu imposable moyen avant et après impôt: evolution du rapport entre le 9^{ième} et le 2^{ième} décile, Belgique (Exercices d'imposition 1983-2006)⁸



Source : INS, Belgique

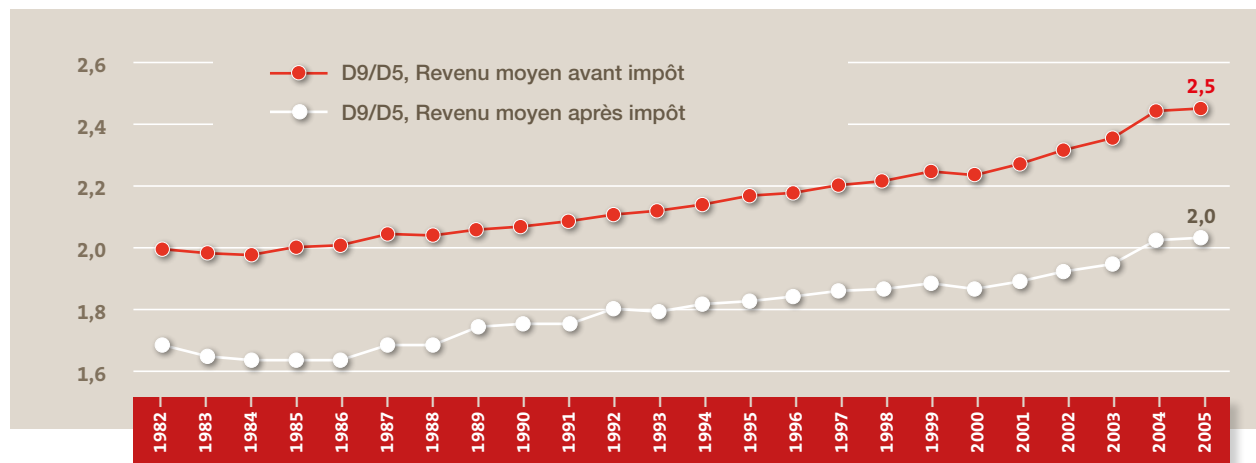
Depuis 1982, le rapport entre le revenu moyen du 9^{ième} et 2^{ième} décile augmente inexorablement que cela soit avant ou après impôt.

En 2005, après impôt, le revenu moyen pour le 9^{ième} décile est 3.8 fois supérieur à celui du 2^{ième} décile.

⁸ Les revenus imposables de 1982 à 2005 correspondent aux exercices d'imposition de 1983 à 2006.



Evolution en percentile au niveau du 101ème décile des revenus moyens après impôt (x1000 euros, Exercices d'imposition 1983-2006)

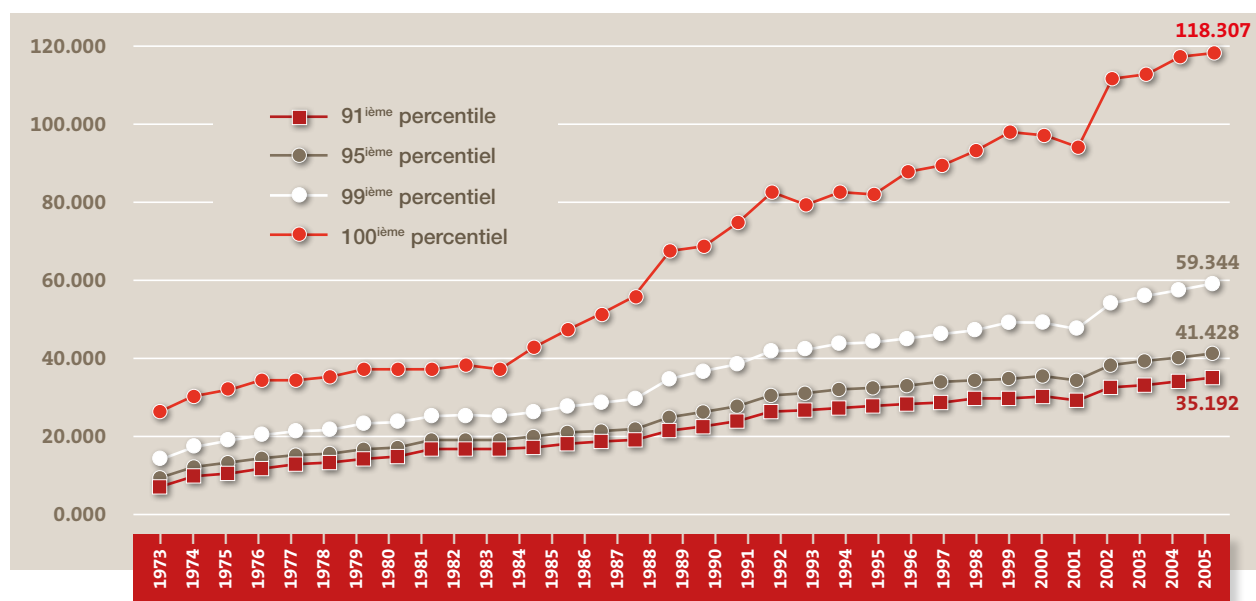


Source : INS, Belgique

Les différences de revenus n'ont cessé de croître dans le haut de la distribution depuis le début des années septante.

En 2005, le revenu moyen dans le 91^e percentile était de 35 192 € et de plus de 118 000 € dans le 100^{ème} percentile.

Evolution du coefficient de Gini avant et après impôt (Exercices d'imposition 1983-2006)⁹



Source : INS, Belgique

⁹ Définition de l'indice de Gini: l'indice (ou coefficient) de Gini est un indicateur synthétique d'inégalités de revenus. Il est égal à 0 dans une situation d'égalité parfaite où tous les revenus seraient égaux. A l'autre extrême, il est égal à 1 dans une situation la plus inégalitaire, celle où tous les revenus sauf un seraient nuls. Entre 0 et 1, l'inégalité est d'autant plus forte que l'indice de Gini est élevé. Une baisse de l'indice de Gini observée entre deux dates indique une diminution globale des inégalités. A l'inverse, une élévation de l'indice reflète une augmentation globale des inégalités (source Insee).

Depuis 1982, l'évolution du coefficient Gini semble indiquer une augmentation des inégalités en Belgique (avant et après impôt). Même si la distribution des revenus après impôt est moins inégale que celle avant impôt, la tendance à l'accroissement des inégalités n'est pas vraiment infléchie.

En cause :

- la suppression des taux d'imposition marginaux les plus élevés ;
- un recours plus intensif à certaines déductions fiscales par les revenus les plus élevés. Ce sont surtout les déductions pour pensions complémentaires et pour l'acquisition d'actions de l'entreprise qui sont très inégalement réparties. Les deux déciles de revenu les plus élevés représentent environ 85% du coût budgétaire de ces mesures. En ce qui concerne le crédit hypothécaire et l'épargne pension, nous constatons que le nombre de ménages ayant recours à ce type de déductions augmente au fur et à mesure que le revenu augmente ;
- le fait que la réforme fiscale de 2001 n'ait pas engendré davantage d'inégalité s'explique en grande partie par le régime fiscal d'application aux revenus de remplacement. Selon certaines études, 1/4 de l'action progressive de notre IPP s'explique par la technique de la réduction d'impôts pour les revenus de remplacement. Il s'agit d'un crédit d'impôt et non d'une déduction sur le revenu imposable, ce qui est équitable. La déduction diminue au fur et à mesure que le revenu augmente. Comme la déduction fiscale est à l'avantage des indemnités les moins élevées, et que l'importance des indemnités est plus grande dans les déciles de revenus inférieurs, ceci renforce le caractère redistributif de la fiscalité.

L'individualisation du crédit d'impôt que la FGTB, après des années de revendication, a pu réaliser aujourd'hui pour les allocations de chômage a également apporté une amélioration (allocations qui, sous l'influence de l'idéologie libérale du "piège à l'emploi", avaient été oubliées dans la réforme fiscale).

L'OCDE signale que, comparativement aux autres pays, notre système reste parmi les plus redistributif avec la 9ème position au sein des 30 pays membres de l'OCDE (enregistrant un « score » quasi identique à celui du 4ème classé). Les quatre premiers du classement sont le Danemark, la Suède, le Luxembourg et l'Autriche.

2.1.2. Influence de la concurrence fiscale internationale: baisse des taux, déduction des intérêts notionnels

La politique de convergence fiscale à l'échelle européenne constitue un véritable monstre du Loch Ness. Pourtant, la nécessité, voire l'obligation, de convergence fiscale se fait sentir depuis longtemps. Pas besoin de revenir à la nuit des temps. Prenons comme point de départ la décision de libéralisation totale des mouvements des capitaux au sein de l'Union européenne. Elle ne fut pas accompagnée de mesures d'harmonisation de la taxation des (revenus de) capitaux.

2.1.2.1. L'augmentation de la concurrence fiscale

La libéralisation a accéléré le phénomène de concurrence fiscale entre les Etats membres. Chaque pays tentait d'attirer chez lui les capitaux (via des placements ou des créations de sociétés).

Taux nominaux globaux d'impôt des sociétés (en %) - Evolution

	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08
BE	40,2	40,2	40,2	40,2	40,2	40,2	40,2	40,2	40,2	34,0	34,0	34,0	34,0	34,0
EU-27	35,3	35,3	35,2	34,1	33,5	31,9	30,7	29,3	28,3	27,1	25,5	25,3	24,5	23,6
EU-15	37,4	37,5	37,6	36,2	35,5	35,3	33,8	32,6	31,0	30,5	29,0	28,6	27,7	26,5

Source : Eurostat



Ce phénomène de concurrence fiscale accrue a, par conséquent, amplifié la nécessité de la mise en place d'une politique d'harmonisation fiscale au sein de l'Union européenne.

2.1.2.2. La Commission européenne réagit avec son rapport d'orientations

La Commission européenne a d'ailleurs pris rapidement conscience de cet état des choses. Dès le début des années 90, elle décidait de mettre sur pied une commission composée d'experts de haut niveau avec pour mandat d'étudier la problématique de l'harmonisation fiscale européenne. Cette commission d'experts a élaboré une série de recommandations en vue de rencontrer un certain degré de convergence fiscale au sein de l'Union européenne. Ces recommandations ont été formalisées dans un rapport connu sous le nom de rapport Rudding, ancien ministre des Finances danois. On y retrouve toutes les pistes pour mettre en œuvre un processus de convergence fiscale en matière de taxation directe.

La délocalisation de l'épargne pourrait être rendue sans effet par la mise en place d'un échange d'informations efficace.

2.1.2.3. La directive Epargne, un premier pas

L'Union européenne a réalisé un pas important avec la directive sur l'Epargne, adoptée en 2003, dont le champ d'application territoriale a été élargi à une série d'Etats non membres.

La directive Epargne : une illustration de l'influence syndicale au sein de l'UE

Au sein de la CES, la FGTB a largement contribué à la prise de conscience de la nécessité d'enregistrer des avancées en matière d'harmonisation fiscale. Il importait aussi d'évoluer dans la mise en place d'instruments visant à lutter efficacement contre la concurrence fiscale au sein de l'Union européenne. Notre organisation a toujours plaidé pour des résolutions offensives appelant à une politique fiscale européenne harmonisée visant à assurer la taxation de l'ensemble des facteurs de production afin de diminuer la pression fiscale sur les revenus du travail.

En 1995, le Conseil économique et social de l'Union européenne a remis un avis sur l'état de la fiscalité directe et indirecte au sein de l'UE. La FGTB, en collaboration avec la CSC, a tenu le rôle de rapporteur pour la rédaction de cet avis. Il s'est révélé être primordial dans la prise de conscience européenne. En l'absence d'une coordination fiscale efficace, une concurrence fiscale dommageable s'était établie au sein de l'UE avec l'érosion dramatique de l'assiette de l'impôt et de la souveraineté fiscale des Etats membres.

Pour tenter de rattraper ce phénomène, le rapport plaidait pour une redistribution de la charge fiscale. Il s'agissait de la rendre plus favorable à l'emploi, tant sur le plan national qu'europpéen, en déplaçant la charge fiscale qui pèse sur le travail vers le capital et l'épargne.

Ce rapport a fortement influencé le contenu des travaux du groupe du Commissaire Monti, travaux qui ont abouti à l'adoption du « paquet Monti » sur la fiscalité européenne. Ce paquet comprenait notamment la directive sur la fiscalité de l'épargne, ainsi que le code de conduite sur la fiscalité des entreprises, code qui a amené à la dénonciation de notre régime des Centres de coordination.

Notons que la FGTB a également joué un rôle dans l'élaboration de ce 'paquet Monti', en participant activement au groupe d'experts chargé d'épauler le représentant belge au sein du groupe du Commissaire Monti, Freddy Willockx.

2.1.2.4. Une directive à approfondir

Mais certains scandales de fraude fiscale ont déjà montré les limites de cette directive entrée en vigueur en juillet 2005. Parmi ces limites, citons l'absence d'échange d'informations systématiques entre tous les Etats qui ont adhéré à cette directive. Certains Etats (dont la Belgique, le Luxembourg et l'Autriche) se contentent de prélever une retenue à la source en garantissant, par ce biais l'anonymat et donc le secret bancaire pour certains épargnants.

Cette directive souffre également du fait qu'elle ne concerne qu'une partie des revenus issus de l'épargne. Cela signifie que le champ d'application de la directive doit absolument être étendu à d'autres produits de placement que ceux actuellement visés. De même, cette directive devrait être d'application à toutes les personnes morales, quelles que soient leur forme : sociétés anonymes, trusts ou autre constructions juridiques forts prisées dans certains territoires dépendants d'Etats membres de l'UE.

En outre, la crise actuelle démontre la nécessité de mettre en place un échange systématiques d'informations entre toutes les administrations fiscales ainsi que de démanteler les paradis fiscaux.

Une directive Epargne aux champs d'application élargis devrait servir de base à l'UE pour toutes ses négociations commerciales et économiques avec les Etats non membres. De même, une harmonisation, au sein de l'UE, des conventions fiscales permettrait d'éviter une certaine concurrence entre les Etats membres. Cela implique que l'on attribue à la Commission le droit de conclure ce conventions fiscales au nom de l'ensemble des Etats membres de l'UE.

2.1.2.5. La Commission européenne remet en question les centres de coordination

Dans les années 90, bon nombre de pays d'Europe occidentale ont mis en place des régimes fiscaux préférentiels, comme les centres de coordination en Belgique. L'émergence de ces régimes a bien évidemment suscité des préoccupations dans les autres pays qui ont vu des activités économiques (ou simplement de la base taxable) délocalisées.

Les premières contre-mesures ont été d'ordre interne. Mais les pays de l'OCDE et de l'Union européenne ont rapidement pris conscience des limites de l'action unilatérale et bilatérale. Le besoin d'une approche multilatérale s'est fait sentir. Ainsi, dès la première moitié des années 90, l'OCDE parle de «dégradation fiscale».

Ces préoccupations vont s'amplifier et donner lieu à deux initiatives politiques majeures: le code de conduite européen et les travaux de l'OCDE sur la concurrence fiscale dommageable.

La concurrence fiscale basée sur les régimes préférentiels, considérée comme dommageable, a été pratiquement réduite à néant par les démarches multilatérales. Nous pensons, à titre d'exemple, au démantèlement des centres de coordination.

2.1.2.6. Les taux d'imposition des sociétés restent hors d'atteinte

Ce sont maintenant les taux d'imposition nominaux qui semblent être devenus l'instrument majeur de positionnement. Cela n'empêche toutefois pas certains Etats membres de continuer à mettre sur pied des régimes préférentiels pour attirer chez eux des entreprises pour des raisons purement fiscales, sans que cela ne soit spécialement lié à une activité économique réelle et à des investissements productifs avec une véritable valeur ajoutée. Citons la Belgique et ses intérêts notionnels ou la France et ses zones franches.

Depuis 2003, la Commission européenne a cependant annoncé son intention de présenter une initiative en vue de créer une coopération renforcée pour harmoniser la définition de l'assiette de l'impôt sur les bénéfices des sociétés. Si, en matière d'impôt des sociétés, l'harmonisation



de l'assiette constitue une bonne initiative, elle ne constituera une bonne nouvelle que si elle s'accompagne d'une harmonisation du taux de l'impôt des sociétés.

Or, sur ce point, la Commission ne souhaite pas d'avancée. On finirait par croire que l'unique taux harmonisé qui pourrait être reconnu serait le taux zéro. Ce qui est un risque, étant donné l'évolution des taux d'imposition des sociétés au sein des Etats membres... Cette évolution est notamment la conséquence de la définition trop restrictive de la notion de concurrence fiscale adoptée par la Commission européenne.

Ainsi, la Commission européenne ne considère pas comme concurrence dommageable le fait qu'un Etat membre fixe un taux d'imposition des entreprises à un niveau relativement bas et symbolique. Or la conséquence directe de cela est que la pression augmente fortement sur les autres Etats membres pour qu'ils baissent à leur tour leur taux d'I.Soc. (avec la diminution des rentrées budgétaires que cela entraîne). La concurrence fiscale diminue les rentrées budgétaires. Les Etats membres ne pourront donc jouer que sur le niveau de leurs dépenses sociales.

Depuis l'an 2000, les taux d'imposition des sociétés ont baissé en moyenne de 5,7 points dans l'UE. En Belgique, une baisse de 5 points de l'impôt des sociétés coûte de l'ordre de 0,54 points de PIB (+/- 2 milliards €). A l'heure où les défis sociaux tels que le vieillissement s'annoncent, des baisses de recettes d'une telle ampleur ne sont pas négligeables.

2.1.2.7. Rôle de la fraude et des dépenses fiscales

Depuis les années 80 et la mise en place de la soi-disant « Charte du contribuable », la FGTB revendique une véritable politique de lutte contre la fraude fiscale. Une large majorité des recommandations de la commission d'enquête sur la fraude fiscale se trouve d'ailleurs, depuis longtemps, dans les revendications de la FGTB.

Pour rappel, c'est à l'initiative de notre organisation que l'Accord interprofessionnel exceptionnel 2009-2010 a repris comme priorité la lutte contre la fraude (des travaux se tiennent à ce sujet au sein du CCE).

La fraude fiscale est importante en Belgique. Elle est estimée entre 6,6 milliards (chiffres peu réalistes) et 24 ou 40 milliards (chiffres qui comprennent le travail au noir). Dans le cadre de sa Commission d'enquête, le Parlement a repris les conclusions d'une étude internationale qui avance le chiffre de 60 milliards pour l'économie au noir.

Extrait du Rapport de la Commission Parlementaire

Des études internationales évaluent l'économie au noir en Belgique à 21,5% du PIB (pourcentage moyen pendant la période 1989-2003), soit 60 milliards d'euros par an. D'après le professeur Schneider de l'Université Johannes Kepler de Linz, la Belgique occupe ainsi la cinquième place parmi les pays de l'OCDE qui ont le pourcentage de fraude le plus élevé après la Grèce (28,3% du PIB), l'Italie (26,2% du PIB), l'Espagne (22,3% du PIB) et le Portugal (22,3% du PIB). Selon l'étude du professeur Schneider, le pourcentage de fraude en Belgique est considérablement plus important que celui de nos voisins directs, comme la France (14,8% du PIB), les Pays-Bas (12,8% du PIB) et l'Allemagne (16,8% du PIB).

Si les impôts étaient perçus de manière aussi efficace en Belgique que dans les pays voisins et si la lutte contre la fraude fiscale était réorganisée (voir recommandations), les recettes de l'État pourraient augmenter annuellement à terme de 10 milliards d'euros (chiffres avancés par le Parlement belge également).

Face à l'absence d'études belges récentes sur le sujet, la FGTB fera le point à ce sujet avec le DULBEA.

2.1.3. Amélioration de la structure de notre système fiscal

La fiscalité constitue une des cathédrales de notre modèle social. Malheureusement, on a vu s'y engouffrer une série de courants d'air. Ils permettent à certains revenus d'échapper à une contribution juste. La conséquence est que les revenus du travail sont lourdement taxés par rapport aux autres revenus : l'IPP constitue à lui seul 37 % des recettes fiscales.

