

Rapport statutaire

2014

2013

2012

2011

2010



FGTB



Rapport statutaire

Période 2010 - 2014

FGTB

Éditeur responsable

Rudy De Leeuw
FGTB Fédérale
rue Haute 42,
1000 Bruxelles

www.fgtb.be

Tél.: +32 (2) 506 82 11

E-mail: info@fgtb.be



© **Septembre 2014**

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.



01 Introduction générale	12
02 Le contexte dans lequel nous avons été amenés à agir	18
1. L'Europe - le foyer de la crise	21
2. Manque de volonté politique au niveau européen	22
3. La situation aux USA	22
4. Une perspective mondiale plus large	22
5. Le rôle des institutions financières internationales reste douteux	23
6. La crise touche surtout les revenus des plus faibles et de la classe moyenne : une inégalité croissante	24
7. L'avenir de notre planète passe au second plan	24
8. La montée des populismes	25
9. Une situation sociale et économique qui continue de se dégrader	26
10. Des constats mis en lumière par le baromètre socio-économique de la FGTB	26
11. Nos positions	28
11.1. Le mémorandum de la FGTB	28
11.2. Nos priorités	28
03 La concertation sociale mise à mal	32
1. Le rejet du projet d'accord interprofessionnel 2011-2012	34
1.1. Les négociations	34
1.2. Le projet d'accord	35
1.3. La proposition de médiation du gouvernement	37
1.4. Les CCT sectorielles 2010-2011	39
2. La négociation tripartite de janvier 2012	39
3. Les discussions pour l'élaboration d'un plan de relance	43
4. L'impossible AIP 2013-2014	44
4.1. Les décisions du gouvernement de novembre 2012	44
4.2. Le maintien malgré tout d'un processus de concertation	45
4.3. L'« accord partiel » de 2013	46
4.4. La mise en œuvre du gel des salaires et les CCT sectorielles 2013-2014	48
4.5. Le plan d'action de la FGTB	49
4.6. La menace d'adaptation de la loi de 1996	51
4.7. Le pacte de compétitivité du gouvernement	52
04 Une autre approche de l'économie	56
1. Les coûts salariaux sont-ils trop élevés ?	58
2. Non aux aides inconditionnelles	60
3. Suivre l'exemple de l'Allemagne pour être compétitif ?	61
4. Les efforts en matière de formation	62

05 | La défense du pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux 66

1.	L'index	67
1.1.	Les attaques récurrentes	68
1.2.	Les réformes de l'indice entre 2010 et 2014	69
1.3.	Les décisions du gouvernement de décembre 2012	69
1.4.	Notre mobilisation pour la sauvegarde de l'index	71
1.5.	La neuvième grande réforme de 2014	71
1.6.	Un index sauvegardé	72
2.	La protection de la consommation	72
2.1.	La Commission pour la Régulation des Prix (CRP)	72
2.2.	Le Conseil de la Consommation	74
2.3.	Le Conseil général de la CREG	74
2.4.	Le CRIOC	75

06 | La sécurité sous haute tension 78

1.	La nécessité de renforcer notre système de sécurité sociale	79
1.1.	Le défi de l'équilibre financier sur le long terme	79
1.2.	Le défi de la cohésion sociale et du vieillissement de la population	81
1.3.	L'adaptation des allocations sociales au bien-être	81
1.4.	La lutte contre la pauvreté	82
1.5.	La simplification du financement alternatif	83
1.6.	Le défi des transferts de compétences	84
2.	Le chômage	85
2.1.	Le chômage complet	85
2.2.	Le chômage temporaire	89
2.3.	Les prépensions deviennent des régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC)	93
3.	Les pensions	95
3.1.	Les mesures régressives de l'accord de gouvernement	95
3.2.	La revalorisation des pensions	96
3.3.	Le Comité fédéral du 7 février 2014	98
4.	Les soins de santé	99
5.	Les risques professionnels	99
5.1.	Les maladies professionnelles	99
5.2.	Les accidents de travail	100
6.	Les indemnités de maladie	101
7.	La protection de la maternité	101
8.	Les allocations familiales	102
9.	Le Fonds d'équipements et services collectifs (FESC)	103
10.	Les vacances annuelles	103
11.	Un socle unique de droit du travail et de sécurité sociale pour les systèmes de formation en alternance	104
12.	Conciliation vie privée et vie professionnelle	105



07 La suppression des discriminations entre ouvriers et employés	108
1. Le projet d'AIP 2011–2012	109
1.1. Les préavis	109
1.2. Le pécule de vacances	110
1.3. Salaire garanti et jour de carence	111
1.4. Réaction au projet d'AIP	111
2. La loi du 12 avril 2011	111
3. L'arrêt de la Cour constitutionnelle	112
4. La loi du 26 décembre 2013	114
5. Les choses ne s'arrêtent pas là	115
08 Le droit du travail en résistance	118
1. La flexibilité et la qualité de l'emploi	119
2. Le travail intérimaire	120
3. Le travail étudiant	122
4. Le travail à temps partiel	122
5. La pyramide d'âge en cas de licenciement collectif	123
6. Le plan pour l'emploi des travailleurs âgés	124
7. Les avantages extra-légaux	124
7.1. Le deuxième pilier de pension	124
7.2. Les écochèques	126
7.3. Les chèques-repas	127
7.4. La CCT 90	128
8. La lutte contre les discriminations	129
9. Les commissions paritaires	130
10. Les tribunaux du travail	131
11. Les libertés syndicales	132
12. La lutte contre la fraude et le dumping social	133
13. Le service ombuds et les formations	134
14. L'accès à la justice	135
09 Le bien-être au travail	138
1. Notre vigilance sur le plan européen	139
1.1. Administrative burdens, Better Regulation, Think Small First end Refit	139
1.2. Le Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail	140
2. Nos engagements au niveau belge	141
2.1. Les Services Externes pour la Prévention et la Protection du Travail (SEPPT)	141
2.2. La prévention des risques psychosociaux au travail	144

3.	Les activités du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail	145
3.1.	Meilleure protection des travailleurs contre les rayonnements optiques artificiels – AR du 22 avril 2010	146
3.2.	Règlement différent de la surveillance de santé des stagiaires – AR du 19 mai 2010	146
3.3.	Actualisation de la réglementation relative aux premiers secours et premiers soins dispensés aux travailleurs victimes d'un accident – AR du 9 juin 2010	147
3.4.	Bien-être au travail pour les intérimaires : nouvelle réglementation pour la surveillance de santé – AR du 15 août 2010	147
3.5.	Protection des travailleurs contre les risques d'agents chimiques au travail : nouveaux seuils – AR du 20 mai 2011	148
3.6.	Enfin, une nouvelle réglementation sur le travail dans une chaleur ou un froid excessifs – AR du 4 juin 2012	148
3.7.	Meilleure protection des travailleurs contre les accidents par piqûre – AR du 17 avril 2013	149
4.	La protection des travailleurs exposés aux nanomatériaux	149
5.	La normalisation : déficit démocratique et manque de transparence	150
6.	Les campagnes, études et journées d'informations	150
6.1.	La Journée internationale de la Santé et de la Sécurité au Travail (28 avril)	150
6.2.	Les journées d'informations	153

10 | L'information et la consultation des travailleurs 156

1.	Notre vigilance sur le plan européen	158
1.1.	L'offensive européenne contre les informations économiques et financières	158
1.2.	Une priorité pour la FGTB: renforcer les droits à l'information et à la consultation	159
1.3.	La transposition de la directive sur les Comités d'Entreprise européens	160
1.4.	Les Comités d'entreprise européens	160
1.5.	Le point de contact et principes directeurs de l'OCDE	161
1.6.	Les accords transnationaux d'entreprise : vers un ancrage juridique	162
1.7.	Le reporting non-financier	162
1.8.	Les débats à la CES sur la participation dans les organes de direction ou de contrôle.	163
2.	Notre engagement au niveau belge	165
2.1.	L'emploi, les investissements, la production et l'organisation du travail	165
2.2.	Les réviseurs d'entreprise : plus en phase avec leurs missions	166
2.3.	Droit d'alerte et d'expertise	166
2.4.	Le Bilan social en danger	168
2.5.	La mobilité : un enjeu syndical	168

11 | Les élections sociales 172

1.	Le contexte des élections sociales 2012	173
1.1.	Les adaptations de la législation	173
1.2.	Les tentatives de déstabilisation venant de l'extrême-droite	174
1.3.	Les protocoles conclus entre syndicats	175
2.	La gestion interne	175
2.1.	La commission Elections sociales	175



2.2.	Les Formations	175
2.3.	Les Publications	176
2.4.	Les protocoles internes	176
2.5.	La transmission des documents par voie électronique	177
2.6.	La journée des candidats	177
3.	Les résultats des élections	178
3.1.	La suppression du double comptage des sièges	178
3.2.	La consolidation des résultats et la progression dans le secteur non-marchand	178
3.3.	Les résultats généraux	178
12 	L'égalité entre les hommes et les femmes	182
1.	Les femmes dans les instances de la FGTB	183
1.1.	Le Bureau fédéral	183
1.2.	Le Bureau fédéral des Femmes	184
2.	L'enquête interne sur le plafond de verre	184
2.1.	La genèse	184
2.2.	L'étude sur le « plafond de verre » à la FGTB	185
3.	La campagne annuelle Equal Pay Day	186
3.1.	Les campagnes	186
3.2.	Les réalisations	187
3.3.	L'EPD européen	189
3.4.	Le bilan des dix ans de campagne	189
4.	La participation à d'autres institutions et instances	190
4.1.	Au niveau belge	190
4.2.	Au niveau européen et international	190
13 	Une nécessaire transition	194
1.	La faillite d'un système économique non durable pour la planète et les travailleurs	195
2.	La nécessité d'une Transition Juste	196
2.1.	Au niveau international	196
2.2.	Au niveau européen	198
3.	Le développement des stratégies de transition et le verdissement de l'économie	198
4.	Nos mobilisations	199
14 	Le combat de la FGTB pour une fiscalité plus juste	202
1.	Note campagne (quasi) constante en faveur d'une politique de justice fiscale	203
1.1.	Le baromètre socio-économique annuel de la FGTB	203
1.2.	La manifestation à Ixelles en septembre 2012	204
1.3.	La Conférence Intersyndicale sur la fiscalité en novembre 2013	204
1.4.	La participation active aux réseaux en faveur de la justice fiscale	206
1.5.	Au sein de la CES	207
1.6.	Au sein du TUAC	207

2.	Notre campagne pour dénoncer les véritables enjeux de l'autonomie fiscale	207
3.	Campagne pour une véritable lutte contre la fraude et pour une transparence fiscale	208
3.1.	La lutte contre la fraude fiscale	208
3.2.	L'engagement de la FGTB pour la transparence fiscale	208
4.	Davantage de taxation des revenus financiers et de régulation du secteur financier	210
4.1.	En Belgique	210
4.2.	A l'échelle internationale	211
5.	La guerre aux intérêts notionnels	212
15 	Nos engagements pour une Europe plus sociale	216
1.	La crise continue à s'étendre depuis 2010	217
2.	La gouvernance économique	219
3.	Les dogmes néolibéraux de l'Europe	220
4.	Les résultats de la politique anticrise de l'Europe	223
5.	Quelle analyse l'Europe oublie-t-elle de faire ?	225
6.	Les alternatives de la FGTB	226
7.	Les initiatives « sociales » de l'Union européenne	229
7.1.	La directive temps de travail	229
7.2.	La directive de « mise en œuvre » de la directive détachement et la directive détachement	230
7.3.	Le règlement Monti II	231
7.4.	Le dialogue social	231
7.5.	La stratégie Europe 2020	232
7.6.	Refit	233
7.7.	La politique migratoire	233
16 	Nos engagements syndicaux internationaux et européens	236
1.	La coopération et le développement	238
1.1.	La politique de coopération	238
1.1.1.	Le volet européen et international	238
1.1.2.	Le volet belge	239
2.	La politique internationale	246
2.1.	La Conférence internationale du travail	246
2.2.	La crise des normes à l'OIT	249
2.3.	Le Juste échange	250
2.4.	Les politiques migratoires	251



17 Poursuivre la modernisation de la communication et asseoir les réformes entamées (2006-2010)	254
1. Introduction	255
2. Rappels	255
2.1. Le contexte en 2010	255
2.2. Objectifs généraux	255
2.3. Rappel des objectifs de communication	256
3. Réalisations	256
3.1. Les campagnes	256
3.1.1. Campagne journées de l'égalité salariale entre femmes et hommes	256
3.1.2. Campagne élections sociales 2012	259
3.1.3. Campagne Pouvoir d'achat	260
3.1.4. Campagne Fiscalité	262
3.1.5. Campagne Bien-être au travail	266
3.1.6. Campagne Pension	266
3.1.7. Campagne Travail décent	267
3.1.8. Campagne Climat	268
3.1.9. Campagne Europe	270
3.2. Deux accord interprofessionnels	270
3.2.1. AIP 2011-2012	270
3.2.2. AIP 2013-2014	272
3.3. Site internet, Réseaux sociaux, Newsletter	274
3.3.1. Le site internet	274
3.3.2. Le site délégués	275
3.3.3. La newsletter	276
3.3.4. Les réseaux sociaux	276
3.4. Publications	276
3.4.1. Syndicats/De Nieuwe Werker	276
3.4.2. Echo FGTB	277
3.4.3. Baromètre socio-économique de la FGTB	278
3.5. Conclusions	278
18 Les services de la FGTB Fédérale	280
1. Le service audit interne	281
1.1. Mission	281
1.2. Etat des lieux	281
1.3. Problèmes/Priorités	282
1.4. Divers	283
1.4.1. Evolution du mouvement des membres	283
1.4.2. Nombre de dossiers chômage	284
2. Le service audit externe	285
2.1. Sur la période écoulée aussi, la transparence au niveau financier est restée un point d'attention important	285
2.2. Au niveau des sections interprofessionnelles FGTB également, la politique de contrôle, analyse, prévention et encadrement a été poursuivie	285

3.	Le service informatique fédéral	286
3.1.	Situation actuelle	286
3.2.	Points d'attention prioritaires	288
4.	Le service chômage fédéral	289
4.1.	Missions du service	289
4.2.	Réglementation	290
4.3.	Informatisation des flux de données	291
4.4.	Formation	292
4.5.	Mon dossier chômage	294
4.6.	Souci de qualité	294
4.7.	L'activation du comportement de recherche des chômeurs	294
5.	Le service « article 59bis »	295
5.1.	L'Article 59bis : activation du comportement de recherche d'emploi	295
5.1.1.	Qui est concerné par cette mesure ?	295
5.1.2.	Comment se déroule la procédure ?	295
5.2.	Le service « article 59bis »	297
5.3.	La Commission Administrative Nationale (CAN)	297
6.	Le service de documentation fédéral	299
7.	Le service transfrontalier	299
7.1.	Service travailleurs frontaliers → service transfrontalier	299
7.2.	Quelques réalisations du service et quelques points d'attention	300
7.3.	Les projets européens	301
8.	Les services administratifs	302
8.1.	La gestion des ressources humaines	302
8.2.	Développement durable	303
8.3.	Gestion des bâtiments	303
8.4.	Gestion du matériel	304
9.	Le service INFOSEC	304
9.1.	Mission	304
9.2.	Réalisations	304
9.3.	Priorités pour le futur	306
10.	Et aussi ...	307
10.1.	Le service d'études	307
10.2.	Le service relations internationales et européennes	307
10.3.	Le service presse	307
10.4.	Le secrétariat	307



Chapitre 01

Introduction générale





1. Introduction générale

Le rapport statutaire présente toujours un aspect rébarbatif et routinier. Son épaisseur n'invite pas à la lecture. Les militants à qui il s'adresse et qui se sont engagés dans l'action au sein de la FGTB, qui en sont les porte-parole dans leur entreprise ou leur service, et a fortiori les permanents et dirigeants, savent en gros ce que fait leur organisation. Ils participent de près ou de loin aux décisions.

Plongée au cœur de la machine

Ils savent, mais parfois dans les grandes lignes seulement, parce que le travail syndical est multiforme et multidirectionnel. Il se fait dans les entreprises, dans la rue quand c'est nécessaire. Mais il se fait aussi en coulisse, dans les lieux de concertation, dans les conseils multiples et variés, dans les médias, dans les instances politiques nationales et internationales jusqu'au plus haut niveau. Il y a une vie et une action syndicales que le grand public, dont bon nombre de nos propres militants, ne soupçonne même pas. La direction de la FGTB, les actions que nous menons, notre communication, ne représentent que le sommet de l'iceberg. Derrière chaque mot, derrière chaque action, derrière chaque décision, il y a un travail de réflexion, d'analyse, des débats démocratiques, parfois des tensions, des processus de décision, des équilibres subtils et complexes. Puis des mobilisations, des actions de sensibilisation, des campagnes, des manifestations, des négociations...

Rien que pour cela la lecture du rapport statutaire vaut la peine. C'est un hommage aux multiples petits et grands rouages, aux travailleurs de l'ombre qui s'activent à tous les étages de bas en haut pour faire fonctionner une machine dont la finalité est la défense du monde du travail et l'avènement d'un monde meilleur, plus juste, plus solidaire, plus égalitaire.

Mais tout ce travail, ces processus, forment les contours d'une ligne de politique syndicale et c'est pour en rendre compte que la direction de la FGTB se présente devant le congrès. C'est pour le secrétariat fédéral qui tient la barre au jour le jour, l'heure du bilan. C'est pour toute notre organisation un moment de réflexion sur notre ligne, sur nos capacités d'action, sur nos modes de fonctionnement, sur les résultats obtenus ou au contraire sur nos échecs. Pour aller de l'avant et décider de la voie que nous allons suivre à l'avenir, il faut d'abord voir d'où l'on vient.

L'heure du bilan

La période que nous avons vécue depuis 2010 a été marquée par la crise financière de 2008 dont les effets sur l'économie réelle se sont fait sentir avec un temps de retard. La période 2010-2014 commence par une vague de restructurations et de licenciements collectifs (chez OPEL, AB-Inbev, Cartomills, Carrefour) et d'une hausse du chômage temporaire et de longue durée qui s'accompagnent d'une baisse de la consommation des ménages et d'une crise de confiance – plus que justifiée – dans le système bancaire. A la suite du sauvetage des banques, les finances publiques sont en mauvaise posture en raison de la hauteur de la dette publique égale à 100% du PIB et du service de cette dette, que les avis négatifs des agences de notation conjugués aux effets de la crise sur les recettes et les dépenses font grimper de jour en jour.

Les réponses politiques à cette crise se sont également fait attendre. La crise politique qui a précédé la formation du Gouvernement Di Rupo a duré 540 jours, laissant le pays dans l'incertitude. La FGTB n'attendra pas la formation du Gouvernement pour mobiliser. Dès la rentrée, la FGTB mobilise pour l'euromanifestation du 29 septembre 2010 à Bruxelles contre l'austérité qui s'annonce vu que le vent qui souffle sur l'Europe annonce les politiques qui seront menées et imposées par la Gouvernance économique : austérité budgétaire, modération salariale et remise en cause de l'indexation, démantèlement des services publics, réforme des fins de carrière. Durant toute l'année 2011, malgré l'absence de gouvernement, la FGTB mènera des actions et des campagnes « préventives » en attendant la formation du Gouvernement.

Malheureusement, même sans le parti nationaliste N-VA au fédéral, la configuration politique sortie des urnes ne nous sera pas favorable. La seule coalition qui s'avère possible et en position de débloquer la crise institutionnelle, en mettant en chantier la 6e réforme de l'Etat avec le soutien extérieur des Verts au Parlement, est un gouvernement rassemblant socialistes, sociaux-chrétiens et libéraux. Les gages réclamés par ces derniers, traduits en « réformes structurelles » affecteront durement l'assurance chômage et les systèmes de fin de carrière. La gauche du gouvernement parviendra de son côté à bétonner l'index et à assurer le financement de la sécurité sociale jusqu'en 2015.

Si le Gouvernement a pu avec la 6e réforme de l'Etat, apaiser pour un temps les querelles communautaires, il faut mettre à son passif le coin enfoncé dans la solidarité entre les personnes avec le transfert aux entités fédérées des allocations familiales et d'une partie de la santé. Ajoutons le risque d'une concurrence fiscale que présente la marge d'autonomie fiscale des régions.

Les premières mesures socio-économiques prises par le Gouvernement Di Rupo seront des mesures d'austérité budgétaire dictées par le Pacte européen de stabilité. Nos mobilisations ne pourront pas inverser cette politique. La gauche du Gouvernement pourra tout au plus moduler l'équilibre entre économies et recettes nouvelles. Des mesures seront néanmoins prises pour mettre à contribution les banques et pour récupérer une partie de la rente nucléaire. Des mesures seront prises pour taxer un peu mieux les revenus du capital via le précompte mobilier porté à 25%. Dans le courant de la législature, le Gouvernement – et en particulier le Secrétariat d'Etat ad hoc – se signalera également par un effort sérieux de lutte contre la fraude fiscale et des mesures de contrôle des prix de l'électricité.

Mais dans l'ensemble, la politique du gouvernement tripartite conduira à des économies budgétaires sans précédents et surtout à des réformes structurelles déguisées en économies budgétaires mais qui sont purement idéologiques : dégressivité accélérée des allocations de chômage, allongement du stage d'attente des jeunes devenu stage « d'insertion » et limitation dans le temps des allocations d'insertion, renforcement des conditions d'accès au crédit-temps de fin de carrière et aux prépensions à 58 ans, rebaptisées Régime de chômage avec complément (RCC), renforcement des conditions d'accès à la retraite anticipée...

Les tensions sociales inhérentes à cette situation de crise n'ont bien sûr pas favorisé la concertation sociale. Les employeurs disposant de puissants relais au Gouvernement et fortement épaulés par les instances internationales et la Commission européenne ont été installés dans un fauteuil. Ils ont obtenu sans peine que le Gouvernement se substitue aux interlocuteurs sociaux en encadrant la négociation salariale, puis en imposant un gel des salaires.



Des points positifs malgré tout

La FGTB a vigoureusement réagi à ces mesures et obtenu des corrections sans cependant pouvoir bloquer les mesures prises. Mais s'il est un acquis dont on peut revendiquer le mérite, c'est la sauvegarde de notre système d'indexation automatique malgré les énormes pressions exercées pour le démanteler. Nous avons même pu obtenir un relèvement du salaire minimum et des bas salaires via le bonus emploi malgré la politique de modération salariale.

Notre résistance, notre pression sur nos relais politiques et les amortisseurs sociaux que nous avons défendus avec acharnement (dont l'indexation) ont permis de maintenir un certain pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux et de tempérer ainsi l'austérité appliquée dans notre pays en comparaison de celle appliquée dans d'autres pays européens.

Nous avons replacé au centre de l'agenda politique la nécessité d'une réforme fiscale pour alléger le poids qui pèse sur les revenus du travail et taxer mieux les autres revenus et en particulier ceux du capital. Il faudra certes encore batailler pour que les travailleurs ne soient pas les dupes d'une nouvelle réforme fiscale.

La FGTB a tout au long de ces quatre dernières années combattu les mesures d'austérité concrètes autant que la doctrine néolibérale qui les sous-tend, notamment avec la publication maintenant annuelle de notre baromètre socio-économique. D'un accès simple, ce baromètre va à contrecourant de la pensée unique et fait la promotion des alternatives de la FGTB. Il s'inscrit dans le sillage des économistes renommés ou « atterrés » qui contestent la doctrine néolibérale de l'offre pour défendre l'idée d'un « nouveau partage » dans la lignée du « New Deal » de Roosevelt, c'est-à-dire d'une relance par les investissements et la demande des ménages ainsi qu'une redistribution des richesses notamment via la fiscalité, d'un rééquilibrage de la part du travail par rapport à la part du capital.

Dans ce débat « culturel » qui dépasse largement la FGTB et ses moyens d'action directs, nous pouvons dire que nous avons marqué des points. La situation sociale de plus en plus tendue et le constat de plus en plus patent de l'échec de l'austérité à résoudre la crise, ont amené la Commission européenne à modifier peu à peu son discours et à assouplir les contraintes d'assainissement budgétaire accéléré imposées aux Etats membres. La FGTB a activement participé à l'élaboration du programme de la Confédération européenne des Syndicats « Une nouvelle voie pour l'Europe ».

On ne peut pas dire que les dernières élections européennes marquent un retour de la gauche. Mais le niveau de l'abstentionnisme et les avancées de la droite et de l'extrême droite, ont au moins eu le mérite d'ébranler les certitudes de la technocratie européenne et de recomposer l'équilibre des forces au Parlement européen qui semble reprendre le dessus. On assiste d'autre part à une coalition des chefs d'Etat moins ultralibéraux qui pourrait infléchir dans le bon sens la politique de la Commission.

On ne peut pas évoquer ces quatre années passées sans parler d'un dossier qui aura des conséquences importantes à l'avenir pour notre organisation. Le début d'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé, et les suites qui ne manqueront pas de suivre à plus ou moins court terme, va sans doute nous obliger à revoir nos structures et leur fonctionnement.

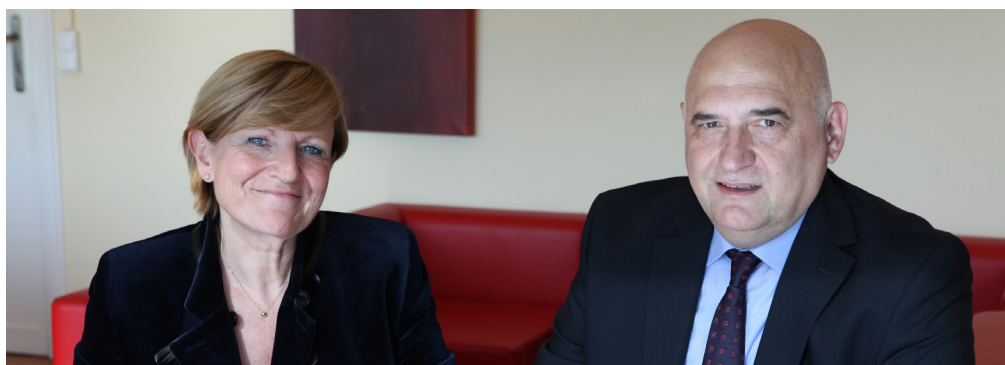
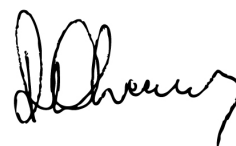
Des défis importants

Mais d'autres défis nous attendent dans l'immédiat. La recomposition de l'électorat – principalement en Flandre – qui consacre la prééminence d'un parti à la fois nationaliste et ultralibéral, ne laisse augurer rien de bon pour les travailleurs en général et la FGTB en particulier. Toutes les batailles que nous avons menées pour sauvegarder l'indexation automatique, pour maintenir et renforcer le pouvoir d'achat, pour plus de justice fiscale, pour le renforcement des services publics, pour une sécurité sociale fédérale forte et un renforcement de notre système de pensions par répartition, devront être renouvelées et intensifiées. Mais au-delà de la défense des acquis de décennies de luttes, c'est aujourd'hui plus que jamais pour un autre modèle de société que nous allons devoir nous organiser et nous battre. En plaçant le « pouvoir d'achat » au centre de nos réflexions, ce n'est bien entendu pas un projet consumériste ou productiviste que nous défendons, mais bien ce « New Deal » qui débouchera sur une société du plein emploi pour tous, plus juste et éco-solidaire.

Anne Demelenne
Secrétaire générale



Rudy De Leeuw
Président



Epilogue

Ce bilan est celui d'une équipe incarnée par le tandem du Président Rudy De Leeuw et de la Secrétaire générale Anne Demelenne. Ce n'est pas le même tandem qui se présentera aux suffrages des congressistes vu qu'Anne Demelenne a décidé de ne pas se représenter à sa propre succession.

Tout au long de ses mandats syndicaux, et en particulier lors du dernier, Anne Demelenne s'est investie sans compter pour porter haut les valeurs de la FGTB : solidarité, tolérance, justice sociale. Elle a été portée par le soutien que les militants et les instances de la FGTB lui ont apporté, et ensemble, nous avons collectivement résisté dans l'adversité et œuvré pour tendre vers une société plus juste. Mais cet engagement militant lui a pris beaucoup de son énergie. Ces derniers mois, sa santé s'est rappelée à elle. Aussi a-t-elle décidé de ne pas se représenter à la fonction de Secrétaire générale de la FGTB au prochain Congrès d'octobre pour passer le relais à quelqu'un qui pourra s'investir aux 100% nécessaires à cette fonction.



Chapitre 02

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





2. Le contexte dans lequel nous avons été amenés à agir

2

Ces quatre dernières années ont été incontestablement complexes sur le plan social et économique. Les conséquences de la crise financière de 2008 n'ont cessé de se faire ressentir à la manière de répliques après un tremblement de terre. Mais les effets dévastateurs de ces répliques ont dépassé de loin ceux du séisme initial. L'éclatement de la bulle financière a marqué le début de la crise la plus importante connue au niveau mondial. Plus de cinq années plus tard, la croissance reste en berne au niveau belge et européen et les perspectives annoncées ne sont guères plus réjouissantes. Les travailleurs, en particulier les jeunes dont la situation est extrêmement préoccupante, continuent de payer au prix fort les conséquences de l'éclatement spéculatif et la cupidité du système capitaliste.

La crise qui s'est abattue sur l'Europe ces 4 dernières années, a entraîné plusieurs contradictions. Quand la crise bancaire a éclaté fin 2008, la fin du capitalisme sauvage a sonné. Des milliards d'euros et de dollars ont été injectés dans le système financier pour sauver les banques d'une faillite politiquement et socialement inacceptable. Dans un premier temps, de nombreux décideurs politiques ont vu dans cette opération de sauvetage un levier pour enfin s'atteler au capitalisme casino. C'en serait fini de prendre des risques sans garanties suffisantes, fini des bonus de plusieurs millions récompensant la pensée à court terme. Cependant, quatre ans après la crise, force est de constater que dans de nombreux cas, on en est revenu au « business as usual. » Dans la City londonienne et dans les gratte-ciels de Manhattan, les « hedge fund managers » reçoivent à nouveau de juteux bonus pour les bénéfices tirés de leurs activités risquées. Le fait que le monde financier n'ait pas été réprimandé, alors qu'il était au centre de la crise économique, se heurte à toute logique et est dénué de justice.

A partir de 2010, l'impact de la crise sur l'activité économique générale se dessine clairement. Les citoyens ont perdu la confiance dans l'économie, les entreprises investissent moins. Peu après la crise bancaire, les pouvoirs publics avaient stimulé l'économie, mais cette politique a ensuite été arrêtée. Le malaise économique général a impacté la croissance économique. La diminution des recettes pour les Etats européens et l'augmentation des dépenses notamment pour sauver les banques, ont creusé les déficits budgétaires. Une vague de réformes et de mesures d'austérité a déferlé sur l'Europe, sous la conduite de la Commission européenne, du FMI et de la BCE. Ceci s'est fait partant d'une mauvaise lecture de la crise : les finances publiques et le manque de « compétitivité » des Etats membres ont été considérés comme les causes de la crise. Cette politique a induit un creusement des déficits et l'accroissement des dettes publiques. Les Etats européens se sont vus attribuer un carton rouge pour une faute qu'ils n'avaient même pas commise.

Ces 4 dernières années, John Maynard Keynes est revenu à l'avant-plan. Pour que la croissance économique soit au rendez-vous, les citoyens doivent consommer, les entreprises investir, et les pouvoirs publics pleinement se concentrer sur les équipements publics. Les pouvoirs publics doivent monter au créneau quand les autres acteurs économiques agissent en dessous de leur potentiel. L'approche de la crise de la dette européenne a prouvé que Keynes avait toujours raison et que les recettes économiques classiques ne fonctionnaient pas. Les lourdes mesures

d'assainissement au niveau des pouvoirs publics ont fait diminuer la croissance. Les pouvoirs publics n'ont pas eu la marge nécessaire pour jouer leur rôle de stabilisateur. Parallèlement, les lourdes mesures d'austérité dans les dépenses sociales et la pression à la baisse sur les salaires ont réduit le pouvoir d'achat du citoyen moyen. Les mesures anti-crise imposées ont aggravé la crise. Les doctrines économiques classiques qui avaient avant tout provoqué la crise, via notamment une dérégulation du monde financier et des privatisations, ont été - de façon totalement incompréhensible - appliquées pour résoudre la crise. Ceci, une fois de plus, à l'encontre de toute logique économique et sans aucune justification possible.

Mais la plus grande contradiction est d'avoir répercuté le coût de la crise sur le simple citoyen. Les principales victimes de la crise sont les travailleurs, les pensionnés, les malades et les chômeurs. Bien que ces groupes de la population n'aient pas été responsables de la crise, ils ont été considérés comme coupables de la crise. L'on a « profité » de la crise pour s'attaquer à leurs droits de base et à leurs équipements collectifs. La crise aurait pu être utilisée pour apporter des changements sociaux, qui auraient profité à tous. Mais c'est l'inverse qui s'est produit : la « haute » classe économique et politique (« les 1% ») a renforcé sa position.

Le contexte dans lequel nous agissons en tant qu'organisation syndicale est de plus en plus déterminé par l'Europe, mais nous ne pouvons être aveugles face aux évolutions au niveau mondial et à l'impact des organisations financières internationales.





1. L'Europe - le foyer de la crise

2

Depuis début 2014, l'on a veillé à diffuser les bonnes nouvelles nécessaires sur l'évolution économique. Après la plus longue période de récession (18 mois) que l'Europe ait connue de son histoire, au deuxième trimestre de 2013, l'Union européenne a renoué avec la croissance économique. Les bénéfices ont augmenté et les bourses ont particulièrement bien performé. Le sort de pays comme l'Irlande ou le Portugal ne dépend plus de la Troïka. La réalité derrière ces évolutions positives et le prix qu'il a fallu payer pour y parvenir sont cependant moins roses. Pour ce qui est de l'activité économique, la majorité des pays européens se trouve toujours sous le niveau de 2007, exception faite de l'Allemagne et de la Belgique.

Une situation sociale terrible se cache derrière les dernières nouvelles positives. 27 millions d'Européens sont au chômage, soit 10 millions de plus qu'il y a 6 ans. Dans la zone euro, le chômage est passé de 11,4 millions à 19 millions actuellement. Ce sont surtout les jeunes qui sont touchés. Un quart des Européens vit, selon l'OIT, dans ou à la limite de la pauvreté. La situation en Grèce, en Espagne, au Portugal ou en Irlande, est encore plus dramatique. La timide croissance qui s'y esquisse est à peine synonyme de nouveaux emplois. De ce fait, le risque de reprise économique sans emplois supplémentaires augmente chaque jour un peu plus. L'augmentation du chômage à long terme est catastrophique pour les perspectives de croissance de ces pays. La perte d'une potentielle main d'œuvre qualifiée et compétente est énorme.

L'OIT dénonce clairement le démantèlement social dans son « Rapport mondial sur la protection sociale 2014/2015 »: de nombreux pays européens ont réduit leurs systèmes de protection sociale durant la crise (...). Ceci associé à un chômage persistant, des salaires plus bas et une fiscalité plus élevée, a contribué à une augmentation de la pauvreté et de l'exclusion sociale. 123 millions d'Européens, 24% de la population, sont touchés, dont de nombreuses femmes, enfants, et personnes handicapées. L'OIT souligne clairement qu'avec cette politique, les coûts sont imputés à ceux qui n'ont aucun lien avec la crise. De plus, la reprise économique est entravée par une consommation plus basse. L'OIT montre en outre clairement dans une analyse accablante que par la pensée à court terme, le modèle social qui était synonyme de prospérité après la seconde guerre mondiale, risque de progressivement disparaître.

Contrairement à l'analyse de l'OIT, la Commission européenne souligne que la politique de réformes et d'austérité porte ses fruits. Les pays renouent avec la croissance suite aux mesures d'austérité. C'est le monde à l'envers. Le FMI et l'OIT notamment signalent que la croissance reprend en réduisant progressivement les mesures d'austérité. Ce n'est donc pas grâce mais malgré les mesures d'austérité que nos économies sortent du coma. Avons-nous définitivement redémarré ? Non, car ces mesures d'austérité et réformes ont mis en route un mécanisme qui aura un impact pendant des années encore : la déflation. En comprimant les salaires et en imposant des mesures d'austérité publiques contraignantes, dans de nombreux pays, les prix diminuent, ce qui met la croissance économique sous pression. Car quand ils savent que les prix vont diminuer, les citoyens reportent leurs achats et les entreprises font de même avec leurs investissements.

Dans ses prévisions, l'Europe indique que la croissance en 2015 sera nettement plus basse qu'escomptée...

2. Manque de volonté politique au niveau européen

Bien que la zone euro se soit fissurée ces 4 dernières années, la volonté politique de la part de l'UE fait foncièrement défaut. Qu'est-il resté des grandes déclarations sur la régulation des marchés financiers ou de la limitation du pouvoir des agences de notation?

L'Union européenne tente actuellement de mettre sur pied une « union bancaire ». Cette union bancaire doit rompre le lien pervers entre les budgets publics et les banques en difficultés. A l'avenir, quand une banque aura des difficultés, il doit y avoir un mécanisme qui la soutiendra, sans devoir recourir à des fonds tirés des impôts. Bien qu'un accord sur l'union bancaire ait été conclu, c'est insuffisant pour neutraliser une prochaine vague de faillites. Un accord ambigu a été signé qui ne prévoit pas suffisamment de moyens financiers.

Dans les domaines clés où la coordination européenne ou les réformes structurelles apportent une véritable plus-value, comme l'harmonisation fiscale (tant sur l'assiette imposable que sur le pourcentage), la lutte contre la fraude ou les paradis fiscaux ou le renforcement des stabilisateurs automatiques, l'UE ne dit mot. Dans sa stratégie sur le long terme (stratégie UE 2020), il est question d'innovation, d'enseignement, de lutte contre le pauvreté, de marchés du travail inclusifs, de transition vers une économie durable, mais les actions et investissements nécessaires font défaut. Après 7 ans de crise, les véritables défis macroéconomiques et sociaux restent toujours sans réponse.

La Commission européenne préfère par contre ouvrir une nouvelle boîte de dérégulations et privatisations. L'agenda REFIT vise des règles qui impliquent actuellement des règles de sécurité et de santé élémentaires pour les travailleurs. Parallèlement, par le traité commercial transatlantique avec les USA, les normes sociales risquent d'être compromises. Quand l'Europe proposera-t-elle une véritable alternative sociale permettant aux citoyens de reprendre confiance en l'Europe et en l'avenir?

3. La situation aux USA

Les USA ont renoué un peu plus vite avec la croissance que l'Europe. Notamment parce que l'administration Obama a osé faire le choix des investissements, malgré une dette élevée. Ce qui joue également, c'est l'énergie bon marché qui inonde actuellement le marché américain. En jouant pleinement la carte du gaz de schiste, les USA ont trouvé une source d'énergie bon marché. Bien que cela donne des effets économiques positifs à court terme, les conséquences écologiques et sociales à long terme sont considérées comme extrêmement négatives. Si par le passé, il était question d'une bulle financière américaine, c'est une bulle énergétique qui est en train de se former aux USA.

4. Une perspective mondiale plus large

Dans le monde entier, selon les estimations de l'OIT, le nombre de chômeurs atteint les 202 millions. Rien qu'en 2013, on a enregistré 5 millions de chômeurs de plus, surtout en Asie du Sud-Est, mais parallèlement, des millions de personnes déçues se sont retirées du marché du travail. Si la situation ne change pas fondamentalement, en 2018, il y aura plus de 215 millions de chômeurs dans le monde.



Depuis le début de la crise ('07-'08), en termes de prestations économiques, les pays en voie de développement ont évolué plus vite vers les pays occidentaux, mais on note d'importantes différences entre les pays entre eux. Des pays comme le Brésil, la Chine, l'Inde ou l'Afrique du Sud, ont fait d'importants bonds en termes de croissance ces dernières années. Mais pour ces pays aussi, la croissance n'est pas infinie. Des économies telles que celle du Brésil ont pu croître grâce au flux d'argent bon marché des USA. Depuis que les USA ont décidé d'injecter moins de liquidités dans le marché, la croissance dans ces pays est revenue à des niveaux inférieurs, à des niveaux normaux.

Selon l'OIT, de moins en moins de personnes vivent dans une pauvreté extrême, mais malgré tout, près de 840 millions de personnes doivent actuellement survivre avec 2 dollars par jour. Dans le monde, 1,5 milliard de personnes travaillent dans des « emplois précaires ». Ces travailleurs n'ont pas de contrat formel ni de protection sociale. Le drame du Rana Plaza au Bangladesh a souligné de façon cruelle le sort qui est réservé à ces nombreux travailleurs. Ces travailleurs se trouvent dans un cercle vicieux de bas salaires, ont peu de possibilités d'investir dans leur santé ou leur développement ou celui de leur famille, ce qui à son tour réduit les chances de développement et de croissance, pour eux-mêmes et pour les générations suivantes.

5. Le rôle des institutions financières internationales reste douteux

Ces 4 dernières années, des organisations telles que le FMI, la Commission européenne et la BCE se sont présentées comme les acteurs économiques d'intervention. Les pays européens qui ont dû être sauvés de la faillite comme la Grèce, le Portugal ou encore l'Irlande, ont payé le prix lourd avec des mesures d'austérité et des réformes imposées. Par une austérité sévère, les dettes et déficits de ces pays se réduiraient rapidement. Les pays renoueraient avec la compétitivité en diminuant les salaires. Les mesures d'austérité au niveau des pouvoirs publics n'auraient que très peu d'effet sur la croissance économique. D'autres pays européens ont été poussés dans la même direction. La Troïka, totalement axée sur les théories économiques classiques, a voulu utiliser la crise pour imposer un agenda de dérégulations et de privatisations. Dans de nombreux cas, elle y est parvenue. Mais ces derniers mois, on voit quand même qu'une des organisations, à savoir le FMI, change de cap.

En janvier 2013, l'économiste en chef du FMI reconnaissait que l'effet de l'austérité sur la croissance économique avait été sous-estimé pendant tout ce temps. Chaque euro économisé avait un effet négatif supplémentaire. Il est apparu qu'appliquer les avis des économistes classiques était une bétise. A ce moment, il est aussi apparu qu'une étude sur laquelle le FMI s'était basé, reposait sur du matériel statistique erroné. Selon l'étude des universitaires Reinhart et Rogoff, des dettes publiques supérieures à 90% du PIB constituaient un frein à la croissance économique. Après analyse approfondie, il est apparu que cette étude était basée sur un mauvais échantillon : rien ne prouve qu'à partir d'un certain niveau de dette, il y a un effet négatif sur la croissance économique.

Le FMI marquait ainsi un grand tournant dans les positions prises. Dans ses analyses, à partir de 2013, l'accent n'est plus mis sur les mesures d'austérité. Il reconnaît que cette stratégie n'a pas fonctionné dans des pays tels que la Grèce. En 2014, pour la Belgique, il était même conseillé de ralentir l'assainissement des

finances publiques. Toutefois, la BCE et la Commission européenne persistent et signent...

De plus, ces derniers mois, le FMI a pris une position très étonnante sur l'inégalité. Dans ses récents rapports, le FMI prouve que l'inégalité a fortement augmenté et que cela constitue un important problème social et économique. Il avance la politique fiscale pour parvenir à une répartition juste. Ces positions sont totalement neuves. Ces dernières années en effet, le FMI était surtout connu pour son plaidoyer en faveur des libéralisations, des privatisations et de moins d'impôts.

6. La crise touche surtout les revenus des plus faibles et de la classe moyenne : une inégalité croissante

Durant la crise, il y a eu une redistribution des revenus, mais pas dans le bon sens ! Ces dernières années, des études divergentes ont été publiées indiquant une inégalité de revenus croissante durant la crise. L'OCDE souligne ainsi que l'Etat-providence a constitué la principale protection contre une inégalité de revenus croissante durant les premières années de la crise (2007–2010). Sans tenir compte des effets d'adoucissement de l'Etat-providence, le fossé entre pauvres et riches n'a jamais été aussi grand qu'actuellement. L'inégalité de revenus avant redistribution a augmenté plus rapidement entre 2007 et 2010 que pendant les 12 dernières années. Dans son étude, l'OCDE prévient qu'une croissance lente et les mesures d'austérité pourraient compromettre la capacité redistributrice du système d'imposition et de transfert.

Ces prévisions de l'OCDE se sont avérées fondées. Un rapport de l'OIT montre en effet qu'à partir de 2011, l'inégalité de revenus (après redistribution) a de nouveau augmenté plus rapidement que durant les premières années de crise (2007–2010). La principale raison expliquant cette évolution est le rétablissement plus rapide des revenus de capital par rapport aux salaires. De plus, l'OIT souligne que dans toutes les économies avancées, la classe moyenne est vidée de sa substance. En cause, le démantèlement de la protection des emplois dans le segment « inférieur » (avec, comme conséquence, des salaires moins élevés) et une forte augmentation des salaires dans le « haut » segment, par une régulation laxiste et une diminution de la progressivité de l'impôt.

Parallèlement, des études récentes de Wilkinson ou Piketty notamment ont montré que l'inégalité dans nos sociétés atteignait un niveau inacceptable et qu'elle compromettait à terme la stabilité économique et la croissance. De plus, un important aspect de genre continue à jouer. L'inégalité de revenus entre hommes et femmes reste élevée et augmente même dans certains cas.

7. L'avenir de notre planète passe au second plan

« Il n'y a pas d'emploi sur une planète morte ! ». La science est sans équivoque : la température de la planète est en hausse et les tendances actuelles conduiront à une augmentation moyenne de 4° C ou plus durant ce siècle. En l'absence de mesures urgentes et ambitieuses, nous ferons face à des changements climatiques irréversibles.

Le GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat, organisme intergouvernemental de l'ONU qui a pour mission d'analyser et d'évaluer



l'évolution du climat) a démontré que la cause en était bel et bien les activités humaines. Selon les prévisions du GIEC, 136 villes de plus d'un million d'habitants pourraient être menacées par la montée des eaux. Si le niveau de la mer augmente de 40 centimètres, le GIEC estime à 400 millions le nombre de réfugiés climatiques.

Les catastrophes climatiques, notamment les cyclones, les inondations, la sécheresse, les incendies, la fonte des glaciers, les variations saisonnières, etc, sont en hausse et touchent désormais les travailleurs et les travailleuses. Leur impact ne fera que s'intensifier durant les 15 années à venir, sur l'environnement mais également sur l'emploi.

Tout le monde est unanime pour reconnaître l'urgence de la situation. Mais les responsables politiques continuent à regarder leur petit nombril. Depuis l'échec de la conférence de Copenhague en 2009, les négociations climatiques tournent en rond. Pourtant les gouvernements dans le monde entier doivent parvenir à un accord sur l'action climatique et nous donner une chance de limiter la hausse de température à 2° C ou moins.

Tous les secteurs seront concernés. Nous voulons une Transition Juste vers une société pauvre en carbone qui se traduise par des investissements dans les emplois verts, la formation et les qualifications et qui repose sur une protection sociale forte et à la mise en œuvre d'autres mesures nécessaires partout dans le monde, comprenant notamment un financement adéquat pour les pays les plus pauvres et les plus vulnérables.

8. La montée des populismes

La montée des populismes à travers l'Europe et dans notre pays a marqué de son empreinte ces quatre dernières années. Ce vote contestataire se nourrit de l'angoisse générée par une situation socio-économique difficile ou de la crainte de perte de valeur identitaire. Il est synonyme d'un repli sur soi et revêt diverses formes de nationalisme. La pensée de l'extrême droite se retrouve très souvent dans les milieux populistes. Le populisme s'incarne dans le rejet d'un Etat fort, de son rôle régulateur et des politiques fiscales. L'idéologie populiste est caractérisée par une forte opposition eux/nous, néfaste au principe de solidarité si cher à la FGTB. Cette idéologie est aussi contraire aux valeurs internationalistes portées par la FGTB depuis ses origines.

La montée en puissance des mouvements populistes depuis quinze ans est indéniable mais les conséquences de la crise économique en ont clairement dopé l'intensité. Ces dernières années, le populisme s'est surtout nourri des conséquences désastreuses des politiques d'austérité et de l'échec de l'Europe sociale. Les résultats des élections européennes du 25 mai 2014 ont clairement confirmé cette tendance.

La Belgique n'est pas non plus épargnée par ce phénomène. Après l'émergence du Vlaams Belang depuis les années 90, ces dernières années sont surtout marquées par le succès croissant de la N-VA qui se confirme au nord du pays autour de la personnalité de Bart De Wever. Après sa sortie de coalition avec le CD&V et au fil des dernières élections, la N-VA n'a cessé de conforter sa position en surfant sur une vague de revendications communautaires. Fin 2011, après une crise politique

de plus de 541 jours, le parti nationaliste n'est en finalité pas entré dans la coalition gouvernementale et ce, malgré son succès lors du scrutin de juin 2010. A l'époque, le parti nationaliste s'est en effet mis « hors jeu » en raison du niveau de ses exigences institutionnelles. Mais, même absent, il a fortement influencé le programme de gouvernement conclu en décembre 2011 et la législature tant au niveau de la 6ème réforme de l'Etat et des transferts de compétences (octroi d'une autonomie fiscale aux Régions, scission des allocations familiales,...) ainsi que des mesures antisociales adoptées notamment vis-à-vis des chômeurs et des travailleurs en fin de carrière.

Les dernières élections du 25 mai 2014 ont entériné un nouveau succès des nationalistes flamands à tous les niveaux (européen, fédéral et régional) qui s'est essentiellement réalisé au détriment du Vlaams Belang. Mais cette fois, le projet de la N-VA ne vise plus des revendications institutionnelles mais la mise en œuvre d'un programme socio-économique très à droite et fondé sur des mesures destructrices sur le plan social et de la solidarité.

9. Une situation sociale et économique qui continue de se dégrader

En 2010, le Bureau du Plan déclarait que la Belgique avait « remarquablement bien résisté à la crise » au niveau de l'emploi avec la création de 27.000 nouveaux emplois. Sur le plan économique, la croissance du PIB s'élève à 2,3% en 2010 et à 1,8% en 2011. A l'époque, même les institutions internationales saluent l'effet positif des stabilisateurs automatiques – en particulier notre système de sécurité sociale – qui ont permis de limiter fortement les effets de la crise dans notre pays.

Mais, dès 2012, ces signaux de reprise s'avèrent plus que fragiles. Les politiques d'austérité menées au niveau belge et européen et l'absence d'une véritable politique d'investissements pour soutenir le redéploiement de l'économie réelle et l'emploi font fléchir la tendance. En 2012 et 2013, la croissance s'effondre (-0,1% et 0,2%) et les effets sur l'emploi sont dévastateurs.

Ces deux dernières années ont été jalonnées par des annonces, toujours tragiques, de fermetures et de restructurations généralement motivées par des raisons spéculatives ou de défaut de gestion : Bekaert, Ford Genk, Arcelor Mitall, Caterpillar ; ou, plus récemment, Delhaize. Ce sont les secteurs industriels qui payent le plus lourd tribut. Les décisions sont souvent annoncées sans ménagement aux travailleurs et on compte alors sur la négociation pour « limiter la casse ». Les suppressions d'emplois sont d'autant plus inacceptables qu'elles font peser sur les travailleurs le poids de décisions adoptées au sein de grands groupes qui affichent pourtant des bénéfices importants.

2013 est l'année qui enregistre le nombre le plus important de destructions d'emplois (24.000 pertes nettes). De son côté, le chômage continue d'exploser avec 25.000 demandeurs d'emploi supplémentaires en 2013. La situation est catastrophique sur le plan social d'autant plus que, derrière ces chiffres alignés, ce sont autant de drames sociaux et personnels qui touchent les travailleurs et leur famille.

10. Des constats mis en lumière par le baromètre socio-économique de la FGTB

Depuis 2010, le FGTB publie son baromètre socio-économique. Il reprend désormais, pour les vulgariser et les mettre à disposition de tous, des statistiques pertinentes.



Ainsi, le dernier baromètre paru en janvier 2014, illustre très clairement la situation socio-économique au niveau belge et européen. Il met en effet en avant une série de constats édifiants :

- au niveau des conséquences néfastes de la crise : explosion de la dette publique, absence de croissance avec, comme conséquence, un PIB qui stagne au même niveau qu'en 2007, l'explosion du chômage, des pertes d'emplois, une augmentation de la pauvreté,...
- l'inadéquation des réponses apportées qui privilégient l'offre au lieu de soutenir la demande ;
- l'augmentation des inégalités et le caractère injuste de notre système fiscal qui pèse trop sur les salaires ;
- la financiarisation de notre économie qui se marque par une évolution inégalitaire de la répartition entre revenus du capital (dont la part augmente) et du travail (dont la part diminue) dans le PIB ainsi que par la substitution du travail par le capital dans les facteurs de production. La financiarisation de l'économie signifie que de moins en moins de moyens financiers sont consacrés à l'économie réelle et productive. Alors que le capital reste sur les marchés financiers pour créer encore plus de capital ;
- les problèmes de « compétitivité » liés à la structure des exportations, au manque d'investissements dans la recherche et le développement, l'innovation et la formation des travailleurs ;
- les salaires qui ne sont pas un problème pour notre économie (écart salarial, subsides salariaux,...) mais ont été néanmoins soumis à une politique d'austérité, ...

Ces constats sont importants car ils sont des indicateurs éclairants de la dégradation de la situation socio-économique aux niveaux belge et européen. Ils soulignent à juste titre les limites et la perversion du système capitaliste dénoncé depuis toujours par la FGTB. Ils mettent en lumière à quel point les travailleurs et les allocataires sociaux continuent à être les victimes d'une crise déclenchée il y a plus de cinq ans par le monde de la finance et le système néolibéral.

11. Nos positions

Face à ces constats, la FGTB considère pourtant qu'il n'y a pas de fatalité et que de véritables alternatives existent.

Face aux défis qui nous attendent et pour renforcer le pouvoir d'achat et la protection des travailleurs, les instances de la FGTB ont élaboré et adopté un mémorandum qui s'adresse au prochain gouvernement.

11.1 Le Mémorandum de la FGTB

Dans la perspective des élections du 25 mai 2014 (organisées au niveau européen, fédéral et régional) et de la formation du prochain gouvernement fédéral, la FGTB se devait de faire entendre sa voix et de mettre en avant ses priorités.

Pour la FGTB, il n'y a en effet pas de fatalité. Des alternatives et des solutions existent. Il faut maintenant faire les bons choix et adopter les mesures et politiques qui s'imposent.

Le mémorandum de la FGTB (www.fgtb.be) cible les mesures et politiques qu'il est urgent de mettre en œuvre pour changer de cap et engager l'Europe, la Belgique et les Régions dans la voie d'une relance créatrice d'emplois de qualité, durable et solidaire.

Pour la FGTB, ces priorités se déclinent autour de la défense et du renforcement du pouvoir d'achat.

- Le pouvoir d'achat par l'emploi de qualité : cet axe concerne tant les aspects salariaux en tant que tels (liberté de négociation, index,...) que ceux liés à la nécessité d'une vraie politique de relance, à la qualité de l'emploi ou à la suppression des discriminations.
- Le pouvoir d'achat par la redistribution des richesses et la solidarité : cet axe concerne plus particulièrement les mécanismes essentiels de redistribution et de solidarité que sont la fiscalité, la sécurité sociale et les services publics.
- Le pouvoir d'achat par l'espérance de vie en bonne santé : cet axe apporte un focus positif et des réponses pertinentes aux questions liées au défi du vieillissement et à l'allongement de l'espérance de vie.

11.2 Nos priorités

Afin de mettre en exergue nos fondamentaux, le Bureau fédéral du 18 mars 2014 a déterminé les dix priorités du Mémorandum de la FGTB :



- 1. Le maintien du mécanisme d'indexation automatique des salaires et des allocations sociales ainsi que le respect de la liberté de négociation notamment pour des augmentations de salaire brutes: stop au gel des salaires dès 2015 !
- 2. Le retrait des mesures antisociales dans le chômage ainsi que l'adoption de mesures efficaces pour lutter contre le chômage et garantir un emploi de qualité à l'ensemble des travailleurs (notamment dans le cadre de la « garantie jeune »).
- 3. La mise en œuvre d'une réforme fiscale pour plus de justice fiscale et un allègement de la fiscalité sur le travail : « taxer mieux pas plus », en faisant notamment participer plus ceux qui perçoivent de hauts revenus mobiliers et immobiliers !
- 4. Le renforcement des Services publics.
- 5. La mise en place d'une véritable politique d'investissements et d'infrastructures pour soutenir la création d'emplois de qualité, en particulier pour les jeunes et les femmes, avec des aides conditionnées à des créations d'emplois et ciblées sur la R&D, la formation et l'innovation.
- 6. La mise en œuvre d'une véritable politique de redéploiement industriel.
- 7. Une autre Europe basée sur la collaboration – et non la compétition – entre Etats dont les institutions (en particuliers la BCE et la BEI) sont investies d'un rôle nouveau et d'un mode de fonctionnement plus démocratique.
- 8. L'adoption de mesures efficaces de lutte contre le dumping social, le respect des lois et conventions collectives négociées et la mise en œuvre d'un salaire minimum interprofessionnel dans les Etats membres de l'UE.
- 9. Une sécurité sociale fédérale forte basée sur la solidarité et le principe assurantiel avec un mécanisme de liaison au bien-être garanti et des allocations au-dessus du seuil de pauvreté.
- 10. La revalorisation des pensions du 1er pilier notamment en portant le taux de base à 75% (au lieu de 60% actuellement), une plus grande responsabilisation des employeurs pour garantir la qualité de l'emploi durant toute la carrière et le maintien des possibilités de départ anticipé (responsabilité partagée des employeurs et du gouvernement).





Chapitre 03

La concertation sociale mise à mal





3. La concertation sociale mise à mal

3

Depuis de nombreuses années, notre modèle social est mis sous pression sous prétexte de mondialisation, d'intégration européenne, de compétitivité ou de déficit budgétaire. Nous avons constamment été poussés dans une posture défensive. Il faut toutefois reconnaître que cette tendance lourde ne concerne pas que notre pays mais s'est généralisée dans la majorité des pays européens et ce, de manière parfois violente et brutale comme dans les pays les plus gravement touchés par la crise comme la Grèce, l'Espagne et le Portugal.

Le concertation sociale, clé de voute de ce modèle social, n'échappe évidemment pas à cette tendance lourde. Depuis la survenance de la crise de 2008, la conclusion des accords au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des dix s'est révélée extrêmement difficile. Ainsi, aucun accord interprofessionnel n'a été conclu ces quatre dernières années.

Pourtant, durant cette même période, les travaux, discussions et négociations entre interlocuteurs sociaux ne se sont quasiment pas interrompus. La conclusion d'accords formels a toutefois laissé la place à des textes « de référence » (déclarations, fiches,...) et sous pression du gouvernement, une partie des négociations s'est déroulée dans un cadre tripartite.

Mais la détérioration de la concertation sociale et le blocage des négociations interprofessionnelles ont aussi été causés en grande partie par l'immixtion directe du gouvernement dans des domaines très sensibles relevant pourtant de la compétence des interlocuteurs sociaux. Cela a été particulièrement le cas lors de la mise en œuvre de l'accord du gouvernement conclu fin décembre 2011. Celui-ci symbolisait la fin de la plus longue crise institutionnelle traversée par notre pays mais également l'avènement d'un Premier Ministre socialiste et le retour du SP.a dans la coalition fédérale.

La mise à mal de la concertation sociale en période de crise connaît évidemment des précédents. Ainsi, entre 1976 et 1986, à l'exception de l'accord de 1981 sur les 38 heures, le gouvernement s'est substitué aux partenaires sociaux notamment dans le cadre des arrêtés de pouvoirs spéciaux.

Comme on vient de le voir, le contexte socio-économique des années 2010-2014 a été particulièrement régressif et le monde du travail a continué de payer au prix fort les conséquences de la crise des banques. Toute cette période a aussi été marquée par un contexte de remise en question permanente du mécanisme automatique d'indexation, de gel des salaires (à l'exception des 0,3% de 2012), de pressions pour plus de flexibilité, d'attaques récurrentes contre le droit de grève, les chômeurs et les droits des travailleurs (cf. harmonisation des statuts) ainsi que d'entraves à la liberté de négociation.

Comme cela a été confirmé lors du Comité fédéral du 29 novembre 2013 sur l'évaluation des actions et du Plan d'actions 2013, notre position de contre-pouvoir a été dégradée durant ces dernières années. Pourtant, durant les quatre dernières années, la FGTB s'est fortement mobilisée pour faire progresser ses priorités et respecter des éléments essentiels identifiés comme points de rupture.

Malgré des reculs indéniables, cela nous a permis de corriger certaines mesures antisociales, d'assurer la revalorisation du salaire minimum et des allocations sociales et d'éviter des ruptures de contrat. Mais on sait aussi que l'essentiel est invisible pour les yeux; et l'essentiel est peut-être surtout ce que notre mobilisation et notre vigilance sans relâche ont évité d'être davantage dégradé : le mécanisme d'indexation des salaires, la loi de 1996 sur la négociation salariale, le droit de grève, le caractère fédéral du droit du travail et des relations collectives...

Enfin, dans cette partie du rapport statutaire consacrée à la concertation sociale, on ne peut faire l'économie d'une réflexion introspective. Il convient en effet de tenir compte de notre capacité à faire approuver à l'intérieur même de l'organisation des projets d'accords dont certains éléments ne sont pas conformes à nos positions syndicales. Lors des négociations qui ont eu lieu ces dernières années, la FGTB a parfois été isolée dans certaines de ses prises de position. Cela n'a pas été sans conséquences et est peut-être en partie à l'origine d'une certaine « reprise en main » par le gouvernement de matières relevant en principe des prérogatives des interlocuteurs sociaux.

1. Le rejet du projet d'accord interprofessionnel 2011-2012

1.1 Les négociations

Les négociations préparatoires à l'AIP 2011 débutent dans un contexte peu propice à la conclusion d'un accord. Après le scrutin de juin 2010, la Belgique entre dans la période de crise institutionnelle la plus longue de son histoire. Le parti reconnu vainqueur de ces élections au nord du pays est la N-VA. Même si celui-ci sera au final écarté de la formation de la coalition gouvernementale, ses thèses nationalistes, ses revendications institutionnelles et son programme socio-économique très à droite marqueront de leur empreinte l'accord de gouvernement qui sera finalement conclu fin 2011 après plus de 541 jours de crise, sous pression du monde financier.

Le contexte budgétaire reste lui-aussi profondément dégradé en conséquence de la crise économique qui a suivi la crise budgétaire de 2008. On peut craindre un budget d'austérité pour 2011 mais cela n'empêche pas les employeurs de revendiquer de nouvelles et importantes réductions du coût salarial car, selon leurs thèses, l'écart salarial avec les pays voisins atteindrait 11% alors que le rapport du Conseil Central de l'Economie (CCE) l'évalue à 3,9%. Dès lors, le banc patronal prend en otage l'accord sur la liaison au bien-être des allocations sociales qui devait pourtant être finalisé pour le 15 septembre au plus tard.

Par ailleurs, la FEB revendique une « stricte » modération salariale, une réforme « significative » du mécanisme d'indexation, la conclusion d'accord « all in », la prolongation des mesures anticrises (en particulier le chômage temporaire introduit pour les employés), un renforcement de la flexibilité (en particulier via le recours aux heures supplémentaires) et une réduction importante des possibilités de recours au crédit-temps et aux congés thématiques.

Pour la FGTB, les priorités vont au contraire à une augmentation du salaire brut, à une négociation libre des secteurs et à une augmentation du salaire minimum interprofessionnel, le maintien intact du mécanisme d'indexation, la revalorisation des allocations sociales via la liaison au bien-être, une harmonisation vers le



haut des statuts ouvriers et employés, la création d'emplois de qualité via des investissements dans l'innovation et la formation ainsi que l'amélioration de la qualité de vie au travail.

C'est dans ce contexte et avec ces positions antagonistes que débutent les négociations. Elles sont alimentées par les données du Rapport technique du CCE qui établit la marge disponible d'évolution des salaires pour 2011-2012 à 1,1% en plus de l'indexation.

Outre la question de la prolongation des accords existants, ces négociations se déroulent principalement autour de trois thèmes:

- la norme salariale et la revalorisation du salaire minimum ;
- l'harmonisation des statuts ouvriers et employés (sur les volets relatifs aux préavis, aux vacances annuelles, au salaire garanti et au jour de carence, au chômage temporaire et aux aspects collectifs) ;
- la liaison au bien-être des allocations sociales.

Les négociations sur le dossier ouvriers-employés sont particulièrement difficiles. Fin décembre, on ne peut que constater le blocage après la mise en avant d'une nouvelle revendication des employeurs pour sortir les produits énergétiques de l'indice santé. Ce à quoi la FGTB s'oppose formellement.

Début janvier, le Premier Ministre charge le Président du Conseil National du Travail (CNT) de tenter de concilier les points de vue, très éloignés, des interlocuteurs sociaux sur le dossier d'harmonisation des statuts.

1.2. Le projet d'accord

Finalement, un projet d'accord est finalisé le 18 janvier et présenté au Bureau de la FGTB dès le 19 janvier. Il reprend quatre volets dont deux (la fixation de la norme salariale et le dossier ouvriers-employés) se révèlent d'office problématiques :

Le pouvoir d'achat des travailleurs

Le projet prévoit le maintien intact du mécanisme d'indexation ; l'inflation prévue s'élevait alors à 4,2% pour 2011-2012.

Pour éviter toute adaptation ou manipulation de l'index, la norme salariale est fixée à 0% en 2011 et à 0,3% maximal en 2012.

La liaison des allocations sociales au bien-être

La FGTB s'est à nouveau battue pour obtenir l'application du mécanisme de liaison au bien-être pour plus de deux millions d'allocataires :

- revalorisation de 2% de tous les minima et forfaits au 1er septembre 2011 ;
- augmentation de 0,7% pour les pensionnés et les victimes de maladies professionnelles au 1er septembre 2011 ;
- octroi d'un pécule de vacances annuel de 125 € pour les travailleurs malades depuis trois ans ou plus au 1er janvier 2011 ;

- revalorisation du taux de base (55%) des chômeurs dès la 2ème année au 1er janvier 2011 ;
- augmentation de 0,7% du plafonds de calcul au 1er janvier 2011 ;
- augmentation de 1,25% des maxima et du plafond de calcul des chômeurs au 1er janvier 2011 et au 1er janvier 2012.

Néanmoins, seuls 60% de l'enveloppe déterminée par la loi sont directement affectés. Le projet d'accord prévoit néanmoins que le gouvernement peut décider d'utiliser les 40% restants en 2012 en concertation avec les interlocuteurs sociaux et, en priorité, pour la revalorisation des pensions minimales et le financement des coûts en accidents du travail.

La prolongation des accords existants

Une série de conventions collectives de travail et d'accords négociés lors de précédents AIP doivent être confirmés tous les deux ans.

Il s'agit notamment de la prépension à 56 ans:

- pour les travailleurs avec 20 ans de travail de nuit ;
- pour les travailleurs avec une carrière longue (40 ans) ;
- pour les travailleurs du secteur de la construction.

Le projet demande aussi au gouvernement de maintenir une série de cotisations spécifiques :

- la cotisation patronale de 0,10% pour les efforts en faveur de personnes appartenant à des groupes à risques ;
- la cotisation patronale de 0,05% pour le financement du plan relatif à l'encadrement et au suivi actifs des chômeurs.

Ainsi que :

- l'exonération de l'obligation en matière de premiers emplois si le secteur prévoit une cotisation patronale de 0,15% pour les groupes à risques ;
- le financement et la pérennisation de l'intervention publique dans le prix de l'abonnement en transport en commun entre le domicile et le lieu de travail via une convention tiers-payant. C'est le système 80/20 (intervention de l'employeur 80% / Etat 20%), avec une enveloppe ouverte ;
- le maintien à 1.800 € de l'amende totale appliquée en cas de non-proposition d'accompagnement par outplacement.

Par ailleurs, les interlocuteurs sociaux s'engagent à procéder à une évaluation approfondie au sein du CNT du « Pacte de solidarité entre les générations » pour fin octobre 2011 au plus tard.

L'harmonisation des statuts ouvriers et employés

La proposition présentée par le Président du CNT pour concilier les points de vues (annexe II du projet d'accord) ne parvient pas à convaincre malgré le travail effectué pendant des mois par les interlocuteurs sociaux pour tenter de trouver une solution.



Pour plus de détails, nous vous renvoyons à la partie du présent rapport relative à la suppression des discriminations entre ouvriers et employés.

Le Comité fédéral du 4 février 2011 rejette donc à une large majorité (75%) le projet d'AIP. Pour la FGTB, il ne témoigne pas d'un compromis équilibré et rencontre davantage les préoccupations patronales que celles des travailleurs :

- la norme salariale est trop restreinte et le caractère maximal, et donc contraignant, de la marge de 0,3% pour 2012 est inacceptable ;
- le salaire minimum n'est pas augmenté et les discriminations liées à l'âge ne sont pas supprimées ;
- en ce qui concerne le dossier d'harmonisation des statuts ouvriers et employés: l'amélioration du statut ouvrier reste minimaliste, le coût pour la collectivité et la sécurité sociale est trop élevé, les régressions pour les employés sont trop importantes (pérennisation du chômage économique, ...) malgré une pérennisation du système de la grille Claeys (mais avec des mois de référence réduits) pour ceux dont le salaire est supérieur à 30.535 € ;
- la limitation de l'enveloppe pour la liaison au bien-être (réservée essentiellement à 2011 sauf décision du gouvernement d'affecter les 40% restants en 2012) et le caractère limité des revalorisations (0,7% pour les allocations non forfaitaires) ne sont pas perçues favorablement ;
- le projet reste par ailleurs muet sur les aspects liés à la formation et à l'innovation.

Dans la foulée de ce rejet, le Comité fédéral annonce une grève générale pour le 4 mars 2011. L'objectif est ainsi de faire pression sur le gouvernement qui, en application de la loi de 1996 sur la sauvegarde préventive de l'emploi et de la compétitivité, doit présenter aux interlocuteurs sociaux une proposition de médiation.

1.3. La proposition de médiation du gouvernement

Lors des discussions en kern (Conseil des Ministres restreint) sur la proposition de médiation, les tensions sont fortes entre les partis de droite qui veulent une application pure et simple du projet d'accord et ceux qui exigent des adaptations pour le rapprocher des préoccupations syndicales.

Le 11 février 2011, le gouvernement se met finalement d'accord sur une proposition de médiation qui reprend les éléments suivants :

- le maintien du mécanisme d'indexation ;
- la fixation par AR d'une marge salariale contraignante de 0% en 2011 et de 0,3% en 2012 ;
- l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel de 10 € nets par mois (via le bonus à l'emploi) ;
- après avis du CNT, l'affectation complète de l'enveloppe pour la liaison au bien-être ;
- la pérennisation des mesures anticrise (chômage économique équivalent à 70% du dernier revenu pour les cohabitants et à 75% pour les isolés et les chefs de ménage, chômage temporaire pour les employés dans les entreprises en difficulté, prime de crise de 1.666 € pour les ouvriers) ;
- la prolongation des accords existants (tels que prévus dans le projet d'accord) ;

- au niveau de l'harmonisation des statuts : les préavis des ouvriers octroyés au niveau de la CCT 75 sont majorés de 15% ; octroi d'un supplément de minimum 2 € par jour aux ouvriers en cas de chômage économique ; réduction progressive de la durée des préavis des employés supérieurs (pour plus de précision, voir la partie de ce rapport consacrée à la suppression des discriminations entre ouvriers et employés).

Pendant ce temps et afin de maintenir la pression sur le gouvernement, des actions sont menées au niveau des régionales de la FGTB:

- le 3 février, actions de la FGTB centre dans divers zonings industriels ;
- le 7 février, manifestation de la FGTB West Vlaanderen
- le 11 février, manifestation devant le siège du MR à Bruxelles et à Charleroi ;
- le 18 février, actions de la FGTB Liège–Huy–Waremme, Antwerpen et Mechelen–Kempen ;
- le 25 février, actions de la FGTB Namur, Limbourg et Flandre orientale.

Malgré certaines avancées, la FGTB maintiendra sa position de rejet car les décisions restent profondément déséquilibrées. Les textes légaux et réglementaires sont approuvés par le Conseil des Ministres du 25 février.

Dès lors, le préavis pour la journée d'action nationale du 4 mars est maintenu. La mobilisation est nationale et principalement dirigée contre le projet d'accord interprofessionnel et la proposition de médiation du gouvernement qui mettent à mal la liberté de négociation et n'apportent pas de réponse satisfaisante au problème de discrimination entre les ouvriers et les employés.





Mais cette journée d'action vise également à mettre en garde le gouvernement contre toute nouvelle politique qui porterait atteinte aux services publics et à notre système de sécurité sociale. Elle représente aussi un coup de semonce pour tous ceux qui, poussés par les revendications patronales, les déclarations de la BNB, les recommandations internationales ou européennes,... voudraient toucher à notre mécanisme automatique d'indexation des salaires et des allocations sociales.

1.4. Les CCT sectorielles 2010-2011

Pour la négociation des accords sectoriels, les centrales professionnelles de la FGTB restent cohérentes par rapport aux positions prises vis-à-vis du projet d'accord interprofessionnel et de la médiation du gouvernement. Elles exigent donc une liberté de négociation dans les secteurs où des marges de négociation sont possibles.

De leur côté, les fédérations patronales exhortent à un strict respect de la norme et donc à un quasi gel salarial (à l'exception de 0,3% en 2012) et, sur le terrain, les négociations sont compliquées.

Au cours de la deuxième moitié de l'année 2011, la Ministre de l'Emploi charge ses services de faire un screening zélé de toutes les CCT et annonce son refus de donner force contraignante à celles qui ne respecteraient pas la norme. Commence alors un long combat pour obtenir la sécurité juridique et le respect des accord conclus. Pour ce qui concerne les CCT 2011-2012, malgré de nombreuses interventions auprès du cabinet de la Ministre de l'Emploi, certaines n'ont été rendues obligatoires par AR que dans le courant de 2012.

2. La négociation tripartite de janvier 2012

Pendant ce temps, les négociations pour un nouvel accord de gouvernement s'éternisent et achoppent, en particulier sur les questions institutionnelles. Après 541 jours et sous pression des agences de notation qui menacent de dévaluer la cote de la Belgique, un accord est enfin conclu le 1er décembre 2011.

D'emblée, le texte gouvernemental annonce des remises en cause de la solidarité et de fondements importants de notre modèle social. La 6ème réforme de l'Etat qui s'ensuivra sera sans précédent avec le transfert de pans entiers de la sécurité sociale et l'octroi d'une importante autonomie fiscale aux Régions. Par ailleurs, la nouvelle coalition détaille aussi une série de mesures socio-économiques qui vont affecter directement les droits des travailleurs et des allocataires sociaux.

Pour citer certains exemples marquants, ces mesures régressives vont toucher aussi bien :

- les pensions avec notamment une limitation de l'accès au système de préretraite /retraite anticipée tant dans le secteur public que privé, l'adaptation du mode de calcul des pensions du secteur public (sur les 10 dernières années,...) ainsi que la limitation des assimilations pour les demandeurs d'emploi en 3ème période, les prépensionnés de moins de 60 ans et pour les bénéficiaires d'un congé thématique ;

- le chômage avec notamment la mise en place d'une dégressivité renforcée des allocations de chômage, l'allongement de la période d'attente pour les allocations basées sur les études ainsi que la limitation dans le temps de l'octroi de cette allocation d'attente (qui devient l' « allocation d'insertion ») ;
- les prépensions (qui deviennent le « régime de chômage avec complément de l'entreprise ») avec des ruptures de contrat, la remise en cause de nombreux régimes spécifiques, un durcissement des conditions d'accès pour le régime général (60 ans avec 40 années de carrière) ainsi qu'un relèvement des conditions d'âge pour les entreprises en difficulté ou en restructuration ;
- le système de crédit-temps de fin de carrière à 4/5ème temps qui ne reste accessible qu'après 55 ans (sauf pour les infirmières) ;
- les allocations sociales avec une limitation de l'enveloppe pour la liaison au bien-être (60%).

Certaines de ces mesures constituent des ruptures de contrat pures et simples. La plupart sont totalement infondées et inacceptables. D'autant plus que ces domaines relèvent de la concertation sociale et que les mesures ont été mises en œuvre en toute hâte dès décembre 2011 sans concertation préalable avec les interlocuteurs sociaux. Les mesures de fin de carrière ont même été décidées sans prendre en compte l'évaluation des conséquences du « Pacte de solidarité entre les générations » qui était en cours de finalisation au sein du CNT.

Ajoutons encore que la majorité de ces mesures ont comme conséquence de déresponsabiliser davantage les employeurs par rapport à la gestion des fins de carrière et au maintien à l'emploi des travailleurs plus âgés. Les atteintes faites aux travailleurs et aux allocataires sociaux sont considérables et certains coûts sont reportés sur la collectivité.

Par ailleurs, sous pression de la politique de «gouvernance économique» imposée par l'Europe, le gouvernement s'engage dans une politique d'austérité de grande envergure. D'emblée, la trajectoire annoncée impose des économies sans précédents en dépenses primaires (budget de l'Etat) et dans la sécurité sociale. Au final, sur la période 2012 à 2014, ce sont pas moins de 22 milliards d'économies qui seront imposées et qui affecteront directement nos services publics et les droits des allocataires sociaux.

Par contre, et il faut le souligner, l'accord garantit l'équilibre financier de la sécurité sociale –désormais exposée à un déficit récurrent – ainsi que le maintien du mécanisme d'indexation automatique des salaires.

La FGTB n'a pas attendu la mise en place concrète de ces mesures pour réagir. Elle avait déjà été alertée par les orientations prises par les négociations de l'accord de gouvernement lors de la parution, en juillet 2011, de la note du formateur et un plan de mobilisation avait été mis en œuvre :

- le 15 novembre, concentration de 6.000 militants en front commun au Heysel ;
- le 2 décembre, manifestation nationale de 80.000 militants en front commun ;
- le 15 décembre, dépôt d'un cahier de revendications commun et d'un préavis des trois organisations syndicales pour une grève générale le 30 janvier 2012 ;
- le 22 décembre, grève des services publics organisée en front commun ;
- 30 janvier 2012, déclenchement de la grève générale en conséquence de l'absence de la prise en compte des revendications syndicales.



Le Comité fédéral du 6 décembre 2011 définit les six objectifs qui constituent désormais le fil conducteur de la concertation sociale et de l'évaluation de l'action gouvernementale :

- le lancement d'un plan de relance pour des emplois de qualité ;
- la rectification des mesures antisociales en ce qui concerne les fins de carrières (pensions et prépensions), le chômage et le crédit-temps ;
- le maintien du pouvoir d'achat (index, contrôle des prix, liaison au bien-être, soins de santé),
- la mise en œuvre d'une vraie réforme de la fiscalité qui touche les revenus de la fortune ou du capital ainsi que les bénéfices, en particulier les intérêts notionnels ;
- la fin des « coupes sombres » linéaires et des attaques idéologiques contre les services publics ;
- des engagements concrets pour une Europe sociale.

Nos mobilisations permettent alors la mise en place d'un processus de négociation tripartite afin de corriger et de rééquilibrer certaines mesures de l'accord de gouvernement mises en œuvre dès décembre 2011. Les experts travaillent durant tout le mois de janvier 2012 et le processus aboutit à des propositions concrètes.

Le Comité fédéral du 14 février constate que nous avons réussi à obtenir des corrections aux mesures antisociales, que les ruptures de contrat et leurs conséquences rétroactives ont été supprimées et que plusieurs améliorations sociales ont été apportées par rapport aux décisions initiales du gouvernement.

Citons notamment :

- la mise en place d'un régime transitoire pour que les travailleurs en préavis ne soient pas affectés par les modifications intervenues au niveau des préretraites et des prépensions (cf. ruptures de contrat) ;
- l'ancrage du droit à la pension anticipée : ceux qui ouvrent le droit à la pension en 2012 mais décident de continuer à travailler peuvent faire valoir ce droit par la suite ;
- le maintien du paiement des allocations familiales durant la prolongation du stage d'insertion ;
- pas d'exclusion du stage d'insertion (après trois ans) au 1er janvier 2012 : la mesure est reportée au 1er janvier 2015 ;
- les travailleurs à temps partiel avec AGR (allocation de garantie de revenu) ainsi que les travailleurs avec 33% d'incapacité ne « tombent » pas dans la dégressivité ;
- le maintien du droit à un crédit-temps fin de carrière à 4/5ème temps à partir de 50 ans pour les travailleurs avec un métier lourd (travail en équipe, travail de nuit, service interrompu et construction), avec une carrière de 28 ans (accord sectoriel nécessaire) et pour les travailleurs occupés dans une entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration ;
- le maintien des assimilations pour la pension pour les prépensions et les congés thématiques ;
- le maintien du droit à la prépension après une carrière de 40 ans (même avant l'âge de 60 ans). Pour plus de précisions, voir la partie du rapport relative au chômage ;
- le maintien de la prépension à 58 ans pour les travailleurs occupés dans un travail en équipe ou avec service interrompu (HORECA, nettoyage).

Par ailleurs, les interlocuteurs sociaux s'engagent à négocier les propositions gouvernementales relatives au Plan d'emploi des travailleurs âgés (qui deviendra la CCT 104) ainsi que les modalités d'instauration d'une pyramide des âges en cas de licenciement collectif (pour plus de précisions, voir la partie relative au droit du travail).

Même s'il faut reconnaître que des avancées ont été obtenues en termes de correction et de suppression des ruptures de contrat, toutefois, la négociation tripartite ne permet pas de revenir sur le fondement même des décisions hautement contestables de l'accord de gouvernement, à savoir :

- la mise en place d'une dégressivité renforcée dans le temps des allocations de chômage ;
- l'exclusion des bénéficiaires du stage d'attente après trois ans ;
- la limitation des assimilations pensions pour les périodes de chômage en 3ème période (calcul sur base du droit minimum par années de carrière) ;
- le maintien des conditions renforcées pour l'accès à la préretraite (62 ans et 40 années de carrière dès 2016) ;
- le maintien du renforcement des conditions d'âge pour l'accès au régime général de la prépension (60 ans et 40 années dès 2015) ainsi que des conditions d'âge pour les entreprises en difficulté et en restructuration.



3. Les discussions pour l'élaboration d'un plan de relance

Pour rappel, parmi les six objectifs définis par le Comité fédéral du 6 décembre 2011 pour la concertation sociale et l'évaluation de la politique gouvernementale figure l'adoption d'un véritable plan de relance pour soutenir la création d'emplois de qualité.

Pour la FGTB, il est en effet temps de mettre un terme aux politiques d'austérité et de se lancer avec ambition dans un véritable projet reposant sur le soutien de la demande via le pouvoir d'achat et des investissements publics et privés.

Durant le mois de juin 2012, sur base de consultations internes avec ses Interrégionales, Centrales et Régionales, la FGTB détermine les lignes de forces d'un futur plan de relance fédéral :

- le plan de relance fédéral doit être ancré dans un plan européen ;
- pour être véritablement efficace, il faut viser à une stratégie dans laquelle les leviers régionaux sont également intégrés et ce, dans le respect des compétences de chacun.
- les piliers d'un plan de relance fédéral sont les suivants: le soutien du pouvoir d'achat, la réalisation d'investissements publics stratégiques et la captation des marchés publics par les entreprises locales.

Dans le cadre du contrôle budgétaire de juillet, le gouvernement adopte une série de mesures censées soutenir une relance durable dont les principales sont :

- une adaptation de la réduction de cotisations pour les travailleurs âgés, les tuteurs et les travailleurs de moins de 26 ans ;
- la suppression des cotisations sociales pour les trois premiers travailleurs d'une PME ;
- une augmentation du bonus fiscal à l'emploi ;
- la mise en place de 10.000 stages pour des jeunes peu qualifiés (rémunérés par l'ONEm plus une intervention de 200 € de l'employeur)
- un renforcement des avantages sociaux et fiscaux pour les employeurs qui occupent des travailleurs occasionnels dans l'Horeca.

Ce catalogue se révèle peu convainquant pour la FGTB car les mesures prises par le gouvernement mettent surtout l'accent sur une réduction du coût salarial pour les employeurs alors que les travailleurs ne voient pas leur salaire augmenter de façon substantielle. Par ailleurs, rien n'est fait pour doper les investissements dans l'économie réelle et la création d'emplois de qualité via la formation, la recherche et le développement ou l'innovation.

