

Résolutions

**Plus de solidarité et d'égalité après la
crise de corona**

**Congrès statutaire FGTB
2 et 3 juin 2022**

Tout ce qui suit concerne tant les hommes que les femmes que les x. La FGTB combat toute forme de discrimination.

Congrès statutaire FGTB 2022

Plus de solidarité et d'égalité après la crise du coronavirus

La crise du coronavirus a une fois de plus mis en lumière les points forts et les points faibles de notre système socio-économique, ainsi que le manque de valorisation des « métiers essentiels », souvent exercés par des femmes. Nous souhaitons continuer à travailler à une alternative qui soit guidée par plus d'égalité et de solidarité.

Les recettes néolibérales se sont montrées inefficaces: austérité et modération salariale n'ont pas apporté de croissance durable, mais ont engendré plus d'inégalités. Et ce sont l'Etat, les services publics et la sécurité sociale - pas le marché ! - qui nous ont sortis de la crise du coronavirus. L'implication des travailleuses et travailleurs s'est également avérée déterminante pour maintenir l'économie à flot.

La crise sanitaire mondiale, plus de 10 ans après la crise financière mondiale, démontre combien les interactions, la solidarité sur les plans européens et internationaux est primordiale, pour construire les réponses syndicales face aux défis qui s'imposent à nous partout dans le monde.

Il est donc indispensable de mettre l'accent sur la *redistribution des richesses créées et sur les facteurs d'égalité*: la répartition du pouvoir économique, la garantie d'emploi via des emplois correctement rémunérés, la protection sociale, la juste redistribution des fruits du travail et de la croissance et la construction d'une société inclusive dans toute sa diversité et avec des services publics forts.

Soulignons que ce sont les Etats où le dialogue social fonctionne le mieux, qui ont pu mettre en place des amortisseurs sociaux (comme les compensations aux pertes de revenus notamment) et des conditions de travail plus sûres sur le plan sanitaire.

Chapitre 1: Démocratie économique

Constats

S'il est un domaine où la démocratie n'est pas suffisamment développée, c'est celui de l'économie et des entreprises. Le profit financier continue à primer sur l'intérêt des travailleurs et des travailleuses. Les entreprises bénéficient d'aides de l'Etat mais rendent peu de comptes à la société. Par ailleurs les services publics sont démantelés par la privatisation, la libéralisation et le sous-financement. Même si la classe travailleuse et leurs représentants- sont parvenus à imposer un cadre social aux entreprises, ils ont encore trop peu de contrôle sur le fonctionnement de l'économie. Un exemple marquant est l'absence de comptes rendus par les entreprises, particulièrement les multinationales, qui bénéficient d'aides, soutiens et subsides publics.

Dans ce sens, la crise du coronavirus a renforcé nos constats.

Notre point de vue

La FGTB défend farouchement la démocratie économique et sociale et continuera à le faire. Nous voulons soustraire certains pans de l'économie à la logique de la concurrence et de la course au profit. Nous voulons renforcer les services-publics et les représentants des travailleurs/travailleuses aux niveaux de l'entreprise, du secteur et de l'interprofessionnel afin de renforcer notre prise sur l'économie. L'objectif est que les intérêts écologiques et sociaux l'emportent sur ceux des actionnaires et des marchés financiers. Les entreprises doivent toujours rendre des comptes à la société, en toute transparence, pour l'ensemble de leur chaîne de production et de leurs activités. Si elles restent en défaut de le faire, les aides publiques doivent cesser immédiatement et être réclamées.

Nos revendications

1. Remettre l'économie au service de la société et de l'écologie

1.1. Investissements publics : il faut faire plus et mieux

Depuis des décennies, les **investissements publics** sont trop faibles en Belgique. Le gouvernement De Croo veut porter les investissements publics à 4 % du PIB d'ici 2030 (contre 2% aujourd'hui). C'est un pas en avant, mais le processus doit se dérouler plus rapidement et doit d'ancrer au plus vite les investissements publics, dans la Transition Juste ¹ vers une économie à 100 % décarbonée (cf. point 1.2.).

La FGTB propose :

- La création d'un **Conseil national paritaire de l'Investissement**. Soutenu par des experts et des organisations de la société civile, ce conseil contrôlerait le niveau des investissements publics, le choix des projets d'investissement du gouvernement fédéral et l'exécution des projets.
- Le Conseil national de l'Investissement serait également compétent pour formuler des propositions, sur la **politique industrielle** et la **relocalisation d'activités économiques stratégiques** en Belgique et en Europe. Une coordination et une concertation avec les entités fédérées concernées serait indispensable. La relocalisation doit renforcer la résistance de l'économie belge et européenne tout en s'intégrant dans la lutte contre le réchauffement climatique. De plus, le Conseil de l'Investissement pourrait faire des propositions pour une politique belge et européenne-axée sur les industries stratégiques comme celle des batteries et de l'hydrogène et de toutes les nouvelles énergies.. Ce qui pourrait nous éviter de devenir dépendant de quelques producteurs ou pays tiers. Le Conseil de l'investissement doit aussi examiner quels investissements publics sont nécessaires pour préparer notre infrastructure (industrielle) à une économie climatiquement neutre de telle sorte que les industries de base en