La FGTB est favorable à une vraie réforme fiscale, qui apporte davantage d'égalité entre les travailleurs salariés et indépendants, entre les revenus du travail et ceux du capital.

Une véritable réforme fiscale se doit de modifier la structure actuelle de la pression fiscale et de toucher les revenus qui ne contribuent pas assez actuellement aux recettes fiscales (tels que les revenus du capital, mais aussi les stock-options, les revenus de certains indépendants). L'objectif doit être de permettre une globalisation des revenus pour mieux prendre en compte la capacité contributive des citoyens et, ainsi, améliorer la progressivité de notre système.

Une réforme doit être l'occasion d'assurer la redistribution de la pression fiscale entre les différents types de revenus afin de permettre une diminution des prélèvements au profit de l'entièreté des salariés. Les moyens dégagés par une meilleure perception et un élargissement de l'assiette d'imposition doivent permettre une réforme de la progressivité de l'IPP qui bénéficiera, principalement, aux plus bas revenus.

Ce débat est d'autant plus important que nous sommes, et pour quelques années encore, dans une période d'austérité consécutive à la crise et, notamment, aux aides publiques massives accordées à certains organismes bancaires. Pour rappel, la financiarisation de l'économie qui a mené à la crise est due à une mauvaise répartition de la richesse produite au détriment des salaires et au profit du capital.

Le monde du travail, qui paie aujourd'hui les conséquences de la crise financière, a déjà été victime du démantèlement des services publics et de la sécurité sociale. Une partie importante de la richesse produite par les travailleurs a été détournée vers les circuits spéculatifs. Or, les travailleurs ne peuvent accepter de passer une nouvelle fois à la caisse. La FGTB dit non à :

- l'accroissement de la pression fiscale sur les revenus du travail et la consommation ;
- des économies dans les services publics et la sécurité sociale ;
- toute nouvelle modération salariale.

La crise climatique et ses conséquences sont un des défis sociétal pour les années et décennies à venir. Et ce défi se portera sur le terrain de la fiscalité.

La FGTB ne peut faire l'impasse sur les questions liées à l'environnement et à la crise climatique. Il s'agit là d'un enjeu majeur pour l'avenir. Cependant, la fiscalité verte ne peut avoir pour conséquence d'accroître la pression fiscale qui pèse sur les travailleurs. Ainsi, il y a lieu d'assurer le caractère « progressif » de la fiscalité verte (quotas de gratuité, tarification progressive pour le gaz et l'électricité).

De même des instruments (prêts verts, système de tiers investisseurs,...) doivent être mis en place (ou renforcés) pour permettre à l'ensemble de la population de changer ses comportements. Cela implique la prise compte du fait que réaliser des économies d'énergie nécessite, bien souvent, des investissements coûteux que nombre de ménages ne peuvent se permettre.

Si certaines avancées ne peuvent se réaliser qu'à l'échelle européenne, l'Union ne peut toutefois pas toujours servir d'alibi. Des mesures peuvent être prises en Belgique pour assurer la meilleure connaissance de certains revenus et, par ce biais, une meilleure contribution de ceux-ci aux recettes de l'Etat. Or, on a constaté dernièrement que les recettes fiscales ont chuté plus fortement que le PIB. Cela signifie que cette chute n'est pas uniquement due à des éléments conjoncturels (c'est-à-dire la crise) mais que l'origine est également à chercher dans des éléments structurels de



notre régime fiscal. Une meilleure taxation des revenus financiers et un rééquilibrage de la pression fiscale doit s'exercer aux niveaux belge, européen et international.

Au sein de l'UE, cela nécessite d'améliorer la portée de la directive Epargne en élargissant son champ d'application à l'ensemble des revenus financiers à l'échelle des contribuables (personnes physiques et personnes morales) et en obligeant l'échange automatique d'informations.

A l'échelle internationale, il y a lieu d'instaurer la taxation sur les transactions financières et, si cela ne peut se faire dans un premier temps à l'échelon international, rien ne s'oppose à son instauration au sein de l'UE. Il est également nécessaire d'assurer la traçabilité des flux financiers dans les chambres de compensations.

En Belgique, le taux d'imposition des revenus de l'épargne est inférieur à celui des revenus du travail. L'imposition des revenus de l'épargne est loin d'être uniforme. Son rendement est réduit par de nombreuses exemptions (caractéristique soulignée et condamnée par l'OCDE) et par la non-imposition des plus-values.

Une meilleure taxation des revenus de l'épargne impliquerait d'uniformiser l'imposition des revenus de l'épargne, quelles que soient les modalités d'attribution de ce revenu et les différents actifs financiers utilisés. Eventuellement, il y aurait lieu d'accroître le taux d'imposition pour le porter à 25% (ou 30%), selon le rythme prévu par la Directive européenne. La Directive et l'intégration dans le marché de l'euro réduisent fortement la portée de la « fuite des capitaux ».

Cela nécessiterait également l'obligation de procéder à certaines adaptations et réformes de notre système fiscal. Cela implique :

Au niveau belge :

- de supprimer le secret bancaire ;
- de mieux taxer les revenus financiers (en ce compris les plus-values) ;
- de 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 ;
- de mettre en place une taxation réelle de l'ensemble des revenus en mettant fin à toute taxation forfaitaire ;
- d'introduire une certaine sélectivité progressive dans les dépenses fiscales, tant à l'IPP qu'à l'I.Soc.
- de réinstaurer des tranches d'imposition supérieures à 52 et 55 % pour les très hauts revenus (pour que cette mesure produise ses effets, il faut d'abord que ce phénomène de « passage en société » pour des raisons purement fiscales soit arrêté ainsi que d'autres techniques d'évasions fiscales comme le salary-split) ;
- de supprimer les taux réduits à l'impôt des sociétés ;
- réformer le système des intérêts notionnels dans un soutien fédéral lié à l'emploi et les investissements ;
- de taxer des loyers réels ;
- de 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).

Au niveau européen :

- de stopper la concurrence fiscale en matière de l'impôt des sociétés par l'introduction un taux minimum ;
- d'instaurer une taxation sur les transactions financières (Taxe Tobin) ;
- de lutter efficacement contre les paradis fiscaux ;
- d'approfondir la directive Epargne (extension à l'ensemble des produits financiers et à l'ensemble des opérateurs économiques).



3. Les Services publics

3.1. *L'importance des services publics*

Les services publics (SP) sont les piliers de l'Etat social. Ils offrent à tous les citoyens la possibilité de vivre et d'exercer pleinement leurs droits sociaux. Ces droits fondamentaux comprennent, notamment, le droit aux soins de santé, à la sécurité sociale, à l'éducation, à la formation, au logement, à la culture, aux structures d'accueil (pour les enfants et les personnes dépendantes), aux communications et au transport, à l'eau, à l'énergie.

En outre, si on garde l'intérêt général présent à l'esprit, et sur base du principe de la neutralité, les services publics constituent un outil essentiel en faveur de l'égalité entre tous les citoyens. Ils doivent être -et sont- accessibles à tous, indépendamment de la fortune, du sexe, de la conviction ou de l'origine de leurs utilisateurs. Ils renforcent ainsi la cohésion sociale et l'intégration. Ils rendent aussi possible une politique de développement durable.

Le critère d'intérêt général (c'est-à-dire la satisfaction des besoins du plus grand nombre) doit être prioritaire par rapport à celui des bénéfices engrangés par l'entreprise. Les intérêts immédiats des entreprises sont parfois en contradiction avec ceux de la collectivité. C'est d'ailleurs sur ces principes que nous relevons une des oppositions les plus spécifiques entre le libéralisme et le socialisme (Congrès de la FGTB 1954).

Contrairement au secteur privé, qui se caractérise par l'appât du gain, les activités des services et des entreprises publics visent à rencontrer les besoins collectifs. En effet, outre le soutien de l'économie et la gestion de terrains stratégiques, la tâche des services publics est de redistribuer les richesses par la mise à disposition de biens et d'instruments visant à sauvegarder les droits de chaque citoyen.

3.1.1. **Le service public, moteur de redistribution : la main visible**

Après le krach boursier de 1929, et pour la première fois, les services publics ont gagné véritablement en importance dans la société. Et ce n'est pas un hasard si cette reconnaissance voit le jour au sortir d'une crise financière.

À l'issue de la seconde guerre mondiale, un consensus social voit le jour. Il concerne la redistribution et la solidarité à travers une sécurité sociale forte et la protection des travailleurs contre les dérives du système capitaliste.

Le contrat social, implicite, né au lendemain de la guerre fait suite au combat social mené par la FGTB et à l'adhésion croissante aux syndicats. Il entraîne le partage solidaire des fruits de la croissance économique, c'est-à-dire la cohésion sociale et la paix sociale en échange d'une redistribution équitable des gains de productivité.

Le service public est l'instrument de la redistribution par excellence. Parce que derrière l'organisation des services publics se cache un modèle de société qui essaie de donner tout son sens à la solidarité et à l'égalité par la perception, juste et progressive, des impôts.

Outre le financement des dépenses sociales, les recettes issues des impôts permettent au pouvoir public de financer les diverses fonctions des services publics. Les services publics n'opèrent pas de transferts monétaires en tant que tels mais contribuent à redistribuer le gâteau des richesses d'une autre manière.

3.1.1.1. Un rôle émancipateur en organisant des biens et des services publics de qualité pour tous

Les services publics prévoient des biens et des services qui, s'ils n'existaient pas, ne seraient pas fournis ou le seraient de manière insuffisante, d'une qualité inférieure et/ou à un prix trop élevé. Différentes activités sociales ne peuvent pas être laissées au marché. Parce que le marché ne connaît pas de prestation de service universel. Il repose sur la primauté du principe du profit, avec pour résultat que les consommateurs ne sont pas tous traités sur pied d'égalité.

Le secteur public se porte aussi garant de biens et de services dont la valeur marchande ne peut pas être établie (comme la culture ou la nature) et, qui, sans lui, seraient négligés.

3.1.1.2. Un rôle de régulation

Le pouvoir public intervient quand le marché dysfonctionne. C'est ainsi que l'instauration d'un contrôle des prix pour les produits de base a vu le jour, de même que l'imposition de tarifs sociaux dans le cadre de divers services d'intérêt public. Le contrôle des prix doit protéger le consommateur de l'appât du gain des entreprises.

La FGTB a œuvré à la mise en place de «superviseurs», notamment dans le secteur énergétique, le secteur télécom et le secteur des médias. Ces secteurs sont contrôlés par des organes publics nommés «régulateurs». C'est le cas de la Commission pour la régulation de l'électricité et du gaz (CREG), de l'Institut belge des services postaux et des télécommunications (IBPT), de la Commission bancaire, financière et des assurances (CBFA), etc. La régulation d'industries, de réseaux complexes, comme le secteur du gaz et de l'électricité, nécessite beaucoup de moyens et un personnel compétent.

3.1.1.3. Un rôle stabilisateur

Les pouvoirs publics interviennent également face à l'aveuglement du marché. Des investissements importants, tels que les grands travaux d'infrastructure, dont la réalisation nécessite plusieurs années et qui ne sont pas jugés intéressants sur le plan économique par le marché, ne sont pas réalisés par le secteur privé. A cet égard, l'intervention du pouvoir public est un facteur stabilisateur.

Cette fonction stabilisatrice des pouvoirs publics a connu un intérêt croissant après la dépression des années 30. Le cadre était celui d'une politique keynésienne, caractérisée par une intervention importante du pouvoir public dans la vie économique. Cela a donné naissance à la sécurité sociale qui, outre sa fonction de redistribution et d'assurance, constitue un facteur de stabilisation en périodes de crise économique (cf. le chapitre 'sécurité sociale').

Les services publics: des instruments dans la lutte contre les inégalités

Une récente étude réalisée en France par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) en apporte la preuve. Cette analyse se focalise sur les soins de santé, l'éducation et le logement social. Ces services sont «individualisables», c'est-à-dire que l'on peut mesurer de manière précise les avantages qu'en retire le citoyen.

Il en va autrement des services tels que ceux assurés par les pompiers ou la police qui, bien que profitant à l'ensemble de la population (...) «le bénéfice qui en est retiré par chaque personne est difficilement chiffrable». Quoi qu'il en soit, les résultats sont sans appel: de tous les instruments de lutte contre les inégalités, les services publics sont, et de loin, les plus efficaces.

Ils participent, à eux seuls, pour plus des deux tiers à la réduction des inégalités. Une étude semblable réalisée récemment pour le Canada arrive aux mêmes conclusions.



3.1.2. La statutarisation pour préserver l'intérêt général et la continuité des services publics

3.1.2.1. L'intérêt du statut

Le statut fixe est l'ensemble des dispositions réglementaires qui déterminent la situation juridique, les droits et les devoirs des stagiaires et des agents nommés par rapport au pouvoir public. Le statut est établi de manière unilatérale et peut être modifié de manière unilatérale par le pouvoir public.

Le règlement statutaire unilatéral a pour conséquence que l'intérêt général prime, en principe toujours, sur l'intérêt des membres du personnel. Ceux-ci ne peuvent donc pas contester leur statut général et ils ne peuvent pas s'opposer à une modification unilatérale de leur statut général.

Ceci diffère fortement du régime contractuel où un accord existe entre deux parties, l'employeur d'une part et le travailleur d'autre part. Le contrat de travail définit donc un accord par lequel le travailleur s'engage à accomplir un travail, en l'échange d'un salaire et sous l'autorité de l'employeur.

Là encore, le pouvoir de négociation de l'agent contractuel est limité et le travailleur se voit placé dans une position de subordination par rapport au pouvoir public qui le désigne.

3.1.2.2. La sécurité d'emploi

Le fonctionnaire ne peut pas être licencié comme un contractuel. La statutarisation ne sert toutefois pas à offrir une sécurité d'emploi au fonctionnaire mais bien à protéger le citoyen. La désignation statutaire n'est pas apparue dans l'intérêt de l'agent statutaire mais dans celui du citoyen et pour l'intérêt général. En effet, avec la statutarisation, l'agent dépend, en théorie, moins du caractère temporaire et parfois arbitraire de la politique, contribuant ainsi à la neutralité à l'égard du citoyen.

Le principe de la statutarisation trouve son origine dans la continuité des missions de service public, dont l'exécution ne peut être interrompue en raison de leur importance sociétale. Ce principe n'a rien à voir avec le fameux «service minimum», que du contraire. Le but est de garantir au maximum le service à la société. En outre, le statut prévoit l'obligation de signaler tout abus. Il renferme la garantie de la concertation sociale au sein du service public puisqu'il permet la participation des agents au plus haut niveau.

La désignation statutaire n'implique toutefois aucune sécurité d'emploi. Si un agent opte pour le statut, le pouvoir public a le droit de mettre unilatéralement un terme à la relation de travail. Le statut syndical des fonctionnaires mentionne par ailleurs expressément que l'accord des syndicats n'est pas requis pour la suppression d'un service ou d'un établissement, puisque, ici aussi, l'intérêt général prime.

Le principe de la sécurité d'emploi a également fortement évolué au fil des années. Plusieurs statuts prévoient un licenciement en guise de mesure disciplinaire ou si le fonctionnaire a plusieurs évaluations négatives consécutives.

La FGTB dégage au moins dix bonnes raisons de plaider en faveur des services publics et de leur extension :

- le service public défend l'intérêt général et a pour objectif d'améliorer la qualité de la vie de chacun (travailleurs et consommateurs). Son rôle d'employeur de premier plan l'engage par ailleurs à jouer une fonction exemplative et un rôle de pionnier sur le marché du travail ;
- le service public constitue 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 ;
- le service public assure la stabilité et la continuité de la société, le cadre statutaire fixe étant dès lors de la plus haute importance ;
- le service public est et reste le principal employeur dans notre pays. Il est de la plus haute importance d'assurer le maintien de cet emploi, d'assurer, si nécessaire, son extension et de ne plus y associer l'image négative que certains milieux politiques lui confèrent ;
- le service public constitue 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 ;
- par son pouvoir de régulation, le service public joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre du développement durable et d'une cohésion sociale accrue ;
- le service public assure une égalité d'accès à tous aux services essentiels qui ne peuvent être abandonnés au marché : l'enseignement, les soins de santé, les services d'utilité publique, la sécurité et autres ;
- le service public assume 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 ;
- malgré toutes les attaques dont il fait l'objet, le service public dispose d'un propre statut en vue de préserver l'indépendance vis-à-vis des inconstances politiques ;
- enfin, le service public joue un rôle important dans le réseau social européen et dans la construction d'une Europe sociale.



3.2. Menaces contre le service public.

3.2.1. La remise en cause des fonctions socio-économiques de l'Etat

Les conséquences budgétaires et économiques des crises pétrolières ont poussé certains à pointer l'interventionnisme de l'Etat. Certains économistes ont développé de nouvelles théories libérales qui ont trouvé un terrain de prédilection, surtout aux USA et au Royaume Uni (Reagan, Thatcher). La limitation du rôle de l'Etat à ce que l'on qualifie de « missions essentielles » (la justice, la sécurité) en était la clé de voûte. Toute intervention de l'Etat, au travers, par exemple, de l'instauration de salaires minimums ou de la perception de cotisations de sécurité sociale visant à protéger les personnes contre les insécurités de la vie entraîne des coûts dont le libre marché ne veut pas.

Cette pression se manifeste, y compris dans notre pays, en s'attaquant à la perception des impôts et/ou aux effectifs de la fonction publique. Selon la droite, les effectifs dans les services publics sont trop élevés chez nous par rapport à d'autres pays. Mais cette comparaison n'est pas valable en raison de notre structure étatique fédérale et du caractère ouvert de notre petite économie. Plusieurs départements sont d'ailleurs confrontés à une pénurie de personnel qualifié (administration fiscale, régime pénitentiaire, enseignement, personnel infirmier...).

Depuis la crise des années 70, les fonctions socio-économiques des pouvoirs publics ont été lourdement remises en cause. En Belgique, la dette publique s'est amplifiée de manière systématique, entraînant le fameux effet boule de neige qui a ainsi handicapé toute forme de nouvelle politique. Dans les années 80, sous l'influence de gouvernements à coloration libérale, cette situation a donné lieu à un revirement politique dans la prestation de services publics. Assez de redistribution et de stabilisation, il s'agissait alors d'accorder davantage d'attention à la stimulation des forces du marché. À l'époque déjà, le patronat poussait la politique dans le sens d'une économie de l'offre, en s'appuyant sur des « recettes » libérales. Pour la FGTB, une politique publique active est indispensable pour contrer le chômage massif, répondre à certains besoins essentiels en matière d'investissements publics et lutter contre l'instabilité monétaire et financière engendrée par la libéralisation et la spéculation.

Historiquement, la part nominale d'investissements publics dans le PIB reste faible depuis la baisse structurelle des années quatre-vingts. Si, au début des années quatre-vingts, les investissements publics se montaient encore à plus de 4 % du PIB, ils ont été réduits au cours de cette décennie. Nous restons donc en-deçà de la moyenne de l'eurozone qui s'élevait à 2,5 % en 2007. Actuellement, le taux d'investissement des pouvoirs publics en Belgique ne se chiffre plus qu'à 1,6 % du PIB.

L'instauration des traités européens, et plus particulièrement du traité de Maastricht, a réduit à néant l'autonomie des Etats membres pour mener leur propre politique macroéconomique (au moyen du budget, de dévaluations, ...). L'intégration européenne est avant tout une intégration monétaire où la stabilité des prix occupe une place centrale. Mais il n'est nullement question d'une véritable politique économique et industrielle visionnaire et encore moins d'une harmonisation sociale.

3.2.2. La libéralisation européenne des services publics

Si le traité de Rome opte, dès l'origine, pour que la construction européenne se fasse via la réalisation d'un grand marché, la question des services publics est, elle, relativement absente du débat. Les services publics sont victimes d'attaques constantes de la part des institutions européennes. L'impact de la législation européenne sur ce que peut encore faire le secteur public dans un Etat membre est devenu immense.