La FGTB insiste dès lors sur la nécessité d'élaborer une véritable stratégie de relance reprenant des engagements concrets :

- pour le renforcement du pouvoir d'achat via le relèvement du salaire minimum interprofessionnel brut, un salaire décent pour tous les travailleurs et la liaison au bien-être des allocations ;
- via l'adoption d'une stratégie axée sur une amélioration de la compétitivité structurelle de l'économie (innovation, formation, verdissement de l'économie) par le biais d'une réorientation des aides publiques et la création d'emplois de qualité;

- avec une augmentation sensible des investissements stratégiques par le biais de l'amélioration des transports publics, de l'aide aux personnes, des services publics, un plan d'équipement énergétique et davantage d'énergies renouvelables.

La FGTB s'engage alors dans le cadre du Groupe des dix dans un processus de concertation pour tenter de définir une stratégie globale. Le 3 juillet 2012, le Président du Groupe des dix informe le Premier Ministre que les interlocuteurs sociaux travailleront durant l'été en vue d'atteindre un accord global sur huit points :

- la norme salariale et le coût salarial ;
- la modernisation du marché du travail ;
- le salaire minimum brut interprofessionnel ;
- la réorientation de certaines réductions de coût ;
- la formation des travailleurs ;
- l'innovation et la recherche et développement ;
- la répartition de l'enveloppe bien-être ;
- la simplification administrative.

Cette négociation n'aboutira toutefois pas à des résultats concrets dans le cadre de l'année 2012 mais certains de ces volets reviendront ultérieurement sur la table des négociations.

4. L'impossible AIP 2013-2014

4.1. Les décisions du gouvernement de novembre 2012

Durant la deuxième moitié de 2012, l'offensive patronale pour supprimer le soi-disant « handicap salarial » de la Belgique se renforce. La remise en question du mécanisme d'indexation, voire la mise en œuvre d'un saut d'index, sont au centre des discussions gouvernementales pour l'élaboration du budget 2013 où elles sont largement relayées par certains Ministres (VLD, MR et CD&V).

A la mi-novembre, le gouvernement annonce une série de décisions qui touchent directement la concertation sociale.

Il s'agit notamment de réduire l'écart salarial par rapport à nos trois pays voisins à concurrence de 1,6% via les trois types de mesures suivantes :

- un gel des salaires en 2013 et 2014 (afin de réduire l'écart salarial à concurrence de 0,9%) ;
- l'octroi de 400 millions de réductions de cotisations patronales supplémentaires (afin de réduire l'écart salarial à concurrence de 0,9%) ;
- l'adaptation de l'index via la prise en compte des soldes, la mise en œuvre d'un scanning des prix dans les grands magasins et la modification de la prise en compte des prix des télécommunications, de l'électricité, du mazout et du gaz.

Par ailleurs, le gouvernement ambitionne de supprimer l'écart salarial (estimé alors à 5,2% par le Conseil Central de l'Economie) sur une période de six ans. Pour cela, il désigne un collège d'experts (de la Banque Nationale, du Bureau Fédéral du Plan, du Conseil Supérieur de l'Emploi, du Conseil Central de l'Economie, de la Direction



des Statistiques du SPF Economie et d'Eurostat) chargé d'évaluer l'importance de cet écart salarial. Il s'agit du GECE (le Groupe d'Experts Compétitivité Emploi). Les notifications annoncent également une adaptation de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité afin de la rendre plus contraignante.

L'ensemble de ces décisions est immédiatement rejeté par la FGTB car considéré comme inacceptable et profondément asocial.

Un gel salarial ne se justifie en aucune façon :

- les travailleurs ont déjà suffisamment payé les conséquences de la crise alors que le pouvoir d'achat et les salaires sont les meilleurs atouts de notre économie;
- le Rapport Technique du Conseil Central de l'Economie confirme qu'une marge de 0,9% d'évolution des salaires au-delà de l'inflation est disponible en 2013 et 2014 (par rapport à l'estimation de l'évolution des salaires dans les trois pays voisins);
- il n'existe quasi aucun écart salarial par rapport à nos pays voisins et ce, malgré la politique de modération salariale destructrice menée par l'Allemagne depuis 2005 (avec notamment la création des minijobs). En effet, la prise en compte de tous les avantages octroyés aux employeurs (cf. subsides salariaux octroyés via la fiscalité, la sécurité sociale ou les Régions) a comme conséquence de réduire à néant le soi-disant écart salarial. Cette analyse est d'ailleurs confirmée en juillet par le rapport du GECE.

Par ailleurs, cette décision unilatérale du gouvernement confisque la possibilité de négocier un accord interprofessionnel.

La FGTB s'oppose également à tout renforcement du dispositif de la loi de 1996. Cela serait totalement injustifié étant donné l'inexistence de l'écart salarial. La liberté de négociation constitue un droit reconnu par des conventions internationales. Par ailleurs, la FGTB exige la mise en œuvre pour les autres types de revenus (indépendants, dividendes, ...) d'un traitement identique à celui appliqué aux salaires (cf. article 14).

Enfin, pour nous, l'index est un domaine qui relève exclusivement de la concertation sociale et ses composantes et modalités de calcul ne peuvent en aucun cas faire l'objet de décisions unilatérales et de manipulations par le gouvernement (pour plus de précisions, voir la partie du rapport relative au mécanisme d'indexation des salaires).

4.2. Le maintien malgré tout d'un processus de concertation

En marge de ces décisions et pour éviter la rupture de la concertation sociale, le gouvernement invite néanmoins les interlocuteurs sociaux à reprendre la négociation sur le thème de la « modernisation et la durabilisation » du marché du travail. Il annonce toutefois d'emblée qu'à défaut d'accord pour le 1er janvier 2013, il formulera lui-même des propositions concrètes sur les horaires flottants, les avenants au contrat de travail à temps partiel, l'encouragement de l'augmentation du temps de travail pour les travailleurs à temps partiel, l'annualisation du temps de travail et les heures supplémentaires.

De leur côté les employeurs se réjouissent des décisions prises au niveau de l'index, de l'octroi de nouvelles enveloppes de réductions de cotisations patronales, du gel des salaires et de la réforme de loi de 1996. Cela ne les empêche toutefois pas de continuer à bloquer l'accord sur la liaison au bien-être des allocations sociales qui aurait dû intervenir depuis le 15 septembre 2012.

Malgré un tel contexte, la FGTB refuse de s'isoler et de pratiquer la politique de la chaise vide. Par une décision du Bureau fédéral du 28 novembre 2012, elle accepte de se remettre autour de la table afin de donner ses chances à la concertation sociale.

Mais pour nous, cette reprise de la concertation doit remplir certaines conditions préalables :

- le retour à une indispensable sécurité juridique pour les CCT sectorielles 2011-2012 que la Ministre de l'Emploi refuse encore de rendre contraignantes ;
- une décision urgente sur la répartition de l'enveloppe pour la liaison au bien-être des allocations sociales ;
- la garantie que l'index ne sera pas manipulé.

Par ailleurs, nous imposons d'étendre la négociation à d'autres thèmes essentiels:

- l'amélioration du salaire minimum brut interprofessionnel ;
- la suppression des barèmes réduits pour les jeunes ;
- la réorientation des réductions de cotisations existantes pour les employeurs afin d'obtenir un effet maximal sur le maintien ou la création d'emploi ;
- le respect par les employeurs de l'objectif fixé en matière d'efforts de formation (1,9% de la masse salariale) ainsi que des engagements concrets et contraignants en matière d'innovation.

Pour revendiquer un changement de cap du gouvernement et des employeurs, le Comité fédéral du 18 décembre 2012 détermine cinq priorités / points de rupture dont il faudra tenir compte à l'avenir dans le cadre des négociations:

- la sauvegarde de notre système d'indexation;
- le respect du pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux;
- la mise en œuvre d'une fiscalité plus juste;
- la mise en œuvre d'une protection accrue des travailleurs contre les licenciements dans le cadre du dossier d'harmonisation des statuts;
- la défense des services publics et le respect du droit de grève.

4.3. L' « accord partiel » de 2013

Début janvier 2013, la relance de la concertation permet d'avancer sur différents volets qui sont finalisés sous formes de fiches.

Les quatre premières fiches concernent :

- la liaison au bien-être des allocations sociales : il s'agit de revaloriser à partir du 1er avril 2013 toutes les allocations et les plafonds, y compris de chômage, dans le cadre d'une enveloppe qui a toutefois été rabotée de 40% par le gouvernement ;



- les réductions de cotisations patronales : les employeurs obtiennent ainsi une revalorisation du forfait trimestriel de la réduction structurelle ;
- l'augmentation du salaire minimum et la suppression des barèmes liés à l'âge : le salaire minimum est relevé via le bonus à l'emploi jusqu'à 9 € nets par mois pour un travailleur qui perçoit le salaire minimum. Pour les jeunes de 18 ans et plus sous contrat de travail, la différence de salaire minimum doit être supprimée progressivement pour atteindre une égalité de traitement à partir du 1er janvier 2015 ;
- la prolongation des accords excitants : il s'agit en particulier de la prolongation des régimes de prépension spécifiques.

Début février, la fiche sur la modernisation et la durabilisation du droit du travail (cf. fiche 4) est également finalisée et transmise au gouvernement (pour plus de précision, voir la partie du rapport relative à la flexibilité et à la qualité du travail). Ce point reste particulièrement sensible, en particulier dans un contexte de chômage massif où il est d'autant plus aberrant d'encourager le recours aux heures supplémentaires.

Par ailleurs, les employeurs refusent d'approuver formellement les quatre premières fiches au niveau du CNT. Or, pour la FGTB, certains de ces points comme la liaison au bien-être, la revalorisation du salaire minimum et la prolongation des accords existants sont des préalables qu'il convient de mettre en œuvre immédiatement.

De plus, dès janvier 2013, le gouvernement a mis en œuvre de manière unilatérale sa décision d'adaptation du panier de l'index pour y intégrer notamment une prise en compte immédiate de l'effet des soldes (pour plus de précision, voir la partie du rapport relative à l'indexation des salaires). Pour la première fois depuis 1973, les syndicats se sont abstenus en commission de l'indice lors de l'approbation de l'index pour le mois de janvier. Ces mesures auront des effets sur le pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux. La perte est estimée à 80 à 90 €/an pour un salaire moyen.

Dans un tel contexte, le Bureau de la FGTB du 5 février 2013 décide de suspendre immédiatement les négociations et annonce une mobilisation massive pour le 21 février. Ce jour là, la manifestation nationale organisée en front commun rassemble 40.000 militants à Bruxelles et souligne encore notre détermination de voir respecter nos cinq engagements fondamentaux.



4.4. La mise en œuvre du gel des salaires et les CCT sectorielles 2013-2014

Pendant ce temps, notre liberté de négociation continue d'être mise sous pression à plusieurs niveaux.

Certaines CCT sectorielles conclues pour la période 2011–2012 n'ont toujours pas reçu de contreseing ministériel. Ce qui est formellement inacceptable et entraîne une importante insécurité juridique car les employeurs qui ne sont pas membres des fédérations patronales signataires peuvent refuser d'appliquer les accords. L'administration ne recevra finalement un « feu vert » pour l'enregistrement des dernières CCT que fin mars 2013 ; toutes les conventions conclues étant en définitive avalisées par la Ministre.

Par ailleurs, comme en 2011, le gouvernement lance la procédure de médiation prévue par la loi de 1996 en cas d'échec des négociations interprofessionnelles (lesquelles ont évidemment été rendues impossibles en raison du gel des salaires décrété unilatéralement dès novembre par le gouvernement). Le 27 février, lors d'une rencontre entre les représentants du Groupe des dix et le kern, le rejet par le banc syndical de la proposition du gouvernement – à savoir une norme salariale fixée à 0% pour 2013 et 2014 !!! – est officiellement acté. Le gouvernement est alors habilité à adopter l'arrêté royal qui confirmera le caractère contraignant de sa décision.

Pour les secteurs, le risque est alors réel de se retrouver à nouveau confrontés à une situation identique à celle rencontrée pour les CCT 2011–2012. D'autant plus que la Ministre de l'Emploi refuse de communiquer de manière transparente les critères pris en compte pour évaluer les CCT 2011–2012 et déterminer les éléments repris ou non dans la norme salariale.

Les trois organisations syndicales décident alors de prendre les devants et d'interpeller directement le gouvernement afin d'éviter que toutes sortes de problèmes ne soient soulevés ex post, parfois longtemps après l'entrée en vigueur des CCT. Un courrier est adressé au Premier Ministre. Il reprend une liste non exhaustive d'avantages pour lesquels il existe des incertitudes mais qui doivent, selon nous, être exclus de la norme. Il s'agit notamment d'éléments qui visent à supprimer des discriminations, découlent d'obligations légales ou émanent de CCT antérieures conclues *in tempore non suspecto*.

Le gouvernement ne se prononcera jamais officiellement sur cette interpellation mais une note de l'administration adressée aux présidents de Commissions Paritaires est finalement officialisée au mois de mai. Elle entérine la plupart des positions syndicales avec toutefois deux exceptions : les avantages négociés afin de résorber/supprimer les discriminations entre ouvriers et employés seront examinés au cas par cas et la réduction collective du temps de travail est refusée (c'est-à-dire considérée comme une augmentation salariale). Notons que c'est grâce à la mobilisation des femmes de la FGTB du 6 mars 2013 que nous obtenons que le gel des salaires ne s'applique pas en cas de résorption de l'écart salarial (cf. adaptation des classifications pour les rendre neutres du point de vue du genre).

Pendant ce temps, l'arrêté royal du 28 avril 2013 est adopté pour fixer à zéro de manière contraignante la norme salariale pour 2013 et 2014.

Pour réagir à cette immixtion grave et intempestive du gouvernement belge dans un



domaine qui relève de la compétence exclusive des interlocuteurs sociaux, la FGTB introduit une réclamation auprès de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Il s'agit, dans le cadre du processus annuel de rapportage de l'OIT, de dénoncer l'atteinte au droit de négociation collective et la violation par la Belgique de ses obligations internationales contractées dans le cadre de l'OIT et plus particulièrement l'article 4 de la Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective. La Commission d'experts de l'OIT doit encore se positionner sur cette réclamation.



Grâce à notre mobilisation du 6 mars 2013, en vélo, le gel des salaires ne s'appliquera pas en cas de résorption de l'écart salarial F/H

DAMIEN DELGOFFE

3

4.5. Le plan d'action de la FGTB

Après la suspension des négociations décrétée par le Bureau du 5 février et le succès de la manifestation nationale menée en front commun le 21 février, le Comité fédéral du 26 février donne son feu vert à une reprise des négociations. Cela permettra d'obtenir fin mars l'entérinement au CNT des accords considérés comme nous comme des préalables (liaison au bien-être, augmentation du salaire minimum, suppression des barèmes liés à l'âge et prolongation des accords existants).

Mais pour la FGTB, la reprise de la concertation ne peut se faire à n'importe quel prix ni sans conditions. Dans un contexte de gel des salaires, de manipulation de l'index et de reprise des négociations sur le dossier d'harmonisation des statuts (en raison de l'échéance du 8 juillet), la FGTB annonce la mise en œuvre d'un plan d'actions. Il s'impose de maintenir un rapporte de force ainsi qu'une pression maximale sur le gouvernement et les employeurs pour faire respecter nos points de rupture.

Une action européenne est organisée le 14 mars 2013 au cinquantième en collaboration avec la CES et en front commun. Elle réunit 20.000 participants sur le thème « Non à l'austérité aveugle - oui à l'emploi pour tous ». La FGTB s'oppose en effet à la ratification par la Belgique du Traité budgétaire (Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance). Il a été adopté en février 2012 par les chefs d'Etat européen et les Etats membres sont invités à le ratifier via leurs parlements respectifs (fédéral et régionaux en ce qui concerne la Belgique). Pour la FGTB, ces contraintes budgétaires sont inacceptables car elles risquent de renforcer la mise en œuvre de politiques d'austérité et la mise sous pression de nos systèmes de protection sociale (pour plus de détail, voir la partie du rapport qui concerne nos engagements pour une Europe plus sociale).

Le Bureau fédéral du 28 mars approuve les autres étapes du plan d'action qui se déroule dans les différentes régions selon un calendrier déterminé en grande partie par l'actualité sociale :

- une action est organisée le 30 mars à Liège pour le soutien à l'emploi dans le bassin liégeois en solidarité avec les travailleurs d'ArcelorMittal mais aussi pour refuser l'austérité et la dégressivité ;
- le 18 avril une manifestation est organisée à Namur et mobilise les militants contre la réforme du chômage ;
- le 25 avril, une journée d'action et de grève est organisée à l'échelon national pour exiger une amélioration de la protection des travailleurs dans le cadre de l'harmonisation des statuts d'ouvriers et d'employés ;
- le 29 avril, une manifestation a lieu à Charleroi contre l'injustice sociale et pour l'emploi ;
- le 23 mai, une manifestation est organisée à Tournai pour soutenir un processus d'harmonisation des statuts « vers le haut » ;
- le 30 mai, une action est organisée à Ostende contre les politiques d'austérité ;
- le 24 juin 2013, une manifestation est organisée à Bruxelles en front commun contre le Traité Budgétaire et les politiques d'austérité.

Manifestation 2013





Le point d'orgue du plan d'action sera la manifestation nationale organisée le 6 juin à Bruxelles par la FGTB et CSC. Elle réunit 40.000 participants pour le soutien du pouvoir d'achat et de bons contrats. Les tensions autour du dossier d'harmonisation des statuts ouvriers et employés sont alors extrêmes. L'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 7 juillet 2011 impose de mettre fin aux discriminations sur les préavis et le jour de carence endéans deux ans. En principe, une solution doit donc être trouvée sur ces dossiers épineux pour le 8 juillet au plus tard. La Ministre de l'Emploi tente alors de concilier les positions diamétralement opposées des syndicats et des employeurs et les consulte séparément. Cela aboutira début juillet à une proposition de compromis de la Ministre qui sera aussitôt avalisée par le gouvernement et mise en œuvre, sans autres discussions, par la loi du 26 décembre 2013 (loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que des mesures d'accompagnement).

Malgré des avancées indéniables au niveau de l'amélioration des durées de préavis des ouvriers, la suppression du jour de carence et de la clause d'essai ainsi que la sauvegarde des droits acquis des employés, le compromis du gouvernement est jugé excessivement déséquilibré par les instances de la FGTB. Ainsi, les régressions subies au niveau des préavis des employés dits « supérieurs », le maintien de dérogations (temporaires et définitives) pour certains secteurs ouvriers, la confiscation des compléments sectoriels, la substitution d'une partie du préavis par un outplacement, la possibilité de mise en œuvre d'un contrôle médical excessif et contraire au respect de la vie privée, l'importance de la prise en charge par la collectivité, ; sont des éléments jugés sévèrement par le Bureau fédéral du 9 juillet. La FGTB décide dès lors d'attaquer devant la Cour constitutionnelle certaines des dispositions de la loi du 26 décembre 2013 (pour plus de précisions, voir la partie du rapport relative à la suppression des discriminations entre ouvriers et employés).

4.6. La menace d'adaptation de la loi de 1996

Durant l'année 2013, un autre dossier focalise notre attention et nous préoccupe particulièrement. Il s'agit de l'adaptation annoncée par le gouvernement (en novembre 2012) de la loi du 26 juillet 1996 relative à la sauvegarde préventive de l'emploi et de la compétitivité.

Pour rappel, l'objectif poursuivi par le gouvernement en adaptant la loi est essentiellement de supprimer l'écart salarial d'ici 2018. Il est notamment question de recourir à un mécanisme ex-post pour fixer la norme salariale. Cela obligerait à tenir compte des évolutions salariales intervenues dans les pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas) au cours des deux années précédentes et ce, de manière automatique (alors que cela se fait actuellement dans le cadre de la négociation sur la norme). Un tel mécanisme est pour nous inacceptable car il instaurerait une forme de dumping salarial en nous rendant totalement dépendants des politiques salariales adoptées dans les pays voisins. Ce serait pure folie si on regarde par exemple la politique de modération salariale destructrice menée par l'Allemagne à partir de 2005 via notamment la mise en place du système des minijobs.

Pour la FGTB, toute discussion sur la suppression d'un éventuel écart salarial doit nécessairement inclure préalablement la prise en compte de toutes les aides et cadeaux faits aux entreprises. Dans le calcul de l'écart salarial effectué dans le cadre du Rapport technique par le Conseil Central de l'Economie, les employeurs refusent que l'on prenne en compte les subsides salariaux octroyés par le biais de la fiscalité ou via la sécurité sociale. Il s'agit pourtant de plus de 6,2 milliards d'aides généralement linéaires qui visent clairement à réduire le coût salarial. Ce sont notamment des retenues sur le précompte professionnel que les employeurs « empochent » comme celle équivalant à 1% de la masse salariale de tous les travailleurs ou celle octroyée pour les heures prestées dans le cadre du travail de nuit ou en équipe mais aussi de la subsidiation des Titres-Services. Lesquels sont pourtant une sorte de pendant, mieux protégé et rémunéré, des minijobs allemands. En juillet, le rapport des experts du GECE (Groupe d'Experts Compétitivité Emploi) désignés par le gouvernement pour notamment évaluer l'ampleur des subsides salariaux a ainsi confirmé que si on tient compte de tous les avantages octroyés, il n'existe aucun écart salarial (pour plus de détails, voir la partie du rapport relative à une autre approche de la « compétitivité »). Pour la FGTB, rien ne justifie dès lors une adaptation de la loi.

Pourtant, entre mars et juillet, différentes versions du projet d'adaptation de la loi circulent, suscitant immédiatement de nombreuses inquiétudes. Il est ainsi notamment question d'une norme annuelle au lieu de biannuelle ou d'imposer un caractère contraignant à la norme salariale. Ce qui aurait comme conséquence de supprimer toute liberté de négociation au niveau interprofessionnel et sectoriel. On y retrouve aussi des mécanismes de correction automatiques ou de sanctions qui, appliqués à tous les niveaux (interprofessionnels, sectoriels, individuels) auraient là aussi comme conséquence d'instaurer de nouvelles entraves à la liberté de négociation et d'engendrer une grande insécurité.

Durant le premier trimestre de 2013, le dossier est plusieurs fois inscrit à l'agenda du Conseil des Ministres ou du kern mais, grâce à nos mobilisations et au soutien des Ministres socialistes, il n'aboutira finalement pas. Les employeurs vont pourtant continuer de revendiquer le renforcement de la loi de 1996, invoquant le « sense of urgency » et la nécessité de réduire un « handicap salarial » soi-disant abyssal. Ils ne sont heureusement pas écoutés. Malgré les tentatives de chantage de certains Ministres de droite, la loi ne reviendra plus au devant de l'actualité durant le reste de la législature.

4.7. Le Pacte de compétitivité du gouvernement

Un dernier élément clôture la période couverte par le présent rapport d'activité. Il n'est pas directement le fruit de la concertation sociale mais touche néanmoins à des volets qui s'y rapportent. Il s'agit du « Pacte de compétitivité » qui est adopté par le gouvernement fédéral fin décembre 2013 sous pression des Régions, en particulier de la Flandre qui réclamait depuis juin une mesure significative de réduction du coût du travail.



Ce Pacte reprend une série de mesures plus ou moins importantes dont une nouvelle enveloppe de 1,35 milliards octroyée entre 2015 et 2019 aux employeurs, soit trois fois 450 millions repartis selon trois modalités :

- 450 millions pour le renforcement de la réduction de cotisations patronales structurelle (c.à.d. sans aucune condition) ;
- 450 millions pour le renforcement de la composante bas salaire de la réduction structurelle ;
- 450 millions pour le renforcement de la retenue sur précompte pour les heures prestées dans le cadre d'un travail de nuit ou en équipe.

Outre ce nouveau chèque en blanc octroyé aux employeurs, le gouvernement reprend également des mesures réclamées de longue date par la FGTB :

- la baisse de la TVA sur l'électricité de 21% vers 6% ; malgré un effet de ralentissement de l'inflation (et donc de l'indexation des salaires) cette mesure engendre un impact positif direct sur le pouvoir d'achat des travailleurs avec un bas et moyen salaire ;
- l'automatisme de la mise en œuvre du mécanisme de liaison au bien-être à défaut d'un accord entre interlocuteurs sociaux pour le 15 septembre; désormais les employeurs ne pourront plus prendre en otage la revalorisation des allocations sociales.





Chapitre 04

Une autre approche de l'économie





4. Une autre approche de l'économie

Depuis 2010, la FGTB publie chaque année son baromètre socio-économique. Ces dernières années, cette publication a clairement contribué à ce que le débat sur la compétitivité et les points forts/faibles de notre économie glisse d'une simple discussion sur les coûts à une discussion plus structurelle. Cette publication est, d'ailleurs, de plus en plus relayée par la presse et dans l'opinion publique.

Ces quatre dernières années, les employeurs ont poursuivi leurs tentatives d'imposer leur perception de la compétitivité et le rôle qu'y jouent les coûts salariaux, qui mettraient en danger notre position sur les marchés internationaux ; S'il est vrai que la Belgique perd des parts de marché à l'exportation dans une économie mondialisée, les coûts salariaux sont-ils déterminants dans ce recul ? On peut sérieusement en douter...

Ainsi, la FGTB au sein du Conseil Central de l'Economie (CCE), a permis, malgré l'opposition des employeurs, de mettre l'accent sur les aspects structurels de notre compétitivité dans le cadre du rapport technique publié chaque année (et utilisé tous les deux ans comme base pour les négociations interprofessionnelles).

Notre vision de la concurrence et de la compétitivité est d'ailleurs soutenue par de nombreuses études et analyses, comme le rapport du Bureau Fédéral du Plan de novembre 2012 qui démontre que notre perte de parts de marché à l'exportation n'est due que pour un tiers aux coûts de nos entreprises (coûts salariaux et autres coûts, comme ceux de l'énergie par exemple). Le rapport souligne aussi que deux-tiers de notre perte de compétitivité s'expliquent par des facteurs structurels. Nous produisons trop peu de produits semi-finis et avons, de ce fait, un handicap à l'exportation. En outre, ces produits sont trop peu innovateurs et ont donc une faible valeur ajoutée. Parallèlement, nous sommes trop peu orientés vers les secteurs de haute technologie (comme les télécommunications par exemple) et vers les "marchés de croissance" comme la Chine, la Russie et l'Inde. En tant que membre du Conseil de Régence de la BNB, la FGTB est parvenue à mettre l'accent sur la notion de « compétitivité structurelle » dans le rapport annuel de la Banque Nationale.

Cet aspect est également clairement ressorti de la publication du baromètre socio-économique de la FGTB en 2014. En comparaison de pays comme l'Allemagne, nous sommes fortement à la traîne pour ce qui est du niveau technologique de nos exportations. Ainsi, 6% des exportations allemandes vont à la seule Chine (contre 6,2%, en tout, depuis la Belgique, pour la Chine, le Brésil, la Russie, l'Inde et l'Afrique du Sud réunis).

Au lieu d'attaquer nos salaires, qui représentent du pouvoir d'achat, indispensable pour acheter nos/les productions, nous devons nous placer plus haut dans les chaînes des processus de production internationaux. Sans négliger nos points forts existants, nous devons accroître l'importance des secteurs innovateurs à forte intensité de connaissances via l'innovation de procédés, la recherche et le développement. Ceci n'est possible que par des investissements. Des investissements dans la recherche et le développement et, surtout, dans le potentiel humain. Malheureusement, les entreprises font défaut sur ces deux points.

Après le lobbying de la FGTB, entamé en 2006, le Rapport technique du CCE intègre des indicateurs pour la concurrence structurelle. Il ressort notamment des rapports techniques de ces trois dernières années que l'économie belge est confrontée à un déficit réel en termes d'innovation. La Belgique se situe en dessous de l'objectif européen de 3% du PIB pour ce qui est des investissements en recherche et développement. En 2012, nous avons investi 2,1% du PIB dans ces domaines. Or, l'enseignement et la formation sont d'importants leviers pour la croissance économique grâce à leur impact positif sur la productivité et sur le taux d'emploi. De même, la formation joue un rôle important dans le positionnement des travailleurs sur le marché du travail. Dans le cadre de l'Accord interprofessionnel 1999-2000, les interlocuteurs sociaux s'étaient mis d'accord sur les objectifs d'investissement à remplir par les entreprises en matière de formation continue : 1,9% de la masse salariale avait été jugé indispensable pour développer une culture de formation continue, de même qu'un taux de participation de 50%, en 2010, pour démocratiser l'accès à la formation.

En 2011, l'indicateur était de 1,05% de la masse salariale totale et le taux de participation se situait à 34,4%, ce qui indique que les entreprises ne prennent pas leurs responsabilités. Cette conclusion ressort à nouveau de la discussion sur les indicateurs de formation que les employeurs ont lancée dans le cadre du rapport technique de 2013. Ils ont tenté d'échapper à leurs obligations en déclarant non valables les paramètres du bilan social. La FGTB est néanmoins parvenue à faire conserver ces chiffres dans le rapport technique.

Le débat, indispensable, sur le poids de l'énergie dans la compétitivité, a, ensuite, été entamé. Selon nos quatre derniers baromètres socio-économique, l'intensité énergétique de notre économie est, en moyenne, 26% supérieure à celle de nos pays voisins. De même, les prix sont nettement plus élevés chez nous, même si, grâce au lobbying de la FGTB, les prix sont bloqués depuis 2013.

Et tous ces efforts portent leurs fruits : que ce soit dans les médias ou dans les milieux politiques, on commence à comprendre que la compétitivité ne se résume pas à la seule question des coûts salariaux. Ces changements de perception sont dus en grande partie à notre communication et à nos activités dans les différentes administrations.

1. Les coûts salariaux sont-ils trop élevés?

Si l'on tient compte, comme il se doit, de la productivité, nos salaires ne sont pas plus élevés que ceux des pays voisins.

Bien entendu, les employeurs tentent de garder l'argument de la productivité en-dehors de la discussion publique. En tant que FGTB, nous sommes toutefois parvenus à glisser le pied dans la porte. Dans notre baromètre socio-économique de 2012 déjà, nous avons souligné que quand on regarde le rapport entre les coûts du travail et la productivité (coût unitaire du travail) dans l'industrie transformatrice (secteurs qui subissent la concurrence internationale et qui doivent donc être compétitifs), nous sommes au même niveau que les pays voisins (sauf Pays-Bas, légèrement au dessus).

Le niveau de notre productivité est et reste élevé, mais nous perdons du terrain. La seule façon de faire repartir la productivité, est, comme déjà souligné, d'investir dans un renforcement durable de notre économie.



Par ailleurs, la discussion sur le coût salarial fait, injustement, l'impasse sur le fait que les entreprises belges bénéficient de milliards d'aides publiques pour réduire leurs coûts. Sous la pression de la FGTB, il y a désormais un meilleur reporting à ce sujet dans le rapport technique. Ainsi, en 2012, les entreprises ont reçu plus de 11 milliards d'avantages directs liés au coût salarial, dont la quasi totalité est redistribuée aux actionnaires.

En quoi consistent ces 11 milliards d'avantages ? D'une part, il y a les réductions de cotisations sociales patronales. Les entreprises paient normalement une cotisation patronale d'environ 32% sur le salaire brut. En 2012, 4,94 milliards de cotisations patronales n'ont pas dû être versés à la sécurité sociale. Ces dernières années, ce montant a doublé pour passer de 1,5% à 3,3% de la masse salariale.

D'autre part, les entreprises bénéficient de nombreux subsides salariaux. Ainsi, elles ont reçu des subsides salariaux pour un montant de 6,1 milliards, tant par le biais de la fiscalité fédérale (non-versement du précompte professionnel dû) que de la sécurité sociale et des Régions. Au total, les subsides salariaux se chiffrent à plus de 4% de la masse salariale. En juillet 2013, un groupe d'experts, désignés par le gouvernement, a rendu un rapport sur la « Compétitivité et l'Emploi » (GECE, Groupe d'Experts Compétitivité – Emploi). Ce rapport a fait ressortir que si les subsides salariaux étaient pris en compte dans leur totalité, « l'écart salarial » avec les pays voisins serait nul. Le rapport du groupe d'Experts prouve, pour la première fois, qu'une partie des subsides salariaux doit être prise en compte dans la discussion. La question n'est plus de savoir si nous devons, ou non, prendre en compte les subsides salariaux, mais de savoir lesquels nous choisissons

Pour la FGTB, il n'y a aucun doute: tous les subsides salariaux diminuent, en fin de compte, les coûts salariaux et accroissent la compétitivité. Les Titres-Services sont l'équivalent des mini-jobs allemands. En Allemagne, les mini-jobs font fortement diminuer les coûts salariaux alors que ces emplois sont généralement situés dans la partie « non-compétitive » de l'économie allemande. Il est donc correct de prendre en compte les Titres-Services dans la comparaison.

Depuis des années, la FGTB a donc exigé que l'on tienne compte de façon substantielle des subsides salariaux dans le calcul annuel de l'écart salarial avec les pays voisins. En effet, pour avoir une idée précise de la « compétitivité » des entreprises belges par rapport aux pays voisins, il est nécessaire de tenir compte de l'ensemble des avantages octroyés aux entreprises.

Le calcul de l'écart salarial est important dans le cadre des négociations bisannuelles de l'Accord interprofessionnel (AIP). Notre formation salariale est déterminée sur la base de l'évolution des salaires en France, aux Pays-Bas et en Allemagne. Depuis 1996, le Conseil Central de l'Economie (CCE) suit de près les évolutions salariales et la différence avec notre pays. Le rapport du CCE (qui paraît généralement début novembre) donne, chaque année, un aperçu de la marge pour l'évolution des coûts salariaux en Belgique. Tous les deux ans, ce rapport marque le point de départ des négociations de AIP qui fixe les conditions salariales et de travail générales pour les deux années à venir et constitue le cadre pour les négociations sectorielles et d'entreprises. Le dernier rapport de décembre 2013 indique que fin 2014, l'écart salarial sera ramené à 3,8%, sans tenir compte des subsides salariaux.

Les employeurs tentent de faire glisser la discussion sur les coûts salariaux vers le niveau de coût salarial absolu. En tant que FGTB, nous sommes parvenus à garder

cette analyse hors du Rapport technique. Notre raisonnement dans ce cadre est sans faille : les coûts salariaux absolus ne sont pas un point de comparaison en raison de l'absence du facteur « productivité » et compte tenu du fait que le rapport technique est établi dans le cadre de la loi de 96. Dans ce cadre, l'évolution salariale par rapport aux pays voisins est mesurée depuis 96. Les coûts salariaux absolus sont ici sans importance. L'opinion publique et le monde politique sont par contre de mieux en mieux informés, par la communication de la FGTB, sur le phénomène des subsides salariaux et leurs effets sur les coûts salariaux. Le débat se déplace lentement mais sûrement.

2. Non aux aides inconditionnelles

Pour la FGTB, il n'est plus acceptable que les aides publiques soient accordées sans conditions aux entreprises. En 2012, les entreprises ont bénéficié de 11 milliards d'euros via des mesures qui n'offrent généralement que peu, voire pas de garantie en matière d'emplois de qualité ou d'investissements dans la sécurité d'existence des entreprises à long terme. C'est pourquoi, il a été demandé que toute aide soit conditionnée – comme cela se fait dans d'autres domaines de la société – à des objectifs publics. Ces aides doivent être conditionnées à des objectifs clairs dans le domaine de l'emploi, de la formation des travailleurs et d'investissements dans la recherche & le développement. En liant cette aide à un objectif chiffré en matière d'emploi, de formation et d'innovation, les entreprises pourraient être responsabilisées.

Comme déjà démontré plus haut, les entreprises belges doivent faire plus d'efforts dans le domaine de la recherche et du développement pour affronter la concurrence sur les marchés internationaux. En vue des élections du 25 mai 2014, **la FGTB a demandé une augmentation substantielle des efforts dans le domaine de la recherche et développement pour tendre vers l'objectif européen de 3%**. Différents subsides (dont la réduction du précompte professionnel octroyée de façon linéaire) doivent être liés à cet objectif chiffré. Nous voulons que les aides dans le domaine de la recherche et développement ne bénéficient pas seulement aux grandes entreprises, mais que des moyens suffisants soient réservés pour les aides aux petites et moyennes entreprises. Les aides à la recherche et développement devraient toujours être liées à des objectifs d'emploi dans l'entreprise. Ce thème doit devenir un sujet permanent des organes de concertation dans les secteurs et dans les entreprises.

A la fin de la précédente législature, la FGTB est parvenue à renforcer le contrôle syndical de la politique d'innovation à tous les niveaux. Sous la pression de la FGTB, une proposition de loi a été introduite de façon à ce qu'au niveau sectoriel, différents indicateurs sur l'innovation soient discutés durant la concertation sociale. Ceci se fera sur la base de tableaux de bord fournis par le Conseil Central de l'Economie, avec des indicateurs sectoriels sur le système d'innovation. De cette façon, les employeurs pourront être interpellés sur leur politique d'investissement.

Dans les entreprises, nos délégués utiliseront l'opportunité d'être informés et consultés sur les efforts en matière de R&D et d'innovation sur la base des recommandations du CCE. La FGTB développera le matériel nécessaire de soutien aux délégués. Le service Entreprises de la FGTB fédérale, dont les moyens seront renforcés, jouera un rôle de service efficace en collaboration avec les sections régionales et les centrales FGTB.



3. Suivre l'exemple de l'Allemagne pour être compétitif?

Ces 4 dernières années, l'on n'a eu cesse de mettre en avant le « modèle allemand » comme le modèle à suivre. Dans les débats, la FGTB a souvent été la seule organisation à aller à contre-courant. Des analyses de la FGTB ont prouvé que le modèle allemand n'est pas si parfait qu'il n'y paraît. L'Allemagne a-t-elle créé plus d'emplois avec sa modération salariale, ses mini-jobs et sa flexibilité sur le marché de l'emploi ? Les échos positifs dans les médias évoquent un taux de chômage allemand d'à peine 5%, mais ces chiffres ne reflètent qu'une partie de la réalité. Si l'on regarde l'évolution du volume de travail (le nombre d'heures prestées), on arrive à un tout autre constat. Avec le volume du travail, on regarde la quantité de travail (les heures de travail) investie dans le processus industriel.

Ainsi, les chiffres du rapport technique montrent que sur une période de 15 ans (1996–2011), l'emploi en Allemagne a augmenté de 9%, mais le nombre d'heures de travail n'a évolué que de 1%. En Belgique, le volume de travail sur cette même période a augmenté de 19%. Peu de véritables nouveaux emplois ont été créés en Allemagne. Les tâches qui étaient effectuées par le passé par une seule personne sont maintenant assumées par plusieurs travailleurs qui ont un contrat plus précaire (généralement un mini-job, sans aucune protection). En Belgique, par contre, nous avons d'avantage d'emplois à part entière, avec un salaire décent et une protection sociale. Malgré l'augmentation légèrement plus rapide de nos salaires, nous avons mieux performé que les pays voisins en termes de création d'emploi. Cette analyse a été mise sur la table pour la première fois par la FGTB.

Pour connaître l'impact de la modération salariale allemande, la FGTB a invité le syndicat allemand DGB en mars 2012. Le modèle allemand de modération salariale et la politique des mini-jobs ont de lourdes conséquences économiques et sociales : la pauvreté et les inégalités ont fortement augmenté et la politique des bas salaires implique que les gens n'ont tout simplement plus les moyens de consommer, ce qui freine la demande intérieure, un des principaux moteurs de l'économie européenne. Ceci est confirmé par la Commission européenne et l'OCDE qui ont appelé l'Allemagne à augmenter ses salaires mi-2013 pour ainsi maintenir la consommation intérieure à niveau. L'annonce d'un salaire minimum allemand de 8,5 € par la nouvelle coalition est un premier pas dans la bonne direction. La FGTB a toujours soutenu ses collègues allemands dans leur combat pour obtenir un salaire minimum.

D'autres chiffres montrent clairement que le « modèle allemand » est plus néfaste que ce que l'on pensait. Le nombre de personnes qui a besoin de cumuler deux emplois pour nouer les deux bouts a doublé en dix ans. Plus de 7,5 millions de travailleurs ont un mini-job, c'est-à-dire un emploi qui ne rapporte pas plus de 450 euros par mois et qui n'est pas pris en compte pour la sécurité sociale. Dans le cadre des mini-jobs, la fiscalité est quasiment inexistante. Le salaire brut est donc presque égal au salaire net. Si cela semble attrayant à première vue, en pratique, il n'en n'est rien. Pas de fiscalité signifie pas de cotisation de sécurité sociale, pas de constitution de droits de pension,... Au total, les emplois précaires (contrats temporaires, travail intérimaire, temps partiels involontaires) représentent 26% de l'emploi allemand total. Les inégalités augmentent : en 1998, la moitié la plus pauvre de la population détenait 4% de l'ensemble des richesses. En 2008, ce chiffre n'était plus que d'1%. En tant que FGTB, nous avons dit clairement durant 4 ans que le modèle allemand est, de ce point de vue, un modèle inégalitaire qui ne

doit pas être suivi par le reste de l'Europe. La FGTB est enfin désormais suivie dans ses analyses par des économistes indépendants, mais aussi par le FMI.

On ne peut nier la réussite de l'Allemagne sur le plan des exportations, mais la modération salariale et la flexibilité n'expliquent en rien ce succès. La modération salariale est appliquée dans des secteurs qui ne sont quasiment pas exposés à la concurrence internationale, comme le secteur tertiaire et le secteur de la construction. Malgré la diminution relative par rapport au reste de la zone euro ces dernières années, les salaires dans l'industrie allemande restent les plus élevés de l'Union européenne.

D'après une étude récente de l'OIT, les principaux facteurs qui expliquent le succès de l'Allemagne sont la proximité des marchés de croissance, la gamme de produits de haute technologie et le niveau de production élevé. L'Allemagne fournit des machines d'excellente qualité dont la Russie, l'Inde et la Chine ont besoin pour moderniser leur production, ainsi que des voitures fort prisées par le Chinois ou le Russe moyen. Un modèle industriel dans lequel on investit fortement dans la R&D, la formation et la participation des syndicats constitue le moteur du succès de l'Allemagne sur le plan des exportations.

En mars 2012, avec la CES, la FGTB envoyait une délégation menée par Anne Demelenne, Secrétaire Générale, à Berlin pour chercher des solutions à la crise économique avec les syndicats allemands. Le modèle allemand y a été largement discuté, avec la Chancelière allemande Angela Merkel. Deux mois plus tard, Gerhard Schröder, Chancelier de l'époque et architecte des réformes du marché de l'emploi à partir de 2005, reconnaissait lors d'une conférence à Bruxelles que les réformes étaient allées trop loin. A cette même conférence, notre Secrétaire Générale défendait le modèle de concertation belge, qui s'est avéré être une meilleure protection face à la crise économique que le modèle allemand.

4. Les efforts en matière de formation

Dans l'AIP 1999–2000, les interlocuteurs sociaux se sont engagés à fournir des efforts supplémentaires en matière de formation avec comme objectif d'arriver, sur une période de 6 ans, à un effort de 1,9 % de la masse salariale totale des entreprises. Cet engagement a été confirmé dans les AIP qui ont suivi. La loi du 23 décembre 2005 relative au « Pacte de solidarité entre les générations » a fixé le cadre juridique pour cet objectif. Tant que la norme globale de 1,9% (calculée sur la base des bilans sociaux) n'est pas atteinte, les Commissions Paritaires (CP) doivent chaque année s'engager, par CCT, à augmenter les efforts de formation de 0,1% de la masse salariale ou à accroître la participation aux formations de 5%. Si ce n'est pas le cas, un mécanisme de sanction entre en vigueur (0,05% de la masse salariale à payer par toutes les entreprises qui appartiennent à ces CP). A ce jour, cet objectif n'a jamais été atteint.

En juin 2011, plusieurs organisations patronales ont introduit une requête en annulation auprès du Conseil d'Etat. L'objet de cette annulation était l'arrêté ministériel du 13 avril 2011 fixant les listes définitives pour les années 2008 et 2009 des secteurs qui ne réalisent pas suffisamment d'efforts de formation. Lors du Bureau du Conseil National du Travail (CNT), on a déjà souligné à plusieurs reprises l'inconsistance de la requête des employeurs. Ces listes sont un avis commun des interlocuteurs sociaux qui a été précédé d'une analyse approfondie.



A ce jour, aucun arrêt n'a encore été rendu.

La loi du 23 décembre 2005 contenait quelques lacunes : la sanction n'était pas suffisamment élevée. De ce fait, certaines entreprises préféraient payer plutôt que d'organiser des formations. Quant aux entreprises individuelles qui fournissaient suffisamment d'efforts, elles ont quand même été sanctionnées parce qu'il n'y avait pas de Conventions Collectives de Travail (CCT) au niveau sectoriel,... Ainsi, la loi-programme du 29 mars 2012 a apporté quelques modifications à cette réglementation. D'abord, en cas de non-respect de la norme globale de 1,9%, la sanction est portée de 0,05% à 0,15% de la masse salariale totale de l'entreprise. Ensuite, le simple fait d'avoir une CCT sur les efforts de formation ne suffit plus. On vérifie dorénavant aussi si les objectifs de la CCT sont effectivement atteints. Enfin, les entreprises appartenant à un secteur qui n'a pas fourni suffisamment d'efforts, mais qui ont elles-mêmes individuellement fourni suffisamment d'efforts, peuvent être dispensées de la cotisation patronale supplémentaire.

Ceci a abouti à un avis partagé à la commission mixte CNT/CCE. Les employeurs refusaient catégoriquement tout contrôle des efforts réels. La FGTB et les autres syndicats sont très satisfaits que le gouvernement souligne l'importance des formations professionnelles continues et souhaite les améliorer. Néanmoins, cette partie de la loi n'est pas encore d'application parce qu'un AR est nécessaire pour pouvoir exécuter la loi. Les employeurs qui signalent que la méthodologie pour obtenir la norme globale de 1,9% est incorrecte, font barrage. Ils se basent pour se faire sur l'enquête CVTS, selon laquelle l'investissement financier dans les formations s'élevait à 2,4% en 2010. Selon le bilan social, cet indicateur s'élevait à 1,02% de la masse salariale en 2010. Parallèlement, ils soulignent aussi que la loi posera des problèmes juridiques à l'avenir, ce qui mènera à une insécurité juridique.

C'est en partie pour cette raison que le gouvernement fédéral a créé, début 2013, le groupe d'Experts « compétitivité et emploi ». Dans son rapport transmis au gouvernement, ce groupe d'Experts a repris un chapitre sur les efforts de formation (comparaison entre les différents résultats en fonction de la source du bilan social versus enquête CVTS). La conclusion du rapport est que le système actuel (basé sur les bilans sociaux) contient de nombreuses lacunes. Avec les autres syndicats, la FGTB souligne que le bilan social est un instrument légal qui contient toutes les informations nécessaires. Nous ne voulons pas céder au chantage des employeurs qui ne complètent pas (ou complètent mal) le bilan social. Les réunions sont toujours en cours...

Parallèlement, suite à la ténacité de la FGTB, dans l'avant-projet de loi portant exécution du « Pacte pour la compétitivité, l'emploi et la relance », l'équivalent d'un jour de formation pour chaque travailleur a été rendu obligatoire.

La FGTB exigeait pour tous le droit à un apprentissage de qualité et accessible ainsi qu'une formation qualifiante, tout au long de la vie, aussi bien du point de vue professionnel que social et ce, quel que soit l'âge. Il faut viser à un droit individuel à 5 jours formels de formation pour l'ensemble des travailleurs, avec un encadrement collectif. Grâce aux efforts de la FGTB sur ce plan, tous ces éléments structurels ont pris de plus en plus d'importance dans les discussions sur la « compétitivité » ces dernières années.





Chapitre 05

***La défense du pouvoir d'achat
des travailleurs et des allocataires sociaux***





5. La défense du pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux

1. L'index

Ces dernières années, la FGTB a tout mis en œuvre pour la sauvegarde du système d'indexation automatique des salaires et des allocations sociales. Celui-ci a fait l'objet de nombreuses attaques de plus en plus agressives et la FGTB a dû se mobiliser à de nombreuses reprises.

La FGTB est membre de la Commission de l'Indice qui est une commission d'avis du SPF Economie qui est composée de représentants des employeurs et des travailleurs ainsi que des représentants du monde académique et de l'Administration. Cette Commission se réunit à la fin de chaque mois pour examiner l'indice des prix à la consommation du mois en question. Si elle n'a pas d'objections, l'index est approuvé. De même, elle encadre les négociations relatives à la réforme de l'index.

En principe, la Commission de l'indice n'a qu'une compétence consultative. Toutefois, si elle approuve l'indice du mois à l'unanimité ou si elle rend des avis unanimes, le Ministre de l'Économie n'y déroge en principe pas.

5

Manifestation pour la préservation de l'index



1.1. Les attaques récurrentes

Depuis de nombreuses années, notre système fait l'objet de critiques de la part non seulement du banc patronal mais aussi d'institutions internationales ou de certains académiques. Depuis 2010, ces attaques, relayées par les partis de droite, sont devenues récurrentes et se sont faites de plus en plus agressives.

Le Fonds Monétaire International (FMI) estime que *« il faudrait revoir l'indexation automatique afin de doper l'emploi. Non seulement, ce mécanisme pèse sur le handicap salarial, mais il écorne la sensibilité aux variations de prix et donc la capacité de l'économie à s'ajuster aux défis de compétitivité »*. Dans les recommandations de début 2014, le FMI insiste sur le « phasage » du système d'indexation automatique et plaide pour un système par lequel les salaires belges s'aligneraient mieux sur ceux des pays voisins.

L'Organisation pour la Coopération et le Développement Economique (OCDE) dit de la Belgique que *« Le gouvernement et les partenaires sociaux devraient envisager une réforme du processus de formation des salaires. Dans le cadre de cette réforme, il faudrait encourager les partenaires sociaux à mettre fin progressivement au mécanisme d'indexation automatique des salaires, afin d'éviter une pérennisation des effets des chocs externes négatifs »*.

Dans ses recommandations de juin 2013, la Commission européenne considérait que *« afin de rétablir la compétitivité, il convient de poursuivre les efforts engagés pour réformer le système de fixation des salaires, y compris l'indexation et faire en sorte, en particulier par des mesures structurelles, en concertation avec les partenaires sociaux et dans le respect des pratiques nationales, que le système de fixation des salaires réagisse à l'évolution de la productivité, qu'il reflète les différences de productivité et de situation sur le marché du travail au niveau local, et qu'il prévoie des corrections automatiques lorsque l'évolution des salaires nuit à la compétitivité-coût »*. La première recommandation date de juin 2013. Au fil des années, **la recommandation** sur l'index est devenue **de plus en plus spécifique**. En 2011, celle-ci stipulait encore en termes généraux qu'il convenait de : *« prendre des mesures afin de réformer, en consultation avec les partenaires sociaux et conformément aux pratiques nationales, le système de négociation et d'indexation des salaires, afin d'assurer que la croissance des salaires reflète mieux l'évolution de la productivité du travail et de la compétitivité »*.

Depuis quelques années, la Banque Nationale de Belgique (BNB) souligne elle aussi dans son rapport annuel la nécessité de revoir le système d'indexation automatique des salaires et des allocations sociales car ce mécanisme porterait préjudice à l'économie belge. En juin 2012, la BNB a d'ailleurs publié une étude mettant à mal le système d'indexation automatique. L'étude lance sept pistes pour réformer le système. Ceci va des accords all-in, à un indice-santé sans l'énergie, un indice forfaitaire ou une indexation sur la base d'un déflateur du PIB. La BNB ne donne pas de préférence pour l'une ou l'autre piste, mais se positionne politiquement en appelant les partenaires sociaux à tirer les conclusions qui s'imposent de l'étude.

Le monde patronal et en particulier la FEB se sont fait de plus en plus pressants sur ce sujet. Ils prétendent que l'indexation automatique est une des causes principales du manque de compétitivité des entreprises en Belgique. De plus, il y a eu plusieurs tentatives de modifier certains paramètres de l'indexation automatique lors des



négociations interprofessionnelles (lissage sur une plus longue période). Pourtant mis en exergue en 2009 par Baroso pour son rôle d'amortisseur économique lors de la crise, notre système d'indexation automatique est accusé par les patrons d'être responsable de tous nos maux, tombant même dans la caricature en allant le déclarer comme la cause de nombreux burn-out.

1.2. Les réformes de l'indice entre 2010 et 2014

Depuis 2006, les interlocuteurs sociaux se sont accordés au sein de la Commission de l'Indice pour procéder à une grande réforme tous les huit ans et à des mini-réformes tous les deux ans.

La première mini-réforme a eu lieu en 2008. Elle a consisté en une actualisation limitée du panier de l'indice qui est passé de 506 témoins à 518 témoins. En 2008, pour la première fois, les maisons de repos ont été reprises dans le panier d'indice.

En 2010 a eu lieu la deuxième mini-réforme de l'indice et le panier de l'indice a été élargi à 520 témoins.

Pour la mini-réforme prévue pour 2012, les interlocuteurs sociaux ont remis fin 2011 un avis unanime au sein de la Commission de l'Indice et se sont accordés sur l'absence de nécessité de réaliser une mini-réforme en 2012. Cette décision a été prise par les interlocuteurs sociaux pour ne pas hypothéquer les travaux nécessaires en vue de la grande réforme. En outre, les deux mini-réformes précédentes avaient apporté déjà beaucoup d'adaptations à l'indice des prix à la consommation.

1.3. Les décisions du gouvernement de décembre 2012

Malgré l'avis unanime adopté fin 2012 par les interlocuteurs sociaux pour ne pas modifier l'indice avant la grande réforme, le gouvernement a décidé de l'adoption de quatre mesures qui visent à modifier le calcul de l'indice.

Celles-ci ont été considérées par la FGTB comme de véritables manipulations car elles visaient délibérément à ralentir l'évolution de l'indice des prix à la consommation et, par ce biais, à freiner l'indexation des salaires et allocations sociales.

Deux de ces mesures ont été mise en œuvre immédiatement dès janvier 2013 :

- la prise en compte des soldes ;
- le recours à l'approche paiement pour les contrats fixes pour l'électricité, le gasoil de chauffage et le gaz.

Les deux autres mesures devaient être mises en œuvre ultérieurement :

- le calcul de l'indice des services de télécommunications en tenant compte de la part de marché des différentes formules tarifaires (prévu pour janvier 2014 au plus tard) ;
- l'utilisation des données scannées des supermarchés pour calculer l'indice des produits alimentaires et ménagers (qui devait être mise en œuvre dans le cadre de la réforme de l'indice).

En janvier 2013, l'adaptation du panier intervenue pour prendre en compte l'effet des soldes et l'introduction d'une moyenne mobile pour le mazout de chauffage a donc été décidée unilatéralement par le gouvernement, par anticipation de la grande réforme prévue pour 2014, sans tenir compte de l'avis unanime de la Commission de l'Indice de 2011.

La FGTB a réagi fermement en déclarant ne pas pouvoir accepter une telle procédure et en s'opposant à toute manipulation de l'index. En effet, dans ce contexte, l'index et l'indexation automatique ont clairement été utilisés à des fins politiques et afin de freiner la progression des salaires en Belgique. Pour la FGTB l'index doit rester un outil fiable de mesure de l'évolution du coût de la vie et non pas un instrument politique.

Dans ce contexte, la FGTB a interpellé le Ministre de l'Economie concernant notre opposition sur la manière dont les soldes ont été introduites dans le calcul de l'indice des prix à la consommation (envoi de courriers en juillet et septembre 2013). En effet, nous avons dénoncé « l'effet de base » puisque les soldes ayant été introduites en janvier 2013, lors de la comparaison avec les indices de 2012, cette comparaison était biaisée.

Suite à ces manipulations, les représentants des travailleurs au sein de la Commission de l'Indice ont refusé d'approuver les indices mensuels durant toute l'année 2013.

Plus de 50.000 militants se mobilisent pour le maintien du pouvoir d'achat le 21 février 2013





1.4. Notre mobilisation pour la sauvegarde de l'index

Depuis 2010, la FGTB s'est mobilisée à de nombreuses reprises pour défendre notre système d'indexation automatique et a fait plusieurs campagnes sur le sujet. Celui-ci est en effet le « triple A » qui permet de soutenir notre économie en soutenant le pouvoir d'achat des travailleurs.

En 2011, la FGTB a lancé une grande campagne de sensibilisation autour du pouvoir d'achat et, en particulier, pour le maintien de notre système d'indexation automatique.

Le 21 février 2013, la FGTB s'est mobilisée lors d'une manifestation en front commun qui a réuni 50.000 militants pour le maintien du pouvoir d'achat des travailleurs et allocataires sociaux.

En 2011, 2012 et 2014, la FGTB a publié trois brochures afin d'informer de manière accessible le fonctionnement de l'index, de l'indexation automatique et tous les enjeux autour de ce thème central de concertation sociale.

Ces actions de sensibilisation et de mobilisation de la FGTB, en particulier la manifestation du 21 février 2013, ont été payantes puisque le gouvernement a renoncé à toucher à l'Indice après janvier 2013 (malgré les adaptations annoncées au niveau du scanning et des télécoms).

1.5. La neuvième grande réforme de 2014

C'est dans un contexte particulièrement tendu que s'est négociée la grande réforme de 2014.

Les principales adaptations liées à la grande réforme de l'Indice, la neuvième de ce nom, sont les suivantes :

- Un nouveau panier de l'indice : cela permet au panier de l'indice de refléter davantage les modes de consommation actuels. Depuis 2014, il se compose de 611 témoins contre 535 avant la grande réforme. Le poids de chaque produit est basé sur les dépenses des ménages selon la dernière Enquête sur le Budget des Ménages (l'enquête de 2012 est la dernière enquête disponible).
- Passage d'un indice à base fixe vers un indice en chaîne : l'indice en chaîne permet des adaptations plus régulières du panier ainsi que des méthodologies afin de refléter au mieux l'évolution du comportement du consommateur dans le temps.
- Une nouvelle méthode de calcul des loyers reflètera mieux l'évolution des prix.
- Télécommunications : le témoin des télécommunications (la téléphonie fixe et mobile, l'internet, la télévision numérique) tient désormais compte des parts de marché et des prix offerts via les packs.

Par ailleurs, la FGTB a réussi à négocier un coefficient de conversion de l'indice-santé « neutre » pour le passage de l'année de base 2004 vers l'année de base 2013. Ce coefficient est un enjeu syndical puisqu'il influence directement le moment où les allocations sociales et les salaires des fonctionnaires seront indexés. De même, cet indice-pivot sert de référence dans de nombreux secteurs d'activité.

1.6. Un index sauvegardé

La FGTB s'est fortement mobilisée et a toujours rejeté toute intervention dans l'index et a fortiori toute tentative de manipulation de l'index.

Si la Belgique est aujourd'hui un pays où il existe encore une indexation automatique générale des salaires et des allocations sociales, c'est en grande partie grâce aux actions menées par les militants de la FGTB pour défendre l'index et l'indexation automatique.

Nous devons cependant rester vigilants : déjà sous la précédente législature, l'index a été manipulé par le gouvernement et les velléités sont fortes de remettre en cause d'une manière ou d'une autre l'indexation automatique.

Pour la FGTB, la liaison automatique des salaires et des allocations sociales à l'indice des prix à la consommation offre une protection essentielle du pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux. Ce système unique qui a pu être sauvegardé au fil des ans grâce aux luttes et à la ténacité syndicales, garantit une solidarité automatique entre les travailleurs des secteurs forts et des secteurs faibles et entre les travailleurs actifs et inactifs.

2. La protection de la consommation

La FGTB est particulièrement engagée pour la défense et le renforcement du pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux en particulier au niveau du maintien intégral du mécanisme d'indexation automatique des salaires et des allocations sociales. L'action de la FGTB pour le soutien du pouvoir d'achat est néanmoins bien plus large. Elle concerne notamment aussi le pouvoir d'achat indirect via la protection de la consommation. La FGTB a ainsi toujours réclamé une plus grande transparence au niveau de la formation des prix des produits de base et un renforcement du contrôle des prix.

Dans ce contexte, la FGTB a contribué à la création de certaines Commissions qui visent la défense des droits des consommateurs et y participe encore activement, notamment :

- la Commission pour la Régulation des Prix ;
- le Conseil de la Consommation ;
- le Conseil général de la Commission de Régulation de l'Electricité et du Gaz.

2.1. La Commission pour la Régulation des Prix (CRP)

La Commission pour la Régulation des Prix a été créée en 1969 et elle a principalement pour mission d'émettre des avis sur toutes les questions relatives aux prix et au coût de la vie. Il s'agit d'une commission d'avis qui dépend du Ministre de l'Economie.

En avril 1993, la politique de contrôle des prix a été réservée à deux situations spécifiques :

- la première concerne les secteurs dits « libres » en matière d'application des



prix où seules les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 7,5 millions € sont soumises à une obligation de notifier à l'administration leurs changements de prix ;

- le second volet vise des secteurs maintenus dans un système de contrôle ministériel des prix pour des raisons politiques et sociales. Ces secteurs sont les médicaments, les implants, la télédistribution, la distribution de l'eau potable et les maisons de repos. Ces derniers sont toujours dans l'obligation d'introduire des demandes préalables d'augmentation des prix. Le Ministre dispose ensuite de 60 jours pour prendre sa décision.

Au cours de la période 2010-2014, la Commission pour la Régularisation des Prix (CRP) a continué à travailler dans cet environnement. Dans la pratique, la CRP se penche environ une fois par mois sur des demandes de hausses de prix. Dans certaines circonstances, la CRP est toutefois amenée à donner des avis plus circonstanciés concernant l'ensemble d'un des secteurs encore soumis au contrôle des prix.

5

La CRP s'est notamment prononcée sur les demandes d'avis suivantes :

- En 2012, les grossistes de l'industrie pharmaceutique ont introduit un dossier pour pouvoir augmenter leurs marges. La FGTB s'est opposée à cette demande pour les raisons suivantes :
 - L'évaluation réalisée par les grossistes eux-mêmes ne démontre nullement qu'ils affichent des pertes sur l'un ou l'autre groupe de produits. Au contraire, entre avril 2010 et septembre 2011, ils ont affiché une marge bénéficiaire sur tous leurs produits médicaux de pas moins de 254 millions d'euros.
 - De plus, il y a suffisamment d'indications que les grossistes octroient - généralement massivement - des réductions aux pharmaciens et hôpitaux, une pratique néfaste et qui manque totalement de transparence puisque les soins de santé sont un bien public et ne peuvent être une marchandise sur laquelle on peut jouer librement avec le prix.

La FGTB a donc rejeté cette demande injustifiée d'augmentation des prix qui aurait porté atteinte au pouvoir d'achat des gens, et plus particulièrement des malades.

- En 2013, la CRP a été saisie d'une demande d'avis par le Ministre de l'Economie relative aux prix des maisons de repos visant à :
 - mettre en œuvre un blocage des prix pour la période du 1er janvier 2014 au 31 août 2014. L'argument avancé était d'éviter des augmentations qui pourraient découler du transfert de la compétence aux entités fédérées;
 - modifier la procédure simplifiée pour notamment ne permettre qu'une seule indexation des tarifs d'hébergement sur une année civile.

La FGTB a donné son accord au 1er volet mais a rappelé sa position de 2005 en ce qui concerne la procédure simplifiée. A l'époque, les organisations syndicales s'étaient opposées à cette mesure en indiquant que cette instauration consistait en fait à une quasi suppression du contrôle des prix dans le secteur des maisons de repos et à l'instauration d'un système d'indexation automatique des prix pratiqués par les maisons de repos alors que les prix pratiqués rendent déjà très difficile l'accès aux maisons de repos pour bon nombre de personnes.

La FGTB s'est néanmoins déclarée favorable à la proposition de n'autoriser les indexations qu'une seule fois par an.

Au cours des quatre dernières années la FGTB a, dans ses avis, essayé de limiter l'augmentation de prix à l'inflation ou a refusé les demandes d'augmentations de prix. L'objectif poursuivi dans ce domaine de la protection de la consommation est et reste la défense du pouvoir d'achat des travailleurs et allocataires sociaux.

2.2. Le Conseil de la Consommation

Depuis 1993, les travaux du Conseil de la Consommation (CC) se déroulent sur base de la parité entre professionnels et consommateurs. Au travers de sa présence au sein du CC, la FGTB continue à œuvrer à la mise en place d'un arsenal législatif et réglementaire en faveur des consommateurs.

Depuis 2010, la FGTB a contribué à l'élaboration de nombreux avis au sein du CC. A titre d'exemples :

- avis sur un projet de réforme de la loi régissant le contrat de voyage ;
- avis concernant l'amélioration de l'information et de la protection du consommateur et de la prévention du surendettement dans le cadre du crédit hypothécaire ;
- avis sur un avant-projet de loi relative aux procédures de réparation collective (Classe Action) ;
- avis sur un projet d'accord sectoriel visant à augmenter l'offre de produits détergents plus respectueux de l'environnement ;
- avis sur un projet d'arrêté royal portant modification de divers arrêtés en matière d'enregistrement de données personnelles suite à la modification de la loi relative au crédit à la consommation ;
- avis sur un projet d'arrêté royal relatif au programme fédéral de réduction des risques et de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques et biocides ;
- avis sur un projet d'arrêté royal établissant les seuils pour les émissions dans l'environnement intérieur de produits de construction pour certains usages
- avis sur un avant-projet de loi modifiant le Code civil en ce qui concerne les sûretés réelles mobilières ;
- avis sur un projet d'arrêté royal portant modification de l'AR du 4 août 1992 relatif aux coûts, aux taux, à la durée et aux modalités de remboursement du crédit à la consommation ;
- avis sur un projet de code de conduite en matière de facturation électronique.

L'ensemble des avis adoptés peut être consulté sur le site internet du Service Public Fédéral Economie, PME, classes moyennes et Energie :

http://economie.fgov.be/fr/spf/structure/Commissions_Conseils/Conseil_Consommation/avis/

2.3. Le Conseil général de la CREG

La FGTB est un membre actif du Conseil Général de la Commission de Régulation de l'Electricité et du Gaz (CREG), le régulateur fédéral des marchés de l'électricité et du gaz naturel en Belgique.



Ce Conseil Général a pour missions de :

- définir des orientations pour l'application de la loi électricité, de la loi gaz et de leurs arrêtés d'exécution ;
- formuler un avis sur toute question qui lui est soumise par le comité de direction ;
- être un forum de discussion sur les objectifs et les stratégies de la politique énergétique.

Il est composé des représentants des travailleurs, des producteurs d'énergie, des consommateurs industriels, des distributeurs et des transporteurs. Les représentants des consommateurs résidentiels et les organisations de défense de l'environnement sont également présents à titre d'observateurs.

Durant la période 2010–2014, le Conseil Général a remis une série d'avis relatifs au contrôle des prix de l'énergie et au mix énergétique belge. Autant d'aspects qui touchent directement tant la vie des travailleurs que celles des consommateurs.

Au sein du Conseil Général de la CREG, la FGTB a porté particulièrement attention aux avis suivants :

- avis sur la structure des coûts de la production d'électricité dans le secteur nucléaire en Belgique ;
- avis relatif à l'étude 929 relative à l'impact possible de la voiture électrique sur le système électrique belge ;
- avis sur une première estimation du coût des mesures relatives à l'organisation du marché de l'électricité : démontrer les limites de la libération ;
- avis relatif aux différents mécanismes de soutien pour l'électricité verte en Belgique : impact des soutiens à l'énergie renouvelable sur la facture des consommateurs finaux ;
- avis du Conseil général de la CREG se rapportant à l'étude 1201 relative à un bon fonctionnement du marché de gros pour le gaz naturel.

L'ensemble des avis adoptés peut être consulté sur le site internet du Conseil Général de la CREG : <http://www.creg.be/arccg/fr/outputdb.asp>

2.4. Le CRIOC

La FGTB siège au sein du Conseil d'Administration du Centre de Recherche et d'Information des Organisations de Consommateurs (CRIOC) depuis sa création en 1975. Pour rappel, le CRIOC fournit une aide technique aux organisations de consommateurs, valorise la fonction de consommation et promeut la protection des consommateurs.

En 2012, le fonctionnement interne du CRIOC ainsi que la qualité de ses études sont dénoncés par le Ministre en charge de la protection des consommateurs.

Depuis lors, le Conseil d'Administration a effectué un recadrage des activités du CRIOC et suite à des pourparlers avec les représentants du Ministre, un nouveau contrat de gestion a pu être signé le 15 avril 2014.





Chapitre 06

La sécurité sociale sous haute tension





6. La sécurité sociale sous haute tension

Notre système de sécurité sociale est un des principaux piliers de la cohésion sociale. Il constitue un édifice important auquel la grande majorité de la population reste très attachée. Même s'il est perfectible, il constitue le rempart qui prémunit une partie importante de la population contre le risque de pauvreté et reste un instrument efficace de redistribution des richesses.

Il est toutefois confronté à des défis majeurs à court, moyen et long terme : gestion des transferts de compétences, octroi de revenus de remplacement adéquats, apparition de nouveaux besoins, évolution technologique, phénomène du vieillissement de la population, ... Ceux-ci ont déjà et auront un impact significatif sur les prestations de protection sociale et leur financement.

Pour répondre positivement à ces défis, la FGTB s'est engagée et continuera à tout mettre en œuvre pour renforcer notre précieux et indispensable système de sécurité sociale.

6

1. La nécessité de renforcer notre système de sécurité sociale

1.1. Le défi de l'équilibre financier sur le long terme

Depuis le début de l'actuelle décennie, la sécurité sociale est confrontée à un déficit structurel qui atteint maintenant quasi 6 milliards d'euros sur base annuelle. Cette situation est principalement due à une différence de croissance entre les recettes et certaines dépenses.

En 2014, le budget de la sécurité sociale des travailleurs salariés est estimé à 72,8 milliards d'euros répartis principalement comme suit : 23.053 millions pour les soins de santé ; 22.215 millions pour les pensions ; 7.506 millions pour le chômage ; 1.545 millions pour les prépensions ; 833 millions pour l'interruption de carrière et le crédit-temps ; 6.541 millions pour les indemnités de maladie ; 4.886 millions pour les prestations familiales ; 246 millions pour les accidents de travail (uniquement intervention du Fonds des accidents du travail, hors assureurs privés) ; 271 millions pour les maladies professionnelles.

Une partie du problème de financement actuel résulte de ce qu'on appelle les « œufs de coucou ¹ » de la sécurité sociale. Depuis les années 1980, en raison du blocage des dotations des administrations publiques (dépenses primaires), les différents gouvernements ont utilisé l'énorme manne financière que représente la sécurité sociale des travailleurs salariés pour mettre en œuvre des politiques de l'emploi, de réduction du coût du travail ou de conciliation vie privée/vie professionnelle sans parler de la prise en charge de l'extension universelle de certains droits (cf. allocations familiales et soins de santé). Ces politiques ont eu comme conséquence de parfois détourner le système de ses missions initiales.

¹ Le coucou a en effet l'habitude d'aller déposer ses œufs dans le nid d'autres oiseaux qui sont alors contraints de couvrir et de nourrir les jeunes intrus au détriment de leur propre nichée.

Quels sont ces coûts et mesures ainsi mis à charge de la sécurité sociale ?

- Les réductions de cotisations tant patronales que personnelles. En 2014, elles auront comme conséquence d'amputer la sécurité sociale de quelques 7,2 milliard d'euros de recettes.
- Les taux nuls ou réduits de cotisations sur des avantages extra légaux qui coûtent de 4,7 à 6,8 milliards d'euros selon l'ONSS.
- Les politiques d'activation ONEm (334 millions en 2014) ou les Titres-Services (qui sont passés de 882 millions en 2008 à 1.680 millions en 2014). Ces compétences seront transférées aux Régions dans le cadre de la Réforme de l'Etat.
- Le crédit-temps, les congés thématiques et l'interruption de carrière (833 millions en 2014).
- Les soins de santé universels qui bénéficient à tous les Belges et sont essentiellement pris en charge par le régime des salariés.

Déjà bien avant la mise en œuvre en 1944 d'un système de sécurité sociale obligatoire, l'Etat est toujours intervenu dans le financement des dispositifs de protection sociale. Cette intervention publique prend aujourd'hui la forme d'une dotation publique et d'un financement dit « alternatif ». Dans un cas comme dans l'autre, il s'agit de l'affectation de recettes fiscales. Pour le financement alternatif, elles proviennent essentiellement de la TVA.

Mis en œuvre dans les années 1990, le financement alternatif a comme vocation de compenser le coût des mesures et politiques mises à charge de la sécurité sociale reprises ci-dessus. Mais, pour la FGTB, cette compensation est insuffisante et met à mal l'équilibre du budget de la sécurité sociale. C'est pourquoi la FGTB a poussé à l'adoption d'un avis sur la simplification du financement alternatif (voir ci-dessous).

En 2014, les quatre principales sources de financement sont estimées comme suit:

- les cotisations sur les salaires : 44.773 millions ;
- la Dotation de l'Etat : 11.913 millions ;
- le financement alternatif : 12.289 millions ;
- les autres recettes affectées : 2.437 millions.

En tout état de cause, la principale source de financement reste donc les cotisations sociales qui, pour la FGTB, doivent être considérées comme du salaire différé.

Grâce aux pressions exercées par la FGTB, la Ministre des Affaires sociales a obtenu une dotation dite « d'équilibre » qui est venue renforcer la dotation classique afin d'assurer l'équilibre de la Gestion Globale des travailleurs salariés. Cette dotation d'équilibre s'élevait à 3,6 milliards en 2012 et est estimée à 4,8 milliards pour 2013 et pour 2014. Mais quid ensuite ? Fin 2012, le gouvernement avait pris la décision d'assurer le maintien de cette dotation d'équilibre jusque fin 2018 (via l'adoption d'une base légale). Toutefois, les libéraux au gouvernement ont bloqué cette mesure en la liant au renforcement du caractère contraignant de la loi du 26 juillet 1996 sur la sauvegarde préventive de l'emploi et de la compétitivité (voir ci-dessus).



1.2. Le défi de la cohésion sociale et du vieillissement de la population

Le défi auquel est soumise la sécurité sociale n'est évidemment pas uniquement financier mais touche aussi à la cohésion sociale de notre pays. Maintenir un haut niveau de protection sociale est un choix de société essentiel pour lequel la FGTB continue de se mobiliser. La sécurité sociale doit aussi être sans cesse améliorée, modernisée dans le respect de ses fondements: assurance et solidarité.

Or, la sécurité sociale doit faire face aux évolutions sociétales (moins de mariages, plus de divorces, plus de familles monoparentales, d'isolés...) et aux risques croissants de précarité associés à ces évolutions ; à la persistance d'un chômage élevé et d'un taux d'emploi peu élevé, notamment pour les jeunes et les travailleurs au-delà de 55 ans ; elle est aussi confrontée aux effets du phénomène du vieillissement de la population.

Selon le rapport 2012 du Comité d'Etude sur le vieillissement, un coût supplémentaire équivalent à 1,4% du PIB se ferait sentir d'ici 2017 suite au vieillissement de la population (dont 0,9% pour les pensions et 0,6% pour les soins de santé ²) et atteindrait 6,1% du PIB d'ici 2060 (dont 3% pour les pensions et 4,6% pour les soins de santé).

Pour la FGTB, ce coût supplémentaire lié au vieillissement n'est pas un obstacle insurmontable. La manière la plus efficace et constructive de faire face à ce défi est de créer des emplois de qualité via des politiques d'investissements publics et privés et le redéploiement de l'industrie. Il n'y a pas de fatalité, au contraire. Nous vivons plus vieux grâce aux évolutions technologiques et aux acquis sociaux gagnés depuis des décennies. Il faut donc continuer à mettre en œuvre les conditions pour permettre à tous de vivre plus longtemps en bonne santé et avec un revenu adéquat. C'est pourquoi la FGTB s'est mobilisée et continuera à le faire pour insuffler un caractère positif au phénomène de vieillissement, revaloriser les pensions légales et assurer des soins de santé de qualité accessibles à tous.

1.3. L'adaptation des allocations sociales au bien-être

La FGTB a toujours été en première ligne pour défendre la liaison des allocations sociales au bien-être, un combat visant à garantir des taux de remplacement corrects des allocations sociales. Grâce à notre action, le mécanisme de liaison au bien-être a permis d'inverser la tendance des années '80 et '90 à la régression des allocations sociales par rapport à l'évolution des salaires moyens. Mais il reste encore un long chemin à parcourir pour combler le retard subi. Par ailleurs, le renforcement de la dégressivité des allocations de chômage va encore aggraver la situation des demandeurs d'emploi.

Ces dernières années, des accords ont pu être trouvés avec les employeurs afin de déterminer les allocations à revaloriser. Cependant, à chaque fois, les employeurs ont pris cette négociation en otage, la liant aux négociations des accords interprofessionnels afin d'obtenir des avantages en termes de réductions du coût salarial.

² Si les secteurs des pensions et des soins de santé devraient connaître une évolution de leurs dépenses en raison du vieillissement, d'autres secteurs, comme celui du chômage ou des allocations familiales, verront au contraire leur budget se contracter.

Pour la période 2011–2012, l’avis négocié avec les employeurs n’a pas été revêtu d’un caractère officiel car il faisait partie intégrante du projet d’AIP qui a été rejeté par la FGTB. Malgré cela, nos propositions ont été mises en œuvre par le gouvernement. C’est ainsi qu’un budget de 263 millions € en 2011 et de 515 millions € en 2012 a été alloué à une hausse de 1% des allocations, de 2% des minima et forfaits et de 2,5% des plafonds salariaux.

Pour la période 2013–2014, le gouvernement avait décidé de raboter de 40% l’enveloppe disponible. Un avis a néanmoins été négocié afin de revaloriser les pensions minimum, le droit minimum et les minima en invalidité de 1,25%, les autres minima de 2%. Les allocations non forfaitaires ont, elles, suivi les salaires avec une augmentation de 0,3%. Par contre, la FGTB a obtenu une augmentation des maxima dans le chômage de 2%; l’adaptation des plafonds de calcul de 2% et l’octroi de 2% pour les allocations de plus de 6 ans (5 ans pour les pensions). Certaines mesures spécifiques ont aussi été prévues : opération de rattrapage pour les petits minima (personnes ayant une carrière mixte), augmentation du pécule de vacances pour les pensionnés, augmentation de l’aide de tiers jusqu’à 20€ pour les malades, relèvement du chômage temporaire jusqu’à 70% du salaire plafonné, amélioration de l’allocation de garantie de revenu (AGR).

Récemment, la FGTB a aussi obtenu que la négociation sur la liaison au bien-être ne puisse plus être prise en otage par les employeurs. La Loi sur le Pacte de compétitivité du 15 mai 2014 prévoit en effet qu’à l’avenir, en l’absence de consensus des interlocuteurs sociaux pour le 15 septembre (des années paires), les allocations sociales seront automatiquement majorées de 2% pour les minima et les forfaits, de 2,5% pour les plafonds de calcul et de 1% pour les autres allocations sociales.

1.4. La lutte contre la pauvreté

Contrairement à ce que certains partis ou économistes de droite veulent nous faire croire, en Belgique, les dépenses publiques en protection sociale liées à la maladie, à l’invalidité, à la vieillesse, à la famille et aux enfants, au chômage et au logement (sous forme d’avantages en nature) sont moins élevées que dans la plupart des pays de l’Union. Ainsi, en 2010, elles représentaient 19,3% du PIB contre 19,9% pour l’UE 27, ou encore 20,6% pour l’Allemagne et 24,2% pour la France ³.

On est donc loin des dépenses superflues « dénoncées » par la droite. Par ailleurs, malgré la mise en œuvre du mécanisme de liaison au bien-être, le niveau des allocations sociales ne permet pas de protéger contre le risque de pauvreté. Si, entre 2007 et 2012, la situation s’est améliorée pour les pensionnés dont le risque de pauvreté est passé de 19,6% à 15,1%, ce n’est pas le cas pour les chômeurs (34,1% en 2012) ou les autres inactifs (28,2% en 2012) dont le risque de pauvreté reste particulièrement élevé. Par ailleurs, le renforcement de la dégressivité des allocations de chômage mise en œuvre depuis risque de noircir encore plus le tableau en ce qui les concerne.

Ces évolutions n’empêchent pas la droite et les employeurs de continuer à faire pression pour que le niveau des prestations soit encore plus restreint afin de réduire davantage leurs responsabilités en matière de cotisations sociales.

³ Source: « General government expenditure : Analysis by detailed economic function, Economy and finance », Laurent Freysson, Eurostat, Statistics in focus, 33/2012



C'est dans ce contexte que la FGTB s'est engagée avec des associations dans un combat et une mobilisation en matière de lutte contre la pauvreté.

Déjà en 2009, la FGTB avait adhéré à la « Plate-forme pour le relèvement des allocations sociales » pour revendiquer le relèvement des allocations sociales au-dessus du seuil de pauvreté et la suppression de la discrimination vis-à-vis des cohabitants. Toutefois, afin de ne pas mettre à mal le principe de solidarité et d'éviter les risques de glissement du régime de sécurité sociale vers le régime d'aide sociale, la FGTB continue de demander que les minima de sécurité sociale soient supérieurs d'au moins 10% ou 20% par rapport aux allocations d'aide sociale.

En 2011 et 2012, la FGTB a également soutenu les actions du Réseau Belge de Lutte Contre la Pauvreté dans le cadre de la journée mondiale de lutte contre la pauvreté (17 octobre).

En avril 2014, la FGTB s'est également associée au Réseau Belge sur le Revenu Minimum pour exiger du prochain gouvernement que tous les revenus et allocations soient augmentés au-dessus du seuil de pauvreté, que la précarisation des emplois soit combattue, que la dégressivité des allocations de chômage et la limitation dans le temps des allocations d'insertion soient retirées,...

6

1.5. La simplification du financement alternatif

Comme évoqué plus haut, le financement alternatif de la sécurité sociale consiste en un transfert de moyens généraux vers la sécurité sociale, visant à compenser (trop faiblement) des coûts répercutés sur la sécurité sociale. Les recettes fiscales transférées ne proviennent pas d'impôts qui auraient été instaurés pour assurer le financement de la sécurité sociale mais d'impôts préexistants.

Depuis l'instauration en 1994 de la Gestion Globale de la sécurité sociale, le financement alternatif a connu des évolutions importantes tant au niveau de l'ampleur des montants transférés que de la diversité des sources. Deux opérations de simplification ont d'ailleurs été réalisées depuis 1996 (année où la TVA a été choisie comme source principale).

La FGTB a toujours soutenu que le financement alternatif ne compense pas suffisamment le coût des mesures mises à charge de la sécurité sociale par l'Etat. Et la complexité du système ne permet pas de faire la transparence sur cette situation inéquitable. Le financement alternatif est en effet devenu extrêmement compliqué et opaque car approvisionné par une grande diversité des sources ⁴ et affecté à de nombreuses destinations (une quarantaine dans et hors gestion globale).

⁴ La TVA, les accises sur le tabac, le précompte mobilier, l'impôt des personnes physiques, ISOC, l'imposition sur les Stock options, l'imposition sur la participation des travailleurs, la taxe annuelle sur des opérations d'assurance.

C'est pourquoi la FGTB a incité à une réflexion sur la simplification du financement alternatif. En 2010, les interlocuteurs sociaux membres du Comité de gestion de la sécurité sociale (Gestion Globale) ont émis un avis unanime dont les lignes de force étaient les suivantes : maintenir la neutralité budgétaire, établir un lien entre les sources de financement (alternatif) et leurs destinations, imputer aux dépenses primaires de l'Etat fédéral un certain nombre de dépenses qui ne sont pas spécifiques à la sécurité sociale, identifier clairement les procédures visant à définir et à verser le financement alternatif, réduire le nombre de sources de financement alternatif.

Par ailleurs, dans cet exercice la FGTB a toujours fait valoir la nécessité de préserver une sécurité sociale fédérale forte et d'en garantir l'équilibre budgétaire.

1.6. Le défi des transferts de compétences

L'accord institutionnel conclu le 11 octobre 2011 et repris intégralement dans l'accord de gouvernement du 28 novembre 2011 marque le coup d'une réforme de l'Etat de grande ampleur. L'accord organise des transferts de compétences de l'Etat fédéral vers les Régions et les Communautés pour un montant de l'ordre de quasi 17 milliards d'euros ainsi que d'une autonomie fiscale pour les Régions de l'ordre de 10,7 milliards d'euros ⁵.