Les législations nationales sont de plus en plus formées par la législation européenne. Depuis l'Acte Unique, la situation de relative indifférence a profondément changé et les services sont peu à peu considérés comme des obstacles à la réalisation du marché intérieur. Ils sont tour à tour,

secteur par secteur, victimes de directives pour lesquelles seule la concurrence est source d'efficacité. Ce processus de libéralisation se traduit par les vagues de privatisations, décidées au niveau national.

Cependant, il serait faux de croire que l'offensive contre les services publics trouve sa seule origine dans la logique libérale du processus d'intégration européenne. La FGTB constate que nos services publics sont d'abord, et avant tout, victimes de la pression du capital qui souhaite mettre la main sur les secteurs d'activités rentables qui, jusqu'ici, lui ont échappé, afin d'en extraire des profits immédiats. Le dumping social et la précarisation des contrats de travail sont la conséquence malheureuse de cette logique.

Il faut regretter et dénoncer le fait que, au niveau européen, la notion de «services publics» a été transformée en «services d'intérêt général» ou en «services d'intérêt économique général», comme le postule la directive Services, telle que révisée en 2006. Ce glissement de vocabulaire est porteur d'une idéologie politique et d'une sémantique claire qui nient le rôle des pouvoirs publics. En effet, les notions de services d'intérêt général et de service universel ne constituent pas une alternative au marché mais font, bien au contraire, partie intégrante du modèle concurrentiel.

La concurrence qui résulte de la libéralisation est telle que les entreprises publiques sont davantage animées par un principe de profit et une propension à réduire les coûts. Cela induit des restructurations des structures et processus organisationnels, avec des conséquences pour l'emploi proprement dit et la qualité de celui-ci. Une étude indique clairement que la libéralisation des secteurs d'utilité publique s'est accompagnée d'une fragmentation, d'un dumping social et de restructurations massives. Ces phénomènes semblent se manifester le plus dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre. Ainsi, la charge salariale pour le secteur de l'électricité s'élève à environ 20 %, contre 70 % pour la poste.

3.2.3. La marchandisation des services publics

Depuis maintenant plus de 20 ans, les services publics sont victimes d'un processus de libéralisation dévastateur au niveau européen qui conduit, à terme, à leur privatisation.

Cette privatisation des services publics figure invariablement en tête de l'agenda des libéraux sous prétexte de gains d'efficacité, l'État coûterait ainsi moins cher au contribuable. La véritable raison est bien sûr l'introduction du mécanisme de marché dans les services publics. Les conséquences de cette remise en cause sont une dégradation de leur qualité (la privatisation du rail britannique en est peut-être l'exemple le plus marquant), mais également l'exclusion d'une partie sans cesse plus grande de la population de l'accès à ces services.

Non seulement le contribuable ne paie pas moins mais plus pour le service fourni, mais les conséquences pour la qualité de la prestation de service et l'emploi des collaborateurs concernés ne sont pas négligeables. Dans le même temps, une autre conséquence, moins visible, consiste en l'enrichissement de quelques entreprises privées qui, ce faisant, mettent la main sur les secteurs d'activités rentables pour en extraire des profits immédiats au détriment de l'intérêt collectif.

Il faut dénoncer les dérives marchandes imposées aux services publics. La pression et le stress, inspirés par la logique libérale selon laquelle les pouvoirs publics pourraient être dirigés comme une entreprise privée, donnent lieu à des déficits et à toujours plus de pression et de stress. Fort heureusement, l'idée selon laquelle on peut faire fonctionner les services publics selon les principes du secteur privé régressent quelque peu.

La FGTB s'oppose à l'introduction des principes du marché dans les services publics, telle que l'«orientation-client», qui n'y a pas sa place. Plutôt qu'une «orientation-client», la FGTB revendique que les responsables politiques dotent les services publics des moyens humains et matériels nécessaires pour qu'ils puissent avoir une «orientation-citoyen» afin de répondre à l'ensemble des droits et des besoins de la population ainsi qu'aux impératifs de sécurité.



A la place du service minimum, la FGTB exige des moyens optimums afin de défendre et de promouvoir les services publics. Cela suppose une réelle volonté politique de défense et de promotion des services publics.

La marchandisation des services publics, quelques exemples...

- *au sein des pouvoirs publics, l'outsourcing (par exemple des services de maintenance à la Poste : le développement de programmes software et leur maintenance) génère des surcoûts pour les pouvoirs publics et une perte de continuité et de connaissance dans la fonction publique ;*
- *les opérations de « sale and lease back » (étrillées par la Cour des comptes) qui minent à terme le patrimoine de l'Etat et sont sources de risques budgétaires ;*
- *la privatisation de toutes sortes d'assurances (pensions, hospitalisation, ...) entraîne de nouveau des coûts plus élevés (les personnes qui présentent les risques de santé les plus élevés ne parviennent plus à contracter une assurance qu'auprès des mutualités) et des soins de santé à deux vitesses ;*
- *le partenariat public-privé est une nouvelle construction à coloration libérale, utilisée à l'heure actuelle en l'absence de toute enquête sur sa plus-value effective. Le but étant de donner accès au secteur privé à des domaines réservés au pouvoir public, sous prétexte de s'attaquer aux problèmes d'infrastructure dans les services publics. La possibilité de maintenir certaines dépenses en-dehors de la dette publique, liée à l'afflux d'argent privé, aveugle les pouvoirs publics face au coût social et financier généré à long terme par les partenariats publics-privés (PPP).*
- *Ainsi, le surcoût financier élevé pour le pouvoir public est renvoyé à l'avenir. Le risque aboutit souvent du côté du pouvoir public, alors que le privé prélève la dîme sur les bénéfices et sur l'expertise. La qualité, l'accessibilité et l'organisation de nos services publics sont mises en danger par l'approche unilatérale des PPP. D'ailleurs, l'Europe n'autorise les PPP que si le secteur privé prend en charge une importante partie du risque. Avec un secteur financier qui a demandé une garantie de l'Etat à l'occasion de la récente crise, le pouvoir public prend sur lui une part particulièrement importante du risque du projet à subventionner. Aujourd'hui, on ne peut plus parler de constructions PPP pures*

3.3. Le service public en Belgique en 2009

3.3.1. Le rôle redistributeur des services publics

Le secteur public en Belgique a tellement souffert que son rôle redistributeur est en danger. Selon des indicateurs, la performance de la protection sociale diminue en Belgique, malgré l'importance des moyens utilisés. Et malgré les chiffres relativement faibles en matière de pauvreté, celle-ci augmente, surtout par rapport à des pays comparables au nôtre.

Les biens et services publics sont également mis sous pression.

Le rôle redistributeur du service public souffre :

Du transfert au secteur privé

La privatisation d'ABX (le service des colis de la SNCB) a donné lieu à un accroissement de la flexibilité demandée aux travailleurs : hausse des accidents du travail de 13%, augmentation du nombre d'intérimaires, clientèle incertaine source de tensions, ambiance de travail inacceptable.

Fragilisation de l'accès aux soins

La quote-part des patients est faible en Belgique mais l'on observe la privatisation par le biais des assurances hospitalisation et une dualisation croissante. Certains malades reportent leur visite chez le médecin à cause de leur salaire/allocation trop faible. L'initiative privée fait son marché en se concentrant sur les marchés juteux. Même si tous les organismes de recherche internationaux soulignent la bonne qualité des soins, nous constatons une diminution de celle-ci en raison d'un sous-financement structurel, de la pression croissante du travail (trop peu de temps et de soins par patient) et de l'augmentation de la charge administrative.

De la libéralisation du marché

- La libéralisation engagée des chemins de fer se traduit par une restructuration de l'entreprise ferroviaire (Holding-Infrabel-SNCB), un recul sensible de l'emploi, une pression accrue, la destruction du service, etc.
- L'offre de la Poste se voit également démantelée à l'occasion de la libéralisation du secteur postal. La suppression de bureaux de poste remet en question l'accessibilité au service postal. Certains services sont transférés à des points Poste.
- La libéralisation du secteur de l'énergie n'a pas instauré la concurrence sur le marché belge et la diminution attendue de la facture énergétique ne s'est pas produite. Il y a un besoin urgent de créer un organe de contrôle puissant pour le marché énergétique belge qui protège les intérêts des consommateurs, surveille notre approvisionnement en énergie et mette fin à la formation monopolistique des prix et au niveau d'investissement trop faible.

Du désinvestissement dans le secteur public

- Dans le domaine du logement social et des infrastructures routières et des transports publics, les promesses faites depuis des années ne sont pas tenues.
- En Belgique, l'enseignement est une matière communautarisée. Assurer un enseignement de qualité pour tous n'est plus une évidence. Des années de désinvestissement (surtout dans l'enseignement francophone mais aussi en Flandre) se font ressentir durement. Jamais la qualité des bâtiments scolaires n'a été aussi lamentable et elle ne répond aucunement aux normes énergétiques usuelles. Plusieurs signes indiquent que la mobilité sociale se détériore (dont l'enseignement, via la scolarité obligatoire, les socles de compétences, la répercussion des coûts sur les parents) et perpétue les inégalités. L'enseignement perd ainsi sa fonction émancipatrice pour certaines catégories de la population (par exemple les migrants, à cause de problèmes de langue, d'analphabétisme, et une orientation importante vers l'enseignement professionnel et spécial). Dans les deux communautés, les listes d'attente (accueil des enfants, handicapés, personnes âgées) sont longues.



- Les prix entre les maisons de repos privées et publiques fluctuent de plus en plus fortement: la qualité des soins dépend à nouveau de la richesse individuelle.

3.3.2. L'emploi dans le secteur public

3.3.2.1. Une importante source d'emploi

Le secteur public en Belgique est une importante source d'emploi. Les principaux employeurs sont les communautés et les régions, ainsi que les pouvoirs locaux.

Le pouvoir fédéral et la sécurité sociale représentent un cinquième de l'occupation totale. L'emploi est également très important dans les entreprises publiques, les intercommunales et, pour les emplois subsidiés, dans la santé humaine, l'action sociale et les chèques services.

Au cours des années 70, l'emploi dans le secteur public a sensiblement augmenté. Après une période de tassement à partir de 1982, on constate une nouvelle tendance à la hausse entre 1997 et 2007. Mais cette évolution n'a pas été la même dans toutes les branches d'activité. Ainsi, on enregistre une diminution de l'emploi au niveau de la défense nationale ainsi que dans certains départements de l'administration fédérale, par exemple dans le SPF Finances et, plus particulièrement, au niveau de l'Inspection des Finances. En revanche, on note une croissance importante de l'emploi dans les transports et l'administration, plus particulièrement dans celles dépendant des pouvoirs locaux et dans certains départements fédéraux comme la justice.

Le personnel du secteur public est de plus en plus qualifié mais les services publics restent aussi heureusement un débouché pour de nombreuses personnes peu qualifiées.

3.3.2.2. Des hiatus dans les effectifs et un recul de la qualité

Le premier aperçu général cache quelques tendances sous-jacentes négatives. En effet, nous constatons un déclin de l'emploi tant sur le plan de la qualité que sur celui de la quantité

- L'emploi au sein des entreprises publiques autonomes connaît un fort recul dû à la concurrence sur un marché européen libéralisé. L'arrivée de nouveaux opérateurs (tels que Voo en Wallonie et Telenet en Flandre) mène, en outre, à un démantèlement généralisé des normes. C'est aussi le cas au sein des entreprises publiques autonomes, puisque, dans cette concurrence déloyale sur les conditions de travail, elles ne voient aucun autre salut que la participation à cette course vers le bas.
- Les sous-effectifs dans le domaine des soins de santé et de l'enseignement induisent à leur tour un cercle vicieux : l'augmentation considérable de la pression au travail rend ces secteurs tellement peu attrayants que le recrutement s'avère extrêmement compliqué.
- Des mesures d'économie linéaires trouvent petit à petit le chemin de l'administration au lieu de transferts de personnel vers des services en sous-effectif en concertation avec les syndicats du secteur public. Les sous-effectifs et la réduction des effectifs exercent en outre une influence négative sur la qualité du service public lui-même.
- Les désignations statutaires au sein du secteur public connaissent également une érosion, surtout au sein des administrations locales et régionales, où la moitié des emplois se composent de contractuels et de statuts précaires. Mais les autres composantes du secteur public en souffrent. Le recours à des emplois subventionnés augmente également et l'on recrute de plus en plus pour une courte période.
- L'érosion de l'emploi stable ne met pas seulement en danger la continuité des services publics, et donc l'intérêt général. La perte de sécurité pour le travailleur fait perdre beaucoup de son éclat à l'emploi public. La perspective du vieillissement du personnel du secteur public, des carences, et des salaires du privé plus élevés pourraient poser des problèmes à l'avenir. Un exemple d'un renversement de tendance couronné de succès est celui de l'Universitair Ziekenhuis de Gand où tous les effectifs ont été statutarisés, ce qui a entraîné l'arrivée soudaine et massive de personnel qualifié dont la provenance dépassait le périmètre de la région, alors que

le secteur des soins de santé est en majeure partie confronté à une forte pénurie.

- La FGTB répète que le principe de l'emploi statutaire doit être d'application générale dans les services publics, indépendamment du fait de savoir si ce principe est inscrit ou non dans la loi. De plus, les autorités dérogent déjà largement à ce principe et font trop souvent appel à des intérimaires, ce qui n'est pas à l'avantage des utilisateurs des services publics.
- Le statut des agents publics est démantelé à tous les niveaux sous le prétexte d'une meilleure efficacité ou de la remise en cause de l'emploi dans le secteur privé.
- L'administration n'est pas suffisamment valorisée (support informatique insuffisant, outsourcing d'études à des bureaux de consultance, réformes inabouties et, donc, sources d'incertitudes pendant de nombreuses années).
- Les pouvoirs publics ont un rôle d'exemple au niveau de l'emploi des différentes catégories de la population. Une politique de diversité a déjà été mise en œuvre à différents endroits. Et au niveau des achats et des adjudications publiques, la diversité constitue déjà souvent une des conditions imposées aux fournisseurs. La condition de nationalité qui stipule que seuls des sujets des pays de l'EEE peuvent devenir des agents statutaires constituent un frein au recrutement et à l'évolution des travailleurs allochtones.
- Les femmes constituent une majorité croissante au sein de la fonction publique ce qui, compte tenu du fait qu'une majorité d'entre elles ont un statut contractuel, provoque une dualisation par rapport aux fonctionnaires masculins. Dans la fonction publique également, le plafond de verre existe : très peu de femmes occupent de postes de haut fonctionnaire. Même si l'écart salarial au sein des services publics est inférieur à celui existant dans le privé, nous voyons que ce dernier augmente (alors qu'il diminue dans le secteur privé).

Par ailleurs, les services publics permettent une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Il est frappant de constater qu'en périodes de haute conjoncture, les hommes sont moins intéressés par un emploi dans l'enseignement, alors qu'en périodes de basse conjoncture, ils retrouvent le chemin de l'enseignement.



3.4. *Des services publics forts, plus que jamais nécessaires*

C'est la politique néolibérale, à l'origine de l'affaiblissement du secteur public et de son rôle redistributeur suite à des années de dérégulation, de libéralisation et de privatisation qui a mené à la crise financière puis à la crise économique. Le marché autorégulateur a failli sur tous les plans. Il est temps de redonner vie au contrat social, de rendre les services publics mieux à même de préserver, pour tous les citoyens, l'accès aux droits fondamentaux et de relancer les trois fonctions redistributrices. La « socialisation » des conséquences de la crise, où les pertes sont surtout répercutées sur le citoyen et les plus démunis, rend nos revendications plus que jamais nécessaires.

En Belgique, on attend toujours des pouvoirs publics qu'ils assurent un bon enseignement, dispensent des soins de qualité pour les personnes handicapées et âgées, prévoient des garderies décentes, assurent la prestation de services de qualité par les autorités locales (heures d'ouverture praticables par exemple), améliorent la rapidité du fonctionnement de la justice, et offrent des soins de santé excellents et accessibles.

Le service public doit aussi évoluer et anticiper les besoins du citoyen/bénéficiaire de ces services, le but étant de promouvoir l'accessibilité du secteur public : heures d'ouverture des guichets, renseignements téléphoniques gratuits, guichets uniques, ...

Les entreprises sont (comme les études le démontrent) également demandeuses d'un pouvoir public performant qui assure un enseignement de qualité, des infrastructures accessibles et un système de transport multimodal. Les demandes à l'égard des pouvoirs publics se font aussi de plus en plus nombreuses du côté des entreprises : guichets uniques, numérisation, déclarations uniques, traitement rapide de tous types de demandes, interventions en cas de problèmes économiques, soutien à l'innovation, lobbying auprès de l'Europe, ...

Hélas, force est de constater que de nombreuses fonctions publiques ne sont plus assurées (exclusivement) par les pouvoirs publics. Pour la FGTB, il est essentiel que tout ce qui a été inutilement privatisé (à un coût social et sociétal plus élevé), soit ramené sous la houlette des pouvoirs publics. Cela doit être notre ambition.

3.4.1. **Comment garantir la pérennité financière du service public ?**

Une fiscalité équitable qui englobe tous les revenus, une perception optimale de l'impôt et la créativité au niveau du financement de la sécurité sociale sont des conditions indispensables pour garantir la pérennité du service public (voir le chapitre de la fiscalité).

3.4.2. **Comment arrêter la privatisation larvée des différentes fonctions publiques ? Que faire face à la libéralisation des services d'intérêt économique général voulue par l'Europe ?**

Le concept de service public doit être reconnu par l'UE. L'Europe parle à l'heure actuelle de services d'intérêt général et de services d'intérêt économique général qui peuvent, certes, être organisés par un organisme public mais qui peuvent également dépendre du secteur économique.

Les services d'intérêt général et les services d'intérêt économique général sont des concepts de la logique du marché. Alors que les services publics ont été créés après une décision démocratique visant à rencontrer les besoins collectifs, les services d'intérêt économique général servent uniquement à dissimuler les carences du marché. Les services d'intérêt économique général ne sont donc pas une alternative au marché, ils font, au contraire, partie intégrante du modèle de la concurrence. Nous constatons en outre un glissement des services d'intérêt général vers les services d'intérêt économique général.

Une fois de plus, nous souhaitons rappeler notre attachement à la notion de «service public» qui est meilleure que les concepts de services d'intérêt général, de service universel, de services d'intérêt économique général et d'autres services sociaux d'intérêt général. Voilà pourquoi la FGTB entend une nouvelle fois rappeler qu'à côté de la sphère privée, il doit exister un domaine d'intervention publique légitime avec des missions qui correspondent à l'obligation, pour un Etat démocratique, d'assurer l'égal accès de tous à des droits fondamentaux tels que la santé, les communications, le logement, les transports, l'instruction, la culture, l'énergie, le travail, la sécurité sociale, ...

Pour la FGTB, la libéralisation de secteurs tels que les soins de santé et l'aide sociale n'est pas négociable.

En ce qui concerne la libéralisation déjà amorcée de la Poste, tous les moyens doivent être mis en œuvre en vue de garantir le service universel au prix le plus bas possible pour le consommateur ainsi que la qualité de l'emploi à la Poste (le fournisseur public) et chez les nouveaux venus sur le marché. Des situations, vécues aux Pays-Bas, où des ménagères trimbalent à vélo des colis postaux pour un salaire de misère, sont inacceptables.

Nous devons engager ensemble, avec la CES, le débat avec l'Europe et avec les Etats membres en vue d'une régulation coordonnée de l'économie et de la construction d'une Europe sociale sur base de services publics de qualité. Le moment est donc venu de changer de cap. Comme d'aucuns le soulignent, dans tout mal il y a du bien, toute crise offre des opportunités nouvelles que nous devons saisir pour définir et garantir le débat sur le rôle du service public.

3.4.3. Comment protéger le consommateur ?

Les revenus de plusieurs catégories de la population sont trop faibles pour acheter des produits et des services sur le marché, a fortiori lorsque la marché a la possibilité de pratiquer des prix abusifs. C'est aussi le cas lorsque les produits de base, qui constituent une partie plus importante du budget des ménages à faible revenu, deviennent impayables à cause de l'inflation. Dès lors, la régulation publique des prix est essentielle si l'on veut que les produits et les services de base restent abordables. Par conséquent, l'Observatoire des prix, récemment créé, ne doit pas seulement exercer un rôle de monitoring mais, comme nous l'avons réclamé dès le début, doit effectivement pouvoir réguler les prix (au lieu de les déréguler comme l'on a fait avec le prix du pain).

Les pouvoirs publics doivent mettre sur pied une instance forte qui possède les moyens de protéger le consommateur des produits financiers parfois douteux et du surendettement.

Depuis l'installation de la Centrale du crédit positive en 2003, l'augmentation des crédits octroyés est allée de pair avec une diminution du nombre de personnes surendettées. Afin d'améliorer et d'affiner sa mission de prévention, la BNB a décidé de collecter encore davantage de données (extension à tous les frais fixes des ménages tels que loyers, factures de gaz et d'électricité) pour décider de l'octroi d'un crédit. Voilà un exemple positif qui mérite d'être suivi et qui est applaudi également par le monde économique. Il doit être possible d'imposer, dans d'autres domaines aussi, des normes à tous les opérateurs du marché afin que la concurrence ne se fasse pas au détriment de la qualité ou des conditions de travail. Il existe des autorités chargées de la concurrence, qui disposent d'une vaste compétence générale pour toutes les branches d'activité et qui sont chargées de surveiller la concurrence loyale.

Par ailleurs, ces dernières années, des régulateurs sectoriels ont été créés en Belgique pour certains secteurs d'utilité publique spécifiques, comme dans la plupart des autres pays européens. Ces régulateurs sectoriels jouent un rôle important (ou sont censés le faire) dans les marchés libéralisés et/ou dans certains secteurs d'utilité publique tels que l'énergie, l'eau, les télécom, les transports, Le monde politique a la responsabilité d'octroyer à ces régulateurs les moyens matériels et humains afin qu'ils puissent s'acquitter pleinement de leur mission.



3.4.4. La revalorisation de la fonction publique

Le pouvoir public est au service des citoyens et des entreprises. Un service de qualité est important pour la légitimité du pouvoir public. Il est par conséquent dans l'intérêt de tous que le personnel des services publics soit épanoui dans son travail.

Le service public n'a pas pour vocation la recherche du profit. Les principes et les normes du secteur privé ne peuvent dès lors pas être projetés sur le secteur public. Un service public ne peut être jugé qu'en fonction de la promotion de l'intérêt général. Le statut doit à nouveau être la référence au sein du service public et la fonction contractuelle doit également être utilisée selon son objectif initial. Tous les autres statuts précaires mettent en danger la qualité du service et, donc, l'intérêt général.

Des opérations d'assainissement sur le dos du personnel sont exclues. Un mode de fonctionnement plus efficient des services publics peut être obtenu par l'alignement de la réglementation, l'harmonisation des compétences des différents départements et niveaux d'administration, le fonctionnement plus rapide de la Justice, etc. Mais des économies linéaires dictées par des évolutions conjoncturelles mettent en cause le service assuré par le pouvoir public et tout ce que de nombreuses personnes ont construit depuis des années.

Les connaissances indispensables à la continuité du service doivent être conservées au sein du pouvoir public. Ainsi, l'externalisation génère souvent un surcoût irresponsable. Il est préférable de s'atteler à la création de services horizontaux au sein du secteur public. A cette fin, une informatisation efficace dans le service public est de plus en plus un facteur de succès : une informatisation plus poussée, une plus grande coordination entre les projets et les départements, par exemple au sein de l'administration fiscale, devraient faciliter le travail de l'agent et améliorer le service.

Enfin, le pouvoir public a aussi une fonction d'employeur pour ceux qui trouvent difficilement un emploi, mais aussi pour orienter vers un emploi régulier les groupes qui, pour un tas de raisons, restent au bord du chemin. Il s'agit d'une mission clé du pouvoir public. De plus, tout le monde admettra que sans les pouvoirs publics et sans la sécurité d'emploi, la crise actuelle aurait été encore bien plus grave et aurait duré bien plus longtemps. Le pouvoir public en temps de crise comme "employer of last resort" a un sens et protège aussi les autres.



Un modèle de croissance ...

*... international qui aboutit à des inégalités
et le rôle de l'Europe*

1. La globalisation domine le monde

La globalisation domine notre vie. Une décision prise dans un pays éloigné peut avoir des conséquences directes dans notre quotidien. La mondialisation n'est pas un phénomène neuf, mais au cours des années 90, elle a connu un nouvel élan. Elle concerne d'abord l'internationalisation sur le plan économique et financier. Mais la mondialisation est aussi un processus qui va au-delà de l'accroissement des échanges internationaux de marchandises, des investissements étrangers et des flux de capitaux. La globalisation concerne aussi des idées, des objectifs et des valeurs.

Deux projets de société s'affrontent dans le cadre de la globalisation et de sa concrétisation. Le premier est le modèle anglo-saxon. Il repose sur l'internationalisation progressive du marché et est caractérisée par la privatisation et la dérégulation. Les adeptes de ce modèle rejettent tout mécanisme international visant à endiguer les conséquences sociales et environnementales néfastes du marché. Ils sont sceptiques face aux organisations multilatérales qui édictent les règles internationales.

L'autre projet de société est le modèle continental européen de l'Etat social. Ce modèle est également favorable à l'internationalisation et à la dynamique du marché, mais il souligne aussi la nécessité de l'encadrer. Pour ses défenseurs, un Etat actif et efficace est nécessaire parce que seul l'Etat est à même de corriger les effets du marché. De ce fait, l'Etat-providence doit progressivement acquérir une dimension internationale, par exemple en adoptant des normes sociales internationales.

1.1. *Le mouvement syndical se bat pour une globalisation socialement équitable*

Fidèle à ses idéaux de solidarité, de paix, de démocratie et de redistribution équitable des richesses, le mouvement syndical a défendu le modèle continental européen.

Il a aussi lutté pour une régulation internationale contraignante en vue d'encadrer la mondialisation. Sa préoccupation est de ne laisser aucun travailleur sur le carreau, c'est valable pour la Belgique mais aussi pour les pays du Sud. La mondialisation n'a aucun avenir si elle abandonne la majorité des habitants de notre planète à leur triste sort. Pour le mouvement syndical, il ne peut y avoir de mondialisation de l'économie sans mondialisation des droits sociaux.

L'expérience que nous avons des normes sociales internationales démontre qu'il est possible d'encadrer la mondialisation, mais que c'est un travail de longue haleine. L'implication précoce du mouvement syndical trouve son origine dans la fondation de l'Organisation internationale du travail, en 1919. L'OIT est la seule institution internationale au sein de laquelle les travailleurs sont impliqués à tous les travaux, y compris celui de la prise de décision. L'OIT a la compétence d'adopter des conventions internationales de travail.

Le phénomène de la mondialisation, qui a débuté au milieu des années 90, a donné lieu à toute une série d'initiatives. Elles visaient à établir des normes sociales internationales qui englobent les normes de travail fondamentales de l'OIT (consacrées en 1998 dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail).



Depuis lors, les Etats membres sont obligés de faire respecter certaines normes, qu'ils aient ou non ratifiés les conventions de l'OIT. Ainsi, toute forme de travail forcé, de travail des enfants, de discrimination à l'emploi sont interdits. En outre, les travailleurs sont libres de s'associer et de négocier collectivement.

Les lignes directrices de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) relatives aux entreprises multinationales vont dans le même sens. Elles ont été approuvées en 1976 en réponse au pouvoir croissant des entreprises multinationales. Cependant, elles n'ont pas de force contraignante.

Lorsqu'une multinationale ne respecte pas les lignes directrices, une plainte peut être déposée auprès d'un « point de contact » national. En Belgique, tout comme dans d'autres pays, les organisations syndicales sont représentées auprès de ce point de contact. Les syndicats contribuent ainsi à respecter les codes de « bonne conduite » des entreprises multinationales. En 2000, la révision des lignes directrices du code de bonne conduite de l'OCDE a été finalisée avec la participation des organisations syndicales. La réflexion sur une nouvelle révision a été entamée en 2009. Cette fois encore, la FGTB y travaille (via la Commission syndicale consultative -TUAC- auprès de l'OCDE).

La FGTB participe aux travaux de la Commission syndicale consultative (TUAC)

La TUAC est l'organe d'avis et de concertation des organisations syndicales auprès de l'OCDE. Il regroupe les pays les plus riches du monde (G8 et G20) et joue un rôle majeur dans le développement économique mondial. La mission du TUAC consiste à veiller à la dimension sociale de l'économie mondiale par une concertation régulière avec le secrétariat, les différentes commissions et les gouvernements des Etats membres de l'OCDE. Par ailleurs, le TUAC coordonne et représente la vision syndicale dans le monde industrialisé.

Les travailleurs des multinationales ont aussi la possibilité de négocier des accords cadres internationaux en passant, par exemple, par le comité d'entreprise européen. Ces accords-cadres, conclus à un niveau mondial entre multinationales et organisations syndicales, constituent un outil important pour protéger les droits des travailleurs sur tous les sites des entreprises transnationales où la législation nationale est déficiente et où les syndicats sont faibles ou absents.

Ces accords cadres multilatéraux reconnaissent les conventions de l'OIT. L'entreprise accepte alors d'offrir des conditions de travail et de salaire décentes ainsi que des lieux de travail qui répondent aux conditions de sécurité et d'hygiène. Elle s'engage également à convaincre ses fournisseurs d'appliquer les mêmes conditions et à associer les organisations syndicales à l'application de l'accord. Umicore est la première multinationale belge à avoir signé en 2007 une telle convention de travail internationale.

En juin 2008, 182 Etats membres de l'OIT ont adopté à l'unanimité une déclaration historique «sur la justice sociale pour une mondialisation équitable», confirmant ainsi que la concurrence ne peut impliquer la violation des droits fondamentaux du travail. Même si le mouvement syndical a remporté d'importantes victoires dans la lutte en faveur d'une mondialisation socialement équitable, le caractère contraignant des normes sociales reste un problème, comme l'illustre la liste bien trop longue des pays qui continuent à négliger ou à bafouer les droits des organisations syndicales.

Contrairement aux accords conclus par le Fonds monétaire international, la Banque mondiale ou l'Organisation mondiale du commerce en matière économique et financière, les accords en matière sociale sont encore trop souvent considérés par les gouvernements et les entreprises comme des appels non contraignants. Il reste donc un long chemin à parcourir pour rendre le cadre de la politique sociale internationale contraignant.

« Vêtements propres au travail »

Dans bon nombre d'entreprises publiques et privées, l'employeur met à la disposition de ses travailleurs des vêtements de travail (salopettes, vêtements de sécurité, tabliers, t-shirts, etc.). Lors de leur achat, on tient compte de la qualité, du prix, du facteur de protection, du style, ou encore des indications de lavage.

Généralement, on ne tient pas compte des conditions dans lesquelles ces vêtements sont fabriqués. Dans les pays à bas salaires et dans les zones franches d'exportation, les conditions de travail dans le secteur textile sont souvent abominables. La FGTB entend sensibiliser ses militants à cette problématique, par la campagne «Vêtements propres au travail». Il s'agit de s'informer mais surtout d'agir ! Ainsi, il est demandé de s'adresser au CE ou au CPPT pour en savoir davantage sur l'origine et les conditions de production des vêtements de travail. La FGTB demande que les employeurs fassent signer à leurs fournisseurs une déclaration attestant que les vêtements des travailleurs ont été fabriqués dans le respect des normes fondamentales du travail de l'OIT. Nous demandons aussi que les employeurs soient disposés à accepter un contrôle par un organisme neutre comme, par exemple, la "Fair Wear Foundation".

1.2. Un monde en crise

L'absence de politique sociale internationale contraignante a été un des facteurs responsables de la crise dont sont victimes les travailleurs. Et la nécessité d'une politique sociale est encore plus impérieuse en temps de crise. Celle que nous connaissons a plusieurs dimensions : elle est financière, économique, sociale, alimentaire, climatique, énergétique et démographique. Nous portons ici un regard sur les aspects économique, financier, social et alimentaire de la crise.

1.2.1. La crise économique et financière

Face à la financiarisation accélérée de l'économie, le besoin et la nécessité d'une autre mondialisation n'ont jamais été aussi grands. Nous sommes en effet confrontés à la crise financière la plus grave depuis les années trente. La crise que nous vivons aujourd'hui est la première crise financière qui a un impact sur l'économie réelle à l'échelle mondiale (voir « I. Comment est née la crise ou comment le capitalisme peut nuire à la santé des travailleurs »).

La vision néolibérale anglo-saxonne de la mondialisation, caractérisée par la privatisation, la libéralisation et la dérégulation à outrance, a provoqué l'implosion de l'économie mondiale et du système financier.

Quand on laisse jouer le libre marché, la majorité des banques, à quelques rares exceptions près, font ce que demandent les actionnaires pour mériter bonus, primes et parachutes dorés. Poussés par l'appât du gain, la plupart des banquiers ont mis tout en œuvre pour contenter leurs actionnaires en cherchant le profit maximum à très court terme. Les banques ont utilisé l'épargne de leurs clients, non pas pour l'investir dans l'économie réelle, mais pour spéculer. Cet appât du gain ne s'est d'ailleurs pas seulement manifesté dans le secteur financier mais également dans d'autres secteurs de l'économie. La prise de risques a été encouragée par la foi inébranlable dans le libre marché, l'aversion de toute intervention publique, la cupidité et le mépris de tous ceux qui cherchaient la sécurité. Aujourd'hui, l'euphorie financière a cessé. La dérégulation du système capitaliste a atteint ses limites.

Les Etats ont dû intervenir pour sauver les banques, allant ainsi à l'encontre de tous les principes néolibéraux. Les pertes ont été socialisées. Partout dans le monde, la facture est présentée aux contribuables.



1.2.2. La crise sociale

Alors que les banques renouent avec les bénéfices et que l'économie mondiale montre de timides signes de redressement, le pire reste à venir pour les travailleurs.

Les dernières prévisions confirment le maintien d'un chômage élevé jusqu'en 2011 inclus. L'OIT prévoit une augmentation du nombre de chômeurs de près de 59 millions d'ici la fin de l'année 2009. Le chômage dans les pays de l'OCDE devrait globalement doubler entre mi 2009 et fin 2010 et continuer à augmenter. Dans les pays en développement (ainsi que dans les pays émergents), où les filets de protection, comme la sécurité sociale, sont rares ou inexistantes, le nombre total de travailleurs pauvres s'élèverait à 1,4 milliard. Cette situation touche beaucoup de femmes, qui représentent une majorité parmi les pauvres dans le monde. Les travailleurs et les travailleuses ne sont pas égaux et la crise renforce cette inégalité.

La mondialisation sauvage avait toutefois déjà plongé le monde dans une crise sociale, bien avant l'éclatement de la crise financière et économique. La libéralisation et la privatisation des soins de santé, le démantèlement du pouvoir de négociation des syndicats, la concurrence basée sur les conditions de salaire et de travail ont donné une dimension mondiale à la pauvreté, tout en augmentant les inégalités de revenus.

La crise économique et financière aggrave les problèmes sociaux : les travailleurs perdent leur emploi, leur maison, leur pension, leur épargne. Et nombreux sont les pays où il n'y a pas de protection sociale suffisante. Alors c'est le cercle vicieux... Sans revenu décent, les travailleurs sont obligés de contracter des emprunts, de vivre à crédit. Les institutions financières utilisent ces crédits pour spéculer, créant une nouvelle bulle spéculative qui éclatera tôt ou tard et fera des ravages économiques et financiers, dont les travailleurs seront les victimes.

D'après le procureur général de l'État de New York, Andrew Cuomo¹⁰, les neuf plus grandes banques américaines, qui ont reçu au total 175 milliards de dollars d'aide gouvernementale, ont accordé 32,6 milliards de dollars à leurs cadres en 2008. Cette somme aurait pu financer :

- *l'écart de financement pour assurer l'enseignement primaire universel, l'alphabétisation des adultes et la protection et l'éducation des enfants dans les 68 pays à faible revenu pendant trois ans¹¹;*
- *plus du double du niveau de l'aide aux pays en voie de développement des États-Unis en 2008, le rendant ainsi conforme à la moyenne des pays de l'OCDE, c'est-à-dire 0,41 % du revenu national brut, contre 0,18 % actuellement¹²;*
- *l'annulation de la dette restante pour tous les pays pauvres très endettés¹³.*

1.2.3. La crise alimentaire

En 2008, huit cent cinquante millions de personnes étaient touchées par la famine à la suite de la crise alimentaire. Avec la crise économique et financière, 2009 a vu tous les records être battus : plus d'un milliard de personnes ont souffert de la faim dans le monde.

Selon les Nations Unies, les prix des denrées alimentaires ont augmenté de 57 % entre 2007 et 2008. Ensuite, on a dû faire face à d'importantes pénuries de riz, de blé et de maïs. La flambée des prix a évidemment eu des répercussions chez nous, a fortiori sur le pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux.

¹⁰ <http://www.oag.state.ny.us/media_center/2009/july/july30a_09.html>.

¹¹ <http://www.unesco.org/education/gmr2009/press/efagmr2009_Highlights.pdf>.

¹² <<http://www.oecd.org/dataoecd/48/34/42459170.pdf>>.

¹³ <http://siteresources.worldbank.org/INTDEBTDEPT/Resources/468980-1240603491481/Debt_PocketBroch_Spring09.pdf>.

Pour la Confédération syndicale internationale, la Banque mondiale et le FMI sont responsables de la crise actuelle. Ces institutions ont encouragé les pays à démanteler les stocks régulateurs de céréales, stocks qui constituent pourtant un levier pour éviter l'envol des prix car ils peuvent être mis sur le marché quand cela s'avère nécessaire.

Un autre facteur qui explique les hausses de prix est la spéculation importante qui s'est développée sur le marché des produits agricoles. Des transactions purement spéculatives sur le blé, le riz ou le maïs sont effectuées à grande échelle sur les marchés boursiers de Chicago, sans rapport avec la moindre transaction réelle de ces produits. Les institutions qui spéculent sur le marché des céréales ne sont donc pas nécessairement impliquées dans la vente ou la livraison des grains. Ces transactions peuvent donc se faire par le 'simple' pari sur la hausse ou la baisse du prix de ces produits agricoles. L'absence de filets de sécurité sociaux et de salaires décents prive aussi de nombreuses personnes d'un accès à l'alimentation.

Jusqu'ici, deux mesures ont été prises pour mettre un terme à la crise alimentaire. Tout d'abord, une aide alimentaire a été apportée aux pays où les besoins étaient les plus pressants. Cette aide n'est bien entendu pas une solution structurelle. Ensuite, on a voulu augmenter la production alimentaire, c'est-à-dire l'offre, ce qui n'a pas réglé la question de l'accès aux produits pour ceux qui n'en ont pas les moyens.

Toutes ces crises sont évidemment liées aux évolutions démographiques dans le monde. La part des Européens dans la population mondiale diminue constamment. Ainsi, au début du 20^{ème} siècle, les Européens constituaient encore 20% de la population mondiale. Un siècle plus tard, ils ne représentent plus que 11%. D'ici la moitié du 21^{ème} siècle, nous ne représenterons plus que 7% de la population mondiale et d'ici la fin du siècle, ce pourcentage sera tombé à 4% seulement. Comment ferons-nous face à cette évolution ? La population mondiale, elle, augmente de façon exponentielle en chiffres absolus. A la fin du 21^{ème} siècle, la terre comptera 9 milliards d'individus, contre 6 milliards en 1999 et 1,6 milliard en 1900. Nous devons donc réfléchir à des modèles de production et de consommation durables et à un autre modèle de croissance économique pour préserver les ressources de notre planète.