Pour la première fois de l'histoire de la Belgique, des pans entiers de la sécurité sociale sont transférés vers les Régions ou les Communautés. Sur les 17 milliards d'euros que représentent les compétences régionalisées ou communautarisées ce ne sont pas moins de 11,7 milliards d'euros qui sont amputés du budget de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Pour rappel, il s'agit:

- de certaines politiques d'emploi et mesures d'activations ⁶ (4,3 milliards);
- des allocations familiales (5,9 milliards) et du FESC (77,6 millions);
- de certaines compétences en soins de santé ⁷ (4,2 milliards).

Ceci constitue une rupture dans le contrat social de décembre 1944. Par ailleurs, les risques et incertitudes qui en découlent en termes de financement de court et long terme du système (maintien des cotisations sociales patronales relatives aux compétences transférées, impact sur le financement alternatif qui sert à compenser les mesures de réductions de cotisation ainsi que les politiques d'emploi indûment mises à charge de la sécurité sociale), de répercussions sur le personnel des institutions concernées, d'organisation de la gestion paritaire de moyens provenant d'un salaire différé, de répercussions sur la solidarité interrégionale, de complexité pour les travailleurs et bénéficiaires,... sont loin d'être négligeables.

Dans ce contexte, les interlocuteurs sociaux ont été sollicités en 2013 pour rendre un avis au sein du Comité de Gestion de la Sécurité Sociale (Gestion Globale) sur la détermination de l'origine des moyens publics qui seront transférés.

Pour réduire la part du financement public dans la sécurité sociale des travailleurs salariés à concurrence de 11,7 milliards, les services ONSS et des patrons

⁵ Les montants repris sont ceux de l'accord de novembre 2011 et sont donc susceptibles de modifications.

⁶ groupes cibles, mesures spécifiques, ACS, Activations, ...

⁷ personnes handicapées, politique hospitalière, prévention, personnes âgées, santé mentale, soins de premières lignes.



proposaient de déduire l'ensemble des moyens à transférer du seul financement alternatif qui, dès lors, aurait totalement disparu. La FGTB s'est opposée à cette proposition. Pour nous, il est important de maintenir un financement alternatif afin de démontrer que les moyens octroyés par l'Etat pour compenser les mesures mises à charge de la sécurité sociale (réductions de cotisations structurelles, crédit-temps, ;) restent insuffisantes. Par ailleurs, cela aurait également privé la sécurité sociale de la croissance « naturelle » des recettes TVA, principale source de financement du financement alternatif (alors que la dotation publique est uniquement indexée). Nous avons proposé de réduire partiellement le financement alternatif et la dotation de base. L'avis a finalement été émis en ce sens, demandant au Gouvernement de respecter cet équilibre global. En outre, lors de la transmission de cet avis au gouvernement, la FGTB a insisté sur le fait qu'étant donné la nature des mesures et la source de financement des moyens transférés, l'association des interlocuteurs sociaux devrait être garantie au niveau des Régions en ce qui concerne la gestion future des compétences transférées.

2. Le chômage

6

Bien que la FGTB ait pu, par endroit, limiter la casse, l'assurance chômage a subi de nombreuses modifications qui vont toutes dans le sens de plus de contrôle et des conditions plus strictes.

Durant l'été 2012, le gouvernement Di Rupo a profondément modifié la réglementation de l'assurance chômage en adoptant la dégressivité des allocations de chômage, mesures qui ont fortement précarisé la situation des allocataires sociaux.

C'est la raison pour laquelle la FGTB a invité ses services juridiques à contester la légalité de cette dégressivité devant les juridictions du travail pour violation du principe de non régression des droits acquis (principe de standstill). Les résultats de ces actions ne sont pas encore connus. La FGTB continuera à défendre au mieux les intérêts des chômeurs.

Parallèlement, l'admissibilité, le contrôle du comportement de recherche d'un emploi, les allocations pour les jeunes ayant quitté l'école, ont fait l'objet de mesures strictes. La FGTB a mis tout en œuvre pour inverser la tendance, mais a souvent dû constater que le résultat était limité ou se limitait à adoucir les conséquences et éviter le pire.

2.1. Le chômage complet

Quelques chiffres ⁸:

PERIODE 01.2010 – 12.2013

Année	Unités physiques (moyenne)	Jours	Montants
2010	686.192	194.824.791	6.909.694.202
2011	661.223	186.909.684	6.854.104.978
2012	645.790	182.425.678	6.916.985.571
2013	651.059	183.227.489	7.121.635.581
	---	747.387.642	27.802.420.332

⁸ source : ONEm

Entre 2010 et 2013, le nombre de chômeurs moyen sur base annuelle a légèrement diminué (de 30.000 unités). En 2010, nous étions encore en pleine crise économique.

	Après un emploi	Après des études	Après temps partiel volontaire.	RCC sans dispense	Dispense raisons sociales famil.	Dispense chômeur âgé	RCC avec dispense	Dispense temps partiel volontaire
2010	328.458	109.967	19.471	2.812	9.861	89.193	117.509	8.920
2013	332.176	100.308	20.862	4.439	7.641	70.837	106.908	7.889

Nous constatons une évolution stable pour le nombre de chômeurs après un emploi et une légère diminution pour les jeunes ayant quitté l'école. Par contre, le nombre de travailleurs en RCC (sous le Régime chômage avec complément d'entreprise) sans dispense a doublé et le nombre de RCC avec dispense a diminué significativement. Ces derniers chiffres sont la conséquence des mesures en matière de RCC prises par le gouvernement.

L'Accord de gouvernement de décembre 2011 et le chômage

Dès le début de la formation gouvernementale, il est apparu clairement que les chômeurs seraient sévèrement sanctionnés, ce que les mesures ont effectivement confirmé:

- **La dégressivité.** Les allocations n'ont pas été limitées dans le temps, mais on a introduit une dégressivité renforcée pour toutes les catégories de chômeurs : les 3 premiers mois de chômage, on reçoit une allocation à 65%, à un plafond majoré. Ensuite, les allocations diminuent progressivement vers un minimum. Le point de départ à ce niveau était qu'avec des allocations fortement dégressives, les chômeurs auraient le couteau sur la gorge et seraient plus enclins à chercher un emploi.

Jusqu'à octobre 2012 inclus, il n'existait que 4 stades d'indemnisation pour les cohabitants, 2 pour les chefs de ménage et 3 pour les isolés. A partir de novembre 2012, il y en a 9 pour toutes les catégories ! Les allocations des chefs de ménage et des isolés sont désormais soumises à la dégressivité et retombent, après maximum 48 mois, sur un minimum. Les minima varient de 503€/mois pour les cohabitants (660,96 € si les deux partenaires bénéficient d'un revenu de remplacement) à 953 € si le chômeur a le statut d'isolé et 1134 € s'il a le statut de chef de ménage.

Les mesures de dégressivité ont été plus d'une fois au centre des actions et communications de la FG TB (distribution d'un tract le 7 février 2012 avec nos réalisations, communiqué de presse le 10 mai 2012 dans lequel les 3 syndicats demandaient un renforcement de l'accompagnement, de la formation et de l'expérience professionnelle, plutôt d'une dégressivité renforcée, tract de février envoyé directement à nos affiliés chômeurs, communiqué de presse du



3 mai 2012, dans lequel nous avons souligné l'avis négatif que nous avons donné au Comité de gestion de l'ONEm).

Nous avons obtenu que :

- **les chômeurs qui ont travaillé durant 20 ans, les 55+ et les personnes ayant une incapacité de travail de 33% ne relèvent pas de la dégressivité : leur allocation sera fixée en deuxième période;**
- **pour les chômeurs à temps partiel avec AGR, pour les isolés et les chefs de ménage, l'allocation sera fixée au moment où l'AGR commence. La période ne continue donc pas à courir durant l'occupation avec AGR;**
- **l'assouplissement des règles pour être admis dans le chômage ou pour revenir en première période entre en vigueur plus tôt qu'initialement prévu par le gouvernement (au 1er juillet 2012 au lieu de 2013).**

Néanmoins, la FGTB poursuivra son combat contre la dégressivité accrue et introduira des procédures auprès de la Cour constitutionnelle pour mettre fin à la violation du principe de stand still repris dans la Constitution.

- **Les chômeurs âgés.** Le complément d'ancienneté, obtenu par la FGTB après un long combat dans les années 80, ne sera plus octroyé pour les nouveaux chômeurs à partir du 1er juillet 2012 qu'à partir de 55 ans (au lieu de 50 ans). La FGTB a exigé des mesures pour responsabiliser les employeurs qui licencient des travailleurs âgés, en imposant un supplément d'ancienneté.
- **Les allocations d'attente.** Le gouvernement a renforcé les mesures non seulement vis-à-vis des simples chômeurs, mais aussi vis-à-vis des jeunes qui terminent les études. A partir de 2012, ceux-ci sont donc aussi soumis à une série de mesures strictes.

Leur stage d'attente, désormais appelé stage d'insertion professionnelle (SIP) qui s'étalait auparavant sur 9 mois est maintenant de 12 mois.

De plus, ces jeunes seront contrôlés durant cette période pour vérifier s'ils fournissent suffisamment d'efforts pour pouvoir avoir droit à leurs « allocations d'attente » (maintenant appelées allocations d'insertion). Si les efforts fournis ne sont pas suffisants, les jeunes concernés ne recevront pas d'allocations tant qu'ils n'ont pas deux évaluations positives. L'allocation revient à 1105 € pour un chef de ménage, à 817 € pour un isolé (à partir de 20 ans), et à 425,36 € (à partir de 18 ans) pour un cohabitant.

Pour avoir droit à ces allocations, le jeune doit (contrairement aux autres chômeurs) non seulement d'abord prouver qu'il a suffisamment cherché du travail, mais en plus, ces allocations sont limitées dans le temps. Les cohabitants (exception faite des cohabitants dont le partenaire reçoit des allocations) bénéficient de ces allocations pendant maximum 3 ans (avec prolongation éventuelle si l'intéressé prouve 156 jours de travail). Les chefs de ménage, isolés et cohabitants dont le partenaire reçoit aussi des allocations ont droit à l'allocation d'insertion jusqu'au dernier jour du mois où ils fêtent leur 33ème anniversaire.

Durant la période pendant laquelle le jeune reçoit des allocations, il est régulièrement contrôlé sur ses efforts pour trouver un travail et il perdra ses allocations si ces efforts ne peuvent pas être prouvés.

Cette réforme est entrée en vigueur en 2012. Les premiers jeunes seront donc exclus à partir de 2015. Les jeunes reçoivent dès à présent une lettre de l'ONEM pour les avertir de ce qui les attend.

Selon nos estimations, 50.000 jeunes pourraient être exclus. Les jeunes concernés devront soit retourner vivre aux frais de leurs parents soit se tourner vers les CPAS.

Pour la FGTB, c'est inacceptable. Nous avons donc tout mis en œuvre pour préserver les jeunes d'une exclusion. Une pétition a été lancée, à l'attention des présidents des CPAS et bourgmestres. Des actions régionales ont été organisées... Le retrait de l'exclusion des jeunes était et reste une des revendications de base de la manifestation du 4 avril 2014.

La FGTB exige que l'on se concentre sur l'accompagnement, plutôt que sur l'exclusion, et que chaque jeune ait, après quelques mois de chômage, soit un emploi convenable, soit une formation.

Les partis libéraux au gouvernement ont cependant bloqué toute proposition visant à limiter les dégâts.

Mais nos actions n'ont pas été vaines malgré tout. Nous avons ainsi obtenu que :

- **durant le stage d'insertion, les allocations familiales continuent à être payées;**
- **les jeunes ayant quitté l'école ne puissent être exclus au plus tôt qu'à partir de 2015, et pas directement;**
- **pour les jeunes avec AGR, l'allocation reste garantie tant que ces jeunes travaillent;**
- **la période de 3 ans durant laquelle des allocations d'insertion sont payées, soit prolongée pour tout travail comme temps partiel avec AGR, pour autant que cette occupation dure au moins 6 mois et soit au moins d'1/3 d'un régime de travail à temps plein. Dans le cadre des accords sur la liaison au bien-être un montant de 1,7 million d'euros a été prévu pour ce faire. En cas de dépassement du montant estimé, ceci sera imputé sur l'enveloppe 2014/2015.**
- **Dispo.** La disponibilité (passive) pour le marché de l'emploi (le fait de devoir donner suite à une offre d'emploi) est passée de 58 à 60 ans à partir de 2013. Le comité subrégional de l'emploi veut désormais faire passer cet âge à 65 ans dans les régions où le chômage est peu élevé.

La dispo (contrôle du comportement actif de recherche) est élargie jusqu'à 55 ans en 2013 et jusqu'à 58 ans en 2016 et les régions pourront encore



augmenter l'âge si elles le souhaitent après la régionalisation.

Le contrôle est également élargi aux chômeurs à temps partiel avec AGR, aux chômeurs âgés et aux prépensionnés, sauf pour les prépensions métiers lourds et certains régimes d'exception en dessous de 58 ans, dont les régimes sectoriels de prépension.

La notion d'emploi convenable est adaptée : une distance de 60 km (contre 25 km actuellement) doit être acceptée, quelle que soit la durée du déplacement. La durée de 6 mois durant lesquels le chômeur peut refuser un emploi sans rapport avec le dernier emploi qu'il a exercé, est raccourcie et sera adaptée en fonction de l'âge et de la carrière.

La FGTB a dénoncé à plusieurs reprises cette procédure et a souligné qu'il fallait arrêter le carrousel de contrôles (impliquant d'être toujours repris dans une procédure). Les chômeurs sont contrôlés et ces contrôles sont effectués alors qu'il n'y a aucune perspective d'emploi, ni d'amélioration.

L'adaptation des critères en matière d'emploi convenable a des conséquences néfastes surtout pour les femmes. On peut maintenant en effet être obligé de parcourir 60 km, pour travailler 3 heures seulement.

Nous avons malgré tout obtenu quelques améliorations:

- la DISPO ne sera pas appliquée pour les prépensionnés à partir de 56 ans ;
- lors de l'évaluation du comportement de recherche des jeunes durant leur stage d'insertion professionnelle (SIP), après un premier entretien négatif, le jeune aura une seconde chance, sans que le SIP ne soit prolongé de 6 mois. Il n'est plus non plus question de raccourcir le crédit de 3 ans en cas d'évaluation négative.

2.2. Le chômage temporaire

Quelques chiffres :

Le chômage temporaire pour les ouvriers :	
2009	210.864
2010	173.286
2011	140.847
2012	161.340
2013	168.723

A partir de début 2008, on constate chaque fois une augmentation du chômage temporaire par rapport au trimestre correspondant l'année d'avant. A partir de 2010, il y a eu une diminution significative par rapport à 2009. Cette diminution s'est poursuivie durant 2011. A ce moment, on avait l'impression que l'on sortait de la crise. Par après, on remarque, depuis début 2012, à nouveau une augmentation du chômage temporaire qui s'explique par l'évolution économique défavorable. Par rapport à l'ensemble de l'année 2011, on voit une augmentation de 15% en 2012.

Néanmoins, le système a contribué à ce que la Belgique sorte de la période de crise sans trop de dégâts.

La suspension pour les employés a été introduite en 2009 pour permettre également aux entreprises avec employés de faire face à la crise via ce système.

2009	4828
2010	4499
2011	1413
2012	1515
2013	2341

A partir du 2ème semestre de 2010, les chiffres vont décroissant. Entre 2011 et 2012, ils se stabilisent. La conjoncture défavorable se fait aussi ressentir par une nette augmentation des suspensions pour les employés en 2013 : + 62% entre le premier trimestre de 2013 et le trimestre correspondant de 2012, + 83,9% entre le 2ème trimestre de 2013 et le trimestre correspondant de 2012.

Les mesures de crise

Celles-ci ont été introduites en 2009 au début de la crise bancaire.

Début 2010, elles ont été prolongées de 6 mois et de nouvelles mesures ont en plus été prises:

- La prolongation des plans d'entreprise;
- Les critères pour être reconnu comme entreprise en difficulté (tant pour le crédit-temps de crise que pour la suspension de crise employés) ont été adaptés:
 - 15% de diminution du chiffre d'affaires/de la production/des commandes (au lieu de 20% en 2009);
 - Une nouvelle définition des « commandes » et de la preuve de ces commandes;
- La diminution n'est plus comptée par rapport au même trimestre de l'année précédente, mais par rapport au même trimestre de l'année 2008;
- Un supplément minimum est introduit, que l'employeur doit payer avec la suspension pour crise pour employés (soit la même chose que ce que les ouvriers reçoivent dans l'entreprise, soit la même chose que dans le secteur ouvrier, soit minimum 5€ par jour de chômage). Des dérogations sont possibles via la Commission plans d'entreprise;
- Pour les ouvriers, en cas de licenciement individuel, une prime de crise de 1.666€ est octroyée, dont 1/3 sont payés par l'employeur et 2/3 par l'ONEM. Cette prime de crise était une fausse solution pour les préavis courts des ouvriers (voir aussi chapitre 7 sur le statut ouvriers/employés).



Ces mesures ont été prolongées par la loi du 17 juin 2010 jusqu'au 30 septembre, puis jusqu'à fin décembre 2010 par AR.

La loi du 12 avril 2011 qui a transposé le projet d'AIP, a prolongé ces mesures jusqu'à fin 2011 et à partir du 1er janvier 2012:

- Les allocations de chômage temporaire sont portées à 70% du salaire plafonné (cohabitants) et à 75% pour les isolés et chefs de ménage. A partir du 1er mars 2013, le gouvernement a cependant à nouveau diminué les pourcentages à 70% pour les isolés et chefs de ménage. Ainsi, les 3 catégories reçoivent le même pourcentage;
- La suspension de crise pour employés passée à durée indéterminée;
- Le pourcentage requis pour la diminution du chiffre d'affaires/de la production/ des commandes pour le chômage économique pour ouvriers baisse à 10%. Ce pourcentage peut être réduit par AR et le complément peut être augmenté par la même voie;
- Un complément minimum obligatoire pour les ouvriers de 2 €/jour est introduit, complément à payer par l'employeur (ou par le Fonds de sécurité d'existence);
- Le précompte professionnel sur les allocations de chômage temporaire est adapté: ces allocations sont soumises au précompte professionnel au taux de 18,75% (sans diminution);
- La dispense fiscale de la prime de crise est ancrée;
- La prime de crise existante de 1666 € change de nom et devient la prime d'accompagnement.

6

La FGTB a toujours mis l'accent sur le fait que l'introduction d'un régime de suspension (ou chômage économique) pour les employés devait être encadrée au niveau sectoriel et que le supplément minimum ne pouvait être inférieur à 7 €. Cette revendication n'a donc été que partiellement réalisée.

Dans le projet d'AIP, il était prévu que le supplément minimum puisse encore être augmenté, mais en allant alors de pair avec une diminution du pourcentage requis pour pouvoir recourir, en tant qu'entreprise, au régime pour employés (diminution de 10 à 5 %).

La responsabilisation des employeurs en cas d'usage abusif

L'Accord de gouvernement de décembre 2011 prévoyait que les employeurs seraient responsabilisés en cas d'usage abusif du chômage économique. La Ministre de l'Emploi avait à cet effet formulé une proposition qui a été soumise au CNT.

Au CNT, les interlocuteurs sociaux ont toutefois élaboré une proposition alternative en juin 2012. La période de référence à prendre en compte correspond à une année calendrier. Il s'agit de montants forfaitaires à payer par jour et par travailleur en fonction du nombre de jours de chômage économique dépassant un certain montant. En dessous de 110 jours, il ne faut rien payer. 4 tranches sont prévues. Au-delà de 201 jours, il faut payer 100 € par jour et par travailleur.

La FGTB a également fait reprendre dans l'avis qu'il faut s'atteler aux abus en cas de chômage économique (en cas de maladie par exemple).

Suivre des formations durant le chômage temporaire

La Ministre de l'Emploi avait fait une proposition pour le chômage temporaire, par laquelle elle souhaitait inciter les employeurs et travailleurs à fournir et suivre des formations durant le chômage temporaire.

En cas de chômage temporaire (économique, intempéries ou accident technique), l'employeur est tenu de proposer une formation et d'établir un plan de formation.

Le travailleur reçoit une allocation plus élevée (75%) pour les jours où il suit une formation.

Pour le travailleur, il n'y a pas d'obligation de suivre une formation.

Si l'employeur ne propose pas de formation ou si le plan de formation n'est pas satisfaisant : doublement du supplément minimum (vaut uniquement pour les employeurs qui paient un supplément minimum ou un supplément qui est inférieur à 4 € pour les ouvriers et 10 € pour les employés).

Le Comité de gestion a émis un avis unanimement négatif par rapport à la proposition de la Ministre.

En février 2013, le gouvernement a alors pris des décisions dans ce dossier suite aux accords conclus sur la liaison au bien-être entre les partenaires sociaux.

La Ministre a ensuite adapté sa proposition et soumis un nouveau projet d'AR au CNT.

Les employeurs qui souhaitent introduire du chômage économique avec suspension complète ou suspension partielle importante, doivent, pour leur 3ème demande, avoir un plan de formation qui sera mis en œuvre en étroite collaboration avec les services régionaux compétents. Par ailleurs, l'allocation n'est pas liée au fait de suivre une formation.

Sans cela, ils ne pourront pas recourir à cette forme de chômage économique.

Bien que ce régime soit plus souple que la 1ère proposition de la Ministre, pour les employeurs, ce n'est pas encore suffisamment souple. Ils exigent aussi que le travailleur soit sanctionné s'il n'accepte pas d'offre de formation.

Les syndicats ont surtout mis l'accent sur le fait que ce régime ne pouvait pas devenir une boîte vide et sur le caractère volontaire pour le travailleur, sans sanction donc.

Le CNT a ensuite émis un avis comprenant une partie commune et une partie séparée.

Dans la partie commune, il est demandé qu'il soit possible d'entrer, au niveau sectoriel, dans un plan de formation qui sera élaboré par CCT, mais les discussions sur le contenu du plan de formation doivent d'abord être menées au niveau de l'entreprise. Une entreprise peut décider de s'inscrire dans le plan de formation du



secteur concerné, mais doit avoir une discussion sur les objectifs qui sont visés au niveau de l'entreprise. En échange, les employeurs ont émis la revendication qu'un travailleur qui ne donne pas suite à une offre, soit sanctionné. La Ministre a mis ces propositions en œuvre.

2.3. Les prépensions deviennent des régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Depuis le Pacte de solidarité entre les générations, les prépensions sont sous pression. Cette pression n'a pas diminué, au contraire. L'Accord de gouvernement de décembre 2011 prévoyait en effet aussi des mesures pour les prépensionnés. Le but était de renforcer les conditions d'accès à la prépension et de porter l'âge à 60 ans avec une condition de carrière de 40 ans. Il n'a que très peu été tenu compte des régimes d'exception et les régimes existants seraient voués à disparaître progressivement à partir de 2015. Les conditions ont aussi été renforcées pour le Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le cadre d'une entreprise en difficulté ou en restructuration.

Pour la FGTB, toucher à la prépension revenait à une rupture de contrat. Notre mécontentement par rapport à ces mesures a été exprimé dans différentes actions. En décembre 2011, le cahier de revendications commun des 3 syndicats est remis au gouvernement. Soulignons, aussi dans ce cadre, la grève du 30 janvier 2012.

6

Action de grève le 30 janvier 2012. Une conférence de presse est organisée en front commun au Rond-Point Schuman



Grâce à la résistance des syndicats, les mesures ont quand même été sérieusement corrigées.

Sous la pression des syndicats, les interlocuteurs sociaux ont conclu une nouvelle CCT 107 par laquelle les travailleurs, qui à un moment donné répondent aux conditions d'âge et de carrière durant leur emploi, peuvent, dans le cadre du RCC CCT 17 ou du RCC 58 ans, conserver leurs droits au RCC à ces conditions s'ils partent à une date ultérieure. Ils peuvent ainsi fixer leur droit au RCC.

Nous continuons à regretter que les employeurs n'évoquent rien d'autre que de travailler plus longtemps, mais d'un autre côté, ils ne voulaient pas ouvrir cette CCT aux autres systèmes de RCC que les RCC 60 et 58 ans. Pour les RCC aussi, nos actions ont été payantes.

Ci-dessous, vous trouverez un aperçu des régimes avec ce que nous avons obtenu (en gras dans le tableau).

Comparaison	Accord de gouvernement	Situation actuelle (octobre 2013)
Prépension à 60 ans (CCT 17).	CCT existantes et prorogations : à.p.d. 2015, 40 ans de carrière sont requis, avec phase transitoire non précisée pour les femmes. Evaluation fin 2014 pour éventuellement évoluer vers 62 ans à partir de 2020.	A.p.d. 2015, pour les hommes 40 ans de carrière, pour les femmes, relèvement progressif de 28 ans de carrière à 40 ans en 2024 + Fixation possible (CCT 107).
Prépension à 58 ans.	CCT existantes et prorogations: à.p.d. 2015: âge à 60 ans, condition de carrière = 40 ans (période transitoire pour les femmes). Nouvelles CCT : directement à 60 ans et 40 ans de carrière. Evaluation fin 2014 pour éventuellement passer à 62 ans à partir de 2020.	Idem + Fixation possible (CCT107).
Anciennes CCT (métal, etc.)	Pour les CCT existantes et prorogations: à.p.d. 2015, âge = 60 ans et condition de carrière = 40 ans.	Idem.
CCT Construction & 20 ans travail de nuit (56 ans) CCT CP ne fonctionnant pas (56 ans).	Peuvent être prorogées par AIP ou - à défaut - éventuellement par le gouvernement.	Prorogation via CCT 106 jusque fin 2014 - CCT sectorielle nécessaire.
56 ans et 40 ans de carrière.	Suppression à partir de 2015.	Maintenu jusque fin 2015, condition de 78 jours avant l'âge de 17 ans supprimée.
Prépension métiers lourds à 58 ans (entre autres régimes d'équipes).	Maintien des conditions actuelles pour les prorogations ou CCT en cours jusqu'au 31.12.2014. A.p.d. 2015: 40 ans de carrière et âge à 60 ans pour tous.	Ce système subsiste sine die. Importante réalisation pour les personnes qui ont travaillé longtemps dans des conditions de travail difficiles.
Prépension à 58 ans pour problèmes physiques graves (CCT91).	Prorogation fin 2012 par AIP?	Prorogation par CCT 105 jusque fin 2014.
Entreprise en difficulté. Entreprise en restructuration.	52 ans à.p.d. 2012, puis chaque année + 6 mois, jusqu'à 55 ans en 2018 55 ans, mais si fermeture de tout un département où au moins 20% du personnel de l'entreprise travaille, le régime d'entreprise en difficulté est d'application.	Idem.



Outre le renforcement des conditions d'accès à la RCC, les cotisations sociales que les employeurs doivent payer ont aussi été fortement relevées et ce, aussi bien pour le RCC que le Canada Dry. Les cotisations diffèrent en fonction de l'âge auquel le RCC est pris. Ainsi, depuis le 1er avril 2012, les cotisations pour le RCC à 51 ans sont de 100% (au lieu de 33%), à 58 ans, elles sont de 50% (au lieu de 12,72%) et à partir de 60 ans, elles sont de 25%. De ce fait, par ce système aussi, la pression sur les employeurs a augmenté.

3. Les pensions

3.1. Les mesures régressives de l'accord de gouvernement

En exécution de nos résolutions de Congrès, une grande action a été menée dès le 15 septembre 2010. Des milliers de pensionnés ont manifesté dans les rues de Bruxelles pour réclamer une pension digne et une sécurité sociale forte.

6



Rassemblement de plusieurs milliers de pensionnés
le 15 septembre 2010 à proximité du Rond-point Schuman

Le Ministre des Pensions de l'époque, Vincent Van Quickenborne, n'a pas laissé traîner les choses lors de la formation du gouvernement fin 2011. Il a directement été décidé que l'âge pour la pension anticipée serait relevé à 62 ans. Nous avons manifesté en masse pour nous opposer à cette mesure, avec des résultats. La mesure a été adoucie pour différents groupes qui envisageaient une sortie du circuit du travail via ce système parce qu'ils étaient en préavis ou en pseudo-prépension. Ceux qui avaient droit à la pension anticipée dans l'ancien système ne peuvent plus perdre ce droit s'ils décident de continuer à travailler. Ce groupe risquait de voir son droit à la pension anticipée reporté de 3 à 5 ans.

Un an plus tard, plusieurs gros dossiers de pension ont aussi été décidés : les périodes assimilées, le travail autorisé et le bonus pension. Le Comité de gestion de l'ONP est parvenu, sur initiative de la FGTB, à ce que l'on fasse machine arrière dans bon nombre de ces matières. Il avait en effet été décidé de ne plus prendre en compte pour la pension, la prépension, le crédit-temps sans motifs et les emplois de fin de carrière. Finalement, nous avons pu obtenir une assimilation complète pour toutes les formes particulières de prépension, sauf pour la CCT 17 pour l'âge de 59 ans. Dans le crédit-temps aussi, nous avons obtenu une correction quasi intégrale de la décision du gouvernement. Il y aura une légère perte au niveau des droits de pension uniquement en cas de simple emploi de fin de carrière de 55 ans à 59 ans, pour les emplois de fin de carrière 4/5ème à partir de 50 ans suite à 28 années de carrière à temps plein (uniquement possible s'il y a une CCT sectorielle) et les emplois de fin de carrière à partir de 60 ans si l'on prend plus de deux ans de mi-temps. Dans d'autres cas, il y a une assimilation complète!

Après ces deux grandes immixtions politiques qui ont dû par après être corrigées par des actions sociales et par la concertation sociale, les interlocuteurs sociaux ont décidé de s'approprier plusieurs dossiers. Nous sommes parvenus à faire passer la réforme de la pension de survie telle que prévue dans les résolutions de Congrès de 2010. Les jeunes veuves ne sont désormais plus poussées dans l'inactivité pour avoir droit à une allocation. A l'avenir, un cumul illimité sera possible avec le revenu propre, mais l'allocation de transition sera limitée dans le temps. Autre avancée : à partir de 2015, les mois de l'année de prise de la pension seront pris en compte pour le calcul de la pension. Enfin, le principe de l'unité de la carrière (le fait de ne pas pouvoir faire valoir plus de 45 ans) sera assoupli, en travaillant sur la base de jours. Ainsi, le plafond est moins rapidement atteint.

3.2. La revalorisation des pensions

En vue d'améliorer les allocations sociales, durant la période rapportée, nous avons reçu deux fois une enveloppe pour la liaison au bien-être, enveloppe au sujet de laquelle nous pouvions négocier.

Dans la 1ère période (2011-2012), au niveau des pensions, une amélioration a été prévue pour :

- les pensions minimums de moins de 15 ans : + 2%
- le droit minimum : + 2%
- les pensions ayant pris cours il y a moins de 15 ans : +1,25%
- la pension minimum et non-minimum ayant pris cours il y a 15 ans et plus : + 2,25%
- le plafond : + 0,7% pour les revenus 2011
- le maintien du caractère récurrent : augmentation de 2% pour les pensions ayant pris cours il y a 5 ans

De cette façon, l'on a pu éviter que les allocations les plus basses n'accusent un retard en termes de liaison au bien-être et ces allocations ont été augmentées. Pour les pensions, le gouvernement a prévu un budget supplémentaire en plus de ce qu'avaient décidé les interlocuteurs sociaux dans le cadre de l'enveloppe.

Une opération semblable a pu être obtenue pour la période 2013-2014. Pourtant, le gouvernement a décidé de n'octroyer que 60% de l'enveloppe. Nous avons regretté cette décision à plusieurs reprises. Malgré tout, dans cette ronde de



négociations aussi, nous sommes parvenus à éviter un retard en termes de liaison au bien-être et à augmenter les allocations minimums. Les allocations minimums ont ainsi été relevées de 1,25% et l'augmentation des autres pensions a cette fois été octroyée par une augmentation du pécule de vacances de 5% en mai 2013 et d'un peu plus de 3%, en mai 2014. Par ailleurs, les travailleurs qui ont pris leur pension il y a 5 ans ont reçu, en 2013 - 2014, une augmentation de 2%.

L'augmentation du pécule de vacances pour les pensionnés (et les invalides) a contribué à ce que certains allocataires sociaux qui se trouvent juste au plafond du crédit d'impôts, y perdent. Les interlocuteurs sociaux ont vite compris le problème et ont demandé à l'unanimité au Cabinet des Finances de chercher une solution. Sans cela, l'amélioration octroyée aurait à nouveau été écrêtée par la fiscalité.

Les bénéficiaires d'allocations ayant un revenu annuel supérieur à 14.500 € (1.208 €/mois) perdent suite à l'augmentation du pécule de vacances si le crédit d'impôt n'est pas adapté. Or, c'est justement la tranche dans laquelle de nombreux pensionnés et invalides se trouvent.

La FGTB a insisté dans toutes les instances possibles pour qu'il y ait une correction de la mesure. Un communiqué de presse a été diffusé, les ministres ont reçu un courrier officiel et plusieurs contacts informels ont été pris. A ce jour, cette mesure n'a cependant pas encore été adaptée et une partie des adaptations au bien-être disparaît donc via la fiscalité.

6

Rassemblement de plusieurs milliers de pensionnés
le 15 septembre 2010 à proximité du Rond-point Schuman



3.3. Le Comité fédéral du 7 février 2014

Le 7 février 2014, nous avons organisé un Comité fédéral sur le vieillissement. Les positions et résolutions de la FGTB sur les pensions y ont été confirmées et affinées.

Il a été décidé d'organiser une campagne sur les pensions, avec comme objectifs:

- de ne pas allonger la durée de la carrière ni de relever l'âge légal de la pension (65 ans) ;
- d'obtenir 3,5 milliards € du gouvernement, pour le relèvement de la pension à 75%, l'augmentation de la pension minimum au niveau des salaires minimums et une augmentation du plafond de pension pour les salariés jusqu'au niveau du plafond pour les indépendants.

La campagne a notamment impliqué la distribution de tracts, la diffusion d'une pétition, des actions au niveau fédéral (Tour des pensions) et dans les bureaux régionaux, la remise de pétitions au ministre et aux différents partis et une grande conférence sur les pensions pour évaluer les avancées en matière de financement du premier pilier et les pistes supplémentaires éventuelles pour le renforcement du premier pilier.

Campagne pensions : un des 5 modèles de cartes postales utilisées pour la pétition de mars et avril 2014





4. Les soins de santé

Les soins de santé constituent la plus grosse branche dans la sécurité sociale. 2% du total des dépenses de la sécurité sociale (soit 23 milliards d'euros) sont absorbés par les soins de santé.

La norme de croissance légale fixée à 4,5% depuis 2005 a été limitée à 2% l'an dernier et à 3% pour cette année. Malgré la norme de croissance, ces dernières années et depuis la crise, le secteur contribue largement à la réalisation des économies auprès de l'Etat fédéral : des moyens n'ont pas été dépensés ou ont été mis de côté... Même après ces interventions, après des années difficiles milieu des années 2000, le secteur continue à présenter chaque année un budget en équilibre. Pour l'an prochain, il devrait enregistrer un excédent de 673 millions d'euros. Le gouvernement a toutefois décidé que ces moyens, ainsi que d'autres mesures d'économies, ne seraient pas attribués à l'INAMI, mais seraient déduits du financement alternatif pour un montant de 780 millions d'euros.

Il convient donc de souligner que notre sécurité sociale contribue en grande partie à la diminution du déficit public. Ceci a malheureusement ses conséquences pour les patients qui contribuent à l'effort et voient leur ticket modérateur augmenter. D'ailleurs, vu la politique d'austérité sévère appliquée, notons qu'il est important de porter une attention particulière à l'accessibilité et au prix pour les patients.

Une mesure d'accessibilité importante qui a récemment été décidée concerne le regroupement de l'intervention majorée et du statut OMNIO. De ce fait, les deux mesures, qui étaient plus ou moins identiques, tout en comportant quand même des différences, ont été harmonisées. Le système devient ainsi plus clair pour le nombre de pensionnés qui pourraient y avoir droit mais n'y font pas appel.

En 2011, il a également été décidé qu'une visite chez le médecin coûterait désormais 1 € (en cas de dossier médical global), à savoir par l'introduction du régime du tiers-payant pour les personnes ayant le statut OMNIO ou régime préférentiel. Une campagne de grande envergure a été lancée à ce moment dans nos bureaux de chômage pour informer de la mesure toutes les personnes concernées de façon à ce qu'elles puissent demander à leur médecin de bénéficier de cette mesure.

L'accord papillon prévoit également le transfert de plusieurs compétences dans le secteur des soins de santé. Sont concernées, les matières suivantes : soins de santé mentale, politique des seniors, politique de prévention, politique des hôpitaux et soins de santé de première ligne. La préparation de ce transfert démarre lentement et dans une première phase, l'accent a surtout été mis sur la concertation entre administrations.

5. Les risques professionnels

5.1. Les maladies professionnelles

La FGTB œuvre en permanence au niveau du Fonds des Maladies Professionnelles (FMP) à la mise à jour de la liste des maladies professionnelles reconnues. Cela permet une reconnaissance et une indemnisation plus rapide des victimes.

Les pressions exercées par la FGTB ont ainsi contribué à ce que la tendinopathie des membres supérieurs (épaule, coude et poignet) soit incluse depuis le 1er novembre 2012 dans la liste officielle des maladies professionnelles. Depuis, les travailleurs du secteur privé et ceux des institutions provinciales et locales qui sont victimes de cette affection causée par leur travail, peuvent donc demander une indemnisation au FMP, sans avoir à prouver que leur affection est due à leur travail. Ceci facilite et écourte considérablement la procédure de reconnaissance de la maladie et son indemnisation, et donne lieu à un nombre croissant d'indemnisations.

Depuis début 2013, le syndrome hypothénarien du marteau, trouble de la main qui entraîne une réduction du débit sanguin vers les doigts, a pu également être ajouté sur la liste (ce syndrome se manifeste lorsqu'on utilise de façon répétitive la paume de la main en guise de marteau pour écraser, presser ou tordre des objets).

Depuis novembre 2013, un projet de dépistage précoce du cancer du nez chez les anciens travailleurs du bois a également été mis en œuvre par le FMP. Ainsi, les anciens travailleurs du secteur du bois qui ont été exposés à la poussière de bois pendant au moins 20 ans peuvent désormais, lorsqu'ils présentent des signaux d'alerte, bénéficier d'un examen de dépistage gratuit du cancer du nez et des sinus. Sachant que si ce type de cancer est détecté à temps, il y a une grande chance de guérison avec peu de séquelles, un tel examen de dépistage est donc capital. En outre, si on découvre un cancer du nez ou des sinus, la réception du rapport médical avec les résultats de la biopsie, équivaut à une ouverture automatique d'un dossier d'indemnisation pour une maladie professionnelle au FMP.

En 2013, le FMP a aussi mis en place une extension ergonomique du programme de prévention des maux de dos, qui permet aux travailleurs de suivre gratuitement des séances de kinésithérapie, ergothérapie, physiothérapie... dans des centres de réadaptation spécialisés.

La FGTB œuvre aussi en permanence pour une reconnaissance en tant que maladies professionnelles du burn out et des troubles psycho-sociaux ainsi que d'autres pathologies en prêtant une attention particulière à celles touchant les femmes (cancer du sein, cancer des ovaires,...).

Nos représentants au Comité de gestion essaient également d'obtenir que le FMP prenne des initiatives en matière de prévention ainsi, notamment, une procédure « diagnostic rapide des dermatoses de contact » qui touchent de nombreux travailleurs et travailleuses. Cette procédure permet d'obtenir rapidement un diagnostic de qualité sans frais pour le travailleur.

En ce qui concerne le Fonds Amiante (AFA), relevons que depuis avril 2014, celui-ci intervient davantage dans les frais des victimes de l'amiante, en remboursant la quote-part du coût des soins de santé qui sont en rapport avec la maladie ainsi qu'en intervenant davantage dans les frais liés à l'assistance d'une autre personne, pour autant que ces frais seraient sinon à charge de la personne atteinte de la maladie.

5.2. Les accidents de travail

En matière d'accidents de travail, la FGTB se bat au sein du Comité de Gestion du Fonds des Accidents du Travail (FAT) contre les phénomènes de sous déclaration



et d'accidents refusés. On constate que le nombre d'accidents du travail refusés par les entreprises d'assurances ne cesse d'augmenter, ce qui est extrêmement préoccupant. C'est pourquoi la FGTB continue à œuvrer en permanence pour que les mesures adéquates soient prises pour améliorer la prévention des accidents de travail mais aussi pour que les accidents de travail ne puissent pas être refusés par les entreprises d'assurance.

En conséquence de cela, depuis 2013, le FAT s'est vu confier une compétence supplémentaire en matière de cas refusés. En effet, l'article 63 de la loi sur les accidents de travail a été complété, de sorte qu'en cas de contestation entre l'entreprise d'assurances et le FAT au sujet de la prise en charge de l'accident du travail, le FAT peut dorénavant porter le litige devant la juridiction compétente, le jugement étant opposable à l'organisme assureur de la victime ou ses ayants droit. Auparavant, une telle action ne pouvait en effet être introduite que par la victime qui hésitait souvent à se lancer dans une procédure devant les tribunaux et à s'exposer à des frais.

6

6. Les indemnités de maladie

Depuis quelques années, nous sommes confrontés en Belgique au défi de l'augmentation du nombre de personnes en incapacité de travail ou en invalidité et par conséquent aussi à une augmentation des dépenses en indemnités de maladie. En 2012, ce budget représentait 6 milliards; 6,3 milliards en 2013 et on prévoit des dépenses à concurrence de 6,7 milliards pour 2014.

Derrière ces chiffres, il y a la réalité des personnes exclues du marché du travail par la maladie. Ainsi, les affections psychiques sont devenues la première cause d'incapacité de travail devant les problèmes dorso-lombaires. Alors que les perspectives d'espérance de vie continuent de s'améliorer grâce aux progrès de la médecine et des conditions de vie, les perspectives d'espérance de vie en bonne santé ne s'améliorent par contre pas et les inégalités sociales de santé s'accroissent.

Il y a donc beaucoup à faire : d'une part, pour prévenir les incapacités de travail et, d'autre part, pour que les personnes en incapacité de travail ou en invalidité soient correctement indemnisées, qu'elles aient un travail ou soient au chômage. Mais aussi pour que les personnes en incapacité de travail qui souhaitent revenir au travail puissent le faire dans de bonnes conditions. Au sein du Comité de Gestion de l'INAMI et dans ce domaine, l'action de la FGTB se situe en permanence sur ces trois plans.

Ainsi, en 2013, la FGTB a obtenu que les chômeurs en incapacité de travail ne voient pas leurs indemnités de maladie diminuer au même rythme que les allocations de chômage rendues plus dégressives par le Gouvernement, mais soient maintenues plus stables et soient calculées sur base du salaire perdu et non sur base du salaire minimum en 3ème période.

7. La protection de la maternité

En 2013, l'avis du CNT a été sollicité au sujet de deux propositions de loi modifiant la loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et

indemnités, en vue de permettre l'exercice de certaines activités pendant le congé de maternité.

Dans son avis, auquel la FGTB a activement contribué, le CNT a rappelé que le principe de repos d'accouchement est justifié pour des raisons physiologiques reconnues par différents instruments internationaux, soulignant que l'objectif est aussi de permettre l'accueil de l'enfant au sein du ménage. Il a également souligné que l'adaptation du système de repos de maternité telle que suggérée risquerait de créer des situations inextricables, voire discriminatoires, et que le congé de maternité poursuit une logique propre et entière, comportant des droits et obligations indissociables tant dans le chef de l'employeur que dans le chef de la travailleuse. En conclusion, il a plaidé pour qu'une solution soit trouvée au travers d'autres canaux que celui suggéré par les propositions de loi, qui n'ont (en conséquence) à ce jour pas eu de suite.

Par ailleurs, à l'INAMI, la réglementation relative à l'indemnisation des femmes enceintes partiellement écartées du travail a été améliorée, donnant principalement droit à une indemnisation à 75% (au lieu de 60%) pour le deuxième temps partiel dans la période post-natale au cours de laquelle le congé de maternité est terminé pour le premier temps partiel dont la femme enceinte a été écartée. Les améliorations apportées à la réglementation l'ont été avec l'appui de la FGTB, mais du chemin reste encore à parcourir pour garantir une bonne protection de la maternité à toutes les femmes dans les cas d'écartement (partiel) du travail.

8. Les allocations familiales

En application de l'Accord institutionnel de fin 2011, la compétence des allocations familiales a été formellement transférée vers les entités fédérées depuis le 1er juillet 2014. En vertu de la Loi Spéciale de Réformes Institutionnelles, elle est ainsi sortie du champ de la sécurité sociale pour devenir une matière personnalisable gérée par les Communautés (rem. en Wallonie, la compétence sera gérée par la Région wallonne). Toutefois, étant donné la complexité et l'importance de la matière, l'ONAFTS (l'Office National d'Allocations Familiales pour les Travailleurs Salariés), qui devient désormais Famifed (Agence fédérale), continuera provisoirement à superviser le paiement des allocations familiales et la gestion des caisses patronales pour le compte des entités fédérées et ce, jusqu'en 2020 au plus tard. A partir de 2016, les entités fédérées auront la faculté de reprendre la gestion concrète de cette compétence (cf. création d'un Organisme public spécifique) moyennant un préavis de neuf mois.

Un important travail de préparation a entre-temps été effectué au niveau de l'ONAFTS. Même si nous n'étions pas demandeurs de ce transfert, que nous désapprouvions même, dans un premier temps, en tant que membres du Comité de gestion, nous avons tenté de prendre les mesures nécessaires pour que ce transfert se fasse le plus sagement possible, de façon à éviter des interruptions dans les paiements et de façon à ce que les ménages ne soient pas victimes de cette décision politique.

Ainsi, à l'initiative de l'ONAFTS, une loi unique a été promulguée par laquelle le régime des indépendants est aligné sur celui des salariés. Cette loi a été approuvée début de cette année par le Conseil des ministres.



Le point de la répartition correcte du coût, à savoir le coût pour les ménages mixtes (qui est actuellement financé, à tort, par le régime des salariés), a plusieurs fois été mis sur la table à l'unanimité et exigé par le Comité de gestion de l'ONAFST. Le point a toutefois été reporté par le gouvernement aux discussions budgétaires de 2015.

En attendant le transfert, nous avons également obtenu des améliorations sociales. Ainsi, nous sommes parvenus à corriger une anomalie historique : le plafond de revenus pour l'octroi des suppléments sociaux a de nouveau été lié au montant maximum en invalidité. Jusqu'en 2007, ce plafond était lié à ce montant maximum. Mais ce lien avait été rompu suite à un oubli lors de l'augmentation de l'invalidité en 2009 et le plafond n'avait donc plus été adapté depuis 2007. Conscient de ce problème, le Comité de gestion avait déjà conseillé en 2009 de rétablir ce lien. C'est maintenant enfin chose faite.

Parallèlement, le passage du stage d'attente au stage d'insertion professionnelle, et donc surtout l'élargissement de la période de 9 à 12 mois, a été transposé dans la réglementation relative aux allocations familiales. Ainsi, le droit aux allocations familiales est maintenu durant ces 3 mois supplémentaires de stage que les jeunes chômeurs doivent faire.

6

9. Le Fonds d'équipements et de services collectifs (FESC)

Le FESC représente une importante victoire syndicale au travers du financement, par une cotisation patronale spécifique, de structures d'accueil extrascolaires, d'urgence, flexibles et « enfants malades ». Ce dispositif a cependant été mis à mal depuis de nombreuses années sous couvert de revendications institutionnelles.

Durant la période rapportée, le FESC est resté sous l'égide de l'ONAFST malgré les problèmes de compétences tels que rapportés dans l'arrêt de la Cour d'arbitrage en 2004. Entre-temps, le transfert est un fait : le transfert de la compétence a été effectué au 1er juillet 2014 et les moyens y afférents suivront à partir du 1er janvier 2015. Malgré les déboires liés à ce transfert, nous avons veillé, dans le cadre de l'enveloppe disponible, à ce que les projets d'accueil de l'enfance qui sont déjà en difficulté, reçoivent un petit coup de pouce. Nous avons ainsi obtenu une augmentation du plafond salarial (depuis l'introduction du moratoire en 2004) de 23%. Parallèlement, des moyens supplémentaires ont été octroyés aux projets situés dans les 10 communes les plus pauvres de chaque région.

10. Les vacances annuelles

En octobre 2008, la Belgique a été mise en demeure par la Commission européenne pour non-conformité de sa législation sur les vacances annuelles par rapport à la directive européenne sur le temps de travail qui consacre le droit aux congés annuels payés de quatre semaines.

Dans le système belge des congés payés, ceux qui débutent leur carrière ou qui reprennent le travail après une longue période d'inactivité n'ont en principe pas droit pour l'année en cours à des congés payés. Ce n'est que l'année suivante qu'ils auront droit à un nombre de jours de congés proportionnel à leurs prestations de l'année précédente. C'est ce long laps de temps, parfois plus d'une année, entre

l'entrée en service/reprise d'activité et l'exercice effectif du droit aux congés payés qui était considéré par la Commission comme non-conforme au droit européen.

Pour remédier à cette situation, la FGTB a négocié au Conseil National du Travail (CNT) le système des «vacances supplémentaires» (également appelées «vacances européennes») qui permettent dorénavant aux travailleurs de bénéficier de jours de congés payés dès la première année de travail ou dès la reprise du travail.

Néanmoins, à défaut de consensus au sein du CNT, ce premier compromis excluait les travailleurs à temps partiel de son champ d'application, ce qui constituait une discrimination totalement injustifiée. Suite aux interventions pressantes de la FGTB auprès de la Ministre de l'Emploi, le CNT a été saisi d'une nouvelle demande d'avis concernant la situation des travailleurs à temps partiel. Grâce à la ténacité de la FGTB, un compromis a finalement été atteint concernant la situation des travailleurs à temps partiel.

Depuis le 1er janvier 2013, le droit aux vacances européennes supplémentaires est ainsi reconnu à trois catégories de travailleurs à temps partiels qui augmentent leur temps de travail:

- les travailleurs à temps partiel qui passent à un temps plein ;
- les travailleurs à temps partiel qui augmentent leur régime de travail d'au moins 20% d'un temps plein ;
- les travailleurs qui ont bénéficié d'un congé parental à temps partiel et qui reprennent une activité à temps plein.

La FGTB négocie actuellement le droit de reporter ses congés en cas d'incapacité survenue pendant ceux-ci. L'objectif est de mettre la législation belge en conformité avec la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne. A suivre donc.

11. Un socle unique de droit du travail et de sécurité sociale pour les systèmes de formation en alternance.

Au CNT, les interlocuteurs sociaux ont pris l'initiative de développer un cadre fédéral pour les différents statuts de formation en alternance qui existent. Ces statuts, réglés dans les Régions, sont traités de façon différente pour ce qui est de la sécurité sociale ou du droit du travail. L'avis du CNT n° 1.770 du 25 mai 2011 tente de rendre les différents systèmes de formation en alternance plus attrayants et plus clairs en les simplifiant et en les harmonisant. Nous espérons ainsi pouvoir donner une protection claire à l'avenir à ceux qui suivent des cours tout en travaillant.

La Ministre de l'Emploi ne s'est attelée à la transposition de cet avis dans la réglementation que tard dans la législature. Finalement, cette transposition a été reprise dans la loi portant exécution du Pacte pour la compétitivité, l'emploi et la relance et dans une série d'arrêtés d'exécution. Concernant cette transposition, le CNT et le CCE ont émis, le 25 février 2014, un avis commun (avis 1.895) dans lequel ils regrettent les nombreuses dérogations par rapport à l'avis 1.770 et l'absence de la partie concernant le droit du travail. Néanmoins, cette transposition a le mérite d'être enfin un fait et d'avoir introduit une définition.



Dans le cadre du Pacte susmentionné, le gouvernement a demandé au CNT et au CCE d'entamer une concertation avec les interlocuteurs sociaux des Communautés et Régions afin de développer un cadre interfédéral pour les stages et formations en entreprises pour les apprentis qui suivent des cours dans les formations qualifiantes comme prévu dans la partie sur les « synergies renforcées entre les écoles professionnelles et techniques et les entreprises » du Pacte. Cette concertation est entamée (certes difficilement).

12. Conciliation vie privée et vie professionnelle

La FGTB a publié une brochure qui reprend toutes les informations utiles sur les différentes possibilités de congé existant pour les parents qui travaillent (téléchargeable, comme toutes nos brochures, sur www.fgtb.be). Nous souhaitons ainsi expliquer à nos affiliés les différentes réglementations souvent complexes.

Durant la période rapportée, au CNT, plusieurs sujets relatifs à la conciliation de la vie privée et professionnelle ont été discutés. Les jours de congés d'accueil sont assimilés en sécurité sociale et le congé pour soins surtout a été rendu possible à l'initiative de la FGTB pour des périodes courtes en cas d'hospitalisation d'un enfant. Par ailleurs, la CCT 80 sur les pauses d'allaitement a été mise en conformité avec la Charte sociale européenne. La directive congé parental enfin a été transposée en réglementation belge.

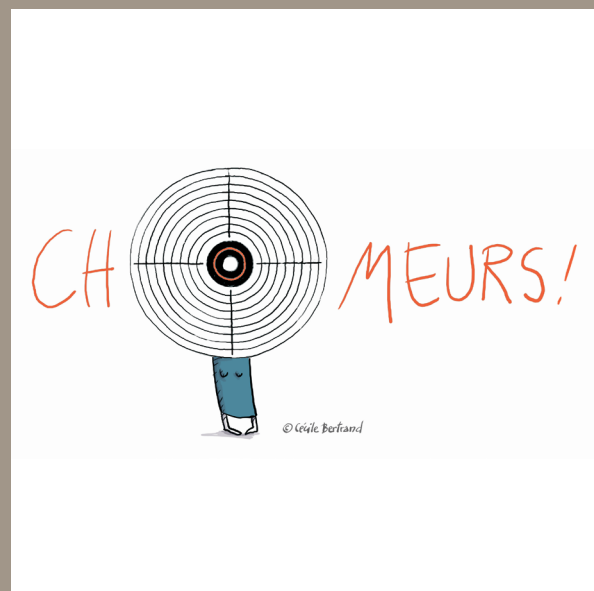
L'Accord de gouvernement de décembre 2011 prévoyait des mesures d'économies au niveau du « crédit-temps ». Après les actions et grèves en janvier 2012, plusieurs corrections ont été apportées aux décisions gouvernementales, corrections négociées avec les interlocuteurs sociaux. La concertation sociale a permis d'arrondir les angles. Avec la signature de la nouvelle CCT 103 (en remplacement de la CCT 77 bis existante), la nouvelle réglementation a été clarifiée. Cette CCT est entrée en vigueur en septembre 2012.

Après les actions et négociations en vue de la conclusion de cette CCT, la FGTB a pu obtenir plusieurs points compensant en grande partie la suppression des emplois de fin de carrière par le gouvernement pour les travailleurs âgés de 50 à 54 ans. Ainsi :

- le travailleur qui a déjà pris un crédit-temps par le passé et qui peut prouver qu'il s'agissait d'un crédit-temps pour « motifs » (éducation d'un enfant de moins de 8 ans, membre de la famille malade, formation) pourrait réobtenir son droit au crédit-temps « sans motifs », ce qui lui permettra de quand même réduire ses prestations de travail entre 50 et 54 ans;
- les travailleurs en équipes, travail de nuit ou services interrompus, ont de toute façon droit au 4/5ème à partir de 50 ans;
- les travailleurs qui étaient déjà dans un emploi de fin de carrière entre 50 et 54 ans ont encore droit à une prolongation aux anciennes conditions et doivent également le faire pour une durée indéterminée.

Les travailleurs entre 45 et 50 ans qui étaient déjà en crédit-temps 4/5ème ou $\frac{1}{2}$ temps en vue de poursuivre ce régime à partir de leurs 50 ans, mais qui ne peuvent plus le faire suite à la décision gouvernementale, peuvent s'ils le souhaitent malgré tout demander un emploi de fin de carrière 4/5ème ou $\frac{1}{2}$ temps sans allocations, pour pouvoir passer définitivement à un emploi de fin de carrière avec allocation à partir de leurs 55 ans.





Chapitre 07

***La suppression des discriminations
entre ouvriers et employés***





7. La suppression des discriminations entre ouvriers et employés

La suppression des discriminations entre ouvriers et employés est un travail de longue haleine. De nombreuses tentatives ont été entreprises pour parvenir à un compromis. Le projet d'AIP qui a été proposé après de longues négociations (nocturnes) n'a pas séduit.

Finalement, les choses se sont accélérées suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle. Le gouvernement et les interlocuteurs sociaux ont été mis face à leurs responsabilités. Ceci a mené à une loi sur le statut unique.

Mais les choses ne s'arrêtent pas là. Le statut unique n'est pas un fait sur tous les plans et la loi contient en outre quelques lacunes importantes contre lesquelles la FGTB a intenté une procédure en justice.

1. Le projet d'AIP 2011-2012

Les résolutions du Congrès FGTB de juin 2010 avaient clairement indiqué comment la FGTB souhaitait s'atteler aux discriminations ouvriers-employés. C'est avec ces directives que les négociations pour l'AIP 2011-2012 ont été entamées. Les positions étaient alors totalement divergentes.

Alors que les syndicats voulaient relever le préavis ouvriers au niveau de celui des employés, les employeurs voulaient abaisser les préavis employés au niveau de celui des ouvriers ! Après de pénibles négociations, un projet de texte a pu être rédigé.

1.1. Les préavis

Pour les préavis, l'on a travaillé avec des coefficients de convergence, qui devraient permettre aux préavis entre les deux statuts de s'aligner sur le long terme. Ceci signifiait une légère amélioration pour les ouvriers et une détérioration pour les employés.

Le travail a été effectué en deux volets : le volet A consiste en un régime transitoire, impliquant 3 phases de 2 ans, le volet B est le régime définitif.

Volet A : régime transitoire

Ouvriers : pour les contrats existants, rien ne change. Pour les nouveaux contrats à partir du 01.01.2012, on applique ceci :

2012-2013	+ 10%
2014-2015	+ 15%
2016-2017	+ 20%

Employés : pour les contrats existants, rien ne change, pour les nouveaux contrats à partir du 01.01.2012, on applique ceci:

- employés avec salaire annuel inférieur à 30.535 € = 3 mois par tranche entamée de 5 années d'ancienneté, mais en 2016, diminution de 2%
- employés avec un salaire annuel au-delà de 30.535 € = 1 mois par tranche entamée avec un minimum de 3 mois. Mais à partir de :

2012-2013	- 3%
2014-2015	- 6%
2016-2017	- 10%

Il n'y a pas de dérogation sectorielle possible aux nouveaux préavis.

La compensation des coûts liés à l'augmentation du préavis des ouvriers consistait en une cotisation de 3% sur le montant du licenciement pour les travailleurs ayant un salaire annuel supérieur à 60.071 €, ceci au profit du Fonds de Fermeture d'Entreprises (FFE).

La prime de crise, allocation durant la période de crise (2008) pour les préavis courts des ouvriers, a été prolongée jusque fin 2011 dans sa forme existante : tout ouvrier ayant plus de 6 mois d'ancienneté, reçoit 1.666 € (2/3 ONEM et 1/3 employeur). A partir de 2012 cependant, cette prime a été augmentée en fonction de l'ancienneté. Les nouvelles embauches à partir du 1er janvier 2012 reçoivent 1.250 €.

Les ouvriers qui sont encore en service (= les contrats existants) au 1er janvier 2012 reçoivent 1.250 € s'ils ont moins de 5 années d'ancienneté, 2.500 € s'ils ont entre 5 et 10 années d'ancienneté et 3.750 € s'ils ont plus de 10 années d'ancienneté. A partir de ce moment, la prime est intégralement payée par l'ONEM.

Volet B: régime définitif

D'ici fin 2012, un régime définitif sera élaboré qui comporterait 3 éléments : une partie prestée, une partie non-prestée (salaire net sur lequel des cotisations sont prélevées) et une partie payée par l'ONEM.

1.2. Le pécule de vacances

Le régime employés a été généralisé pour le pécule de vacances simple et le régime ouvriers a été généralisé pour le pécule de vacances double (la base de calcul partait de toutes les composantes de la rémunération soumises à de simples cotisations sociales durant l'exercice de vacances). Les retenues actuelles (cotisation de solidarité, cotisation spéciale et précompte professionnel) seraient uniformisées. Ceci devait mener à ce que le nouveau régime pour ouvriers ne mène pas, globalement, à une diminution nette du pécule de vacances. Si une perte nette subsiste, des compensations seront négociées à raison du montant de cette perte.



Pour l'organisation du régime de vacances, des propositions seront élaborées ultérieurement. Ceci devra se faire en conformité avec les évolutions au niveau des relations collectives de travail et des CP.

Pour les secteurs ou entreprises qui souhaitent évoluer plus rapidement dans le sens des propositions, il a été demandé au gouvernement de ne pas soumettre le pécule de vacances double au-delà du régime légal aux simples cotisations de sécurité sociale, mais de n'appliquer que la retenue spéciale de 13,07% sur le pécule de vacances légal double.

1.3. Salaire garanti et jour de carence

Pour le salaire garanti, il y avait 3 solutions possibles : généralisation du régime ouvriers ou généralisation du régime employés ou une solution intermédiaire. Pour pouvoir choisir une solution fondée, des chiffres supplémentaires étaient nécessaires (SPF, INAMI, USS).

Le jour de carence est supprimé et intégré dans le salaire garanti : le 1er jour de maladie correspond au 1er jour de salaire garanti. Parallèlement, sont introduites des mesures supplémentaires pour le contrôle en cas de maladie et le salaire du 1er jour de maladie est exonéré de cotisations de sécurité sociale. D'ici fin 2012, les interlocuteurs sociaux élaboreraient un régime définitif.

7

1.4. Réaction au projet d'AIP

Le projet d'AIP a été rejeté par la FGTB et la CGSLB. La centrale des employés ne pouvait en aucun cas accepter une diminution de la protection pour ses membres, les centrales ouvrières estimaient que leur préavis n'augmentait pas assez vite. De plus, seule une partie du dossier était réglée alors que pour la FGTB, le tout formait un ensemble.

Il s'en est suivi une proposition de médiation du gouvernement, qui reprenait en grande partie les dispositions du projet d'AIP. Ceci a finalement mené à la loi du 12 avril 2011 qui transposait le projet d'AIP.

2. La loi du 12 avril 2011

Pour les ouvriers, il y a, à partir de 2012, une augmentation du préavis de 15%. Les secteurs ont jusque fin 2012 pour adapter leurs régimes.

Pour les employés avec un salaire annuel inférieur au plafond salarial (30.535 €), la diminution de 2% prévue dans le projet d'AIP disparaît à partir de 2016. Pour ces employés, la situation reste donc inchangée.

Pour les employés avec un salaire annuel au-delà du plafond salarial (30.535 €) (nouvelles embauches), le préavis est fixé à un mois par tranche d'ancienneté entamée, avec un minimum de 3 mois. Le gouvernement a repris ce volet du projet d'accord. Mais à partir de 2012-2013, le préavis est diminué de 3% et à partir de 2014, il serait diminué de 6%.

La diminution qui était prévue dans le projet d'AIP à partir de 2016, est supprimée.

Le régime concernant la prime de crise stipulé dans le projet d'AIP est repris dans la loi du 12 avril 2011.

3. L'arrêt de la Cour constitutionnelle

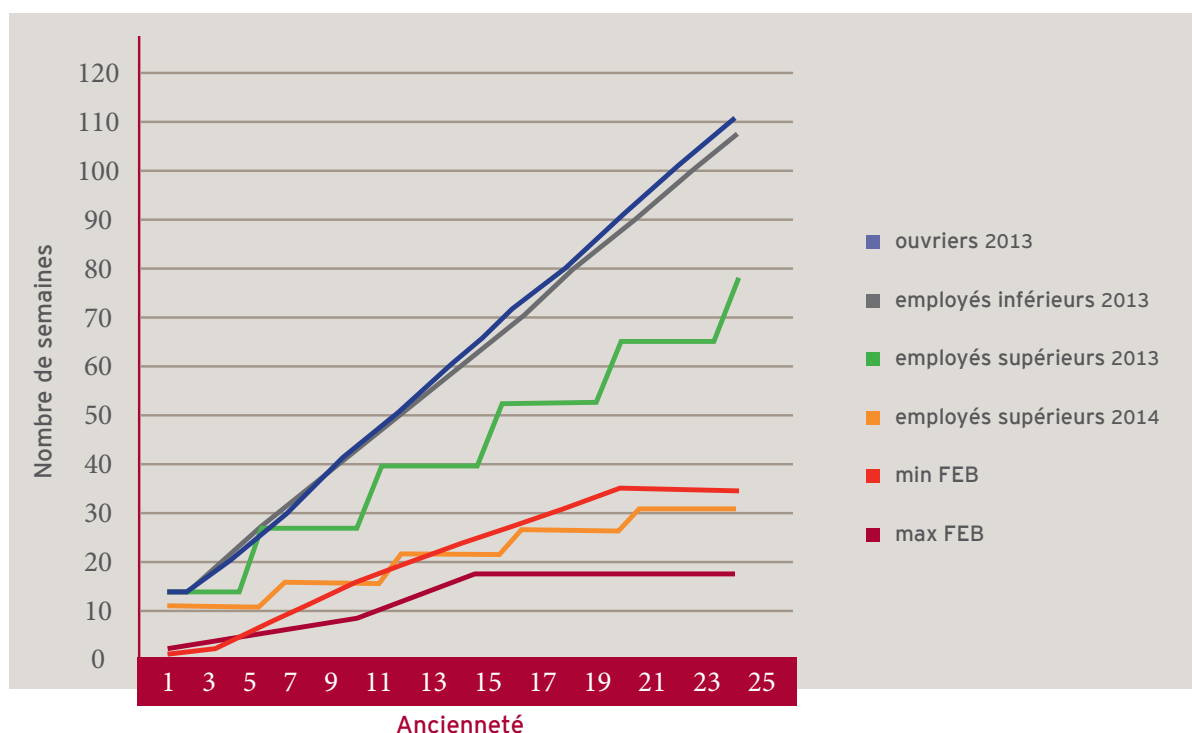
A peine la loi était-elle promulguée qu'il y avait déjà un arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 juillet 2011.

Selon la Cour, les différences au niveau du préavis entre ouvriers et employeurs, constituait une discrimination. La Cour donnait encore 2 ans au gouvernement pour trouver une solution définitive. La Cour ne s'était certes prononcée que sur les préavis et le jour de carence, mais il va de soi que dans d'autres domaines aussi, on pouvait s'attendre à un arrêt semblable. Sur le terrain, il y avait beaucoup d'insécurité juridique, et un grand flou.

L'Accord de gouvernement du 1er décembre 2011 stipulait donc explicitement qu'une solution devait être trouvée par les interlocuteurs sociaux, les coûts pour la sécurité sociale et le fisc devant être limités au maximum.

Les négociations ont donc repris. A nouveau, les positions étaient diamétralement opposées.

Le graphique ci-dessous le montre clairement. Il reflète le régime légal en 2013 et 2014 (diminution pour les employés) et fait une comparaison avec la position de la FEB. Leur proposition partait d'une fourchette dans laquelle le préavis serait fixé. Leur préavis minimum (ligne brune) était inférieur aux préavis existants pour les ouvriers (ligne orange) et leur maximum (ligne rouge) était légèrement plus élevé que les préavis existants pour ouvriers.





La FGTB a respecté son mandat dont les lignes de force étaient ancrées dans les résolutions de Congrès, reconfirmées et adaptées en fonction du contexte du moment par un Bureau fédéral du 12 février 2013.

Afin de souligner la nécessité de trouver un régime de toute urgence et de mettre la pression, plusieurs actions ont été menées en 2013 pour soutenir la position de la FGTB:

- journée d'action et de grève du 25 avril;
- 29 avril, manifestation à Charleroi;
- 8 mai, lettre au Premier Ministre;
- 23 mai, manifestation à Tournai;
- 6 juin manifestation à Bruxelles en front commun.

Manifestation du 06 juin 2013

7



Suite à l'attitude des employeurs, il n'a pas été possible pour le Groupe des 10 de parvenir à un compromis sur une harmonisation des statuts. Après avoir obtenu séparément l'avis des interlocuteurs sociaux, la Ministre de l'Emploi a formulé une proposition de compromis qui a été approuvée par le Gouvernement.

Le texte de compromis a abouti à la loi du 26 décembre 2013, avec entrée en vigueur au 1er janvier 2014.

4. La loi du 26 décembre 2013

La loi contient une série de mesures dont nous donnons un bref aperçu ci-après:

- les nouveaux préavis s'appliquent aux employés et aux ouvriers;
- la période d'essai est supprimée;
- les employés conservent leurs droits acquis pour le passé;
- le préavis n'est pas plafonné, mais est affaibli après 20 ans dans le nouveau système;
- il y a un mouvement de rattrapage pour le passé pour les ouvriers, mouvement phasé en fonction de la carrière, et une indemnité de compensation est payée par l'Etat pour combler la différence;
- à partir de plus de 6 mois de préavis, une partie est convertie en outplacement (reclassement professionnel);
- à partir de 30 semaines de préavis, 1/3 doit être converti en mesures pour favoriser l'employabilité, moyennant une courte période transitoire;
- les dérogations vers le haut ne sont possibles qu'au niveau de l'entreprise ou au niveau individuel;
- les dérogations vers le bas sont limitées aux secteurs qui ont un préavis inférieur à celui de la CCT 75 et les nouveaux préavis deviennent, pour ces secteurs, ceux de la CCT 75. Pour les travailleurs du secteur de la Construction sur chantiers mobiles, la dérogation s'applique même sans limitation dans le temps;
- le jour de carence est supprimé, mais parallèlement, on introduit un contrôle renforcé en cas de maladie; les travailleurs peuvent être forcés à rester 4h par jour chez eux, à disposition du médecin-contrôle;
- des compensations sont octroyées aux employeurs par la constitution d'un passif social exonéré d'impôts, l'adaptation des tarifs pour les services de médecine interentreprises, la mise à disposition d'un budget de 56 millions provenant des primes de licenciement et par les réductions structurelles de cotisation sur le jour de carence.

L'évaluation que la FGTB a faite des propositions du gouvernement n'était ni totalement positive, ni totalement négative.

La suppression du jour de carence, la suppression de la période d'essai et le fait qu'en moyenne, les nouveaux préavis reviennent à 3 mois par 5 années d'ancienneté, le fait qu'il n'y ait pas de maximum sur les préavis, le régime de préavis pour l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014, le fait que les ouvriers obtiennent des préavis plus longs par rapport à ce qu'ils avaient et qu'il y ait un mouvement de rattrapage pour le passé, le fait enfin que les employés conservent les droits acquis par le passé, sont autant de points qui ont été accueillis positivement.

Par contre, le fait qu'à l'avenir, les employés obtiennent des préavis inférieurs, que l'indemnité en compensation du licenciement ne soit pas prise en charge par les employeurs, mais par l'Etat, que la loi conserve, pour certains secteurs, des préavis inférieurs et crée ainsi de nouvelles discriminations, que l'outplacement soit désormais payé par le travailleur, via l'indemnité de préavis, que la disponibilité pour le médecin-contrôle en cas de maladie soit élargie à 4h/jour, que les employeurs aient la possibilité de constituer un passif social à un taux d'imposition plus avantageux, ce à quoi l'on craint un coût trop élevé, sont autant de points qui sont considérés comme inacceptables.



La FGTB a donc décidé d'introduire un recours en annulation contre certaines dispositions de la loi auprès de la Cour constitutionnelle. Une de ces dispositions concerne les préavis structurels raccourcis pour certains travailleurs occupés sur des chantiers mobiles.

5. Les choses ne s'arrêtent pas là

Le statut unique n'est pas encore totalement un fait. Il y a encore d'importants dossiers sur la table comme celui du pécule de vacances, des relations collectives de travail (dont les élections sociales), du salaire garanti, du paiement du salaire et du chômage temporaire.

La FGTB a exigé à plusieurs reprises que le dossier du pécule de vacances notamment soit traité prioritairement en raison de la discrimination à l'égard des employés.

Le 10 février 2014, les interlocuteurs sociaux ont fait une déclaration au Groupe des 10, dans laquelle ils demandent d'abord de faire la clarté sur les points non encore réglés du volet préavis et jour de carence. Ensuite, ils déclarent qu'ils poursuivront les discussions et aborderont les thèmes des vacances annuelles et relations collectives de travail. Le texte contient aussi un règlement pour les points problématiques qui subsistent encore en ce qui concerne la motivation du licenciement, un avis sur l'harmonisation du deuxième pilier des pensions (voir plus loin) et une solution pour le coefficient de conversion pour le passage de l'ancien au nouvel index.

A la réunion du 12 février du CNT, une CCT (CCT 109) a été conclue sur la motivation du licenciement et sur le licenciement manifestement déraisonnable. Cette CCT est entrée en vigueur au 1er avril 2014 et remplace l'article 63 (licenciement abusif) du contrat de travail pour ouvriers. La nouvelle réglementation s'applique à l'ensemble des travailleurs. Suite à cette réglementation, les travailleurs ont le droit d'exiger de leur employeur de motiver leur licenciement, avec risque d'une sanction si l'employeur ne le fait pas.

Parallèlement, la CCT prévoit une sanction allant de 3 à 17 semaines de salaire pour un licenciement manifestement déraisonnable.





FGTB
 N°13 • BIMENSUEL • 68^{ème} année
Directeur de la publication: Christophe D. / Rédaction: Christophe D. / Abonnements: Christophe D. / Distribution: Christophe D. / Imprimerie: Christophe D.

Syndicats

12 JUILLET 2013 • Éd. LIÈGE

PRÉAVIS - JOUR DE CARENCE

Ouvriers – employés sur pied d'égalité

Après des heures de consultation et de négociations avec les interlocuteurs sociaux, la Ministre de l'Emploi Monica De Coninck a déposé juste avant l'échéance du 8 juillet fixée par la Cour Constitutionnelle un texte de compromis destiné à supprimer les discriminations entre ouvriers et employés sur les préavis et le jour de carence.

Voir en page 9

Chèque d'abonnement

la Fête des Solidarités

Page 3

SANTÉ

La biodiversité en danger

Pages 4 et 5

AUSTERITÉ

Un budget sans perspectives

Page 8

Chapitre 08

Le droit du travail en résistance





8. Le droit du travail en résistance

Le fait que la crise persiste, la réaction européenne et nationale à cette crise et la prédominance sur le plan politique des forces néolibérales et de droite ont contribué à ce que, durant la période rapportée, il y ait constamment eu des appels, propositions et plaidoyers pour déréguler notre marché du travail et pour détricoter la protection des travailleurs qui fait partie intégrante de notre droit du travail ainsi que notre système de relations collectives de travail.

Malgré la pression énorme à laquelle nous avons été soumis en tant que syndicats, et la tendance côté gouvernemental à appliquer de plus en plus des décisions unilatérales, nous sommes parvenus, par une résistance argumentée et fondée, à contrer la majorité de ces attaques ainsi que les propositions parfois hallucinantes en matière de droit du travail. Nous sommes même parvenus à améliorer les droits des intérimaires notamment.

Ci-après, nous reprenons en détails les faits marquants en matière de droit du travail de cette période écoulée.

1. La flexibilité et la qualité de l'emploi

Le projet d'AIP 2011–2012 que nous et la CGSLB avons rejeté, ne contenait pas de dispositions sur la flexibilité. Il se concentrait essentiellement sur la suppression de la distinction entre ouvriers et employés.

L'Accord de gouvernement de 2011 n'annonçait toutefois rien de bon. Le point positif de cet Accord était qu'il encourageait et facilitait les formes de travail permettant de mieux concilier la vie professionnelle et privée (par le télétravail, et les « schoolbelcontracten » (horaires flottants) par exemple). Ce qui par contre était nettement moins positif, c'était la communication, pourtant joliment formulée, que le gouvernement – après « concertation » avec les partenaires sociaux – simplifierait et moderniserait la réglementation sur le travail temporaire, le travail à temps partiel et les heures supplémentaires. De plus, il était précisé que la semaine de 38 heures devait être assouplie en l'étalant sur maximum 1 an (ceci, sans allongement de la durée de travail générale).

Côté gouvernemental, des propositions en exécution de cet Accord ont été lancées de façon informelle, dans le but notamment de permettre aux travailleurs de se faire payer jusqu'à 200 heures supplémentaires par an, au lieu de prendre un repos compensatoire et dans le but de porter automatiquement la période de référence pour ce qui est de la durée du travail, à un an. Le tout, sans aucune exigence de concertation sociale !

Durant les négociations pour l'AIP 2013–2014, les employeurs étaient donc en position forte et les syndicats, le dos au mur. D'autant que durant ces difficiles négociations, la Ministre de l'Emploi a laissé échapper que si les interlocuteurs sociaux ne parvenaient pas à un accord, les différentes propositions gouvernementales seraient intégralement mises en œuvre. Côté patronal, on a alors osé exiger la suppression d'un ou de plusieurs jours de congé, un allongement

de la durée de travail à 40 h/semaine sans adaptation salariale, de porter automatiquement les limites pour les heures supplémentaires à 130/260 heures, etc. Le tout, évidemment sous le prétexte de la crise à laquelle il fallait faire face. Nous avons marqué notre opposition, entre autres par l'actualisation de la brochure « Belgium : More Flexibility, Less Security » (juin 2008) en « Flexicurité - vers la semaine de 42 heures? » et par nos différentes manifestations au cours desquelles nous avons exigé le respect de la concertation sociale lors de l'introduction de la flexibilité.

Suite à la norme salariale imposée par le gouvernement, il n'y a pas eu d'AIP 2013-2014 et seuls des projets d'accords partiels ont été conclus. La FGTB ne pouvait pas se retrouver dans les modifications proposées sur le plan des heures supplémentaires parce qu'à ce moment, notre pays était confronté à un chômage élevé. Le gouvernement a malgré tout décidé de mettre en œuvre l'accord partiel concernant la « modernisation » du droit du travail. Nous sommes parvenus à garantir qu'une concertation sociale soit nécessaire pour l'annualisation de la durée du travail, que la limite inférieure en termes d'heures supplémentaires ne soit portée qu'à 78 heures (91 en cas de période de référence d'un an) et que pour chaque augmentation de cette limite, à nouveau, il faille organiser une concertation sociale. De plus, la limite de 130 heures supplémentaires ne peut être portée qu'à maximum 143 heures et ce, uniquement si un accord sectoriel est signé à ce sujet. L'élaboration d'un cadre réglementaire pour les horaires flottants (qui, dans les faits, sont déjà le régime de travail d'environ 30% des travailleurs) est encore en cours, mais ne sera sans doute plus transposée en réglementation durant cette législature. Le cadre qui est élaboré prévoit notamment un enregistrement effectif du temps de travail et des limites claires.

2. Le travail intérimaire

Les négociations entamées déjà en 2006 au CNT sur l'intégration d'un nouveau motif dans la législation (insertion/embauche) pour pouvoir recourir au travail intérimaire ont repris en janvier 2010, après plusieurs suspensions.

Durant ces négociations, nous avons été confrontés à la transposition en droit belge de la directive européenne relative au travail intérimaire. Les patrons ont exercé un fort lobbying pour interpréter cette directive de façon telle que toutes les dispositions existantes limitant ou interdisant le travail intérimaire devraient être supprimées. Nous sommes cependant parvenus à convaincre le gouvernement que la directive devait seulement être interprétée dans le sens d'une évaluation, et nullement dans le sens d'une obligation de suppression. Un rapport en ce sens a été transmis par l'Etat belge à la Commission européenne et n'a suscité jusqu'à présent aucune réaction de la Commission. La directive implique cependant que de nouvelles dispositions limitant ou interdisant le travail intérimaire doivent être justifiées (par exemple pour des raisons de sécurité des travailleurs concernés).

Dans l'Accord de gouvernement de décembre 2011, il était repris qu'en concertation avec les interlocuteurs sociaux, des mesures seraient prises pour améliorer la qualité et les opportunités d'emploi dans le secteur intérimaire et notamment pour veiller à ce que la directive européenne sur le travail intérimaire soit transposée. Les seules dispositions de la directive qui n'étaient pas encore réglées par la réglementation belge propre, à savoir prévoir que les travailleurs intérimaires doivent avoir accès notamment à la cantine de l'entreprise et que les



offres d'emploi dans l'entreprise utilisatrice leur soient aussi communiquées, ont été transposées par la loi du 9 juillet 2012.

Parallèlement, dans le cadre de la réforme de l'Etat, il était malheureusement aussi stipulé dans l'Accord de gouvernement que les Régions et Communautés deviendraient compétentes pour autoriser le travail intérimaire dans leurs administrations locales et services publics respectifs. Ceci rencontre une demande formulée par les employeurs depuis des années, à savoir la possibilité officielle d'utiliser le travail intérimaire dans la fonction publique. Nous sommes finalement parvenus, à l'aide de nos relais politiques, à ce qu'aucune mesure ne soit prise sur le recours au travail intérimaire dans les services publics fédéraux.

Les discussions au CNT ont mené à un accord de principe qui a été élaboré le 23 janvier 2012 et développé dans l'avis CNT 1.807 du 17 juillet 2012 et la loi du 16 juillet 2013. Par cet accord, nous avons obtenu un encadrement strict pour le recours au travail intérimaire avant l'embauche (motif « insertion »), une limitation du recours aux contrats journaliers successifs, une suppression phasée de la règle des 48 heures contestée depuis des années déjà et une information et possibilité de contrôle renforcées pour nos délégués. Suite à cet accord, l'accord de gouvernement a été considéré comme mis en œuvre sur ce plan et plus aucune initiative n'a été prise côté gouvernemental.

Campagne FGTB coordination Intérim



La coordination Intérim a mené une campagne intensive pour casser l'image idéaliste du travail intérimaire. Chaque année, durant la journée du travail intérimaire de la FGTB, des actions ont été menées et un magazine (Interim Zone) a été publié. A la demande de cette coordination, un groupe de chercheurs composé de membres de METICES (ULB) & et du Centrum voor Sociologisch Onderzoek (KUL) a interrogé les intérimaires affiliés à la FGTB. Près de 3.000 membres ont réagi. Le rapport final de cette enquête était finalisé à l'automne 2013 (avec des conclusions édifiantes). Au printemps 2014, la coordination Intérim a fait présenter, par le monde universitaire, les résultats de cette enquête aux Parlementaires d'Ecolo, Groen!, sp.a et PS. Parallèlement, un site spécifique a été créé <http://www.droitsdesinterimaires.be/fr-BE/content/bienvenue/2/> et la présence de la coordination sur les medias sociaux, a été renforcée.

3. Le travail étudiant

Dans l'Accord de gouvernement du 18 mars 2008 du gouvernement Leterme I, on retrouvait déjà un volet sur la simplification de la réglementation sur le travail étudiant - à concrétiser en collaboration avec les interlocuteurs sociaux. Au CNT, peu avant la fin des négociations gouvernementales, un avis partagé (avis 1.632 du 27 février 2008) a été promulgué dans lequel nous soulignons, côté syndical, que nous ne souhaitons pas de nouvel élargissement, mais un système contrôlable, orienté vers les vacances scolaires pour éviter toute concurrence avec les simples travailleurs.

En 2009, le gouvernement a avancé une proposition. A nouveau, il n'a pas été possible de trouver un accord avec le banc patronal. Finalement, le 12 février 2010, c'est le Kern qui a tranché suite à quoi un avis urgent a été demandé au CNT. La décision du Kern élargit le travail étudiant à 50 jours avec un taux de solidarité pour l'année complète, mais introduit aussi un système de contrôle sur la base des déclarations Dimona. Par ailleurs, il neutralise les jours de travail étudiant pour le stage d'attente (rebaptisé stage d'insertion) de façon à ce que ce stage ne soit pas prolongé suite aux prestations de travail étudiant. La nouvelle réglementation a été introduite à partir du 1er janvier 2012 et comme on pouvait s'y attendre, la concurrence avec les simples travailleurs, s'en est trouvée renforcée.