1.3. Les défis

Les défis que le mouvement syndical international doit relever sont énormes. Mais la crise de la mondialisation libérale est une opportunité pour changer de cap.

1.3.1. Tirer les leçons de la crise

Le premier défi consiste à ce que le monde politique tire les leçons de la crise et change son fusil d'épaule. On aurait pu penser que ceux qui nous ont conduit dans le mur adoptent à tout le moins un profil bas. Mais chez certains, l'arrogance n'a pas de limites. Pour ces jusqu'au-boutistes, les responsables de la crise sont ceux qui ont freiné la dérégulation. Ceux qui, comme les syndicats, ont exigé l'établissement de normes sociales, environnementales, sanitaires pour encadrer le marché, empêchant ainsi la prise d'initiatives rationnelles.

Ils veulent profiter du climat actuel d'inquiétude et de doutes pour consolider leur modèle et abolir tous les obstacles, c'est-à-dire toute norme sociale ou environnementale.

Mais nous ne pouvons pas tolérer de « retour à la normale » comme si rien ne s'était passé. Les causes sous-jacentes de la crise résident dans les déséquilibres économiques et la mauvaise gouvernance générés par trente ans de politiques néolibérales.

Il nous faut aujourd'hui tirer les leçons de la crise et construire un avenir plus juste et plus soutenable. Il est urgent de changer de paradigme en transformant les bases du modèle économique. C'est indispensable si nous voulons résoudre la crise actuelle et éviter la prochaine.



1.3.2. Le rétablissement de l'économie par la régulation des multinationales

Du point de vue économique, et si l'on compare chiffre d'affaires et PIB, certaines multinationales pèsent plus lourd que certains pays. Et peu sont conscients de cette domination économique. Les médias continuent à informer sur la politique et les actions des élus politiques, alors que les gouvernements ne disposent plus que d'une faible influence et n'ont plus de libre choix pour agir. Ce sont les entreprises mondiales qui nous gouvernent et, ce, depuis la crise des années septante. L'altermondialiste et économiste Noreena Hertz avait vu juste dans « L'OPA silencieuse, le capitalisme mondial et la mort de la démocratie », en 2002.

La globalisation est une menace pour la démocratie. Les gouvernements nationaux ne disposent plus que d'une petite marge pour encadrer l'accès à l'économie globale. De nombreuses entreprises ont été privatisées et fusionnées pour former des multinationales qui constituent une machine de lobbying énorme. Cette machine est tellement forte que les pouvoirs publics, qui ont perdu une grande partie leur pouvoir, sont en permanence contraints de faire des concessions aux entreprises. L'exemple le plus éloquent est celui des fabricants d'armes américains. Une grande partie de la politique étrangère des Etats Unis est inspirée par le seul objectif d'accroître la production et la vente d'armes.

Liberté d'association : l'exemple de l' "Employee Free Choice Act" (USA)

Aux Etats-Unis, pays de la démocratie par excellence, le respect des droits fondamentaux des travailleurs (droit de fonder un syndicat ou de négocier avec l'employeur, sans crainte et sans subir des intimidations), n'est pas une évidence. Le patronat continue de s'opposer farouchement à toute réforme visant à octroyer aux travailleurs de plus grandes possibilités de s'organiser et de décider eux-mêmes s'ils veulent, ou non, une représentation syndicale.

Sous l'impulsion de la CSI et des Global Union, une action de solidarité internationale avec les syndicats américains a été lancée en 2009. Par ailleurs, un appel a été lancé pour que le Parlement adopte le fameux "Employee Free Choice Act". La FGTB, la CSC et la CGSLB ont également organisé une action de soutien. Une délégation des trois syndicats belges a notamment eu un entretien avec le nouvel ambassadeur américain sur l'importance de choix pour les travailleurs.

A noter que le président Obama soutient ouvertement l'EFCA.

Les principaux acteurs de la mondialisation sont les entreprises multinationales ; elles en sont la force motrice, les maîtres du jeu. Leur objectif est la maximalisation du profit et le renforcement de leur position concurrentielle dans le commerce mondial. C'est pourquoi, elles tentent de trouver de nouveaux débouchés. L'objectif est d'écouler leurs produits moins chers que la concurrence. Ces multinationales cherchent dès lors une main d'œuvre moins chère. Elles sont aussi demandeuses de moins de régulation et de plus de paradis fiscaux.

L'économie globalisée échappe ainsi de plus en plus à l'emprise des Etats et monte les travailleurs les uns contre les autres dans le cadre d'une concurrence internationale, entraînant un dumping social, fiscal et environnemental.

Dans les faits, la mondialisation fait disparaître les frontières entre les pays. C'est pourquoi nous devons réfléchir à des mécanismes de compensation aux frontières pour éviter tout dumping social, fiscal et environnemental, sans compromettre les chances de développement des pays du Sud.

1.4. Les inégalités internationales

La génération qui a vécu la dépression des années trente a pris conscience du fait que la société paie un lourd tribut lorsque l'écart entre les riches et les pauvres devient trop grand. Cette conviction a prévalu pendant trente ans. Mais les années septante ont vu arriver au pouvoir une génération qui n'a pas vécu la grande dépression. Dans les années 80 -aux Etats-Unis avec Reagan et en Grande-Bretagne avec Thatcher-, les inégalités, l'injustice sociale et la lutte contre la pauvreté étaient considérées comme appartenant au passé. L'Etat devait laisser une liberté totale au marché pour réaliser une croissance économique maximale. La redistribution des revenus n'était plus une priorité, au contraire. Aux yeux d'une nouvelle génération de dirigeants politiques et de leur électorat, le nouvel ennemi n'était pas l'inégalité mais l'Etat.

Croissance du revenu par tête 1960 – 2000

(en parités de pouvoir d'achat)

Monde	1,8 %
25 pays les plus riches	2,4 %
25 pays les plus pauvres	1,5 %
Groupe moyen	1,6 %

Source : Glenn Rayp, *Globalisation et inégalités*,
Présentation Powerpoint

Cette «doctrine» a engendré d'importants changements au niveau des revenus. Des changements entre pays mais aussi, au sein d'un même pays, entre travailleurs et capitalistes, entre travailleurs qualifiés et non qualifiés, entre tops managers et «simples» travailleurs.

Ce tableau montre qu'entre 1960 et 2000, les inégalités de revenu entre les 25 pays les plus riches et les 25 pays les plus pauvres se sont encore creusées.

En 2005, deux rapports du Programme des Nations Unies pour le développement et du département des Affaires économiques et sociales des Nations Unies constataient que, au cours des deux dernières décennies, les inégalités de revenu internes se sont creusées dans la plupart des pays examinés (53 des 73 pays qui représentent ensemble plus de 80% de la population mondiale). On retrouve des conclusions analogues dans des études de l'OCDE et du FMI.

Si l'on considère la population mondiale dans son ensemble, abstraction faite des frontières nationales, on arrive à des constats déconcertants. En 2006, d'après les Nations Unies, 1% de la population, les super riches, possédaient 40% de toutes les richesses dans le monde. Les 10% les plus riches de la population possédaient 85% de toutes les richesses. La moitié de la population mondiale, quant à elle, possédait moins de 1% des richesses mondiales.

Au cours des trente dernières années, les avantages de la croissance économique sont revenus presque exclusivement à une élite internationale bien ancrée dans la mondialisation. Le fossé entre les plus pauvres et les plus riches se creuse, alors que les classes moyennes vivent dans l'angoisse de connaître le même sort.

Certes, tous les pays ne sont pas confrontés de la même manière à l'accroissement des inégalités de revenu. Ainsi, les pays qui connaissent un salaire minimum légal, un système de sécurité sociale performant et des syndicats forts, sont parvenus à retarder pendant longtemps cette évolution. Ce n'est pas le cas des pays qui ont adopté le modèle anglo-saxon, caractérisé par une intervention moins importante de l'Etat, des diminutions d'impôt et une protection sociale moins efficace.

Ces pays n'ont pas été épargnés : les salaires et la sécurité sociale ont été mis sous pression à cause de la concurrence déloyale de pays comme la Chine.

La mondialisation de l'économie sans encadrement social est un catalyseur pour le dumping social. Les travailleurs sont mis en concurrence et on assiste à un glissement des revenus du travail vers les revenus du capital. Ces dernières années, la part des salaires dans le produit intérieur



brut des pays riches diminue, tandis que la part des bénéfices des entreprises augmente (en ce compris les dividendes payés aux actionnaires).

Il ressort de la contribution de la CSI (Confédération syndicale internationale) au texte de négociation à la pré-conférence de la CNUCED XII à Accra (20-25 avril 2008) que près de la moitié de la population mondiale active, soit 2,9 milliards de personnes, gagne moins de deux dollars par jour et qu'un travailleur sur cinq gagne moins d'un dollar par jour.

Parmi ces «working poors», on trouve grand nombre de femmes.

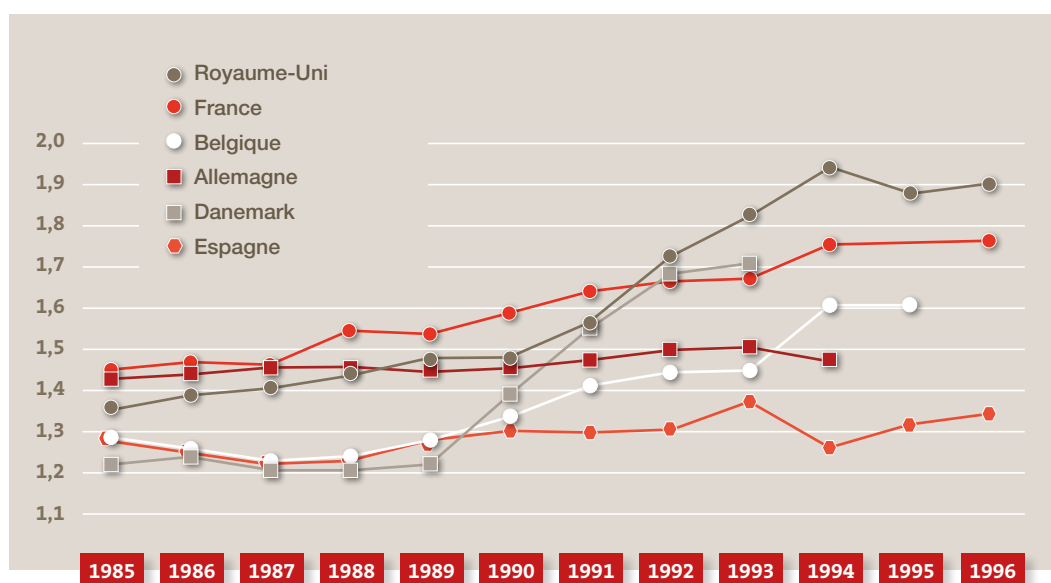
Le commerce avec les pays qui pratiquent des salaires bas crée chez nous des possibilités d'exportation, principalement dans des productions qui exigent du travail qualifié. La demande de travail qualifié étant plus grande chez nous, les travailleurs qualifiés voient leurs salaires augmenter. Mais la demande de travail non (ou peu) qualifié continue à diminuer dans les pays riches. Ce phénomène exerce une pression à la baisse sur les salaires des travailleurs peu qualifiés. C'est aussi le cas pour les salaires des ouvriers et des employés à qualification moyenne qui effectuent un travail routinier.

Avec l'arrivée des nouvelles technologies de l'information, et via l'outsourcing, il est devenu possible de déplacer des activités vers les pays à bas salaire comme l'Inde et la Chine.

Le graphique qui suit indique l'évolution des salaires des travailleurs très qualifiés en Allemagne, France, Belgique, R-U, Danemark et Espagne entre 1985 et 1996 par rapport aux salaires des travailleurs peu qualifiés. Cette évolution est la plus prononcée au Royaume-Uni. Dans notre pays, le salaire des travailleurs très qualifiés a aussi augmenté nettement plus que le salaire des travailleurs peu qualifiés.

On constate l'explosion des salaires les plus élevés alors que la part des salaires dans le PIB des pays riches a diminué.

Evolution du salaire relatif travailleurs très qualifiés / non qualifiés (UE)



Rémunération des PDG dans les pays industrialisés 1988-2005

Pays	Pourcentage évolution salaires top managers 1988-2005	PDG (en %)	Salariés (en %)
Australie	292	33	82
Belgique	157	46	99
Canada	152	49	83
France	197	56	95
Allemagne	187	55	106
Italie	232	53	79
Japon	8	25	91
Pays-Bas	118	40	87
Espagne	98	32	73
Suisse	172	64	130
RU	161	55	67
USA	169	100	100
Moyenne non USA	173	44	85

Rémunérations étrangères par rapport aux rémunérations USA, 2005, USA=100

Source : analyse de l'auteur Towers Perrin (1998, 2003 et 2005)

Dans tous les pays, à l'exception du Japon, on constate une explosion des salaires des tops managers entre 1988 et 2005. Les Etats-Unis sont le champion absolu en la matière. Selon une étude de Standard & Poor, la rémunération moyenne des CEO des 500 entreprises les plus grandes des USA était 430 fois supérieure à celle d'un travailleur moyen en 2005, soit dix fois plus qu'en 1980.

1.5. Les réponses syndicales

1.5.1. Développer un nouveau modèle pour une économie équilibrée

Avec le mouvement syndical international nous œuvrons en faveur d'un nouveau modèle de développement économique qui conjugue efficacité économique, équité sociale et soutenabilité environnementale.

Ce modèle doit rééquilibrer la relation entre intervention publique et forces du marché dans l'économie mondiale, entre finance et économie réelle, entre droits du travail et capital, entre pays en excédent commercial et pays en déficit, entre pays industrialisés et pays en développement.

Il nous faut abandonner les politiques qui, au cours des deux dernières décennies, ont produit des inégalités massives. Ces inégalités, qui s'observent entre les nations mais aussi au sein des nations elles-mêmes, constituent les causes profondes de la crise mondiale actuelle. Une redistribution plus équitable des richesses est la seule voie durable pour sortir de la crise. Elle est la seule manière de restaurer la confiance des salariés dans les systèmes économique et financier. Une croissance économique durable est nécessaire pour répondre aux besoins sociaux.



Ces nouveaux équilibres ne peuvent être réalisés qu'à travers une régulation internationale contraignante. Le produit intérieur brut n'est pas adéquat pour refléter les nouveaux équilibres que nous cherchons. Des indices de prospérité sont nécessaires. Cet encadrement international n'est possible que si le mouvement syndical travaille main dans la main avec d'autres mouvements sociaux : mouvements en faveur de l'environnement, mouvement Nord-Sud, mouvement pour la paix. Ensemble, nous sommes d'accord sur les grands principes. Il faut désormais les concrétiser. Des coalitions comme la coalition Climat, la Spring Alliance et la coalition travail décent font un travail utile dans ce sens.

La coalition climat a été créée en 2008 et est composée d'organisations environnementales belges, des mouvements Nord-Sud et des mouvements sociaux (dont les syndicats). La coalition met tout en œuvre pour que les décideurs politiques prennent des mesures fortes pour éviter une catastrophe climatique qui menace non seulement l'environnement, mais aussi la cohésion sociale et les groupes les plus vulnérables du Sud et du Nord. La Spring Alliance est gérée par le Bureau européen de l'environnement, la Confédération européenne des syndicats, la Plate-forme sociale et Concord (une plate-forme européenne d'ONG de développement). En 2009, la Spring Alliance a avancé des propositions constructives dans son manifeste pour une Union européenne qui donne la priorité à l'Homme et à la planète.

La coalition travail décent est composée des syndicats belges, du CNCD-11.11.11., de FOS, Solidarité mondiale, d'Oxfam Solidarité. Elle a lancé une campagne (2009-2010) sur la promotion du travail décent dans la lutte contre la pauvreté. Cette préoccupation s'inscrit bien entendu dans une campagne internationale de la CSI, de la CES, de Social Alert, de Solidar et du Global Progressive Forum. Elle a également un lien clair avec les objectifs du Millénaire pour le développement.

Selon la définition de l'OIT, le travail décent est un travail librement choisi. Il génère un revenu qui couvre les besoins du ménage et respecte les droits fondamentaux du travail tels que le droit à l'organisation et à la négociation collective. Le travail décent assure aussi la protection et le dialogue social ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes.

Notre agenda dans le domaine du travail décent comprend quatre volets :

- la création d'emplois et le développement d'entreprises ;
- la protection sociale ;
- la gouvernance et le dialogue social ;
- le respect des droits fondamentaux des travailleurs et des travailleuses et des droits fondamentaux du travail.

Ces objectifs concernent tout le monde: les hommes et les femmes, l'économie formelle et informelle, les salariés et les indépendants, le travail dans les champs, dans les usines ou dans les bureaux, à la maison ou à l'extérieur de celle-ci.

L'agenda du travail décent offre une réponse forte à la mondialisation. En tant qu'acteur clé sur la scène mondiale, l'Union européenne peut jouer un rôle décisif, aussi bien en mettant en œuvre cet agenda «chez nous» qu'en œuvrant à sa réalisation via ses relations avec des pays tiers et avec les institutions internationales. La réalisation du travail décent contribue à conférer un caractère durable au processus du travail dans l'UE. Un rôle actif dans la promotion du travail décent pour tous ne cadre pas seulement avec l'Agenda social européen et avec l'objectif de l'UE de défendre ses propres valeurs, mais joue aussi dans l'intérêt de l'UE parce que cela permet d'éviter que le modèle social européen ne soit vidé de sa substance par la mondialisation.

Travail décent : le “Core business” de la FGTB

Le travail décent englobe presque tous les aspects politiques et points d'attention des organisations syndicales (emploi, libertés et droits syndicaux, protection sociale, solidarité internationale, ...). Il est par conséquent logique que ce thème soit l'un des objectifs prioritaires de la FGTB.

Dès mai 2009, des actions ont déjà été menées dans les entreprises avec la CSC, la CGSLB, le FOS et Solidarité mondiale sous le slogan «Ensemble, les travailleurs ne seront plus des outils». La manifestation syndicale «travail décent et réponses syndicales à la crise» organisée le 9 octobre 2009 avec la CSC à Bruxelles, avait pour but de sensibiliser les travailleurs, les employeurs et, surtout, les pouvoirs publics, mais aussi de situer la problématique dans le contexte international. Les actions et événements de sensibilisation sont certes importants, mais l'action et l'attention journalières pour le travail décent en fonction des quatre grands objectifs le sont tout autant :

- *création d'emplois et développement d'entreprises ;*
- *protection sociale ;*
- *gouvernance et dialogue social ;*
- *respect des droits fondamentaux des travailleurs et des normes de travail.*

1.5.2. Développer et renforcer le contrepuvoir syndical

La mondialisation capitaliste lie tous les travailleurs du monde sur leur sort. La mondialisation fait pencher la balance du côté d'un développement politique, économique, social et culturel axé sur la recherche du profit, au détriment des travailleurs.

La réponse syndicale consiste à développer un contrepuvoir syndical au niveau mondial. En novembre 2006, le développement de ce contrepuvoir syndical international a reçu une impulsion importante par la création de la Confédération syndicale internationale. La CSI représente 170 millions de travailleurs à travers le monde. En opérant à partir d'une seule organisation, les syndicats peuvent peser davantage sur les institutions internationales et mieux se défendre face aux entreprises multinationales. Les décisions en matière d'emploi sont de plus en plus prises par les sièges centraux des multinationales. Les dirigeants des filiales nationales, eux, n'ont plus grand chose à dire, ce qui vide le dialogue social de sa substance au niveau des entreprises.

C'est pourquoi, nous travaillons au développement d'organisations syndicales et de la concertation sociale dans d'autres pays. Des syndicats puissants et bien organisés, partout dans le monde, sont le meilleur moyen de défense contre les délocalisations et la concurrence déloyale. Aux entreprises multinationales qui tentent de diviser les travailleurs des différents continents, nous opposons une solidarité internationale concrète des travailleurs syndiqués. De cette façon, nous pouvons également développer des réseaux qui sont cruciaux pour mettre en œuvre nos stratégies en faveur d'une mondialisation encadrée et d'un autre modèle économique. Au sein de notre structure aussi, nous devons informer et sensibiliser.

Rôle de la FGTB en faveur du renforcement des organisations syndicales dans le monde

Partout dans le monde, les travailleurs se regroupent pour défendre leurs droits et améliorer leurs conditions de vie et de travail. Dans de nombreux pays et entreprises du Sud, ces initiatives sont loin d'être évidentes, l'action collective étant considérée comme un délit. En soutenant les syndicats du Sud, nous souhaitons développer un contre-pouvoir syndical international fort. Avec le soutien de ses centrales et par le biais de son service collaboration syndicale avec le Sud, la FGTB joue un rôle actif dans le renforcement des organisations syndicales sur les trois continents.

En AFRIQUE, nous travaillons essentiellement sur le thème de la sécurité et de la santé.

- *Le syndicat sud-africain pour le secteur minier et de la construction (National Union of Mine Workers - NUM) souhaite, via ses propres formations, conscientiser les ouvriers aux risques auxquels ils sont exposés. Le syndicat du textile sud-africain (Southern African Clothing and Textile Workers' Union – SACTWU) a développé, depuis plusieurs années, un large programme HIV pour ses membres. La FGTB contribue au programme pour ce qui concerne le développement des soins à domicile. Avec la FGTB employés (centrale professionnelle SETCA) et l'organisation coupole internationale UNI (Union Network International – fédération syndicale internatio-*



nale couvrant les métiers des services), nous développons un programme régional avec cinq pays africains (le Kenya, la Zambie, le Zimbabwe, le Malawi et l'Afrique du Sud). Par ce projet, nous essayons d'obtenir des accords-cadres dans les entreprises qui disposent de plusieurs sites dans différents pays afin qu'une politique uniforme soit menée.

- Au Malawi, nous travaillons (via notre centrale alimentation HORVAL) à un projet dans les secteurs hôtelier et alimentaire. Dans ce cadre, nous mettons l'accent sur le renforcement du syndicat) (Hotel Food Processing & Catering Workers' Union- HFPCWU). Avec le soutien de l'ABVV Metaal, nous œuvrons au renforcement du Kenyan Engineering Workers' Union-KEWU au Kenya. Des formations et négociations de CCT à l'attention de la direction du KEWU contribuent à ce que l'organisation puisse négocier de meilleures conditions de travail dans les entreprises. Le développement d'un meilleur système de recrutement doit permettre au KEWU de recruter plus de membres et, ainsi, de renforcer sa position vis-à-vis des employeurs et des pouvoirs publics.
- Au Bénin, nous soutenons deux projets. Avec la Confédération des syndicats autonomes du Bénin (CSA-Bénin), nous travaillons à la mise sur pied de comités pour la sécurité et la santé au travail. Avec cette même organisation, et avec sa centrale professionnelle UCOTAC (Union des Conducteurs des taxi-motos de Cotonou), nous avons également lancé un projet concernant la sécurité et la santé. Avec le soutien de la FGTB wallonne, qui est active sur ce terrain depuis trois ans déjà, nous organisons, des formations au code de la route, à l'entretien des motos, sur la nécessité de disposer d'un permis de conduire, sur l'utilisation de matériel pour assurer la sécurité (casque, chaussures solides, etc.).
- Au Rwanda, nous travaillons en collaboration avec la CESTRAR (Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda) dans le secteur de la construction et du thé. Pour ces deux secteurs, nous travaillons autour de la sécurité et de la santé, par le biais de formations à destination de leurs formateurs. Il y a aussi tout un travail de sensibilisation pour les ouvriers, mais aussi de lobbying du syndicat auprès des travailleurs et des pouvoirs publics pour obtenir de meilleures conditions de travail.
- En République démocratique du Congo, nous travaillons avec la FGTB services publics (CGSP) au renforcement du Conseil Syndical des Services Publics et Privés (COSSEPP).

En AMÉRIQUE LATINE, nous nous concentrons sur le renforcement des syndicats et la protection des droits syndicaux.

- Au Pérou, nous travaillons, FGTB centrale générale, dans le secteur de la construction. Notre partenaire est la FTCCP (Federación de Tabajadores en Construcción civil). L'accent est mis sur la sécurité et la santé. Les ouvriers, mais aussi leur famille et toute la communauté sont impliqués dans les campagnes de la FTCCP. Dans ce pays, un deuxième projet est en cours avec la CGTP (Confédération Générale des Travailleurs du Pérou). Le but est d'améliorer leur système de perception et de gestion des cotisations des membres. Le travail se fait en collaboration avec la FGTB Bruxelles.
- En Colombie, l'action syndicale reste une tâche dangereuse. La FGTB centrale générale travaille au renforcement de l'USO, l'union syndicale des ouvriers. Ce syndicat défend les ouvriers du secteur pétrolier. Nous sommes également actifs dans le secteur des fleurs avec la CUT colombienne (Central Unitaria de Trabajadores de Colombia). Nous souhaitons développer un syndicat qui soit à même d'organiser des activités syndicales spécifiques pour les membres.
- A Cuba, nous mettons sur pied un programme de formation complet avec le syndicat du métal et la CTC (Central de Trabajadores de Cuba) à l'attention des cadres syndicaux.

En Asie, nous ne sommes actifs sur le terrain que depuis 2007.

- *En Inde, nous travaillons avec UNICOME (Union for Commerce Sector Employees). Le but est de mieux organiser les travailleurs dans le commerce du détail.*
- *Palestine. Travailler dans ce pays n'est pas évident. Néanmoins, la PGFTU – Palestine General Federation of Trade Unions – s'est profilée comme syndicat démocratique et indépendant. Nous collaborons avec eux pour développer et renforcer les structures syndicales.*

1.5.3. Démocratisation de l'architecture internationale

1.5.3.1. Le conseil social et économique des Nations Unies

L'unilatéralisme des Etats-Unis constitue une grave menace pour l'environnement, la paix et la justice sociale dans le monde. La recherche d'une cohérence et d'une collaboration plus grandes entre les organisations internationales doit permettre de placer le travail décent au centre d'une nouvelle forme de gouvernance mondiale. L'ECOSOC, le Conseil social et économique des NU, devrait coordonner cette collaboration à condition qu'il puisse encadrer aussi bien les agences des NU que les institutions externes telles que la Banque mondiale, le Fonds monétaire international ou encore l'Organisation mondiale du commerce. Pour mener à bien cette mission, le Conseil doit devenir un Conseil de sécurité économique, social et environnemental disposant d'une teneur démocratique plus élevée, de davantage de moyens et d'une plus grande capacité d'action.

1.5.3.2. L'OIT comme législateur social

Après plus de 90 ans, l'OIT est plus que jamais un acteur de poids dans la lutte pour la démocratie et la justice sociale. La position de l'OIT se traduit par son attachement au dialogue social et au tripartisme.

A la demande des organisations syndicales, L'OIT s'est vu attribuer un rôle dans le cadre de la lutte contre la crise sociale et économique. Cependant, elle ne fait pas le poids par rapport au Fonds monétaire international. Les déclarations de l'OIT contre les violations des droits sociaux ne sont pas contraignantes et ne donnent pas lieu à des sanctions contre les pays en infraction.

Si nous voulons vraiment que l'OIT devienne un législateur social international, il faudra que les choses évoluent. La FGTB y travaille, à partir du Conseil d'administration de l'OIT. Depuis novembre 2009, le président de la FGTB est membre du groupe des travailleurs au conseil d'administration. Nous devons essayer de rendre contraignants les accords-cadres internationaux qui intègrent les normes du travail fondamentales de l'OIT. L'accord-cadre européen dans le secteur maritime en est un bon exemple. Fin 2008, une directive européenne a rendu cet accord juridiquement contraignant. Ce sont 300.000 travailleurs du secteur maritime de l'UE qui voient ainsi leurs conditions de travail s'améliorer. Comme ce secteur est exposé à une forte concurrence, il est essentiel d'imposer des normes globales minimales. Une autre piste vise à intégrer les normes de l'OIT dans les accords commerciaux et d'investissement.



1.5.3.3. Des règles commerciales au service du travail décent

Le commerce et la libéralisation du commerce sont des facteurs qui ont joué un rôle dans l'accroissement des inégalités de revenu dans le monde, comme le démontre le rapport commun de l'OIT et de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) sur le commerce et l'emploi.¹⁴ En effet, de nombreux accords commerciaux donnent aux détenteurs de capitaux, aux multinationales et aux investisseurs un plus grand pouvoir qu'aux gouvernements et aux organisations syndicales.

L'OMC est de loin l'organisation internationale la plus puissante parce qu'elle dispose d'une sorte de tribunal pour imposer ses règles par le biais de sanctions commerciales. Il est temps qu'elle utilise son pouvoir pour imposer la justice sociale. Les changements dans les flux commerciaux ont évidemment un impact important sur l'emploi et la qualité de celui-ci.

L'OMC n'est pourtant pas disposée à calculer cet impact avant de décider de nouvelles libéralisations. C'est pourquoi le mouvement syndical réclame une collaboration structurelle entre l'OIT et l'OMC. C'est à cette condition que la politique commerciale pourra être mise au service des travailleurs et de l'environnement.

1.5.3.4. Les institutions financières internationales

Alors que le FMI a pour mission de veiller à la politique monétaire et budgétaire des pays, la Banque mondiale leur octroie des prêts pour financer leur développement. Les Etats-Unis étant les seuls à disposer d'un droit de veto dans ces deux institutions.

Le fonctionnement démocratique de ces deux institutions laisse à désirer, d'autant que les pays industrialisés y sont surreprésentés. Les Etats membres qui souhaitent bénéficier d'une aide du FMI et de la Banque mondiale sont tenus de faire de lourdes économies, ce qui a de lourdes conséquences sur leur enseignement, leurs soins de santé, l'emploi et la lutte contre la pauvreté. La marge politique de ces pays s'en trouve fortement réduite.

Le FMI et la Banque mondiale sont d'importants promoteurs des principes de la libéralisation et de la privatisation. La démocratisation de ces institutions et un changement radical de leurs recettes politiques s'imposent. Le FMI doit d'urgence retrouver sa mission historique, c'est-à-dire «guider» les économies et les échanges monétaires dans le but d'améliorer le niveau de vie, d'assurer à tous un emploi décent et de permettre à tous de vivre dans un monde de paix et de prospérité. La Banque mondiale devrait également recentrer son action sur des stratégies de développement effectives, sans démanteler la protection sociale et sans déréguler le marché du travail. Les organisations syndicales, quant à elles, devraient être davantage consultées.

¹⁴ ILO-WTO report on Trade and Employment, 2007

2. Le changement climatique, une source d'inégalités

2.1. *Quand la Terre chauffe, la fièvre frappe d'abord les plus démunis*

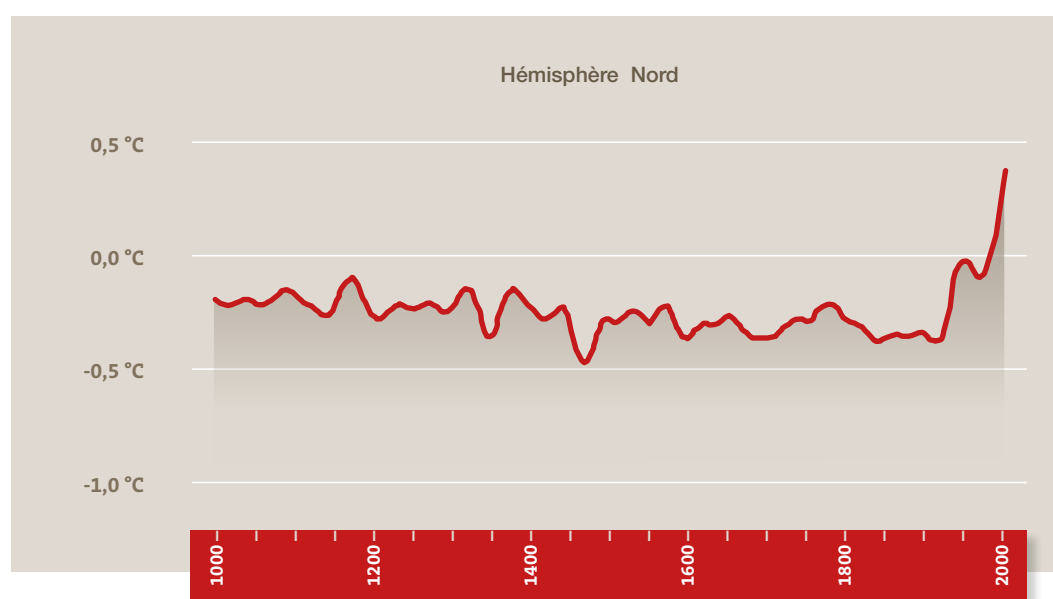
Les changements climatiques sont une réalité. On lutte désormais contre son accélération exponentielle et ses multiples conséquences.

2.1.1. Les constats

Le « Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat » (le GIEC, ou en anglais : Intergovernmental Panel on Climate Change - IPCC)¹⁵ est unanime : la température de la Terre a déjà augmenté de 0,74 °C depuis la fin des années 1800. A première vue, ce réchauffement ne paraît pas important. Il intervient pourtant à une vitesse telle qu'il n'a pas d'équivalent depuis plus de 10.000 ans. Le tableau ci-dessous reprend l'augmentation des températures durant ces mille dernières années.

Les mêmes experts du GIEC affirment que la responsabilité des activités humaines dans ce processus est avérée, en tout cas pour ce qui est des cinquante dernières années. Selon le GIEC, une augmentation supérieure à 2°C de la température de la terre aura des conséquences irréversibles.

Augmentation des températures au cours des 1000 dernières années



Source : GIEC, Technical Summary pages 28-29

¹⁵ Composé de près de plus de 2000 experts en climatologie à travers le monde et chargé par les Nations Unies d'étudier la question des changements climatiques



2.1.2. Les conséquences

Elles sont multiples.

Il y a bien entendu les conséquences environnementales, dont l'augmentation du nombre de catastrophes naturelles : inondations, tempêtes, ouragans, sécheresse, fonte des glaciers, augmentation du niveau des mers, ralentissement du Gulf Stream, perte colossale de biodiversité, c'est-à-dire près d'un million d'espèces à l'horizon 2050.

Ces conséquences naturelles auront un impact direct sur l'être humain et ses activités.

L'ancien économiste en chef de la banque mondiale, Nicholas Stern a, avec son équipe, et pour le compte du gouvernement britannique, analysé les coûts des changements climatiques. Le rapport sorti en novembre 2006¹⁶ a démontré qu'en l'absence de mesures, le PIB mondial reculerait de 5% à 20% par an dans le pire des cas. A contrario, une action visant à réduire les risques du réchauffement climatique pourrait limiter le recul à environ 1% du PIB mondial annuel.

Socialement, les conséquences sont énormes :

- risques de distorsions de concurrence et, donc, de délocalisation. Si l'Europe s'engage seule dans une politique de lutte contre les changements climatiques, 12% des entreprises européennes seraient délocalisées vers des régions qui ne sont pas engagées dans un tel processus. Un accord mondial est indispensable ;
- impact sur la santé avec l'augmentation des décès dûs aux vagues de chaleur (20.000 à 30.000 décès dans nos contrées suite à la vague de chaleur de 2003), apparition de nouvelles maladies (malaria par exemple) ou encore augmentation de maladies telle que celle de Lyme ;
- les changements climatiques vont entraîner un flux migratoire important et poser la question de l'accueil des « réfugiés climatiques ». Ainsi, à l'horizon 2050, sans mesures importantes de lutte contre les changements climatiques, près de 200 millions de personnes seraient amenées à fuir leur région en raison des conséquences du changement climatique. Ces migrations concerneront en premier lieu les pays insulaires du Sud, avec, à terme, un impact sur nos régions. Quel sera l'afflux de migrants vers l'Europe ? Comment gérer dignement cette situation ? Quels impacts concrets sur notre pays, sur l'emploi et la sécurité sociale ? Autant de questions qui n'ont pas encore de réponses car on n'ose pas se les poser ;
- à ces conséquences, il faut encore ajouter la raréfaction des matières premières et, donc, l'augmentation des prix, en particulier ceux de l'énergie ;
- nous ne sommes pas tous égaux devant les conséquences des changements climatiques. Ainsi, 262 millions de personnes ont été annuellement affectés par des désastres climatiques sur la période allant de 2000 à 2004. Plus de 98% d'entre elles vivent dans des pays en développement. L'ouragan Katrina a démontré à quel point, même dans l'hémisphère Nord, les humains sont fragiles et, surtout, inégaux face aux conséquences directes du changement climatique ;
- les habitants des pays du Sud seront, une fois encore, les premières victimes du réchauffement climatique avec une responsabilité qui incombe, en grande partie, aux pays industrialisés ;
- outre notre responsabilité envers ces populations, le réchauffement climatique aura également des impacts sur notre pays : diminution du pouvoir d'achat des plus défavorisés liés à l'augmentation des prix des matières premières, risque de délocalisations, impact sur la santé ;
- le changement climatique, en ajoutant des barrières supplémentaires au développement, contribue 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 (par exemple, la diminution des ressources en eau augmente le chômage, qui, à son tour, contribue aux flux migratoires qui vide les campagnes de leur main d'œuvre et aggrave la crise économique des zones rurales).

¹⁶ Référence du rapport Stern

2.1.3. Les raisons

Les raisons de la crise climatique sont à rechercher dans la faillite d'un modèle capitaliste arrivé au bout de ses incohérences. Selon le rapport de Nicolas Stern, le changement climatique « est un échec sans précédent du marché ».

C'est la logique productiviste du capitalisme, sa course au profit planétaire et sa guerre de concurrence qui ont engendré la crise environnementale et climatique actuelle. Le modèle capitaliste, dans le sur productivisme et le sur consumérisme qu'il entraîne, est la cause du renforcement des changements climatiques. D'ailleurs, selon le GIEC, les changements climatiques sont, majoritairement, la conséquence de l'activité humaine des cinquante dernières années, moment où la machine capitaliste a commencé à tourner à plein régime.

L'économie de marché est responsable du réchauffement parce qu'elle est basée sur la concurrence et l'accumulation. Les décisions de production ne sont pas prises en fonction de l'utilité et de l'écologie, mais des profits. Des choses inutiles ou nuisibles sont réalisées dans le seul but de satisfaire l'actionnariat.

La crise financière et économique que la planète traverse depuis l'automne 2008 vient renforcer la crise climatique : limitation des moyens pour lutter contre les changements climatiques, retour des protectionnismes dévastateurs, manque d'ambition sous prétexte de répondre à la crise financière. Les changements climatiques n'attendent pas. Nous voulons briser cette spirale négative. Un processus naturel aux conséquences éminemment sociales est enclenché et il ne fera qu'augmenter dans les années à venir. Il faut à la fois oser remettre en question ce modèle sur-consumériste engendré par le capitalisme mais aussi éviter que les pays en développement succombent à l'appel des sirènes et reproduisent un schéma en faillite.

2.2. Les réponses

Face à ces constats, des solutions urgentes doivent être imaginées en vue de lutter contre les changements climatiques.

La Communauté internationale s'est emparée du problème.

Il y a un véritable danger d'accroissement des inégalités dans les réponses que l'on apporte au changement climatique. Ainsi, le capitalisme y voit de nouveaux moyens d'organiser sa survie.

2.2.1. La communauté internationale

Il y a d'abord les réponses des instances officielles et des gouvernements. De nombreux engagements sont pris, tant au niveau international, avec le Protocole de Kyoto, qu'au niveau européen, avec le « paquet énergie-climat ».



Depuis 1992 et la Conférence mondiale des Nations Unies sur le développement durable et l'adoption de la Convention cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), la conscience internationale n'a cessé de croître.

En 1998, le Protocole de Kyoto a attribué aux pays industrialisés un objectif quantifié contraignant de réduction des principaux gaz à effet de serre. Il s'agissait d'une réduction de 5,2% en moyenne pour la période 2008-2012 par rapport au niveau de leurs émissions de 1990.