Fin 2012 déjà, il a été demandé au CNT de se prononcer sur un nouvel assouplissement de la réglementation relative au travail étudiant, assouplissement dans le sens de l'octroi de demi-jours, voire d'heures, au lieu de fonctionner par journées complètes. Durant les discussions qui ont suivi, nous avons pu freiner les choses et finalement, le 25 mars 2014, un avis unanime a été formulé (avis 1.900), dans lequel les interlocuteurs sociaux demandent au gouvernement de ne pas apporter de modification à la réglementation. Le gouvernement n'a, de ce fait, pas appliqué de nouvel assouplissement au travail étudiant. Dans l'avis, nous renvoyons aux problèmes qui apparaissent suite au fait que sur le plan du droit du travail, il n'y a pas de définition de ce qu'est un étudiant alors que dans la réglementation ONSS, en matière de cotisations de solidarité, il est renvoyé au droit du travail.

4. Le travail à temps partiel

Dans le cadre de la lutte contre le non-respect des obligations de publicité en cas de travail à temps partiel, il a été repris dans la loi-programme de mars 2012,



que si les dérogations aux horaires des travailleurs à temps partiel n'étaient pas conservées, les travailleurs à temps partiels étaient considérés comme ayant travaillé comme des travailleurs à temps plein. Cette présomption réfragable est un pas en avant pour les services d'inspection, puisqu'il revient maintenant à l'employeur de prouver que les travailleurs n'ont travaillé qu'à temps partiel.

En vue de la promotion du travail à temps partiel incluant plus d'heures de travail, en 2013, la réduction ONSS structurelle a été réformée, suite à quoi une occupation à moins de 80% d'un temps plein est moins avantageuse pour un employeur. L'occupation à 80% reste assimilée à une occupation à temps plein.

Le projet d'accord partiel sur la modernisation du droit du travail, rédigé dans le cadre des discussions AIP 2013–2014, contenait également un volet sur le travail à temps partiel. Il était plus particulièrement repris que l'on tenterait de développer une nouvelle forme de travail à temps partiel, avec une occupation minimale de $\frac{3}{4}$ d'une occupation à temps plein. Ceci, afin de promouvoir le travail à temps partiel impliquant plus d'heures de travail.

Parallèlement, on regardera comment moderniser les différentes obligations de publicité du travail à temps partiel pour que les travailleurs aient une plus grande sécurité juridique. Suite à la priorité donnée à la suppression de la distinction entre ouvriers et employés et à l'élaboration des volets annualisation, heures supplémentaires et horaires flottants, la concrétisation de ce volet de l'accord partiel n'a pas encore pu être entamée.

Pour en savoir plus sur ce que nous avons pu réaliser sur ce plan pour les travailleurs à temps partiel, nous renvoyons à la partie sur les vacances annuelles.

5. La pyramide d'âge en cas de licenciement collectif

Dans l'Accord de gouvernement de décembre 2011, il était stipulé que la législation serait adaptée pour que les entreprises qui procèdent à des licenciements collectifs, respectent la pyramide d'âge dans le choix des travailleurs qu'elles licencient dans le cadre d'un licenciement collectif. Ceci, comme (une des) mesure(s) pour accroître le taux d'emploi des travailleurs âgés, mais dans les faits, il s'agissait plus d'une mesure visant à réduire le recours au RCC (ancienne prépension). Suite au respect imposé de la pyramide d'âge dans une entreprise, il devient dans les faits impossible d'adoucir les conséquences sociales des licenciements collectifs par le RCC. Nous nous sommes donc farouchement opposés à l'implémentation d'un tel système.

En février 2012, les propositions en ce sens ont fait l'objet d'un avis négatif unanime des interlocuteurs sociaux au CNT, qui ont demandé de pouvoir élaborer une réglementation alternative.

Une première version de la pyramide d'âge a été développée dans la loi portant sur des dispositions diverses du 29 mars 2012. L'entrée en vigueur du chapitre en question nécessitait un AR délibéré en Conseil des ministres. Nous avons obtenu que les interlocuteurs sociaux aient du temps pour élaborer une alternative au système. Cette alternative a été décrite dans l'avis au CNT 1.803 du 27 juin 2012.

Comme la Ministre de l'Emploi ne pouvait se retrouver dans l'alternative proposée, il a été décidé malgré les déclarations politiques allant dans un autre sens, de ne pas promulguer d'AR et comme on dit de « mettre le dossier au frigo ».

A l'automne 2013, la ministre de l'Emploi a été interpellée par un parlementaire sur l'état de la situation dans le dossier pyramide d'âge. La ministre a alors dit qu'une nouvelle proposition serait soumise «sous peu» pour avis au CNT. Notre étonnement fut grand quand nous avons appris que le Cabinet Emploi avait effectivement promulgué un nouveau projet de loi. La Ministre souhaitait soumettre ce projet à un Conseil des ministres fin novembre 2013. Étonnamment, l'Open VLD et le PS se sont fortement opposés à ce projet de loi et depuis lors, le dossier est définitivement évacué.

Comme motivation pour cette pyramide d'âge, on invoquait que le coût du licenciement d'un travailleur âgé serait plus élevé pour la société que le coût du licenciement d'un jeune travailleur. Compte tenu du chômage toujours très élevé des jeunes, nous n'avons certainement pas besoin d'encore plus de jeunes demandeurs d'emploi et en plus, le coût pour la société est moins élevé quand on peut utiliser le RCC (reconnu dans l'exposé des motifs comme un bon régime de sortie pour les travailleurs). Il serait préférable que les employeurs soient tenus de respecter la pyramide d'âge de la population active dans leur politique d'embauche plutôt que dans le cadre d'un licenciement collectif. Ceci augmenterait sensiblement les chances d'embauche des demandeurs d'emploi âgés.

6. Le plan pour l'emploi des travailleurs âgés

La disposition selon laquelle les entreprises doivent, par la concertation sociale, établir un plan concret, adapté à leur taille pour garder les travailleurs «âgés» (45+) au travail était une des propositions positives de l'Accord de gouvernement de décembre 2011 visant à promouvoir l'emploi de ces travailleurs. Début 2012, cette disposition a été développée dans un avant-projet de loi-programme. Aucune sanction n'y était prévue si une entreprise n'établissait pas de plan. On demandait néanmoins côté patronal de donner la possibilité aux interlocuteurs sociaux d'élaborer un système alternatif. Comme ce dossier était lié à celui, prioritaire pour nous, de la pyramide d'âge en cas de licenciement collectif (cf. partie à ce sujet), nous avons marqué notre accord sur ce point. Dans la loi finale, il est stipulé que si une CCT du CNT élaborait une réglementation alternative avant le 1er juillet, la loi ne serait plus d'application. Cette réglementation alternative a été développée dans la CCT 104 du 27/06/2012. Nous avons obtenu que le plan pour l'emploi doive être repris dans les informations à fournir chaque année au CE. De ce fait, si un tel plan n'est pas établi, l'employeur non seulement néglige une CCT rendue obligatoire, mais aussi entrave le fonctionnement du CE et qu'il peut être sanctionné pour ces faits. De plus, pour chaque mesure proposée par les délégués, l'employeur doit argumenter pourquoi la proposition en question n'a pas été retenue. La CCT 104 n'est pas un instrument parfait (on peut toujours faire mieux), mais c'est une avancée bienvenue en vue d'une politique du personnel consciente de l'âge, et même d'une surveillance de santé généralisée. Une évaluation sera réalisée deux ans après l'entrée en vigueur de la CCT (01.01.13), qui doit permettre de solutionner les problèmes éventuels et d'affiner la réglementation.

7. Les avantages extra-légaux

7.1. Le deuxième pilier de pension

Depuis l'introduction de la loi sur les pensions complémentaires (LPC), la FGTB suit de près les évolutions de la législation. Ces dernières années, la LPC, et plus



particulièrement la protection des travailleurs qu'elle contient, a été attaquée à maintes reprises.

D'abord, il y a eu début 2011, la faillite d'Apra Leven. L'assureur, qui était actif uniquement dans les plans de pension d'entreprise, s'est retrouvé dans une situation financière telle que l'organisme de contrôle (à l'époque la CBFA) a été obligé de lui retirer son permis. En cas d'insolvabilité de l'organisme de pension, la LPC prévoit que l'employeur doit garantir la pension de ses travailleurs. Suite à cette affaire, ce principe a été remis en question. Les premiers jugements à ce sujet (dans des affaires juridiques portées en justice par les ODS de la FGTB) confirment cependant la responsabilité de l'employeur.

En 2012, les attaques à l'encontre du principe du rendement garanti, ont repris. De nombreux assureurs ont diminué le rendement garanti contractuellement pour augmenter la pression. On s'est servi de l'harmonisation des statuts ouvriers - employés pour remettre en discussion plusieurs garanties de la LPC (comme la gestion dynamique et le rendement garanti).

Enfin, on a tenté, dans une loi-programme en fin de législature, de relever l'âge minimum pour prendre la pension complémentaire et d'interdire les régimes avantageux en cas de sortie anticipée (par ex. la poursuite de la constitution de pension durant la prépension). C'est aussi grâce à la pression de la FGTB que ces modifications n'ont pas pu passer. Sur d'autres volets du projet de loi aussi, la FGTB a pu exercer une influence favorable. La loi-programme contient notamment encore une forte simplification de la prescription et attribue aux tribunaux du travail la compétence en cas de litige sur les pensions complémentaires, dans lesquels les affiliés sont impliqués.

Parallèlement, la FGTB a continué à contribuer au renforcement de la protection des affiliés:

Fiscalité. Comme décidé au précédent Congrès, une position FGTB a été prise sur la fiscalité du 2ème pilier. A l'avenir, le régime fiscal et parafiscal en vigueur sur le deuxième pilier doit être revisité.

A cette fin, il y a lieu de mettre en place les instruments pour mieux contrôler les pensions complémentaires, tels que le cadastre des engagements de pensions complémentaires et une meilleure connaissance du patrimoine financier.

L'objectif de cette modification de ce régime fiscal doit être :

- d'augmenter, dans certaines circonstances, le prélèvement au moment du versement des cotisations en faveur des engagements de pensions complémentaires ;
- de mettre en place une taxation globalisée et progressive lors de la liquidation des engagements de pension complémentaire.

L'information aux affiliés. La Commission des Pensions complémentaires (un organe consultatif institué par la LPC dans lequel les interlocuteurs sociaux, organismes de pension et pensionnés sont représentés) s'est penchée en 2010 sur la fiche de pension standard qui était conçue par (à l'époque) la CBFA. Le but est qu'à terme, cette fiche standard soit obligatoirement utilisée par tous les organismes

de pension. De cette façon, tous les affiliés reçoivent la même information sur leur pension complémentaire et les données des différents organismes de pension peuvent plus facilement être comparées.

Une discussion plus large sur l'information aux affiliés a été menée dans le cadre du développement de Sigedis ("Données Individuelles Sociales", banque de données de la sécurité sociale). Alors que Sigedis se voulait initialement un cadastre des pensions complémentaires, avec comme deuxième objectif de permettre un contrôle fiscal et social des pensions complémentaires et de récolter des données statistiques, le Ministre des Pensions De Croo a estimé que Sigedis pouvait aussi jouer un rôle d'informations aux affiliés. A partir de 2016, tous les affiliés pourront consulter à tout moment toutes les informations utiles sur leur pension complémentaire sur cette banque de données. Sigedis fournira aussi l'information aux dormants (affiliés qui ne sont plus en service chez l'employeur). Durant la concertation avec les interlocuteurs sociaux, la FGTB n'a cessé d'insister sur l'importance du maintien des fiches de pension sur support papier (en plus de la possibilité de consulter soi-même les informations relatives à la pension sur Internet). C'est donc grâce à la FGTB que la loi modifiée prévoit qu'à partir de 45 ans, chaque affilié recevra tous les 5 ans une fiche de pension par courrier, fiche qui donnera un aperçu des droits constitués.

Couverture-décès. Au CNT, il a été constaté qu'en cas de suspension de longue durée du contrat de travail, il arrivait parfois que la couverture-décès de l'assurance-groupe était supprimée. Si l'affilié décède durant une telle période de suspension de son contrat, les bénéficiaires ne reçoivent donc rien. L'affilié n'était pas informé de ce fait qui posait plus particulièrement problème en cas de prépension. Le CNT est parvenu à un avis unanime (avis 1.771) qui offre quelques solutions. D'abord, l'importance de l'information est soulignée. L'affilié doit être informé non seulement sur la suppression de la couverture, mais aussi sur les solutions possibles et les coûts y afférents. Les solutions possibles sont le transfert vers une structure d'accueil (l'affilié déterminant l'importance de la couverture-décès) ou la poursuite individuelle de la couverture en cas de décès, au tarif groupe.

Harmonisation ouvriers-employés. En mai 2013, le Ministre des Pensions déposait un avant-projet de loi au CNT sur l'harmonisation ouvriers-employés dans les pensions complémentaires. L'avant-projet contenait aussi plusieurs éléments sans rapport avec l'harmonisation, mais dont le but était de réduire les coûts pour l'employeur (cf. suppression de la gestion dynamique et réforme de la sortie). Après de longues négociations, en février 2014, un avis unanime a finalement été trouvé (avis 1.893). Conformément à cet avis, tous les éléments sans lien avec les ouvriers/employés ont été évacués du projet de loi. La loi impose une harmonisation de l'affiliation et des conditions en 2015, mais ce sont les interlocuteurs sociaux au niveau des secteurs et entreprises qui décident comment se concrétisera cette harmonisation.

7.2. Les écocheques

La FGTB n'a jamais été partisane de cette forme alternative de rémunération exonérée de cotisations sociales. La FGTB soutient toutefois la philosophie des chèques verts : favoriser et rendre accessible à tous l'achat de produits et services respectueux de l'environnement. Afin d'affiner la réglementation, fin 2010, la CCT



98bis a été conclue. Ce texte précise notamment le paiement des écochèques en cas de fin du contrat de travail, supprime une discrimination à l'égard des intérimaires et périodes couvertes par des vacances jeunes ou sénior et permet, si un travailleur a droit à moins de 10 € d'écochèques par an, que ce montant, majoré de 50%, soit ajouté au salaire.

De plus, les émetteurs doivent, à leurs frais, introduire un système de contrôle pour garantir que les chèques ne seront pas utilisés pour l'achat d'autres produits.

Début 2012, un AR a été publié qui permet de convertir l'octroi d'écochèques en l'octroi de chèques-repas.

Suite à la discussion sur la généralisation des chèques-repas électroniques, les interlocuteurs sociaux se sont engagés à examiner une généralisation semblable pour les écochèques (cf. partie sur les chèques-repas électroniques).

7.3. Les chèques-repas

Depuis le dernier Congrès, les choses ont pas mal évolué en ce qui concerne les chèques-repas. Leur durée de validité a été prolongée de 3 à 12 mois, ce qui réduit fortement le risque qu'un chèque soit arrivé à échéance avant d'être utilisé. Les principales évolutions concernent toutefois les chèques-repas électroniques. 2 nouvelles sociétés émettrices, exclusivement axées sur les chèques-repas électroniques, se sont positionnées sur le marché et mises en concurrence avec les 2 sociétés émettrices 'classiques' qui émettent des chèques-repas papier et électroniques. En exécution d'une CCT sectorielle conclue en 2012 par nos représentants, l'ensemble du secteur du travail intérimaire est passé, début 2013, aux chèques-repas électroniques. Chaque intérimaire reçoit une carte personnelle qui est utilisée par les différentes agences d'intérim avec lesquelles le travailleur en question travaille. Ceci permet d'éviter que les intérimaires ne doivent régulièrement passer à l'agence pour recevoir leurs chèques-repas et facilite le contrôle de l'octroi effectif de ces chèques (car les intérimaires ont droit aux mêmes avantages que les travailleurs propres de l'entreprise où ils travaillent).

Depuis l'introduction des chèques-repas électroniques, l'on fait pression pour ne plus utiliser les chèques-repas sur support papier. Le tout, pour réduire la maudite « charge administrative » dans les milieux patronaux. Dans l'Accord de gouvernement de décembre 2011, dans la lignée de l'objectif recommandé dans le « Small Business Act » européen de réduire la charge administrative de 25%, il a été préfiguré que durant la législature, la charge administrative serait réduite de 30%. Plus spécifiquement, il a été précisé que ceci se ferait notamment par une généralisation de l'utilisation des chèques-repas et écochèques électroniques (à noter qu'à ce moment, les écochèques électroniques n'existaient pas encore). Le Service de simplification administrative (créé en 1998) a vu notamment dans la généralisation des chèques-repas électroniques une opportunité rêvée pour justifier son existence. De sa propre initiative, ce service a donc établi un 'rapport' pour évaluer et promouvoir l'utilisation de chèques-repas électroniques.

En tant que FGTB, nous avons fortement freiné ce processus, parce qu'à ce jour, moins de la moitié des travailleurs qui ont des chèques-repas les reçoivent sous forme électronique et parce que le nombre de commerçants qui acceptent cette forme de chèques est encore trop limité. A peine avons-nous neutralisé la

discussion sur une généralisation éventuelle des chèques-repas, mi-2013 que l'idée de 2011 d'une dématérialisation des chèques-repas a resurgi (dématérialisation impliquant le versement du montant correspondant sur le compte du travailleur, avec son salaire). L' Open VLD & le CD&V ont introduit une proposition de loi en ce sens au Sénat. Grâce à nos contacts politiques, nous sommes parvenus à évacuer cette idée. Au Sénat, la proposition de loi a toutefois continué à être traitée et il y a même eu un vote. Une majorité serrée a finalement rejeté la proposition. Un nouveau vote a toutefois été envisagé. Afin de pouvoir garder cette matière dans les mains des interlocuteurs sociaux et d'éviter la conversion des chèques-repas (avec les conséquences négatives que l'on sait pour notre sécurité sociale), nous avons dû souscrire, en tant que FGTB, à une généralisation de l'utilisation des chèques-repas électroniques. La date avancée serait le 1er octobre 2015. Nous sommes cependant parvenus à y lier les conditions nécessaires (notamment une consultation plus aisée du solde de chèques-repas, pas de frais supplémentaires pour le travailleur, un élargissement sensible du nombre de commerçants, etc.) et sommes aussi parvenus à obtenir une généralisation par phases de la déclaration de risque social. Ce qui augmentera la sécurité juridique pour nos membres.

7.4. La CCT 90

La FGTB a toujours développé une approche critique et de méfiance par rapport aux rémunérations flexibles. La CCT 90 représente un élément du coût salarial global mais en aucun cas les avantages non récurrents issus de la CCT 90 et autres rémunérations flexibles ne peuvent se substituer aux augmentations salariales classiques. Le salaire et les augmentations salariales classiques continuent donc à primer.

Pour la FGTB, l'utilisation de la CCT 90, tout comme les autres instruments de rémunérations alternatives existants (chèques-repas, éco-chèques,...) ne peut être une alternative à des augmentations salariales classiques, gages, à titre individuel, de la sécurité et du développement de droits sociaux pour le travailleur et, à titre collectif, de la solidarité pour l'ensemble des travailleurs.

C'est pourquoi, lors de son introduction en 2008, la FGTB a veillé à ce que ce nouvel avantage soit limité et soit soumis à un encadrement syndical.

Pour la FGTB, la CCT 90 a, dès sa création, posé une série de problèmes syndicaux fondamentaux, comme notamment :

- les tentatives patronales de faire accepter comme objectif à atteindre la baisse du nombre d'accidents de travail et de jours de maladie;
- le fait que les avantages issus d'une CCT sont non récurrents et n'ouvrent aucun droit en sécurité sociale (pécule de vacances, pension,...) et bénéficient d'un régime fiscal préférentiel.

La FGTB a par conséquent toujours plaidé pour adapter le système afin de faciliter et renforcer le contrôle syndical sur cet instrument de flexibilité salariale. Ce à quoi, elle est arrivée en décembre 2010 (CCT90bis), à la demande pressante de certaines de ses Centrales.



Cet encadrement a été renforcé notamment par le biais d'un renforcement des procédures et conditions de mise en place de cet instrument :

- Obligation d'utilisation de formulaires modèles standardisés permettant un contrôle plus aisé tant par les inspections que par les Commissions Paritaires;
- Formulaires standards reprenant clairement et obligatoirement :
 - le nombre de travailleurs concernés;
 - la mention s'il existe ou non une DS dans l'entreprise;
 - la mention s'il existe ou non un plan de prévention dans l'entreprise;
 - la nature de l'objectif (ou des objectifs) à atteindre;
 - les méthodes d'évaluation, de contestation,...

Du point de vue de la sécurité sociale, la réglementation prévoit que le bonus lié aux résultats est exclu de la notion de rémunération (déclaration commune G10 de septembre 2007).

Jusque fin 2012, les cotisations ordinaires, patronales et personnelles, n'étaient pas dues. Cette exemption joue à concurrence d'un plafond de 2.200 € par année calendrier, par travailleur et pour chaque employeur chez qui il est en service.

Ce montant est soumis à l'évolution de l'indice santé et le montant est adapté au 1er janvier de chaque année. Toutefois, à la demande de la FGTB, une cotisation spéciale de sécurité sociale de 33% est due sur le montant du bonus lié aux résultats qui est octroyé.

Depuis 2013, le Gouvernement a décidé unilatéralement :

- d'augmenter le plafond tel que prévu dans la CCT c.à.d. de porter ce plafond à 3.100 € (contre 2.430 € en 2012);
- ET
- d'instaurer le prélèvement des 13,07% de cotisation personnelle sur les « avantages non-récurrents » versés à partir du 1er janvier 2013.

Les travailleurs sont donc touchés deux fois : d'une part, le plafond a été relevé suite à quoi les employeurs seront encore plus enclins à recourir à cette rémunération alternative, d'autre part, nous devons désormais payer des cotisations sur un élément du salaire qui ne permet pas de se constituer des droits.

D'un point de vue fiscal, pour le travailleur, le bonus lié aux résultats accordé conformément à la CCT 90 est exonéré de toute imposition à concurrence du plafond annuel de 2.200 € (à indexer). Si le montant du bonus octroyé dépasse le plafond, seul l'excédent est soumis à l'impôt (avec l'obligation pour l'employeur de retenir le précompte professionnel).

Pour l'employeur : Le bonus lié aux résultats et la cotisation patronale spéciale de 33% sont fiscalement déductibles dans le chef de l'employeur comme charges professionnelles.

8. La lutte contre les discriminations

La lutte contre les discriminations est une priorité pour la FGTB. L'enjeu de cette question est sans conteste de tendre vers une société d'égalité des droits où chaque travailleur est choisi uniquement sur base de ses compétences et de critères objectifs.

Malgré l'adoption des lois anti-discrimination du 10 mai 2007 et la mise en œuvre du point d'ancrage 4 de l'AIP 2007–2008 consacré à la « diversité et la non-discrimination », la discrimination à l'emploi reste un problème majeur qui n'évolue guère depuis de nombreuses années (par exemple, le taux de chômage des demandeurs d'emploi d'origine étrangère à Bruxelles est cinq fois plus élevé), ce qui est intolérable dans une société démocratique.

Après avoir introduit une action en justice contre l'entreprise ADECCO pour mettre un terme aux pratiques de discrimination à l'embauche en vigueur dans le secteur de l'intérim (procédure toujours en cours), la FGTB a mis en place sur son site internet un point de contact « Discriminations » qui permet à ses affiliés de signaler une situation de discrimination dont ils sont victimes. Ces plaintes sont alors adressées au service juridique compétent. Depuis le lancement de ce point de contact en 2010, la FGTB enregistre en moyenne une centaine de plaintes par an, ce qui confirme l'importance du phénomène dans le quotidien des travailleurs.

Par ailleurs, le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ont enfin mis sur pied, en septembre 2013, le fameux monitoring socio-économique, attendu depuis plusieurs années. Cet outil de mesure permet d'avoir une vue d'ensemble de la situation des personnes issues de l'immigration sur le marché du travail en Belgique, en croisant les données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale et du Registre National.

Cette cartographie va permettre de travailler de façon plus ciblée. La FGTB a saisi l'occasion pour mettre ce point à l'ordre du jour du CNT afin de doter les secteurs d'un outil de mesure leur permettant d'évaluer les résultats d'une politique volontariste de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Enfin, un autre chantier cher à la FGTB, est actuellement examiné au CNT : il s'agit du reclassement des travailleurs qui reprennent le travail à l'issue d'une période d'incapacité. Cette problématique est étroitement liée à l'interdiction des discriminations sur base de l'état de santé et du handicap. L'objectif, à terme, est de mettre en place une véritable politique de reclassement professionnel au sein de l'entreprise, centrée sur la notion d'« aménagement raisonnable ». A suivre donc.

9. Les commissions paritaires

La CP 100 fonctionne pleinement, comme en témoigne la création d'un Fonds de sécurité d'existence–Fonds de formation propre comme partie de l'accord sectoriel de 2011–2012. Depuis l'automne 2013, les premières formations sont proposées (techniques de portage et levage, secourisme en entreprise). Par nos contacts avec l'administration, nous sommes parvenus à retirer quelques entreprises de la CP et à les déplacer vers la CP effectivement compétente.

Le processus d'activation de la CP 200 a toutefois été bloqué suite à un litige entre les différentes organisations patronales sur la représentation dans les CP mixtes 335 et 337. Par contre, la CP 336 a commencé à fonctionner, en témoigne, ici aussi, la création d'un fonds de formation propre en 2011 et en 2010 notamment, la conclusion d'une CCT sur le revenu mensuel minimum moyen garanti. Sous l'impulsion du Cabinet de la Ministre de l'Emploi Monica De Coninck, nous sommes finalement parvenus à une solution entre partenaires sociaux pour l'activation des



CP 200, 335 et 337. Un protocole à ce sujet a été signé le 30 janvier 14. Quelques jours plus tard la parution au Moniteur belge de l'avis précisant la procédure de nomination pour la représentation dans ces CP a suivi.

Fin 2013, à la demande explicite des interlocuteurs sociaux de la CP pour la navigation intérieure (139), de la CP pour la pêche en mer (143) et de la CP pour la marine marchande (316), la CP pour les activités maritimes et liées aux voies d'eau (338) a été supprimée. Cette dernière a été instituée en 2008 et visait - contre la volonté des interlocuteurs sociaux - à regrouper les 3 autres CP.

Plusieurs autres CP ont été créées, avec fonctionnement effectif ou non, dont par exemple la CP 339 pour les sociétés de logement social et la CP 340 pour les technologies orthopédiques.

Malgré l'intention reprise dans l'Accord de gouvernement de 2011 d'harmoniser et de simplifier le paysage des CP (notamment pour permettre un traitement égal entre les entreprises qui ont une même activité), il revient aux interlocuteurs sociaux de réaliser progressivement ce point. D'autant que ce point est indissociablement lié à la suppression des différences qui subsistent entre ouvriers et employés.

Pour ce qui est de la procédure d'attribution d'une CP compétente, une nouvelle procédure a été élaborée par l'administration, obligeant les employeurs à désigner une CP, suite à quoi l'ONSS vérifierait si la désignation est correcte ou non. La discussion de cette nouvelle procédure au CNT est bloquée depuis 2010 parce que les employeurs devraient rédiger une note à ce sujet. La FGTB continue à insister pour que cette note voit enfin le jour pour que les discussions puissent reprendre et être finalisées.

Concernant les médiateurs sociaux, la tendance à la baisse se poursuivra, avec la charge de travail qui en découle pour les médiateurs sociaux restants. Un point positif est que fin 2013, l'on a commencé à embaucher des médiateurs sociaux pour la fonction publique. 3 médiateurs ont ainsi été nommés à ce jour.

10. Les tribunaux du travail

La réforme du paysage judiciaire a été appliquée (en partie suite à la scission de l'arrondissement judiciaire de Bruxelles-Hal-Vilvorde). Cette réforme a aussi eu son impact sur les tribunaux du travail qui nous sont si chers. Le nombre d'arrondissements judiciaires a été ramené à 12 (en fonction du nombre de provinces, + arrondissements séparés pour Eupen (partie de la province de Liège), Louvain (partie de la province du Brabant-flamand) et Bruxelles (Bruxelles-Capitale + partie de la province du Brabant-flamand)). Le tribunal du travail de Bruxelles a été scindé en un tribunal du travail néerlandophone et francophone. Aussi bien le nombre total de juges sociaux pour les ouvriers que pour les employés de ces deux tribunaux du travail a été augmenté de 5, avec respectivement 15 mandats par rapport à l'ancien tribunal du travail unitaire de Bruxelles. Le tribunal du travail de Verviers-Eupen a été scindé en un tribunal du travail de Verviers (division du tribunal du travail de Liège) et un tribunal du travail d'Eupen. Conformément à la position FGTB selon laquelle les tribunaux du travail doivent rester indépendants, nous avons pu éviter que le tribunal du travail d'Eupen ne devienne un tribunal unitaire. Le tribunal du travail d'Eupen reste un tribunal séparé, avec ses propres juges sociaux.

11. Les libertés syndicales

Suite à la plainte collective que nous avons introduite contre la Belgique en 2009 avec la CES – après avoir convaincu nos collègues de la CSC et de la CGSLB – auprès du Comité des droits sociaux du Conseil de l'Europe, ce Comité d'experts a rendu un arrêt en septembre 2011. Conformément aux règles de procédure en vigueur, l'arrêt n'a pu être rendu public que le 7 février 2012. Conformément aux remarques déjà formulées précédemment par le Comité, celui-ci a jugé à l'unanimité que l'immixtion des juges belges dans les grèves était contraire à la Charte sociale européenne. De plus, le comité d'experts a déclaré explicitement que les piquets de grève faisaient intégralement partie du droit à l'action collective.

Cet arrêt a été largement relayé par les médias non seulement par le communiqué de presse commun des syndicats belges et un communiqué de presse de la CES, mais aussi notamment par un communiqué de presse de la Ligue des droits de l'Homme. Nous avons insisté auprès de la Ministre de la Justice pour que cet arrêt soit largement diffusé au niveau du pouvoir judiciaire. Et pour ne rien laisser au hasard, les trois syndicats (à nouveau, sur initiative de la FGTB) ont envoyé l'arrêt du Comité des droits sociaux au 1er président des Tribunaux du travail, Cours du travail, Tribunaux de première instance et Cours d'appel. Nous avons par ailleurs transmis l'arrêt au Conseil supérieur de la Justice et à l'Institut de Formation judiciaire. Sur suggestion de la Ministre de l'Emploi, la Ministre de la Justice a demandé fin 2012 au collège des procureurs-généraux de diffuser l'arrêt en question.

L'arrêt a déjà été suivi sur le terrain. Plusieurs juges qui avaient été saisis pour intervenir durant un conflit collectif ont invoqué cet arrêt pour ne pas donner suite à la demande des patrons d'imposer des astreintes. Cependant, malgré l'arrêt du Comité d'experts, certains juges imposent encore des astreintes. Dans le cadre du rapport sur le respect de la Charte européenne que le gouvernement belge doit introduire auprès du Conseil de l'Europe, nous avons officiellement rapporté ce point.

La stratégie visant à systématiquement contester sur le plan juridique les interventions de la justice dans les conflits collectifs a déjà donné d'excellents résultats. Nous sommes ainsi parvenus à faire annuler des réquisitions de travailleurs grévistes par un gouverneur de province ; certains employeurs affirmant qu'il fallait utiliser des requêtes unilatérales parce que l'identité de tous les grévistes n'était pas connue et que de ce fait, une procédure contradictoire n'était pas possible, se sont vus donner tort. Il a été confirmé que – même si le conflit collectif est entretemps terminé ou que la durée de validité des mesures imposées par l'ordonnance, est arrivée à échéance – le juge en appel doit évaluer l'ordonnance promulguée pour vérifier si elle était licite. Il a été jugé qu'une occupation pacifique d'entreprise relevait du droit à l'action collective ; et il a été confirmé que, durant une grève, aucun intérimaire ne peut être employé dans l'entreprise concernée, etc.

Côté patronal, l'on a tenté de toutes les façons possibles, de briser des grèves. Une nouvelle « ingéniosité » – contraire au droit national et international – qui est apparue sur la période écoulée, consiste à octroyer une prime aux travailleurs non-grévistes, à mener une procédure au nom des non-grévistes, au lieu de la mener au nom de l'entreprise, à espionner les réunions syndicales à l'aide de stylos-caméras



et même à envoyer un commando engagé à l'étranger pour une descente dans une usine. Dans le cadre de la grève générale du 30 janvier 2012, Unizo n'a même rien trouvé de mieux que de faire circuler une pétition de travailleurs non-grévistes.

Indépendamment de l'aspect juridique, le succès d'une action collective dépend de la mesure dans laquelle l'action est soutenue par les travailleurs de l'entreprise.

Sur le plan politique, on notera l'élargissement et la généralisation inquiétants du système des sanctions administratives communales. Suite à quelques cas dans lesquels les actions syndicales ont été menacées de telles sanctions, la FGTB et la CSC ont introduit auprès de la Cour constitutionnelle un recours en annulation de la loi sur les amendes administratives communales. Un arrêt est attendu fin 2014. Dans le même ordre d'idées, une procédure a été intentée contre une définition utilisée dans la législation et qui laisse une interprétation trop large du terrorisme (en raison du risque que les actions syndicales ne tombent sous cette appellation).

Une proposition visant pour ainsi dire à interdire toute manifestation dans le centre commercial d'Anvers a pu être évacuée en faisant intervenir nos contacts.

En tant que FGTB - afin de garantir et de soutenir le droit de mener des actions - nous avons témoigné notre soutien intégral aux activistes qui souhaitent débarrasser un champ de pommes-de-terre de plants OGM et aux activistes pacifiques qui avaient taché de rouge une façade, faits dénoncés par le ministère de la Défense.

12. La lutte contre la fraude et le dumping social

Le dumping social revêt bien des formes différentes pour contourner et bafouer les droits des travailleurs. On pense aux faux-indépendants, à la sous-traitance multiple et aux détachements abusifs : certains employeurs font de plus en plus appel à des travailleurs détachés, souvent occupés par des sociétés « boîte-aux-lettres », et qui sont trop souvent exploités : non paiement des salaires sectoriels, non paiement des heures supplémentaires, non paiement des cotisations sociales, etc.

Ce dumping social touche tous les secteurs d'activités (transport, construction, découpe de la viande), fragilise le statut des travailleurs et a un impact désastreux sur l'emploi.

Dans ce contexte, le gouvernement, sous l'impulsion du Secrétaire d'Etat John CROMBEZ, a adopté une série de mesures afin de renforcer l'arsenal législatif de lutte contre la fraude sociale. Ces différentes mesures ont reçu un soutien positif de la FGTB et ont généralement fait l'objet d'avis unanimes rendus par le CNT.

Il s'agit notamment :

- du renforcement de la loi du 27 décembre 2006 sur la nature de la relation de travail dont le but est de lutter contre les faux indépendants;
- de la mise en place d'une responsabilité solidaire pour le paiement du salaire en cas de sous-traitance;
- de la révision de l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur la mise à disposition (avis divisé);

- de l'enregistrement des présences sur les chantiers (avis divisé);
- de la possibilité de rectifier un formulaire A1 en cas de fraude au détachement.

Malgré cela, la situation sur le terrain reste extrêmement préoccupante et les cas de fraude restent encore trop nombreux. C'est pourquoi la FGTB a mis sur pied un groupe de travail afin d'élaborer un plan d'actions pour lutter contre le dumping social.

Lors du Comité fédéral du 28 février 2014 consacré à l'Europe, la FGTB a adopté ce plan d'actions dans lequel elle rappelle son attachement au principe « A travail égal, salaire égal entre tous les travailleurs occupés sur un même lieu de travail, quelle que soit leur nationalité ».

A cette occasion, la FGTB a également décidé d'organiser chaque année une journée d'actions consacrée à la lutte contre le dumping social dont l'objectif est de sensibiliser les décideurs politiques et la société civile contre les désastres sociaux de cette exploitation des travailleurs.

C'est ainsi que le mot d'ordre de la FGTB pour l'euro-manifestation du 4 avril 2014 était « STOP AU DUMPING SOCIAL ».



Un autre point sur lequel la FGTB reste particulièrement attentive concerne le renforcement des moyens humains et matériels des différents services d'inspection pour qu'ils puissent assurer au mieux les missions de contrôle qui leur sont confiées.

13. Le service ombuds et les formations

Pendant la période écoulée, le service Ombuds s'est acquitté de ses différentes missions, à savoir : servir de médiateur entre les affiliés et les différents services de la FGTB en cas de contestation, soutenir les services juridiques par l'organisation de formations et la diffusion d'informations juridiques pertinentes et enfin collaborer à la préparation de pourvois en Cassation pour des dossiers remplissant les critères requis.



Plus spécifiquement, la jurisprudence intéressante a été diffusée aux offices de droit social et aux services juridiques via des notes internes, notre publication mensuelle ECHO et le site internet de la FGTB fédérale www.fgtb.be

En moyenne, cinq formations sont organisées chaque année à l'attention des services juridiques, avec une assistance d'une trentaine de participants par session.

Différents sujets liés à l'actualité en droit social ont été abordés soit par des experts en la matière, soit par des collaborateurs des services d'études. Citons à titre d'exemple : la charte de l'assuré social, les élections sociales, la loi sur la continuité des entreprises, le code de droit pénal social, le travail à temps partiel, la loi sur les CCT, le respect de la vie privée au travail, le rapprochement des statuts ouvrier et employé,...

14. L'accès à la justice

La FGTB s'est opposée vigoureusement aux différentes initiatives prises par le gouvernement qui restreignaient l'accès à la justice.

Ainsi la FGTB s'est associée à la plateforme « Justice pour tous » pour dénoncer le projet de la Ministre de la Justice visant à « réformer » l'aide juridique (pro deo), ce système qui permet aux personnes à faibles revenus de bénéficier, à certaines conditions, de l'assistance gratuite d'un avocat. La réforme visait notamment à introduire un ticket modérateur et à restreindre les conditions pour avoir droit à l'aide juridique. Grâce à une forte mobilisation et une pétition qui a recueillis plus de 8.000 signatures, la plateforme a réussi à obtenir le retrait provisoire de cette réforme.

Autre mesure ayant un impact désastreux sur l'accès à la justice est la décision du gouvernement prise en juillet 2013 de soumettre désormais les honoraires des avocats à la TVA (21%), mesure profondément inéquitable car elle ne touche que les personnes physiques non assujetties à la TVA, c'est-à-dire, les travailleurs et les allocataires sociaux. Une nouvelle fois, la FGTB s'est mobilisée avec d'autres groupements dont la Ligue des Droits de l'Homme pour introduire un recours devant la Cour constitutionnelle pour demander l'annulation de cette mesure inique. A ce stade, le recours est toujours pendant.

Enfin, il reste le dossier de la répétibilité des frais et honoraires d'avocat dans lequel aucune avancée n'est intervenue. La FGTB continuera à se mobiliser, notamment à l'encontre du prochain gouvernement, pour demander une solution qui garantisse l'accès à la justice principalement devant les juridictions du travail. Solution qui constituerait à généraliser les montants de l'indemnité de procédure en vigueur pour les litiges en rapport avec la sécurité sociale à l'ensemble du contentieux traité par les juridictions du travail.

La FGTB continuera donc à être extrêmement vigilante pour contester toute mesure qui constituerait un frein à l'accès à la justice.





Chapitre 09

Le bien-être au travail





9. Le bien-être au travail

En matière de Bien-être au travail, le contexte européen a pesé de tout son poids sur la période écoulée. S'il est vrai que l'Europe a joué un rôle moteur sur ce plan – là dans le passé, ce rôle s'est fortement atténué ces dernières années. L'Union n'a clairement plus l'ambition d'améliorer les conditions de travail en Europe. On peut même dire que les protections existantes en matière de santé-sécurité au travail sont fortement ébranlées car suspectées d'entraver la compétitivité des entreprises.

Au niveau belge, les deux dossiers emblématiques concernent la refonte du système de tarification des services externes dans le cadre du dossier ouvriers/employés et les travaux relatifs à la prévention de la charge psychosociale. Nous aborderons ensuite quelques uns des nombreux chantiers que nous avons négocié au Conseil Supérieur pour la prévention et la protection au travail ou au Conseil national du travail ainsi que les campagnes, études et journées d'informations que nous avons menées et organisées.

1. Notre vigilance sur le plan européen

1.1. Administrative burdens, Better Regulation, Think Small First and REFIT

Depuis les années 1990, des processus de simplification et de réductions des charges administratives ont été décidés puis développés au niveau européen en vue d'améliorer la compétitivité des entreprises européennes. A la suite de quoi ces processus ont également été développés au niveau des états membres. En 2007, la Commission européenne décidait de parvenir à une « meilleure régulation » et fixait comme objectif une baisse de 25% des charges administratives pour les entreprises en 2012. Précisons qu'en tant que syndicat, nous ne sommes pas contre la simplification administrative si la finalité et l'objectif pour lesquels ces formalités administratives ont été mises en place peuvent être rencontrés plus simplement.

Le 2 octobre 2013, la commission publiait la communication « REFIT, Regulatory Fitness and Performance » qui vise à faciliter la vie des entreprises et principalement des PME (dont la définition européenne est large puisqu'il s'agit d'entreprises de moins de 250 travailleurs qui remplissent certains critères comptables), en supprimant plusieurs charges administratives.

Mais, avec REFIT, la Commission opère un saut « qualitatif » : on passe en effet du concept de « simplification administrative » au concept de « simplification légale ». D'une part, cette « simplification » implique une analyse d'impact et un screening de la législation sociale et environnementale existante suspectée de nuire à la compétitivité de l'union: bien-être au travail, consultation des travailleurs en cas de licenciement collectif, reprise de leur entreprise, réforme fondamentale de l'organisation du travail, etc. D'autre part, toute proposition de nouvelle réglementation fait désormais l'objet d'une analyse d'impact en termes de charge pour les entreprises (substances cancérigènes, reprotoxiques, prévention

des troubles musculo-squelettiques, anticipation des restructurations;) afin de vérifier si elle est opportune. En l'espèce, la Commission a décidé qu'elles ne l'étaient pas. Enfin, le produit du dialogue social européen est également ciblé puisque la transposition des accords conclus entre interlocuteurs sociaux fait aussi l'objet d'une telle analyse d'impact (citons à titre d'exemple, l'accord, actuellement tenu « en suspens », conclu dans le secteur de la coiffure et qui vise notamment à prévenir des cancers et dermites professionnels).

Les nouvelles orientations de la Commission, suivies par le Conseil Européen, vont même jusqu'à tenter d'interdire aux états membres de prendre des mesures protectrices qui iraient au-delà d'un socle de protection européen réduit à l'extrême.

La FGTB refuse qu'une évaluation de l'impact de la réglementation actuelle et future sur les PME ne mène à moins de droits pour les travailleurs (droits fondamentaux du travail en ce compris le droit à l'information et à la consultation, les conditions de travail, le bien-être au travail et les droits de sécurité sociale). Cette évaluation ne peut empêcher une amélioration de ces droits et de leur protection au travail face à d'anciens et de nouveaux risques.

C'est ce que la FGTB a défendu avec succès dans le cadre des travaux de l'agence belge pour la simplification administrative sur la loi belge sur la simplification administrative. C'est également ce que nous avons pu inscrire dans un avis unanime du Conseil Central de l'Economie à propos de cette même loi. Ces mêmes principes furent ensuite intégrés dans le rapport du Parlement Européen sur la « Better Regulation » de 2014 grâce à un amendement introduit à l'origine par le parlementaire Frederic Daerden. Mais nous n'en sommes pas restés là : opération de sensibilisation du groupe travailleurs du comité économique et social, du Groupe Latin de la CES, du Comité Exécutif de la CES (qui a adopté une résolution sur le sujet).

Enfin, nous avons lancé la campagne www.rethinkrefit.eu en partenariat avec la CSC et la CGSLB (envoi de mails aux parlementaires européens, de cartes postales etc...). De même nous avons interpellé nos ministres et commissaire européen. Nous avons bien sûr été aux côtés des Centrales dont les accords ont été mis en suspens et demandé qu'une analyse juridique poussée sur la compatibilité du processus avec le Traité de l'Union soit effectuée et coordonnée par la CES. Mais il faudra persister dans l'interpellation publique des ministres, commissaires et chefs d'Etats afin que notre message ne reste pas lettre morte. A défaut, le dialogue social européen sera vidé de sa substance, nos organes de concertation vidés de leurs missions et l'Europe sociale que nous souhaitons, définitivement enterrée.

1.2. Le Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail

Il s'agit d'un organe tripartite composé de représentants des gouvernements et interlocuteurs sociaux des Etats membres.

Durant la période rapportée, la FGTB disposait d'un mandat effectif dans ce Comité. Les informations que nous avons pu y obtenir ont pu être utilisées efficacement pour rationaliser nos activités au Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail.



De plus, la FGTB a activement participé à un groupe de travail qui préparait une directive européenne sur la prévention des troubles musculo-squelettiques. Bien que le Comité consultatif l'ait demandé à l'unanimité, cette directive n'a pas vu le jour. Nous avons ensuite collaboré à la rédaction du texte d'une recommandation aux Etats membres sur la prévention des troubles musculo-squelettiques. Ici encore, cette initiative a été mise au frigo par la Commission sous le prétexte de REFIT.

La FGTB disposait d'un mandat suppléant au Conseil d'administration de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au Travail. Notre apport y a par conséquent été restreint.

2. Nos engagements au niveau belge

2.1. Les Services Externes pour la Prévention et la Protection au Travail (SEPPT)

Durant la période rapportée, les secrétariats sociaux et compagnies d'assurances ont encore renforcé leur prise sur les services externes de prévention. Si en 2010, on comptait encore 17 SEPPT, à la clôture de la rédaction de ce rapport, il n'en restait plus que 13 (bien que le service externe CPS se concentre quasiment exclusivement sur le personnel des chemins de fer et ne soit donc pas un véritable service de prévention). Et dans un avenir proche, deux services seraient potentiellement amenés à disparaître suite à des fusions.

Cet agrandissement d'échelle n'est pas une bonne chose. En effet, les services externes deviendront, de ce fait, de plus en plus commerciaux. Un exemple : un service externe dont nous ne divulguerons pas le nom, a supprimé un nombre considérable de PME comme client, car ces entreprises étaient difficiles à visiter et donc, financièrement peu intéressantes. Ce sont les travailleurs qui ont fait les frais de ce changement, car tout nous pousse à penser que les employeurs ne se sont pas entretemps affiliés à un autre service externe.

Le plus gros problème qui se pose aux SEPPT est sans aucun doute le manque de conseillers en prévention, et ce pas uniquement pour la discipline médecine du travail, même si le manque de médecins du travail commence à prendre des proportions vraiment dramatiques. Sur l'année académique 2013-2014, en Belgique, un peu moins de 10 étudiants sont devenus médecins du travail, alors que les sorties sont nettement plus importantes. Par ailleurs, notons que nous serons aussi bientôt confrontés à une pénurie d'ingénieurs, car de nombreux jeunes délaissent ces études, considérées comme moins attrayantes.

De plus, de nombreux conseillers en prévention en fonction ne disposent pas de la formation requise, surtout en matière d'ergonomie, de prévention de la charge psychosociale et d'hygiène du travail.

La concurrence entre les services était et reste rude: très souvent, les tarifs minimums fixés par la réglementation sont en pratique les tarifs maximums demandés et la qualité des services fournis aux entreprises affiliées en pâtit. Il va de soi que cette concurrence ne fera qu'augmenter puisqu'il y a de moins en moins de services de prévention (cf. ci-dessus).

C'est surtout au niveau des PME, où la prévention externe est plus nécessaire que dans les (plus) grandes entreprises, que les prestations sont moins bonnes.

La loi du 26 décembre 2013. Dans la loi du 26 décembre 2013 concernant « l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés », il est prévu que le financement des SEPPT se fasse via deux niveaux de cotisations forfaitaires. Par travailleur, un des deux tarifs sera appliqué, en fonction de la nature des activités de l'entreprise. Pour les employeurs occupant maximum 5 travailleurs, des niveaux de cotisations forfaitaires moins élevés sont prévus.

La réglementation actuelle prévoit un financement basé sur le fait qu'un travailleur est ou non assujéti à la surveillance de santé préventive.

La loi met ainsi en œuvre une partie du compromis gouvernemental du 5 juillet 2013 qui stipulait que les indemnités de préavis plus élevées pour les ouvriers seront compensées via une modulation des cotisations des employeurs pour les services médicaux interentreprises.

En exécution de ces dispositions de la loi, la Ministre De Coninck a soumis deux projets d'arrêté royal au Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail.

Proposition de la Ministre. En décembre 2010, dans le cadre de la préparation de l'AIP, une proposition alternative à la réglementation de l'époque et à la réglementation actuelle a été élaborée. Cette proposition était partie de l'idée d'un montant unique à payer par travailleur. Mais cette proposition n'a jamais été officiellement approuvée par le Groupe des 10.



La Ministre De Coninck n'a pas suivi la piste de ce tarif unique et a introduit, par loi, un tarif double, modulé en fonction de la taille de l'entreprise.

La Ministre a par ailleurs proposé de remplacer la surveillance de santé pour les travailleurs occupés sur écran par des prestations d'autres conseillers en prévention, comme les ergonomes ou les conseillers en prévention aspects psychosociaux, et de ne plus systématiquement soumettre les travailleurs qui sont en contact avec des denrées alimentaires à la surveillance de santé périodique. La Ministre a en outre fait une proposition semblable sur la surveillance de santé des travailleurs exposés aux risques liés au « port et soulèvement et levage de charges ».

Dès le début, la FGTB a dit clairement que pour elle, ce point était inacceptable vu le nombre important de travailleurs qui souffrent de lombalgie ou de troubles musculo-squelettiques (pensons par exemple, mais pas exclusivement, aux ouvriers du bâtiments, aux ouvriers routiers ou aux travailleurs du secteur des soins...).

L'avis unanime du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail. Cet avis a été préparé intensivement avec le représentant de la Ministre, l'administration concernée du SPF ETCS et les partenaires sociaux.

En interne aussi, de larges consultations ont été organisées, via la Commission Entreprises. Nous voulions en effet éviter que la Ministre n'ait pas d'avis, dans les délais qu'elle avait fixés, sur un nombre si important de propositions. Ceci aurait en effet pu impliquer qu'elle ne doive pas tenir compte de l'avis du Conseil supérieur.

Concernant la tarification des SEPPT, le Conseil supérieur a simplement pris acte des propositions de la Ministre. Le Conseil était en effet d'avis qu'il était impossible, vu l'absence de nombreuses données de base et paramètres, d'estimer quelles seraient les conséquences de cette décision sur les flux de financement à partir de et vers les services externes. C'est pourquoi le Conseil a insisté pour qu'il y ait un monitoring adéquat pour suivre l'impact de cette modification.

Conformément aux accords avec la Ministre, il a été décidé de limiter les autres modifications et adaptations proposées à la réglementation aux éléments qui sont nécessaires pour mettre en œuvre la nouvelle réglementation légale en matière de tarifs minimums des services externes de prévention et pour rendre compréhensibles les prestations minimales afférentes des services externes.

Pour ce qui est de l'ensemble actuel des examens médicaux obligatoires (examens à l'embauche, périodiques, la fréquence de ces examens et les procédures pour déroger à la fréquence standard), les partenaires sociaux ont proposé des modifications exclusivement à la réglementation relative au travail sur écran et pour les travailleurs en contact avec des denrées alimentaires. Pas de modification donc concernant les travailleurs exposés au risque de soulèvement et levage de charges. Pour la FGTB, comme déjà signalé plus haut, c'était un point de rupture.

Le Conseil a également proposé un accès simplifié à la consultation spontanée (également à demander directement à un service externe). La FGTB avait aussi fortement insisté sur ce point.

Par ailleurs, le Conseil a insisté sur le fait que l'intervention d'un SEPPT soit concrétisée, lors des évaluations de risques, sous la forme d'un avis de prévention écrit à la mesure de l'entreprise, avec une liste de tous les problèmes et des recommandations concrètes pour une politique de prévention. Un phasage dans le temps a été prévu. Le Conseil a ainsi voulu contribuer à plus de bien-être pour les travailleurs des (plus) petites entreprises, ce qui est depuis toujours une préoccupation de la FGTB.

Dans son avis, le Conseil a aussi répété qu'il devrait pouvoir être possible que l'intervention d'un SEPPT dans l'analyse de risques dans les (petites) entreprises soit remplacée par des approches standard approuvées au niveau sectoriel, par fonction. Les fiches de postes de travail pourraient en faire partie. Notre revendication d'une introduction généralisée de la fiche de poste de travail (par analogie à ce que nous connaissons pour les travailleurs occupés comme intérimaires) était ainsi en partie rencontrée.

Le droit de consulter un conseiller en prévention - médecin du travail à la demande des travailleurs en incapacité de travail durant leur incapacité, en vue de la reprise du travail et d'une adaptation éventuelle du poste de travail faisait aussi partie de l'avis unanime.

Cette proposition a le mérite de mener à des prestations plus ciblées et plus orientées vers les résultats pour les entreprises qui ont des compétences internes limitées (pour les petites entreprises) et de permettre davantage de travail sur mesure pour les entreprises qui disposent de conseillers en prévention qualifiés. Il va de soi que la FGTB aimerait que les moyens financiers à disposition des SEPPT soient augmentés. Nous n'avons eu cesse de le répéter. Mais d'un autre côté, personne ne sera étonné de lire que les représentants des organisations patronales n'ont pas voulu soutenir cette proposition.

Depuis que l'avis a été émis, les employeurs l'ont largement remis en question. Ils estiment y perdre financièrement dans le cadre de l'opération. De leur point de vue, les textes en présence ne leur permettent pas de percevoir les compensations souhaitées dans le cadre du dossier ouvriers/employés. Ils ont écrit en ce sens à la Ministre de l'Emploi ; seule la partie de l'avis relative à la suppression de certains examens médicaux trouve grâce à leurs yeux.

Après maintes tentatives de concertation et tenant compte du fait qu'elle avait déjà intégré beaucoup de préoccupations des employeurs tout au long de ce dossier à rebondissements, la Ministre a finalement annoncé qu'elle passerait outre leur obstruction. Mais d'après sa communication aux membres du Groupe des 10, les mesures entreraient en vigueur au 1er janvier 2016 et non au 1er janvier 2015, comme initialement prévu.

Nous en étions là à la date de clôture de ce rapport d'activité.

2.2. La prévention des risques psychosociaux au travail

Durant la période rapportée, les bases ont été jetées pour une nouvelle modification de la réglementation en la matière. Une première modification de la réglementation initiale de 2002 a été réalisée en 2007. Suite à l'affaire qui a fait grand bruit chez MACTac en 2010, la Ministre de l'Emploi de l'époque avait demandé une évaluation de la réglementation existante.



Cette évaluation a été transmise au CNT pour avis. La Chambre des Représentants aussi a examiné le rapport et organisé plusieurs auditions avec notamment des représentants des partenaires sociaux. La FGTB a joué un rôle très actif dans ces auditions. Finalement, la Chambre a adopté une résolution reprenant plusieurs recommandations à la Ministre. La discussion de ces textes tombe hors du champ d'application de ce rapport d'activités.

Le 17 juillet 2012, le CNT a rendu un avis unanime sur les conditions auxquelles une politique renforcée de prévention des risques psychosociaux devrait répondre (avis 1808). La Ministre de l'Emploi a ensuite transmis deux avant-projets de loi au CNT. Il est ressorti après analyse des textes, qu'ils dérogeaient en un certain nombre de points à ce qu'avait conseillé le CNT, surtout parce que la Ministre préférait suivre les recommandations du Parlement. De même, les avant-projets de loi contenaient plusieurs dispositions qui n'avaient pas fait l'objet de l'avis du CNT.

En étroite concertation avec la cellule stratégique de la Ministre et de l'administration concernée du SPF ETCS, le CNT a listé ces points et examiné où des corrections étaient nécessaires et possibles. Ceci a abouti à l'avis 1851 du 28 mai 2013.

Nous constatons que la nouvelle loi du 28 février 2014 met clairement l'accent - selon nous, à juste titre contrairement à ce qu'affirment les organisations patronales - sur l'importance d'une bonne organisation du travail pour éviter les risques psychosociaux provoqués par le travail. L'employeur est maintenant tenu de s'atteler à la prévention de tous les risques psychosociaux (y compris le stress, le burn-out, la charge de travail). Une limitation consiste en ce que le risque doit impliquer objectivement un danger pour le travailleur. Il s'agit là d'une amélioration importante : outre l'analyse de risques générale, une analyse des risques psychosociaux au travail devra désormais être réalisée. La réglementation précise qui doit l'effectuer et quand elle doit être réalisée.

Nous regrettons néanmoins l'absence de protection contre le licenciement ou la modification unilatérale des relations de travail par l'employeur dans le cadre d'une procédure informelle ou formelle pour des faits autres que le harcèlement moral et sexuel (stress, burn-out, charge de travail,...). Il en va de même pour un travailleur qui n'a demandé qu'une intervention psychosociale informelle. Dans l'AR, il est stipulé qu'un travailleur recevra, à sa demande, un document pour confirmer un entretien personnel (préalable à une demande d'intervention psychosociale auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux). Ce document peut être utilisé si le travailleur se trouve, de ce fait, en difficultés auprès de son employeur ou de sa ligne hiérarchique. La ministre estimait ainsi répondre à notre préoccupation. Nous maintenons cependant que la protection légale devrait exister pour tous les travailleurs qui introduisent une demande d'intervention psychosociale auprès du conseiller en prévention compétent.

3. Les activités du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail

Même si la législature n'a duré que 2,5 ans suite à la longue formation du gouvernement, en matière de bien-être au travail, le gouvernement a plutôt bien avancé. Entre 2010 et 2013, au total, 26 AR et 1 AM ont été pris. Tous ces arrêtés ont été préparés par le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection

au Travail, l'organe consultatif qui doit donner un avis à la Ministre de l'Emploi sur chaque projet d'arrêté lié directement ou indirectement au bien-être des travailleurs.

Les travaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail sont réglés par un bureau exécutif composé de représentants des travailleurs et des employeurs. La FGTB dispose de deux mandats dans ce bureau et y joue un rôle très actif.

L'ensemble des avis du Conseil sont disponibles sur le site du SPF ETCS à l'adresse <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=577>

Ces avis peuvent aussi être consultés via :
<http://www.emploi.belgique.be/avisconseilsuperieur.aspx>

Vous trouverez ci-dessous, à titre d'illustration, une analyse des principaux AR et l'appréciation que la FGTB en fait.

3.1. Meilleure protection des travailleurs contre les rayonnements optiques artificiels – AR du 22 avril 2010

Cet arrêté est uniquement d'application à des sources artificielles de rayonnements optiques. Le terme «rayonnements optiques» comprend les rayonnements infrarouges, visibles et ultra-violets. En cas d'exposition aux rayonnements optiques, les yeux et/ou la peau peuvent subir des lésions. L'employeur doit évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, qui sont la conséquence de l'exposition aux rayonnements artificiels pendant le travail, et prendre les mesures nécessaires.

Le Conseil a rendu un avis unanime à ce sujet, mais nous avons quand même formulé quelques remarques. D'abord, nous avons souligné que dans cet AR, il est fait référence aux normes et techniques de mesurage. Ces normes ne sont toutefois pas disponibles gratuitement, ce qui est un grand problème (cf. point 5). La FGTB a déjà pointé le problème à plusieurs reprises, sans solution satisfaisante à ce jour.

De plus, les normes en question ne sont disponibles qu'en anglais et en français, ce qui complique aussi leur consultation par les travailleurs et leurs représentants.

3.2. Règlement différent de la surveillance de santé des stagiaires – AR du 19 mai 2010

En 2009, la réglementation qui existait à l'époque à ce sujet a été annulée par la section du contentieux administratif du Conseil d'Etat. Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail a été invité à formuler un avis sur une nouvelle réglementation qui prévoit la possibilité pour l'employeur de faire appel au service externe pour la prévention et la protection au travail de l'établissement scolaire pour l'exécution de la surveillance de la santé des stagiaires, ceci, à une cotisation adaptée.

Vu l'urgence, nous avons accepté ce qui était proposé, mais nous avons insisté sur la tenue d'un débat sur le fond au sujet des points névralgiques qui, selon le Conseil, gênent une exécution correcte et complète de la loi du bien-être, en ce qui



concerne la protection des élèves et des stagiaires en général et, en particulier, la surveillance de la santé pour ces groupes-cibles.

Cette discussion sur le fond n'a toutefois jamais été menée, ce que nous regrettons. Les apprentis et stagiaires ont en effet droit au même niveau de protection que les travailleurs qui exercent la profession pour laquelle ils sont formés, d'autant plus qu'en principe ils exerceront effectivement cette profession plus tard, et qu'ils sont donc exposés aux mêmes risques dès leur plus jeune âge.

3.3. Actualisation de la réglementation relative aux premiers secours et premiers soins dispensés aux travailleurs victimes d'un accident - AR du 9 juin 2010

Cet AR a été intégré dans le Code sur le bien-être au travail, la réglementation qui existait jusqu'alors a donc disparu du RGPT. La principale caractéristique de l'AR est que la notion générale de « secouriste industriel » qui doit en outre suivre une formation adéquate, disparaît de la réglementation.

Notre principale critique par rapport au projet d'AR concerne le fait qu'il n'y a plus aucune garantie par rapport à la qualité de l'aide fournie parce que seuls des objectifs finaux sont encore fixés (et plus l'obligation de suivre une formation).

Nous avons par ailleurs constaté que le fait qu'il n'y ait plus de composition obligatoire pour la trousse de secours avait mené à de nombreuses discussions en pratique ce qui, dans un certain nombre de cas, a même entraîné la disparition du matériel de secourisme nécessaire.

Cette problématique illustre parfaitement combien des AR apparemment sans importance pour les travailleurs peuvent malgré tout avoir des conséquences non-négligeables, qui ont en outre souvent une grande valeur symbolique.

3.4. Bien-être au travail pour les intérimaires : nouvelle réglementation pour la surveillance de santé - AR du 15 août 2010

D'abord, cet AR impose l'introduction d'une fiche de poste de travail, ce qui répond à une revendication de la FGTB. Depuis lors, nous continuons à demander l'introduction généralisée de la fiche de poste de travail, donc pour tous les postes de travail et tous les travailleurs, pas uniquement pour les intérimaires.

Pour la surveillance de la santé, la possibilité est donnée au bureau intérimaire de faire appel au service qui est localement le mieux implanté, la possibilité de faire appel au service de l'utilisateur est conservée et peut être stimulée via le fonds social des intérimaires.

Troisièmement, la « fiche d'aptitude centralisée » est remplacée par une base de données centralisée dont les données minimales à reprendre sont fixées dans l'AR.

Malheureusement, nous devons constater que nos espérances étaient trop grandes par rapport à cet AR. A ce jour, la base de données centralisée ne fonctionne pas parce que les SEPPT ne sont pas disposés à y collaborer. C'est pourquoi, nous regrettons d'autant plus que dans le cadre de la discussion

sur la tarification des SEPPT, les employeurs ne se sont pas montrés disposés à y impliquer le financement et l'organisation de la surveillance de santé préventive pour les intérimaires, ce qui aurait permis de corriger quelques situations qui ont mal évolué avec le temps.

3.5. Protection des travailleurs contre les risques d'agents chimiques au travail : nouveaux seuils - AR du 20 mai 2011

Le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail a remis un avis unanime favorable à ce sujet.

Avec la publication de l'AR du 20 mai 2011, on a pour ainsi dire écrit l'histoire. Depuis lors, plus aucune nouvelle valeur limite d'exposition à des agents chimiques n'a été fixée, même si le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail a encore donné un avis le 21 décembre 2012 (avis partagé) sur trois valeurs limites proposées. Celles-ci ont été publiées via l'AR du 9 mars 2014.

La Commission européenne a décidé que plus aucune proposition de nouvelle valeur limite ne serait promulguée (cf. REFIT), ce qui aura évidemment des conséquences néfastes pour la santé des travailleurs de l'UE. Nous continuerons à nous battre pour que la Commission change son fusil d'épaule à ce sujet.

3.6. Enfin, nouvelle réglementation sur le travail dans une chaleur ou un froid excessifs - AR du 04 juin 2012

Un nouvel A.R. était nécessaire, les anciennes dispositions étaient encore reprises dans le RGPT et devaient être renouvelées de toute urgence. Notons d'abord que le projet d'A.R. prévoit des valeurs d'action et non plus des valeurs limite. Sur cette base, l'employeur doit prendre plusieurs mesures de prévention dès que certaines valeurs d'action sont dépassées. Si une valeur d'action est atteinte, un travailleur peut en principe continuer à travailler, mais en cas de dépassement, l'employeur doit déjà prendre des mesures de prévention.

Il s'agit là d'un important pas en avant : l'ancienne réglementation RGPT n'imposait la prévention que dès que certaines valeurs limite (désuètes) étaient dépassées. L'AR contient également des dispositions sur l'organisation des temps de travail et temps de repos concernant les mesures de prévention qui doivent être prises en cas de dépassement des valeurs d'action et concernant l'organisation de la surveillance de la santé.

Le projet d'A.R. a fait l'objet d'un avis partagé au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

Suite à cela, la FGTB avait souhaité que le Ministre suive la position des syndicats, car elle correspondait le mieux à ce que l'administration avait proposé. Nous constatons, à notre grande satisfaction, que c'est effectivement ce qui s'est passé.



3.7. Meilleure protection des travailleurs contre les accidents par piquûre – AR du 17 avril 2013

Par cet AR, la directive 2010/32/UE du Conseil du 10 mai 2010 portant application de l'accord-cadre relatif à la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire conclu par l'HOSPEEM et la FSESP est convertie en droit belge.

Cette directive était, du moins pour ce qui est du bien-être au travail, le dernier texte transposant un accord-cadre entre partenaires sociaux à l'aide d'une directive européenne, qui doit être à son tour transposée en droit national dans tous les Etats membres. Le programme REFIT du Conseil (cf. plus haut) y a mis fin, ce qui n'est pas une bonne chose pour le bien-être des travailleurs dans l'UE.

4. La protection des travailleurs exposés aux nanomatériaux

La recherche et le développement des nanomatériaux est un exemple type de l'évolution du monde technologique ces dernières décennies⁹.

Les nanotechnologies font effectivement l'objet de recherches scientifiques intenses et les retombées en matière d'innovation sont considérables. Le potentiel de création d'emplois semble prometteur car ils sont présents dans un grand nombre d'applications industrielles et de produits de consommation. Mais la FGTB craint les nombreuses inconnues qui existent quant à leurs effets potentiels sur la santé et sur l'environnement, notamment les effets à long terme et les conséquences de l'exposition à de faibles doses.

Avec les autres syndicats et les organisations de défense de l'environnement et des consommateurs, nous avons écrit des courriers reprenant nos préoccupations et rencontré à plusieurs reprises au cours des années 2012 et 2013 tous les cabinets des Ministres concernés.

Nous avons dénoncé le fait qu'en Belgique l'inexistence d'un registre des nanomatériaux empêche de spécifier la quantité et le type de produits fabriqués sous forme nanométrique, ainsi que d'identifier les lieux et les personnes (travailleurs et consommateurs) qui y sont exposés. Dans ces conditions, la protection et le suivi de la santé des travailleurs ne sont pas assurés et des mesures de préventions adéquates ne peuvent être prises.

Dès mars 2013, le SPF Santé Publique a répondu à nos appels en investiguant les possibilités d'établir un registre national belge sur les nanomatériaux. En juillet 2013, la Ministre Onkelinx, Ministre des Affaires Sociales, a déposé un projet d'Arrêté Royal. À partir de 2016, les substances qui ont été manufacturées intentionnellement à l'état nanoparticulaire (et à partir de 2017 pour les mélanges qui en contiennent), et qui sont mises sur le marché belge, devront être enregistrées annuellement auprès des autorités. Enfin, grâce aux remarques de la FGTB, il est prévu d'informer les travailleurs : le CPPT sera informé des produits que l'employeur a enregistrés ou notifiés, ou au sujet desquels il a reçu un numéro d'enregistrement ou de notification.

⁹ Le nanomètre (nm) est le milliardième du mètre. Le nanomatériau est défini comme un matériau naturel, formé accidentellement ou manufacturé, contenant des particules libres, sous forme d'agrégat ou sous forme d'agglomérat et dont au moins 50% des particules, dans la répartition numérique par taille, présentent une ou plusieurs dimensions externes se situant entre 1 et 100 nanomètres (nm)⁹.

5. La normalisation: déficit démocratique et manque de transparence

Nous restons attentifs aux développements des activités de normalisation aux niveaux mondial, européen et national.

La tendance croissante à concrétiser la notion de « bien-être au travail » par la normalisation constitue un nouveau défi pour la politique de prévention tant au niveau européen que belge. La démarche n'est pas sans danger. D'une part, ces normes sont élaborées par des organismes privés. D'autre part, lorsque ces normes techniques sont intégrées dans la législation, elles le sont via une simple référence codée. Or l'accès au contenu de ces normes, qui ne sont pas publiques, est payant. Il est vrai que des structures d'élaboration des normes existent mais les organisations syndicales ne sont pas en mesure de suivre toutes les commissions techniques qui ont pourtant un impact direct sur les conditions de travail et la sécurité des travailleurs (normes de fabrication des produits, machines et outils, prestations de services).

Il y a donc un déficit démocratique et un manque de transparence, ce que la FGTB a contesté à plusieurs reprises, y compris durant nos activités au Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail (cf. plus haut).

Le 13 novembre 2012, le Conseil Supérieur de Normalisation dans lequel nous siégeons, a remis un avis relatif à l'accès des milieux académiques, des PME et des acteurs sociétaux aux travaux de normalisation et aux normes¹⁰. Il y propose d'augmenter leur participation aux travaux de normalisation en leur accordant la gratuité pour le droit de participation aux travaux des commissions de normalisation et de leur accorder un tarif préférentiel pour l'achat de normes belges et européennes.

Nous maintenons cependant que les normes doivent être disponibles gratuitement pour les organisations de travailleurs.

6. Les campagnes, études et journées d'informations

6.1. La Journée internationale de la Santé et de la Sécurité au Travail (28 avril)

En 2011, nous avons demandé de l'attention pour la charge psychosociale liée au travail. A l'époque, nous avons en effet noté une diminution du nombre d'accidents du travail, mais d'un autre côté, nous ne pouvions que constater que le nombre de maladies professionnelles ne cessait d'augmenter. Nous avons par ailleurs souligné que les accidents du travail et maladies professionnelles étaient entre-temps devenus nettement plus « perfides » qu'avant et nous avons souligné les maladies nerveuses, dépression, burn-out (et dans les cas les plus tragiques, les suicides), qui sont parfois reconnus comme des accidents du travail.

Le 27 avril 2012, à la veille de la journée mondiale, la FGTB a affiché sur différents bâtiments des centrales et sections régionales, des calicots qui attiraient l'attention sur le nombre croissant d'accidents du travail. Les bâtiments de la FGTB fédérale n'ont évidemment pas été oubliés. Cette action a été soutenue dans les entreprises par des affiches et des tracts, qui ont pu être personnalisés en fonction du contexte spécifique dans l'entreprise, sur la base de textes fournis par la FGTB sur 7 sujets différents.

¹⁰ Les organisations syndicales sont reprises dans le groupe « acteurs sociétaux ».



En 2013, la FGTB a interrogé 1.760 travailleurs via notre webenquête sur le Technostress pour savoir si les machines et moyens de communications (ordinateurs, pc portables, smartphones et tablettes) représentent une avancée ou un recul dans la qualité de leur vie. Les résultats complets sont disponibles sur notre site www.fgtb.be

Principales révélations : les machines définissent le rythme du travail plus que le travailleur ne dirige sa machine : plus d'1 travailleur sur 2 voit son rythme de travail déterminé par une machine ou un ordinateur et 2 sur 3 estiment en souffrir physiquement et/ou mentalement. Les outils de communications sont perçus comme des instruments de contrôle des employeurs. Et 7 travailleurs sur 10 considèrent ces outils comme des facteurs de stress pendant et en dehors du travail et ressentent des douleurs aux épaules, bras, mains, poignets, doigts, liés à l'utilisation de ces technologies. Il semble aussi que les mesures de prévention ne sont pas au rendez-vous : pour 1 travailleur sur 2, les menaces que font peser ces technologies ne donnent lieu à aucune mesure particulière.

Les répercussions de nos travaux ont été considérables tant dans les médias qu'au niveau politique. Le PS a organisé un colloque au Sénat sur le thème du stress au travail et le technostress¹¹ lors duquel nous avons eu l'occasion de présenter les résultats de notre enquête. En octobre 2013, nous avons été invités à intervenir sur le technostress à Bilbao, à l'occasion de la première rencontre du nouveau réseau syndical européen de l'ETUI sur les aspects psychosociaux. Et, en novembre 2013, nous avons participé à Luxembourg à une journée thématique de l'association Flupa¹² sur les « Technologies et bien-être au travail : Comprendre le technostress pour une meilleure prévention ». Nous y avons présenté l'enquête à divers professionnels français, belges et luxembourgeois.

Le but de notre action n'était pas seulement d'attirer l'attention des médias mais également d'aboutir à une prise en compte des thématiques développées au niveau politique. La Ministre des Affaires Sociales nous a d'ailleurs consulté au début de l'année 2014 sur un Projet d'Arrêté Royal qui concerne la mise à disposition d'oreillettes lors de la vente de GSM en vue de protéger la santé des citoyens contre les effets potentiellement néfastes des ondes électromagnétiques. Les interlocuteurs sociaux et les autorités se doivent de préserver dans les esprits la doctrine selon laquelle on travaille pour vivre et qu'on ne vit pas pour travailler.

Suite aux révélations de 2013, nous avons, en 2014, souhaité approfondir nos recherches sur les méthodes de rationalisation et d'organisation du travail via notre webenquête « Modern Times ? ». La santé physique et mentale des travailleurs est menacée par les exigences croissantes de compétitivité, le recours aux statistiques et aux objectifs chiffrés pour déterminer l'orientation du management. Et ce sujet vit chez nos affiliés : près de 5.000 questionnaires ont été remplis. Qu'ont donné les résultats de l'enquête ? Pour près de 9 travailleurs sur 10 (87%), l'organisation du travail a une influence sur la santé physique ou mentale du travailleur. Les conséquences les plus souvent citées sont le stress (92%), le burn-out (63%) et les troubles du sommeil (51%). Parmi ceux-ci, près d'un travailleur sur deux indique qu'il n'a jamais (14%) ou difficilement (34%) la possibilité d'adapter ses conditions de travail.

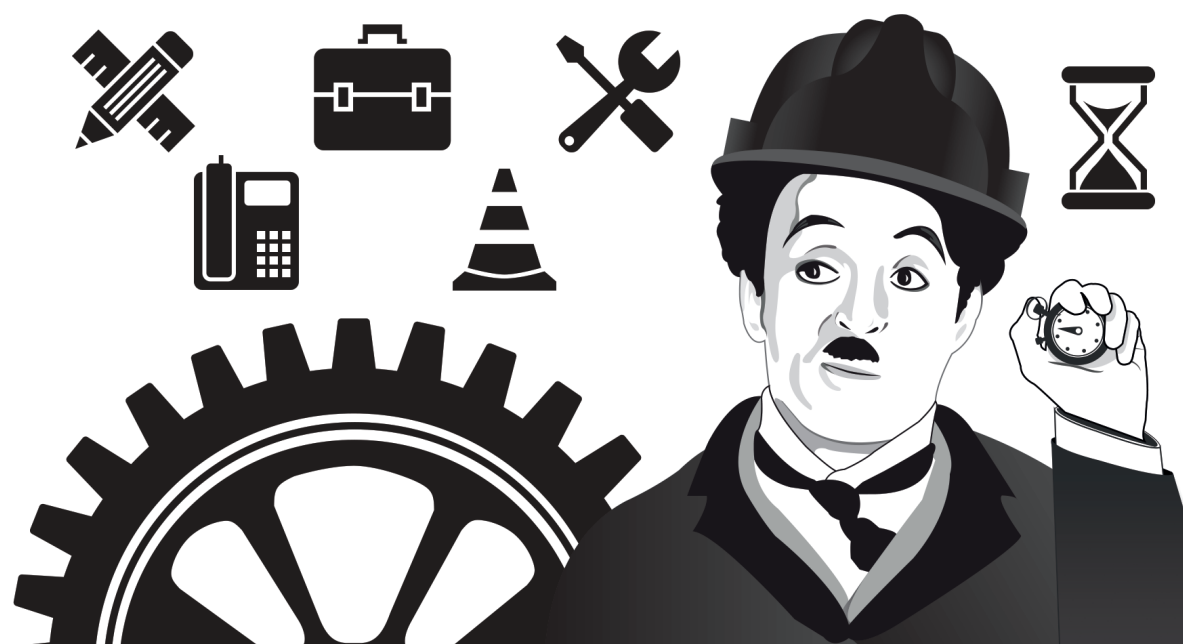
¹¹ « Stress au travail / technostress, bien-être au travail/gestion du stress, faut-il agir sur l'individu ou sur l'organisation ? Nouvelles organisations du travail, stress et technostress, des défis du XXIème siècle pour le bien-être de tous ».

¹² France-Luxembourg User experience Professionals Association a.s.b.l.

La fatigue n'est clairement pas une circonstance qui permettrait au travailleur de revoir l'organisation de son travail, et cela, pour 62% des répondants.

TEMPS MODERNES ?

LA FGTB ENQUÊTE SUR VOTRE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



Webenquête «Modern Times» lancée en 2014.
Près de 5.000 personnes y ont répondu !

C'est probablement l'enseignement le plus inquiétant de notre enquête : 74% des travailleurs interrogés estiment qu'ils ne se sentent pas capables de travailler dans leur fonction actuelle jusqu'à l'âge de 65 ans. 42% des travailleurs plaident pour l'engagement de personnel supplémentaire et 41% pour une refonte en profondeur de l'organisation du travail prenant plus en compte le facteur humain. Les autres suggestions sont nombreuses (chaque travailleur en cite en moyenne près de 3), comme par exemple le fait de fixer des objectifs clairs et réalisables (39%) ou d'améliorer les contacts humains dans l'entreprise.

Nous allons bien entendu persévérer et exiger des employeurs qu'ils respectent leurs obligations légales et prennent les mesures pour assurer des conditions de travail tenables, durables et viables pour les travailleurs afin que leur bien-être soit assuré pendant mais aussi après l'exercice de leur activité professionnelle.



6.2. Les journées d'informations

Dans le cadre du cycle d'information du service Entreprises de la FGTB, nous choisissons une à deux fois par an une thématique particulière et nous invitons experts, autorités et représentants syndicaux à plancher sur le sujet. Dans la mesure du possible, une partie est généralement consacrée au cadre théorique et à l'information et une autre est réservée aux discussions entre tous les acteurs concernés.

Les thèmes que nous avons abordé durant ces quatre années sont la réglementation relative au bien-être au travail, le burn-out, la charge psychosociale, la normalisation et le rôle des délégués, les nanotechnologies au travail, les services externes de prévention et protection au travail et le lien entre la performance des entreprises et une politique du personnel soucieuse du bien-être des travailleurs.

Ces journées d'information ont connu un grand succès et ont de façon générale été évaluées très positivement par les participants.





Chapitre 10

L'information et la consultation des travailleurs





10. L'information et la consultation des travailleurs

Pendant la période couverte par ce rapport d'activité, nous avons été offensifs sur plusieurs fronts de l'information et de la consultation des travailleurs :

- anticipation des restructurations (Rapport Cercas);
- droit d'alerte et d'expertise au niveau belge et européen;
- meilleure coordination au niveau des Comités d'entreprises européens;
- travaux dans le cadre de la simplification administrative et de REFIT;
- travaux sur l'arrêté royal de 1973 pour l'actualisation de l'information économique et financière;
- directive sur l'information non financière;
- etc.

Si certaines de ces initiatives furent couronnées de succès (voyez le chapitre 8 sur REFIT), il nous faut admettre que la bataille est loin d'être terminée. Le contexte politique n'a pas été favorable à l'amélioration du dispositif légal et d'autres dossiers importants sont encore en chantier. Ce qui nous marque surtout durant cette période c'est la pression constante et simultanée exercée par le gouvernement, les employeurs et l'Union européenne sur la concertation sociale en entreprise notamment pour tendre à la décentralisation de la négociation vers ce niveau de négociation. De leur côté, les employeurs se sont lancés dans une campagne sans merci contre tout ce qu'ils estiment être une charge (légal, administrative) avec des relais au niveau européen et belge (voir chapitre 9).

C'est ainsi que la législation européenne comptable a été allégée pour les micro-entités et pour les entreprises de moins de 50 travailleurs. Avec des conséquences directes en terme de transparence des informations. Le bilan social, un instrument fondamental à bien des égards (monitoring des efforts de formation, turn-over du personnel, contrats précaires, écart salarial hommes-femmes) est systématiquement remis en question par les employeurs qui tentent de le décrédibiliser sur certains aspects (formation). Enfin, l'on ne peut pas dire que l'accord PME (voir rapport d'activité précédent) qui octroyait de nouveaux droits à l'information pour les entreprises entre 50 et 100 travailleurs ait donné le résultat escompté. Les rapports de l'inspection sont édifiants à cet égard. Le rapport annuel du SPF ETCS (2012), et plus spécifiquement le chapitre sur la cellule organisation professionnelle ("inspection économique") nous apprend que 42,2% des CPPT n'ont pas reçu d'informations économiques et financières. 33,7% seulement transmettent suffisamment d'informations économiques et financières à leur CPPT et les 24,1% restants transmettent des informations incomplètes. Cet accord devrait dès lors faire l'objet d'une évaluation au niveau du Groupe des 10.

Par ailleurs, si la « simplification administrative » a le vent en poupe, surtout pour ce qui concerne les PME, elle peut être synonyme de perte de transparence, de contrôle par l'administration ; or nous ne sommes toujours pas représentés dans ces entreprises, et leurs travailleurs, aussi, ont besoin d'être protégés.

1. Notre vigilance sur le plan européen

1.1. L'offensive européenne contre les informations économiques et financières

Pour atteindre cet objectif de Better Regulation (cf. chapitre 8), la Commission européenne a requalifié par un tour de passe-passe sémantique les comptes annuels en « charge administrative ». Ce levier lui a permis d'assimiler la transparence financière des entreprises à de la « paperasse » et de justifier plusieurs vagues de propositions qui visent toutes le « détricotage » du contenu, le contrôle et la publication des comptes annuels.

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

La FGTB a tiré la sonnette d'alarme et a tout mis en œuvre pour qu'au sein de la CES, on s'oppose à l'offensive de la Commission européenne.

En 2008 et 2012, la FGTB a alerté ses alliés au Parlement européen pour que les nouvelles propositions musclées de la Commission soient étouffées dans l'œuf.

Finalement, le Parlement et le Conseil européen ont quand même approuvé, en 2012, une directive qui modifie la réglementation relative aux micro-entités. Le grand danger est qu'il y ait une perte d'informations pour toutes les parties concernées.

Une dernière simulation réalisée par la Banque Nationale (2009) indique qu'en Belgique, il s'agirait de 90% des sociétés. Selon la Directive, les états membres pourraient exempter ces micro-entités de certaines obligations telles que : tenir des annexes (dont le bilan social !), établir un rapport de gestion, la publication des comptes annuels (pour autant qu'ils soient déposés auprès d'une autorité compétente). Et les Etats membres peuvent aussi permettre aux micro-entités d'établir une version raccourcie du bilan. Cette évolution vers moins de transparence est extrêmement dangereuse.

La Commission des normes comptables, où tous les partenaires sociaux ont un représentant, a alors conseillé au Ministre de l'Economie de ne pas apporter de modifications au droit belge.

Et la Commission européenne a encore été plus loin en décidant de revoir dans leur ensemble les directives comptables (4ème et 7ème directives). Le 26 juin 2013, la directive sur les états financiers annuels, états financiers consolidés et rapports associés de certaines formes d'entreprises a été approuvée (COM(2011)0684 - C7-0393/2011 - 2011/0308(COD)).

Cette directive a essentiellement un impact sur les micro-entités (< 10 travailleurs) et sur les petites entreprises (< 50 travailleurs) et vise à parvenir à un coût administratif inférieur pour ces entreprises.

Cette directive précise sur quels points les petites entreprises doivent établir un



rapport. A la lecture de la directive, nous constatons que l'annexe est fixée par la directive, ce qui, dans le cas de la Belgique, pose des problèmes : le bilan social constitue une partie de l'annexe; le rapport technique du CCE calcule sur la base du bilan social, les efforts de formation. En Belgique, les entreprises comptant au moins 100 travailleurs sont des grandes entreprises (art 15 code des sociétés). Ce seuil n'est plus autorisé dans cette directive...

Vider de leur substance les informations économiques et financières qui sont actuellement fournies via les comptes annuels, entraînerait que dans un pays comme la Belgique, les bases mêmes du modèle de concertation, fondées sur la loi de 1948 portant organisation de l'économie, et sur l'AR du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux Conseils d'entreprise, seraient remises en question. Ceci impliquerait que l'accès à une grande partie des informations financières serait refusé aux travailleurs et que la qualité des IEF serait compromise.

Par ailleurs, cette proposition est en contradiction avec une autre réglementation européenne qui met justement l'accent sur la transmission d'informations de qualités aux travailleurs, à savoir la directive 2002/14/EG du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

La transposition de cette directive en droit belge sera un véritable combat. Les employeurs veulent déjà supprimer le bilan social depuis son apparition. Avec les autres syndicats la FGTB mènera les actions nécessaires.

1.2. Une priorité pour la FGTB : renforcer les droits à l'information et à la consultation

La FGTB se bat au sein de la CES pour qu'elle donne la priorité à l'amélioration de l'information et la consultation des travailleurs. L'objectif : pouvoir débattre en amont des décisions en vue de dégager des perspectives à long terme pour l'entreprise. Avec comme préoccupation majeure, le développement et le maintien de l'emploi (voir plus bas sur le Droit d'alerte et d'expertise au niveau belge) et l'anticipation des restructurations. En 2013, elle est ainsi passée à l'offensive pour faire adopter une série de revendications en la matière au Comité exécutif de la CES. Elle a demandé que la CES prenne les points suivants en compte : une meilleure définition de l'information et de la consultation, l'implication de la chaîne de valeur (c-à-d fournisseurs, sous-traitants, entreprises dépendantes), la généralisation du droit d'expertise et d'alerte et des sanctions effectives en cas de non-respect des procédures. Nous avons également insisté pour que la CES redouble de vigilance face aux intentions de la Commission européenne de consolider trois directives de base en la matière : l'information et la consultation (dite Renault) – les licenciements collectifs – le transfert des sièges. Nous avons également joué un rôle actif dans le cadre des discussions et amendements CES sur l'élaboration du rapport Cercas du Parlement européen qui visait à introduire l'anticipation des restructurations dans l'arsenal législatif européen. Malgré l'analyse d'impact favorable (voir REFIT) et un vote positif du Parlement européen, la Commission européenne a décidé de ne donner aucune suite à cette demande. Il va de soi que nous reviendrons à la charge.

1.3. La transposition de la directive sur les Comités d'Entreprise Européens

Dans la même optique de renforcement des droits à l'information et consultation, nous considérons que les Comités d'Entreprises Européens doivent pouvoir être en mesure de jouer pleinement leur rôle de concertation sociale internationale au niveau d'un groupe. Après une longue phase de consultations auprès des partenaires sociaux et du Comité économique et social européen et d'interventions au Parlement européen, une nouvelle directive a finalement été adoptée le 6 mai 2009. Un meilleur fonctionnement du Comité d'entreprise européen et un renforcement des procédures d'information et de consultation ont ainsi été élaborés. Une attention particulière y est aussi accordée à la fluidification des informations du niveau européen au niveau national local.

La transposition en droit belge de la directive révisée sur les Comités d'entreprise européens a été clôturée le 21 décembre 2010 au CNT avec l'approbation de la CCT 101 qui est entrée en vigueur au 6 juin 2011. La FGTB a publié une nouvelle brochure qui explique cette nouvelle CCT. Au CNT, un avis unanime a aussi été émis sur les points (tribunal compétent, protection, inspection,...) qui ne peuvent pas être réglés par CCT. Trois autres CCT ont également été adaptées (CCT 62 sur le Comité d'entreprise européen, CCT 84 sur les sociétés européennes et CCT 88 sur la société coopérative européenne).

Les principaux points de la CCT sont les nouvelles définitions opérationnelles de l'information et la consultation. Ils sont conformes aux résolutions de différents Congrès FGTB et de la CES. Autre aspect important : le droit à la formation. Chaque membre du Comité d'entreprise européen a désormais droit à la formation. De même, la poursuite du fonctionnement du CoEE en cas de restructuration importante (par ex. fusion des groupes avec CoEE) est prévue. Enfin, l'obligation a été prévue d'installer un Comité restreint pour encadrer la coordination.

Durant tout le processus de transposition, le groupe de travail ad-hoc de la FGTB a été informé et consulté.

Toutes les améliorations prévues dans la directive ont été intégrées dans la conversion. Ce qui en soi, est positif. Malheureusement, il n'a pas été possible d'engranger des avancées décisives sur les points qui ne se trouvent pas dans la directive.

La FGTB continuera dès lors à veiller tout particulièrement à l'amélioration du fonctionnement des Comités d'entreprise européens et des nouvelles instances, ainsi qu'au développement ultérieur du syndicalisme d'entreprise européen en se basant sur la nouvelle directive européenne sur les Comités d'entreprise européens. Nous continuerons aussi à militer pour l'amélioration ultérieure de la Directive européenne en vue de faciliter l'institution de Comités d'entreprise européens et d'augmenter leurs compétences.

1.4. Les Comités d'entreprise européens

Un constat: ce n'est pas parce que les Comités d'entreprise européens existent ; qu'ils fonctionnent bien. Il suffit d'entendre nos délégués. Dans certains cas les patrons « emballent » l'information comme un produit de marketing, noient les délégués sous une tonne de papier afin de ne pas laisser de place à la concertation.



En 2012, la FGTB a créé un groupe de travail interne Comité d'entreprise européen à la demande des Centrales. Ce groupe de travail coordonne les questions et besoins des différentes Centrales. Il vise entre autres à créer un réseau d'experts et de délégués.

Ainsi, une brochure intitulée « Les Comités d'entreprise européens: nouvelle directive » a été rédigée avec les centrales et l'ETUI. Le but est de souligner les principales modifications que la nouvelle directive implique et d'expliquer les règles de la CCT qui assure la transposition de ce texte en droit belge.

Parallèlement, la FGTB a organisé deux journées de formation pour les délégués et suppléants qui siègent au CoEE. 200 délégués y ont participé. Ces journées d'études ont avant tout un but pratique. Car depuis 2010, le cap des 1.000 Comités d'entreprise européens a été dépassé dans le paysage social européen. La CES nous informe que 18.000 délégués représentent 18 millions de travailleurs. A l'aide de présentations et de cas d'études, différentes tâches du CoEE ont été approfondies. Car ce Comité ne se limite pas à l'information et la consultation, on y négocie aussi. Depuis ces 2 jours de formations interprofessionnels, les collaborateurs des services d'études de la FGTB Fédérale et de ses différentes Centrales ont pris l'habitude de se rencontrer et d'intervenir lors des formations organisées par les Centrales. C'est ainsi notamment que l'importance des principes directeurs de l'OCDE et le manque de volonté patronal de faire des Comités d'entreprises européens un vrai lieu de débat ont pu être mis en lumière.

La FGTB continuera à assurer la coordination de ce groupe et à l'assister face aux défis qui se posent à nous par rapport aux CoEE.

A noter qu'à côté de ce groupe de travail « général », les collaborateurs des services d'études assistent également le Secrétaire Fédéral FGTB en charge des Comités d'entreprise européens dans la coordination des Comités d'entreprises européen du Groupe GDF-Suez.

1.5. Le point de contact et principes directeurs de l'OCDE

Nous l'avons vu lors du point sur les Comités d'entreprises européens : les multinationales sont un terrain d'action syndicale difficile. C'est pourquoi, tous les outils qui peuvent aider nos délégués sont bon à prendre. La FGTB s'est employée à en faire mieux connaître un, (via « Syndicats » et le Groupe de travail Comité d'entreprise européen FGTB) auprès de nos délégués : il s'agit des principes directeurs de l'OCDE dans les multinationales. C'est un levier dont ils disposent pour interpeler les directions notamment sur leurs politiques en matière de démocratie économique, de droits de l'homme, de responsabilité vis-à-vis de leurs sous-traitants. Cet instrument peut également les inspirer lorsqu'ils négocient des accords sur ces matières dans les Comités d'entreprise européens. Ce n'est qu'un code de conduite, mais il a deux atouts : les gouvernements des pays membres de l'OCDE l'ont négocié et signé, et surtout, ils se sont engagés à le faire respecter. Lors de sa révision en 2011, la FGTB a tenté, à travers le TUAC, commission syndicale consultative auprès de l'OCDE, de le rendre juridiquement contraignant. Mais sans succès. Par contre cette révision a permis de renforcer notamment la portée universelle des principes directeurs c'est-à-dire leur application à toutes les activités d'une multinationale et en particulier à sa chaîne de sous-traitants (respect des conventions de l'OIT par exemple) tant en dehors qu'à l'extérieur des

pays de l'OCDE. L'homicide industriel du Rana Plaza au Bangladesh en est un exemple.

La FGTB siège dans le point de contact national belge, organe tripartite chargé de veiller au contrôle du code. En pratique, il tente de concilier les parties lorsqu'une plainte est déposée contre une multinationale et les convoque afin d'obtenir des explications et de confronter les points de vue. Ainsi, à titre d'exemple, les délégués de Brink's sont venus témoigner et dénoncer le comportement de la direction dans le cadre de la restructuration de l'entreprise, en présence du conciliateur social et de la direction de l'inspection sociale. Cette même direction n'a pas eu le courage de venir s'expliquer : elle n'a envoyé qu'un cabinet d'avocats. Finalement, le point de contact a pris une position dans un communiqué de presse qui a confirmé la position de nos délégués.

1.6. Les accords transnationaux d'entreprise : vers un ancrage juridique

La négociation dans les entreprises multinationales d'accords, de chartes ou codes de conduite avec une portée transnationale, souvent à l'initiative du Comité d'entreprise européen, est un nouvel axe du dialogue social européen. Selon la CES, plus de 10 millions de travailleurs seraient maintenant couverts par ces accords transnationaux. La FGTB examine régulièrement les évolutions de ce dossier avec ses Centrales et prend position au sein de l'exécutif de la CES afin de concrétiser la résolution de notre Congrès de 2010 exigeant un ancrage juridique pour ces accords. C'est pourquoi, elle s'est impliquée et a contribué aux discussions du groupe de travail de la CES afin d'aboutir à l'adoption de la résolution de la CES en 2012.

Cette résolution revendiquait notamment :

- un cadre juridique optionnel européen à mettre en œuvre au niveau sectoriel;
- un rôle central pour les fédérations syndicales européennes pilotant les négociations et la conclusion d'accords d'entreprises européens.

Le Parlement européen a entendu la CES et a adopté, de sa propre initiative, le 13 septembre 2013 une première résolution plaçant pour :

- un cadre juridique européen facultatif. Il n'était pas possible d'aller plus loin en raison du refus du patronat européen de légiférer en la matière;
- le respect de l'autonomie des interlocuteurs sociaux;
- le principe de la clause la plus favorable et de la clause de non-régression;
- des procédures alternatives de résolution de conflits.

La FGTB a été impliquée dans le projet de la CES en vue de formaliser une proposition syndicale de cadre juridique optionnel. La CES a franchi une nouvelle étape dans l'évolution de ce dossier en demandant à son comité exécutif de mars 2014 d'adopter une résolution traçant les lignes de force de ce cadre juridique. La FGTB est particulièrement vigilante sur le rôle pivot des fédérations syndicales européennes et de nos Centrales en la matière d'autant plus qu'il est question que ces accords puissent être contresignés par des non-syndiqués.

1.7. Le reporting non-financier

Dans le domaine de l'information non financière également, la FGTB fut à la pointe



du combat. Les textes qui étaient sur la table au niveau européen étaient très mous et très vagues. Ils ne contenaient aucune obligation de reporting sur les principes de droit international tels que contenus dans les Conventions de l'OIT, les principes directeurs de l'OCDE, et autres documents relevant des Nations Unies. De même les textes ne faisaient aucunement référence à la chaîne de sous-traitance. Ici aussi nous avons agi, tant au sein de la CES qu'au sein de la coalition belge pour le travail décent que vis-à-vis du Ministre de l'Economie. Et même si le texte qui fut voté au Parlement le 15 avril 2014 laisse encore à désirer à bien des égards (il n'est pas prévu textuellement que les rapports fournis par les entreprises doivent être transmis aux organes de concertation en entreprise), nous pouvons être fiers de la position qu'adopta la Belgique tout au long du parcours.

En avril 2013, la Commission européenne a publié une proposition de directive en matière de reporting non-financier pour le Parlement européen et le Conseil (proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant les directives 78/660/CEE et 83/349/CEE du Conseil en ce qui concerne la publication d'informations non-financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes sociétés et certains groupes COM (2013) 207).

La Commission demanderait aux grandes sociétés d'ajouter à leur rapport annuel, un « rapport non-financier ». Elle propose d'ajouter des informations sur les risques et décisions concernant l'environnement, les droits sociaux et les droits de l'homme, uniquement quand ces points constituent un risque.

Une législation forte est nécessaire. La transparence de l'impact sur les droits de l'homme et des travailleurs et sur l'environnement peut vraiment faire la différence. C'est pourquoi, avec la CES, la FGTB a interpellé différents parlementaires européens. D'une part, la FGTB a fourni à ses alliés en Europe les informations et la documentation nécessaires pour soutenir la proposition et la renforcer. D'autre part, la FGTB a pris l'initiative d'informer, via la CES, tous les syndicats européens affiliés à la CES et de leur transmettre une lettre pour les instances compétentes dans leur pays afin de soutenir la proposition.

Le Parlement européen et le Conseil sont finalement parvenus à un accord le 26 février 2014 sur un texte de proposition de directive sur l'information non-financière et l'information relative à la diversité.

La FGTB se réjouit qu'un accord ait pu être trouvé, mais regrette certains points de l'accord.

Ainsi, les petites et moyennes entreprises ainsi que certaines grandes entreprises sont en grande partie exclues de la directive. De même, on maintient le principe dit « comply-or-explain » « appliquer ou expliquer », ce qui donne aux entreprises une grande flexibilité. Nous regrettons par ailleurs que le système de reporting « country-by-country » (pays par pays) en matière fiscale ait été reporté de façon indéterminée.

1.8. Les débats à la CES sur la participation dans les organes de direction ou de contrôle

Les organisations syndicales des pays dans lesquels il existe un droit de participation (c'est-à-dire de siéger dans des conseils d'administration ou de

surveillance) craignent que la transformation de leurs entreprises nationales en Sociétés européennes constitue un levier potentiel pour affaiblir voire contourner ce droit.

C'est pourquoi la CES a mis sur pied un groupe de travail afin d'aboutir à des normes standards minimales européennes que l'Union européenne traduirait sous forme de directive. L'objectif serait de préserver et de renforcer les droits à l'information et la consultation (ce que nous trouvons prioritaire) mais également de créer un socle minimal européen de participation dans les organes de direction ou de surveillance. Et la CES a, il faut le dire, essentiellement centré ses travaux sur cette préservation des systèmes de participation nationaux existants. En clair, elle a mis sur la table la possibilité d'étendre, par une proposition de directive, la participation au niveau national dans les pays où elle n'existe pas.

La FGTB a fait savoir, tout au long de débats très difficiles en groupes de travail et au Comité exécutif de la CES, que ceci n'est pas conforme aux résolutions du Congrès CES d'Athènes et qu'elle s'oppose sur le fond, conformément aux positions adoptées lors de son Congrès sur le contrôle ouvrier, à l'extension contrainte de la participation (tant au niveau des entreprises régies par un statut européen, qu'au niveau des entreprises disposant d'un Comité d'entreprise européen qu'au niveau national). La FGTB comprend la préoccupation des collègues européens disposant de ces droits : ils souhaitent éviter la perte de leurs droits par la création de sociétés « boîte aux lettres » établies dans un pays qui ne connaît pas ces droits. Nous avons d'ailleurs réagi fermement et publiquement au risque réel de voir se développer de telles sociétés « à un euro » par simple click. Mais nous estimons que ce shopping ne vise pas seulement à éviter des droits de participation : il vise essentiellement le shopping social et fiscal. Une réponse globale doit donc être fournie à ce problème sans que nous nous voyions pour autant imposer la participation en Belgique.

Dans ce cadre, nous avons également participé à deux projets européens :

- **Projet UGT : l'impact des réformes sur les relations de travail dans l'entreprise : droit d'information et de consultation.**

En 2011, la FGTB s'est associée, avec 4 autres syndicats européens (FO, CGIL, CSDR et UGT Portugal) au projet promu par l'UGT. Ce projet a été lancé suite au constat, par les syndicats, que le droit à l'information et à la consultation (Directive 2002/14/CE) reconnu dans tous les pays membres laissait fortement à désirer en pratique et que les objectifs visés étaient rarement atteints. Le but du projet est de vérifier quel impact une formation fournie et une consultation peuvent avoir sur l'emploi et la compétitivité de l'entreprise.

Le projet a reçu l'aval de la Commission européenne, qui a aussi cofinancé ce projet. Un groupe de travail a été constitué, avec les représentants des syndicats. Ce groupe de travail s'est réuni régulièrement. Outre l'approche théorique, un atelier pratique a aussi été organisé, où les délégués ont pu expliquer leurs expériences pratiques. Enfin, une Conférence européenne a été organisée, où les résultats des 6 pays en ce qui concerne l'information et la consultation durant la crise ont été commentés. Les résultats ont aussi été publiés.



- **Projet CGIL : travailleurs, information, consultation et participation comme levier pour l'employabilité : approches, impact et perspectives.** Le projet analysera la participation des travailleurs partant de différentes perspectives et pas uniquement d'un point de vue financier. Il s'élargira aussi aux perspectives suivantes, telles que le management, la sécurité, la santé, etc.

La FGTB s'est associée au Projet introduit par la CGIL. Les activités ont commencé en avril 2014 et se termineront en 2015. Avec ce projet, nous voulons prouver qu'une bonne réglementation sur l'information et la consultation peut être une plus-value sur différents plans, comme la santé et la sécurité, les restructurations, etc.

2. Notre engagement au niveau belge

2.1. L'emploi, les investissements, la production et l'organisation du travail

Le but des informations économiques et financières est de permettre aux représentants des travailleurs de mieux comprendre la politique de l'entreprise ou du département dont ils font partie, ainsi que les raisons et les objectifs en matière de gestion, plus particulièrement pour ce qui est de l'organisation, de l'emploi et du personnel.

Mais les représentants syndicaux aux Conseils d'entreprise (CE) reçoivent un flux constant de données économiques et financières. Les employeurs utilisent un éventail de documents, combinés à des statistiques et ratios généralement complexes pour prouver que la politique qu'ils mènent est le bon choix.

C'est pourquoi, en 2011, il a été décidé au sein de la Commission Entreprises de la FGTB, de porter son attention sur le volet des informations économiques et financières pour mieux répondre aux besoins des représentants syndicaux.

Par le biais de journées de formation et via une brochure (« Analyse des entreprises à l'aide des comptes annuels », 2011), nous nous sommes adressés à des représentants syndicaux peu expérimentés ou au contraire, chevronnés. Avec les journées d'études organisées en 2011, on a pu prouver que l'affirmation selon laquelle les IEF étaient trop compliquées et lisibles uniquement par des comptables, était fausse. Un réviseur d'entreprises a approfondi les aspects des IEF dont il faut absolument tenir compte pour améliorer le travail syndical dans l'entreprise. Les délégués syndicaux quant à eux ont donné plus d'explications sur leurs expériences pratiques au CE et avec les IEF.

La brochure (2011) vise à familiariser les représentants syndicaux aux comptes annuels et au calcul et à l'interprétation de différents ratios de façon à mieux comprendre la situation économique et financière de l'entreprise.

Néanmoins, notre législation en matière d'informations économiques et financières date des années 70, alors que suite à l'internationalisation, la mondialisation et l'accélération des évolutions, les informations disponibles annuellement ne sont plus suffisantes.

Ce qui explique, entre autres, la nécessité de revoir l'ensemble des IEF, le but étant de répondre aux points suivants :

- De quoi et de quelles informations nos délégués ont-ils besoin pour effectuer leur travail ?
- Une mise à jour de la législation est nécessaire ; les entreprises ont, elles aussi, changé entre-temps.
- Quelles sont les priorités en termes d'information ?

La FGTB a lancé une première amorce de concertation avec les centrales pour adapter l'AR du 27.11.1973 à la situation des entreprises aujourd'hui. Dans un premier temps, les centrales ont été contactées pour transmettre leurs recommandations. Nous vous rappelons que les organisations d'employeurs ont toujours refusé de procéder à une telle évaluation. C'est pourquoi, nous prenons l'initiative de continuer à travailler sur cet AR. Lors de l'évaluation de l'AR du 27 novembre 1973 et par conséquent, de la loi de 1948, il est très vite apparu que la législation belge présentait d'importantes lacunes sur l'anticipation d'événements préoccupants.

2.2. Les réviseurs d'entreprise : plus en phase avec leurs missions

Il ne suffit pas de disposer de l'information et de la comprendre, il faut qu'elle soit certifiée et explicitée le cas échéant. Et c'est ici qu'interviennent les réviseurs d'entreprise. La FGTB dispose de plusieurs canaux afin d'améliorer le fonctionnement des réviseurs au CE et de contrôler les évolutions de cette profession en général. D'abord, à travers les avis du Conseil Central de l'Economie. Ensuite, à travers le Conseil supérieur des professions économiques, qui fait partie de la supervision publique de la profession. La FGTB a en effet un siège dans cet organe qui dispose d'un pouvoir de décision sur l'adoption de normes que doivent respecter les réviseurs. Ainsi, elle s'est notamment opposée à une scission de l'Institut par rôle linguistique et à un ajout « sur mesure », c'est-à-dire une troisième partie facultative dans le rapport de certification légale des comptes. Enfin, deux de nos conseillers et l'un de nos anciens secrétaires fédéraux siègent dans les jury d'examens afin de vérifier notamment les compétences pédagogiques des candidats réviseurs.

La FGTB a également répondu en front commun à la consultation publique de la Commission européenne sur une réforme de l'audit en insistant sur une séparation stricte entre les activités de contrôle légal et les autres services commerciaux, comme le conseil fiscal par exemple. La FGTB répète inlassablement cette position depuis la réforme du révisorat en 1985 et constate qu'elle a fait son chemin chez les législateurs nationaux et européens.

La FGTB participe également activement depuis fin 2013 à un groupe de travail informel avec les réviseurs dont l'objectif est d'améliorer leur fonctionnement dans les organes de concertation et en particulier leur mission pédagogique et d'explication.

2.3. Droit d'alerte et d'expertise

A côté des ces travaux sur l'actualisation et la transparence de l'information économique et financière, l'une de nos préoccupations est d'améliorer les outils



existants en vue d'une concertation sociale plus performante en termes de développement et de durabilité de l'emploi. Il ressort des statistiques tenues à jour par le SPF ETCS depuis 2009 que jusqu'en décembre 2013, 549 licenciements collectifs ont été annoncés pour pas moins de 51.580 travailleurs. Plusieurs de ces licenciements étaient dus à la crise financière, d'autres prétextaient la crise, mais étaient la conséquence de restructurations prévues et concernaient des entreprises économiquement en bonne santé. A ce sujet, soulignons que les travailleurs et leurs organisations syndicales dénoncent depuis des années le fait que les entreprises ne visent qu'une logique financière à court terme dans leur gestion au détriment d'une vision industrielle qui tient compte des droits de tous. Selon le SPF 93,9% des licenciements annoncés ont aussi effectivement été appliqués.

En réalité, nous sommes régulièrement confrontés à l'absence de politique d'anticipation des risques et de vision à long terme des entreprises en matière de « durabilité », avec des conséquences dramatiques pour l'emploi. Il y a des lacunes énormes au niveau des informations stratégiques et des analyses, et les contre-propositions des syndicats sont systématiquement balayées, simplement parce qu'elles viennent des syndicats et qu'elles sont donc « suspectes ».

La FGTB a donc soutenu la proposition de loi Yvan Mayeur (proposition de loi modifiant la loi du 20.09.1948 portant organisation de l'économie, pour ce qui est des droits des délégués du personnel aux conseils d'entreprise), impliquant que les délégués du personnel obtiennent le droit de :

- tirer la sonnette d'alarme dès que des signaux préoccupants sur la santé économique et financière de l'entreprise apparaissent ;
- pouvoir disposer d'une expertise indépendante aux frais de l'entreprise, s'ils ne sont pas satisfaits des explications de l'employeur, afin de les aider à proposer des alternatives. Ce qui serait tout à fait nouveau.

Cette proposition de loi répond à une revendication du Congrès de la FGTB : protéger l'emploi en anticipant les décisions, équilibrer le dialogue social en réduisant la différence de niveau d'information et permettre ainsi de proposer des alternatives qui ne peuvent être balayées d'un revers de la main.

En mai 2012, une audition était organisée à la Chambre belge des Représentants sur cette proposition de loi. Nous avons eu la possibilité de défendre notre position à cette audition.

La Chambre des Représentants a demandé l'avis du CNT sur la proposition de loi. A noter que les employeurs ont toujours refusé d'évaluer la Loi Renault. Ce point étant pourtant repris dans l'accord de gouvernement. Cette proposition va plus loin. On parle ici d'anticipation. Dans ce dossier non plus, il n'a pas été possible de parvenir à un avis commun (le dialogue social serait compromis car cela mènerait à des discussions d'experts, il y aurait suffisamment d'instruments légaux, etc.) avec comme conséquence que le 28 mai 2013, le CNT a remis un avis partagé.

Les adversaires de la proposition de Loi lui reprochaient entre autres de ne pas s'ancrer dans le système belge existant (copier-coller de la législation française), de faire doublon avec le révisorat d'entreprise (alors que les réviseurs ne peuvent porter de jugement d'opportunité sur la gestion patronale ni valider des alternatives syndicales), d'être trop lourde et trop couteuse pour les employeurs.

Le CD&V ayant déposé une proposition de Résolution visant à répondre à ces critiques, nous avons promu le dépôt d'amendements au Parlement en ce sens. Si le VLD ne s'était pas opposé à l'adoption du texte avec la dernière énergie, ce texte aurait pu faire l'unanimité au sein des partis de la majorité. Suite à un enchaînement de circonstances malheureux (dont le vote au même moment en Commission du Sénat d'une proposition de loi MR sur le service minimum par une majorité alternative de droite), le passage au vote sur ces amendements en commission des affaires sociales de la Chambre fut empêché. Nous espérons que ceci n'est que partie remise vu les évolutions significatives que ce dossier a connues dans les dernières semaines de législature d'avant les élections du 25 mai 2014.

2.4. Le Bilan social en danger

Pour rappel, le bilan social fait partie des comptes annuels de l'entreprise et est axé sur l'emploi et la formation. Il intègre un ensemble d'informations sur la politique du personnel et c'est un excellent instrument pour collecter des faits objectifs irréfutables.

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

Les organisations patronales ne souhaitent pas intégrer des informations supplémentaires dans le bilan social, mais éventuellement communiquer ces informations via la déclaration ONSS (Trillium). Pour nous, une nouvelle « simplification » du bilan social, impliquant que l'employeur ne fournirait plus certaines données à ses travailleurs, et que l'ONSS serait chargé de récolter ces données pour l'employeur sur la base de la déclaration ONSS, n'est pas possible.

Sur le terrain, nous remarquons que très souvent, le bilan social n'est pas complété, ou qu'il est mal complété. Le bilan social n'est pas non plus analysé en profondeur dans le cadre des informations annuelles. De même le Trillium (document de l'ONSS aux employeurs avec des réductions ONSS, qui faisait avant partie du bilan social), n'est jamais (ou presque) transmis au CE ou au CPPT. Et il est encore moins discuté dans le cadre des informations annuelles. Parallèlement, le bilan social a été affaibli en tant qu'instrument pour le « monitoring des efforts de formation » et ce, suite au rapport du groupe d'experts (cf. chapitre sur les efforts de formation).

Le bilan social est donc attaqué... alors même que le Parlement a voté en 2012 une loi qui vise à rendre l'écart salarial entre hommes et femmes (voir le chapitre 12 sur le gender) plus visible et donc plus facilement résorbable ! Notamment sur base du bilan social que cette loi étend et ventile partiellement selon le genre.

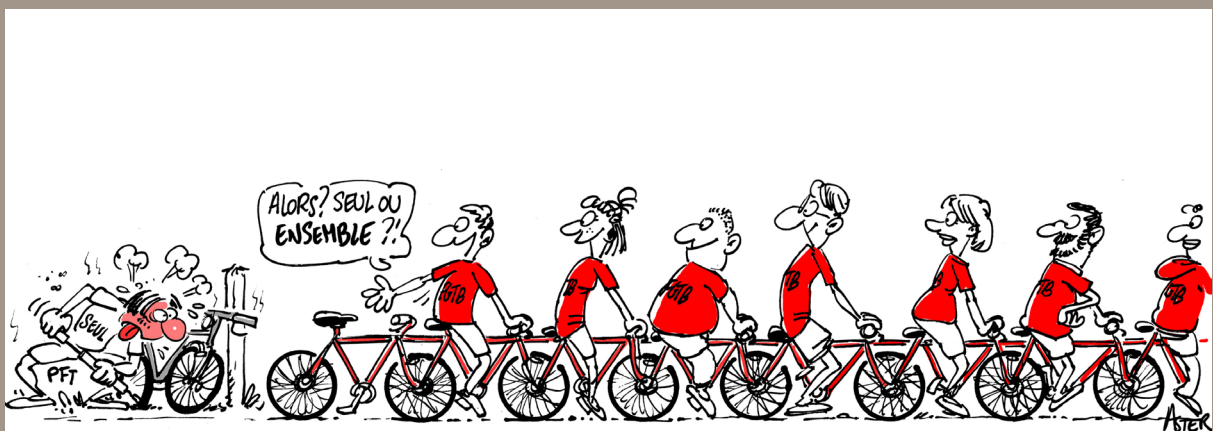
2.5. La mobilité : un enjeu syndical

Les compétences des Conseils d'Entreprises et des Comités de Concertation de Base dans les services publics ont été élargies depuis 2003 à la mobilité dans les entreprises ou institutions comptant plus de 100 travailleurs. En effet, tous



les employeurs tant privés que publics sont tenus de consulter les délégués et d'en débattre avec eux dans le cadre de l'établissement du diagnostic triennal sur la mobilité. Celui-ci a été soumis pour avis dans les organes en 2011 et le sera à nouveau en 2014. Dans certaines entreprises, les délégués ont profité de ce levier légal pour engranger, à des degrés divers, des avancées syndicales en la matière comme, par exemple, le remboursement intégral des trajets domicile – lieu de travail effectués en transport en commun, les interventions pour l'utilisation des deux roues ou même des plans de mobilité structurés. Toutefois, ces résultats positifs restent l'exception. La FGTB a mis sur la table au Conseil Central de l' Economie et au Conseil National du Travail des points d'amélioration du questionnaire. Dans l'avis sur le diagnostic de 2014, par exemple, elle a obtenu que le diagnostic fédéral indique le numéro de la commission paritaire, prévoie une ventilation par genre et que le SPF finance une étude sur la qualité du dialogue social dans les organes à l'occasion de ce diagnostic. Il devrait également y avoir plus d'informations sur les voitures de société. Après s'être concertées avec ses Centrales en Commission entreprises et en coordination avec ses Interrégionales, elle propose d'aider les délégués en organisant une action de sensibilisation et en leur fournissant les outils nécessaires.





Chapitre 11

Les élections sociales





11. Les élections sociales

11

Tous les quatre ans nous vivons un important moment de démocratie économique et sociale dans le cadre des élections sociales. C'est aussi un moment d'effervescence qui se prépare de longs mois à l'avance tant dans les instances de la FGTB qu'au niveau de ses Centrales. C'est enfin un moment d'intense collaboration entre les différents services de la FGTB Fédérale : le service entreprises au grand complet, le service informatique, le service communication et, bien sûr, les services en charge de la diffusion des affiches, brochures et de l'organisation d'événements.

1. Le contexte des élections sociales 2012



Lors du tirage au sort des numéros de liste, la FGTB reçoit le chiffre 3.

1.1. Les adaptations de la législation

En 2010 la Commission « Elections sociales », mandatée par le Bureau de la FGTB, a préparé un ensemble de propositions en vue de modifier la législation pour les élections de 2012. Elle les a ensuite discuté avec la CSC et la CGSLB afin de parvenir à des positions communes. Celles-ci ont été déposées au Conseil national du travail et y ont été débattues. Les travaux du CNT ont notamment débouché sur un avis qui portait sur les problèmes rencontrés lors des élections sociales précédentes. Cet avis répond, d'une part, aux questions posées par la Ministre de l'emploi et, d'autre part, aux points soulevés unanimement par les interlocuteurs sociaux.

Pour la FGTB, relevons deux points sur lesquels nous avons insisté : la numérotation des listes électorales et le classement des candidats non-élus. Depuis les élections de 2012, les travailleurs doivent être repris séparément par catégorie, et chaque travailleur doit se voir attribuer un numéro. Cette numérotation simplifie la vérification, l'exactitude et la complétude des données et calculs qui doivent être effectués dans la procédure. Lors des élections de 2008, il y avait eu de nombreuses discussions sur la façon dont les candidats non-élus devaient être classés. Pour 2012, la loi a précisé ce point, évacuant tout malentendu ou toute discussion. Par ailleurs, l'obligation de reprendre le classement des candidats non-élus dans le procès-verbal subsiste, comme c'était le cas pour les élections de 2008.

Ces adaptations légales ont été reprises dans le guide « Elections sociales 2012 ». Une coordination des nouveaux textes et textes existants fut annexée à la brochure.

Une première phase pour améliorer la législation en vue des élections sociales de 2016 a déjà été franchie. Au sein du CNT, les interlocuteurs sociaux ont déjà examiné et discuté :

- la note déposée par les organisations syndicales et celle déposée par les organisations patronales. Les employeurs sont notamment demandeurs d'une forte simplification de la procédure, d'une réduction des coûts liés à la procédure et de la possibilité de voter électroniquement à distance. Pour les élections de 2016, la FGTB a signalé une dizaine d'améliorations nécessaires à la législation. A titre d'illustration, nous en reprenons quelques unes. Nous avons proposé que le bureau électoral soit établi sur le site où la majorité des travailleurs sont occupés, si seul un bureau électoral devait être organisé pour plusieurs sites de la même UTE. Il serait de ce fait impossible que la majeure partie des travailleurs doive parcourir une longue distance pour aller voter, ce qui s'était produit plusieurs fois en 2012. Parallèlement, nous avons fait des propositions concrètes sur le remplacement des candidats. Nous avons par exemple demandé qu'il soit précisé qu'un candidat qui a été exclu de l'organisation syndicale, puisse être remplacé.
- la note d'évaluation des élections 2012 de la Ministre de l'Emploi. La Ministre y propose notamment une informatisation plus poussée et des échanges d'informations pendant la période des élections sociales. Le Comité de suivi des élections sociales du SPF Emploi a entamé l'examen des aspects techniques de cette proposition. Le CNT avait déjà rendu un premier avis le 17 décembre 2013 pour résoudre les problèmes ponctuels soulevés par la Ministre.

1.2. Les tentatives de déstabilisation venant de l'extrême-droite

En 2011, la cellule syndicale du Vlaams Belang a créé son propre « syndicat », le Vlaamse Solidaire Vakbond (VSV) dans le but de contester la législation sur la représentativité et les élections sociales.

Le VSV avait introduit des listes de candidats pour les élections sociales dans deux entreprises (DANA/Spicer Off Highway à Bruges et Liebaert à Deinze), chaque fois avec un seul candidat. Dans les deux entreprises, l'employeur a respecté la loi et refusé d'afficher les listes. Le VSV a alors entamé une procédure judiciaire. Sur la base de la loi anti-discrimination, ils exigeaient que leurs candidats puissent participer aux élections sociales. En attendant le jugement, ils demandaient l'arrêt



de la procédure des élections sociales. Outre l'exigence d'affichage des listes, le VSV a également demandé au juge de poser des questions préjudicielles à la Cour européenne de Justice, notamment la question de savoir si la législation sur les élections sociales ne constituait pas une violation de la libre circulation des services. C'est dans ce but précis que le VSV est devenu, peu après sa création, une section du syndicat britannique d'extrême-droite « Solidarity ».

Les trois syndicats et l'Etat belge sont intervenus volontairement dans les deux affaires.

Le VSV a perdu les deux affaires, aussi bien en première instance qu'en appel. Une des affaires a fait l'objet d'un pourvoi en Cassation en mars 2014. Les trois syndicats préparent à nouveau la défense.

1.3. Les protocoles conclus entre syndicats

Des protocoles dits « externes » ont été négociés entre syndicats. Il s'agit, d'une part, d'un protocole relatif à la publication des résultats et à la publicité, réclame et gadgets pendant la campagne et, d'autre part, d'un protocole relatif au respect de la démocratie (engagements en matière de non-discrimination, violence et harcèlement). Le premier protocole visait à éviter la surenchère entre organisations, l'autre visait à mettre sur papier les principes communs défendus par les trois organisations syndicales dans le cadre du processus électoral. Suite à un différend relatif à la répartition de fonds destinés à la formation, la CSC a finalement refusé de signer ces textes qui sont dès lors devenus sans objet.

2. La gestion interne

2.1. La commission Elections sociales

Cette commission FGTB se compose des représentants mandatés par les instances de la FGTB et a pour objet de préparer et d'encadrer le processus des élections sociales. Pour les élections de 2012, les travaux avaient débuté dès 2010. Ils ont porté tant sur les changements de législation que sur les outils à mettre à la disposition des Centrales et le dispositif de transmission électronique des documents via l'AS 400 aux personnes de contact désignées par les Centrales pour chaque unité technique d'exploitation.

2.2. Les Formations

La FGTB a organisé, comme déjà en 2007, des formations pour aider les responsables concernés des Centrales et Régionales à identifier les entreprises où la FGTB était absente ou partiellement représentée (« taches blanches »).

Elle a également participé activement à des actions de formation de ses Centrales ou des Régionales FGTB afin de mieux comprendre et appliquer la procédure (UBT, CGSP, Metaal, Kortrijk,...).

Une formation spécifique pour les juges sociaux et les Offices de Droit Social (ODS) a également été organisée.

2.3. Les Publications

Le service Entreprises de la FGTB fédérale a mis toute une série de publications à la disposition des permanents, délégués, militants et candidats. Elle a également innové en proposant, pour la première fois, de nouveaux outils pour préparer les candidats aux élections ainsi qu'à jouer leur rôle dans les organes de concertation sociale.

Toutes ces publications étaient, à deux exceptions près, disponibles sur papier et pour téléchargement sur notre site internet www.fgtb.be :

- le recueil de jurisprudence des élections sociales 2000– 2008. La FGTB a ainsi mis à la disposition des permanents de ses Centrales et de ses ODS un recueil de jurisprudence qui répond en plus de 110 pages aux questions juridiques qu'ils se posent. Ce recueil disponible uniquement sous forme électronique a été transmis à toutes nos Centrales;
- l'ABC de la procédure : à la demande de ses Centrales la FGTB a publié en juin 2011 une brochure destinée à présenter aux candidats la procédure et le calendrier des élections de manière didactique;
- l'ABC du représentant des travailleurs, publiée en avril 2012. Cette brochure est également une première. Son objectif était de répondre aux premières questions pratiques que se posent les nouveaux délégués une fois qu'ils sont élus;
- le guide « Elections sociales » et le guide « témoins » ont été remis à jour
- Les trois guides ABC du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection au travail/de la délégation syndicale ont été publiés en juin 2011. L'objectif était de donner un aperçu du rôle de ces organes de concertation en quelques pages;
- Les dépliants « Etre candidat-e FGTB. Pourquoi pas vous ? », « Comment voter valablement pour la FGTB », « Pourquoi voter pour la FGTB »;
- Un modèle de liste de candidats;
- La Charte des délégués qui définissait les cinq engagements que prendrait les candidats s'ils étaient élus délégués :
 - exiger et maintenir des emplois de qualité;
 - défendre le pouvoir d'achat;
 - contribuer à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et, ainsi, réduire l'écart salarial entre hommes et femmes;
 - protéger la santé, combattre le stress et assurer au mieux la sécurité des travailleurs;
 - faire rimer syndicat avec climat.

2.4. Les protocoles internes

Les instances de la FGTB ont conclu des protocoles internes pour le dépôt des listes de candidats, les recours en justice et la représentation équilibrée des femmes et hommes sur les listes de candidats. Un protocole contenant des dispositions claires contre la discrimination, la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail a également été conclu.

Ce système de protocoles nécessite une grande organisation et l'investissement de nombreux collaborateurs dans leur élaboration, diffusion et collecte mais il semble avoir fonctionné à la satisfaction de tous.



2.5. La transmission des documents par voie électronique

La FGTB a assuré la transmission via l'AS 400 de plus de 49.000 documents légaux prévus à différents moments de la procédure des élections sociales.

Pour ce faire elle a :

- actualisé pour chaque entreprise concernée au moins deux personnes de contact afin d'assurer que ces documents parviennent directement aux destinataires concernés ;
- importé les documents déposés par les entreprises sur le serveur du SPF et les a tous transformés en un document PDF ;
- scanné les documents transmis par la poste dans l'AS 400.

Le tout afin que nos Centrales disposent extrêmement rapidement de tous les documents relatifs à la procédure.

2.6. La journée des candidats

Le 21 avril 2012, La FGTB a organisé une grande journée des candidats sur le site de Tour et Taxis à Bruxelles. Des milliers de candidats ainsi que leur famille ont ainsi pu assister à ce moment de rencontre et d'échanges d'informations assuré par les instances de la FGTB, le tout dans une ambiance extrêmement conviviale.

La journée des candidats du 21 avril 2012 a rassemblé plusieurs milliers de candidats et leur famille dans une ambiance récréative. Un bel espace de rencontre, d'échanges et de distribution de matériel de campagne à nos futurs délégués.



3. Les résultats des élections

3.1. La suppression du double comptage des sièges

Les entreprises qui occupaient plus de 100 travailleurs mais sont, depuis, passées en dessous de ce seuil, maintiennent malgré tout un Conseil d'Entreprise (CE). Dans ce cas de figure, ce sont les élus du CPPT qui siègent au CE. La Ministre de l'Emploi a effacé la décision unilatérale prise par son prédécesseur à la demande de la CSC dans le cadre des élections 2008.

La précédente Ministre de l'Emploi avait en effet décidé de comptabiliser deux fois les sièges dans ces entreprises tant pour le CPPT que pour le CE. Cette décision avait d'ailleurs conduit la FGTB à ne pas approuver les résultats finaux des élections 2008 mais à en prendre acte. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale fournit maintenant des statistiques séparées pour ce type d'entreprises. En 2012, cela concernait 454 entreprises. Nos résultats y ont été particulièrement bons puisque nous y avons progressé de 4,8%.

3.2. La consolidation des résultats et la progression dans le secteur non-marchand

Les élections de 2012 ont été organisées dans 6.606 entreprises du secteur privé comptant au moins 50 travailleurs parmi lesquelles 3.596 comptent plus de 100 travailleurs.

Pas moins de 1.765.651 travailleurs étaient ainsi concernés.

La FGTB a consolidé ses résultats obtenus en 2008, où elle avait inversé la tendance en amorçant une progression partout (CE, CPPT, tant en voix qu'en sièges).

Elle a enregistré une nouvelle progression dans le non marchand, ce qui conforte la FGTB comme représentant de tous les travailleurs. On se réjouit également de l'augmentation du nombre de femmes FGTB élues : +1,84% au CE et + 0,21% au CPPT.

Les élections sociales ne sont qu'une facette du rapport de force entre organisations syndicales. Le secteur public a en effet son propre système de concertation sociale et des organes de concertation spécifiques. Ainsi par exemple, on vote dans les hôpitaux privés et maisons de repos, relevant généralement du réseau chrétien, mais pas dans les hôpitaux publics. On vote dans l'enseignement libre, mais pas dans les écoles publiques.

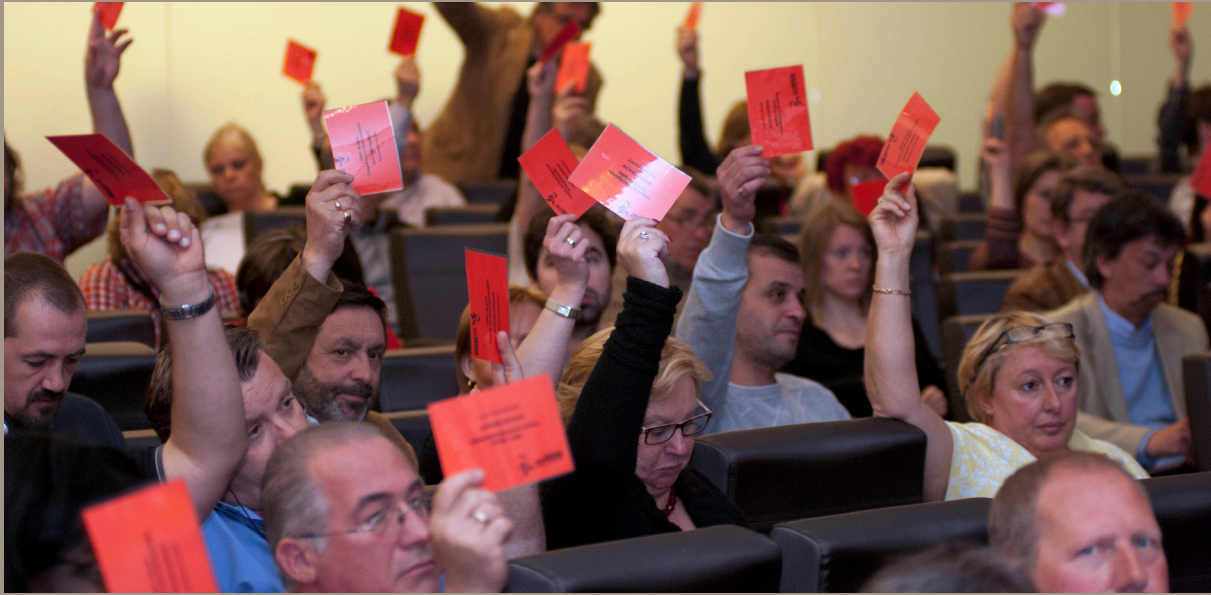
3.3. Les résultats généraux

Le tableau repris sur la page suivante donne un aperçu global de l'évolution des résultats des différentes organisations, en pourcentage des sièges et des voix et par secteur.



	FGTB		CSC		CGSLB		CNC		L. ind.	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Résultats généraux en % des voix										
CE	36,23	35,63	52,48	51,66	9,67	11,20	1,11	1,04	0,51	0,48
CPPT	36,73	36,38	53,45	52,47	9,82	11,15				
Résultats généraux en % des sièges										
CE	34,50	34,31	57,40	56,14	6,50	7,93	0,90	0,84	0,70	0,77
CPPT	34,35	33,64	59,49	59,01	6,16	7,34				
Résultats du secteur économique en % des voix										
CE	39,79	39,16	47,62	46,35	10,51	12,52	1,66	1,38	0,65	0,60
CPPT	40,10	39,67	49,08	47,82	10,82	12,51				
Résultats du secteur économique en % des sièges										
CE	38,34	38,06	52,19	50,48	7,41	9,29	1,16	1,15	0,90	1,00
CPPT	39,51	38,63	53,20	52,61	7,29	8,75				
Résultats du secteur non marchand en % des voix										
CE	25,55	26,38	67,02	65,55	7,17	7,75	0,17	0,15	0,09	0,17
CPPT	26,75	27,81	66,38	64,59	6,87	7,60				
Résultats du secteur non marchand en % des sièges										
CE	23,35	25,10	72,51	70,01	3,93	4,58	0,07	0,08	0,13	0,22
CPPT	22,08	23,22	74,45	72,38	3,47	4,40				





Chapitre 12

L'égalité entre les hommes et les femmes





12. L'égalité entre les hommes et les femmes

12

Dans l'ensemble de son action en matière d'égalité entre hommes et femmes, la FGTB travaille sur base de l'approche intégrée du genre ou *gender mainstreaming*.

Alors que le terme « sexe » fait référence aux différences biologiques entre les hommes et les femmes, le mot « genre ou rôle de genre » quant à lui se base sur l'idée que les différences entre les sexes relèvent d'abord de la socialisation et de l'apprentissage.

Le *gender mainstreaming* est une stratégie qui s'attache à déconstruire l'acquis c'est-à-dire les stéréotypes discriminants, avec les rôles sociaux discriminatoires qui en découlent : les rôles/tâches associés au féminin ont été et sont encore toujours considérés comme ayant un statut inférieur à ceux liés au masculin (modèle, issu de la société patriarcale, sur lequel s'appuie le capitalisme pour renforcer la domination des hommes sur les femmes afin d'exploiter, en particulier, les travailleuses (différence salariale, temps-partiel, concentration dans des secteurs moins valorisés, diminution des impôts à charge des entreprises ayant pour conséquence de moindres investissements publics dans les infrastructures collectives etc.).

Le *gender mainstreaming* ne peut fonctionner qu'en tant que stratégie préventive à appliquer d'une manière récurrente, partout et tout le temps, dès qu'il s'agit de poser un acte, de prendre une décision politique et... syndicale.

Néanmoins, le combat contre les inégalités entre les femmes et les hommes ne peut se contenter de l'approche prônée par le *gender mainstreaming*. En effet, des politiques ciblées, visant le groupe des femmes, restent nécessaires et doivent être mises en œuvre, a posteriori, pour corriger les situations d'inégalité connues et installées de longue date.

Comme le soulignent régulièrement les institutions européennes : le *gender mainstreaming* et les politiques spécifiques d'égalité hommes-femmes sont complémentaires et doivent souvent être menées de pair pour renforcer l'égalité entre hommes et femmes.

1. Les femmes dans les instances de la FGTB

1.1. Le Bureau fédéral

Le Congrès statutaire des 8 et 9 juin 2006, en modifiant l'article 19, a instauré une notion importante dans la composition des instances de la FGTB. En effet, depuis lors, il est établi que la FGTB tend vers la parité hommes/femmes dans les organes de la FGTB qui sont le Congrès fédéral, le Comité fédéral, le Bureau et le Secrétariat.

De plus, afin de corriger le fait que trop peu de mandats soient détenus par des femmes au sein de la FGTB, le Congrès statutaire des 8 et 9 juin 2006 a ratifié des amendements se rapportant à la composition du Bureau fédéral de la FGTB (articles 37 § 1, 37 bis § 1 & 2, 37 ter).

A la suite de quoi, le Bureau fédéral a décidé, afin d'assurer au moins un tiers de représentation de femmes en son sein, d'ajouter 10 mandats femmes supplémentaires : 5 venant des Interrégionales et 5 venant des Centrales. De plus, les Présidentes des Bureaux des femmes des 3 Interrégionales sont devenues « membres de droit » de ce Bureau fédéral élargi.

1.2. Le Bureau fédéral des Femmes

Depuis le dernier Congrès en 2010, le Bureau fédéral des Femmes s'est réuni 7 à 8 fois par année.

On peut considérer que, si le contenu de ces réunions a essentiellement consisté à démasquer et attirer l'attention sur les discriminations spécifiques rencontrées par les femmes travailleuses (le travail à temps-partiel, la difficile conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, « le plafond de verre », le « plancher collant », sans oublier la différence salariale entre les femmes et les hommes, de même que le sexisme ambiant), les membres du BFF (parmi lesquels d'ailleurs, on dénombre quelques hommes) a veillé à aborder ces thématiques par le biais de la grille d'analyse du Genre.

De plus, le BFF a soutenu des manifestations et des actions, avec l'objectif de rendre la politique en général, mais aussi la politique syndicale tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de la FGTB, plus attentive à l'approche *gender mainstreaming*, notamment en s'impliquant activement dans la réflexion et l'élaboration de priorités pour le Mémoire de la FGTB en vue des élections de mai 2014.

En outre, en 2012, 2013 et durant le premier semestre de 2014, l'amélioration du fonctionnement du BFF et les résultats de l'enquête interne sur le « plafond de verre » à la FGTB, ont été des points inscrits de façon répétée à l'Ordre du jour des BFF : il s'agissait de réfléchir d'une manière approfondie sur ces deux thèmes apparentés, afin de proposer des pistes pour la mise en œuvre de mécanismes efficaces à même de corriger les manques de résultats probants, au regard des Statuts de 2006, réaffirmés en 2010 visant à la parité au sein des instances de la FGTB.

Le Bureau fédéral des Femmes a constaté et apprécié le soutien régulier apporté par le Service d'études fédéral, notamment en ce qui concerne le parcours (semé d'embûches !) de la loi du 22 avril 2012 visant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de ses arrêtés d'application. Des dossiers tels que ceux portant sur les congés parentaux, les pensions, l'écartement des femmes enceintes, la reconnaissance de nouvelles maladies professionnelles touchant des secteurs à forte présence de femmes ont pu bénéficier de l'approche genre de la part de collaboratrices et collaborateurs motivés à combattre les discriminations subies par les travailleuses quant à leurs droits sociaux.

2. L'enquête interne sur le « plafond de verre »

2.1. La genèse

La Charte *gender mainstreaming*, avec ses engagements généraux, fut signée par les trois organisations syndicales belges le 23 septembre 2004.



Cette signature a constitué une étape importante dans la prise en considération de l'égalité de genre dans le travail syndical. En effet, ce geste politique à caractère solennel, des directions interprofessionnelles syndicales, représente leur adhésion à un texte sensibilisateur et mobilisateur où le principe du *gender mainstreaming* est considéré comme un instrument d'émancipation des travailleuses et des travailleurs. Il est intéressant de souligner que la signature de la Charte *gender mainstreaming* n'a pas été unanimement saluée, elle a soulevé des critiques ; qui ont eu, à tout le moins, le mérite de relancer le débat sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la FGTB.

De plus, reconnaissons que l'appui espéré envers la Charte a été mal évalué au départ. En effet, la structure complexe des organes décisionnels des différentes organisations syndicales n'a pas été suffisamment prise en compte. Ce qui s'est révélé rapidement un obstacle important à la diffusion du concept même du *gender mainstreaming* alors qu'il relève de la responsabilité de tous et toutes : le mécanisme de « contagion culturelle » doit pouvoir fonctionner au maximum, percoler partout, pour que cette stratégie de changement des mentalités devienne efficace.

C'est ainsi que le passage de l'adhésion au principe du *gender mainstreaming* vers sa concrétisation dans les faits s'est avéré décevant pour celles et ceux parmi les cadres et militant-e-s FGTB qui s'étaient fortement investis dans le projet de la Charte.

2.2. L'étude sur le « plafond de verre » à la FGTB

L'évaluation faite par le Congrès fédéral de 2010 confirmera par la réalité des chiffres, les résistances existantes face à la concrétisation des objectifs de la Charte *gender mainstreaming*. Ainsi, malgré les modifications statutaires introduites en 2006, les objectifs fixés, à savoir un minimum d'un tiers de représentation de femmes au niveau des fonctions dirigeantes mandatées et au sein des instances décisionnelles de notre organisation, n'étaient toujours pas atteints.

Pour mieux appréhender les réalités sur le terrain et matérialiser de nouvelles avancées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de notre organisation, la FGTB a lancé une analyse de la situation en son sein.

Cette analyse qualitative a été commandée et entreprise en 2012 afin d'identifier les obstacles culturels et structurels rencontrés par les femmes et proposer des pistes de réflexion permettant des améliorations quant à la mixité de nos instances dirigeantes. Elle a été réalisée dans les Centrales, les Interrégionales et les Régionales.

Les résultats (constats et pistes d'action) de cette recherche-action, intitulée « Le plafond de verre au sein de la FGTB, mythe ou réalité ? » ont été présentés par la chercheuse Gitte Beaupain de Genderatwork, au Bureau fédéral, en mars 2013.

Après cette présentation, le Président Rudy De Leeuw et la Secrétaire générale Anne Demelenne ont vivement invité les représentants des Centrales et Interrégionales, d'une part à « s'approprier » l'analyse effectuée plus en détails, grâce au rapport écrit, et d'autre part à examiner les recommandations spécifiques proposées.

Notons que le bien-fondé de cette étude a été saluée positivement par tous et toutes, et ceci même si les constats établissent clairement l'existence d'un « plafond de verre » au sein de la FGTB. Depuis mars 2013, les membres du Bureau fédéral des femmes ont souvent regretté un manque de suivi apporté aux recommandations de cette étude. On peut toutefois souligner que des initiatives positives ont été entreprises dans certaines Centrales et Interrégionales.

Il est donc manifeste qu'une dynamique nouvelle a été enclenchée par cette enquête et que certains et certaines camarades ont pris conscience que « ça ne peut plus durer ».

3. La campagne annuelle Equal Pay Day

3.1. Les campagnes

Dans notre pays, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes n'est toujours pas un fait. Pour dénoncer ce constat, la FGTB organise chaque année avec Zij-kant la journée de l'égalité salariale ou Equal Pay Day (EPD).

Le premier EPD a eu lieu le 31 mars 2005. L'écart salarial hommes/femmes en salaires mensuels bruts (temps pleins et temps partiels ensemble) était alors de 28%. Exprimé en salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein, il était de 15%.

Dans la période allant de 2011 à 2014, ces campagnes annuelles pour un salaire égal se sont poursuivies, en collaboration ou non avec Zij-kant. Le département gender mainstreaming en a assuré l'élaboration et le suivi.

En 2011, l'EPD est tombé le 25 mars et l'écart salarial en salaires mensuels bruts était de 23%. Cette 7ème édition de la campagne EDP intitulée « Gagner moins, c'est travailler plus longtemps » a fait le lien entre les salaires et les pensions et entendait faire comprendre aux gens que leur carrière et leur salaire sont déterminants pour leur pension plus tard.

En 2012, l'EPD a été organisé le 20 mars alors que l'écart salarial se situait à 22%. La 8ème campagne pour l'égalité salariale a mis l'accent sur une conciliation plus équilibrée entre vie privée et vie professionnelle et s'est organisée autour du slogan : « On en fait plus, on gagne moins que les hommes ». Une meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle implique aussi de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

En 2013 aussi, l'EPD est tombé le 20 mars. L'écart salarial était alors toujours de 22%. La campagne: « Extreme housekeeping. Sometimes a man's gotta do what a woman usually does » a mis en avant le nombre important de femmes travaillant à temps partiel, avec l'impact que cela a sur leur salaire et leurs perspectives de carrière. Les hommes doivent prendre en charge une plus grande part des tâches ménagères afin que leur partenaire puisse travailler à temps plein et obtenir un salaire décent.

Le 6 mars 2013, dans le cadre de la journée internationale de la femme, la FGTB a organisé une action ludique sur l'absurdité du gel des salaires et l'engagement du gouvernement de mettre en œuvre la loi sur l'écart salarial du 12 avril 2012.



En 2014, la FGTB et Zij-kant ont célébré sans grande joie les 10 ans de l'EPD. L'écart salarial en salaires mensuels bruts est toujours de 21%. Par contre, en ce qui concerne les salaires horaires bruts pour les temps pleins, l'écart a baissé à 7%. C'est une bonne chose, mais c'est loin d'être suffisant. La campagne s'est focalisée sur les discriminations et injustices : « Les roux, les chauves, les blacks doivent gagner moins. Vous trouvez ça scandaleux? Et pourquoi pas pour les femmes? ». Avec cette campagne, nous avons rappelé notre indignation face à la réalité de l'écart salarial et encouragé tout un chacun à faire plus au cours des dix prochaines années pour que l'écart salarial disparaisse.

3.2. Les réalisations

Les campagnes EPD ont permis de structurer nos revendications en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes. Cette structuration et la visibilité des actions ont permis de dégager certains résultats positifs.

L'élaboration de statistiques pertinentes. Lors du lancement des premières campagnes EPD, un des principaux problèmes était de trouver des chiffres corrects sur l'écart salarial. Dès le début, nous avons demandé des statistiques précises et plus de recherches sur les causes et conséquences de l'écart salarial. Depuis 2007, nous pouvons compter chaque année sur le rapport détaillé de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes. Mais d'autres institutions, comme Eurostat, et d'autres chercheurs se penchent maintenant chaque année sur l'écart salarial entre hommes et femmes.

L'adoption de la loi du 22 avril 2011 visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes. La FGTB a contribué très activement à l'adoption de cette loi qui vise à lutter contre le phénomène de l'écart salarial à tous les niveaux : interprofessionnel, sectoriel et des entreprises.

Dans le prochain rapport du CCE (Conseil Central de l'Economie) qui sera publié fin 2014 et qui servira de base pour négocier un prochain AIP au Groupe des 10, les données sur l'écart salarial doivent être reprises et il y aura l'obligation de se concerter sur des mesures visant à lutter contre l'écart salarial. Cette mesure sera exécutable pour la première fois en 2014.

La loi sur l'écart salarial nécessite aussi l'introduction de classifications et d'évaluations de fonctions neutres par rapport au genre dans tous les secteurs. Grâce à nos actions, nous avons obtenu la confirmation officielle de garder la mise en œuvre de la loi sur l'écart salarial en dehors de la norme salariale de 0% pour la période 2013-2014 pour ce qui est des classifications de fonctions sectorielles neutres par rapport au genre.

Les grandes entreprises (de plus de 50 travailleurs) seront désormais tenues de publier les données relatives aux salaires de leurs travailleurs, avec ventilation par sexe. Si ces données font apparaître un déséquilibre clair, l'entreprise devra établir un plan d'action en vue d'améliorer la situation. Enfin, les entreprises doivent désigner un médiateur qui, en cas de soupçon de discrimination sur la base du sexe, organisera une médiation entre le travailleur concerné et l'entreprise.

La FGTB se réjouit de l'adoption de cette loi qui, à côté de l'adaptation du Bilan social, offre de nouveaux outils à nos représentants syndicaux. Pour faire disparaître l'écart salarial entre les femmes et les hommes, les salaires et l'inégalité salariale doivent pouvoir être discutés en toute honnêteté. Pour y parvenir, tous les éléments qui déterminent le salaire doivent être répertoriés.

Malheureusement, en 2013, la loi a été adaptée suite au lobby patronal afin de modifier la cascade de consultation. La délégation syndicale a supplanté le CPPT dans la nouvelle version du texte. Alors que dans les entreprises de 50 à 100 travailleurs, c'est le CPPT qui traite de l'information économique et financière et qui est plus à même d'examiner cette problématique de manière structurée.

Par ailleurs, certains arrêtés royaux d'exécution se sont fait attendre. C'est pourquoi, la FGTB a entrepris différentes actions pour alerter le gouvernement et ne pas laisser le thème se diluer.

Un Arrêté Royal qui fixe le cadre définitif de l'analyse de la structure de rémunération et du médiateur a finalement été publié. Les interlocuteurs sociaux ont formulé un avis partagé à ce sujet. Nous regrettons toutefois que la ventilation du rapport sur la structure des rémunérations en entreprise ne nous permette pas d'identifier des éléments comme les voitures de sociétés, bonus, assurances groupes et pensions complémentaires. Cela nous aurait permis d'avoir une vision plus claire en vue du plan d'action à élaborer. La fonction de médiateur nous pose également question : son rôle à côté de celui de la délégation syndicale, les connaissances requises,...

Cette nouvelle loi nous fournit cependant des informations et des moyens supplémentaires. La FGTB a déjà organisé une première journée d'étude en 2013 sur ce thème. Cette journée a été l'occasion de fournir davantage d'informations sur les instruments légaux et de donner des conseils pratiques permettant aux délégués dans les entreprises et secteurs de discuter et de mener des actions sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes.



Dans le cadre de cette loi, la FGTB a aussi rédigé une brochure (« Réduire l'écart salarial : la loi est de votre côté »). Des conseils pratiques sont donnés pour que nous puissions faire disparaître l'écart salarial ensemble en pratique. A la demande de certaines Centrales et Interrégionales nous sommes également intervenus dans le cadre de leurs formations afin d'éclairer le nouveau dispositif légal, ses aspects pratiques et son articulation avec les instruments existants.

Pas de gel pour les classifications de fonctions. Grâce à l'action du 6 mars 2013, nous avons obtenu la confirmation officielle que la mise en œuvre de classifications de fonctions sectorielles neutres par rapport au genre resterait en dehors de la norme salariale de 0% (le gel des salaires) pour la période 2013–2014.

Parler salaire n'est plus un tabou. Grâce à nos campagnes EPD et à la concrétisation de la loi sur l'écart salarial, le tabou sur les salaires a pu être levé.

Une plus grande prise de conscience. Suite aux actions annuelles EPD, les travailleuses et les travailleurs sont de plus en plus conscients des inégalités en termes de salaire, perspectives de carrière et pensions. Les femmes tiennent de plus en plus compte de l'impact, sur leur carrière, du travail à temps partiel et des interruptions de carrière. Le nombre de personnes optant pour un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps diminue chaque année.

Les jeunes de leur côté sont conscients de l'influence du choix de leurs études sur leur salaire. Ils sont encouragés en ce sens par les institutions publiques qui publient régulièrement les postes vacants dans les fonctions critiques et fournissent des informations sur les filières d'enseignement qui offrent le plus de sécurité d'emploi ou des emplois mieux rémunérés.

3.3. L'EPD européen

Le 5 mars 2011, la Commission européenne lançait son premier EPD européen. Dans son rapport de mars 2014, la Belgique est reprise comme un bon élève. Avec un écart salarial de 10% sur la base des salaires horaires bruts, la Belgique se situe au niveau moyen à supérieur. La moyenne dans les pays de l'UE se situe à 16,4%.

La Belgique a été le premier pays à organiser un EPD. Depuis, de nombreux autres pays de l'UE nous ont emboîté le pas. Aussi bien la loi sur l'écart salarial que le rapport annuel sur l'écart salarial de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes sont cités comme de bons exemples.

3.4. Le bilan de dix ans de campagne

Si beaucoup a été réalisé grâce à nos actions EPD, le but n'est néanmoins toujours pas atteint.

Si on calcule l'écart salarial sur la base des salaires horaires bruts et que l'on tient compte des travailleurs à temps plein, on voit que l'écart salarial a diminué plus que de moitié, passant de 15 à 7%. C'est une bonne nouvelle. Nos dix années d'Equal Pay Day ont permis non seulement d'attirer l'attention sur l'inégalité salariale, mais aussi et surtout de réduire effectivement cet écart.

Mais si on considère le salaire mensuel brut moyen des hommes et des femmes, temps pleins et temps partiels ensemble, l'écart salarial n'a diminué que de 7%, passant de 28 à 21%. A ce rythme, il faudra encore plus de 40 ans d'actions pour enfin obtenir un salaire égal pour les hommes et les femmes. C'est inacceptable.

4. La participation à d'autres institutions et instances

4.1. Au niveau belge

Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes (CECHF). Ce Conseil a principalement un rôle d'avis (sur saisine d'un membre du gouvernement ou à la demande d'organisations, de groupements, d'individus, ou de sa propre initiative). Sa tâche consiste également à rédiger des rapports pour le Conseil National du Travail lorsque celui-ci le demande. En 2013, le Conseil a fêté ses 20 ans d'existence.

La FGTB a participé activement à la rédaction d'avis relatifs notamment :

- aux pensions;
- à la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes;
- à la compatibilité de certains mandats électifs avec la période de congé de maternité;
- au travail des enfants (cf. concours de « minimiss »);
- à la lutte contre le sexisme;

Les avis rendus par le Conseil peuvent être consultés et téléchargés sur le site Web : <http://www.conseildelegalite.be/fr/publications/avis>

4.2. Au niveau européen et international

Le Comité des femmes de la CES. Le Comité des femmes de la Confédération Européenne des Syndicats (la CES) se réunit deux fois par an, organise des séminaires thématiques et des conférences, et coordonne des projets visant à lutter contre l'inégalité homme/femme sur le marché de l'emploi.

Le Comité suit de très près la politique générale de la CES pour essayer d'influencer la politique européenne. Le Manifeste de la CES pour les élections du Parlement européen de mai 2014, est on ne peut plus clair : « La CES milite pour l'égalité. *Des mesures efficaces pour assurer des salaires et des droits égaux pour tous doivent être soutenues. Il faut mettre fin à l'écart salarial entre hommes et femmes.* »

Les Congrès de la CES sont l'occasion de mettre l'accent sur le rôle et la place des femmes dans les organisations syndicales. L'engagement pris par le congrès de 2007 à Séville – à savoir, éliminer l'écart de représentation entre hommes et femmes dans les syndicats et fournir des données et des exemples de bonnes pratiques en matière de gender mainstreaming – a été réaffirmé par le Congrès d'Athènes de 2011.

En 2010, la CES a lancé le projet « *De l'adhésion à la prise de décisions: œuvrer à la promotion des femmes au sein des syndicats* », qui contient des propositions à l'intention des syndicats pour promouvoir l'équilibre de genre dans les postes de direction et à responsabilités.



A l'occasion de la journée internationale des femmes, la CES organise son enquête annuelle du 8 mars auprès de ses organisations affiliées. L'objectif de cette enquête est d'évaluer la répartition par sexe des affiliés et dans les instances décisionnelles des syndicats. Cette évolution est suivie de près et les résultats sont publiés.

Le Comité demande également des informations et des exemples de bonnes pratiques visant à combattre l'inégalité homme/femme. En 2011, le Comité s'est penché sur l'impact de la crise sur la participation des femmes au marché du travail. En 2012, le thème du travail décent pour le personnel domestique était à l'ordre du jour. En 2013, l'examen annuel portait sur l'impact de la crise et de l'austérité sur l'égalité des genres et les droits des femmes. En 2014, le Comité a choisi d'aborder le thème de la violence contre les femmes et de son impact sur le travail. Les constats de ces analyses et les bonnes pratiques qui existent dans les organisations affiliées sont rendues publiques.

En 2014, la CES a publié les résultats de deux projets ambitieux. Les résultats du premier projet de recherche « *Négociateur pour l'égalité* » ont confirmé une des revendications que nous avançons à l'occasion de notre campagne annuelle en faveur de l'égalité salariale, Equal Pay Day: il faut absolument sauvegarder les négociations collectives au niveau national et sectoriel, car elles offrent une opportunité privilégiée pour promouvoir l'égalité des genres, notamment par rapport à la situation des femmes sur le marché de l'emploi et les conditions de travail et de salaire.

Le deuxième projet « Programme intégré du dialogue social – Boîte à outils pour l'égalité hommes-femmes en pratique – 100 meilleures pratiques pour l'égalité au travail » propose des initiatives pour promouvoir l'égalité au travail. Les bonnes pratiques ont été communiquées par des entreprises et des syndicats de 25 pays européens et ont été réparties selon quatre priorités: rompre avec les stéréotypes existants, renforcer la présence des femmes dans les organes décisionnels, créer un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, éliminer l'écart salarial entre hommes et femmes.

Le fonctionnement efficace du Comité des femmes de la CES (au sein duquel la FGTB joue un rôle important) ne peut que renforcer la position, la représentation et les conditions de travail et de salaire des femmes en Belgique et en Europe.

Le Comité des femmes de la Confédération Syndicale Internationale (CSI). La 2ème Conférence mondiale des femmes s'est déroulée à Dakar du 19 au 21 novembre 2013. Cette conférence s'est inscrite dans la préparation du 3ème Congrès mondial de la CSI (Berlin 18-23 mai 2014) sur le thème « Renforcer le pouvoir des travailleurs ».

Le fil conducteur « Construire le pouvoir des travailleuses » a servi de base à cette grande assemblée de femmes syndicalistes venues du monde entier pour réfléchir, discuter et trouver des pistes de travail afin d'augmenter la présence des femmes – et particulièrement des jeunes femmes – dans le monde syndical.

La FGTB a veillé à soutenir la présence de camarades féminines provenant d'organisations syndicales du Sud avec lesquelles le département international développe des projets.

Les participants ont pu mettre en avant leurs réalités, en particulier nos camarades du Sud, confrontées en permanence à la surexploitation des femmes (travailleuses domestiques ou à domicile sans aucun statut) dans un contexte de conditions sanitaires déplorables et de brutalités et violence parfois innommables.

Nos campagnes annuelles pour l'égalité salariale ont été mises en évidence tant dans le guide de discussion de la Conférence que sur le site Web du 3ème Congrès de la CSI.

La présence de notre Secrétaire générale a été ressentie comme une preuve de l'intérêt de notre organisation pour la lutte des femmes travailleuses et de la nécessaire présence de dirigeantes au sein des directions syndicales.





Chapitre 13

Une nécessaire transition





13. Une nécessaire transition

Les changements climatiques sont une réalité ! Ils ne restent que quelques climato-sceptiques à la solde de certaines multinationales actives dans le secteur des énergies fossiles pour le nier.

Deux attitudes sont alors possibles : une passive « on verra bien », une proactive « être acteur du changement ». C'est dans cette seconde attitude que la FGTB s'inscrit résolument.

Comme cela a été rappelé lors du Congrès statutaire de juin 2010, la FGTB a fait du changement climatique une de ses priorités d'action. Le climat, c'est aussi notre affaire car le défi qu'il représente est environnemental, économique et social et va toucher directement et indirectement les travailleurs d'ici et d'ailleurs.

Le défi des changements climatiques est de trouver l'équilibre entre préservation de l'environnement et justice sociale. Il s'agit d'assurer aujourd'hui et demain un avenir à tous les habitants de cette planète. Lorsque les transitions sont mal gérées, ce sont les travailleurs, et a fortiori les plus fragiles économiquement, qui paient les pots cassés. Nous insistons donc sur le fait qu'il faut soutenir les travailleurs, y compris les plus vulnérables, durant le processus de transition.

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 filières durables d'emplois de qualité qui réduisent les émissions de gaz à effet de serre.

1. La faillite d'un système économique non durable pour la planète et les travailleurs

Pour la FGTB, les raisons de la crise climatique sont à rechercher dans la faillite du modèle capitaliste.

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 capitaliste est arrivé au bout de ses incohérences et de sa logique des « marchés ».

Par le « sur productivisme » et le « sur consumérisme » qu'il entraîne, le modèle capitaliste est la cause du renforcement des changements climatiques. L'économie de marché est responsable du réchauffement parce qu'elle est basée sur la concurrence et l'accumulation à court terme. Les décisions de production ne sont pas prises en fonction de leur utilité sociale et de l'écologie, mais en fonction des profits à court terme.

Pour la FGTB, mettre en concurrence le social et l'environnement serait la pire des erreurs. En effet, les trois piliers du développement durable (économie-environnement-social), constituent un équilibre non exclusif, avec l'environnemental comme base, l'économique comme moyen et, surtout, le social comme but.

Les changements climatiques, dont les conséquences sont sources d'inégalités majeures, menacent les droits humains. A ce titre, ils expliquent et légitiment résolument le combat syndical.

2. La nécessité d'une Transition Juste

Pour la FGTB, les réponses à la crise climatique sont à trouver dans un changement radical de modèle. Il est essentiel de tendre désormais vers un modèle durable, juste et solidaire. L'emploi, le revenu, la redistribution des richesses, le pouvoir d'achat, l'égalité des genres, la cohésion sociale 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.

Dès lors, nous réclamons une Transition Juste vers une économie pauvre en émission de carbone. Une Transition qui vise à assurer un cheminement progressif vers une société plus durable, tournée vers une économie plus respectueuse de l'environnement, qui doit promouvoir le travail décent.

La Transition Juste repose sur 5 piliers et doit tenir compte des aspects transversaux de genre :

- le dialogue social;
- la création et le maintien d'emplois de qualité via des investissements publics et privés dans les (nouvelles) technologies à faible émission de carbone, la R&D et l'innovation et le transfert de technologies;
- l'écologisation de la formation, de l'éducation et des compétences;
- le respect du droit du travail et des autres droits humains;
- la protection sociale.

Depuis 2010, la FGTB a œuvré à faire reconnaître la nécessité de cette Transition Juste à tous les niveaux : international, européen et belge.

2.1. Au niveau international

Depuis fin 2008, la Confédération Syndicale Internationale (CSI) est reconnue comme observateur officiel et est à ce titre partie prenante des négociations de l'ONU sur le Climat (UNFCCC - United Nations Framework Convention on Climate Change). La FGTB s'est impliquée activement dans ces négociations.

Si la Conférence de Copenhague (2009) a été un échec, la conférence des Nations Unies (COP - Conference of Parties) sur le climat de l'année suivante, en 2010 à Cancun, s'est, elle, conclue sur un double succès : non seulement le processus de négociation sur le climat a été relancé (il était dans le coma suite au Sommet de Copenhague) mais la revendication syndicale d'assurer une transition juste vers une société pauvre en carbone a été intégrée dans l'accord. C'est une grande victoire pour le mouvement syndical, et la FGTB y a grandement contribué.

La FGTB a participé à toutes ces conférences climatiques des Nations Unies, hormis celle qui s'est déroulée à Doha en 2012, en signe de protestation envers ce pays qui ne respecte absolument pas les droits des travailleurs.



Les COP qui ont suivi celle de Cancun n'ont connu que de très légères avancées en vue d'un nouvel accord global et contraignant. Ces COP ont souvent « sauvé le processus de négociations », oubliant de sauver le climat. La prochaine grosse échéance est fixée en 2015 à Paris, où la Communauté Internationale s'est engagée à approuver un nouvel accord global et contraignant, pour succéder à l'accord de Kyoto. Pour le mouvement syndical l'enjeu sera d'opérationnaliser la Transition Juste. La FGTB sera au rendez-vous.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) s'est également investie dans le débat sur le climat et sur la Transition Juste. Cette thématique est à son agenda de travail depuis 2010. Lors de la Conférence annuelle de l'OIT de 2013, une commission spéciale intitulée « Commission développement durable, travail décent et emploi vert » était à l'ordre du jour. Objectif : inscrire la question de la crise environnementale et sociale dans les travaux de l'OIT, vu l'impact qu'elle a/va avoir sur le monde du travail. La FGTB était présente lors de ces négociations tripartites : Employeurs - Syndicats - Etats. Elle était d'ailleurs dans le comité de rédaction d'une recommandation adoptée par l'assemblée générale de cette Conférence. En adoptant cette recommandation, l'OIT reconnaît que la question du verdissement de l'économie doit s'inscrire dans un contexte de développement durable.

2.2. Au niveau européen

La FGTB participe activement à l'élaboration de stratégies et de revendications de la Confédération européenne des syndicats (CES), notamment en matière de développement durable et de politiques climatiques.

En ce qui concerne les politiques climatiques, l'ambition du mouvement syndical européen est de contribuer à ce que soient rencontrés, notamment au travers des politiques industrielles, à la fois les défis du changement climatique et de la crise économique, tout en réduisant les inégalités sociales. C'est dans cet esprit que la CES a élaboré ses revendications : lancer une initiative européenne pour une croissance durable.

Dans sa participation au sein de la CES, la FGTB a donné priorité à l'efficacité énergétique (dans le secteur du logement et celui des industries) ; à la mise en place de nouvelles politiques industrielles durables ou encore à la nécessité d'assurer l'accès universel aux services énergétiques essentiels, notamment par le biais de tarifs sociaux de l'énergie. Cette dernière demande de la FGTB a ainsi été reprise par le mouvement syndical européen.

3. Le développement des stratégies de transition et le verdissement de l'économie

Une fois le concept reconnu dans les instances internationales et européennes, il est nécessaire d'appeler à la mise en œuvre concrète d'une feuille de route, d'un programme pour une Transition Juste.

Plusieurs avis ont été remis à ce sujet dans différents conseils consultatifs : Conseil Central de l'Economie, Conseil National du Travail, Conseil fédéral du Développement durable.

Le fil rouge de ces avis était la nécessité :

- d'établir d'importants plans d'investissement pour développer une politique industrielle et économique 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 mesures liées à la lutte contre les dérèglements climatiques. 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, tout en assurant 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 prenant en compte l'intérêt des travailleurs;
- de mettre sur pied 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. Le sentiment de vulnérabilité constitue une source légitime de réticence aux changements. Il faut assurer la protection des travailleurs.

Sous cette impulsion notamment, les autorités fédérales ont également fait réaliser des études sur une société belge bas carbone (« Stratégie Bas Carbone pour la Belgique en 2050 » ou encore « Belgique 100% renouvelable », études du SPF Environnement et Santé publique) et organisé des journées d'études (Emplois Verts, Présidence belge du Conseil de l'Union européenne en 2010).

De plus, au niveau européen, la FGTB a également participé en 2012 à un projet européen initié par le syndicat italien CISL qui a rédigé un guide européen destiné aux délégués pour renforcer leurs connaissances sur les obligations des entreprises, les droits des travailleurs et des exemples concrets en ce qui concerne la protection de l'environnement, la lutte contre les changements climatiques et l'intégration du développement durable au sein des entreprises.

13

4. Nos mobilisations

S'engager pour lutter contre les changements climatiques passe aussi par la mobilisation et la sensibilisation.

Depuis 2008, la FGTB est membre de la Coalition climat, une plate-forme qui rassemble, outre les trois syndicats belges, quelque 80 associations (de développement, de protection de l'environnement,...).

Elle a pour objectif d'organiser la mobilisation citoyenne autour de la question climatique et de faire comprendre aux responsables politiques l'importance de lutter contre les changements climatiques, notamment en assurant une transition juste pour les travailleurs et pour les plus démunis.

Le 29 août 2009, plus de 12.000 participants ont répondu à l'appel de Nick Balthazar et la Coalition Climat et sont venus danser pour le climat sur la plage d'Ostende. Un vidéo-clip The Big Ask, intitulé « Dance for the Climate », a été réalisé.

A la veille de la conférence de Copenhague (décembre 2009), la Coalition climat a organisé une manifestation à Bruxelles qui a rassemblé près de 15.000 personnes, dont une délégation de la FGTB.

En 2010, la Coalition a organisé à la veille de la conférence de Cancun une action « Chantons pour le Climat » ainsi qu'une manifestation à Bruxelles.

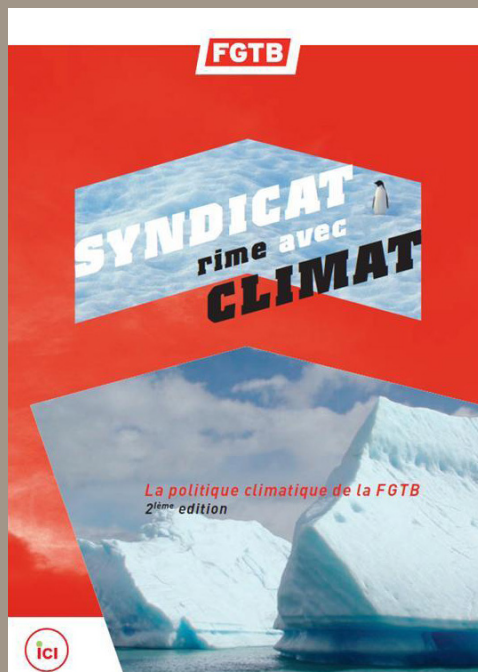
En 2011, la mobilisation de la Coalition s'organise autour de « En route pour Durban, 20.000 km pour sauver le climat » : manifestation, séminaire sur la transition juste ont été organisés.

En 2012, plus de 80.000 personnes et plus de 120.000 écoliers ont répondu à l'appel de Nick Balthazar et la Coalition Climat pour enregistrer « Do it now ! », une version revisitée du célèbre chant italien « Bella Ciao ». Un clip a été réalisé au départ de tous ces enregistrements et officiellement présentés à la COP de 2012 à Doha.

2013 a été une année de transition pour préparer la campagne de 2014 axée, à notre demande, autour de la question des investissements et de la création d'emplois : une campagne médiatique intitulée « Jobs4Climate » pour rappeler aux autorités, aux entreprises et aux citoyens l'enjeu d'investir dans la transition énergétique. Nous revendiquons un important programme d'investissement dans la rénovation des bâtiments, les transports publics, le développement du réseau d'électricité et les énergies renouvelables. Cette campagne s'est clôturée le 7 juin par un grand débat entre responsables syndicaux et associations d'environnement et de coopération au développement autour de ces enjeux.

En parallèle à ces actions de sensibilisation et de mobilisation, la FGTB a contribué à la création en 2012 de la « Plate-forme justice climatique » qui rassemble une vingtaine d'associations dont les trois syndicats belges et qui remet des revendications communes en vue des différentes COP.





Chapitre 14

***Le combat de la FGTB
pour une fiscalité plus juste***





14. Le combat de la FGTB pour une fiscalité plus juste

Conformément aux résolutions de notre précédent Congrès, la FGTB a œuvré pour placer au cœur de l'agenda politique le débat sur une fiscalité plus juste visant à établir une plus grande transparence fiscale sur l'ensemble des revenus, avec pour objectif d'instaurer une taxation plus équitable de différents types de revenus et d'assurer un financement adéquat des services de l'Etat.