Le 17 décembre 2008, les députés européens ont adopté le « paquet énergie-climat ». Il a pour objectifs contraignants, à l'horizon 2020 :

- de réduire de 20 % les émissions de gaz à effet de serre (GES) de l'UE par rapport à leur niveau de 1990. L'UE compte actuellement pour 15 % des émissions mondiales ;
- de porter à 20 % la part du renouvelable dans la consommation énergétique européenne (elles étaient de 8,5 % en 2005) et à 10 % dans le secteur des transports ;
- d'améliorer de 20 % l'efficacité énergétique dans l'UE (ce dernier objectif n'étant, lui, pas contraignant).

L'Union européenne appelle aussi à la conclusion d'un accord international par lequel les pays développés s'engageraient à réduire de 30% leurs émissions de gaz à effet de serre d'ici 2020. Dans le cadre de cet accord, l'UE se fixe comme nouvel objectif de réduire ses propres émissions de 30% par rapport à 1990.

2.2.2. Le risque d'accroissement des inégalités

Lutter contre les changements climatiques, c'est sauver la planète, mais aussi, surtout, ceux qui vivent dessus.

Les plus démunis rencontrent davantage de difficultés à entreprendre des travaux destinés à diminuer leur consommation d'énergie afin de participer à la lutte contre les changements climatiques. En Région Bruxelles-Capitale, et pour 2008, la majorité des primes relatives aux économies d'énergie ont été demandées par les trois communes les plus riches (Uccle, Woluwé Saint-Lambert et Woluwé Saint-Pierre).

Pour la FGTB, les changements climatiques et la question sociale sont définitivement étroitement liés. Lutter contre le réchauffement et protéger les travailleurs sont les deux faces d'une même médaille.

2.2.3. La tentation d'un capitalisme vert

Certains spéculateurs tentent de trouver dans la crise climatique une porte de salut.

En effet, le capitalisme voit dans la prise de conscience de l'urgence climatique une opportunité rêvée, voire inespérée, d'un « retour » en force du marché pour sauver le monde. Mais ce n'est pas de stratégies d'externalisation et de délocalisation dont la planète et les travailleurs ont besoin. Mettre en concurrence le social et l'environnement serait la pire des erreurs. Les trois piliers du développement durable, c'est un équilibre non exclusif, avec l'environnemental comme base, l'économique comme moyen et, surtout, le social comme but.

Les emplois verts ne doivent pas devenir une stratégie patronale pour renforcer le capitalisme. Ce n'est pas d'une reprise de l'économie sur base d'un capitalisme vert que la planète et les travailleurs ont besoin. C'est d'une 3ème révolution industrielle, respectueuse de l'environnement et d'une plus grande justice sociale.

La machine capitaliste s'est grippée suite à la saturation des marchés et à leur manque de régulation, au détriment de la planète et des travailleurs. Il importe de faire place à un nouveau modèle de société, basé sur la justice sociale et le respect de l'environnement, non pas sur le profit, l'avidité et la vision à court terme.

2.3. *Le défi des syndicats*

Pour le monde syndical, le changement climatique soulève d'importantes questions liées à l'emploi, à la justice sociale, à l'équité et aux droits de l'homme. Des questions qui traversent les frontières et les générations.

Pour la FGTB, l'enjeu est double: il s'agit de stabiliser le climat, tout en satisfaisant les besoins fondamentaux et la protection des travailleurs.

Au rang des défis:

- la reconversion des travailleurs. Cela passera par une révision de nos modes de consommation et de production, par une réduction du temps de travail sans perte de salaire (avec baisse des cadences et embauche compensatoire), ainsi qu'une extension radicale du secteur public dans le logement et les transports ;
- la hausse de l'efficacité énergétique et le passage aux renouvelables (ils doivent être planifiés et réalisés);
- l'énergie et le crédit, qui doivent être placés sous statut public. Un fonds mondial d'adaptation aux changements climatiques doit être créé à partir de ponctions sur les bénéfices de monopoles ;
- la recherche, qui doit être refinancée et libérée de la tutelle de l'industrie ;
- l'Etat doit retrouver une place forte ;
- le monde du travail doit être associé à l'ensemble des décisions.

Il est fondamental que les syndicats apportent leurs réponses et proposent leur modèle de société. Parce que l'urgence climatique l'impose. Mais aussi parce que, sinon, d'autres s'en chargeront à leur place, au détriment des travailleurs.

2.3.1. **Vers un nouveau modèle, plus juste pour les travailleurs et les plus démunis**

La crise financière et climatique, et la crise sociale qui en résulte, trouvent leur origine dans les effets pervers d'une société dominée par l'idéologie capitaliste non régulée.

Le modèle développé par cette idéologie est socialement injuste et non durable sur le plan de la sécurité de l'emploi et de la préservation de l'environnement. Il met en danger la capacité de nos sociétés à garantir une vie décente aux travailleurs et, plus largement, aux générations futures. Il traduit la création de richesses en dégradation de l'environnement. Il concentre les revenus entre les mains de quelques uns et creuse le fossé entre privilégiés et démunis. Le capitalisme promeut un système dans lequel les modes de production et de consommation non durables sont considérés comme des « dommages collatéraux ». La volonté étant de garantir la sacro-sainte croissance, en laissant toute la place à la dérégulation et à une économie de libre marché dans un système international sans véritable gouvernance.



Il est impératif que le nouvel accord mondial qui doit être conclu sur le changement climatique offre de nouvelles perspectives en matière de création d'emplois verts et décents, tout en réduisant la dégradation de l'environnement.

Aujourd'hui, la plupart des économies sont confrontées à des risques de récession économique et de croissance de la pauvreté. Il faut désormais réformer en profondeur le système financier international, mettre en œuvre des mécanismes innovants de financement, fixer de nouvelles règles, plus justes, pour réguler le commerce international, rendre nos sociétés moins émettrices de GES et plus adaptées au changement climatique.

2.3.2. Vers une transition juste pour les travailleurs

L'emploi, le revenu, la distribution des richesses, le pouvoir d'achat, l'égalité des sexes et la lutte contre la pauvreté doivent être au cœur des stratégies de lutte contre les changements climatiques.

La mise en œuvre de mesures d'atténuation et d'adaptation aux changements climatiques doit s'opérer dans une logique de justice sociale. La promotion d'emplois décents et verts, le développement de l'innovation, la pérennité de systèmes de protection sociale et le déploiement de technologies à faibles émissions de carbone seront essentiels pour garantir la réduction des émissions de GES. Il faudra aussi maintenir les emplois dans les secteurs à haute consommation en énergie. Nous devons en effet nous assurer que la transition vers un autre modèle de croissance aille de pair avec le maintien du volume de l'emploi.

Nous demandons un processus de transformation de chaque secteur économique en secteur d'activité durable. Nous réclamons une transition juste vers une économie pauvre en carbone !

La transition juste est une revendication que le mouvement syndical partage avec la CSI. Elle vise à assurer un cheminement progressif vers une société plus durable, tournée vers une économie verte qui doit maintenir des emplois et des revenus convenables pour tous.

Mettre en œuvre des programmes de transition juste implique concrètement :

- d'établir d'importants plans d'investissement pour développer une politique durable à long terme en vue de maintenir et de créer de l'emploi décent ;
- de réaliser des études nationales, régionales et sectorielles sur les politiques liées au changement climatique. L'impact de ces politiques sur l'emploi et les marchés du travail doit être systématiquement analysé, en concertation avec les interlocuteurs sociaux ;
- de protéger celles et ceux qui travaillent dans des secteurs à risque. Cette transition doit comprendre des politiques pour promouvoir des technologies propres et économes, le développement d'un entrepreneuriat socialement responsable, la création de perspectives d'emplois alternatifs et la diversification économique ;
- d'obtenir un engagement des gouvernements à consulter et encourager la participation officielle des syndicats. Cette implication des syndicats est essentielle pour assurer une transition efficace et effective vers une société durable ;
- de mettre sur pieds et de renforcer des programmes d'apprentissage des technologies dites « propres » à destination des étudiants et des travailleurs (via la formation) ;
- d'assurer une protection sociale forte. La vulnérabilité est source de réticence. Il faut assurer la protection des travailleurs.

Par ailleurs, une transition juste offre l'opportunité de faire disparaître des inégalités entre femmes et hommes, a fortiori au travail. Cette transition pourrait être l'opportunité d'assurer, pour les femmes comme pour les hommes, une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Un rapport publié par le PNUE, l'OIT, la CSI et l'OIE intitulé « Green jobs: towards decent work in a sustainable, low carbon economy¹⁷ » (« Emplois verts: vers un travail décent dans un monde durable et à faible production en carbone ») nous offre un regard global sur les opportunités et les défis pour avoir des emplois plus verts.

Les conclusions du document insistent sur le fait qu'il existe déjà plusieurs millions d'emplois verts dans les pays industrialisés, émergents et en développement. Le rapport relève 2,3 millions d'emplois dans le secteur des énergies renouvelables et environ 4 millions d'emplois directs dans le domaine de l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments aux Etats-Unis et dans l'UE. Il souligne aussi les opportunités considérables de création d'emplois verts dans le secteur des transports.

Le message semble avoir été entendu. Plusieurs pays soulignent déjà l'importance de la création d'emplois en rapport avec le secteur de l'environnement dans leur plan de relance. **L'Observatoire français de conjoncture économique** a annoncé la création de 500.000 emplois verts d'ici 2020 dans le cadre de la mise en œuvre du **Grenelle de l'environnement**. Ces emplois concernent des secteurs tels que les énergies renouvelables, le recyclage, les transports propres ou encore l'efficacité énergétique des bâtiments. Au Japon, le nombre d'emplois dans le secteur des industries environnementales devrait doubler et compter 2,8 millions de travailleurs d'ici 2020.

La Belgique, elle, tarde à embarquer dans le train des emplois verts. Il ne faudrait pas qu'elle passe à côté de ce défi sous prétexte de frilosité conservatrice de la part de certains interlocuteurs.

En 2004, la FGTB a participé à une campagne pour le développement d'un important programme de rénovation énergétique, aussi bien des logements sociaux que des habitations privées, avec la priorité pour les ménages les moins aisés (locataires et propriétaires) et les logements sociaux. Il s'agissait de rencontrer plusieurs objectifs :

- diminuer les volumes consommés et donc la facture énergétique ;
- défendre le pouvoir d'achat ;
- contribuer à la réduction indispensable des émissions de GES ;
- créer de l'emploi dans les professions liées au programme et, donc, relancer l'économie.

La priorité au logement des familles les moins aisées et aux logements sociaux (via le système du tiers investisseur) devait contribuer à combattre la pauvreté et à tendre vers un droit à l'énergie et à une amélioration du pouvoir d'achat des plus démunis.

La FGTB est consciente que la transition vers une économie à faible émission de gaz à effet de serre représente un défi colossal. Lorsque les transitions sont mal gérées, ce sont les travailleurs, et a fortiori les plus pauvres d'entre eux, qui paient les pots cassés. Nous insistons donc sur le fait qu'il faut soutenir et assister les travailleurs, y compris les plus vulnérables, durant le processus de transition. La justice climatique, la défense des droits des travailleurs et la protection sociale forment des préalables indispensables à toute transition juste et durable.

¹⁷ Le rapport définit les « emplois verts » comme des emplois qui réduisent l'impact environnemental des entreprises et des secteurs économiques (à terme, à des niveaux qui sont durables). Les « emplois verts » sont ceux en agriculture, dans l'industrie, les services et l'administration qui contribuent à la préservation ou à la restauration de la qualité de l'environnement. Les emplois verts se retrouvent dans de nombreux secteurs de l'économie (de l'énergie au recyclage en passant par l'agriculture, le bâtiment et le transport). Ils contribuent à réduire la consommation en énergie, en matières premières et en eau à travers des stratégies à haute efficacité, « dé-carboniser » l'économie et réduire les émissions de GES, pour minimiser (ou éviter complètement) toutes formes de déchets ou de pollution, et pour protéger et restaurer les écosystèmes et la biodiversité.



2.3.3. Un rôle central de l'Etat

Des services publics de qualité et un leadership du secteur public doivent être au cœur d'une réponse globale au changement climatique.

Il faut souligner le rôle capital des services publics dans les secteurs clés comme l'éducation, la santé et le transport. C'est aussi le cas pour l'accès à l'énergie pour couvrir les besoins de base. Ces services sont essentiels pour contribuer à des politiques climatiques plus justes et plus efficaces. Ainsi, par exemple, la réduction des émissions de GES sera facilitée par l'augmentation de l'offre des transports en commun qui, par la même occasion, facilitera la mobilité des plus pauvres. La lutte contre les changements climatiques offre l'opportunité d'entreprendre des investissements dans les secteurs de l'eau, de la santé, du transport, du logement et d'autres services. Elle doit contribuer à renverser la tendance destructrice des privatisations et de la dérégulation. Et s'opérer en toute transparence : les appels d'offre publics doivent intégrer des éléments liés aux normes environnementales et sociales.

Par ailleurs, la recherche publique doit être renforcée dans la mesure où elle constitue un élément clef du développement de la technologie. La formation et l'éducation sont aussi fondamentales pour toute stratégie à long terme impliquant de nouvelles technologies. Une augmentation des financements mondial et national pour la recherche publique, le développement et la formation sont nécessaires. Ils sont d'autant plus nécessaires qu'ils avaient diminué au cours des dernières années.

Nous en appelons à une intensification des efforts dans les domaines des économies d'énergies et de la gestion de la demande. Ces mesures, en plus de leur efficacité en termes de réductions des émissions, pourraient créer de nouveaux emplois. Il s'agirait de substituer des énergies généralement importées par des technologies et services à faible consommation, produits localement.

La Belgique a une efficacité énergétique équivalente à celle de la Grèce ou du Portugal.

Des études démontrent que l'efficacité énergétique des bâtiments belges pourrait être améliorée de 30%. C'est pourquoi, la FGTB en appelle, depuis 2004, à la mise sur pieds d'une Alliance emploi-environnement, à l'instar de ce qui s'est fait en Allemagne sous l'impulsion du DGB, le syndicat allemand (objectif de rénover 300.000 habitations et de créer 200.000 emplois). Pour financer cette Alliance emploi-environnement, la FGTB demandait, entre autres, la création d'un prêt à taux zéro pour les particuliers.

Cette revendication s'est matérialisée par la création du Fonds de réduction du coût global de l'énergie (FRCE) : 150 millions d'euros disponibles (sous forme d'obligations) pour octroyer des prêts à des particuliers à tarifs préférentiels en vue de financer des travaux économiseurs d'énergie. Ce fonds cible en priorité les ménages les plus démunis.

Le FRCE existe depuis 2006. Il a connu à la fois des problèmes de visibilités et de mise en œuvre pratique sur le terrain. Jusqu'en 2008, seule Ostende avait fait appel au fonds. Depuis lors, les procédures pour y avoir recours ont été simplifiées. Charleroi, Mons, Liège et Anvers y ont désormais eu recours.

La FGTB demandait également une contribution des producteurs d'énergie nucléaire, qui bénéficient de moyens substantiels puisque certaines centrales nucléaires sont déjà amorties. Selon la FGTB, le montant des bénéfices engrangés s'élève à plus 1 milliard d'€ par an ! Ce montant, indu, doit servir à soulager la facture énergétique des ménages (qui ont financé les centrales nucléaires) et à investir dans des programmes d'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments. Le gouvernement fédéral a, en partie, entendu cette revendication et a imposé une taxe de 250 millions aux producteurs d'énergie nucléaire (pour 2008 et 2009). A partir de 2010, une taxe sera également perçue, son montant sera déterminé par un comité de suivi, composé des interlocuteurs sociaux, des producteurs d'électricité et de la Banque Nationale.

Outre ces aspects financiers, un des obstacles rencontré par l'Alliance emploi-environnement se situe dans l'éclatement des compétences entre les différentes entités fédérées. L'ensemble des gouvernements, fédéral et des trois Régions, ont inscrit l'Alliance dans leur déclaration gouvernementale. Il importe désormais de renforcer la coordination et la coopération entre les différents niveaux de pouvoir pour éviter les doublons ou/et les mesures contradictoires.

Il est urgent que le gouvernement agisse pour mobiliser plus de ressources dans le développement et le déploiement de compétences et de technologies plus propres. Cela concerne des secteurs tels que le transport, les énergies solaires et éoliennes. Cela signifie aussi une plus grande efficacité du réseau électrique, la production combinée de chaleur et d'électricité ou encore la gestion durable des déchets.

Le « marché carbone » doit être solidement encadré car le risque est grand de le voir investi par les spéculateurs, à l'instar de ce qui s'est passé pour les produits alimentaires et les matières premières. En aucun cas le marché ne peut être perçu comme la solution dans la lutte contre les changements climatiques. Le marché a clairement démontré ses limites.

Il faut mettre en place des règles claires avec les instruments législatifs appropriés au marché du carbone afin d'éviter les spéculations sur les cours. Il faudra aussi tisser des liens entre le marché européen et les marchés régionaux. Ces règles devront être fixées par une directive¹⁸.

2.3.4. Les représentants des travailleurs, acteurs de la lutte contre les changements climatiques

En tant que représentants de millions de travailleurs à travers le monde, les syndicats constituent une part non négligeable de la solution. Conscients de nos responsabilités vis-à-vis des travailleurs et des générations futures, nous avons initié des actions qui s'inscrivent dans une démarche à la fois environnementale et sociale. A tous les niveaux -international, régional, national, sectoriel, en entreprise- les syndicats se sont engagés dans des actions qui vont dans le sens d'une société plus équitable, plus durable et plus respectueuse des droits de l'homme et du travailleur.

Il est essentiel d'institutionnaliser le dialogue social pour mettre en œuvre les mesures d'accompagnement nécessaires aux travailleurs en vue d'une transition vers cette nouvelle économie. La Confédération syndicale internationale (CSI), qui représente 174 millions de travailleurs, a été reconnue par les Nations Unies en novembre 2008 comme « Formal Constituency » (« Observateur officiel »). Cela signifie que la représentation syndicale est assurée durant les négociations (comme celles de la Cop15, par exemple) et que des contributions syndicales peuvent être faites, oralement, durant les sessions plénières et, par écrit, auprès du Secrétariat des Nations Unies.

La CSI, dont la FGTB fait partie, est reconnue comme un acteur privilégié lors des négociations au sein des Nations Unies. Dans les entreprises, les représentants syndicaux mènent des actions de sensibilisation auprès de leurs affiliés et font pression sur les employeurs pour qu'ils développent des stratégies plus respectueuses du climat. Tout lieu de travail doit être plus « durable ». Les syndicats ont prouvé qu'ils pouvaient induire le changement progressivement dans le domaine des conditions de travail, de la sécurité et de l'égalité.

L'efficacité syndicale serait grandement renforcée par une disposition qui prévoirait des droits plus fondamentaux. C'est pourquoi nous demandons davantage de droits en matière de protection de la santé et de l'environnement sur le lieu de travail. Nous réclamons aussi la mise à disposition de formations et de qualifications pertinentes.¹⁹

¹⁸ Conformément à la résolution 185 de la CES du 20 octobre 2009 : « le changement climatique, les nouvelles politiques industrielles et les sorties de crise ».

¹⁹ Résolution CES 185 opcit



C'est à la fois par une approche top-down (des instances internationales vers les entreprises) mais aussi bottom-up (de la base vers les centres de décisions) que l'on pourra agir efficacement et socialement contre le changement climatique.

2.4. Conclusion

La Planète nous envoie des signaux d'alarme tous les jours plus importants. Les nier conduira à des catastrophes à la fois naturelles mais aussi, et peut être surtout, sociales.

La concomitance des crises écologique et sociale doit être perçue comme les facettes d'un même désastre. Elle découle des fondements du système capitaliste qui a fait que ces crises se renforcent mutuellement.

Qualité de l'environnement, défense des travailleurs et justice sociale sont indissociables. Le travailleur évolue dans un environnement. Il est absurde de vouloir en faire abstraction. L'environnement nous assure une qualité de vie qu'il faut ménager et préserver.