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

En bref, notre message a été « assurer la transparence pour taxer mieux de manière plus juste »

Pour la FGTB, l'action syndicale ne doit pas se limiter à la négociation d'augmentations salariales ou à l'amélioration des conditions de travail. Nous voulons également nous attaquer aux inégalités qui sont inhérentes aux mécanismes de l'économie de libre marché. C'est pourquoi nous voulons une meilleure répartition de la richesse entre le capital et le travail. Ceci ne peut se réaliser que par l'intermédiaire d'une sécurité sociale fédérale forte et d'une fiscalité juste et équitable, c'est-à-dire progressive et prélevée sur tous les revenus. Ce qui permet également d'assurer le maintien de services publics performants et adaptés aux besoins de la société et des citoyens.

Dans ce contexte et conformément aux décisions de notre dernier congrès, la FGTB a mené différentes campagnes et actions en faveur d'une plus grande justice fiscale.

1. Notre campagne (quasi) constante en faveur d'une politique de justice fiscale

Au cours de cette période, la FGTB a mené une campagne quasi-constante pour dénoncer le déséquilibre existant dans la contribution à la solidarité des différents types de revenus. Les revenus des travailleurs contribuent en effet fortement au financement de cette solidarité alors que ceux des autres catégories (indépendants, gestionnaires immobiliers, rentiers, boursicoteurs,...) échappent largement à ce financement.

Ces quatre dernières années, cette sensibilisation et la mobilisation s'est faite par le biais d'un nombre important d'évènements et d'actions.

1.1. Le baromètre socio-économique annuel de la FGTB

Par le biais de cette publication, la FGTB a mis en avant des statistiques, chiffres et constats prouvant à l'envi que notre régime fiscal devait être l'objet d'une véritable réforme.

1.2. La manifestation à Ixelles en septembre 2012

Cette action a réuni 10.000 personnes dans les rues d'Ixelles sur le thème de la justice fiscale. Elle s'est accompagnée de la publication de tracts et articles sur le sujet dans notre presse syndicale et ponctuée par une rencontre avec les responsables du cabinet du Ministre des Finances.



Le 14 septembre 2012, 10.000 militants FGTB défilent dans les rues des quartiers chics d'Ixelles où se concentrent de nombreux d'exilés fiscaux.

1.3. La Conférence Intersyndicale sur la fiscalité en novembre 2013

A l'initiative de la FGTB, FGTB et CSC ont organisé en commun une conférence sur la fiscalité le 12 novembre 2013. A l'aune des élections de mai 2014, la volonté syndicale était d'attirer l'attention sur l'importance de rééquilibrer les contributions des différents acteurs économiques dans le financement de notre modèle social.

A cette occasion, la FGTB a rappelé que le mouvement syndical appelle donc depuis de (trop) nombreuses années à un rééquilibrage entre la taxation des revenus du travail et celle prévalant sur les revenus du capital. Ce rééquilibrage est d'autant plus urgent que, depuis plus de trente ans, nous avons assisté, tant à l'échelle européenne que belge, à une diminution de la part des salaires et autres transferts sociaux dans les PIB et, en parallèle, à une augmentation de la part du facteur de production capital dans la valeur ajoutée.



14

Conférence intersyndicale du 12 novembre 2013 avec de gauche à droite dans le panel : Koen Geens, Georges Gilkinet, John Crombez et Olivier Destrebecq.

Un des objectifs de cette conférence sur la fiscalité était de faire le point sur les évolutions récentes et à venir de ce dossier en Belgique, à la lumière de ce qu'il se passe à l'échelle internationale et européenne.

Pour ce faire, la journée s'articulait autour de deux thèmes :

- Quand la concurrence fiscale détruit les recettes fiscales des Etats et le bien-être de la population – Etat de la situation au sein de l'OCDE et de l'UE;
- Grâce à une plus grande progressivité, vers une fiscalité juste et équitable Comment opérer un tax shifting dans ce sens en Belgique ?

Cette conférence a bien évidemment eu pour objet de mettre l'accent sur le défi important que constitue une réforme de la fiscalité en cette période de crise. Ce défi doit s'entendre comme la nécessité de rendre la fiscalité plus favorable aux revenus du travail et comme soutien à une politique de relance (aux niveaux international, européen et belge).

Fort des enseignements de cette journée d'études, la FGTB a pu établir un cahier de revendications en vue des élections de mai 2014 afin de placer ce dossier fiscalité au centre des préoccupations politiques.

1.4. La participation active aux réseaux en faveur de la justice fiscale

Il s'agit en particulier de la participation de la FGTB aux différentes actions et journées d'études organisées par le Réseau Justice Fiscale (RJF) et le Financieele Actie Network (FAN).

Parmi les actions marquantes de ces réseaux, signalons :

- chaque année, vers la fin mai, l'organisation du Tax Justice Day, dont l'objectif est de montrer que le concept de « Tax Freedom Day » – qui dénonce l'enfer fiscal belge – est totalement faux et en mettant l'accent sur l'importance de l'impôt pour le financement des services publics (et notamment des chemins de fer) et sur l'inégalité criante entre la contribution des particuliers, d'une part, et des grosses sociétés et des patrimoines, d'autre part;
- les actions menées en début d'année (en 2012 et 2014) pour dénoncer que dès le 4 janvier, « les riches ont déjà fini de payer leurs impôts pour l'année ».

Notons également la participation de la FGTB à d'autres plateformes mettant en avant la nécessité de rééquilibrer notre fiscalité, telles que le CNCD, 11.11.11, le Collectif Roosevelt.be, « Taxe Robin des Bois »,...

Le 4 janvier 2014, itinéraire en car dans Bruxelles et arrêt notamment devant le bien connu «Square des Milliardaires»





1.5. Au sein de la CES

La FGTB a tenté de porter le message de l'importance de la coordination fiscale entre les Etats Membres pour éviter la poursuite de la concurrence fiscale que se mènent ces Etats. De fait, à l'heure où les finances publiques sont mises à mal, il existe pourtant un besoin de lancer de nouvelles impulsions budgétaires pour favoriser la croissance économique et la création d'emplois.

Dans ce contexte particulier, la fiscalité devient donc un enjeu politique majeur et la concurrence fiscale ne peut être que dommageable dans l'optique de la défense du modèle social européen basé sur une politique sociale volontariste et la nécessité d'investissements publics importants ! En effet, cette concurrence fiscale diminuant leurs rentrées budgétaires, les Etats Membres enfermés dans le corset du pacte de stabilité ne pourront que jouer sur le niveau de leurs dépenses sociales.

Grâce à ce positionnement offensif, la FGTB a été, à deux reprises, la voix syndicale au Forum Fiscal Européen organisé par la Commission européenne.

1.6. Au sein du TUAC

La FGTB a participé aux travaux et enquêtes menées dans le cadre de l'implémentation de l'initiative de l'OCDE visant à lutter contre l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices. Dans son document relatif à cette initiative, l'OCDE dénonce notamment les plannings fiscaux importants mis en place par des grandes multinationales.

2. Notre campagne pour dénoncer les véritables enjeux de l'autonomie fiscale

Dès l'automne 2010, la FGTB a publié des textes dévoilant clairement les véritables enjeux de l'autonomie fiscale portée par certains partis politiques.

Nous y dénonçons clairement le fait qu'une autonomie fiscale complète mènerait à une concurrence fiscale, certainement dans un pays où l'imbrication économique des entités fédérées est tellement grande. Or, une telle concurrence complète mettrait la pression sur les recettes budgétaires et, par ce biais, sur le financement des équipements collectifs et le maintien des mécanismes automatiques de solidarité.

La FGTB a également mené, à partir de mai 2011, une campagne « On vous ment » dans laquelle elle s'affirmait contre la régionalisation de l'impôt, arguments à l'appui.

La FGTB s'est donc clairement opposée à la mise en place d'un système d'autonomie fiscale complète qui aurait mis à mal le maintien du régime spécifique existant pour les revenus de remplacement et allocations sociales. Une telle dérive aurait pour suites évidentes de faire exploser ce régime spécifique et ensuite de mettre en difficulté le maintien d'une sécurité sociale fédérale.

3. Campagne pour une véritable lutte contre la fraude et une transparence fiscale

3.1. La lutte contre la fraude fiscale

A l'initiative de la FGTB, l'Accord interprofessionnel exceptionnel 2009–2010 a repris, parmi ses priorités, la lutte contre la fraude. Les interlocuteurs sociaux s'étaient engagés à mener des travaux au sein du Conseil Central de l'Economie (CCE). L'objectif était d'exprimer des recommandations pour améliorer la politique de lutte contre la fraude et de convaincre certains acteurs politiques et économiques de s'inscrire réellement en faveur d'une telle politique.

Malheureusement, dès le début, ces travaux au sein du CCE ont souffert d'un blocage du banc patronal et cette initiative n'a pas rencontré l'enthousiasme de certains milieux, FEB en tête qui refuse toujours d'en faire un véritable cheval de bataille sauf à déculpabiliser les fraudeurs à l'aide de l'argument que le degré de la pression fiscale et sociale est la principale origine de la fraude.

Or la lutte contre la fraude fiscale a toujours été une priorité pour notre organisation en vue de l'établissement d'une fiscalité équitable, tant au niveau belge qu'europpéen.

Pour montrer l'ampleur du phénomène de la fraude fiscale, qui pénalise le bon fonctionnement de l'Etat et de l'économie, et pour continuer sa campagne de sensibilisation sur le sujet, la FGTB a demandé au DULBEA de réaliser une étude sur l'ampleur de la fraude dans l'économie belge.

Et cela a porté ses fruits :

- la levée partielle du secret bancaire fiscal, avec dans ce cadre une audition importante de la FGTB au Parlement, et la mise en place d'un point de contact central au sein de la Banque Nationale de Belgique, point de contact auquel les établissements financiers doivent transmettre l'identité de leurs clients et les numéros de leurs comptes et contrats financiers;
- l'accord du gouvernement a repris une grande série de mesures importantes issues des recommandations de la Commission parlementaire sur la lutte contre la fraude fiscale. On a assisté à la mise en place d'une meilleure politique structurée de lutte contre la fraude fiscale (renforcement de la mesure « anti-abus de droit », lutte contre la sous-capitalisation des sociétés, restriction pour paiement en espèces,...) et sociale (responsabilité solidaire,...).

La mise en œuvre de ces mesures a concrètement permis de mieux lutter contre la fraude et l'évasion fiscale.

3.2. L'engagement de la FGTB pour la transparence fiscale

Pour pouvoir opérer une véritable avancée vers une plus grande justice fiscale, il faut avoir une vision transparente des différentes sources de revenus.

En matière de transparence fiscale, la FGTB a depuis toujours plaidé pour la levée effective du secret bancaire. En octobre 2013 a été lancée la campagne réclamant



une « GLOBAL TAX ON WEB », c'est-à-dire l'instauration d'une double obligation de déclaration automatique de tous les revenus, tant par les débiteurs que par les bénéficiaires de ces revenus.

Plutôt que de se fourvoyer dans le trend du « tout à l'austérité », qui cible les revenus du travail, la FGTB a rappelé que depuis des années, et a fortiori depuis la crise de septembre 2008, elle réclamait la régulation du système bancaire. Elle demande aussi la levée effective du secret bancaire, qui cache des dizaines de milliards d'euros, par l'échange obligatoire et automatique des données entre banques et Etats demandeurs.

Après l'affaire de l'Offshore Leaks, c'est la banque suisse HSBC (plus de cinquante millions de clients), qui est soupçonnée d'avoir monté un mécanisme frauduleux pour que sa clientèle riche, qui réside en Belgique, n'ait pas à payer d'impôt. Plusieurs milliards seraient concernés.

Pendant ce temps, les plus fragiles et la classe moyenne continuent à payer, seuls, la facture de la crise financière. Le chômage augmente inexorablement. Les licenciements sont quotidiens, y compris au sein d'entreprises qui font des bénéfices et se portent bien.

Pourtant, il n'y a pas de fatalité. Des solutions existent pour relancer notre économie, soulager les revenus du travail, rendre leur dignité aux travailleurs et répartir plus équitablement les richesses produites.

Ainsi, la FGTV propose de mettre en place une GLOBAL TAX ON WEB. Pas pour taxer plus, mais pour taxer mieux et de façon plus juste. Cette disposition permettrait une transparence totale de tous les revenus. En effet, la grande injustice de notre système fiscal actuel réside dans le fait que tous les revenus des salariés et des allocataires sociaux sont connus du fisc, ce qui n'est pas le cas pour les revenus mobiliers et immobiliers.

Avec la GLOBAL TAX ON WEB, livrés par les organismes bancaires et autres institutions financières, les revenus seraient globalisés avant d'être justement taxés.

A l'échelle internationale également, la FGTV a réclamé la mise en place des instruments nécessaires pour assurer que la norme appliquée soit l'échange automatique d'informations en matière de revenus et que cela soit applicable à TOUS les types de revenus.

Toutefois au cours de cette période, on a dû également déplorer une nouvelle opération d'amnistie fiscale qui a, de nouveau, été qualifiée d'« unique » et de « der des der ».

De même, on a assisté à la victoire des milieux de droite dans la guerre de tranchées contre la réinstauration de l'obligation de déclaration des revenus mobiliers. Après l'avoir reprise dans sa déclaration constitutive en décembre 2011, le gouvernement a effectivement arrêté dans le cadre de son budget 2012 que la retenue de précompte mobilier sur les revenus mobiliers serait à nouveau libératoire.

L'abandon de cette obligation de déclaration de l'ensemble des revenus mobiliers et son corolaire, l'abandon de la création d'un point de contact central, ont eu pour conséquence d'à nouveau faire reculer la perspective de voir enfin naître en Belgique un cadastre des fortunes mobilières et de permettre aux administrations de mener une politique en ayant une meilleure connaissance des revenus réels des citoyens belges.

4. Davantage de taxation des revenus financiers et de régulation du secteur financier

4.1. En Belgique

Dans le cadre de ses campagnes, la FGTV a toujours dénoncé la faible contribution des revenus mobiliers et financiers au financement de notre modèle social. Dans le cadre de son mémorandum au formateur, la FGTV appelait donc en faveur d'une augmentation de la fiscalité sur ces revenus.

Cette revendication s'est concrétisée avec notamment une augmentation du précompte mobilier retenu sur les revenus mobiliers et en ce compris sur les bonis de liquidation (système qui permettait aux indépendants passés en société de partir à la retraite avec un capital substantiel en contribuant faiblement à l'impôt).

De même, la FGTV a, dès le début de la crise de 2007/2008, réclamé que les autorités fassent contribuer largement les secteurs financiers pour répondre aux conséquences de la crise qu'ils ont créée.



Ici, encore, la pression a porté ses fruits puisqu'on a assisté au cours de cette période à l'augmentation de la contribution budgétaire des secteurs des banques et des assurances.

En matière de régulation, la FGTB a plaidé pour la mise en place d'une véritable régulation de ces secteurs et ce, dès le début de la crise de 2007/2008.

La revendication était clairement la séparation entre les banques d'affaires et les banques classiques de dépôts pour éviter le syndrome du « too big to fail » et de revivre une crise de contagion comme en 2008. L'objectif doit également être de protéger l'épargne des citoyens contre la spéculation.

Dans l'accord gouvernemental figuraient des traces de la volonté d'aller dans le sens revendiqué. On pouvait en effet y lire que *« Le Gouvernement confiera à la BNB une mission d'étude quant à l'opportunité et à la faisabilité pratique et financière de l'introduction d'une distinction entre les banques de dépôts et les banques d'affaires [...] Sur la base de cette étude, le Gouvernement adoptera aussi un cadre légal visant à encadrer la spéculation pour compte propre des établissements de crédit ayant une activité de dépôt »*.

Durant l'été 2012, la BNB a sorti un rapport intermédiaire sur le sujet. Globalement, la BNB ne se montrait pas très enthousiaste au sujet d'une scission entre les banques de dépôt et d'affaires. Elle proposait une série de mesures autres permettant, selon elle, de rencontrer les mêmes objectifs.

Ce rapport avait été publié en catimini sur le site internet de la BNB et il faisait l'objet d'une « consultation ouverte », ce qui signifiait que tout le monde pouvait y réagir.

La FGTB n'a pas manqué de réagir à ce rapport pour remettre en avant ces revendications en la matière. En outre, elle a fortement regretté qu'un dossier aussi important fasse l'objet d'une simple « consultation ouverte » (et ce sans la moindre annonce !) et ne soit pas soumis aux structures de concertation existantes.

In fine, la réforme bancaire a été adoptée par le gouvernement. Cette réforme a malheureusement manqué d'ampleur et a principalement raté l'occasion de rétablir cette scission pure et simple des banques, en se contentant de mieux encadrer les opérations de spéculations menées par les banques. Cette réforme a, heureusement, permis de mieux garantir l'épargne des citoyens.

4.2. A l'échelle internationale

Depuis le début, la FGTB a porté la revendication de l'instauration d'une taxe Tobin, qui est devenue par la suite la TTF (Taxe sur les Transactions Financières).

En Belgique, cela a déjà porté ses fruits, notre pays ayant, dès 2004, approuvé une loi en faveur de cette taxe, dont l'entrée en vigueur est suspendue jusqu'à l'adoption – soit par tous les États membres de la zone euro soit au niveau de l'Union européenne – d'une législation similaire.

La FGTB a participé à différentes campagnes, réflexions, actions organisées tant par la CES, le TUAC et la CSI que par différentes plateformes (« Taxe Robin des Bois/RobinHoodTax », Coalition Travail Décent, Europeans for Financial Reform) en faveur de l'instauration d'une TTF.

Citons par exemple :

- l'action organisée le 24 avril 2010 devant la Bourse pour faire pression sur les dirigeants européens et du G20;
- en mai 2010, le relai de la pétition en ligne « makefinancework »;
- en avril 2011, la participation à la consultation publique en ligne organisée par la Commission européenne sur son initiative concernant la fiscalité du secteur financier.

Cette pression a permis que le projet d'une TTF fasse progressivement son chemin :

- à différentes reprises, les responsables européens se sont accordés pour réitérer leur demande d'une TTF aux sommets du G20;
- en mars 2011, le Parlement européen a voté une résolution demandant expressément la mise en place d'une TTF à l'échelle mondiale ou, à défaut, au niveau de l'Union européenne. Dans ce texte, le Parlement invite la Commission à produire un rapport de faisabilité et des propositions législatives concrètes;
- en juillet 2011, la présidence belge du Conseil de l'Union européenne a fixé la réflexion sur la taxation du secteur financier parmi ses priorités;
- en septembre 2011, la Commission européenne a fait une proposition en la matière (0,1% TTF sur les opérations sur titres et actions et 0,01% sur les produits dérivés). La Commission a évalué que le produit annuel d'une TTF appliquée dans les 27 pays membres s'élèverait à 57 milliards d'euros;
- en mai 2012, la Commission a publié plusieurs documents « papers » qui arrivent entre autres à la conclusion qu'une TTF aurait un impact positif sur le PIB (+0,2 à 0,4%) si les recettes étaient affectées à des investissements publics de soutien à la croissance;
- finalement, en octobre 2012, onze Etats membres faisant partie de l'Eurozone se sont mis d'accord pour continuer sur la voie de l'implémentation d'une TTF (0,1% sur les actions et obligations et 0,01% sur les transactions de produits dérivés). Le produit est estimé à 30 à 35 milliards d'euros par an, soit 0,5% du PIB des pays participants.

Début mai 2014, on vient d'annoncer la concrétisation de cette revendication qui verrait enfin le jour au 1er janvier 2016. Malheureusement, il ne s'agira que d'une version minimaliste de la TTF limitée aux actions et quelques produits dérivés et appliquée par seulement 10 Etats membres. La FGTB continuera par conséquent ses actions de sensibilisation et de pression politique pour obtenir la mise en place d'une véritable TTF à plus grande échelle.

5. La guerre aux intérêts notionnels

Dès l'instauration de ce régime préférentiel de la « déduction pour capital à risques » (c'est-à-dire les intérêts notionnels), la FGTB a dénoncé son objectif et ses effets.

En 2010, la FGTB a déclaré ouvertement la guerre à cette mesure qui vide les caisses des pouvoirs publics belges et étrangers (via la concurrence fiscale menée par la Belgique à l'encontre des autres pays).



En 2011, dans son mémorandum au formateur, la FGTB réclamait un stop à l'abaissement continu des tarifs de l'impôt des sociétés et au déraillement de la déduction des intérêts notionnels. Elle plaidait également pour l'instauration d'un impôt minimum pour les sociétés à l'échelle de l'UE.

Tout au long de cette période d'activités, la FGTB a également constamment dénoncé le fait que l'Etat se montre particulièrement généreux envers les entreprises, avec le corolaire que leurs bénéfices ont fortement augmenté et que parallèlement, leurs contributions directes via l'impôt ont diminué.

Cette pression a donné certains résultats, le gouvernement ayant pris les décisions suivantes :

- la limitation de l'effet de la mesure des intérêts notionnels par le biais notamment de :
 - la diminution du taux de déduction;
 - la limitation du stock des intérêts notionnels reportables d'une année à l'autre.
- l'instauration d'une taxation sur les plus-values sur actions réalisées par les grandes entreprises et les holdings.
- l'instauration du principe d'un impôt minimum pour les sociétés (Fairness Tax).

A l'échelle de l'Union européenne, la FGTB a également suivi l'évolution du projet de directive visant à créer une Assiette Commune Consolidée à l'Impôt des Sociétés (ACCIS). En mars 2011, la Commission a déposé un projet en la matière.

Si ce projet d'ACCIS va dans la bonne direction, la FGTB a toutefois dénoncé le fait :

- qu'il pêche sur 2 points essentiels : l'absence de taux minimum et le caractère optionnel du régime;
- que si ces manquements n'étaient pas comblés, la concrétisation d'un tel projet ne pourrait conduire qu'à une accentuation de la concurrence fiscale entre les Etats membres et à une dégradation de la contribution des entreprises aux finances publiques.





Chapitre 15

***Nos engagements
pour une Europe plus sociale***





15. Nos engagements pour une Europe plus sociale

En 2014, en tant que syndicat, nous lisons et apprenons que la crise économique est terminée. La croissance économique est à nouveau au rendez-vous, les bourses sont reparties dans le vert. L'économie peut revenir au « business as usual ». Dans cette analyse, on oublie cependant ce à quoi nous, en tant que FGTB, sommes confrontés tous les jours en Belgique et qui se vérifie dans le reste de l'Europe : 27 millions d'Européens sont au chômage, soit 10 millions de plus qu'il y a 6 ans et 16% des Européens vivent sous le seuil de pauvreté. La politique anticrise européenne n'a pas tempéré les effets de la crise, elle les a aggravés. Les instances européennes utilisent maintenant les prémices de la croissance pour justifier les politiques d'austérité et les réformes structurelles qu'ils ont imposées aux citoyens.

Ces 4 dernières années, la FGTB n'a cessé de mettre en garde contre les conséquences désastreuses des recettes appliquées au niveau européen et de tenter de bloquer les politiques d'austérité annoncées. Avec la CES, nous n'avons pas seulement tiré la sonnette d'alarme, nous avons aussi formulé des alternatives claires et nous les avons défendues tout au long de la crise.

15

1. La crise continue à s'étendre depuis 2010

Après une décennie de dérégulations, libéralisations et privatisations, en 2008, le jeu de cartes financier s'écroule aux USA. Après l'effondrement du marché du logement et du secteur bancaire américain, le secteur bancaire européen n'a pas tardé à se retrouver, lui aussi, en difficultés. Plusieurs banques européennes avaient rempli leurs bilans de crédits pourris et ont donc dû être sauvées de la faillite par les autorités européennes. Ainsi, en Belgique, près de 17 milliards d'euros ont été injectés dans les banques. Pour la FGTB et les observateurs, en ce compris la Commission européenne, il était clair dans cette période que la cause de la crise était à chercher dans le déraillement du secteur financier et qu'une régulation stricte du monde financier et du système de rémunération offrirait une solution. Fin 2008, l'UE a décidé de lancer un plan d'encouragement de 200 milliards d'euros. Avec la CES, la FGTB a soutenu le plan de redressement de la Commission européenne tout en indiquant que cela s'avérerait insuffisant. Nous avons alors déjà mis en garde contre un fort tassement de la demande économique et soumis un programme d'encouragement plus ambitieux. Mais nous n'avons pas été entendus.

Le malaise économique général qui s'en est suivi à partir de 2008, n'a donc rien d'étonnant. Ce malaise a causé des problèmes budgétaires auprès de différents gouvernements : suite à la diminution des recettes (fiscales) et à l'augmentation des dépenses (notamment avec plus d'allocations de chômage), et suite à l'opération de sauvetage des banques, de nombreux budgets ont plongé dans le rouge. La FGTB a réagi, à nouveau avec la CES, en mettant en garde contre une trop grande volonté d'atteindre rapidement l'équilibre budgétaire. Les dépenses publiques ont été trop rapidement réduites. Durant cette période, l'emploi devait être central, avec une fiscalité équilibrée et une régulation financière. Le 4 février 2010, Rudy De Leeuw et Anne Demelenne, la CES et le président du Conseil européen Herman Van Rompuy étaient ensemble pour défendre ces positions.

Plusieurs Etats ont connu des difficultés de paiement à partir de 2010 et ont du être sauvés par l'Europe et par quelques institutions internationales (Banque Centrale Européenne et Fonds Monétaire International). Ces institutions voyaient toutefois d'autres causes dans la crise. Les problèmes dans la zone euro étaient liés, selon la Commission européenne, la BCE et le FMI (institutions que l'on appelle ensemble la « Troïka ») à la compétitivité des Etats membres et à la trop grande importance de l'Etat (en ce compris les dettes publiques).

Cette lecture de la crise, qui allait à l'encontre de l'analyse de 2008, insistait sur le fait que les pays en difficultés devaient redevenir compétitifs au plus vite. Avant l'introduction de l'euro, les pays en difficultés économiques pouvaient en effet dévaluer leur monnaie, pour booster leurs exportations et redevenir compétitifs. Avec l'euro, cette possibilité a disparu, et donc les salaires sur le marché du travail dans son ensemble ont été pris pour cible dans le but de procéder à une « dévaluation interne ». Outre la compétitivité, la trop grande importance de l'Etat dans ces pays a été considérée comme un frein à la croissance économique : les équipements publics étaient « trop larges » et « trop lourds ». La Grèce a été le premier pays où ces recettes ont été appliquées.

En protestation contre la mauvaise estimation de la crise, la FGTB a pris les devants dans l'euromanifestation organisée par la CES le 29 septembre 2010 à Bruxelles. Plus de 100.000 militants syndicaux de toute l'Europe ont participé à cette manifestation. L'on a exigé plus de solidarité entre les Etats membres et un effort plus important pour relancer l'économie. Le social devait continuer à primer sur l'économique. A ce moment, on avait en effet encore le choix de ne pas tomber dans le piège des mesures d'austérité.

Manifestation européenne du 29 septembre 2010
ayant rassemblé plus de 100.000 participants





2. La gouvernance économique

Fin 2010, durant le Sommet tripartite social et le dialogue macro-économique, la FGTB a souligné que l'économie européenne avait besoin de relance, soutenue par des salaires décents et qu'elle ne pouvait se permettre de détricoter les droits sociaux ou encore, des mesures d'austérité aveugles. La Commission européenne a toutefois fermé les yeux sur ce qu'exigeaient des millions d'Européens. Partant d'une analyse erronée, à partir de 2011, plusieurs initiatives légales ont été prises au niveau européen pour imposer des mesures d'austérité et des réformes structurelles dans les Etats membres. Les mesures ayant le plus grand impact étaient reprises dans le « six-pack », qui comprenait deux volets. L'un « alourdissait » le Pacte de Stabilité et de Croissance (PSC) existant, en prévoyant des sanctions. Ce pacte oblige les pays à garder leurs déficits publics en dessous de 3% du PIB et leur dette publique, en dessous de 60% du PIB. Jusqu'en 2011, le tout restait sur base volontaire. Mais avec l'introduction du « six-pack », un système de recommandations a été introduit, avec des sanctions en cas de non-application de ces recommandations. Si des pays ne répondent pas aux conditions budgétaires, ils sont mis en « procédure pour déficit excessif ». Dans une telle procédure, des recommandations contraignantes peuvent être imposées qui, si elles ne sont pas suffisamment mises en œuvre, peuvent mener à une amende de 0,2% du PIB.

Le deuxième volet du « six-pack » est axé sur les réformes structurelles. Chaque année, la Commission publie un tableau de bord avec une liste d'indicateurs économiques. Les coûts salariaux sont un de ces indicateurs. Quand un nombre trop important d'indicateurs dépasse un seuil critique, l'Etat membre en question est mis en « procédure pour déséquilibres macro-économiques ». Comme pour le volet budgétaire, il s'ensuit des recommandations qui peuvent finalement mener à des amendes, dans ce cas de 1% du PIB. Avec cette procédure, on lance surtout des réformes des marchés du travail, des pensions et des allocations de chômage.

Une fois les contours de ces plans connus, la FGTB s'est attelée à bloquer la législation et à l'adapter. En interne, la discussion a été menée dans un Comité fédéral le 30 mai 2011. L'opinion publique a aussi été sensibilisée par des manifestations à Bruxelles (24 mars 2011) où 30.000 membres FGTB ont dit clairement qu'ils voulaient une gouvernance sociale, à Londres (26 mars), à Budapest (9 avril), à Luxembourg (21 juin) et à Wrocław (17 septembre). De même, au Congrès de la CES des 16, 17, 18 et 19 mai à Athènes, où la FGTB était impliquée dans toutes les discussions, on s'est clairement prononcé pour une politique anticrise, contre les mesures d'austérité et pour davantage de mécanismes de solidarité.

La FGTB était présente à Budapest le 9 avril 2011



Suite à un large travail de lobbying avec la CES, des avancées ont pu être obtenues. Nous avons ainsi obtenu l'intégration d'une « clause sociale ». Cette clause veille à ce qu'en principe, on ne touche pas à l'autonomie des interlocuteurs sociaux (concertation sociale, concertation sur les salaires) ni aux droits et libertés syndicaux (droit de grève), ni à d'autres acquis sociaux importants. Une règle d'or par laquelle les investissements sociaux restent en dehors du champ d'application des règles du Pacte de stabilité et de Croissance, n'a pas pu être obtenue. Parallèlement, en collaboration avec la CES, la FGTB est parvenue à ce qu'à partir de 2013, il y ait un monitoring sur plus d'indicateurs sociaux, pour qu'on puisse en tenir compte au niveau politique.

Le volet budgétaire de la réglementation a été complété par un traité intergouvernemental : le traité budgétaire. Ce traité renforce encore en certains aspects le PSC, mais le plus grand impact de ce traité provient du fait que chaque Etat membre doit inscrire, dans ses règles de droit nationales, les principes dudit Traité. Ces principes sont les suivants : le budget doit présenter chaque année un excédent budgétaire de 0,5% et si ce n'est pas le cas, un mécanisme de correction national automatique s'enclenchera.

La FGTB s'est fortement opposée à la ratification du traité budgétaire par le biais de manifestations et par un travail de lobbying aux niveaux belge et européen. Le 24 juin 2013, dans le cadre du sommet européen, les trois syndicats ont organisé une manifestation belge. Via des auditions au Parlement fédéral, il a été demandé d'analyser l'impact du traité budgétaire. Seul le groupe parlementaire Ecolo nous a soutenus dans cette demande. A l'avenir, la FGTB continuera à s'opposer farouchement au traité budgétaire et sa philosophie.

Outre les initiatives ci-dessus, il ne faut pas oublier que depuis 2010, l'Union européenne a développé une stratégie en vue de 2020. Cette stratégie UE2020 vise à accroître l'emploi, réduire la pauvreté, renforcer l'innovation et les efforts de formation et verdir l'UE. Si en soi ces objectifs sont louables, les recommandations qui sont formulées dans ce cadre servent uniquement l'agenda néolibéral des réformes structurelles et des mesures d'austérité. De plus, les recommandations formulées chaque année en juin sont entretemps liées aux procédures du « six-pack ».

En mars 2014, la CES a décidé de ne plus soutenir la stratégie UE2020 si des changements fondamentaux n'y sont pas apportés. Ainsi, il convient de mettre sur pied une structure dans laquelle les objectifs sociaux et économiques seront mis sur le même pied.

3. Les dogmes néolibéraux de l'Europe

Clairement, avec la législation introduite dès 2011, l'UE souhaite avoir son mot à dire dans tous les domaines : les budgets, la politique sociale, le marché du travail et les salaires. Les Etats membres en difficultés sont forcés, avec de nouveaux instruments législatifs, à opérer une « dévaluation interne » par la voie des salaires. Ceci, par le biais de mesures d'austérité et de réformes structurelles. De cette façon, les pays en difficultés redeviendront des acteurs sur le marché mondial. C'est du moins le raisonnement de l'Europe.

Les conséquences de ces nouveaux instruments politiques se font ressentir dans 3



domaines. Les pays envisagent des « mesures d'austérité préventives ». Ceci, afin d'éviter d'être le prochain « cas problématique ». Ou parce que le gouvernement au pouvoir a idéologiquement intérêt à ce qu'il y ait de nouvelles règles strictes. Toutefois, la majorité des Etats membres a été poussée, ces 4 dernières années, dans un carcan budgétaire. En 2014, 17 Etats membres se trouvent dans la « procédure de déficit excessif ». Ces pays sont sous haute surveillance de la Commission : s'ils n'évoluent pas vers les 3% par l'application de lourdes mesures d'austérité, ils risquent une sanction à court terme. Outre ces pays, quelques autres sont aussi soumis au régime de la Troïka. Ils ont le couteau sous la gorge : s'ils n'appliquent pas une politique d'austérité, ils ne bénéficieront plus d'aucune aide financière. Clairement, ces 4 dernières années, l'Europe a renforcé sa prise sur les finances publiques comme jamais auparavant.

Le 3ème terrain où les conséquences de la politique anticrise européenne se font ressentir est celui des réformes structurelles. Ici, on met un accent particulier sur les salaires. Tous les moyens sont bons pour s'attaquer aux salaires. La mesure dans laquelle ceci se fait, varie d'un pays à l'autre, mais souvent, la méthode pour y parvenir est la même : on brise la solidarité entre les travailleurs. En première position, on retrouve la décentralisation des négociations salariales. L'Europe souhaite ainsi que les négociations ne se fassent plus au niveau national ou sectoriel, mais au niveau de l'entreprise, voire au niveau individuel. L'on tente ainsi de séparer les secteurs forts des faibles, de séparer les entreprises à forte représentation syndicale des autres et l'on met en concurrence les travailleurs. Le tout, dans le but de comprimer les salaires dans tous les secteurs et dans toutes les entreprises.

D'autres méthodes vont plus loin encore. On sait ainsi que dans certains pays, des groupes de travailleurs, autres que les représentants syndicaux, sont acceptés au niveau de l'entreprise comme interlocuteurs sociaux dans les négociations. En Hongrie, l'organe de concertation national a été supprimé sans aucune protestation des instances européennes et remplacé par un organe informel, où l'on retrouve différentes organisations, dont l'Eglise par exemple. Bref : c'est la légitimité et la représentativité des syndicats qui est ici attaquée. Et l'Union européenne laisse passer. Par contre, un point sur lequel l'UE est ouverte, est celui des salaires minimums. Ceux-ci sont, à coup sûr, le point de mire des recommandations annuelles spécifiques à chaque pays. Parallèlement, on tente de flexibiliser le travail de toutes les façons possibles. Dans des statuts plus flexibles, il est plus facile de comprimer les salaires.

Dans toutes ces attaques sur les salaires, la Commission européenne suit un seul grand principe, à savoir que les salaires nominaux doivent suivre la productivité. En d'autres termes, on ne veut pas que les travailleurs voient l'inflation compensée dans leurs salaires. C'est aussi pourquoi, l'index est considéré comme le pire des maux : en principe, tous les travailleurs belges ont une compensation automatique de l'inflation des prix. C'est pour cette raison que l'index est considéré comme « rigide ».

La FGTB est parvenue à contrer les pires attaques de cette nature pour la Belgique. Ces attaques se traduisent dans les recommandations annuelles que la Belgique reçoit de la Commission. La Commission a insisté, ces 3 dernières années, pour plus d'austérité, la suppression de l'index, la liaison de l'âge de la pension à l'espérance de vie. Par nos manifestations et notre travail de lobbying politique, nous avons pu éviter de telles interventions dramatiques.

A plusieurs reprises, notre syndicat a fait entendre sa voix. Le 2 décembre 2011, les 3 syndicats belges ont rassemblé près de 80.000 personnes à Bruxelles pour rejeter la politique d'austérité imposée par l'Europe. Trois mois plus tard – durant la journée d'action européenne du 29 février 2012 – Rudy De Leeuw et Anne Demelenne rencontraient Barroso, le Président de la Commission européenne et Herman van Rompuy pour leur transmettre nos analyses. A Bruxelles, ce même jour, un grand rassemblement était organisé devant la Banque Nationale de Belgique pour rappeler que cette journée d'action visait surtout les responsables de la crise, à savoir les banquiers et les financiers.



Journée d'action européenne du 29 février 2012

Comme le souligne Eddy Van Lancker, alors Secrétaire fédéral de la FGTB, dans son discours : « suite aux mesures d'austérité, on est tout simplement en train de scier la branche sur laquelle on est assis. Ces mesures contribuent à l'effondrement de notre économie. Elles poussent des millions de citoyens dans l'insécurité et la pauvreté. Elles minent l'espoir et la confiance que nous avons mise dans l'Europe. L'espoir d'un modèle social pour le monde entier. L'espoir de la prospérité pour tous. L'espoir d'un continent sans pauvreté, sans chômage. L'espoir enfin d'un continent qui s'attèle à la lutte contre le changement climatique et au bien-être des générations futures. »

En juin 2012, la CES propose un contrat social pour l'Europe. Il faut mettre un terme aux mesures d'austérité aveugles qui poussent des millions d'Européens dans la pauvreté, accroît le chômage et qui tue dans l'œuf toute possibilité de relance. Le 14 novembre 2012, une deuxième journée d'action européenne est organisée. En réaction à la remise du prix Nobel de la Paix à l'Europe, les syndicats remettent symboliquement le « prix Nobel de l'austérité » à l'UE. Quelques mois plus tard, le 14 mars 2013, une concentration de militants est organisée au Cinquantenaire à Bruxelles. 15.000 militants syndicaux belges et européens répondent à l'appel. La FGTB joue un rôle pionnier dans toute cette action.



Remise du Prix Nobel de l'Austérité à la Commission européenne le 14 novembre 2012 après une manifestation dans le quartier européen et des visites aux ambassades d'Allemagne, d'Espagne, de Grèce etc.



15

4. Les résultats de la politique anticrise de l'Europe

Les résultats des recettes anticrise de l'Europe peuvent s'apprécier sur deux plans : sur le plan social et sur le plan économique. Sur le plan économique, nous pouvons analyser 3 indicateurs pour mesurer l'efficacité de la politique menée : la croissance économique et le taux d'endettement des pays, ainsi que le pouvoir d'achat. Pour ce qui est de la croissance économique, nous ne pouvons que constater que les recettes appliquées pour lutter contre la crise n'ont fait que la renforcer et la prolonger. Tous les chiffres indiquent que plus l'austérité a été forte, plus la récession économique est longue et importante. En dehors de l'Allemagne et de la Belgique, l'activité économique de la zone euro est actuellement toujours inférieure à son niveau d'avant la crise. Les effets des mesures d'austérité ont été fortement sous-estimés par toutes les institutions internationales. Le FMI a reconnu ses erreurs, mais la Commission européenne et la BCE refusent de faire de même. Si l'on regarde rétrospectivement les prévisions de croissance, on constate qu'année après année, les Etats membres se sont trompés dans leurs estimations. S'ils continuaient à appliquer les mesures d'austérité, la croissance suivrait rapidement,... tel était le raisonnement qui s'est avéré totalement faux.

Le but initial de ces mesures d'austérité et de ces réformes était de réduire les dettes publiques. Force est cependant de constater que le taux d'endettement atteint des niveaux records en 2014. C'est clairement la conséquence d'une politique qui mine la croissance économique. En soi, la dette n'est pas un problème tant que le pays concerné a la capacité de la rembourser. En imposant l'austérité dans les administrations publiques, la Troïka enlève cette capacité aux pays concernés.

Un dernier indicateur économique possible que l'on peut analyser dans ce contexte est celui du pouvoir d'achat. Le pouvoir d'achat de l'Européen moyen est nettement

moins élevé qu'avant la crise et rien n'indique que les choses vont s'améliorer sous peu. Suite aux réformes structurelles imposées, avec l'accent sur la dévaluation des salaires, on a affaibli un important pilier de l'économie européenne, celui de la consommation intérieure et de la demande intérieure. A moyen terme, ceci aura des conséquences durables sur la croissance économique.

Sur le plan social, les résultats sont encore plus catastrophiques. Quand on regarde les chiffres du chômage, on ne peut que conclure que la politique anticrise de l'UE est un désastre. Plus de 12% des Européens, soit 26 millions de personnes, sont au chômage. La situation dans les pays qui sont soumis au régime de la Troïka est désastreuse. En Grèce, le chômage est de 28%. Au Portugal, il dépasse les 16% et en Espagne, les 26%. Un jeune sur 5 n'a pas d'emploi dans l'UE. En Espagne et en Grèce, ce chiffre passe même à 50%. 7,5 millions des jeunes européens (13% de la catégorie d'âge concernée) est sans activité professionnelle ou suit l'une ou l'autre forme d'enseignement.

Mais les conséquences s'arrêtent-elles au chômage ? Qu'en est-il de la sécurité d'emploi, de la sécurité d'existence et des droits des travailleurs ? A ce niveau, l'impact des réformes prend toute son importance. L'accent net sur des salaires plus bas et sur la flexibilité met à mal les emplois décents, partout en Europe (emplois décents, avec un salaire décent, une sécurité sociale et une protection solides et la garantie d'une certaine qualité de vie). Les chiffres indiquent que le nombre de temps partiels involontaires a augmenté de 10% depuis 2002 dans la zone euro. Le nombre d'Européens qui a besoin de cumuler deux emplois pour nouer les deux bouts a augmenté de près de 36% depuis 2002. De plus en plus, il est question de statuts précaires, les travailleurs sont considérés comme des produits jetables sur le marché du travail. Actuellement, la moitié des contrats temporaires concernent des jeunes.

Le chômage, associé à la limitation des droits des travailleurs ne peut que mener à un risque accru de pauvreté. Un Européen sur dix, qui travaille pourtant, court un risque de pauvreté. En Belgique, ce chiffre est de 1 sur 20. Au total, 16% des Européens vivent sous le seuil de la pauvreté...

Bref, la politique anticrise européenne porte-t-elle ses fruits ? Clairement, la réponse est non. Tant sur le plan social qu'économique, les réformes structurelles et mesures d'austérité prises renforcent la crise au lieu de la contrer. Il y a plus de pauvreté. Davantage de personnes se retrouvent dans une situation précaire. Les Européens sont confrontés à un pouvoir d'achat en baisse et à une diminution du nombre ou de la qualité des services publics fournis en compensation des impôts qu'ils paient, car des coupes sombres sont opérées dans les services publics. Ces conclusions sont confirmées par un rapport de la Commission Emploi et Affaires sociales du Parlement européen de mi-février 2014.

Mais l'austérité ne fait pas que des dégâts sur le plan économique et social. L'effondrement de l'union monétaire n'est désormais plus le risque numéro un. Un autre risque plus important réside dans la disparition de la portée démocratique du projet européen auprès de toutes les couches de la population. Que prône l'Europe ? Que fait l'Europe pour le simple citoyen ? L'Europe est-elle encore à même de développer un projet positif, plutôt que de sabrer dans les salaires, les services publics et la sécurité sociale ? C'est pourquoi, la FGTB demande, depuis le début de la crise économique, une politique radicalement différente.



5. Quelle analyse l'Europe oublie-t-elle de faire?

D'après l'Europe, la crise s'explique par les problèmes de compétitivité des Etats membres et par des Etats trop importants. Cette analyse passe outre les principales causes de la crise. Pour en savoir plus à ce sujet, il convient de revenir au début de la crise, soit au moment où les bulles spéculatives ont éclaté sur les bourses. Quand on regarde la période qui a précédé la crise financière, on constate une inégalité de revenus croissante dans le monde entier. Les revenus élevés ont accumulé de plus en plus, alors que les classes de revenus plus bas recevaient une part de plus en plus petite du gâteau. L'OCDE a réalisé une analyse approfondie sur ce sujet, qui a montré qu'entre 1985 et 2005, à quelques exceptions près, les inégalités avaient augmenté partout. Ces inégalités croissantes peuvent aussi se mesurer par la part des salaires dans l'économie (qui s'évalue en comparant la part des salaires dans le PIB). Quand la part des salaires diminue, cela veut dire que les travailleurs bénéficient d'une part de plus en plus petite des produits de notre économie. Une part des salaires en baisse implique toujours une part de capital (bénéfices distribués aux actionnaires) croissante. On remarque ainsi que dans la majorité des pays européens, également depuis 1985, la part des salaires diminue. Si elle était encore de 67% en 1985 en Belgique, en 2011 elle n'était plus que de 62%. La part du capital montre un mouvement inverse. Bref, jusqu'à peu avant la crise, les inégalités ont atteint des niveaux jamais vus auparavant.

Une inégalité de revenus extrême a deux conséquences économiques négatives. D'une part, la partie de la population qui dispose d'excédents de capital cherchera à obtenir le rendement le plus élevé. Le placement de tous ces excédents dans un seul et même actif fera alors apparaître une bulle économique. La bulle qui a éclaté début 2008 était celle du marché des logements. D'un autre côté, les revenus moins élevés essaieront de maintenir leur consommation à niveau (incités en ce sens par une société placée sous le signe de la consommation) en contractant des prêts importants. Ce type de comportement fait alors apparaître une dette privée énorme composée à la fois de prêts hypothécaires et de crédits à la consommation. C'est dans cette situation, provoquée par des inégalités de revenus croissantes depuis des décennies, que nous nous trouvons la veille de la crise économique. A ce moment, une seule étincelle (sous la forme d'une hausse des taux) suffisait pour faire exploser le tout.

6. Les alternatives de la FGTB

Pour la FGTB, les véritables causes de la crise étaient clairement l'inégalité croissante des revenus et l'absence de régulation des marchés financiers. Le fait que le thème de l'inégalité soit de plus en plus repris dans les agendas nationaux et internationaux, est sans aucun doute la conséquence de l'accent syndical qui est mis sur ce point. Au niveau national, la FGTB est parvenue à mettre ce thème à l'agenda politique. C'est à partir de l'analyse des inégalités que la politique anticrise doit prendre forme. Au sein de la CES, la FGTB a été un des moteurs du programme de relance que les syndicats européens ont approuvé fin 2013. Que dit ce plan?

D'abord, il convient d'arrêter de mettre les travailleurs en concurrence les uns avec les autres. En utilisant ouvertement les salaires, les conditions de travail et le droit du travail comme base pour la concurrence, l'Europe a non seulement contribué au tassement de sa propre demande intérieure, mais aussi, à l'apparition d'une catastrophe sociale. C'est pourquoi, les Etats membres doivent collaborer dans les domaines suivants:

- **Fiscalité** : harmonisation de l'assiette imposable et alignement de l'impôt des sociétés pour éviter toute concurrence fiscale. Collaboration entre les Etats nationaux pour lutter contre la fraude.
- **Marchés financiers** : ces dernières années, des mesures ont été prises pour parvenir à des réformes, mais suite au lobbying du monde financier, celles-ci ont été affaiblies. Aussi bien le monde syndical que le monde universitaire constatent que les avancées ont été fortement ralenties par la crise de l'euro (crise utilisée comme prétexte pour ne pas introduire plus rapidement des réformes). Pourtant, l'exemple de Chypre prouve que le plus gros risque pour une population ne provient pas des déficits publics, mais d'un secteur bancaire dérégulé et mal supervisé. La mission pour la régulation (Bâle III, « too big to fail », système bancaire parallèle, dérivés OTC) est maintenant discutée au niveau mondial. Le G20 a confié ces travaux au Conseil de stabilité financière.
- **Budget** : les pays doivent avoir des perspectives de croissance. Ils doivent avoir la possibilité de sortir de leur dette. Les Etats ne peuvent réduire leurs déficits que s'ils ont des perspectives de croissance garanties. De cette façon, il est possible de garantir des services publics de qualité et durables.
- **Dialogue social** : les systèmes traditionnels de formation salariale sont considérés, y compris par l'Europe, comme une « rigidité ». Les Etats membres sont mis en concurrence les uns avec les autres en matière de salaires. Pourtant, les salaires sont le moteur des économies européennes. Un dialogue social fort et un renforcement des négociations collectives et de la participation des travailleurs sont des éléments cruciaux. Les emplois précaires et sous-payés doivent disparaître par l'instauration d'un salaire minimum dans toute l'Europe et par le renforcement du système des négociations collectives. Les pays exportateurs en position forte doivent faire un effort en renforçant leur consommation intérieure (par une dynamique salariale positive). A côté de la « gouvernance économique », une « gouvernance sociale » est nécessaire.
- **Lutter contre la précarité** : il convient d'arrêter le détricotage des droits sociaux et des structures publiques. Tant sur le marché du travail qu'à côté, une classe est en train d'apparaître qui est privée de toute chance de vivre dignement et décemment. Soit on vit dans des conditions précaires (avec un



revenu trop faible que pour survivre décemment ou dans une insécurité telle que l'on ne peut rien construire), soit on vit à côté du système. La notion selon laquelle « tout le monde doit se soumettre à l'austérité, sans quoi nous serons sanctionnés par les marchés financiers » est utilisée à tort et à travers pour démanteler totalement le marché du travail. Il faut contrer cette précarisation en favorisant, respectant et développant des normes sociales européennes et en mettant l'accent sur l'Etat-providence.

Ensuite, la FGTB appelle à investir chaque année, durant 10 ans, 2% du PIB (la valeur totale des biens et services produits en Europe) dans un plan de relance pour une croissance durable et des emplois de qualité. Sur base annuelle, ceci revient à environ 260 milliards d'euros. Ceci ne doit pas tant se faire par des programmes de relance et d'investissement nationaux, mais plus au niveau européen. Les pays économiquement plus riches et plus forts doivent contribuer davantage au financement des investissements futurs.

Manifestation Européenne



Il convient ainsi de:

- créer suffisamment d'emplois de qualité, surtout pour les jeunes. En Europe, 11 millions d'emplois pourraient ainsi être créés;
- réduire les tensions sociales, et faire face aux défis sociaux, démographiques et écologiques. Ceci, notamment en investissant dans la production d'énergie, en réduisant la consommation pour diminuer notre dépendance énergétique et en réduisant les émissions de gaz à effet de serre;
- prendre des mesures et « guider politiquement » les investissements pour que les investissements privés aussi profitent à des projets innovants, orientés vers l'avenir. A ce niveau, il convient surtout de se concentrer sur la formation, la recherche et le développement, une infrastructure de transport moderne et la réindustrialisation de l'UE;
- disposer d'un financement solide, prévoir des recettes fiscales pour les affecter aux services publics tout en réduisant la dette. L'Europe doit appliquer la règle d'or initialement prévue. Les dépenses publiques qui cadrent dans les programmes nationaux d'investissement orientés vers les initiatives susmentionnées, ne peuvent pas être prises en compte dans les déficits budgétaires;
- mieux répartir les revenus pour réduire les inégalités et lutter contre la pauvreté;
- mener une politique fiscale qui encourage les investissements qui stimulent la croissance et créent des emplois de qualité et qui incite les entreprises à une production socialement responsable.

Les réformes structurelles (lire : coupes sombres dans les dépenses de chômage, détricotage du régime de pension, privatisations, coupes dans les soins de santé, décentralisation des négociations collectives, imposition de conditions de travail « plus flexibles ») sont nécessaires, selon les conservateurs européens, pour faire redémarrer la croissance. C'est le monde à l'envers : les stabilisateurs automatiques qui ont le mieux protégé notre pays durant la crise (par rapport à certains pays voisins) sont maintenant considérés comme le principal frein à la croissance. Ces stabilisateurs doivent être protégés.

C'est pourquoi, la FGTB s'oppose résolument à une institutionnalisation plus poussée des réformes structurelles au niveau européen. Il est inacceptable que ces réformes puissent être imposées par des « accords contractuels » ayant des conséquences financières. Ceci reviendrait à subsidier un détricotage social.

En résumé, les recommandations de la FGTB sont les suivantes :

- arrêter cette politique d'austérité qui ne mène à rien, et investir. Veiller à ce que la croissance reprenne de façon à pouvoir réduire, à moyen terme, les déficits publics et les dettes.
- arrêter les réformes destructrices du marché du travail. En attaquant les salaires, on brise l'économie du pays.

Le mantra de la dévaluation interne par les salaires, qui revient dans les faits à l'appauvrissement collectif pour être compétitif sur les marchés internationaux, ne tient pas la route. Il est temps d'appliquer une politique radicalement différente. A ce sujet, la FGTB a organisé le 28 février 2014 un Comité fédéral pour repréciser



nos revendications. Il s'en est suivi une manifestation de masse le 4 avril à Bruxelles, où 40.000 travailleurs de toute l'Europe ont appuyé les alternatives que nous avons formulées au niveau européen.

Manifestation Européenne du 04 avril 2014



15

7. Les initiatives « sociales » de l'Union européenne

La FGTB a suivi activement plusieurs dossiers qui auront un impact important sur le modèle social belge dans les prochaines années.

7.1. La directive temps de travail

Pour rappel, la précédente révision de la directive temps de travail avait échoué, en mai 2009, au stade de la troisième lecture, en raison du fossé existant entre les positions du Parlement européen et celles des Etats membres.

Suite à cet échec, la Commission a entamé en 2010 un nouveau processus de révision de la directive temps de travail. Conformément au Traité européen, elle était tenue de consulter au préalable les interlocuteurs sociaux européens pour leur laisser la possibilité de s'emparer du dossier, ce qu'ils ont fait en novembre 2011 en entamant des négociations sur l'ensemble des questions traitées par la directive temps de travail.

Cependant, en décembre 2012, le comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats a dû constater que les propositions des employeurs n'étaient pas suffisamment équilibrées et qu'elles ne permettaient pas de poursuivre les négociations en l'état. Le comité du dialogue social du 13 février 2013 a donc entériné l'échec des négociations.

La Commission a donc repris la main puisqu'elle considère toujours qu'une révision de la directive est nécessaire. Cependant, en raison des élections européennes de mai 2014, la Commission a estimé ne pas disposer du temps nécessaire pour mener à bien la révision de la directive. Le dossier est donc provisoirement gelé. La FGTB sera particulièrement attentive à suivre toute nouvelle initiative dans ce dossier emblématique.

7.2. La directive de « mise en œuvre » de la directive détachement et la directive détachement

Pour rappel, les différents arrêts de la Cour de Justice (Laval, Viking, Ruffert et Luxembourg) ont profondément bousculé l'équilibre de la directive détachement. En effet, la Cour l'a interprétée, non pas comme un instrument de lutte contre le dumping social, mais comme un instrument du libre marché ayant pour but de limiter au maximum les contraintes de la libre prestation des services.

En réaction, la CES a notamment exigé la révision de la directive détachement.

En mars 2012, après de nombreuses tergiversations, la Commission a enfin publié une proposition de directive relative à « l'exécution de la directive 96/71 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services » qui poursuit un triple objectif :

- améliorer la mise en œuvre, le suivi et l'exécution des conditions de travail des travailleurs détachés;
- lutter contre l'utilisation abusive du statut de travailleur détaché;
- prévoir une série de garanties pour protéger les droits des travailleurs détachés et pour supprimer les entraves à la libre prestation de services.

La CES et la FGTB ont procédé à un lobby intense tant à l'égard des eurodéputés qu'à l'égard du gouvernement pour améliorer autant que possible le texte initial.

A l'issue du trilogue, qui regroupe les représentants de la Commission, du Conseil et du Parlement, l'accord intervenu au sein du Conseil en décembre 2013 est confirmé.

Les deux mesures les plus emblématiques sont les suivantes :

- les mesures nationales de contrôle (art. 9) : les Etats membres peuvent imposer les mesures de contrôle suivantes : une déclaration préalable au détachement comportant une série d'informations concernant l'identité du prestataire de services, le lieu de détachement, le nombre de travailleurs détachés, leurs données d'identification, la durée du détachement, etc. ; l'obligation de garder à disposition une série de documents sociaux traduits dans l'une des langues nationales ; la désignation d'une personne de contact.
Les Etats membres ont néanmoins la possibilité de prévoir d'autres mesures de contrôles si les mesures existantes sont insuffisantes pour assurer le contrôle de la directive détachement.



- la responsabilité solidaire (art. 12) : les Etats membres mettent en place, pour le secteur de la construction, un système de responsabilité solidaire limité au contractant direct pour le paiement de la rémunération impayée et de toute taxe ou cotisation indûment retenue sur le salaire du travailleur détaché. Les Etats membres peuvent décider d'étendre cette responsabilité solidaire à l'ensemble de la chaîne de sous-traitance et à d'autres secteurs que la construction. En lieu et place de cette responsabilité solidaire, les Etats membres peuvent prendre d'autres mesures pour s'attaquer aux situations d'abus et de fraude lorsque les travailleurs ont des difficultés à faire respecter leurs droits.

Ce texte de compromis ne répond que très partiellement aux exigences syndicales. Le texte a pu être amélioré sur les mesures de contrôle préalables au détachement que les Etats membres peuvent imposer, ce qui en Belgique préserve le système de déclaration LIMOSA. Par contre, l'accord est trop faible en ce qui concerne la responsabilité solidaire de la chaîne de sous-traitance en cas de non-respect des conditions de travail, puisque dans le compromis, elle est limitée au secteur de la construction et ne vise que les cocontractants directs et non l'ensemble des sous-traitants.

Lors de la transposition de la directive en droit belge, la FGTB fera pression pour que la Belgique opte pour une transposition ambitieuse de la directive avec pour objectif de renforcer la lutte contre le dumping social.

7.3. Le règlement Monti II

En lien direct avec la directive détachement et les arrêts Laval et consorts évoqués ci-dessus, la CES avait dénoncé la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne qui avait consacré la primauté des libertés économiques sur les droits sociaux fondamentaux et elle exigeait l'adoption d'une clause de progrès social dans les Traités européens qui établirait la primauté des droits sociaux fondamentaux sur les libertés économiques.

En guise de réponse, la Commission a publié en mars 2012 son projet de « règlement relatif à l'exercice de mener des actions collectives dans le contexte de la liberté d'établissement et de la libre prestation des services » (dénommé règlement Monti II).

En réalité, ce règlement Monti II ne faisait que consacrer la jurisprudence de la Cour de Justice, ce qui a suscité un tollé syndical. Ainsi, la FGTB a interpellé tant le gouvernement belge que les parlementaires belges pour exiger le retrait du texte.

Grâce à la pression syndicale, la Commission a fait marche arrière et a retiré le texte. Cette victoire syndicale laisse cependant un goût amer puisque la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne n'a pas été invalidée. C'est pourquoi la revendication syndicale d'adjoindre un protocole de progrès social aux Traités européens reste plus que jamais d'actualité.

7.4. Le dialogue social

Dans le cadre du comité du dialogue social, la FGTB a participé activement aux négociations sur le cadre d'actions pour l'emploi des jeunes qui a été adopté en juin 2013.

Dans cet accord, les interlocuteurs sociaux européens mettent en avant 4 champs d'actions prioritaires : l'enseignement et la formation, la transition (passage vers l'emploi), le travail et l'entreprenariat. De plus, cet accord appelle les interlocuteurs sociaux nationaux, pouvoirs publics et autres parties prenantes à agir ensemble afin de réaliser des progrès concrets en faveur de l'emploi des jeunes. Au niveau belge, c'est le CNT qui est chargé de la mise en œuvre de l'accord.

Par ailleurs, le comité du dialogue social poursuit la mise en œuvre des accords précédents : accord-cadre sur les marchés du travail inclusifs, cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes, accord-cadre sur la violence et le harcèlement au travail.

Enfin, le comité du dialogue social a adopté une déclaration conjointe sur la participation des partenaires sociaux à la gouvernance économique européenne qui sera développée ci-dessous au point relatif à la stratégie Europe 2020.

7.5. La stratégie Europe 2020

En 2010, l'Europe sortait de 10 ans de Stratégie de Lisbonne dont l'ambition était de faire de l'Europe l'économie la plus compétitive du monde et d'arriver au plein emploi. A l'arrivée, les résultats étaient loin d'être atteints, en partie en raison de la crise.

Après avoir lancé une consultation en novembre 2009 sur la suite à donner à la Stratégie de Lisbonne, la Commission a présenté en mars 2010 sa stratégie Europe 2020 centrée sur la croissance (intelligente - durable - inclusive) et dotée de cinq grands objectifs quantitatifs :

- atteindre 75% de taux d'emploi pour la population âgée de 20 à 64 ans;
- consacrer 3% du PIB de l'UE à la Recherche et Développement;
- atteindre les objectifs « 20/20/20 » en matière de climat et d'énergie c'est-à-dire réduire de 20% les émissions des gaz à effet de serre, avoir 20% d'énergie renouvelable dans la consommation d'énergie et accroître de 20% l'efficacité énergétique;
- augmenter la réussite scolaire en réduisant à moins de 10% le taux d'abandon scolaire et en fixant à 40% la part de jeunes (30-34 ans) ayant achevé un cursus universitaire;
- lutter contre la pauvreté en réduisant de 25% la population vivant en dessous du seuil de pauvreté et en sortant 20 millions de personnes de la pauvreté.

D'emblée, la FGTB a critiqué le contenu déséquilibré de la stratégie qui met l'accent sur la croissance et l'économie au détriment du social et de l'environnemental et a déploré l'absence de deux éléments essentiels : la qualité de l'emploi et de la cohésion sociale.

Après 4 ans d'application, force est de constater que cette stratégie s'est révélée être une stratégie de l'austérité budgétaire prônant une diminution drastique des dépenses publiques et une politique de compression des salaires, avec des conséquences sociales désastreuses : chômage de masse (plus de 26 millions de chômeurs), augmentation de la précarité (120 millions d'européens en situation de pauvreté).

Concernant la gouvernance, la FGTB a dénoncé le rôle prédominant confié au Conseil ECOFIN (économie et finances) au détriment des conseils EMCO (emploi)



et EPSCO (affaires sociales), ce qui confirme le déséquilibre déjà évoqué entre les composantes économiques, d'une part, et sociales et environnementales, d'autre part.

Enfin, le Comité du dialogue social a adopté en octobre 2013 une déclaration conjointe sur la participation des partenaires sociaux à la gouvernance économique européenne. Celle-ci exhorte tant les instances européennes que nationales à renforcer l'implication des interlocuteurs durant les différentes étapes du semestre européen afin que leur position soit prise en compte, en précisant que, pour avoir un effet utile, cette consultation doit se faire à temps et de manière significative.

En 2014, nous sommes à l'aube d'une évaluation à mi-parcours de la stratégie Europe 2020. La FGTB sera particulièrement vigilante afin que cette stratégie soit fondamentalement rééquilibrée en faveur d'une politique de l'emploi centrée sur la création d'emplois de qualité et d'une politique ambitieuse de cohésion sociale qui pourrait se concrétiser par un pourcentage minimum des dépenses sociales par rapport au PIB national (30% par exemple).

15

7.6. Refit

Voir le chapitre 9 consacré au Bien-être au travail.

7.7. La politique migratoire

L'Union européenne a poursuivi sa politique fragmentée et utilitariste en la matière. Ainsi l'Union européenne a adopté en décembre 2011 la directive « permis unique » qui fixe, comme son intitulé l'indique, une procédure d'obtention d'un permis unique de travail et de séjour et qui prévoit un principe d'égalité de traitement limité à certains domaines : conditions de travail, affiliation syndicale, sécurité sociale, éducation et accès aux biens et services.

Elle a également adopté en février 2014 la directive sur les travailleurs saisonniers qui fixe les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants hors UE dans le cadre d'un emploi de travailleur saisonnier (tourisme et horticulture) et définit les droits de ces travailleurs via un principe d'égalité de traitement limité lui aussi à certains domaines : conditions de travail, affiliation syndicale, sécurité sociale et accès aux biens et services.

Depuis le début, la FGTB, avec la CES, plaide pour une approche globale axée sur les droits des travailleurs et sur le principe de l'égalité de traitement. Au lieu de cela, la Commission saucissonne le dossier en travaillant par catégories de travailleurs (hautement qualifiés, stagiaires diplômés, saisonniers, etc.) auxquelles elle attribue des droits différents. La Commission favorise donc une migration à plusieurs vitesses, une migration de classes.

C'est pourquoi la FGTB revendique une approche humaine de la migration, centrée sur les droits des travailleurs, ce qui implique une ratification rapide par la Belgique de la convention 143 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les travailleurs migrants ainsi que la convention des Nations Unies du 18 décembre 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles. A suivre donc.





Chapitre 16

***Nos engagements syndicaux
internationaux et européens***



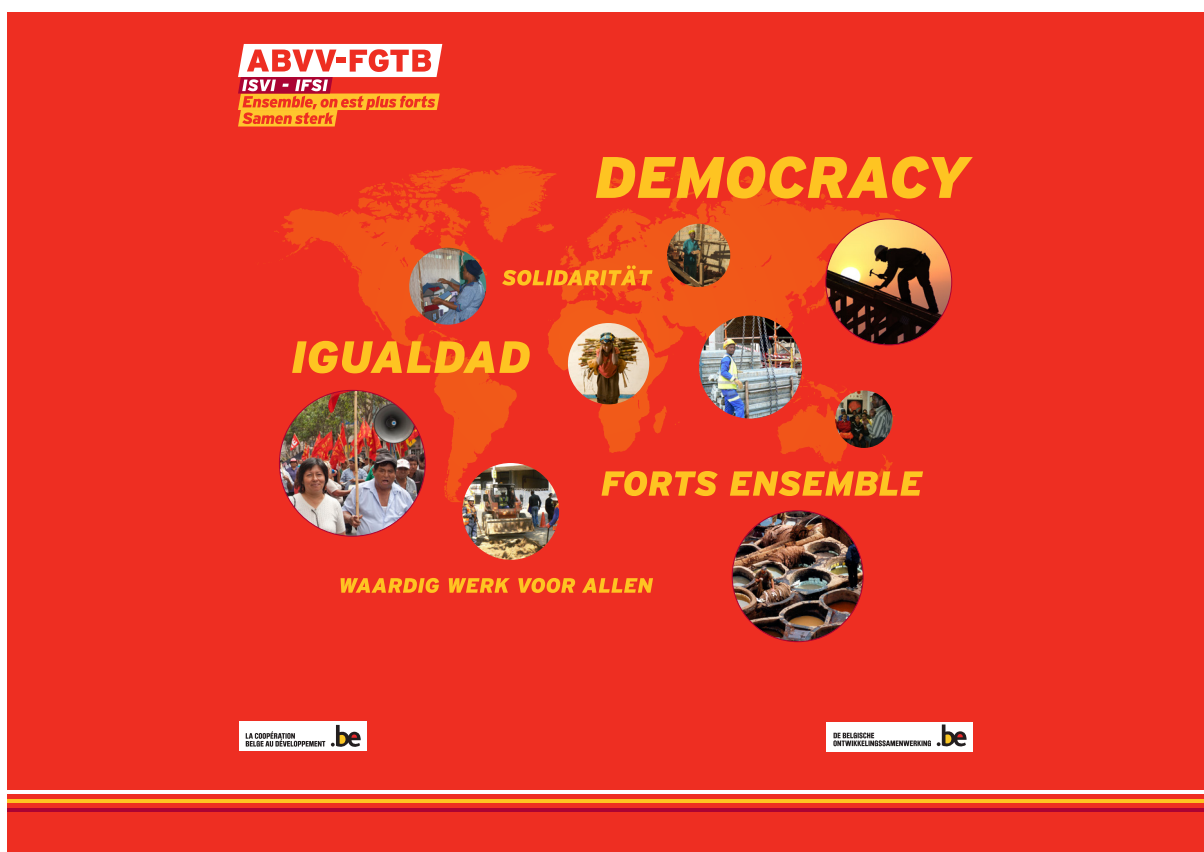


16. Nos engagements syndicaux internationaux et européens

En septembre 2011, la FGTB a décidé de restructurer sa politique européenne et internationale. Le service international et le service de coopération syndicale (Institut De Formation Syndicale Internationale) ont fusionné. Avec l'intégration de la coordination des affaires européennes, cette fusion a donné naissance au service des relations internationales et européennes. Cette restructuration vise à renforcer la cohérence, la coopération et la collaboration des politiques européennes, internationales et de coopération de la FGTB.

16

Stand d'exposition FGTB Internationale



1. La coopération et le développement

1.1. La politique de coopération

1.1.1. Le volet européen et international

De nombreuses questions ont été abordées à l'échelon international : l'efficacité de l'aide, le rôle du secteur privé, la redéfinition des Objectifs du Millénaire à l'horizon post 2015 ; Ces débats ont été menés dans différentes enceintes internationales (OCDE, ONU, PNUD,...) mais aussi à l'échelon européen. En effet, l'Union européenne a été amenée à se positionner dans les enceintes ci-dessus ou à définir les contours de ses propres instruments de coopération au développement. Pour rappel, elle est le plus grand bailleur de fonds à l'échelon mondial. La coopération au développement est donc, avec la politique commerciale (voir point commerce), un pilier de sa politique étrangère. Afin que cette politique étrangère serve aussi les intérêts des travailleurs européens en solidarité avec les travailleurs du reste du monde, la FGTB n'a eu de cesse de plaider pour un mouvement syndical européen qui joue son rôle d'interlocuteur social également sur ces matières qui relèvent de la compétence de l'UE.

Enfin, ces débats peuvent avoir un impact direct au niveau belge : les agences nationales de coopération au développement, dont la DGD, se réfèrent aux tendances ou aux engagements européens et internationaux pour fixer leurs politiques, leurs priorités géographiques et thématiques, leurs méthodologies, etc.

La FGTB s'est donc impliquée dans ces débats :

- elle a participé à la définition des positions syndicales dans l'enceinte de la CSI.
- elle est intervenue auprès des autorités belges pour leur demander de relayer les positions syndicales dans les processus internationaux et européens : consultations thématiques ad hoc avec la DGD, Assises de la Coopération au Développement, consultation annuelle sur l'appui de la Belgique apporté à l'OIT, contacts bilatéraux avec le Cabinet du Ministre, les représentants belges auprès d'organisations multilatérales, etc. La FGTB a également eu l'opportunité de faire relayer ses positions sur ces matières et de des alliances ponctuelles avec les ONG, principalement le CNCD et la Coalition Travail Décent.
- elle est enfin intervenue directement pour influencer les positions politiques et actions concrètes de coopération de différentes organisations internationales et européennes soit en faisant usage de ses mandats (au Conseil d'Administration de l'Organisation Internationale du Travail par exemple) soit à la demande spécifique et au nom de la CSI (consultation avec la Banque européenne d'Investissement et la Commission européenne, audition au Parlement européen, utilisation des fora tels les European Development Days,...).

Les axes principaux qui ont été défendus par la FGTB :

- Les politiques de coopération au développement ne doivent pas se limiter aux pays les moins avancés, des inégalités importantes subsistent dans les pays à revenu intermédiaire et émergents qui concentrent encore aujourd'hui des poches très importantes de pauvreté.



- Le travail décent, en ce compris la protection sociale et l'amélioration des revenus du travail, la diminution du nombre de «working poors», une croissance inclusive et durable, la défense des services publics et les capacités fiscales des pays en voie de développement doivent faire partie des priorités de la Coopération au développement et donc être insérées dans les Objectifs du Millénaire.
- Le renforcement du dialogue social et des organisations syndicales en tant qu'élément d'appropriation démocratique, doit donc logiquement bénéficier des budgets de coopération.
- Le dialogue social doit être mobilisé au Nord pour la définition des priorités politiques, thématiques et géographiques de la coopération et au Sud pour la déclinaison de ces priorités dans les pays bénéficiaires.
- Le dialogue social avec les employeurs doit aussi pouvoir traiter des projets «privés» qui sont financés par les entreprises.
- L'appui par les fonds publics au développement du secteur privé au Sud ne contribuera à la croissance inclusive et au développement que si il est soumis au respect du travail décent et est accompagné de mesures qui empêchent les entreprises bénéficiaires de pratiquer la fraude et l'évasion fiscale.

1.1.2. Le volet belge

Les importantes économies des deux dernières années ont lourdement grevé le budget de la coopération au développement. De ce fait, la Belgique s'est éloignée plus que jamais de l'objectif fixé depuis les années 70 par les pouvoirs publics, à savoir consacrer 0,7% du PIB à la coopération au développement. Pourtant, en 2010, avec 0,64%, nous étions proches de cet objectif. En 2014, le chiffre ne dépassera pas 0,51%. Ces économies ont donné lieu également à une réforme profonde de la Direction générale de la Coopération au Développement (DGD). Ce qui n'a pas manqué d'influencer le mode de fonctionnement de la DGD elle-même et la façon de travailler avec les acteurs non-gouvernementaux de la coopération au développement. La DGD a procédé à une réorganisation de ses services sur une base géographique. Depuis lors, les programmes des différents acteurs sont traités par ces services à orientation géographique sur la base des pays repris dans les programmes. Avant la réforme, un seul service était responsable de l'appréciation et du suivi d'un programme de coopération, missions qui sont maintenant assurées par les différents desks géographiques. Ce nouveau mode de fonctionnement de la DGD a sensiblement ralenti l'évaluation et partant, le financement du programme de la FGTB. Le service des relations internationales et européennes et l'IFSI, le département responsable de la gestion du programme, ont après de longues discussions avec la DGD et le cabinet, trouvé une solution acceptable pour toutes les parties qui a été avalisée par le Ministre de la coopération au développement, Pascal Labille. La FGTB a reçu la totalité du montant des subsides avec 18 mois de retard. L'exercice 2012 a dès lors dû être financé par nos propres moyens (15% du budget total provient des cotisations syndicales).

Peu après sa nomination au poste de Ministre de la Coopération au développement, Paul Magnette a initié la réforme de la loi sur la coopération au développement qui datait de 1999. Cette loi a été complètement réécrite. Malheureusement, la FGTB, la CSC et la CGSLB n'y ont été impliquées que très tardivement. Nous sommes malgré tout parvenus à faire inscrire le thème de l'Agenda Travail décent de l'OIT comme une des priorités dans la loi.

Une première version de cette loi du 19 mars 2013 a été rejetée par le Conseil d'Etat. La nouvelle version a été signée le 9 janvier 2014 par le Roi et publiée au Moniteur du 30 janvier 2014. Cette nouvelle version comprend une série de dispositions qui impacteront le programme de coopération syndicale internationale de la FGTB. En effet, les nouveaux programmes de coopération syndicale devront s'inscrire dans un cadre stratégique, commun à tous les acteurs de la coopération non-gouvernementale. De plus, la FGTB, la CSC et la CGSLB devront, tout comme les autres acteurs, introduire tous les dix ans une demande en vue de conserver la reconnaissance officielle de partenaire de la coopération au développement.

Parallèlement à cette modification de la loi, la DGD a organisé une série de réunions de concertation avec le cabinet de la coopération au développement et les représentants des acteurs de la coopération non-gouvernementale – dont les organisations syndicales. La FGTB a participé à ces réunions de concertation.

Ces réunions avaient pour but de rédiger les arrêtés d'exécution de la nouvelle loi. Toutefois, la composition du groupe des acteurs non-gouvernementaux était trop hétérogène pour arriver à un consensus général. Même si ce groupe est considéré par la DGD comme formant un seul ensemble, chaque organisation a ses propres priorités, ses propres méthodes de travail et défend ses propres intérêts. Les discussions (qui ont eu lieu toutes les deux semaines) ont commencé en février 2012.

Mais vers la fin de l'année, il n'y avait toujours pas d'accord. Le cabinet et la DGD ont alors décidé de réécrire eux-mêmes le texte de l'arrêté d'exécution.

Fin novembre 2012, tous les acteurs ont reçu le texte retravaillé avec la demande de donner leurs commentaires et suggestions ultimes, non plus comme groupe mais par organisation. Les organisations syndicales ont plaidé en front commun en faveur d'un certain nombre de modifications fondamentales pour elles. Fin février 2014, c'est-à-dire deux ans après le début de ces discussions, les textes des arrêtés d'exécution ne sont toujours pas connus et nous sommes dans l'impossibilité de vérifier combien de suggestions syndicales ont finalement été retenues.

Début 2014, quatre arrêtés d'exécution ont été publiés. Ils concernaient les nouvelles orientations politiques de la coopération au développement qui traitent respectivement du genre, d'un conseil consultatif de la cohérence politique, d'une commission interdépartementale de la cohérence politique ainsi que des coupoles et des fédérations des ONG.

Programme DGD

Le 31 décembre 2011, l'IFSI-FGTB a clôturé avec succès son programme de coopération syndicale pour la période 2009-2011. L'objectif de ce programme était de renforcer les syndicats dans le Sud afin de leur permettre de promouvoir le travail décent. Cela signifie concrètement que les organisations syndicales sont reconnues comme acteurs du dialogue social aux niveaux national, sectoriel et des entreprises et qu'elles négocieront davantage de CCT contenant des clauses relatives aux salaires, aux contrats de travail et à des thèmes transversaux (comme le sida et la santé et la sécurité). Cela implique également la reconnaissance d'un nombre croissant d'organisations syndicales qui fournissent des services spécifiques à leurs membres.



En octobre 2011, la nouvelle proposition de programme pour la période 2012–2014 a été introduite pour approbation auprès de la DGD. Ce programme était également ciblé sur le travail décent. Mais deux projets n'ont plus été repris : l'Inde et la Chine. Cela ne signifie pas pour autant l'arrêt définitif de toute collaboration avec ces partenaires. Au contraire. La collaboration a été poursuivie sur une plus petite échelle en dehors du programme. Fin 2011, nous avons pu constater qu'il existait en Inde un mouvement syndical, UNICOME, capable de répondre aux besoins des travailleurs dans les grands magasins du secteur du commerce. Le suivi de ce volet est désormais assuré via l'internationale UNI Global Union. En Chine, nous avons des contacts avec l'ACFTU et le but était de développer une collaboration avec cette organisation. Les contacts existent toujours, mais en dehors du programme.

La collaboration avec HORVAL et le syndicat de l'hôtellerie et de l'alimentation (HFPCWU) au **Malawi** a dû être arrêtée parce que le Malawi ne figurait plus sur la liste des pays de la DGD de sorte que nous ne recevions plus de subsides pour poursuivre les activités avec cette organisation. Nous avons pu négocier une prolongation du programme de deux ans pour donner la possibilité à ce partenaire de se débrouiller seul à partir de 2014 sans le soutien financier du programme.

Au Malawi, la HFPCWU a lancé une concertation tripartite de sorte que cette organisation est maintenant mieux connue des employeurs et peut accéder plus facilement aux entreprises en vue d'organiser les travailleurs. En 2013, elle a fusionné avec le syndicat d'entreprise Carlsberg/Coca Cola. La HFPCWU est parvenue à augmenter ses effectifs de 1100 à 9000 membres. Il reste un potentiel de 60.000 travailleurs. Elle a aussi réussi à obtenir une protection bien plus efficace des travailleurs souffrant du sida dans les entreprises. Le projet s'est terminé officiellement fin février 2014. Mais nous continuons à suivre les progrès réalisés par cette organisation syndicale que nous continuons à soutenir au moyen d'informations.

En **Colombie**, nous collaborons avec la Centrale Générale et le syndicat du pétrole USO en vue de développer un service de formation et des animateurs de qualité. On constate une énorme augmentation des membres, surtout chez les fameux contractuels, c'est-à-dire les travailleurs occupés par des sous-traitants. Auparavant, ces travailleurs n'étaient pas syndiqués. Après les campagnes et les formations organisées par USO, 80% de ces travailleurs se sont affiliés. Dans le secteur des fleurs, nous avons collaboré avec l'Interrégionale flamande, la Fédération CUT et les syndicats du secteur des fleurs. Dans le programme 2012–2014, cette collaboration a été transférée vers FENSUAGRO, le syndicat du secteur agricole, affilié à la CUT et regroupant, avec ONOF, les syndicats du secteur des fleurs. Nous avons fourni un solide soutien juridique aux victimes de licenciements arbitraires ainsi qu'aux victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Une « Maison des travailleurs du secteur des fleurs » a été créée. Cette Maison donne aux travailleurs du secteur un endroit où ils peuvent s'adresser pour les formations, les informations et une aide en cas de problèmes.

A **Cuba**, nous avons collaboré avec la MWB et les syndicats des métallos SNTI. Nous sommes parvenus à développer dans toutes les provinces des centres de formation bien équipés pour les membres et les délégués. Entretemps, 20 formateurs (c'est-à-dire les animateurs de nos formations) ont été formés aux techniques de formation active basées sur les expériences vécues. Nous avons aussi connu une baisse importante et continue du nombre d'accidents du travail.

Au **Pérou**, nous avons deux partenaires, la FTCCP et la CGTP. Avec le syndicat de la construction FTCCP, nous avons travaillé avec la Centrale Générale. La FTCCP a entretemps signé une convention avec un fonds tripartite (syndicat, pouvoirs publics et employeurs) en vue de la construction de centres de vacances pour les ouvriers du secteur. D'autre part, un accord de collaboration a été signé avec le service national pour la formation des travailleurs de la construction en vue de la formation technique des ouvriers. Le projet a d'autre part créé un symbole national : « Segurito » qui met partout l'accent sur la sécurité et la santé des travailleurs. Le projet a également veillé à ce qu'une loi soit votée au Pérou sur la santé et la sécurité au travail. Les partenaires du FOS ont également participé à cette initiative.

Avec l'Interrégionale de Bruxelles, nous avons collaboré avec la CGTP, la Confédération Générale du Travail du Pérou. Grâce à ce projet, cette organisation dispose maintenant d'un service juridique efficace capable d'aider les syndicats affiliés. Pour la seule année 2012, ce service a entamé 43 procédures, dont 80% concernaient le licenciement de dirigeants syndicaux. La CGTP est parvenue à forcer 8 entreprises à remplacer des contrats "contre nature" par des contrats à durée indéterminée.

En **Afrique du Sud**, nous collaborons avec le syndicat national des ouvriers mineurs, la NUM, qui englobe également le secteur de la construction. Notre collaboration avec la NUM est axée sur le secteur de la Construction. Le programme 2009–2011 a mis l'accent sur la formation et la sensibilisation à la problématique du VIH et du Sida. Dans le programme 2012–2104 l'accent a été déplacé vers le recrutement de membres et la formation. La problématique du VIH reste présente dans ces formations. Le recrutement de membres n'est en effet pas simple dans le secteur de la construction qui occupe beaucoup de travailleurs temporaires et souvent aussi, des travailleurs (étrangers) illégaux. L'objectif est de protéger également ces travailleurs contre toute forme d'abus.

Notre deuxième partenaire en Afrique du Sud est le syndicat textile SACTWU. Avec la centrale du TVD, nous travaillons sur la problématique du VIH/Sida. SACTWU a développé un vaste programme pour le bien-être des travailleurs du textile. Le projet y a contribué par le développement d'un service de soins à domicile au profit des membres de SACTWU et de leur famille. Dans le programme 2012–2014, l'accent a été déplacé vers la formation et la sensibilisation des travailleurs du secteur qui sont confrontés à de nombreux problèmes de santé qui ne sont pas que liés au VIH/Sida. On compte aussi de nombreux cas de TBC. En organisant la sensibilisation et la formation sur la santé et la sécurité, la SACTWU tente de faire disparaître ces problèmes. On sensibilise les travailleurs pour qu'ils se fassent tester régulièrement pour la TBC et une éventuelle contamination au VIH afin de pouvoir combattre ces maladies à un stade précoce. En cas d'intervention rapide, la maladie peut être traitée dans un stade précoce et pour ainsi dire être étouffée dans l'œuf. Ainsi, le nombre de travailleurs gravement malades et en incapacité de travail – avec perte du revenu – diminue sensiblement.

Le projet UNI Afrique comprenait, jusque 2011, un réseau de 21 membres d'UNI en Afrique du Sud, Kenya, Zimbabwe, Malawi et Zambie. Avec le SETCA, nous avons travaillé ici également sur le VIH et le Sida. Le projet vise à négocier des CCT comprenant des clauses visant la protection des travailleurs touchés par le Sida. Ces CCT doivent être rendues obligatoires pour les multinationales du secteur (commerce et banques) installées dans les cinq pays concernés par le projet.



Entretemps, un accord global a été signé entre UNI et la chaîne Pick'n Pay. Dans le programme 2012–2014, cinq pays francophones ont été ajoutés au projet : le Rwanda, la RDC, le Cameroun, la Côte d'Ivoire et le Burkina Faso.

Au **Kenya**, nous collaborons avec l'ABVV Metaal et le syndicat des métallos KEWU. Nous avons ici amélioré la mobilité des permanents syndicaux qui ont pu acheter des motos légères grâce aux actions de solidarité des militants de l'ABVV Metaal de Flandre orientale. Le syndicat a connu une forte augmentation des membres ce qui a permis de développer et de maintenir une organisation professionnelle. Ses effectifs ont augmenté de 5.000 à 17.000 personnes. Le syndicat ne conclut plus de CCT qui ne prévoient pas de clauses améliorant la protection et l'accompagnement des travailleurs victimes du Sida.

Au **Bénin**, nous travaillons avec CSA-Bénin. Avec l'Interrégionale wallonne, nous collaborons également avec l'UCOTAC, le syndicat des mototaxis, une organisation du secteur informel. L'UCOTAC est affiliée à la CSA-Bénin. Les deux projets visaient la santé et la sécurité. Dans le programme 2012–2014, cette collaboration a été poursuivie dans le cadre d'un projet commun avec la CSA-Bénin. Un volet « intimidation sexuelle » contre les femmes a été intégré au projet. La CSA-Bénin est entretemps devenue une référence dans le domaine de la santé et de la sécurité, tant dans les entreprises, avec la création de comités pour la santé et la sécurité, que dans l'économie informelle grâce aux campagnes menées pour améliorer la sécurité sur les marchés et chez les mototaxis. Au Bénin, l'obligation légale de porter un casque a été généralisée à tous les départements, ce qui a fait diminuer sensiblement les accidents mortels dans ce secteur. En 2012, la CSA-Bénin a remporté lors d'un événement international au Burkina Faso le premier prix pour son film de sensibilisation à la santé et la sécurité. Elle a aussi lancé le dialogue avec l'OIT sur la ratification de 3 conventions clés sur la santé et la sécurité au Bénin.

Au **Rwanda**, nous avons travaillé avec la CESTRAR sur un programme dans deux secteurs : celui du thé et celui de la construction. Les plantations de thé occupent principalement des femmes qui emmènent leurs jeunes enfants au travail. Pour pouvoir travailler plus vite et plus facilement, les enfants sont installés dans l'ombre sous un arbre, où ils courent le risque de morsures de serpents. Grâce au projet, des crèches ont été construites dans quelques plantations protégeant les enfants des dangers sur les plantations. Dans le programme 2012–2014, la collaboration avec le secteur de la construction a bénéficié du soutien de la Centrale Générale. Au cours des années précédentes, nous avons déjà pu compter sur le soutien technique de la CG dans le cadre de ce projet, et dans le nouveau programme, cette collaboration a encore été approfondie. Notre partenaire, la CESTRAR, a pu collaborer à l'élaboration de la nouvelle loi sur la santé et la sécurité. Et la journée internationale de commémoration des accidents du travail (28 avril) y est devenue une journée officielle qui bénéficie de la collaboration des services publics. Le projet a également permis de former 30 inspecteurs du travail. Le secrétaire général de la CESTRAR a pu participer à la table ronde organisée le 6 juin 2012 à Bruxelles sur le thème « Rwanda–Burundi, 50 ans d'indépendance! Etat des lieux et défis ».

En **Palestine** nous avons collaboré avec la PGFTU qui axe son action sur la problématique du genre. Il n'est pas facile de travailler en Palestine parce que le conflit à Gaza et les restrictions découlant de l'élargissement des colonies constituent un sérieux frein au développement économique du pays, et plus particulièrement du secteur privé. Dans le cadre du projet, nous essayons d'améliorer les capacités de gestion de la PGFTU et de veiller à mieux informer les travailleurs sur l'organisation syndicale et les services offerts par celle-ci. Les campagnes de sensibilisation ont permis de convaincre les travailleurs de se battre pour leurs droits. Dans de nombreuses entreprises, des comités ouvriers ont été créés, ce qui permet à la PGFTU d'engager plus facilement le dialogue avec les employeurs et de négocier l'amélioration des conditions de travail. Le projet a enfin permis d'impliquer plus de femmes dans les activités syndicales.

Dans le programme 2012-2014, nous avons introduit avec HORVAL un projet contre le travail des enfants dans le secteur du cacao. Ce projet est organisé à la fois en **Côte d'Ivoire** et au **Burkina Faso**. Ces deux pays ont signé un accord de coopération visant à engager la lutte contre le transport, via le Burkina Faso, d'enfants condamnés à travailler comme esclaves dans les plantations de cacao en Côte d'Ivoire. Le projet se trouve encore dans une phase de démarrage, mais notre partenaire au Burkina, le syndicat du transport UCRB, a contribué, fin 2013, à l'accueil et au rapatriement d'une vingtaine d'enfants sauvés d'un transport à la frontière avec la Côte d'Ivoire.

En dehors de la collaboration Nord-Sud avec nos différents partenaires, nous avons aussi veillé à ce que les partenaires puissent se rencontrer en les invitant au **Forum Social Mondial** qui se tenait en 2011 à **Dakar au Sénégal**. Ce fut aussi l'occasion de faire connaissance avec une délégation de la FGTB. Ce fut pour tous une occasion unique d'échanger des expériences et des conseils et d'apprendre à se connaître. Par ces activités, nous essayons de développer un réseau syndical international capable de faire face à l'internationalisation du monde économique. Une deuxième grande rencontre a été organisée à l'occasion du **Forum Social Mondial** de février 2013 à **Tunis**. Nous avons organisé un séminaire de deux jours avec les partenaires sur la coopération internationale, leur vision en la matière et les moyens d'améliorer cette coopération. Ce fut à nouveau l'occasion de faire la connaissance d'une délégation de la FGTB. En octobre 2013, nous avons veillé à ce que des représentantes des comités des femmes de certains partenaires (Rwanda, RDC, Palestine, Bénin) puissent participer à la 2e conférence internationale des femmes de la CSI à Dakar. La secrétaire générale de la FGTB a également participé à cette conférence.

En novembre 2011 notre partenaire, la FTCCP, a participé à un **séminaire organisé par le FOS au Pérou** sur la santé et la sécurité. Eddy Van Lancker, alors secrétaire fédéral, y a participé et y a donné un exposé sur la sécurité sociale en Belgique.

Le projet en RDC a connu depuis 2010 des évolutions très intéressantes à différents niveaux. Le principal changement a été initié dès 2009 et concrétisé en 2010. C'est à ce moment que les 3 partenaires historiques de la FGTB (la CDT, l'UNTC et le COSSEP) ont décidé de s'unir et de créer une plateforme d'actions communes : l'UFF (l'Union Fait la Force). C'est donc tout logiquement que la CGSP et la FGTB ont associé l'UFF au programme de coopération 2012-2014 pour lutter ensemble contre la prolifération syndicale en RDC. Au niveau organisationnel, le défi que relève nos partenaires est de structurer la plateforme non seulement au niveau national mais aussi et surtout dans chacune des 11 Provinces en se



dotant notamment d'une équipe commune de formation. Signalons, pour terminer, que l'approche méthodologique a radicalement changé. La méthode des cercles d'étude dans les entreprises est désormais le moyen privilégié pour sensibiliser les membres de nos 3 partenaires sur toute l'étendue du territoire congolais.

Projet PANAF

La FGTB a entamé depuis janvier 2012 un partenariat innovant avec les syndicats suédois LO et TCO. Le programme Panafricain d'éducation ouvrière - PANAF, cofinancé par l'agence de coopération suédoise, LO, TCO et la FGTB soutient 15 pays d'Afrique francophone et anglophone.

L'objectif principal du PANAF est de renforcer et construire l'unité du mouvement syndical africain aux échelons local, régional, national et continental en les soutenant dans les domaines de la formation et de l'éducation syndicales au travers d'un système éducatif participatif, efficace et durable : les cercles d'études.

L'engagement actif de la FGTB au sein de la gestion de ce programme de coopération a permis en 2 ans des avancées intéressantes tant pour la FGTB, que pour LO et TCO mais aussi pour les partenaires bénéficiaires.

Citons notamment :

- la diversification des sources de financement qui permet une durabilité accrue du programme ;
- la prise de contact et lobbying pour continuer cette diversification des sources de financement ;
- la participation de la CUT-Brasil depuis septembre 2013 et la mise en œuvre d'un partenariat triangulaire ;
- l'élargissement du nombre de pays bénéficiaires avec l'entrée du Rwanda (partenaire privilégié de la FGTB et de la Centrale générale) ;
- l'appui politique et technique à la CSI-Afrique (qui est également membre du comité de gestion) ;
- l'amélioration de notre vision et stratégie syndicale en Afrique ;
- le renforcement et l'élargissement de notre réseau syndical en Afrique.

SPF emploi – Diplomatie préventive – Affaires sociales

La crise budgétaire n'a évidemment pas manqué d'avoir un impact négatif sur l'utilisation par la FGTB de plusieurs lignes budgétaires publiques.

La ligne Diplomatie préventive auprès du SPF Affaires étrangères précédemment accessibles aux syndicats n'a pas pu être rouverte. Ainsi, le projet sur l'égalité de genre dans les pays d'Afrique et du Proche Orient introduit en front commun et en coopération avec la CSI et 15 syndicats dans la région n'a pas été retenu. Même si les sommes attribuées ont été diminuées à deux reprises, la ligne auprès du SPF Emploi a par contre pu être maintenue grâce aux Conventions conclues avec la Ministre Monica De Coninck. La diminution des ressources vient évidemment aussi augmenter la pression des autorités en vue de la concentration thématique et géographique ainsi qu'à plus travailler en front commun voire en tripartite. La FGTB a néanmoins pu développer des interventions destinées à renforcer la dimension « travail décent » dans la politique de voisinage Sud (Maroc, Tunisie, etc.) et de voisinage Est (Géorgie, Moldavie, etc.) de l'Union européenne (voir entre autres

le chapitre sur le Commerce). Dans un tel contexte budgétaire, la diversification des ressources gagne en pertinence. Les moyens disponibles pour la coopération internationale au niveau de l'UE sont lourds à gérer et sont de facto conditionnés à une expérience de « partenaire » voir de « co-appliquant » dans des projets européens antérieurs. C'est pourquoi la FGTB a, au cours de cette période, acquis ces statuts, notamment dans un projet sur l'Education au développement en Europe en association avec la CSI et d'autres organisations nationales européennes.

WBI

Depuis un certain nombre d'années, ACTRAV-Turin (via son centre international de formation) et la région wallonne ont mis en place une coopération qui permet le cofinancement et l'organisation d'activités de renforcement des capacités des syndicats d'Afrique francophone, en particulier issus de la Région des Grands Lacs (Burundi, RDC et Rwanda). Pour la période 2011-2012, la FGTB a participé au projet de formation de femmes syndicalistes de terrain de la région des Grands Lacs. Le but de cette formation, via la redynamisation de l'Intersyndicale des Grands Lacs, était double : d'une part promouvoir l'égalité de genre dans la représentativité syndicale de la région des Grands Lacs, et d'autre part renforcer le dialogue social dans la région par une dynamique syndicale régionale mettant l'accent sur le rôle des femmes syndicalistes de terrain. En ce qui concerne la période 2013-2014, le projet se propose en particulier de renforcer les capacités pratiques et revendicatives des représentants des organisations syndicales en matière de gouvernance des questions de protection sociale aux différents niveaux concernés. Le projet veut développer des instruments de diagnostic, de bonnes pratiques, de négociation et de revendication pour les responsables dans le domaine des organisations syndicales des pays francophones des Grands Lacs. Par ailleurs, le service des relations internationales et européennes est présent à côté de l'IW au Conseil Wallonie Bruxelles International, un espace de concertation et de consultation qui réunit les acteurs indirects de la coopération en Wallonie et à Bruxelles. Le service a également donné une assistance pour développer, suivre et évaluer des projets cofinancés par WBI au Sénégal, au Rwanda et en RDC.

FGTB/CGSP - CNSRL - Fratia

L'objectif est de développer une formation de base et une formation des cadres sur la concertation sociale et la négociation, basées sur la méthode de formation spécifique de la CGSP, « l'apprentissage par l'expérience ». La réalisation de ce projet contribue au renforcement des possibilités de formation de la CNSLR- Fratia (Roumanie). Le développement conjoint de modules de formation et d'un scénario de formation et l'organisation du cycle de formation permettent de renforcer la position de négociation des délégués syndicaux dans les différents secteurs, ce qui permet d'arriver à une concertation sociale plus équilibrée.

2. La politique internationale ¹³

2.1. La Conférence internationale du travail

La FGTB a participé chaque année aux travaux de la Conférence Internationale du travail (CIT) qui regroupe des représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements.

¹³ De nombreux dossiers internationaux sont traités par ailleurs dans les chapitres thématiques (fiscalité, climat...)



La Conférence est souvent comparée à un parlement international du travail. Elle a plusieurs fonctions. Premièrement, elle élabore et adopte des normes internationales du travail, sous forme de conventions et de recommandations. Deuxièmement, la Conférence suit également l'application des conventions et recommandations au niveau national.

Ensuite, la Conférence examine des rapports globaux couvrant successivement les quatre droits fondamentaux, à savoir:

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- l'abolition effective du travail des enfants;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Enfin, la Conférence est également un forum où sont débattus librement les problèmes sociaux et du travail qui intéressent le monde entier.

C'est ainsi que l'on peut notamment pointer quelques résultats auxquels la FGTB a participé activement.

La CIT 2010 a ainsi adopté la première norme internationale du travail sur le VIH/Sida qui vise à améliorer les conditions de travail des séropositifs. La FGTB a regretté que ce ne soit pas traduit en une convention contraignante mais en une recommandation. Cette recommandation est néanmoins forte.

Bien qu'elle soit non contraignante, la recommandation oblige les Parlements des Etats membres de l'OIT à débattre du texte et à proposer des mesures concrètes permettant de faire avancer les droits des malades du sida sur leur lieu de travail.

La CIT 2011 a approuvé la convention n°189 et la recommandation 201 sur les travailleurs domestiques. C'est une grande victoire pour les travailleurs car il s'agit d'un texte fort qui garantit les droits des travailleurs et travailleuses domestiques. Cette convention aborde notamment les problèmes liés au contenu du contrat de travail, le temps de travail, la rémunération, la santé et sécurité du lieu de travail, le rôle des agences d'emploi privées et le rôle des inspections. Depuis son adoption, un autre combat syndical a commencé pour convaincre les Etats membres de l'OIT de ratifier cette convention. La Belgique l'a ratifié au niveau fédéral en décembre 2013 mais l'OIT ne pourra enregistrer la Belgique comme pays signataire que lorsque l'ensemble des Régions et des Communautés l'auront également approuvée.

La CIT 2012 a adopté la recommandation 202 concernant les socles nationaux de protection sociale. A nouveau, le mouvement syndical a regretté que le résultat final soit une recommandation non contraignante plutôt qu'une convention mais le contenu de cette recommandation n'en reste pas moins enthousiasmant. A l'heure de la globalisation incontrôlée, il est important que la communauté internationale encourage et soutienne la mise en œuvre de systèmes de protection sociale complets et ambitieux.

A l'heure où de nombreux pays se lancent dans l'austérité aveugle, il est important de voir que gouvernements, employeurs et syndicats du monde entier reconnaissent le rôle essentiel de la protection sociale et de la solidarité.

Comme il s'agit d'une recommandation, le rôle de la FGTB a été de lui donner vie en assurant sa promotion pour qu'elle devienne un instrument de référence.

La CIT 2012 a été également l'occasion de reconnaître que les principes et droits fondamentaux au travail ont la valeur des droits de l'Homme et de la Femme, chose qui avait été refusée jusqu'alors.

La CIT 2013 a inscrit la question environnementale et sociale dans ses travaux. En adoptant une recommandation, la Transition juste, concept porté par le mouvement syndical depuis de nombreuses années, est ainsi entrée par la grande porte dans l'OIT et elle ne doit plus en sortir, vu l'impact qu'elle a et qu'elle aura sur le monde du travail. Comme expliqué par le Directeur Général dans son discours d'ouverture, « la transition vers une économie pauvre en carbone comme moteur du chemin vers le développement durable est, et sera, un défi central pour le monde du travail et pour l'OIT ». Cette reconnaissance est une première étape dans l'opérationnalisation de la Transition juste. Elle fournit maintenant aux interlocuteurs sociaux et aux gouvernements une feuille de route pour définir des instruments permettant à nos économies d'atteindre la justice sociale tout en respectant les limites de la planète. A nouveau, comme il s'agit d'une recommandation, le mouvement syndical, et en son sein la FGTB, continue ses efforts pour la faire vivre, à l'échelon national mais aussi à l'échelon international en essayant de maintenir ce dossier à l'agenda de l'OIT et d'arriver à formaliser une norme.

La CIT 2013 a également été l'occasion de mener un débat sur le dialogue social. Dialogue social et tripartisme constituent le modèle de gouvernance le plus favorable à la justice sociale et au travail décent. Au cœur de ce modèle se trouve la négociation collective. De plus, cette commission propose que la question du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales soit rapidement inscrite à l'ordre du jour d'une future session de la Conférence Internationale du Travail et préconise une réunion d'experts sur le dialogue social transfrontalier.

Par sa participation au Conseil d'administration, la FGTB a aussi contribué à mettre certains points à l'agenda des prochaines CIT comme l'emploi informel et le travail forcé à la CIT 2015, les chaînes d'approvisionnement mondiales – dont l'importance n'est plus à prouver après le drame du Rana Plaza – et le travail décent au service de la paix et de la sécurité à la CIT 2016. On pourra regretter cependant que le thème, pourtant essentiel, de la lutte contre la violence faite aux femmes n'ait pas encore été mis à l'agenda de ces activités mais la FGTB va poursuivre ce combat.

On soulignera aussi que la convention pour le travail maritime de l'OIT est entrée en vigueur le 20 août 2013. Négociée en 2006, cette Convention est le résultat d'une concertation de longue date entre les autorités des États membres de l'OIT et les partenaires sociaux maritimes (parmi lesquels l'ITF). Elle est donc appuyée dans le monde entier. La convention offre un cadre uniforme régissant les conditions de vie et de travail à bord des navires de haute mer, demandé tant par les gens de mer que les armateurs. La Belgique fait partie des pays qui l'ont déjà ratifiée. Cette convention représente un bond en avant significatif dans la campagne syndicale mondiale visant à améliorer les droits des travailleurs et les normes de travail des marins. C'est un véritable tournant dans le transport maritime international. Les marins – y compris ceux sur les navires de croisières internationales – disposent maintenant d'une déclaration de leurs droits qui énonce le droit à un milieu de travail sûr et sécuritaire, à des conditions d'emploi équitables, à des conditions de vie et de travail décentes, à l'accès aux soins médicaux, à la protection de la santé,



au bien-être et à la liberté d'association.

2.2. La crise des normes à l'OIT

Lors de la Conférence Internationale du Travail 2012, les employeurs ont bloqué les travaux de la Commission de l'application des normes. Depuis 1926, la Commission pour l'application des normes se penche sur un rapport d'experts relatif au respect des normes fondamentales du travail. C'est sur base de ce travail que les représentants des employeurs et des travailleurs s'accordent pour établir une liste des 25 pays où les droits des travailleurs sont les plus en danger, des cas auxquels une attention particulière sera portée. La liste des 25 pays ne reprend qu'une toute petite partie de la réalité des violations mais du moins elle permet de faire pression pour que certaines choses bougent.

En 2012, les délégués employeurs ont refusé d'en discuter estimant que le droit de grève n'est pas reconnu internationalement par la convention internationale du travail sur la liberté syndicale. Depuis lors, le système du contrôle de l'application des conventions de l'OIT est en crise.

La Commission de l'application des normes a pu achever ses travaux durant la Conférence Internationale du Travail de 2013. La liste des 25 violations les plus graves a été publiée mais avec l'acceptation par le groupe des travailleurs d'un disclaimer introduit par les employeurs à chaque fois qu'un cas portait sur la liberté syndicale.

Dès le début, la FGTB a été à la pointe dans ce dossier tant au sein de l'OIT (où la FGTB dispose durant la période examinée d'un siège au sein du conseil d'administration) qu'au sein de la Confédération Syndicale Internationale. Pour la FGTB, la complexité technique et juridique du dossier ne devait pas cacher le caractère essentiel de ce débat qui portait sur le fondement même du mouvement syndical. Sans droit de grève, il ne peut pas y avoir de syndicalisme revendicatif. Ce dossier ne concerne pas seulement l'international. Il pourrait aussi avoir des conséquences nationales, y compris en Belgique où le droit de grève est basé sur la jurisprudence et où nous avons toujours refusé sa « judiciarisation ».

C'est pourquoi, la FGTB fédérale a activement participé aux négociations au sein de l'OIT - quand elle y était invitée - et a assisté aux réunions de la CSI pour faire entendre notre voix. Elle a également informé ses instances pour qu'elles puissent suivre le dossier notamment dans les fédérations syndicales internationales. Enfin, il y a eu de nombreux contacts avec des experts, des juristes et des professeurs d'université.

Pour la FGTB, les lignes politiques de ce dossier ont toujours été claires. Premièrement, la FGTB a toujours demandé la plus grande transparence dans ce dossier par rapport aux négociateurs et un maximum d'efforts de la part de la CSI pour assurer l'implication des affiliés dans un débat aussi essentiel pour le mouvement syndical. Ensuite, il semblait indispensable de réaffirmer le rôle normatif de l'OIT. Celui-ci comprend, à nos yeux, le droit de grève et le maintien du rôle plein et entier du mandat et de la compétence de la Commission des experts pour l'application des conventions et des recommandations. Enfin, il faut trouver une solution à cette crise des normes mais cela ne peut pas se faire à n'importe quel prix.

Après près de deux années de blocage et de discussions, le conseil d'administration (tripartite) de mars 2014 est arrivé à certaines conclusions qui laissent place à un optimisme modéré mais la vigilance reste de mise. Le dossier n'est pas encore clôturé. Le rôle des experts a été confirmé. Il a été reconnu que les experts peuvent donner des avis importants. Ces avis et recommandations ont un caractère non contraignant mais le rôle technique de la commission et son autorité morale sont largement reconnus.

Concernant les disputes ou problèmes d'interprétation des conventions entre les mandants, l'OIT va examiner les deux pistes prévues dans sa constitution et reviendra avec des propositions au conseil d'administration de l'OIT de novembre 2014 : soit le recours à la Cour internationale de justice de la Haye, soit la création d'un tribunal au sein même de l'OIT pour décider de l'interprétation. Les deux pistes restent ouvertes.

D'ici là, il y a un engagement commun pour faire fonctionner avec succès la CIT 2014 et disposer d'une liste des 25 cas à la Commission de l'application des normes.

2.3. Le Juste échange

De manière générale, la FGTB s'est employée à défendre un système d'échange commercial et d'investissement qui ne porte pas atteinte mais qui au contraire assure de manière efficace le respect des normes sociales de l'OIT, la défense des Services publics et les capacités des Etats et/ou de la Communauté internationale à réguler ainsi qu'à mener des politiques sociales et industrielles. Il a pu s'agir soit d'essayer d'obtenir les garanties ci-dessus dans plusieurs textes de libéralisation commerciale en négociation soit de ne pas appuyer la ratification d'un traité ou l'octroi d'avantages commerciaux. Ainsi la FGTB a émis de fortes réserves quant à la ratification de l'Accord Belgique-Luxembourg-Colombie et du Traité de Commerce entre l'UE et la Colombie. Elle s'est aussi opposée à l'accès de la Géorgie à des avantages commerciaux supplémentaires dans le cadre du Système de Préférence Généralisé de l'UE (SPG+).

Dans ces deux pays, la violation des normes sociales fondamentales et de la liberté syndicale en particulier, avait atteint des proportions telles que des avantages commerciaux supplémentaires auraient été inacceptables d'autant plus que les traités négociés n'apportaient aucune solution efficace. Les positions syndicales ont été définies dans le cadre de la CSI essentiellement pour les accords multilatéraux dans l'enceinte de l'OMC (voir entre autre la Conférence de Bali) et dans le cadre de la CES (plus particulièrement dans son Groupe sur le Commerce et la Globalisation), l'Union européenne ayant approfondi ses compétences de négociation commerciale depuis le Traité de Lisbonne. La FGTB a non seulement participé aux débats dans ces instances syndicales mais elle a aussi renforcé concrètement leur action. Grâce aux subsides négociés avec le SPF Emploi (voir pg. 245), elle a appuyé des missions syndicales conjointes CES/syndicats des pays du Maghreb d'une part et CES/syndicats des pays du voisinage oriental d'autre part auprès des institutions européennes.

L'UE s'est en effet engagée dans la négociation d'Accords de Commerce et d'Investissement avec les pays de son «voisinage Sud» et de son «voisinage Est». La FGTB a également défendu les positions syndicales vis-à-vis du Ministre du Commerce extérieur, de nos euro députés belges et, en ce qui concerne les Accords



de la Belgique, auprès des députés fédéraux en collaboration avec les autres organisations membres de la « Coalition belge Travail décent ». Si le Ministre est resté souvent sourd à nos préoccupations, c'est essentiellement nos démarches vis-à-vis du Pouvoir législatif qui ont pu porter leurs fruits.

On notera par exemple les Accords belges à l'investissement (dont celui avec la Colombie) qui se sont vus refusés ou gelés dans l'attente de leurs révisions ou encore le cas de la Géorgie qui a changé sa législation dans un sens conforme à l'OIT suite aux pressions commerciales. Enfin au moment où ce rapport est rédigé, l'UE est en train de négocier un Traité (TTIP) avec les Etats Unis. Si l'action syndicale et de la société civile a déjà amené la Commission à évoluer (mise en place de consultations, gel de propositions visant à dissuader la régulation par les états au nom de la protection des investisseurs), la situation est encore très loin d'être satisfaisante et méritera notre plus forte attention au delà de 2014.

2.4. Les politiques migratoires

Sur le plan des politiques migratoires, les mesures adoptées ces dernières années ont été particulièrement sévères et régressives, menant à des attitudes particulièrement brutales et arbitraires à l'égard des travailleurs migrants et des demandeurs d'asile. On assiste de plus en plus à l'expulsion de ressortissants de pays européens alors même que le principe de libre-circulation des personnes est une des clés de voute sur lesquelles repose l'Union européenne. Sans parler des migrants qui affluent de plus en plus nombreux aux frontières de l'Union souvent au péril même de leur vie et qui sont généralement traités avec le plus grand mépris et la plus grande brutalité.

Pour la FGTB, ces politiques migratoires sécuritaires sont coûteuses, inhumaines et anti-démocratiques. De plus, elles sont à ce point restrictives qu'elles encouragent le travail en noir et l'exploitation des travailleurs en séjour précaire.

Dans ce cadre, la FGTB s'est associée avec des organisations comme le CIRÉ (Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers) et Vluchtelingenwerk Vlaanderen pour mener des actions. Un soutien particulier a été donné aux demandeurs d'asile afghans dont la situation était particulièrement inacceptable sur le plan des droits et humanitaire. Les représentants du collectif des Afghans ont ainsi été invités à présenter leur situation et revendications lors d'une réunion du Bureau fédéral en décembre 2013. La FGTB a également adopté des motions de soutien et a participé à la marche organisée de Bruxelles à Mons par le collectif à la fin décembre 2013.





Chapitre 17

***Poursuivre la modernisation
de la communication et asseoir
les réformes entamées (2006-2010)***





17. Poursuivre la modernisation de la communication et asseoir les réformes entamées (2006-2010)

1. Introduction

Bien que marquées par la crise financière, les années 2007–2010 ont été celles de la décrédibilisation du discours de gauche et du triomphe des idées libérales alors que cette crise était la preuve des limites et des dérives du néo-libéralisme et de sa cupidité.

La FGTB s'est positionnée comme un acteur de demain, une force de proposition et s'est ainsi différenciée des autres organisations syndicales tout en se recentrant sur son core business : le travail.

Elle a mis des outils en place pour atteindre le leadership en communication, en structurant ses interventions autour de son territoire de compétence (le travail) et en analysant tous les paramètres de celui-ci : qualité, pouvoir d'achat, sécurité, stress, recettes fiscales.

2. Rappels

2.1. Le contexte en 2010

En septembre 2008, la crise financière déstabilise l'économie mondiale et emporte l'Europe dans la tourmente. Les Etats sauvent les banques mais les promesses de réglementation du monde financier faites en 2009 sont rapidement oubliées. Le marché et les plus riches sortent grands gagnants de la crise.

L'Europe libérale, menée par le duo Merkel et Sarkozy, fait le choix de l'austérité. Elle fait payer la dette des banques au citoyen, au détriment de l'emploi. Elle creuse les inégalités sociales. Elle prône le dumping social et la compétitivité entre les pays européens. Elle s'écarte de l'idéal européen et du citoyen.

Décrédibiliser les acquis sociaux, prôner leur irréalisme et persuader de la nécessité de les abandonner devient le dernier sport de combat du monde libéral.

2.2. Objectifs généraux

La FGTB fait le débat. Elle soutient l'emploi de qualité versus les emplois jetables.

Elle défend le pouvoir d'achat et le maintien de l'index comme levier de la croissance versus le dumping social et la création de compétitivité malsaine entre les pays européens.

Elle promeut un modèle social qui revendique la sauvegarde du bien-vivre européen, de ses valeurs, de la paix sociale et de la sécurité au travers d'une fiscalité plus juste versus les cadeaux fiscaux faits aux plus riches sans contrepartie.

2.3. Rappel des objectifs de communication

La FGTB s'oppose à la fatalité de la régression en menant des études, en proposant des solutions fondées et en menant des actions impactantes.

La FGTB est un acteur de croissance, elle a été précurseur sur le pouvoir d'achat, le non à l'austérité, sur le salaire minimum européen, la sauvegarde de l'index, sur la fiscalité. Si elle a été décriée bien des fois, elle a encore plus souvent été copiée, mais avec retard.

3. Réalisations

3.1. Les campagnes

3.1.1. Campagne journées de l'égalité salariale entre femmes et hommes

Elles ont pour objectif de supprimer l'écart salarial entre les femmes et les hommes, tout en maintenant la position de la FGTB comme n°1 sur les questions de l'égalité femmes-hommes.

2011

L'écart salarial est à 23%. La FGTB a souhaité expliquer en quoi l'évolution de la carrière des femmes (et donc de leur salaire) détermine le montant de leur pension.





2012

L'écart salarial est à 22%. Cette édition 2012 souligne la difficulté pour les femmes de concilier vie professionnelle et vie privée, avec les conséquences que l'on sait en termes de salaire et de pension.



17

2012

A l'occasion de l'édition 2012 de la campagne, une balance géante de 12 X 6 m était placée près du palais de justice, matérialisant la complexité, pour les femmes, de concilier un équilibre entre vie privée (mari, enfants sur un plateau) et vie professionnelle (bureau, téléphone, agenda, sur l'autre plateau de la balance).



2013

L'écart se situe légèrement en dessous des 22%. La FGTB s'invite chez Joëlle Milquet et Monika de Coninck et leur remet un bidon d'antigel. Elle leur demande comment le Gouvernement peut respecter ses engagements en matière de réduction de l'écart salarial femmes-hommes (loi du 22 avril 2012) tout en décrétant un gel des salaires (2013-2014)!?



2014

L'écart est de 21%. « Les roux, les chauves, les gros, les blacks doivent gagner moins.» Vous trouvez ça injuste? Payer une femme moins qu'un homme est tout aussi injuste. Cette édition conscientise les citoyens sur la facilité avec laquelle on accepte les injustices faites aux femmes.





3.1.2. Campagne élections sociales 2012

« Pour votre pouvoir d'achat et votre emploi, votez pour vous », tel est le slogan de la campagne Elections sociales de 2012 qui a permis une consolidation des résultats obtenus en 2008, où la FGTB avait inversé la tendance en amorçant une hausse partout (CE, CPPT, tant en voix qu'en sièges).

Une campagne qui, dans un premier temps, a appelé les travailleurs à se déclarer candidats, puis, dans une seconde phase, et de façon différenciée en fonction de nos secteurs, à appelé à voter FGTB, sur la liste 3 !



17

2012

21/04/2012 : Journée pour les candidats FGTB aux élections sociales.

L'occasion pour les candidats aux élections de signer la Charte des délégué(e)s qui inscrit cinq engagements majeurs à remplir quand ils et elles seront élu(e)s sur la liste n°3 de la FGTB !



3.1.3. Campagne Pouvoir d'achat

La FGTB a poursuivi sa campagne pour le pouvoir d'achat, et contre l'austérité, via la fiscalité et la création d'emplois de qualité.



2012

L'Echo, 24/01/2012

Anne Demelenne (FGTB): «L'austérité n'est pas la solution»

La richesse globale augmente, avec les inégalités. La FGTB n'accepte pas que les travailleurs et les allocataires sociaux, et a fortiori les plus fragilisés d'entre eux, continuent à payer une crise dont ils ne sont pas responsables. La FGTB dit oui au maintien de l'index, aux emplois de qualité, non à l'austérité.



Ici, Rudy De Leeuw et Anne Demelenne au shopping d'Anderlecht pour une action en faveur du maintien de l'indexation automatique.



2011

Le Soir 09/09/2011

L'indexation des salaires

Ainsi, la FGTB a mené campagne « contre le gel des salaires et un bon statut pour tous », « contre l'augmentation simultanée de la richesse et des inégalités », « pour l'égalité salariale », « pour l'index et de bons salaires », « pour l'Energie moins chère » (plus bas, une pleine page dans Métro en faveur de l'isolation des logements).



Anne Demelenne (FGTB) : « Pas touche à l'index ! »

« On ne touche pas au triple A de la Belgique, réagit Anne Demelenne. Et le triple A, c'est l'indexation des salaires. Si une réforme de l'indexation pouvait apporter une solution, on serait prêt à l'accepter. » La responsable du syndicat socialiste ne voit donc aucune raison de modifier le système de l'indexation automatique, « qui protège les salariés contre la hausse du coût de la vie, et de l'énergie en particulier ». La dernière proposition de réforme, qui consisterait à ne plus indexer les salaires les plus élevés n'a pas ses faveurs non plus. « Cela risque de provoquer une diminution des rentrées fiscales et des cotisations sociales. Très vite, les entreprises vont trouver une parade pour compenser l'absence d'indexation de leurs salariés les mieux payés. Et cette parade, ce sera des bonus non taxés. » B.D.Y

17

**Ensemble pour
le pouvoir d'achat!**

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Défendons notre pouvoir d'achat !



2014

Le Soir 14/01/2014

Chômage : la FGTB exige le retrait de la dégressivité

Le syndicat socialiste veut éviter « l'exclusion de 55.000 jeunes chômeurs au 1^{er} janvier 2015 »

La FGTB s'est également mobilisée avec force contre la chasse aux chômeurs, en soutien aux 55.000 chômeurs menacés d'exclusion à partir du 1^{er} janvier 2015.

3.1.4. Campagne Fiscalité

Après s'être profilée sur le pouvoir d'achat, la FGTB prend le leadership sur la fiscalité. Elle brise les codes et défile dans le quartier de la Place Brugman et dénonce les exilés fiscaux qui viennent s'installer à Bruxelles pour ne pas payer d'impôt sur la fortune dans leur pays: « La Belgique est un paradis fiscal pour les riches et un enfer fiscal pour les travailleurs ».

2012

14/09/2012

La FGTB réclame une fiscalité plus juste et plus progressive, calculée sur l'ensemble des revenus.





2013

L'Echo, 09/11/2013

«Il ne faut pas taxer plus, il faut taxer mieux»

«Ce n'est pas normal que 65% des recettes fiscales proviennent du travail et de la consommation.»
Anne Demelenne
secrétaire générale FGTB



«Ce que nous voulons, c'est rétablir une progressivité de l'impôt qui, à l'heure actuelle, a disparu.»

ANNE DEMELENNE
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA FGTB

La FGTB soutient aussi le Réseau pour la justice fiscale dans ses mobilisations pour une autre fiscalité à travers ses campagnes « Ne laissez pas échapper les grosses fortunes » !



17

2012

L'Echo, 01/09/2012



Anne Demelenne, secrétaire générale de la FGTB : "Qu'attend-on pour taxer les revenus financiers comme les revenus du travail ?"

2013

Mars 2013 : Forum social à Tunis

Le Forum social mondial de mars 2013 a été l'occasion pour la FGTB d'organiser un événement-clin d'œil (et une vidéo) sur la fraude fiscale : Gérard Depardieu, Liliane Bettencourt, Bernard Arnault, la reine d'Angleterre, Mittal, demandent, depuis Tunis (où une délégation FGTB est sur place), la nationalité belge.



En matière de fiscalité, tout le monde n'est pas logé à la même enseigne, c'est ce qu'explique le flyer réalisé en guise d'invitation à l'événement de la FGTB, qui met la frite belge à l'honneur et qui est offerte aux participants du Forum social mondial de Tunis... « Belgium famous as tax haven and for its fries » !

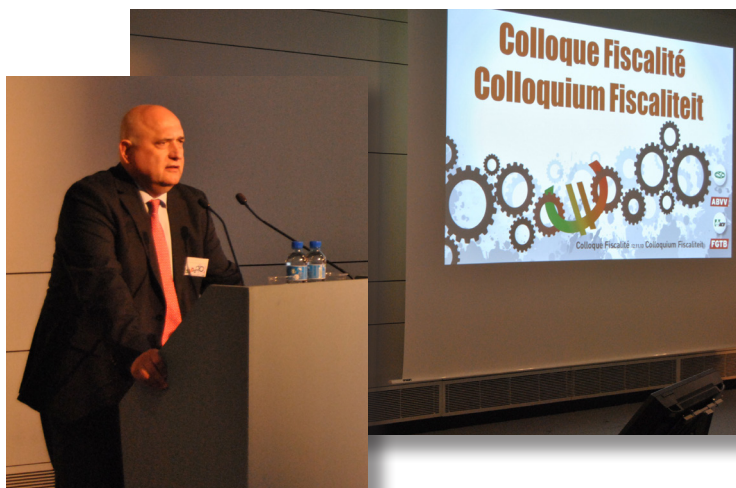




2013

12/11/2013 : Colloque Fiscalité

A l'occasion du séminaire fiscalité, organisé, à l'initiative de la FGTB, avec la CSC, politiques et experts étaient présents pour discuter des propositions syndicales.



Rudy De Leeuw a ouvert les travaux en rappelant l'importance de l'impôt. Les impôts servent à financer les structures du pays, la protection sociale et les services publics. Mais il a insisté sur la nécessité d'une fiscalité plus juste et plus équitable : « les impôts les plus lourds doivent porter sur les épaules les plus larges ».

17

2014

L'Echo, 14/01/2014



► La FGTB juge qu'il faut rééquilibrer la fiscalité en Belgique, trop favorable aux revenus mobiliers.

► Elle invite le ministre (CD&V) des Finances à agir.

Entretien **Laurent Gérard**
et **Vincent Rocour**

3.1.5. Campagne Bien-être au travail

Dans le cadre des Journées internationales du travail (28 avril), la FGTB réalise des enquêtes en matière de santé et de sécurité au travail. Cette démarche assure une visibilité et une reconnaissance de la FGTB comme expert sur ces matières, qui font partie intégrante de son core-business.

En avril 2013, la FGTB interroge les travailleurs via son site internet, 1760 personnes répondent : les moyens de communication sont vécus comme un instrument de contrôle et débouchent sur une intrusion de plus en plus grande de la vie professionnelle dans la vie privée.

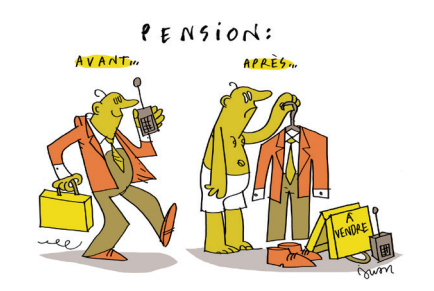


En avril 2014, 74% des 5.000 travailleurs interrogés, via le site FGTB, estiment qu'ils n'auront pas la force physique et psychologique de poursuivre jusqu'à l'âge légal de la pension. Message clair des travailleurs au moment où la droite veut allonger les carrières et l'âge légal de la pension.

3.1.6. Campagne Pension

La FGTB défend une réelle amélioration du régime légal de pensions par répartition, qui garantit la solidarité entre les générations et assure une pension digne aux travailleurs à l'issue de leur carrière.

Les affiliés et le grand public sont invités à souscrire à la pétition en ligne de la FGTB, qui a édité 5 cartes postales sur le sujet de pension. La FGTB a aussi organisé un rassemblement devant la Tour des pensions le 15 mai pour faire part de ses propositions au prochain gouvernement.





2013

Le Soir, 13/04/2013

FGTB : l'effort sur le premier pilier

3.1.7. Campagnes Travail décent

Chaque 7 octobre, se déroule la journée internationale du travail décent.

En 2011, une centaine de militants de la FGTB, de la CSC et de la CGSLB se sont réunis devant l'ambassade d'Inde, où Leddy Mozombita, secrétaire générale du syndicat péruvien Sintrahol et anciennement travailleuse domestique au Pérou, a pris la parole. Sintrahol est un syndicat qui défend les droits des travailleurs domestiques dans la région autour de la capitale péruvienne Lima.

En 2013, la journée internationale du travail décent se focalise sur le foot décent.

2013

Action 2013 : Travail décent au Heysel

17



Le Qatar ne respecte pas ses engagements en matière de droits fondamentaux et permet l'esclavagisme de milliers de travailleurs sur les chantiers des futures infrastructures de la coupe du monde de football de 2022.

La FGTB, avec la Coalition, écrit aussi aux Diables rouges : « Aux supporters, nous demandons d'appeler à la signature de la pétition mondiale www.rerunthevote.org avant les matchs contre la Croatie et le Pays de Galle ».

3.1.8. Campagne Climat

Sommets sur le climat

Durban en décembre 2011, Doha, en 2012 ou encore Varsovie, en novembre 2013, de Conférences des parties en conférences des parties sur les changements climatiques, le constat est clair : il y a un manque évident d'ambition internationale pour résoudre rapidement le problème du réchauffement global.



2011

Décembre 2011 : Manifestation à Bruxelles à l'appel de la Coalition climat et dans le cadre du Sommet de Durban.



Les travailleurs réclament une transition juste vers une économie bas-carbone, durable, qui garantisse des emplois décents et les droits sociaux.

Le processus lancé à Rio en 1992 avait débouché en 1997 sur le protocole de Kyoto qui était un premier engagement concret dans la lutte contre le réchauffement. Mais depuis lors, on n'a pas beaucoup progressé alors que l'urgence se fait de plus en plus pressante.



2011

En novembre 2011 la FGTB édite sa brochure « Fight Against Climate Blindness ».



17

Campagne de la Coalition pour le climat

Avec la Coalition climat, dont elle fait partie, la FGTB pense que les investissements dans la rénovation énergétique, les réseaux électriques intelligents, les énergies renouvelables et les transports respectueux de l'environnement permettraient au total de créer de l'ordre de 60.000 emplois supplémentaires en Belgique.

La Coalition climat a lancé sa campagne « Au travail pour le climat » : un visuel, des web video, un website www.jobs4climate.be,...

**EDOUARD BOSMANS
N'Y ARRIVERA PAS TOUT SEUL.**

Objectif ? Réduire la pollution de l'air, notre dépendance aux combustibles fossiles coûteux, et de contenir les changements climatiques.

En route pour une Transition juste !



3.1.9. Campagne Europe

Février 2014, la CES lance sa campagne « Une nouvelle voie pour l'Europe ».

Les syndicats européens, regroupés au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES), dessinent les contours d'un plan de relance prenant le contrepied de la politique actuelle du tout à l'austérité. Et manifestent...



3.2. Deux accords interprofessionnels

3.2.1. AIP 2011-2012

2011

Le Soir, 09/02/2011

«Voici le prix de la paix sociale»



- Anne Demelenne, secrétaire générale de la FGTB, motive le refus de l'accord interprofessionnel et relance ses exigences : salaire minimum, liberté de négocier les salaires, liaison des allocations au bien-être...
- Elle s'adresse au gouvernement : « Il doit se manifester. Rassurer les travailleurs. Et assurer la paix sociale ».
- Sinon : « La mobilisation grandira. On ne lâchera pas ».



2011

L'Avenir, 05/02/2011

L'AIP renvoyé au gouvernement

Le projet d'accord interprofessionnel a été, sans surprise, rejeté par la FGTB et aussi par la CGSLB. Au gouvernement maintenant, d'embrayer.
● Philippe LERUTH

Le projet d'accord interprofessionnel a été sans surprise rejeté par la FGTB et aussi par la CGSLB. Au gouvernement maintenant, d'embrayer.

2011

La Meuse, 14/02/2011

“Pas d'austérité, svp!”



2011

L'Avenir, 19/02/2011

FGTB et FEB au coude à coude

ACCORD INTERPROFESSIONNEL
FGTB et FEB au coude à coude

La FGTB maintient ses actions et prédit des négociations sectorielles difficiles. La FEB regrette l'action syndicale.

17

2011

Le Soir, 26/03/2011

Anne Demellenne

Secrétaire générale de la FGTB



Trouvez-vous normal que les banques encaissent des primes de risque sur le dos des pays endettés par la faute même des dites banques alors que la droite européenne plaide pour une suppression de protections sociales dignes de ce nom ?

Trouvez-vous normal que les banques encaissent des primes de risque sur le dos des pays endettés par la faute même des dites banques alors que la droite européenne plaide pour une suppression de protections sociales dignes de ce nom ?

3.2.2. AIP 2013-2014

2013

L'Avenir, 15/01/2013

La FGTB ne signera pas d'accord AIP

La FGTB ne signera pas d'accord AIP

Le gouvernement a confisqué la négociation en imposant la modération salariale, tonne la FGTB qui ne signera pas d'accord inter-professionnel 2013-2014. Di Rupo I devra arbitrer et assumer ses décisions.

Les interlocuteurs sociaux ont été le plus loin possible dans la négociation au sein du groupe des 10. Le Gouvernement prend la main. Il reprend grosse modo la proposition FGTB pour ce qui concerne l'harmonisation des statuts ouvriers et employés.



2013

L'Echo, 07/06/2013

Les syndicats ont tenu à montrer leur pouvoir de mobilisation à la veille d'une réunion importante avec le gouvernement et le patronat sur le dossier du statut unique.



Les syndicats ont tenu à montrer leur pouvoir de mobilisation à la veille d'une réunion importante avec le gouvernement et le patronat sur le dossier du statut unique. © BELGA

17

2013

Le Soir, 02/05/2013

FGTB : un préavis de 3 mois par 5 ans

FGTB : un préavis de 3 mois par 5 ans
SOCIAL Le syndicat dévoile sa proposition d'harmonisation : les préavis doivent dépendre du montant gagné

Mais le Gouvernement va plus loin : il retire aux interlocuteurs la possibilité de négocier les salaires. Pour la FGTB, et pour l'ensemble des syndicats belges, le gel des salaires du privé décidé par le gouvernement pour 2013 et 2014 est inacceptable et il convient de le contester. C'est dans ce cadre qu'une procédure en front commun a été introduite au niveau de l'Organisation internationale du travail.

3.3. Site internet, Réseaux sociaux, Newsletter

3.3.1. Le site internet

En 2010, le site internet de la FGTB a été complètement rénové. Ce site a mis le travailleur et ses délégués au centre de son réseau d'information et de mobilisation. Un design plus épuré, des outils et des rubriques variés, ainsi que des informations et actualités constamment mises à jour ont permis à la FGTB de multiplier la popularité de son site internet par trois. En 2013, plus d'1,3 million d'internautes l'ont visité !

En effet, le nouveau site comprend de nombreux outils très bien référencés sur les moteurs de recherche, ce qui permet à un nombre croissant de visiteurs de les consulter : un module de calcul du salaire net à partir du salaire brut, un module de calcul de l'allocation de garantie de revenus pour les travailleurs à temps partiel, et –le dernier né– un module de calcul de la durée du préavis développé et mis en ligne suite de la nouvelle loi visant l'harmonisation des statuts des travailleurs. Ce dernier module est par ailleurs le seul outil en ligne disponible gratuitement à tout travailleur désireux de connaître ses droits en la matière.

L'outil My FGTB permet aux affiliés de connaître l'état de leur dossier « chômage » : paiement des cotisations, versement des allocations de chômage, informations personnelles, fiches fiscales et solde des jours de vacances. L'accès s'y fait au moyen de la carte d'identité électronique.

On trouve également sur le site deux formulaires permettant aux affiliés de contacter la FGTB en cas d'atteinte aux libertés syndicales et en cas de discrimination au travail/ à l'embauche.

Toute personne désireuse de s'affilier aux services de la FGTB peut le faire en ligne, via un formulaire électronique, dont les données sont récoltées par la FGTB fédérale et renvoyées ensuite vers les centrales professionnelles concernées. On compte en moyenne 25 nouvelles demandes par jour via le site internet.

Le site de la FGTB propose des dossiers thématiques complets sur divers sujets tels que l'indexation, l'égalité hommes-femmes, le chômage, les fins de carrières (prépensions, pensions et assimilations), l'intérim, l'environnement et la transition juste, le travail syndical international et le travail frontalier. Les montants des allocations sociales y sont également disponibles et largement consultées, grâce à un excellent référencement sur les moteurs de recherche.

De nombreux dossiers y sont fréquemment rajoutés : dumping social, bien-être au travail, nouveaux statuts des travailleurs, coûts salariaux, crédits-temps et congés thématiques, santé, etc.

En outre, le site est mis à jour quotidiennement avec de nouvelles actualités, le contenu de nos actions et de nos campagnes, ainsi que nos communiqués de presse et nos publications (journal Syndicats, Echo FGTB et brochures).



FGTB
Ensemble, on est plus forts

L'actu | Actions | S'affilier à la FGTB | Contacts

Accueil La FGTB Outils Dossiers Publications Presse Délégué-e-s

CHOISISSEZ UN PROFIL JE SUIS JEUNE → JE CHERCHE UN EMPLOI → J'AI UN EMPLOI → JE NE SUIS PLUS AU TRAVAIL →

Stop the killings !
vendredi, 18 juillet 2014
La FGTB soutient la plateforme d'action de l'Association belge-palestinienne et participera à des actions de protestation, notamment une manifestation nationale le dimanche 27/07 ...

L'actu
■ Reprendre des études universitaires, c'est possible, même sans diplôme
jeudi, 24 juillet 2014
Grâce à la VAE (Valorisation des acquis de l'expérience), il est possible d'entamer des études universitaires même sans avoir suivi un parcours scolaire classique ...

Communiqués de presse
■ Réaction de la FGTB au contenu de la note de l'informateur sortant
jeudi, 26 juin 2014

Actions
■ Rassemblement devant le SPF des affaires étrangères
mer. 06/08

5 bonnes raisons de s'affilier à la FGTB

- La FGTB défend votre emploi
- La FGTB offre des services de qualité
- La FGTB, un syndicat ouvert et déterminé
- La FGTB représente les travailleurs, femmes et hommes
- La FGTB, le syndicat des jeunes

JE SOUHAITE M'AFFILIER →

Gaza : appel de la CSI
Pour un cessez-le-feu immédiat !

Traité transatlantique
Pourquoi le TTIP nous inquiète !

Travail et paternité
Pourquoi et comment promouvoir l'équilibre ?

Thèmes

- Indexation automatique
- Egalité femmes-hommes
- Chômage
- Fin de carrière
- Intérim
- Climat et environnement
- Travail syndical international
- Travail transfrontalier

Montant des allocations sociales

- Allocations familiales
- Pensions
- Maladie et invalidité
- Allocations de chômage

Recevez notre newsletter
Votre e-mail
S'abonner

© FGTB Fédérale (Fédération Générale du Travail de Belgique) Rue Haute 42 - 1000 Bruxelles - 02 506 82 11 - [Disclaimer](#) - [Plan du site](#)

3.3.2. Le site délégués

À côté du site dit « grand public », une partie sécurisée du site offre à nos délégués des informations plus confidentielles, ou plus détaillées sur divers sujets, mais aussi des brochures, ainsi qu'une plateforme regroupant l'ensemble des documents et outils nécessaires pour les élections sociales.

FGTB
Ensemble, on est plus forts

Accueil L'actu CE - CPPT - DS Dossiers Élections sociales

Home Délégués

Nouvelle brochure sur la loi visant à réduire l'écart salarial
vendredi, 25 juillet 2014
La loi visant à lutter contre l'écart salarial est maintenant entièrement en vigueur. La FGTB vous la détaille dans une nouvelle brochure ...

L'actu
■ La FGTB commémore les 50 ans de l'immigration
vendredi, 25 juillet 2014
Ce dimanche, la FGTB a tenu à remercier tous ses délégués syndicaux issus de l'immigration, en particulier de l'immigration turque et marocaine ...

■ La FGTB lance sa campagne sur les pensions
mercredi, 23 avril 2014
Cinq semaines avant les élections régionales, fédérales et européennes du 23 mai, la FGTB met le focus sur les pensions ...

Bienvenue
Cette partie sécurisée du site de la FGTB contient des informations exclusivement destinées aux délégués FGTB. Néanmoins, d'autres informations à destination d'un public plus large vous sont également accessibles sur le site public de la FGTB. N'hésitez pas à le consulter : [page 520-52](#)

Le portail du délégué syndical FGTB

- Nouveaux préavis**
La FGTB a mis au point un outil pour calculer les préavis
- Réduire l'écart salarial**
La loi est de votre côté
- Mes premiers pas CPPT, conseil d'entreprise... comment ça marche ?**
- Point de contact syndical**
Signalez un conflit ou une absence au droit de grève...

Accès délégué
Bienvenue SANTIAGO AYLLON VERELST
Mon profil
DISCUSSION

Suivez-nous sur facebook

Toute l'actu

3.3.3. La newsletter

En 2014, la FGTB a développé une newsletter dont le 1^{er} numéro est imminent. Désormais tous ceux désireux de suivre régulièrement les actualités de l'organisation peuvent s'inscrire sur la page d'accueil de notre site www.fgtb.be

3.3.4. Les réseaux sociaux

La FGTB dispose depuis 2011 d'une page Facebook sur laquelle elle diffuse des informations diverses : actualités, mobilisations, campagnes, et sur laquelle elle partage des liens en rapport avec le thème syndical : syndicatFGTB

Depuis 2013, elle est également présente sur Twitter : @_FGTB



3.4. Publications

3.4.1. Syndicats/De Nieuwe Werker

Syndicats a poursuivi sa mission d'information envers les affiliés et de mobilisation à l'adresse des militants de la FGTB, en veillant à s'intéresser à toutes les générations, des étudiants aux pensionnés en passant par les travailleurs, actifs ou non.

La rédaction de Syndicats a donc travaillé sur des sujets aussi variés que :

- Les pensions
- Le pouvoir d'achat ; l'index et lutte contre l'austérité
- La fiscalité
- La réforme du chômage
- La situation des jeunes
- L'Europe
- Etc.

Syndicats souhaite également informer les affiliés sur des sujets qui les concernent au quotidien : santé et sécurité au travail, stress, consommation durable, environnement, commerce équitable, technologies...

Un numéro « vert » a été publié en 2012 (et réitéré en 2013), édition spéciale où chaque centrale, ainsi que l'espace interprofessionnel consacre un article (plus ou moins grand en fonction de son actualité) à un angle lié à l'environnement, l'économie verte, etc. Ce numéro s'accompagne d'une charte graphique spécifique.

Syndicats a relayé toutes les grandes campagnes menées par la FGTB, avec pour exemple récent les pages spéciales « Modern times » sur le stress lié à l'usage des machines au travail, ou encore la campagne « égalité hommes-femmes ».

Chaque année, en septembre, Syndicats se met à l'heure de la journée des intérimaires, avec une édition spéciale « InterimZone » et son carnet de 8 pages.



En 2013 et 2014, « Syndicats » et « De Nieuwe Werker » ont considérablement avancé sur les travaux de modernisation des deux magazines de la FGTB. Un projet de mensuel au nouveau format (A4) – avec une nouvelle charte graphique et un contenu largement décloisonné entre Centrales et pages interprofessionnelles, des rubriques thématiques ouvertes aux centrales et interrégionales, pour une approche plus concertée des sujets – a été présenté au Secrétariat, à la COFI et aux différentes centrales.

L'idée étant d'impliquer davantage les Centrales dans les rubriques interprofessionnelles de manière à développer les sujets de manière transversale, intersectorielle, et établir des ponts entre les secteurs sur base de thématiques communes. Le principe assez bien accueilli a cependant été jugé prématuré et trop ambitieux dans le cadre des structures actuelles de la FGTB. L'idée d'une rédaction commune a été jugée impraticable. Le débat est toutefois lancé, et l'on ne peut que saluer la volonté de la plupart des centrales de collaborer sur de nombreux sujets d'actualités, pour une approche plus globale et plus documentée de ceux-ci. « Syndicats » et « De Nieuwe Werker » poursuivent donc la recherche de pistes en vue d'une modernisation qui pourra convenir à tous les collaborateurs.

3.4.2. Echo FGTB

ECHO-FGTB est une newsletter des services d'études de la FGTB fédérale et des Interrégionales. Chaque mois, ECHO-FGTB publie un rapport de leurs activités allant du soutien technique aux décisions des instances syndicales politiques à la représentation de la FGTB dans les organes de concertation au sens large dans le domaine régional, fédéral, européen et international.

ECHO-FGTB est donc destiné aussi bien aux membres de la structure de la FGTB qui n'ont pas toujours l'occasion de lire les notes du Bureau Fédéral, qu'à tout un chacun qui souhaite approfondir ses connaissances de l'actualité syndicale : le personnel des services de formation et des services d'études des centrales syndicales ou les représentants des entreprises, les militants et les membres.

ECHO-FGTB est aussi un forum qui permet d'entamer un dialogue avec le lecteur ou le surfeur curieux, le journaliste à la recherche d'information, l'universitaire qui souhaite se plonger dans la réalité sociale,...

ECHO-FGTB est envoyé tant par courrier que par voie électronique. La newsletter peut également être consultée sur le site web de la FGTB.



3.4.3. Baromètre socio-économique de la FGTB

Comme chaque année, la FGTB sort son « Baromètre socio-économique ». L'idée de ce baromètre n'est pas de concurrencer la Banque Nationale ou le Bureau du Plan, le Conseil Central de l'Economie ou d'autres administrations beaucoup mieux outillées que nous pour mesurer notre économie. Ce que nous voulons faire avec cet opuscul, c'est reprendre de façon simple et accessible à tous les données clés de notre économie et mettre en lumière certains aspects qui nous semblent essentiels pour analyser correctement la situation. Analyser pour comprendre. Comprendre pour agir. Agir pour ne plus subir.

3.5. Conclusions

Initiatrice de la défense du pouvoir d'achat, précurseuse dans la lutte contre l'austérité, anticipatrice dans sa vision sur la fiscalité. Ses propositions ont souvent été raillées, jugées impossibles par les voix des rétrogrades, cependant, à chaque fois, l'avenir lui a donné raison. Ensemble on est toujours plus forts.



Baromètre

SAC	IMPÔTS	DROITS
Des amendes qui empêchent d'agir	Pour une fiscalité plus juste	Ce qui change en 2014
Page 3	Page 3	Pages 4 et 5

31 JANVIER 2014 • Éd. LIÈGE

Voir notre dossier en pages 8 & 9

Des inégalités qui persistent

Page 5

■ 15 NOVEMBER: GROTE ABVV-ACV-ACLVB MILITANTENBIJENKOMST IN BRUSSEL



Maar wij weigeren dat de ontsporingen van het neoliberalisme nogmaals betaald worden en de sociaal gerechtigden waar zij zijn het slachtoffer van een crisis die veroorzaakt werd en wordt door de kapitalistische elite. Wij zeggen dan ook NIET TEGEN ILNIEZE RECHTINGEN voor de werkdag gerechtigden. Omdat blind bezinken een deel van het probleem is, niet de oplossing er van.

Edito
Er is een alternatief!

Nieuw loopbaanakkoord

pag **3**

pag. **4**

Redactie: Tel. 02 506 82 45 / E-mail: DNW@abrv.be / Abonnementen: Tel. (2 506 82 11 / V.U.: Rudy De Leeuw - Hoogstraat 42 - 1030 Brussel

LOSE FOR LIFE

De commissie van experts, die pistes voor een pensioenhervorming tegen 2020-2040 moest bestuderen, publiceerde entlang haar rapport. De commissie stelt een pensioenstelsel via een 'puntensysteem' voor. Ingewikkeld, weinig transparant en met weinig zekerheid. In de toekomst dreigen de pensioenen nog lager worden. De waarde van de 'punten' zou op en neer schommelen, met de conjunctuur mee en volgens de demografische evolutie. Indien de volgende regering deze voorstellen overneemt, hebben we alvast twee zekerheden: aan langere beroepsloopbanen en een lager pensioen.

Dossier pag. **8 & 9**

Coöperatieve ondernemingen zijn de toekomst

| Dagboek uit Colombia

50 jaar immigratie

pag. **3**

pag. **4**

pag. **5**

Redactie: Tel. 02 506 82 45 / E-mail: DNW@nlvibe.be / Abonnementen: Tel. 02 506 82 11 / V.U.: Rudy De Leeuw - Hooftstraat 42 - 1000 Brussel

Dossier pag. **89**

Rethink Refit-campagne
Jouw rechten zijn geen lasten!

Edito

pag. **5**

pag. **16**

Chapitre 18

Les services de la FGTB Fédérale





18. Les services de la FGTB Fédérale

1. Le service audit interne

1.1. Mission

L'Audit interne assure les comptabilités de la FGTB fédérale, de la Caisse de chômage fédérale (y compris des fonds de sécurité d'existence « Bois et ameublement », « Gel et construction », « Métal » et « Coiffeurs »), de l'asbl IFSI (Institut de Formation Syndicale Internationale (cf. Relations internationales) et de la société coopérative « Maison des syndicats » qui gère les bâtiments.

Le service Audit interne veille au respect des procédures internes et s'assure que les budgets - tels qu'approuvés par la Commission financière - soient respectés.

Le service assure également le suivi des quotes-parts et les statistiques de membres qui y sont liées.

Dans le cadre du reporting à l'ONEm, le service se charge de la consolidation des comptabilités de gestion ainsi que des comptabilités "Prestations sociales" (Régionales + Fédérale).

1.2. Etat des lieux

Par le passé, grâce à un suivi poussé, à la maîtrise de la structure de coûts et à des efforts supplémentaires des Centrales, la FGTB a été globalement assainie financièrement.

Toutefois, l'entité syndicale et le budget pour « Syndicats/De Nieuwe Werker » méritent une attention permanente.

Les différentes comptabilités sont vérifiées chaque année par un réviseur. Les comptabilités de la Caisse chômage sont également contrôlées régulièrement par les services d'inspection de l'ONEm.

Parallèlement, les comptabilités de gestion et syndicale sont contrôlées par la Commission de contrôle.

Il a été convenu, avec cette Commission, de se réunir au moins 4 fois par an et de déterminer, avant le début d'un exercice comptable, les dates. Une réunion spéciale est ainsi prévue pour discuter du budget, une autre pour le contrôle des pièces comptables et une troisième pour analyser les résultats annuels. A cette occasion, le réviseur commente le rapport annuel établi pour le Conseil d'entreprise. Enfin, une réunion est également prévue pour discuter d'un thème comme les subsides pour frais d'administration chômage, les recettes de cotisations, ...

En plus du contrôle révisoral, la comptabilité de l'a.s.b.l. IFSI est également contrôlée annuellement par les services d'inspection de la DGCD en raison des subsides reçues.

Depuis 2004, tant la FGTB fédérale que les sections régionales utilisent le même logiciel comptable (LEX), installé sur le serveur central (LEX). La maintenance et le "helpdesk" en rapport avec ce logiciel sont coordonnés par le service. Lorsque de nouveaux collaborateurs sont engagés dans les Régionales, le service se charge – si nécessaire – de les familiariser avec le logiciel.

En vue du soutien financier des Régionales, les mesures suivantes notamment ont été développées et après approbation, mises en œuvre :

- Depuis l'exercice 2009, la part des caisses de chômage régionales dans les subsides pour frais d'administration a été sensiblement augmentée. Le système forfaitaire instauré à l'époque a été renforcé au cours de la période écoulée, donnant ainsi un ballon d'oxygène supplémentaire aux caisses de chômage régionales.
- Les droits de tirage dans le cadre du dossier « Accompagnement des membres chômeurs » ont été relevés de 30% depuis 2013. L'effort global dans ce dossier est financé pour moitié par les centrales et pour moitié par la caisse de chômage fédérale.
- L'impact des mesures d'économie imposées par les pouvoirs publics aux subsides pour frais d'administration 2012 et 2013 a été pris en charge par la FGTB fédérale.
- En réponse à la problématique de la pyramide d'âge, une mesure d'aide a été développée en vue d'octroyer aux caisses de chômage régionales une dotation de 25.000 € par remplacement d'un collaborateur à temps plein qui part dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise. S'il ne s'agit pas d'un collaborateur à temps plein ou s'il est question d'un crédit-temps définitif, la dotation est accordée proportionnellement. Comme le nombre de dossiers subsidiés risque de diminuer sensiblement à partir de 2015 suite à l'impact des mesures gouvernementales, l'obligation de remplacement a été supprimée à partir de 2014.

1.3. Problèmes/Priorités

Le logiciel comptable "LEX" devient peu à peu obsolète et la compatibilité avec les systèmes opérateurs les plus récents devient de moins en moins évidente. C'est pourquoi, en 2014, avec le service informatique et en concertation avec les Régionales, nous recherchons un nouveau logiciel comptable qui répond aux besoins d'aujourd'hui, notamment en matière de reporting financier.

Les procédures internes actuelles (bons de commande, procédure de paiement,...) seront réexaminées et remplacées, si nécessaire, par des applications informatisées.

Les comptes courants avec les différentes instances continueront à être suivis de près.

Enfin, le service poursuivra ses efforts pour attacher une attention accrue aux aspects écologiques et sociaux au niveau de la politique des achats (matériel de bureau, parc des voitures, mobilier,...).



1.4. Divers

1.4.1. Evolution du mouvement des membres

Au cours de la période écoulée, la tendance à la hausse du passé s'est confirmée. En moyenne, nos effectifs augmentent d'environ 1% par an.

Moyenne par régionale

MOYENNE	2008	2009	2010	2011	2012
BRUXELLES-BRUSSEL	178.923	180.211	185.314	184.161	186.545
VLAAMS BRABANT	78.885	82.539	84.753	85.796	87.667
ANTWERPEN	146.739	151.751	150.445	150.226	150.745
MECH. – KEMPEN	78.722	80.065	82.912	85.118	87.500
W-VLAANDEREN	126.729	130.020	131.336	133.026	134.236
OOST-VLAANDEREN	152.099	154.358	155.660	157.112	157.252
LIMBURG	91.364	94.667	94.317	96.108	97.858
BRABANT WALLON	35.228	36.660	39.522	40.043	40.254
CHARLEROI	102.420	102.442	102.511	102.799	102.872
MONS	47.914	48.266	48.151	49.203	49.477
CENTRE	51.657	52.417	52.789	53.014	55.784
WALLONIE PICARDE	70.305	72.610	73.643	74.510	74.629
LIEGE	165.146	167.165	171.112	173.348	175.720
VERVIERS	33.769	33.667	34.278	34.342	34.712
NAMUR	61.112	60.996	60.606	61.898	63.031
LUXEMBOURG	34.442	35.254	36.399	36.834	38.024
TOTAL	1.455.454	1.483.088	1.503.748	1.517.538	1.536.306

18

Moyenne par centrale

MOYENNE	2008	2009	2010	2011	2012
CG	413.673	421.072	427.469	433.488	440.774
SETCA	382.291	391.703	405.559	410.272	417.363
MWB	178.943	179.421	174.140	173.184	171.691
CGSP	302.084	305.194	306.927	307.586	310.119
CADETS	26.760	28.434	28.285	29.889	29.707
UBT	42.312	45.101	46.068	46.418	47.683
HORVAL	109.391	112.163	115.300	116.701	118.969
TOTAL	1.455.454	1.483.088	1.503.748	1.517.538	1.536.306

1.4.2. Nombre de dossiers chômage

Par nombre de dossiers chômage, il faut entendre le nombre d'allocations de chômage payées qui sont approuvées par l'ONem et pour lesquels nous avons en notre qualité d'organisme de paiement droit à des frais d'administration.

L'évolution du nombre de dossiers dépend également de la situation économique et conjoncturelle.

Tout comme pour la moyenne des membres, nous connaissons ici également une hausse annuelle de la part de la FGTB dans le total des dossiers approuvés par l'ONem et payés par tous les organismes de paiement.

Section régionale

MOYENNE	2008	2009	2010	2011	2012	2013
BRUXELLES-BRUSSEL	503.267	532.407	551.634	563.163	565.370	565.300
VLAAMS BRABANT	192.228	219.927	216.076	211.877	213.600	215.184
Province ANTWERPEN	519.825	617.815	607.390	582.455	586.141	594.193
WEST-VLAANDEREN	310.962	368.631	347.082	323.031	326.486	327.299
OOST-VLAANDEREN	396.197	441.723	410.620	386.948	394.230	399.005
LIMBURG	241.481	311.259	288.901	276.494	287.998	291.258
CHARLEROI	386.936	427.162	411.764	396.080	389.585	382.839
MONS	196.205	203.830	201.799	199.828	197.955	194.728
CENTRE	354.797	385.658	385.782	380.615	372.474	373.049
WALLONIE PICARDE	260.332	277.522	269.216	263.198	263.648	255.583
LIEGE	609.718	654.877	657.105	657.365	650.452	643.867
VERVIERS	141.967	155.196	152.518	150.261	147.810	147.045
NAMUR	222.686	232.028	234.998	235.003	232.172	232.170
LUXEMBOURG	137.238	149.613	152.866	155.151	155.503	156.706
TOTAL	4.473.839	4.977.648	4.887.751	4.781.469	4.783.424	4.778.226
% du nombre total de fichiers	39,55%	39,59%	39,73%	40,12%	40,33%	40,50%



2. Le service audit externe

L'Audit externe (qui, avec le service Audit interne, les services Chômage et Informatique, fait partie du service « Gestion et Finances ») a une fonction de soutien et de contrôle. Son action vise le contrôle des différentes comptabilités des sections régionales FGTB et des flux financiers entre les différentes articulations, le respect des différentes obligations financières et le suivi et la rectification de la gestion organisationnelle, administrative et financière des sections régionales FGTB. En exécution de l'article 57 des Statuts de la FGTB, le service est également chargé du contrôle du respect des obligations fiscales, sociales et statutaires et ce, aussi bien au niveau des sections FGTB interprofessionnelles qu'au niveau des Interrégionales et Centrales professionnelles. Ces contrôles ne visent pas l'opportunité, mais la légalité des opérations financières.

2.1. Sur la période écoulée aussi, la transparence au niveau financier est restée un point d'attention important.

En exécution de l'article 57 des Statuts de la FGTB, le contrôle des flux financiers internes à la FGTB et du respect des obligations fiscales, sociales et statutaires par les différentes articulations et instances de la FGTB, s'est poursuivie.

Une série de contrôles (la deuxième depuis l'entrée en vigueur de l'article 57) a été finalisée dans le courant de 2011. Au total, environ 300 contrôles ont ainsi été réalisés auprès des Centrales professionnelles (fédérales et régionales) de la FGTB. Une autre série de contrôles a été entamée début 2011. A ce jour, quelque 210 articulations professionnelles ont fait l'objet d'un contrôle. La finalisation de ces contrôles est prévue pour la fin de l'année. Conformément aux procédures fixées dans le Protocole conclu entre la FGTB fédérale et les Centrales professionnelles, les entités contrôlées ont chaque fois été informées des résultats des contrôles ; la procédure mise au point en matière de suivi et de mise en œuvre des mesures à prendre a été poursuivie.

Plusieurs Centrales professionnelles ont continué à faire appel au service Audit fédéral pour organiser leurs comptabilités et la gestion de leur fichier de membres.

2.2. Au niveau des sections interprofessionnelles FGTB également, la politique de contrôle, analyse, prévention et encadrement a été poursuivie :

- La comptabilité de Gestion OP (imposée par l'ONEm) de toutes les sections FGTB (soit 16 entités au total) a été soumise à un contrôle au moins tous les six mois.
- Les comptabilités Syndicale et celle des asbl apparentées ont également fait l'objet d'un contrôle annuel.
- Les comptabilités Prestations Sociales, FSE Métal, FSE Bois et ALE ont également périodiquement fait l'objet d'un contrôle.

- Comme dans les sections professionnelles, des contrôles ont été périodiquement effectués dans les sections régionales FGTB afin de vérifier le respect des obligations fiscales, sociales et statutaires ainsi que les flux monétaires internes.
- A côté de la mission de contrôle proprement dite, une attention particulière a été portée à l'encadrement et au soutien des comptables des sections régionales FGTB:
 - les efforts pour améliorer la communication et la transmission d'informations entre les services Comptabilité fédéraux et régionaux ont été poursuivis. La Commission des Comptables régionaux de la FGTB (un forum où un échange de vues interne est organisé sur certains problèmes spécifiques relatifs aux différentes comptabilités et où de nouvelles directives et procédures sont expliquées) s'est réunie.
 - des instruments de travail uniformisés ont été mis à disposition des comptables régionaux. La préparation de l'introduction d'un nouveau logiciel comptable a démarré (introduction prévue pour le 01/01/2015).
 - les sections où le service Comptabilité connaît des problèmes (licenciement, départ, maladie,...) ont bénéficié d'une assistance permettant d'assurer la continuité du service.
- Des sessions de formation ont été organisées pour les nouveaux Secrétaires régionaux interprofessionnels sur la politique comptable et financière.

La santé financière des sections régionales FGTB est restée une préoccupation permanente. La problématique a fait l'objet de discussions au sein de la Commission des Secrétaires régionaux. Ainsi, des séminaires ont été organisés le 18 janvier 2010, le 25 octobre 2010, le 02 avril 2012, le 10 septembre 2012 et le 15 novembre 2013. Ces discussions ont abouti sur un certain nombre de mesures visant à favoriser la structure des recettes des régionales FGTB et des Caisses de chômage régionales en particulier.

De plus, le service Audit fédéral a participé au différents groupes de travail créés dans le cadre de la préparation de l'implémentation des synergies entre les Caisses de chômage des différentes régionales FGTB (cf. Wallonie Picarde : Tournai + Mouscron).

3. Le service informatique fédéral

La mission du service informatique consiste à gérer les banques de données fédérales, les flux de données et l'infrastructure informatique et à tenir à jour le soft- et le hardware. Ceci, en soutien à l'ensemble des utilisateurs IT et conformément aux objectifs de la FGTB fédérale.

3.1. Situation actuelle

Infrastructure

Nous donnons d'abord un aperçu des points liés à l'infrastructure. En 2011, un deuxième data center a été mis en circuit, à Evere. Ceci, dans l'objectif de faciliter les possibilités de remplacement pour la plupart des systèmes IT en cas de problèmes graves.



La performance des connexions data a encore été optimisée par le passage à la technologie VDSL en 2011.

La « virtualisation server » a été finalisée en 2011, ce qui a permis de réduire les frais de gestion ainsi que les risques dans l'éventualité d'une catastrophe. La « virtualisation server » a aussi une influence sur la consommation d'électricité et a donc aussi permis de diminuer notre empreinte écologique.

Plus de 600 nouvelles imprimantes ont été mises en service en 2012. Courant 2013, une application helpdesk a été mise sur pied, application qui est utilisée pour l'enregistrement, la gestion et le suivi des incidents mentionnés en rapport avec l'infrastructure.

En 2013, les préparatifs qui aboutiront au remplacement de plus de 1000 PC (portables) à partir d'octobre 2014, ont été entamés. Ce renouvellement des machines implique aussi le passage à Windows 8.1, Exchange 2012 (mail) et Office 2013. Il va de soi que les formations nécessaires dans ce cadre ont été prévues.

Le fournisseur de l'application Cicero prévoit un important upgrade à l'automne 2014. Un planning sera élaboré en fonction de cette donnée et compte tenu des autres projets.

A partir de 2015, une autre application comptable sera utilisée. Ceci sera précédé, en 2014, par un processus aboutissant à un choix en concertation avec les utilisateurs fédéraux et régionaux.

Applications

En 2010 et 2011, la finalisation de la consolidation liée à l'IT des régionales et des bases de données a été concrétisée.

Une application a été développée (Timeline/DMFA), qui précise l'interprétation du passé professionnel de nos affiliés chômeurs.

Sur le plan de l'IT, plusieurs fusions ont été réalisées : Anvers/Campine en 2010 et Wapi en 2013. Par ailleurs, il y a eu intégration dans l'application fédérale Gestion des membres de la centrale Alimentation Tournai / Namur / Luxembourg.

En 2012, plusieurs activités IT ont été développées en soutien à la préparation et au traitement des résultats des élections sociales.

En 2012 toujours, le projet dans le cadre de la dégressivité des allocations de chômage a été réalisé, avec quelques projets connexes qui ont été poursuivis en 2013.

Courant 2013, on a développé le SEPA (Single Euro Payment Area) pour les domiciliations, projet qui a été livré début 2014. Pour la gestion des mandats, un système de scanning à codes-barres a été mis sur pied.

Fin 2013, on a lancé le projet « Indemnité en compensation du licenciement ». Ceci, aussi bien dans l'optique de la réalisation d'une application Web que du développement d'une application sur le système AS400 interne.

Fin 2013, le projet Regis a été lancé, la première partie de ce projet ayant été mise en production début avril 2014. Par ce projet, on souhaite optimiser, par voie électronique, l'utilisation des données correctes des assurés sociaux provenant du registre national (données telles que l'adresse, la nationalité et la composition du ménage). Ce projet comprend plusieurs phases qui seront réalisées selon un timing convenu en 2014.

Parallèlement, un projet a été entamé pour permettre la gestion de l'introduction de la carte de chômage électronique pour les chômeurs complets. Ici aussi, le projet a été mis en production au 1er avril 2014.

Fin 2013, on a entamé l'actualisation et le peaufinage de l'application des paiements des allocations de chômage. La réception du projet est prévue à l'automne 2014. La réception phasée de différentes parties de ces adaptations à l'application est prévue dans le courant de 2014.

Ces dernières années, on a poursuivi le développement de systèmes permettant l'échange électronique de données. La plupart des applications utilisent cet input.

A partir de 2013, le projet de changement IT a été réorienté, avec comme principaux objectifs :

- d'actualiser et d'assurer le maintien de la documentation des applications;
- d'accroître le partage des connaissances des systèmes et applications;
- de prévoir des éléments qui faciliteront la continuité, compte tenu des effets de la pyramide d'âge actuelle;
- de réécrire (transformer) les applications existantes en une nouvelle technologie.

Il a été convenu que les différents aspects de cette transformation seront développés dans ce que l'on appelle un « proof of concept », c'est-à-dire une méthode qui développe les bonnes solutions avant de développer les grands dossiers.

Cette méthode a été appliquée au développement d'un projet concret, données informatisées des créanciers, et a permis d'avoir une intelligence intéressante des aspects techniques, organisationnels et de projets de la transformation.

3.2. Points d'attention prioritaires

Pour ce qui est des applications, le point du paiement rapide et correct de nos affiliés chômeurs reste la priorité absolue. Pour réaliser ce point, toutes les applications continueront à être adaptées conformément aux modifications à la réglementation.

La transformation des applications en la nouvelle technologie java choisie sera davantage élargie. A ce niveau, nous nous servons de l'expérience acquise dans la résolution des défis techniques et applicatifs, durant la phase de «proof of concept».

Nous souhaitons par ailleurs poursuivre l'actualisation de l'approche projet partant d'accords clairs dans la définition et l'ampleur du projet. Toutes les parties concernées conviennent des rôles, responsabilités et disponibilités des collaborateurs de projet. Ceci, aussi bien en termes d'analyse que de développement des applications, tests et approbation finale avant mise en production.



Le suivi d'un projet sera basé sur les estimations du temps qui découlent des analyses initiales à l'aide de la définition des besoins. Lors de l'élaboration du projet, les changements dans les définitions des besoins seront reflétés dans une adaptation du planning initial. La direction du projet relève de la responsabilité du groupe de pilotage. L'état d'avancement du projet et l'évaluation des « change requests » seront discutés lors des réunions de ce groupe de pilotage. Le tout étant encadré par des accords autour de la communication du projet.

L'évolution et la maintenance des systèmes existants et à développer sont fortement liées à la bonne gestion des connaissances présentes parmi les collaborateurs IT et de la documentation disponible.

Les applications réalisées par le passé et par lesquelles nos affiliés ont accès, via Internet, à leurs données, seront actualisées. Il faut viser à trouver, par la nouvelle technologie et la technologie qui a fait ses preuves, des solutions créatives qui continuent à offrir une plus-value à nos affiliés existants et potentiels.

Un deuxième data center est maintenant présent et peut être utilisé comme possibilité de backup en cas de problèmes graves. Pour pouvoir l'utiliser de la façon la plus optimale, le défi est de faire correspondre l'architecture des systèmes à un passage aisé au data center comme solution de remplacement. Ce point continuera à être développé par l'IT, en fonction des exigences posées par la FGTB en matière de continuité en cas de problème graves aux systèmes.

A partir de fin 2014, on pourra utiliser les versions actualisées de Windows, Mail et Office, ceci sur un nouveau hardware. Ceci constituera la base de l'actualisation des méthodes de travail, tout en utilisant les technologies qui peuvent être développées sur cette nouvelle infrastructure.

4. Le service chômage fédéral

4.1. Missions du service

- Suivi de la réglementation du chômage et des législations y afférentes (sécurité sociale, fiscalité,...).
- Lien avec le service informatique fédéral (analyse fonctionnelle des applications).
- Organisation des services chômage régionaux (concept).
- Suivi et encadrement des services chômage régionaux.
- Soutien des sections régionales notamment via la hotline, des formations élargies, l'établissement de notes et de powerpoints...
- Suivi des commissions internes et externes (notamment relations avec l'ONEm, la BCSS, les institutions financières, les Fonds de sécurité d'existence, les INTEROP,...)
- Formations d'employés des services chômage.

4.2. Réglementation

La période de 2010 à 2014 peut être scindée en deux parties :

- une période calme (2010–2011), due au fait que nous avons eu un gouvernement en affaires courantes;
- à partir de 2012, la période a été particulièrement chargée. Les points qui ont dominé l'agenda durant cette période sont le dossier de la dégressivité des allocations de chômage et la limitation dans le temps des allocations d'insertion.

En 2010, le gouvernement a pris plusieurs mesures anticrise :

- le plan win-win, qui consistait en un renforcement des mesures d'activation, avec un accent plus particulier sur les jeunes et les personnes âgées;
- la prime de crise est une indemnité pour les ouvriers victimes de licenciement.

Dans le cadre de l'activation des allocations de chômage, l'allocation d'expérience a été introduite. La prime de transition visait à faciliter le passage à un travail plus léger.

La retenue de 1 ou 3% pour certaines (pseudo-)prépensions est effectuée par l'employeur (et non plus par l'OP).

En 2011, les plafonds salariaux pour le calcul des allocations de chômage ont été relevés et un nouveau pourcentage a été appliqué pour les isolés (+ 1,8%). Par ailleurs, les minima et allocations d'attente ont été augmentés.

Le précompte professionnel pour les chômeurs temporaires a été relevé à 18,75 %.

En 2012, de nombreuses mesures impliquant une charge de travail énorme ont été prises :

- le système des allocations d'attente a été réformé en allocations d'insertion;
- le stage d'insertion est désormais prolongé de 3 mois et le droit est limité dans le temps (avec parallèlement, l'introduction d'un possible droit additionnel);
- un suivi semestriel (Dispo) a été introduit, impliquant aussi de lourdes sanctions;
- un système de dégressivité renforcée des allocations de chômage a été introduit;
- l'admissibilité a été légèrement assouplie.

Le système de suspension pour manque de travail pour les employés a été adapté et l'allocation de licenciement a été introduite (en remplacement de l'allocation de crise).