Il s'agit pour nous de trouver l'équilibre entre environnement et justice sociale. Il s'agit d'assurer aujourd'hui et demain un avenir à tous les habitants de cette planète. Il n'est pas seulement question de sauver la Terre, mais bien de préserver les possibilités de vie humaine sur cette planète. Il nous faut aussi assurer l'accès à des emplois décents et la garantie d'une protection sociale suffisante, a fortiori pour ceux qui en ont le plus besoin.

En tant que syndicat, nous n'avons jamais accepté l'idée de laisser d'autres êtres humains sur le bord du chemin. Nous n'acceptons pas que certains souffrent et meurent à cause du changement climatique. Nous n'acceptons pas que des travailleurs soient laissés sur le carreau à cause d'une gestion basée sur le profit. Des solutions durables existent. Les politiques climatiques offrent la possibilité de corriger et de reconstruire les économies ruinées par l'appât du gain.

Pour la FGTB, il s'agit de changer de cap en créant des emplois durables, qui réduisent les émissions de gaz à effet de serre. Un renforcement du rôle des services publics, une fiscalité qui pèse davantage sur le capital et sur la pollution plutôt que sur le travail, des politiques agricoles actives dans le Sud et la recherche de l'efficacité énergétique sont des sources d'emplois durables. Ne ratons pas cette opportunité et montons dans le train d'une transition juste, vers une société bas carbone. Nous, syndicats progressistes, nous devons avoir l'ambition de changer le monde en associant lutte contre les inégalités et protection de l'environnement.

**La croissance économique est-elle nécessairement synonyme de progrès ?
Vers des méthodes alternatives pour mesurer le bien-être.**

- Depuis un certain temps, des économistes et des experts réfléchissent au PIB comme instrument de mesure de la prospérité. Ce n'est pas la première fois qu'il y a débat sur ce qui serait la mesure idéale de la prospérité. Le "human development, index" des Nations Unies, existe depuis des années et tient compte de la qualité des soins de santé et de l'enseignement.
- Le niveau de la production d'un pays ne dit en effet rien au sujet du bien-être ou du sentiment de bonheur du citoyen moyen. Des enquêtes démontrent que les gens qui vivent par exemple dans les Philippines ont à peu près le même niveau de bonheur que le Belge moyen, même si le revenu moyen y est largement inférieur. Cela ne signifie bien sûr pas que les revenus des citoyens philippins ne doivent pas être améliorés. Cela signifie que la notion subjective de bien-être ou de prospérité ne peut être limitée à la seule dimension matérielle.
- Sous la direction de J. Stiglitz, un groupe d'experts (dont une série de lauréats du prix Nobel de l'économie comme Amartya Sen, qui a développé le "human development index") a remis cet été un rapport intitulé "Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress". Ce rapport donne douze recommandations pour atteindre une meilleure mesure du bien-être (bonheur, plaisir, peu importe le nom qu'on donne) et évaluer le caractère durable, une notion qui s'inscrit dans le long terme.
- Comme instrument de mesure du bien-être, le BIP présente en effet de nombreuses lacunes.
 - Il ne tient pas compte de « l'amortissement » du facteur planète. Il fait l'impasse sur l'eau, sur l'air que nous respirons et que nous polluons par la production, l'épuisement des matières premières minérales, l'occupation de l'espace. Il occulte les changements climatiques que nous connaissons de manière exponentielle depuis l'importante croissance économique d'après la 2^e guerre mondiale.
 - Le PIB est l'instrument de mesure purement monétaire alors que le bonheur et le plaisir, subjectifs, dépendent de nombreux autres facteurs que cette petite partie du gâteau du PIB que l'on reçoit par le travail fourni (voire par son capital).

L'amitié, les réseaux, la faculté de vivre des expériences culturelles, la sérénité (ou l'absence maximale de stress) ne sont pas pris en compte. Bien sûr, on ne peut reprocher aux économistes d'avoir développé des statistiques qui impliquent une indication du progrès. Le progrès doit être mesurable. Cependant, le PIB dissimule l'existence d'injustices, la pauvreté et les inégalités de revenu partout dans le monde. Il ne reflète pas des valeurs, pourtant prépondérantes, comme la santé, la sécurité (objective et subjective), les loisirs, l'environnement et une répartition équitable des revenus. Il faut désormais un nouvel instrument ou, à tout le moins, un élargissement du PIB à d'autres données statistiques capables de capter ces éléments.

**Conclusion :**

Mesurer l'évolution de la prospérité et du bien-être de la population partout dans le monde ne peut pas dépendre uniquement de quelques services d'étude économiques liés à l'une ou l'autre institution nationale ou internationale. D'autres articulations de la société (élus politiques, universitaires de disciplines autres que l'économie, syndicats et ONG) peuvent apporter leur expertise.

Poussé par l'enthousiasme (justifiable) d'élaborer les statistiques les plus comparables possibles (tant dans le temps que dans l'espace), on a oublié qu'un chiffre n'est qu'une donnée derrière laquelle se cache une réalité. En Belgique, la FGTB a participé à plusieurs expériences visant à mesurer le bien-être du pays de manière alternative, notamment à l'aide d'indicateurs de développement durable. On a travaillé à une autre optique pour mesurer le progrès, à savoir le passage à un processus de production plus respectueux de l'environnement (à faible émission de CO2) mais aussi à un modèle de consommation plus durable et plus responsable.

3. Pour une Europe à la hauteur de ses ambitions

L'Europe est le seul niveau politique capable d'apporter une réponse au triple défi, économique, social et environnemental, de la crise actuelle. Il importe de travailler à une démocratie mondiale. En attendant, l'Europe constitue un cadre suffisamment pertinent pour agir tout de suite. Il est urgent de créer un modèle de croissance qui assure la réduction des inégalités et donne toute sa place au respect de l'environnement.

Pour cela, l'Europe doit montrer à ses citoyens et travailleurs qu'elle fait partie de la solution, pas du problème. Les défis actuels montrent les dangers qui guettent le modèle social européen à court, moyen et long termes. L'élargissement à 27 pays, ainsi que le déplacement vers des majorités de droite dans la plupart des Etats membres, et au sein du Parlement européen, ont conduit à des difficultés majeures et à un manque de volonté politique pour étendre l'acquis social européen. Les méthodes douces de coordination de ces dernières années n'ont pas produit les résultats escomptés.

3.1. *L'Europe nous concerne tous*

Beaucoup de citoyens sont tentés par l'euroscepticisme. « L'Europe, c'est loin. C'est compliqué. On n'y comprend rien et il n'y a rien de bon à en tirer ». Depuis la première élection des députés européens au suffrage universel, il y a trente ans, la participation moyenne dans l'Union européenne subit à chaque échéance une inexorable érosion, passant de 63 % en 1979 à 43,4 % en 2009. Un phénomène de fond qui est amplifié par l'entrée des anciens pays d'Europe centrale et orientale, qui ont enregistré depuis 2004 des niveaux de participation particulièrement bas. Pourtant, si vous ne vous occupez pas de l'Europe, l'Europe s'occupe de vous : 70 % de notre législation nationale résulte de transpositions de directives européennes ou d'accords politiques européens.

L'Europe est l'affaire de tous.

3.2. *L'Europe du meilleur*

Seuls les plus âgés d'entre nous ont vécu la guerre en Europe. Mais il ne faut pas oublier qu'elle reste le lot quotidien de millions d'hommes et de femmes dans le monde. Si l'Europe nous a apporté quelque chose, c'est bien soixante ans de paix. Elle a aussi donné l'opportunité de s'ancrer dans la démocratie. Ce fut le cas, dans un premier temps, pour les anciennes dictatures grecque, espagnole, portugaise et, dans un second temps, pour les pays de d'Europe centrale et orientale appartenant au bloc soviétique. L'Europe a permis aux pays les moins avancés de rattraper le peloton de tête et de relever leur niveau de vie. Elle a également apporté la sécurité alimentaire et une certaine prospérité.

Elle nous a donné la liberté de circuler sans entrave, de travailler dans un autre pays, d'y suivre des études supérieures. Elle a mis les pays qui ont adopté l'euro à l'abri des fluctuations monétaires et des dévaluations compétitives, en tout cas dans une certaine mesure. Elle a créé un embryon de



solidarité budgétaire avec la création des fonds structurels, du fonds de cohésion ou encore du fonds d'ajustement à la mondialisation.

3.2.1. Le manque d'Europe

Mais l'Europe a aussi ses travers. Et elle reste souvent opaque pour le citoyen.

C'est pour cette raison qu'il faut s'occuper de l'Europe et non pas s'en désintéresser. La construction européenne reste inachevée.

L'Europe est restée volontairement inachevée parce que les forces politiques dominantes ne portent d'intérêt qu'à la libéralisation des marchés, à la libre circulation des capitaux, à la compétition économique et à la flexibilité. L'Europe est aujourd'hui dominée par les idées libérales qui veulent mettre les pays en concurrence sur le plan social, salarial et fiscal.

Cette Europe a unifié la politique monétaire d'une majorité d'Etats membres de l'Union européenne mais n'a pas réussi à mettre en place un gouvernement économique capable d'instaurer une coordination des politiques économiques face à la politique monétaire de la Banque centrale européenne. Elle se contente d'un budget européen d'1% de PIB alors que les budgets nationaux se situent tous au-dessus des 35%. Certains atteignent même 50% de PIB. L'Europe libérale ne souhaite pas un contrôle démocratique ni des institutions transparentes et responsables devant les citoyens. Elle ne revendique pas une bonne protection sociale ni une fiscalité équitable.

C'est cette Europe qui a essayé d'imposer la semaine de travail de 65 heures. Celle-là même qui a voulu passer en force avec la directive Bolkestein qui cherchait à instaurer un véritable dumping social à travers la libre circulation des services et le principe du pays d'origine. Elle a aussi voté la directive « de la honte » qui autorise l'enfermement durant 18 mois et le bannissement durant cinq ans de personnes n'ayant commis aucun délit mais qui ont le tort de ne pas répondre à certains critères administratifs. C'est cette Europe qui a dérégulé différents services publics dont, en dernier lieu, le secteur de la Poste. C'est cette Europe qui, pour offrir une mobilité absolue aux patients les mieux nantis, risque de saper les systèmes de santé pour tous.

3.2.2. L'Europe peut changer

Pourtant, cette Europe forteresse, néolibérale et asociale n'est pas inéluctable. On peut la changer. Par nos campagnes, nos actions, la coordination syndicale au sein de la Confédération européenne des syndicats. C'est grâce à nos contacts avec les organisations non gouvernementales, avec des députés européens proches de nos idées que nous avons pu faire évoluer un certain nombre de projets européens dans le sens de l'intérêt des travailleurs.

Ainsi, durant la précédente législature du parlement européen (2004-2009), le monde du travail a réussi à faire entendre sa voix. Le Parlement est pourtant composé à 60% de députés libéraux, conservateurs et populistes.

Le Parlement a aussi rejeté les propositions du Conseil sur l'instauration de la semaine des 65 heures. Bien qu'elle reste imparfaite, il a profondément remanié la directive services en supprimant le principe du pays d'origine et a sorti le droit du travail, le détachement des travailleurs ainsi que les soins de santé de son champ d'application.

Il a voté la réglementation Reach sur les produits chimiques destinée à assurer un niveau élevé de protection de la santé et de l'environnement des travailleurs et des consommateurs. Il a mieux encadré le travail intérimaire.

Il a approuvé, en tenant bon face aux lobbys, le plan climat-énergie qui prévoit, notamment, 20% de réduction des gaz à effet de serre et 20% de consommation issue d'énergies renouvelables d'ici à 2020. Il a aussi mieux protégé les travailleurs contre les dangers de l'amiante.

3.2.3. L'Europe plus nécessaire que jamais

Aujourd'hui, nous avons plus que jamais besoin de l'Europe. La crise est mondiale. Seuls, les pays européens ne sont pas en mesure d'y répondre. Mais des actions coordonnées, au moins au niveau européen, peuvent être efficaces. C'est l'espace européen qui peut nous permettre de construire un modèle social viable dans un monde globalisé. L'Europe nous permettra d'imposer des règles au monde de la finance et aux marchés.

Pour la FGTB, seule l'Europe est à même de relancer la machine économique et de modifier les comportements de production et de consommation pour mieux protéger la planète et ses habitants. Seul l'espace européen est à même de construire des rapports avec les pays du Sud qui ne soient pas basés sur le pillage des ressources naturelles et la dépendance économique, financière ou alimentaire.

Cette Europe doit mettre l'économie au service de l'homme et respecter l'environnement, assurer une protection sociale forte, réduire les inégalités, lutter contre le chômage et la pauvreté, garantir le bien-être et la sécurité pour tous ses citoyens.

L'Europe doit retrouver l'ambition politique de porter partout dans le monde un projet de société, un modèle social fait de liberté, de démocratie, d'égalité et de justice.

Cela signifie aussi accepter de transférer davantage de moyens nationaux à l'échelon européen. Augmenter le budget européen pour permettre plus de solidarité et de coopération, c'est aussi accepter que ces moyens n'existent plus au niveau national.

3.2.4. L'Europe que nous voulons

3.2.4.1. Relance éco-solidaire et régulation financière

Pour sortir de la crise, l'Europe doit proposer un véritable plan de relance durable qui ne se contente pas d'être une simple juxtaposition de plans nationaux.

Il faut un plan véritablement européen qui doit agir à la fois sur la consommation et sur l'investissement. L'Europe pourrait ainsi mettre en œuvre de grands travaux d'équipement collectifs et d'infrastructures (y compris dans l'économie verte, comme l'isolation) à financer par des emprunts publics.

L'Europe devrait ainsi augmenter ses efforts en recherche et développement, en innovation et en formation tous au long de la vie. Il est en effet urgent de renforcer et transformer l'appareil productif. Il s'agit aussi de valoriser l'emploi de qualité et d'orienter l'économie vers une économie de la connaissance à travers une politique industrielle concertée et cohérente qui permette d'atteindre les objectifs de baisse des émissions de gaz à effet de serre.

Cette politique industrielle implique également, quand c'est inévitable, une gestion des restructurations qui devrait se traduire, notamment, par l'amplification des fonds européens disponibles et par la nomination d'un Commissaire aux restructurations chargé de rassembler tous les aspects liés aux restructurations actuellement dispersés entre différents départements.

L'Europe devra renforcer la coordination de ses politiques économiques (budgétaire, fiscale, industrielle) et jouer un rôle de contrepoids face à la politique monétaire de la Banque centrale européenne.

L'Europe doit également se coordonner pour jouer un rôle de premier plan dans la reconstruction d'une régulation efficace des marchés financiers (contrôle et supervision des différents acteurs financiers, création d'agences publique de notation, interdiction de la pratique du prêt de titres qui permet, dans les faits, la vente à découvert, création d'un Interpol financier,...).



L'Europe devra enfin assumer pleinement le dossier de l'harmonisation fiscale et de la lutte contre la fraude fiscale. Sans impôt, comment les Gouvernements auraient-ils pu, par exemple, financer les plans de sauvetage des banques et les plans de relance ou assurer le maintien de services publics de qualité ?

L'Europe s'est trop laissé contaminer par les thèses libérales de la concurrence fiscale de « l'impôt qui tuerait l'impôt ». Résultat, les paradis fiscaux ont proliféré, la fraude fiscale a explosé, le secret bancaire perdure (c'est le cas de la Belgique).

L'Europe doit mettre rapidement à son agenda la lutte contre la fraude fiscale et les paradis fiscaux, le renforcement de la directive épargne, la levée du secret bancaire, l'instauration d'un seuil et d'une base minimale pour l'impôt des sociétés et la taxation sur les transactions financières.

3.2.4.2. Renforcer l'Europe sociale

Le modèle social européen se caractérise par des services publics développés et performants, le respect des droits sociaux fondamentaux, une protection sociale universelle. Ce modèle promeut un dialogue social et une réglementation qui couvrent, entre autres, la santé et la sécurité, le temps de travail, la protection de l'emploi et l'égalité des chances.

Les objectifs de l'Europe sociale sont le plein emploi, la qualité de l'emploi, de meilleurs salaires. L'Europe sociale part du principe que la concurrence entre les pays ne doit pas se faire sur les salaires et les conditions de travail. Parallèlement, nous rappelons notre opposition à tout projet visant à flexibiliser et précariser l'emploi.

Renforcer l'Europe sociale, c'est :

- améliorer la protection sociale par la mise en place de mesures de redistribution des richesses comme, par exemple, l'instauration d'un seuil minimum pour l'impôt des sociétés ;
- améliorer la directive temps de travail et mettre un terme à l'«opt-out», qui peut conduire le travailleur à devoir prêter 60 à 65 heures par semaine. Cette révision doit également offrir aux travailleurs une protection adéquate contre les heures de travail longues et irrégulières, préserver le rôle de la négociation collective dans l'organisation du temps de travail et de garantir, à l'ensemble des travailleurs, le droit de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée ;
- renforcer le dialogue social européen par la mise en place d'un secrétariat du dialogue social interprofessionnel européen, sur le modèle du Conseil national du travail en Belgique ;
- lutter contre les discriminations, notamment à l'emploi, par des engagements fermes pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'Europe doit aussi combattre le racisme, le nationalisme et la xénophobie. Renforcer les protections et l'égalité de traitement pour les travailleurs migrants et les travailleurs mobiles est également indispensable ;
- éliminer tout dumping social. Ainsi, une réponse ferme doit être apportée aux arrêts de la Cour européenne de justice Laval, Viking, Ruffert, Luxembourg qui menacent le modèle social européen et placent les lois du marché au-dessus des droits sociaux fondamentaux de négociation et d'action collectives. L'Europe doit inclure un protocole de progrès social dans les traités qui fixe clairement le principe de progrès social au sein de l'Europe. Le but est de préciser que les quatre libertés fondamentales de libre circulation (personnes, produits, capitaux, services) qui fondent le marché intérieur européen doivent respecter les droits fondamentaux sociaux. Ce protocole doit promouvoir le progrès social et l'harmonisation vers le haut des conditions de travail et des systèmes sociaux ;
- mettre en place un europol social, c'est-à-dire un système de contrôle européen performant, adéquat, partagé par l'ensemble des 27 Etats membres afin de lutter contre le dumping social ;

- revoir la directive « détachement » afin d'en renforcer le caractère protecteur à l'égard des travailleurs détachés et permettre aux Etats membres de pouvoir définir, eux-mêmes, ce qui relève de leur ordre public social ;
- respecter les conventions et normes sociales fondamentales de l'OIT ;
- fixer un salaire minimum dans tous les pays à travers la loi ou la négociation collective (à moduler en fonction du niveau de richesse du pays) et garantir le respect du principe « à travail égal, salaire égal » ;
- renforcer l'égalité femmes/hommes (c'est-à-dire lutter contre l'écart salariale, renforcer l'objectif européen des 33% d'enfants de moins de 3 ans dans des services de qualité de la petite enfance, renforcer la lutte contre la violence conjugale et les violences faites aux femmes).

Depuis 1989, l'Europe a permis de poser des conditions minimales en matière de santé et de sécurité des travailleurs. Les dernières initiatives ont concerné la protection des travailleurs contre les machines dangereuses, le travail sur écran, la protection contre le bruit, les vibrations, les produits chimiques ou l'amiante.

Mais l'Europe, avec sa majorité de droite au Parlement européen a tendance à vouloir réviser ces différentes directives et à imposer des normes minimales plus vagues, mettant ainsi en danger le bien-être des travailleurs. L'Europe devra stopper et renverser cette tendance à l'affaiblissement des normes minimales contraignantes en matière de santé et sécurité. Ces normes doivent, au contraire, être réaffirmées et renforcées.

En conclusion, la construction européenne ne pourra pas se poursuivre sans ses citoyens et sans ses travailleurs. Elle devra donc répondre de manière claire aux demandes de sécurité et de progrès social qui émanent de leur part.



FGTB
rue Haute 42
1000 Bruxelles

www.fgtb.be
info@fgtb.be