La notion d'emploi convenable est devenue plus stricte.

Les prépensions ont été remplacées par le régime de chômage avec complément d'entreprise et progressivement, les conditions d'accès au système ont été renforcées.



L'âge pour bénéficier d'un complément d'ancienneté a été relevé à 55 ans et l'âge de la disponibilité pour le marché du travail a aussi été relevé, à 60 ans. Le précompte professionnel pour les chômeurs temporaires a augmenté à 20%.

La communication du premier jour de chômage temporaire a été rendue plus stricte.

2013 a été marquée en grande partie par la mise en œuvre des décisions de 2012. Plusieurs nouvelles mesures ont aussi été prises.

Ainsi, le contrôle de la disponibilité des jeunes durant leur stage d'insertion a été introduit, contrôle qui est devenu une condition d'admissibilité.

Le stage de transition a été réformé et l'âge pour bénéficier du complément d'ancienneté a été relevé à 55 ans. Les plafonds salariaux et les minima ont été relevés. Un système d'allocations de garantie de revenus pour les travailleurs à temps partiel volontaires a été introduit.

Le précompte professionnel pour les chômeurs temporaires est passé à 26,75% et tous les chômeurs temporaires bénéficient d'un même pourcentage d'indemnisation fixé à 70% (soit une diminution de 5% pour les chefs de ménage et les isolés). Les conventions premier emploi ont été adaptées.

L'année **2014** est dominée par une série de dossiers importants au niveau des flux de données électroniques.

En tant qu'OP nous utiliserons les données du registre national pour améliorer la qualité de la déclaration personnelle de la situation familiale.

L'introduction phasée de la déclaration électronique de la carte de contrôle pour chômeurs complets a commencé en avril 2014. La carte de contrôle papier sera progressivement remplacée par une déclaration via site web.

Dans le dossier relatif à l'exclusion des allocations d'insertion, plusieurs assouplissements ont été décidés (pour temps partiels avec AGR et pour travailleurs ayant certains problèmes médicaux).

La régionalisation de certaines matières (par ex. les ALE, activa, le contrôle de la disponibilité, l'allocation de reprise de travail,...) ne sera pas concrétisé à partir du 1er juillet 2014 mais à une date ultérieure.

4.3. Informatisation des flux de données

L'informatisation des flux de données se poursuit, évolution qui influence grandement l'organisation du travail du service chômage.

Via l'INTEROP (collaboration des 4 OP agréés chargés de l'envoi correct des messages électroniques), nous recevons ce que l'on appelle la DRS (déclaration de risque social, comme par exemple les C3.2, les C4).

Il a récemment été décidé que d'ici le 1er janvier 2016, tous ces formulaires de paiements mensuels ne pourraient plus être délivrés que par voie électronique.

Les autres documents (comme le C4 par exemple) suivront d'ici le 31 décembre 2016 (au plus tard).

Pour le calcul de l'admissibilité, nous utilisons la banque de données de l'ONSS (DMFA), celle des mutualités (A052) et celle de l'ONEm (interruption de carrière/ crédit-temps).

Nous recevons également par voie électronique les autres données (de l'INASTI pour les activités d'indépendant), données relatives au passé professionnel (L710,...).

Afin d'assister nos membres, nous utilisons les données des périodes de maladie (que nous recevons des mutualités) ainsi que les données que nous recevons de la DIMONA pour éviter des cumul non-autorisés (et donc, des sanctions).

Il en va de même pour les données du registre national.

L'assuré social pourra bientôt (le projet pilote a été lancé) utiliser un site Internet pour faire la déclaration de sa carte de contrôle C3.

Les décisions de l'ONEm en matière de saisie et cession nous sont désormais aussi transmises par voie électronique et sous peu, les décisions concernant le droit aux allocations (C2) suivront.

4.4. Formation

Formation des chefs de service chômage.

En principe, une réunion avec les chefs de service chômage des différentes régionales a lieu chaque mois. Les chefs de services sont alors informés des modifications de la réglementation et des procédures (informatisées).

Ils reçoivent aussi nos notes et présentations Powerpoint, ainsi que les informations (instructions) de l'ONEm.

Ils répercutent à leur tour ces informations dans leurs régionales.

Formation des employés polyvalents des services chômage.

Au séminaire des secrétaires régionaux du 25/10/2010, il a été décidé d'organiser une formation 2 fois par an à l'attention des employés polyvalents des services chômage.

Entre-temps, nous avons donné 4 jours de formation (pour en moyenne, par jour de formation, plus de 550 employés).

Parallèlement, les régionales assurent elles-mêmes leurs propres formations (mensuelles).

Développement de Doctool.

Au séminaire des secrétaires régionaux du 25/10/2010, il a également été décidé



de développer un outil (informatique) offrant aux agents le soutien nécessaire dans le traitement des notes qu'ils reçoivent.

Cet outil (« Doctool ») présente des résumés des notes et permet, de façon simple, de faire un suivi et des recherches. Cet outil est opérationnel depuis 2011.

On y retrouve aussi les différents textes des formations, ainsi que plusieurs modules de calcul.

Outre l'élargissement des formations, cet outil apporte une deuxième réponse à la problématique de la législation et des procédures.

Une formation de base élargie pour les nouveaux employés

Depuis 2007, la FGTB fédérale a lancé un module de formation élargi pour les nouveaux employés engagés dans les services chômage.

A partir de 2011, ce module a été renforcé et nous donnons deux cycles de formation (par rôle linguistique) par an.

Le module a encore été renforcé et contient actuellement 33 jours à temps plein. Il couvre toutes les facettes de la réglementation du chômage. La théorie est complétée par des formations pratiques données par la FGTB fédérale et par les régionales mêmes.

Ce nouveau module de formation a été développé à temps.

Avec la pyramide d'âge que nous connaissons (avec des sorties anticipées à la FGTB en conséquence) et la crise (avec un chômage croissant), de nombreux nouveaux employés ont en effet été engagés.

Depuis 2007 à ce jour, nous avons proposé ces formations à 410 nouveaux employés (dont 273 depuis début 2010 à début 2014).

Cette formation élargie constitue un apport important dans la réalisation d'un service de qualité.

Help desk.

Les régionales peuvent toujours s'adresser au service chômage fédéral pour toute question d'ordre réglementaire ou en cas de problème dans l'utilisation de nos méthodes de travail informatisées.

Les solutions peuvent être individuelles ou collectives.

Exemple : une demande informative fait l'objet d'une réponse individuelle. S'il s'avère que cette demande revient régulièrement, des initiatives seront prises pour répondre au besoin apparu (des fiches d'information ont ainsi été établies, par exemple).

4.5. Mon dossier chômage

Depuis le 1/2/2010, nous mettons à disposition de nos membres, les principales informations sur leur dossier chômage par voie électronique. Cela implique par exemple les paiements effectués, l'état de leur dossier de demande d'allocations, etc.

Ceci constitue un tournant dans l'amélioration du service à nos membres chômeurs.

La carte de contrôle électronique pourra aussi être consultée par ce biais.

4.6. Souci de qualité

La modernisation de nos méthodes de travail et la nécessité d'offrir une qualité élevée ont mené à ce qu'au niveau fédéral, nous avons développé un système élargi de tableaux de bord ainsi qu'un système permettant de faire une analyse des problèmes éventuels dans le fonctionnement.

Si certains problèmes se présentent, en tant que service chômage fédéral, nous encadrons la section qui les rencontre.

Pour ce qui est des tableaux de bord, nous sommes passés à l'utilisation d'une Balanced ScoreCard, mesurant les facteurs cruciaux dans le fonctionnement des services chômage, et les comparant à certaines normes convenues. En cas de dépassement des normes, les accords nécessaires ont été convenus pour permettre d'améliorer la situation.

Pour ce faire, nous utilisons un logiciel spécial qui est aussi à la disposition des responsables des services chômage de nos régionales.

4.7. L'activation du comportement de recherche des chômeurs

Depuis le 1er juillet 2004, l'activation du comportement de recherche des chômeurs est d'application (de façon phasée).

Les principales modifications récentes concernent les allocations d'insertion. Une évaluation semestrielle a été introduite pour les jeunes qui bénéficient d'une allocation d'insertion.

Les jeunes qui sont encore en stage d'insertion sont désormais aussi contrôlés deux fois.

Deux évaluations positives sont maintenant nécessaires pour avoir droit aux allocations d'insertion.



5. Le service « article 59bis »

5.1. L'article 59bis : activation du comportement de recherche d'emploi

5.1.1. Qui est concerné par cette mesure ?

Depuis juillet 2004, l'art. 80 de la réglementation sur le chômage (chômage de longue durée) a progressivement fait place aux dispositions de l'art. 59bis : « l'activation du comportement de recherche d'emploi ».

Sont concernés par cette mesure : les chômeurs complets qui ont atteint la durée de chômage maximale autorisée, et ce, sans distinction au niveau de leur situation familiale.

La durée maximale de chômage autorisée est de :

- 15 mois pour les moins de 25 ans;
- 21 mois pour les 25 ans et plus.

Ils ne seront toutefois pas convoqués s'ils :

- sont dispensés de l'obligation d'être inscrits comme demandeurs d'emploi (ex. : dispense pour raisons sociales ou familiales, dispense pour formation, dispense pour avoir effectué 180h/6 mois de travail ALE,...);
- sont occupés comme travailleurs à temps partiel avec maintien des droits;
- se trouvent en première période d'indemnisation;
- s'ils sont travailleurs des ports, travailleurs dans le commerce de combustibles de la Flandre orientale, pêcheurs de mer reconnus, débardeurs ou trieurs de poissons;
- s'ils bénéficient d'une suspension de la procédure de suivi (suivi d'un accompagnement ou renonciation aux allocations pendant au moins 6 mois).

5.1.2. Comment se déroule la procédure ?

En règle générale ...

Le premier entretien a lieu après 15 mois de chômage pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans et après 21 mois pour ceux âgés de 25 ans et plus.

La procédure prévoit un maximum de trois entretiens destinés à évaluer le comportement actif de recherche d'emploi des chômeurs complets.

Ces entretiens sont menées par des « facilitateurs » au niveau des bureaux de chômage régionaux de l'ONEm.

Le cycle des trois entretiens est stoppé lorsqu'une décision positive intervient durant la procédure.

Des sanctions touchent les demandeurs d'emploi qui n'ont pas satisfait aux exigences de l'ONEm à partir du deuxième entretien.

Une évaluation négative après :

- le deuxième entretien → exclusion limitée du bénéfice aux allocations de chômage selon certaines modalités et invitation au troisième entretien.
- le troisième entretien ou dernier entretien → exclusion totale du bénéfice aux allocations de chômage, également, selon certaines modalités.

Depuis peu, il existe des procédures distinctes pour les bénéficiaires d'allocations d'insertion et les jeunes en stage d'insertion professionnelle.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des décisions qui ont été rendues après un troisième entretien.

Nombre de décisions prises après le 3 ^e entretien	
2010	8789
2011	8259
2012	8013
2013	8278

Des recours contre les décisions prises par l'ONEm sont possibles:

- le tribunal du travail peut être saisi à tout moment lors de la procédure;
- la Commission Administrative Nationale (CAN) peut uniquement être saisie à la fin de la procédure, et ce, dans le mois qui suit la réception de la décision et uniquement concernant les décisions suivantes :
 - variante 1: exclusion limitée et totale;
 - variante 2: exclusion totale avec refus de signer le 1^{er} contrat (le 2^e entretien est alors le dernier et considéré comme un 3^e entretien);
 - variante 3: exclusion totale uniquement (avec signature des deux contrats). Il s'agit de la variante la plus invoquée;
 - variante 4: exclusion limitée uniquement (à condition d'avoir eu une évaluation positive après le 3^e entretien et le délai pour introduire le recours est un peu différent par rapport aux autres variantes. Il doit être introduit dans le mois qui suit l'entretien positif);
 - variante 5 (valable uniquement pour les procédures entamées avant le 01/11/2012): aptitude limitée au travail d'au moins 33% de façon permanente ou temporaire (= au moins deux ans) si ce motif n'a pas encore été invoqué au cours de la procédure (motif seul ou cumulable avec les précédents).

Les nouvelles procédures propres aux bénéficiaires d'allocations d'insertion et les jeunes en stage d'insertion professionnelle n'offrent pas la possibilité aux intéressés de faire appel à la CAN.

Toutefois, toutes les décisions négatives ne donnent pas lieu à un recours...



5.2. Le service « article 59bis » :

Seuls les recours introduits à la CAN sont traités par le service Art. 59bis fédéral. Les recours au tribunal du travail sont du ressort des sections régionales.

Les régionales FGTB introduisent les recours auprès du secrétariat de la CAN et constituent les dossiers. Ceux-ci sont, ensuite, transmis au service Art. 59bis de la FGTB Fédérale afin qu'il assure la défense effective des affiliés face à la CAN.

5.3. La Commission Administrative Nationale (CAN)

La CAN est composée de deux représentants du ministre de l'Emploi, de deux représentants des organisations des employeurs et de deux représentants des organisations des travailleurs.

Les membres de la commission se rassemblent, en moyenne, une fois par mois. Ils sont tenus de statuer dans les deux mois qui suivent la réception du recours, à l'exception des recours médicaux dont le délai est porté à quatre mois. Un demande de report prolonge ces délais de deux mois supplémentaires.

Vous constaterez que le nombre de demandes à la CAN a baissé au fil des années. Cela peut s'expliquer par le fait que le nombre de décisions émises après un troisième entretien a également diminué.

Recours traités auprès de la CAN	
2010	115
2011	106
2012	88
2013	70

18

Il faut savoir que tous les recours introduits ne sont pas toujours examinés sur le fond par la CAN.

Effectivement, il arrive qu'ils soient déclarés « sans objet » lorsque par ex. : le directeur du bureau de chômage annule sa décision ou que le demandeur d'emploi renonce à son recours, ...

Ils peuvent également être « irrecevables » lorsque par ex. : les délais pour introduire le recours n'ont pas été respectés (sauf si le chômeur invoque une raison valable), si la procédure n'est pas entièrement terminée, si le motif invoqué n'est pas réglementaire, si un recours médical n'est pas accompagné d'un certificat mentionnant une incapacité d'au moins 33%, ...

Un autre cas dans lequel le recours n'est pas examiné est quand il est fondé d'office. Cela se produit lorsque le médecin agréé par l'ONEm a estimé que le demandeur d'emploi est atteint d'une incapacité d'au moins 33%, et ce, de façon permanente ou temporaire (au moins 2 ans).

Dans les autres cas, après leur examen, ils seront : « fondés partiellement », « fondés complètement » ou « non fondés ».

Dans le cas où la CAN remet une décision négative, le demandeur d'emploi a la possibilité d'introduire un recours au tribunal du travail, et ce, en collaboration avec sa régionale ou centrale.

Vous trouverez ci-dessous les données enregistrées pour les recours dont l'issue fut positive :

Pourcentage de recours fondés à la CAN pour la FGTB , CSC, CGSLB et CAPAC		
Année	Nombre de recours traités	% des recours fondés (33 % d'incapacité compris)
2010	115	39 %
2011	106	32 %
2012	88	51 %
2013	70	32 %

Pourcentage de recours fondés à la CAN pour la FGTB		
Année	Nombre recours affiliés FGTB traités	% des recours fondés défendus* par la FGTB (33 % d'incapacité compris)
2010	69	50 %
2011	51	45 %
2012	38	63 %
2013	28	50 %

* Ne sont repris dans les statistiques que les résultats des recours pour lesquels le service art. 59bis possédait un dossier.

A l'analyse de ces tableaux, on s'aperçoit que le pourcentage de recours fondés et défendus par la FGTB est supérieur aux chiffres obtenus par les trois syndicats et la CAPAC confondus.

Entre 2006 et 2009, les décisions positives données aux recours FGTB étaient en moyenne de 31%. Entre 2010 et 2013, ce chiffre s'élève à 52%.

L'augmentation du nombre de recours fondés peut s'expliquer par l'acquisition d'une certaine expérience :

- au niveau syndical : il est plus évident de déceler les recours « défendables » et les arguments percutants;
- au niveau de la CAN : l'ombre des dossiers « art. 80 » étant loin derrière et la familiarisation avec les dossiers issus du contrôle de la disponibilité des chômeurs a certainement eu un effet positif sur l'appréciation des efforts fournis par les demandeurs d'emploi.

Nous espérons encore augmenter le nombre de recours fondés dans les années à venir et continuerons à nous battre contre les dispositions qui visent à exclure injustement les demandeurs d'emploi du bénéfice aux allocations de chômage.



6. Le service de documentation fédéral

Le service de documentation fédéral est lié au service d'études fédéral.

Pendant la période écoulée, le travail du service a consisté principalement en l'élaboration d'une revue de presse quotidienne détaillée, précédée de « copies rapides », c'est-à-dire une sélection d'articles de presse qui nécessitent une action rapide de notre part ou une prise de position de notre organisation.

Depuis 2005, le service de documentation dispose de ScanNews, une application IRIS permettant l'élaboration d'une revue de presse électronique et des copies rapides.

Les copies rapides et la revue de presse sont devenues plus lisibles grâce à une meilleure présentation. Le nombre de lecteurs a connu une grande expansion.

D'autres missions importantes du service sont :

- la prestation de services, notamment la réponse et le suivi des mails reçus via le site web de la FGTB et la mise à disposition de nos positions et dossiers de documentation aux étudiants et chercheurs
- l'élaboration de fardes de documentation pour le service d'études
- l'archivage de nos publications syndicales Syndicats/Nieuwe Werker, Echo-FGTB et des documents internes à la FGTB
- la gestion du fichier des périodiques de la FGTB fédérale et la publication régulière d'une table des matières.

7. Le service transfrontalier

En Europe, la mobilité du travail est en constante augmentation.

Suite aux mesures d'austérité liées à la crise économique, d'importants groupes d'Européens, essentiellement originaires d'Europe du Sud et de l'Est, décident de tenter leur chance ailleurs et de chercher un emploi dans les pays d'Europe occidentale.

La FGTB fédérale est favorable à la mobilité européenne du travail, mais ceci doit se faire de façon équitable. C'est pourquoi, nous visons dans ce cadre aussi le principe d'un « salaire égal pour un travail égal ».

Suite à ces changements démographiques, il a été décidé en 2012 d'élargir le service fédéral des travailleurs frontaliers en un service transfrontalier, avec une plus grande attention pour les services syndicaux rendus à ces « nouveaux » travailleurs mobiles sur notre marché du travail belge.

7.1. Service travailleurs frontaliers → service transfrontalier

Le service transfrontalier fédéral a vu le jour en septembre 2013 et se compose de deux cellules. Les services aux travailleurs frontaliers FGTB continuent à exister. On compte deux conseillers EURES, dont le fonctionnement est orienté vers la frontière française, et un troisième, qui assure la coordination du travail frontalier aux Pays-Bas.

Parallèlement, une cellule de projets a vu le jour. Cette cellule a plusieurs projets en cours avec les Centrales, les Régionales et des partenaires externes et est active sur la problématique de la mobilité du travail. Cette cellule de projets compte deux gestionnaires de projets et un coordinateur technique. Le service transnational relève de la compétence politique des deux secrétaires fédéraux.

Au niveau fédéral, le service assure aussi le suivi du dossier EURES et de l'implication de la FGTB dans les conseils syndicaux interrégionaux. Avec les camarades des conseils syndicaux interrégionaux dans lesquels la FGTB est active et avec le soutien de la CES, nous nous battons pour que les syndicats obtiennent une place légitime dans les futurs services EURES.

Le service transnational nourrit l'ambition de devenir un centre d'expertise syndicale sur tous les aspects de la mobilité du travail européenne.

7.2. Quelques réalisations du service et quelques points d'attention

Frontière avec les Pays-Bas

En 2010, le Cabinet Rutte décidait de limiter le paiement de la *koopkracht-tegemoetkoming* (allocation de pouvoir d'achat) néerlandaise de 33 € par mois aux pensionnés payant des impôts aux Pays-Bas pour au moins 90% de leur revenu. Cette décision laissait tous les travailleurs frontaliers belges sur la touche. Ceux-ci voyaient leur pension néerlandaise diminuer de 33 € par mois. Des centaines de membres FGTB étaient concernés par la mesure. En réaction à cette mesure discriminatoire, la FGTB a envoyé en 2011 quantités de lettres de protestation aux ministres des Pensions compétents aux Pays-Bas et en Belgique.

Notre action, associée aux actions du SP.a et d'autres groupements d'intérêts, a mené à une procédure intentée auprès de la Commission européenne, qui a jugé l'affaire suffisamment sérieuse que pour la soumettre à la Cour européenne de Justice. Pour accroître encore la pression sur le gouvernement néerlandais, début 2013, la FGTB a invité tous les membres concernés à adresser des réclamations à l'organisme néerlandais en charge du paiement des pensions (la « *Nederlandse Sociale Verzekeringsbank* »).

Le gouvernement néerlandais a plié sous la pression et a décidé de payer cette allocation de pouvoir d'achat avec effet rétroactif à compter du 1er juin 2011 à tous les travailleurs frontaliers qui étaient à la pension ou en incapacité de travail. Fin 2013, les personnes concernées ont reçu un complément financier fixe à leur pension de vieillesse ou à leur allocation. L'action de grande envergure de la FGTB et des membres concernés a donc clairement porté ses fruits.

A la frontière française.

Le 8 janvier 2010, l'Avenant – signé à Bruxelles en date du 12 décembre 2008 – à la convention préventive de double imposition entre la Belgique et la France de 1964 paraissait au Moniteur belge et entrait en vigueur bousculant les règles fiscales pour le seul secteur privé.

Les conséquences de ces nouvelles dispositions fiscales font que les résidents belges occupés en France sont, à compter du 1er janvier 2007, redevables de leur impôt sur leurs revenus français auprès du fisc français.



En ce qui concerne les résidents français occupés en zone frontalière belge ayant le statut frontalier en date du 31 décembre 2011, une période transitoire avec maintien de leur statut particulier de frontalier fiscal a été prévue jusqu'en 2033, ceci sous certaines conditions. Quant aux « nouveaux » frontaliers débutant leur activité en Belgique à compter du 1er janvier 2012, ces travailleurs sont soumis à la règle générale d'imposition : celle du pays d'occupation, la Belgique.

En bref, c'est au plus tard le 1er janvier 2034 que disparaîtront les derniers travailleurs frontaliers fiscaux.

La FGTB Eures, au vu de la complexité des nouvelles règles fiscales mises en place, n'a pas tardé à devoir dénoncer les nombreuses maladies infantiles de ce nouvel Avenant.

Confrontée à différents problèmes majeurs inacceptables, tant au niveau des Administrations fiscales franco-belge qu'au niveau des employeurs et en particulier des agences intérimaires, la FGTB Eures s'est engagée dans des actions, des interventions, des dialogues et a obtenu des améliorations pour les travailleurs concernés.

Néanmoins, la FGTB Eures se doit de faire preuve de vigilance continue notamment vis-à-vis de la position abusive de certains employeurs...

Le volet fiscal a pris et prend encore une place importante dans la mission de la FGTB Eures mais il ne faut pas pour autant en oublier le volet social bien chargé : La FGTB Eures a, entre autres choses, obtenu du « Pôle Emploi » français que le crédit-temps pour les 50 ans et plus soit reconnu, que pour la base de calcul fixant le taux d'indemnisation chômage, il soit bien tenu compte du double pécule de vacances et de la prime de fin d'année. A l'opposé, et pour éviter une carence trop longue non indemnisée, ce double pécule de vacances n'est pas pris en compte.

Faut-il rappeler que le travail quotidien des Camarades de la FGTB Eures se frotte bien sûr à tout ce qui touche aux conditions de vie et de travail de part et d'autre de la frontière franco-belge comme la retraite, la prépension, les allocations familiales, maladie, maternité, législation française du travail, conditions de séjour de plus en plus présentes car sévèrement appliquées ; et que nos Camarades ont un rôle de relais avec la Commission européenne, la Confédération Européenne des Syndicats, les Conseils Syndicaux Interrégionaux, Eures, l'Eurométropole, nos Camarades syndicalistes français, ...

Au vu de la diversité de leur fonction, nos Camarades conseillers FGTB Eures constatent chaque jour que la France est proche mais que l'Europe telle que nous la voulons est si loin... Dès lors, ils s'investissent sans relâche dans un combat sans frontière.

7.3. Les projets européens

A l'automne 2013, 3 projets de partenariats européens ont été lancés, avec le financement de l'agence flamande ESF. Les projets couvrent une période de 2 ans et sont donc toujours en cours. Le but est de se concentrer sur une problématique sur notre marché de l'emploi et de formuler des solutions possibles.

Ces projets constituent une source d'inspiration en Europe et permettent de rencontrer des syndicats ou autres organisations où l'on travaille sur des thèmes semblables tout en utilisant une approche différente de la nôtre.

- Le projet « Lutter ensemble contre le dumping social dans le transport routier » (« Samen sociale dumping in het wegvervoer tegengaan ») a été lancé avec l'UBT et l'Université d'Anvers. Le but du projet est d'analyser cette problématique alarmante et d'étudier les outils de droit du travail disponibles à l'étranger pour, si possible, les implémenter dans notre pays.
- Le projet « Ambassadeurs techniques » (« Techniek Ambassadors ») est un projet développé en collaboration avec les régionales FGVB de Flandre occidentale et orientale, la ABVV-Metaal et RTC Oost-Vlaanderen. Ce projet entend redorer l'image négative des professions techniques auprès des jeunes en âge scolaire. L'objectif final est de développer un outil de formation qui pourra être utilisé dans les entreprises et les écoles pour sensibiliser les jeunes aux côtés positifs des professions techniques.
- Le projet « nouveau travailleur mobile » (« de nieuwe mobiele werknemer ») est réalisé en collaboration avec la CSC. Dans le cadre de ce projet, on réalise une analyse des obstacles auxquels est confronté un jeune qui arrive sur le marché du travail européen en matière de sécurité sociale et de droit du travail. Le projet vise un double objectif : d'une part, formuler des conseils politiques à l'attention des instances publiques, d'autre part, développer des propositions pour le développement de services syndicaux adaptés pour ces travailleurs.

8. Les services administratifs

Les services administratifs de la FGVB englobent différents domaines tels que le copyshop, le graphisme, l'entretien des bâtiments, la gestion du parc de véhicules, la traduction, la cuisine, l'accueil et le service du personnel.

Dans ces différentes activités, relevons les éléments significatifs suivants :

8.1. La gestion des ressources humaines

Depuis plusieurs années, un plan de formation étoffé (représentant entre 3 et 4% de la masse salariale) permet aux travailleurs de tout niveau de développer ses compétences (formation sur la communication, les techniques de négociations, les capacités rédactionnelles, la présentation orale,...) mais aussi d'améliorer le bien-être au travail (formation de stress-management, de gestion du temps, de gestion des conflits, coaching,...), ou encore, d'améliorer la sécurité au travail grâce aux formations de secouriste et d'intervention incendie dispensées à plus d'une trentaine de collaborateurs.

Afin de développer le bilinguisme, des formations en néerlandais et français ont lieu depuis 2008 pendant environ 30 semaines par an.

La formation de la ligne hiérarchique a également été nettement renforcée, par des formations spécifiques en gestion d'équipe d'une part, et par du coaching individuel d'autre part.



Au niveau des équipes, des workshops ou mises au vert se sont également généralisées dans plusieurs services.

Sur ces 2 aspects, la FGTB fédérale travaille en collaboration avec l'Institut Européen de Recherche sur le burn-out depuis 2012.

Depuis 2009, une attention particulière s'est portée sur la gestion de la charge psychosociale. Après la réalisation d'une première enquête au sein du personnel en 2009, des recherches approfondies ont été faites en 2014 en collaboration avec nos conseillers externes en prévention de la charge psychosociale. Un plan d'actions dynamique de gestion des risques a ensuite été mis au point.

Dans un autre registre, la FGTB fédérale a mis en place le télétravail depuis 2013. Le projet pilote sera évalué en septembre 2014 après un an d'utilisation.

Pour terminer, soulignons que ces dernières années, l'accent a été mis sur la représentation des femmes aux postes de direction au sein de la FGTB Fédérale puisqu'on constate que leur nombre a presque doublé depuis 2010.

8.2. Développement durable

Soucieux de diminuer l'impact environnemental des bâtiments de la FGTB Fédérale, diverses initiatives et investissements ont eu lieu. Nous avons pu diminuer les frais de chauffage de 20% depuis 2010 notamment grâce à des travaux d'isolation, au remplacement de plusieurs chaudières et à l'installation d'outils de régulations performants.

Au niveau de la consommation d'électricité, des avancées ont également pu être faites grâce au remplacement progressif de l'éclairage standard par du LED, au placement de minuteries sur de nombreux appareils, à l'installation de détecteurs de présences dans de nombreux espaces (couloirs, sanitaires, réfectoire, et même les ascenseurs,...)

Des encouragements à la mobilité douce ont également été entrepris : des ateliers de formation « réparer son vélo soi-même » sont désormais organisés annuellement et des vélos vont être mis à disposition du personnel.

8.3. Gestion des bâtiments

Suite au départ de plusieurs locataires de notre bâtiment de la rue Stevens, les locaux ont pu être réaménagés afin de permettre l'élargissement de l'espace de stockage (notamment le matériel de propagande) et la mise à disposition d'une nouvelle salle de réunion.

Le restaurant Casa Del Popolo, fermé depuis 2012 après la faillite de l'exploitant, va également rouvrir ses portes. En effet, une asbl va tout prochainement y installer ses bureaux ainsi qu'un centre de documentation et exploitera un café au rez-de-chaussée.

Quant au bâtiment de la rue Haute où un manque d'espace chronique se fait sentir, différents aménagements ont dû être réalisés afin de maintenir un niveau de confort adéquat (différents déménagements ont eu lieu et un paysager a été créé).

8.4. Gestion du matériel

Rappelons que la FGTB Fédérale dispose de matériel dont peuvent disposer sur demande les Centrales et les Régionales (ballons géants, tonnelles, skydancers,...) et que l'exposition « Lourds Fardeaux » (voir la brochure du même nom sur notre site www.fgtb.be) que vous découvrirez dans le foyer de notre Congrès de ce mois d'octobre 2014 est également disponible en prêt.

9. Le service INFOSEC

9.1. Mission

Depuis le congrès de 2010, un nouveau service a vu le jour : le service « Information Security » ou INFOSEC. Il s'occupe bien sûr de la sécurité informatique mais son champ d'action est plus large puisqu'il traite, comme son nom l'indique, de la sécurité de l'information (toute forme de sécurité et tout support d'informations).

La création de ce service correspond à deux objectifs :

- **Respecter la loi** : En tant qu'organisme de paiement d'allocations de chômage, la FGTB fait partie intégrante du réseau de la Sécurité Sociale et brasse un très grand nombre de données à caractère personnel. Elle doit, de ce fait, respecter les normes de sécurité ¹⁴ imposées par le législateur et a l'obligation légale de veiller au respect de la vie privée des personnes reprises dans ses bases de données. La loi prévoit la création de ce service et lui attribue les tâches précitées.
- Au-delà de ses obligations légales et du cadre strict de la caisse de chômage, la FGTB, se doit de **veiller en son sein à la sécurité** informatique et plus généralement à la sécurité de l'information ¹⁵. C'est pourquoi, le service est appelé à prendre ou à encourager toute mesure tendant à minimiser les risques de toute nature encourus par l'information au sens large ainsi que les systèmes qui la supportent.

9.2. Réalisations

Depuis quatre ans, un travail de fond a été entrepris et doit encore se poursuivre.

Ce travail a jusqu'ici porté essentiellement sur :

- **la formation et la sensibilisation du personnel** (envois d'e-mails d'information, de messages d'alerte, pose d'affiches, ...). Les actions entreprises l'ont été aussi bien pour le fédéral que pour les régionales. INFOSEC a dispensé d'une demi à 2 journées de formation à près de 80 personnes. Ceci nécessite et s'accompagne de la part d'INFOSEC d'une veille technologique et d'une surveillance constante de l'actualité en rapport avec son domaine de compétence (société, médias, lois, cybercriminalité,...);

¹⁴ Normes minimales de sécurité à respecter par les institutions sociales en vue de leur connexion au réseau de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS).

¹⁵ La sécurité de l'information recouvre essentiellement 3 notions : confidentialité, intégrité et disponibilité.



- **l'organisation de la sécurité** (rédaction d'un ISMS, définir et créer le service, l'intégrer dans les projets, contrats, organes de décision, ...);
- **la production de documents** relatifs à la sécurité et aux règles en vigueur ainsi que la mise au point et/ou formalisation de procédures. Les documents ont été mis à disposition de l'ensemble des régionales, interrégionales et du fédéral via un répertoire partagé sur le réseau. Ce répertoire comprend également des textes de lois et des notes en relation avec le sujet. Parmi les documents importants rédigés par INFOSEC, on trouvera notamment :
 - *le Guide d'utilisation des ressources informatiques de la FGTB*. Plus qu'un recueil de bonnes pratiques, ce guide dont les règles et principes doivent impérativement être respectés au Fédéral, constitue la «bible» pour tout utilisateur du réseau. Il traite entre autres du contexte légal, des usages interdits, de la confidentialité, des partitions du disque dur et partages réseau, des paramètres de sécurité des pc, des accès à distance, des mails et boîtes mails, d'internet, du contrôle du réseau, ...
Les prochaines versions devront intégrer les nombreux changements induits par le futur renouvellement des pc et serveurs, le passage à Windows8.1 et Office 2013;
 - deux engagements à faire signer par des sous-traitants qui auraient accès dans le cadre de leur mission :
 - à des données de type personnel ou plus généralement confidentielles : *Engagement de respect de la confidentialité pour les consultants et le personnel externe de la FGTB*;
 - à toute ressource informatique de la FGTB : *Engagement de respect de la sécurité pour les consultants et le personnel externe de la FGTB*;
 - un engagement à faire signer par les prestataires de service externe qui traitent pour le compte de la FGTB des données confidentielles / à caractère personnel (à annexer à un contrat ou un bon de commande) : *Engagement de confidentialité et de non-divulgateur de Société X*;
 - la *Politique d'accès à distance au réseau de la FGTB via l'infrastructure VPN*. Ce document reprend la procédure et les règles de sécurité à respecter en vue d'une connexion à distance à notre réseau.
- **la production spontanée ou sur demande d'avis et autorisations**. L'aire de compétence du service étant au fil du temps mieux connue, INFOSEC répond maintenant à de très nombreuses demandes d'avis ou d'autorisation et ce, dans la plus grande confidentialité quand nécessaire. Le spectre de ses interventions est très large :
 - analyse de projet sur le plan de la sécurité de l'information et de la conformité;
 - procédure pour la surveillance de l'utilisation d'internet;
 - accès à distance au réseau par des sous-traitants;
 - gestion des absences et respect de la confidentialité;
 - dépôt électronique des listes de candidats pour les élections sociales;
 - InterSyndic & InterOP;
 - collecte d'informations sur un site web;
 - transmission électronique de documents;
 - e-présence et contrôle des données;
 - paiements aux membres chômeurs : envoi de sms, consultation d'un automate téléphonique;
 - stockage externe et on-line hosting;
 - etc.

D'autre part, INFOSEC

- observe l'évolution de différents paramètres de sécurité et avertit les intéressés si nécessaires (alertes malwares, mises à jour défaillantes, connexions non autorisées, web defacement, ...);
- participe aux groupes de travail « Sécurité de l'Information » de l'ONEm et de la BCSS, gère les accès à la plateforme beConnected et à l'ONSS, répond au questionnaire annuel de la BCSS;
- a fait procéder à un audit de sécurité et nettoie les pc infectés qu'on lui apporte;
- informe lors d'un entretien, certains prestataires, de leurs devoirs et du contexte dans lequel ils évoluent (externes du service informatique, intérimaires élections sociales);
- etc.

9.3. Priorités pour le futur

Afin d'améliorer la sécurité de l'information à la FGTB, il faut envisager des actions dans 6 domaines :

■ Gestion de la continuité

Il est nécessaire de disposer de plans (BCP – Business Continuity Plan) et ressources permettant à la FGTB de continuer à fonctionner et d'assurer l'ensemble de ses services en cas de crise, désastre, panne, ...

L'informatique est le seul domaine où des mesures de continuité sont prises (DRP – Disaster Recovery Plan) et éventuellement testées (mais pas selon des procédures formelles et sans intégration avec le reste de l'organisation).

■ Gestion des incidents de sécurité

Les incidents touchant à la sécurité de l'information sont mal relayés à travers la structure de la FGTB (horizontalement entre les composantes de la FGTB mais aussi verticalement entre utilisateurs, service informatique, INFOSEC, responsables de service, ...). Des incidents de cette nature ont potentiellement un impact sur toute l'organisation.

Afin d'améliorer cette situation, il est nécessaire :

- de formaliser les canaux de communication et la collaboration entre les régionales et le fédéral tant pour la centralisation des incidents que pour leur résolution;
- de mieux informer les collaborateurs;
- d'informer le personnel de direction et de souligner l'importance du rôle relai et (in)formatif des chefs de service.

■ Organisation de la sécurité

Afin de fonctionner pleinement le service INFOSEC doit bénéficier de la visibilité, l'autonomie, l'accès aux informations et mandats nécessaires pour gérer les questions touchant à la sécurité de l'information ainsi qu'au respect du cadre légal.



- **Exigences de sécurité vis-à-vis du personnel**

La guidance et l'encadrement du personnel pour faire face aux risques liés à l'utilisation de l'information est à améliorer. Cela nécessite une meilleure formation des collaborateurs, le renforcement de la diffusion, connaissance et application de l'existant (procédures, politiques, manuel de l'utilisateur, ...), la prise de conscience ou le rappel des responsabilités de la hiérarchie et leur rôle d'exemple.

- **Sécurité de l'accès** (mots de passe, contrôle des accès réseau et à distance, appareils mobiles, ...)

Les risques associés au contrôle et à la gestion des accès sont principalement traités par des mesures techniques mais aussi par la sensibilisation du personnel.

- **Harmonisation des règles en vigueur sur le réseau**

Il est nécessaire pour une meilleure sécurité du réseau de disposer de règles communes (régionales et fédéral) et de procéder dans le cadre d'une plateforme de discussion pérenne à des échanges de vue et d'information.

" If you're happy with your security, so are the bad guys "

10. Et aussi ...

10.1. Le service d'études

Le service d'Etudes dont les nombreuses missions se retrouvent au fil des 14 premiers chapitres du présent ouvrage.

10.2. Le service relations internationales et européennes

Le Service Relations internationales et européennes dont le core business est repris aux Chapitre 15 et 16.

10.3. Le service presse

Le Service Presse qui a contribué activement à toute la politique de communication de la FGTB que l'on retrouve au Chapitre 17 du présent rapport.

10.4. Le secrétariat

Sans oublier les dames du 5ème qui vous accueillent lorsque vous allez rencontrer un membre du Secrétariat Fédéral.





Chapitre 19

Les annexes





Publications

Actions

Membres



Publications 2010



Brochure mars 2010

Petit guide pour plus d'égalité salariale F/H

Grâce à ce guide, la FGTB vous permet de prendre conscience de l'écart salarial entre hommes et femmes et de mener des actions dans votre entreprise dans le but de le réduire !



→ Brochure mars 2010

Ouvriers / employés : éliminer les discriminations!

Cette brochure vous donne un aperçu clair de la vision de la FGTB sur l'élimination des discriminations entre ouvriers et employés. Une vision pour un progrès social digne du XXI^e siècle!



→ Brochure mai 2010

Guide fiscal FGTB 2010

Le Guide fiscal de la FGTB contient une série de conseils permettant au lecteur de remplir correctement sa déclaration d'impôts, de comprendre le barème fiscal, etc.



Brochure juin 2010

Agenda de l'intérimaire 2010 - 2011

Voici un outil bien pratique qui vous permet à la fois de vérifier si vous avez droit à une prime de fin d'année et de connaître vos droits en tant que travailleur intérimaire.



Brochure juillet 2010

Containers et gaz toxiques

Les containers traités avec des produits toxiques doivent être signalés. Toutefois, bon nombre de pays ne se plient pas à cette obligation. Ce dépliant vous explique comment vous protéger.



Brochure octobre 2010

Produits chimiques: nou- velles étiquettes

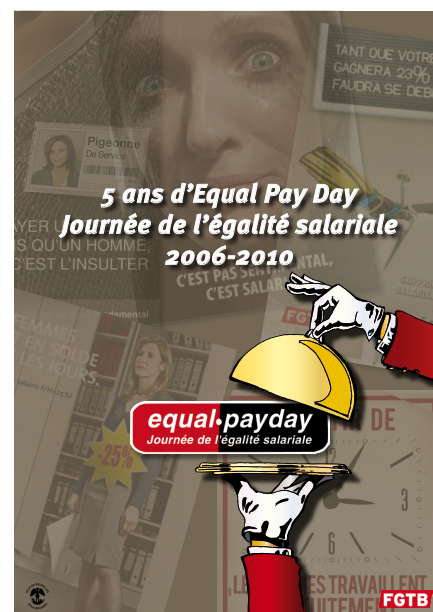
Depuis 2009, les travailleurs qui manipulent des produits chimiques voient apparaître de nouvelles étiquettes. Pour leur sécurité, ils doivent être en mesure de les reconnaître.

Publications 2010-2011

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Rôle du médecin du travail dans la réalisation (ou non) de tests de dépistage d'alcool et de drogues



Brochure novembre 2010 → Brochure novembre 2010 → Brochure novembre 2010

Rôle du médecin du travail dans la réalisation de tests de dépistage d'alcool et de drogues

Ce dépliant traite de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans les entreprises.

Baromètre socio-économique 2010

Quelques chiffres sur les inégalités et la pauvreté, les salaires, les revenus, l'emploi, l'économie du pays, la sécurité sociale belge, la fiscalité, le climat, les finances publiques, ...

5 ans d'Equal Pay Day journée de l'égalité salariale 2006-2010

En 2010, la FGTB a organisé la 5^e édition d'Equal Pay Day, la journée de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Entre-temps, l'écart salarial s'est à peine réduit...



Brochure janvier 2011



Brochure avril 2011



Brochure mai 2011

Au-delà des frontières : L'action internationale de la FGTB

L'action syndicale internationale est d'une importance cruciale pour des conditions de travail décentes et pour la justice sociale. La FGTB prône cette vision au sein de la CES, de la CSI et de l'OIT...

La N-VA vue autrement : Ce que la N-VA nous ré- serve sur le plan socio- économique

Le but de cette brochure est d'expliquer le programme de la N-VA, en particulier son programme socio-économique, un programme qui ne tient pas compte des intérêts des travailleurs.

L'index sur le bout des doigts

Tous les aspects pratiques et théoriques de l'index et de l'indexation: historique, calcul et composition de l'index, indice santé, dimension européenne, ...

Publications 2011



Brochure mai 2011

Guide fiscal 2011

Le Guide fiscal de la FGTB contient une série de conseils permettant au lecteur de remplir correctement sa déclaration d'impôts, de comprendre le barème fiscal, etc.



Brochure juin 2011

Crédit-Temps

Cette brochure vous aide à mieux concilier travail et vie de famille: crédit-temps, semaine de 4 jours et nouvelles possibilités pour les 50 ans ou plus...



Brochure juin 2011

Élections sociales : L'ABC de la procédure

Tout ce que vous devez savoir sur la procédure, complexe, des élections sociales 2012.



Brochure juin 2011 → Brochure septembre 2011 → Brochure octobre 2011

L'ABC du CPPT

Vous souhaitez devenir délégué au CPPT ? Dans cette brochure, vous trouverez toutes les informations sur le fonctionnement de cet organe et votre rôle en tant que délégué.

L'ABC du CE Elections sociales 2012

La FGTB vous propose de devenir candidat-e aux élections sociales et de représenter les travailleurs au conseil d'entreprise. Cette brochure vous permettra de comprendre de quoi il s'agit.

Intérimaire ? Vous avez des droits !

Vous trouverez dans cette brochure toutes les informations relatives aux conditions de salaire et de travail des travailleurs intérimaires.

Publications 2011-2012



Brochure octobre 2011 → Brochure novembre 2011 → Brochure novembre 2011

Défis socio-économiques et réponses de la FGTB

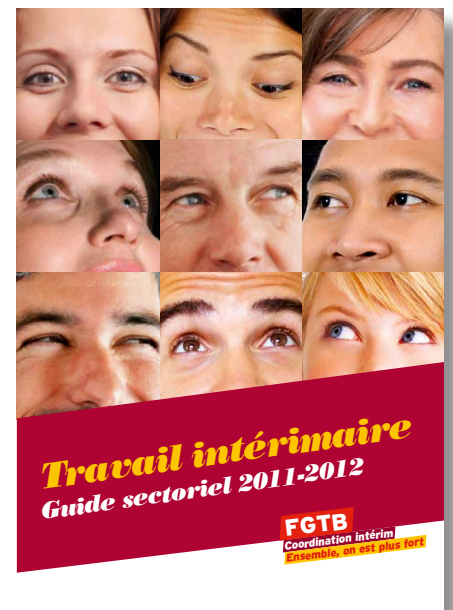
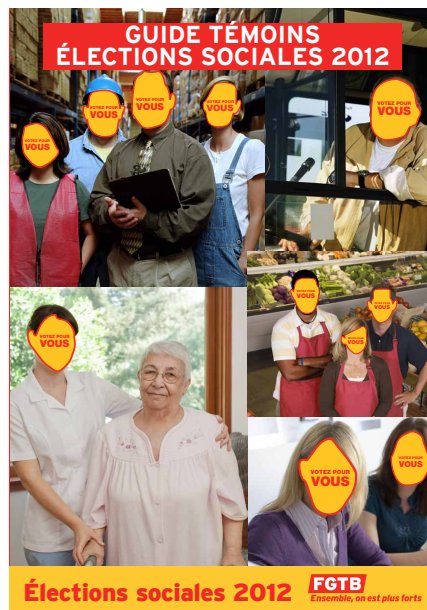
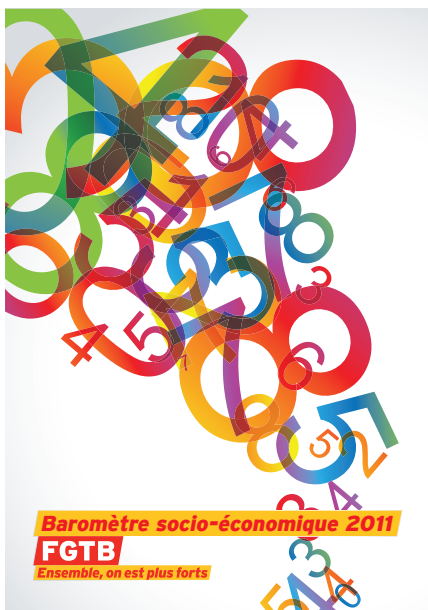
Restructurations sauvages, délocalisations et licenciements massifs viennent s'ajouter aux conséquences de la crise financière. Pourtant, il n'y a pas de fatalité. Analyse et propositions de la FGTB.

Fight against climate blindness

Les changements climatiques, dont les conséquences sont sources d'inégalités majeures, menacent les droits humains. A ce titre, ils expliquent et légitiment résolument le combat syndical.

La FGTB et les syndicats du Sud se mobilisent ensemble contre les violences

Une brochure pour questionner les inégalités femmes-hommes et mettre en lumière l'action internationale de la FGTB.



Brochure janvier 2012



Brochure mars 2012



Brochure mars 2012

Baromètre socio-économique 2011

La FGTB vient de sortir la 2e édition de son baromètre socio-économique sur les chiffres 2011. Objectif : mettre l'accent sur les chiffres de l'économie que l'on nous cache habituellement...

Guide témoins élections sociales 2012

Vous êtes témoin des votes lors des élections sociales ? Ce guide vous donne toutes les informations nécessaires.

Travail intérimaire : guide sectoriel 2011-2012

Le contrat d'intérim n'est pas le contrat que nous voulons pour les travailleurs. Néanmoins, faute de mieux, certains travailleurs se retrouvent dans cette situation. Ils ont droit à toute notre attention.

Publications 2012



Brochure mars 2012



Brochure avril 2012



Brochure avril 2012

Travail à temps partiel : les pièges à éviter

Tout ce que vous devez savoir sur le travail à temps partiel, la réduction du temps de travail, l'allocation de garantie de revenus, le congé parental et les crédit-temps.

Le travail transfrontalier : France, Belgique, Luxembourg

En principe, le travailleur est affilié à la sécurité sociale dans le pays où il travaille. Voici les détails pour la Belgique, la France et le Luxembourg.

Travailleurs transfrontaliers, votre situation fiscale

Vous résidez sur le territoire belge et travaillez en France | Vous résidez sur le territoire français et travaillez en Belgique | Situation particulière des travailleurs du secteur public.



Brochure avril 2012 →

Brochure avril 2012 →

Brochure mai 2012

L'index encore pointé du doigt

L'indexation automatique des salaires est attaquée de toutes parts. Pour la FGTB, il n'est pas question d'ouvrir le débat sur l'index : le seul résultat pour les travailleurs, c'est qu'ils perdront de l'argent...

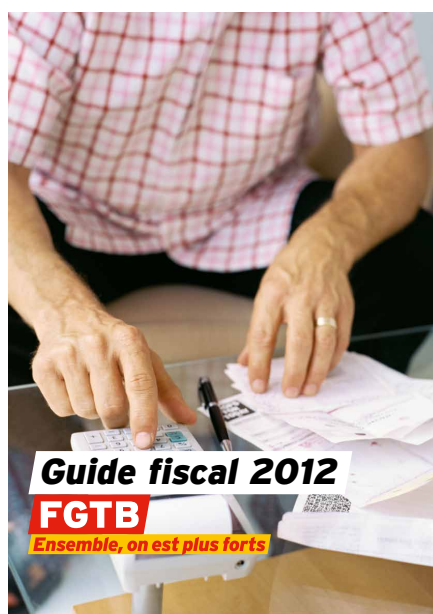
L'ABC du représentant des travailleurs

Des réponses aux questions que vous ne manquerez pas de vous poser en devenant délégué et des informations théoriques sur le CE, le CPPT, la DS ainsi que les textes légaux s'y rapportant.

Projets de la FGTB et de FOS en Colombie

La FGTB et FOS soutiennent des projets de solidarité internationale. Ils mènent notamment des projets en Colombie dans trois secteurs : le pétrole, les fleurs et l'huile de palme.

Publications 2012-2013



Brochure mai 2012



Brochure octobre 2012



Brochure octobre 2012

Guide fiscal 2012

Le Guide fiscal de la FGTB contient une série de conseils permettant au lecteur de remplir correctement sa déclaration d'impôts, de comprendre le barème fiscal, etc.

Votre enfant est hospitalisé?

Votre enfant est hospitalisé? Vous voulez certainement rester auprès de lui sans avoir à vous inquiéter pour votre travail. C'est désormais possible!

La fin de carrière après le pacte des générations et les décisions du gouvernement Di Rupo

La fin de carrière après le pacte : découvrez les nouvelles possibilités de travailler moins en fin de carrière ou carrément arrêter de travailler.



Brochure novembre 2012



Brochure janvier 2013



Brochure janvier 2013

Santé au travail : principe de précaution pour les nanomatériaux

Nanomatériaux : Que sont les nanomatériaux et comment se protéger de leurs éventuels impacts négatifs sur notre santé ?

Baromètre socio-économique 2013

Les chiffres plaident pour un maintien du pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux grâce à la Relance et à une fiscalité plus juste.

Jeunes parents : comment concilier vie professionnelle et vie privée?

Vos droits en matière de grossesse, congé de maternité, congé de naissance, allocations, congé d'adoption, congé parental, etc.

Publications 2013



Brochure janvier 2013



Brochure janvier 2013



Brochure janvier 2013

Crédit-temps : comment s'y retrouver?

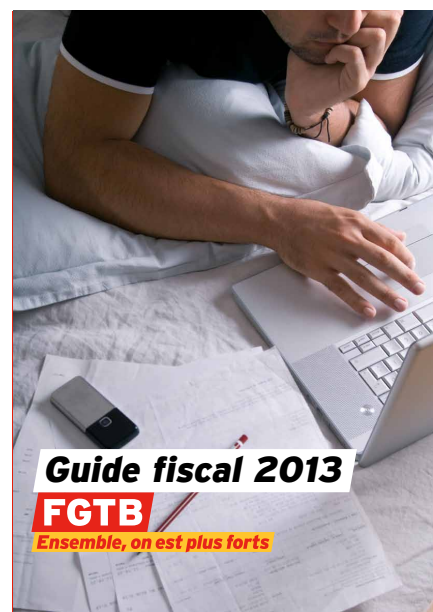
Cette brochure entend vous informer de toutes les possibilités qui existent et des dernières modifications intervenues dans le système des crédits-temps.

Flexicurité : vers la semaine des 42 heures ?

La flexicurité ou comment contraindre les travailleurs à une plus grande flexibilité sans pour autant bénéficier d'une plus grande garantie d'emploi.

Les Comités d'entreprise européens, nouvelle directive

Conseil d'Entreprise européens : Explication des changements survenu avec la dernière Directive européenne et informations sur les nouvelles règles du jeu.



Brochure avril 2013



Brochure avril 2013



Brochure mai 2013

Sales fouteurs de merde

Voici le portrait de quelques travailleurs-délégués FGTB. Ces délégués, des gens comme vous, qui se mobilisent chaque jour pour répondre aux besoins des travailleurs dans les entreprises.

Fin de carrière : possibilités en 2013-2014

Cette brochure entend vous guider dans les possibilités offertes aux travailleurs pour réduire leur temps de travail ou arrêter de travailler à la fin de leur carrière.

Guide fiscal 2013

Le Guide fiscal de la FGTB contient une série de conseils permettant au lecteur de remplir correctement sa déclaration d'impôts, de comprendre le barème fiscal, etc.

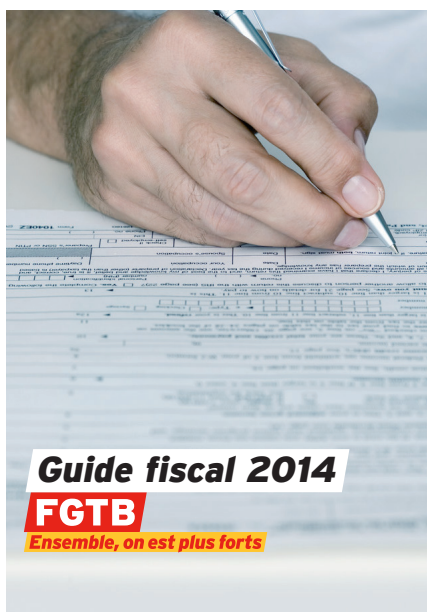
Publications 2014



Brochure janvier 2014

Baromètre socio-économique 2014

Pour la quatrième année consécutive, la FGTB sort son baromètre socio-économique. L'idée de ce baromètre est de reprendre de façon simple et accessible les données-clés de notre économie.



→ Brochure mai 2014

Guide fiscal 2014

Le Guide fiscal de la FGTB contient une série de conseils permettant au lecteur de remplir correctement sa déclaration d'impôts, de comprendre le barème fiscal, etc.



→ Brochure juin 2014

Tout savoir sur l'index

Cette brochure vise à expliquer de manière accessible les aspects pratiques de l'indice et de l'indexation automatique ainsi que les aspects plus théoriques. Cette brochure détaille également l'actualité liée à l'indice, à savoir la grande réforme de 2014.



Brochure juillet 2014



... 2014

Réduire l'écart salarial : La loi est de votre côté

La loi visant à lutter contre l'écart salarial est maintenant entièrement en vigueur. La FGTB vous la détaille dans une nouvelle brochure ...

Actions 2010



◀ 15 Septembre 2010

Près de 3.000 militants -essentiellement des militants âgés et pensionnés - sont présents à la concentration organisée en front commun au Parc du Cinquantenaire sur le thème des pensions (pour une pension minimum décente, ne pas toucher à l'âge de la (pré)pension, liaison au bien-être, ...)

29 Septembre 2010 ▶

Journée d'action européenne contre les mesures d'austérité qui ont touché plusieurs pays européens et pour des plans de relance qui stimulent la croissance et un emploi de qualité. A Bruxelles, 80.000 personnes participent à la manifestation.



◀ 06 Octobre 2010

Organisation de la 6ème édition déjà de la journée pour les droits des intérimaires, avec des actions ludiques dans tout le pays, dont également à Bruxelles, où des militants déguisés en singe arpentent la rue Neuve en distribuant des noix et des tracts.



◀ **07 Octobre 2010**

La FGTB participe à l'action devant la FEB à Bruxelles, dans le cadre de la journée internationale sur le travail décent.

15 Décembre 2010 ▶

Action symbolique de la CES au pied du Berlaymont. Les militants se rassemblent sous le slogan 'Non à l'austérité. Priorité à l'emploi et à la croissance'. De leur côté, les leaders syndicaux sont reçus par la Commission européenne.



◀ **09 Février 2011**

Lancement officiel, devant le ministère des Finances, de la pétition du RJF (Réseau pour la Justice fiscale) dans le cadre de leur campagne pour l'introduction d'un impôt sur la fortune et la suppression du secret bancaire. En tant que membre de ce réseau, la FGTB est aussi présente.

Actions 2011



16 Février 2011

Avec les autres syndicats, la FGTB mène une action à l'ambassade du Mexique et soutient les revendications de respect des droits syndicaux et libertés syndicales. Cette revendication ne concerne pas que le Mexique, mais est valable pour tous les pays du monde, tous les secteurs et toutes les entreprises.

17 Février 2011

La FGTB soutient l'appel de la CSI et d'autres organisations pour une Taxe sur les transactions financières (aussi appelée Robin Hood Tax) et mène une action à Bruxelles devant quelques ambassades le 17 février, la veille d'une réunion des ministres des Finances du G20 à Paris.



08 Mars 2011

Journée internationale des femmes - Action au pont Saintelette à Bruxelles.





24 Mars 2011

La CES appelle à occuper la rue de la Loi dans le cadre du Sommet européen des 24 et 25 mars. La FGTB n'est pas seulement présente à la rue de la Loi, mais aussi à d'autres endroits symboliques à Bruxelles (au siège social d'Electrabel/Suez, à la Banque Nationale de Belgique, à Business Europe).

25 Mars 2011



7ème édition de l'Equal Pay Day, avec des actions régionales et une action 'tracts' nationale à Bruxelles.



29 Mars 2011

Manifestation du non-marchand à Bruxelles.



Actions 2011



◀ 09 Avril 2011

La FGTB est présente à Budapest avec une délégation à la manifestation européenne contre l'austérité appliquée par l'Europe et pour plus d'emploi et plus de solidarité.

26 Mai 2011 ▶

Action de protestation à l'ambassade de Bahrein contre la flagrante violation des droits syndicaux et les actes de violence dans le pays.



◀ 27 Mai 2011

Lancement de la campagne 'Pas touche à l'index' avec distribution de tracts et d'euros en chocolat dans les grandes surfaces, centres commerciaux, sur les marchés... dans tout le pays.





◀ 29 Mai 2011

Pour la première fois, une équipe FGTB est au départ des 20 km de Bruxelles. Depuis lors, la FGTB y participe chaque année.

31 Mai 2011 ▶

Le RJF - dont la FGTB fait partie - organise sa première Tax Justice Day au Mont des Arts à Bruxelles. Par cette campagne pour une fiscalité équitable, nous souhaitons mettre l'accent sur le fait que l'Etat doit correctement percevoir les impôts et que les grosses fortunes doivent contribuer davantage.



◀ 09 Juin 2011

Manifestation du non-marchand au parc Cinquantenaire à Bruxelles.

Actions 2011



21 Juin 2011

Des militants FGTB de tout le pays participent à la manifestation européenne au Luxembourg pour une Europe plus sociale.

06 Septembre 2011

Dans le cadre de l'anniversaire de l'indépendance du Swaziland, la CSI organise une journée d'action internationale pour attirer l'attention sur les violations des droits de l'homme et sur l'absence de démocratie dans le pays. Les 3 syndicats belges remettent une motion de protestation à l'ambassadeur à Bruxelles.



21 Septembre 2011

A l'initiative de 11.11.11 et de CNCD, action des syndicats et ONG sur la place de l'Albertine à Bruxelles pour la reconnaissance de l'Etat palestinien, un point qui est débattu à ce moment aux Nations Unies.





◀ **03 Octobre 2011**

Action des militants FGTB au siège du MR à Bruxelles suite aux déclarations de Didier Reynders remettant la pré-pension en question.

07 Octobre 2011 ▶

La Journée mondiale du Travail Décent se penche cette année sur la situation du personnel domestique. Des militants FGTB et CSC mènent une action à l'ambassade d'Inde (un pays qui a une large part de personnel de maison et aussi, le pays qui connaît la plupart des abus) et au cabinet de la Ministre de l'Emploi.



◀ **12 Octobre 2011**



Journée annuelle des droits des travailleurs intérimaires. A Bruxelles, distribution de journaux d'information et de tirelires à la rue Neuve à Bruxelles.

Actions 2011-2012



◀ **26 Octobre 2011**

Plus de 10.000 militants et sympathisants se rassemblent à la place communale de Seraing pour un meeting de solidarité avec les travailleurs d'ArcelorMittal.

15 Novembre 2011 ▶

Un meeting en front commun a lieu au Heyssel. La FGTB et la CSC y font des propositions au patronat et au futur gouvernement pour sortir de l'impasse.



◀ **02 Décembre 2011**

Plus de 50.000 militants manifestent en front commun à Bruxelles contre les mesures d'austérité annoncées par le futur gouvernement.



◀ **07 Décembre 2011**

Manifestation de solidarité menée en front commun à Liège.

04 Janvier 2012 ▶

Action symbolique du RJF au Square Du Bois pour démontrer que pour les riches, la 'Tax Freedom Day' tombe déjà le 2 janvier.



◀ **25 Janvier 2012**

Action de la CES Place Schuman à l'occasion du Sommet européen du 30 janvier.

Actions 2012



◀ 30 Janvier 2012

Grève générale contre les mesures d'austérité inéquitables et injustes du gouvernement.

14 Février 2012 ▶

La FGTB - en tant que membre du RJF - est présente à la première édition de la 'Tax Justice Day pour les entreprises et les sociétés'. Le RJF entend ainsi opposer une résistance à tous ceux qui veulent moins de recettes pour l'Etat.



◀ 29 Février 2012



A la veille du Sommet européen des 1 et 2 mars 2012, la CES organise une journée d'action européenne. Les syndicats européens mobilisent partout en Europe pour que la justice sociale devienne une priorité du monde politique. En Belgique, la CES et les syndicats belges rencontrent le président de la Commission européenne, José Manuel Barroso, le président du Conseil européen Herman Van Rompuy et le président du Parlement européen Martin Schultz. Ensuite, une concentration est organisée en front commun devant la Banque Nationale de Belgique.



06 Mars 2012

Des militants de la FGTB sont présents à une action devant le cabinet de la secrétaire d'Etat Maggie De Block pour le droit à l'accueil des sans abris, en hiver comme en été.

08 Mars 2012



Journée internationale des femmes.



20 Mars 2012

Lancement de la 8e campagne pour l'égalité salariale avec une balance gigantesque à Bruxelles pour démontrer la difficulté pour les femmes de combiner vie privée et vie professionnelle, avec toutes les conséquences qui s'ensuivent pour leur salaire.



Actions 2012



◀ 21 Avril 2012

Quelque 1500 candidats de la FGTB aux élections sociales participent avec leurs familles à la 2e édition de la Journée des candidats à Tour & Taxis

12 Mai 2012 ▶

La FGTB est présente à la Gay Pride Parade à Bruxelles.



◀ 17-20 Mai 2012



Comme en 2011, quelques équipes de la FGTB participent à nouveau aux 1000 Km dans le cadre de l'initiative 'Kom op tegen Kanker'. Le but est de parcourir 1000 km à vélo sur 4 jours durant le week-end de l'Ascension pour collecter des fonds dans la lutte contre le cancer.



◀ 23 Mai 2012

La CES organise à l'occasion du Sommet européen du 23 mai 2012 un « apéro croissance » à Bruxelles. Les dirigeants syndicaux confirment qu'une croissance durable doit être basée sur des investissements et une politique d'emploi active au lieu d'une politique de dérégulations et de réformes structurelles.

31 Mai 2012 ▶

Deuxième édition de la Tax Justice Day, organisée par le RJF devant la Gare centrale à Bruxelles avec participation de la FGTB.



◀ 06 Juillet 2012



A l'initiative de la CES, la FGTB participe à une action de protestation devant l'ambassade turque contre la répression syndicale dans ce pays.

Actions 2012



◀ 05 Septembre 2012

Action au cabinet du ministre Magnette pour clôturer la campagne « Le droit à la santé, dans le monde entier ».

14 Septembre 2012 ▶

20.000 militants de la FGTB manifestent à Bruxelles pour le maintien du pouvoir d'achat et une fiscalité plus juste et plus progressive.



◀ 30 Septembre 2012



La plateforme pour la prospérité et contre les inégalités, dont la FGTB est membre, se rassemble devant le Palais de Justice à Bruxelles pour défendre les revendications suivantes : « des emplois durables et de qualité, des allocations décentes liées au bien-être, des pensions décentes, des droits et services sociaux renforcés et accessibles ».



◀ **04 Octobre 2012**

Dans le cadre de la semaine d'action contre la commercialisation des soins de santé, la FGTB participe à une action devant le SPF Santé publique.

09 Octobre 2012 ▶

Quelque 1000 militants de la FGTB participent au grand débat sur les pensions organisé à Brussels Expo. La FGTB rappelle ses positions ainsi que les présidents des partis politiques démocratiques belges et répondent aux questions de nos (pré)pensionnés. Les représentants politiques des communes exposent aussi leur politique en la matière.



◀ **10 Octobre 2012**

A l'occasion de la Journée annuelle des droits des intérimaires, la FGTB distribue du thé dans les rues et à plusieurs endroits dans tout le pays.

Actions 2012-2013



◀ 20 Octobre 2012

Une délégation de la FGTB, composée principalement de jeunes, participe à Londres à une manifestation de masse contre les mesures d'austérité imposées par le gouvernement britannique.

11 Novembre 2012 ▶

Marche de solidarité à l'occasion de la fermeture annoncée de Ford Genk.



◀ 14 Novembre 2012

Les militants des 3 syndicats se rendent devant plusieurs ambassades à Bruxelles dans le cadre de la journée d'action européenne pour l'emploi et la solidarité contre la politique d'austérité stricte.



◀ **10 Décembre 2012**

A l'occasion de la Journée internationale des Droits de l'homme, la CSI organise une action de protestation devant les ambassades de Panama, Egypte, Turquie et Bangladesh pour attirer l'attention sur les violations des droits de l'homme dans ces pays. La FGTB aussi est présente.

21 Février 2013 ▶

Dans le cadre de notre plan d'action 2013 'Ensemble pour le pouvoir d'achat', nous organisons en front commun une sensibilisation et mobilisation sur le gel des salaires par le gouvernement et la mise sous tutelle de la concertation sociale.



◀ **06 Mars 2013**



Près de 200 militants se retrouvent à vélo à Bruxelles dans le cadre de la campagne annuelle pour l'égalité salariale homme-femme. Ceci, afin d'interpeller le gouvernement sur les mesures qu'il a l'intention de prendre pour réduire l'écart salarial, à un moment où notre pays se trouve en situation de gel des salaires!

Actions 2013



◀ 08 Mars 2013

Journée internationale de la femme.

14 Mars 2013 ▶

Concentration de militants en front commun au Parc du Cinquenaire suite à l'appel de la CES dans le cadre du Sommet européen qui se tient le même jour. Nous appelons à la relance et la hausse du pouvoir d'achat, et dénonçons l'austérité aveugle.



◀ 20 Mars 2013

Equal Pay Day





◀ **26 Mars 2013**

La FGTB est présente avec une délégation au Forum social mondial à Tunis.

30 Mars 2013 ▶

Manif Arcelor Mittal Liège



◀ **25 Avril 2013**

Des actions et manifestations sont organisées dans tout le pays contre l'austérité aveugle et pour la relance économique, pour des emplois de qualité et pour le pouvoir d'achat, pour une harmonisation vers le haut du statut ouvriers-employés et pour une fiscalité juste.

Actions 2013



◀ 29 Avril 2013

La FGTB organise une marche pour l'Emploi à Charleroi, pour des emplois, pour la solidarité et contre l'austérité aveugle.

09-12 Mai 2013 ▶

3ème participation des équipes FGTB aux 1000 km de « Kom op tegen Kanker ». Nous participerons encore en 2014 !



◀ 23 Mai 2013



La FGTB mobilise à Tournai contre la politique d'austérité du gouvernement.



30 Mai 2013

A Ostende, occupation de l'Amandine par la FGTB qui revendique des négociations salariales libres, un bon contrat et un statut fort pour tous.

06 Juin 2013



Plus de 40.000 militants manifestent en front commun pour la justice fiscale et contre le gel des salaires.



07 Octobre 2013

La FGTB mène une action ludique au stade Roi Baudouin, avec la CSC et la CGSLB, pour que les droits des travailleurs soient une condition pour que le Qatar devienne le pays qui accueillera la Coupe du monde de football en 2022.

Actions 2013-2014



◀ 09 Octobre 2013

Journée des droits des intérimaires.

12 Novembre 2013 ▶

Avec la CSC, la FGTB organise un séminaire pour débattre de la fiscalité sous le titre 'Taxer mieux, pas plus'.



◀ 09 Décembre 2013



Une délégation FGTB est présente à une action de la fédération européenne de la construction et du bois contre le dumping social.



◀ **18 Décembre 2013**

Suite à la Journée internationale des travailleurs migrants, le front commun FGTB-CSC organise une action symbolique devant le Cabinet de la Secrétaire d'Etat pour l'Asile et la Migration, Maggie De Block.

29 Janvier 2014 ▶

A l'initiative de la plateforme Abortion Right, une marche au flambeau est organisée à Bruxelles contre le projet de loi espagnol visant à limiter drastiquement le droit à l'avortement.



◀ **10 Février 2014**

La FGTB, la CSC et la CGSLB, Schone Kleren Campagne et AchaCT organisent ensemble une action de protestation à l'ambassade du Cambodge contre la répression violente d'une manifestation syndicale dans ce pays début janvier 2014.

Actions 2014



10 Mars 2014

La FGTB organise une journée d'action dans les différentes régions du pays contre l'exclusion prévue des chômeurs dans les prochains mois.

18 Mars 2014

Equal Pay Day



04 Avril 2014

Plus de 50.000 manifestants se retrouvent dans les rues de Bruxelles pour une manifestation européenne, pour une Europe solidaire, qui crée des emplois de qualité, avec de bons salaires, et qui offre aux jeunes des perspectives d'avenir.





24 Avril 2014

Le 24 avril 2013, le Rana Plaza s'effondre à Dhaka, la capitale du Bangladesh. Quelque 1130 ouvrières perdent la vie et plus de 2000 sont blessées. C'est la plus grande catastrophe que l'industrie textile ait connue. Avec la commémoration des victimes du Rana Plaza, nous voulons rappeler aux consommateurs cette catastrophe d'il y a un an et les encourager à préférer des « vêtements propres ».

15 Mai 2014



1500 militants FGTB vont de la Tour des pensions à la Tour des finances dans le cadre d'une action de sensibilisation sur le thème des pensions.



18 Mai 2014

4ème participation consécutive de la FGTB aux 20 km de Bruxelles.



Actions



22 Juin 2014

À l'occasion de la commémoration des 50 ans de l'immigration marocaine et turque, la FGTB organise une soirée multiculturelle afin de mettre à l'honneur nos nombreux affiliés, souvent de la première heure, issus de l'immigration marocaine ou turque.

Encore d'autres actions...

- **5 novembre 2010**
Action à l'ambassade de Birmanie (contre les élections truquées, la violation des droits de l'homme et des droits syndicaux).
- **28 novembre 2010**
La Coalition Climat - dont la FGTB fait partie - manifeste à Bruxelles en vue de la Conférences des Nations Unies sur le changement climatique qui a lieu du 29/11 au 10/12 à Cancun.
- **19 décembre 2010**
Action au Parlement européen par la CSI, la CES et les trois syndicats belges sur les droits du personnel domestique.
- **19 janvier 2011**
Suite aux troubles sociaux et politiques en Tunisie, la CSI organise, avec les 3 syndicats belges, une action à l'ambassade de Tunisie à Bruxelles pour témoigner son soutien aux manifestants et témoigner de sa solidarité avec la population dans sa revendication d'un modèle de développement dans lequel l'égalité des chances, le droit au travail décent et des emplois avec un revenu stable sont garantis.
- **Février - mars 2011**
Mobilisations dans toutes les régionales du pays pour mettre les employeurs et le gouvernement en garde contre le fait que l'on n'acceptera pas que le projet d'AIP soit mis en œuvre tel quel. Plusieurs actions de sensibilisation et manifestations sont organisées notamment à Bruxelles, à Anvers, dans le Centre, à Hasselt, à Gand, etc. Point d'orgue : grève générale le 4 mars 2011.



- **17 septembre 2011**
La FGTB est présente avec une petite délégation à la manifestation européenne à Wroclaw contre l'attaque des droits syndicaux et des négociations collectives et contre les mesures d'austérité.
- **16 octobre 2011**
Le Réseau Belge de Lutte contre la Pauvreté organise une action nationale le 16 octobre à Bruxelles à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre la pauvreté. La FGTB y est présente en tant que membre de ce réseau.
- **3 décembre 2011**
La coalition climat dont la FGTB fait partie mobilise à Bruxelles dans la perspective de la prochaine conférence des NU sur les changements climatiques qui a lieu du 28 novembre au 9 décembre à Durban, en Afrique du Sud.
- **5 septembre 2012**
La FGTB participe à une action à l'ambassade du Swaziland organisée par la CSI.
- **7 octobre 2012**
Journée internationale du travail décent. Dans une page Facebook, la coalition Travail décent dénonce le fait que le jeunes n'aient pas d'emploi décent.
- **18 avril 2013**
La FGTB mobilise à Namur pour des emplois de qualité, pour le pouvoir d'achat, la relance économique et une fiscalité juste et contre l'austérité aveugle.
- **31 mai 2013**
Distribution de dépliants aux gares dans tout le pays dans le cadre de la 3ème édition de la « Tax Justice Day » organisée par le RJF.
- **24 juin 2013**
Suite au traité budgétaire européen et au Sommet européen de fin du mois, la FGTB de Bruxelles organise, en front commun avec la CSC et la CGSLB, une action à Bruxelles sous le slogan 'Non à la politique d'austérité européenne!'
- **20 novembre 2013**
En clôture de la semaine de solidarité avec les familles afghanes actuellement menacées d'être expulsées vers une destination où leur sécurité ne serait pas garantie, la plateforme de soutien à laquelle participe la FGTB organise une manifestation à Bruxelles.
- **6 décembre 2013**
Action de la Coalition "12 by 12" (avec une délégation FGTB) au Parlement, dans le cadre de la ratification de la Convention 189 de l'OIT (droit du personnel domestique).
- **17 mai 2014**
Participation à la Gay Pride à Bruxelles.

Membres 2010-2011

LEDEN 2010	AC	BBTK	MWB	ACOD	KADET.	BTB	HORVAL	TOTAAL
MEMBRES 2010	CG	SETCA	CMB	CGSP	CADETS	UBT	HORVAL	TOTAL
BRUXELLES-BRUSSEL	24.268	81.823	11.596	50.227	0	2.597	14.803	185.314
VLAAMS BRABANT	26.668	21.664	9.956	14.103	1.435	3.594	7.333	84.753
ANTWERPEN	39.720	39.294	16.070	27.580	4.218	11.436	12.127	150.445
MECH. – KEMPEN	30.027	19.642	10.293	12.242	1.128	3.212	6.368	82.912
W-VLAANDEREN	44.630	23.573	17.273	17.723	10.033	5.678	12.426	131.336
OOST-VLAANDEREN	56.982	33.571	17.731	25.910	3.407	5.371	12.688	155.660
LIMBURG	32.996	18.805	17.482	13.086	1.902	3.492	6.554	94.317
SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL	231.023	156.549	88.805	110.644	22.123	32.783	57.496	699.423
BRABANT WALLON	12.695	16.397	4.422	3.286	125	359	2.238	39.522
CHARLEROI	22.968	30.136	17.628	25.296	0	1.798	4.685	102.511
MONS	12.993	13.708	4.216	14.221	0	368	2.645	48.151
CENTRE	17.574	15.758	7.242	8.498	0	655	3.062	52.789
WALLONIE PICARDE	29.317	18.034	5.343	10.704	425	2.446	7.374	73.643
LIEGE	35.975	43.004	26.316	48.286	2.413	3.126	11.992	171.112
VERVIERS	10.632	6.553	3.055	8.899	655	686	3.798	34.278
NAMUR	18.141	16.590	3.781	16.588	1.165	589	3.752	60.606
LUXEMBOURG	11.883	7.007	1.736	10.278	1.379	661	3.455	36.399
SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL	172.178	167.187	73.739	146.056	6.162	10.688	43.001	619.011
TOTAL – TOTAAL	427.469	405.559	174.140	306.927	28.285	46.068	115.300	1.503.748



LEDEN 2011	AC	BBTK	MWB	ACOD	KADET.	BTB	HORVAL	TOTAAL
MEMBRES 2011	CG	SETCA	CMB	CGSP	CADETS	UBT	HORVAL	TOTAL
BRUXELLES-BRUSSEL	24.837	78.306	12.126	51.252	0	2.752	14.888	184.161
VLAAMS BRABANT	27.389	22.241	9.644	14.064	1.601	3.642	7.215	85.796
ANTWERPEN	40.624	39.644	15.727	26.140	4.426	11.297	12.368	150.226
MECH. – KEMPEN	30.765	19.808	10.237	13.489	1.213	3.229	6.377	85.118
W-VLAANDEREN	44.832	24.199	17.082	17.825	11.069	5.592	12.427	133.026
OOST-VLAANDEREN	57.116	34.348	17.759	26.449	3.494	5.424	12.522	157.112
LIMBURG	33.890	19.753	17.346	13.070	1.870	3.434	6.745	96.108
SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL	234.616	159.993	87.795	111.037	23.673	32.618	57.654	707.386
BRABANT WALLON	12.617	16.872	4.368	3.300	185	373	2.328	40.043
CHARLEROI	23.061	30.556	17.454	25.069	0	1.888	4.771	102.799
MONS	13.064	13.990	4.268	14.771	0	384	2.726	49.203
CENTRE	17.666	15.882	7.063	8.584	0	715	3.104	53.014
WALLONIE PICARDE	29.221	18.628	5.323	10.688	540	2.475	7.635	74.510
LIEGE	37.936	44.617	26.066	47.131	2.198	3.250	12.150	173.348
VERVIERS	10.618	6.587	3.100	8.772	702	677	3.886	34.342
NAMUR	17.868	17.567	3.901	16.616	1.314	608	4.024	61.898
LUXEMBOURG	11.984	7.274	1.720	10.366	1.277	678	3.535	36.834
SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL	174.035	171.973	73.263	145.297	6.216	11.048	44.159	625.991
TOTAL – TOTAAL	433.488	410.272	173.184	307.586	29.889	46.418	116.701	1.517.538

Membres 2012-2013

LEDEN 2012	AC	BBTK	MWB	ACOD	KADET.	BTB	HORVAL	TOTAAL
MEMBRES 2012	CG	SETCA	CMB	CGSP	CADETS	UBT	HORVAL	TOTAL
BRUXELLES-BRUSSEL	25.774	78.439	12.832	51.275	0	3.008	15.217	186.545
VLAAMS BRABANT	28.029	22.975	9.461	14.064	1.565	3.878	7.695	87.667
ANTWERPEN	41.625	39.947	15.660	25.049	4.598	11.382	12.484	150.745
MECH. – KEMPEN	31.111	20.052	10.122	15.200	1.336	3.323	6.356	87.500
W-VLAANDEREN	44.682	24.708	17.216	18.046	11.536	5.594	12.454	134.236
OOST-VLAANDEREN	56.592	34.894	17.773	26.509	3.608	5.446	12.430	157.252
LIMBURG	34.679	20.568	17.275	13.084	1.796	3.588	6.868	97.858
SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL	236.718	163.144	87.507	111.952	24.439	33.211	58.287	715.258
BRABANT WALLON	12.494	17.098	4.175	3.400	232	408	2.447	40.254
CHARLEROI	22.988	30.751	17.176	25.286	0	1.992	4.679	102.872
MONS	13.366	14.134	4.219	14.633	0	414	2.711	49.477
CENTRE	19.579	16.499	6.889	8.902	0	733	3.182	55.784
WALLONIE PICARDE	28.918	18.626	5.393	10.734	608	2.542	7.808	74.629
LIEGE	39.382	46.212	25.102	47.154	2.005	3.314	12.551	175.720
VERVIERS	10.823	6.714	3.068	8.705	739	673	3.990	34.712
NAMUR	18.329	18.092	3.552	17.477	728	672	4.181	63.031
LUXEMBOURG	12.403	7.654	1.778	10.601	956	716	3.916	38.024
SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL	178.282	175.780	71.352	146.892	5.268	11.464	45.465	634.503
TOTAL – TOTAAL	440.774	417.363	171.691	310.119	29.707	47.683	118.969	1.536.306



LEDEN 2013	AC	BBTK	MWB	ACOD	KADET.	BTB	HORVAL	TOTAAL
MEMBRES 2013	CG	SETCA	CMB	CGSP	CADETS	UBT	HORVAL	TOTAL
BRUXELLES-BRUSSEL	26.497	78.848	12.540	52.780	0	2.941	15.392	188.998
VLAAMS BRABANT	28.651	23.442	9.007	13.932	1.685	3.911	7.775	88.403
ANTWERPEN	42.371	40.594	15.226	26.742	4.585	11.620	12.833	153.971
MECH. – KEMPEN	30.703	20.599	9.820	13.685	5.391	3.382	6.438	90.018
W-VLAANDEREN	44.179	25.114	17.041	18.613	12.560	5.624	12.480	135.611
OOST-VLAANDEREN	56.967	35.600	17.597	26.405	3.922	5.477	12.532	158.500
LIMBURG	34.705	21.614	17.044	13.112	1.769	3.581	6.900	98.725
SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL	237.576	166.963	85.735	112.489	29.912	33.595	58.958	725.228
BRABANT WALLON	12.422	17.317	4.009	2.895	292	445	2.527	39.907
CHARLEROI	23.273	30.976	16.585	24.948	0	2.035	4.657	102.474
MONS	13.993	14.256	4.054	14.533	0	464	2.711	50.011
CENTRE	16.986	16.580	6.702	8.484	0	768	3.266	52.786
WALLONIE PICARDE	28.044	18.707	5.378	10.730	631	2.563	7.864	73.917
LIEGE	39.722	46.121	24.234	46.784	2.052	3.308	12.646	174.867
VERVIERS	10.540	6.622	2.971	8.701	829	671	4.054	34.388
NAMUR	18.134	18.409	3.744	17.530	858	760	4.207	63.642
LUXEMBOURG	12.411	7.834	1.778	10.636	983	728	4.120	38.490
SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL	175.525	176.822	69.455	145.241	5.645	11.742	46.052	630.482
TOTAL – TOTAAL	439.598	422.633	167.730	310.510	35.557	48.278	120.402	1.544.708

In Memoriam

*Roger SERGANT
Jean THEUNIS
Remo JANSSENS
Dirk VLAEMINCK
Patrice D'HOOP
Jean GAROFALO
Sonia DUPUIS
Jan JANSSEN
Constant BEUTELS
Arthur DELABY
Tina VANPERRE
Christian MALENGREAU
Gilbert CLAJOT
Rony DE DONDER
Georget LANGHIE
Roger DELCROIX
Raymond CANTINEAU
Willy CLEMENT
Gaspard NEESEN
Alfons SIMOENS
Danny DE VADDER
Patrick VAN MECKEREN
Marcel SCHOETERS
Hans RAES
Martin DEVOLDER
Bart HENCKAERTS
Michel BROUETTE
Fernand DE BACKER
Georges VANDERSTRAETEN
Jean POTIER
Jean-Marie LAMARQUE
Jan BOECKXTAENS
André VANDERHISPAILLIE
Eddy FLORENS
Karel BOEYKENS
Hervé HENIN
Mario SILVESTRE
Miguel OLIVEIRA SILVA
André DEN HAERYNCK
Erik DE BORGER*

FGTB

FGTB
rue Haute 42
1000 Bruxelles

www.fgtb.be
info@fgtb.be