¹ Transition Juste : Une transition juste assure l'avenir et la subsistance des travailleurs et travailleuses et de leurs communautés lors de la transition vers une économie à faible émission de carbone. Elle repose sur le dialogue social entre les travailleurs et travailleuses et leurs syndicats, les employeurs et le gouvernement et sur la consultation des communautés et de la société civile. Un plan pour une transition juste prévoit et garantit des emplois meilleurs et décents, davantage de possibilités de formation et une plus grande sécurité d'emploi pour tous les travailleurs et travailleuses affectés par les politiques en matière de réchauffement global et de changement climatique. (Source : CSI)

- Belgique puissent se profiler comme des précurseurs dans la transition climatique et être des acteurs dans la création d'emplois durables et de qualité.
- Le Conseil de l'investissement doit également se pencher sur la politique des marchés publics. Plus particulièrement, la politique des marchés publics doit placer des critères comme les aspects sociaux (comme de bonnes conditions de travail et de rémunération, l'ergonomie, l'équilibre travail/vie privée), éthiques, la durabilité et l'ancrage de l'industrie au même niveau que le prix. Les marchés publics ne peuvent plus être le terreau d'un dumping social ou d'emplois de mauvaise qualité. Pour cela, le Conseil de l'investissement peut formuler des propositions pour adapter la législation (au niveau belge et européen) et veiller à ce que les critères puissent effectivement faire une différence dans la pratique.
 - La FGTB revendique une meilleure coopération entre les entités (pouvoir fédéral et entités fédérées et pouvoirs locaux) pour l'investissement public
 - La FGTB revendique de faire passer les investissements sociaux et écologiques avant le principe d'équilibre budgétaire.

Enfin, le Conseil national de l'Investissement doit déterminer les missions de la banque **Belfius** (avec une mission publique) et du holding public Société Fédérale de Participations et d'Investissement (**SFPI**). L'Etat doit jouer pleinement son rôle en impulsant une politique qui ne soit pas purement capitalistique.

1.2. Revalorisation du service public dans les domaines stratégiques

Outre le rôle économique important joué par les investissements publics, les services publics ont besoin d'être revalorisés en Belgique et en Europe.

Ces dernières décennies, nous subissons la privatisation, la libéralisation et **et la recherche constante d'accroissement de la rentabilité en faveur des actionnaires et la** commercialisation des services-essentiels à la population. Les conséquences sont extrêmement néfastes pour les travailleurs et travailleuses de ces secteurs, les prix plus sont élevés pour le consommateur et les services laissent à désirer, faute d'investissements à long terme. Le Gouvernement doit veiller et œuvrer à ce que des secteurs stratégiques reviennent dans les mains des pouvoirs publics. De la sorte, ces secteurs pourront à nouveau servir l'intérêt général plutôt que celui des actionnaires. Le gouvernement ne peut plus entreprendre de démarches qui mènerait vers plus de privatisation. La FGTB rappelle également qu'il est de la responsabilité des pouvoirs publics d'assurer un contrôle public dans les domaines stratégiques

Le gouvernement doit remettre certains secteurs stratégiques au service de l'intérêt général, redonner un rôle essentiel aux services publics et ainsi garantir une redistribution équitable des moyens publics et pas des bénéfices d'actionnaires privés. Le gouvernement doit disposer d'une forme de droit de veto par rapport à des décisions stratégiques et/ou participations majoritaires. Cela passe notamment par :

- Le secteur de l'énergie doit être dans les mains des autorités belges.
- Un contrôle démocratique du **secteur de l'énergie qui est un besoin de base**. Cela implique un renforcement du rôle de la CREG, un plus grand rôle des syndicats représentatifs et des organisations de protection de l'environnement au sein de la CREG. La CREG serait ainsi davantage en mesure de concrétiser la transition vers 100 % d'énergie renouvelable de manière écologique et socialement responsable. Il faut s'atteler à un plan d'équipement interfédéral exposant concrètement quelle source d'énergie peut produire quelle quantité d'énergie et quels investissements sont nécessaires pour ce faire. L'accès à l'énergie constitue un droit fondamental que le gouvernement doit garantir **à un prix abordable** pour toute la population. A cette fin l'état doit à nouveau se munir de leviers publics. Dans ce cadre, la FGTB revendique la TVA à 6% sur l'électricité et le gaz de manière permanente ainsi que l'élargissement permanent du tarif social aux bénéficiaires de l'intervention majorée (~~du~~ statut BIM).
- La crise sanitaire a démontré l'importance des télécommunications et l'accès pour chaque citoyen à un réseau internet rapide et de qualité pour répondre à une digitalisation de plus en plus répandue, tant au niveau des institutions publiques que dans la vie de tous les jours.

Vu la digitalisation croissante de la société, du marché du travail et de l'enseignement, les télécommunications et l'accès à un réseau Internet fiable et rapide sont devenus des besoins cruciaux. Mais des formes importantes d'inégalité subsistent au sein de la population. Elles sont étroitement liées au niveau d'instruction ou au niveau de revenus.

C'est pourquoi la FGTB revendique une régulation plus stricte des GAFAM., entre autres en mettant en place des législations effectives et offensives pour éviter des situations de (quasi-monopole, en les obligeant de partager les codes sources de leurs programmes et logiciels, en prévoyant l'obligation de transparence de leurs algorithmes, et en leur imposant un rapportage global avec une ventilation 'pays-par-pays' de leur chiffres d'affaires et de leurs bénéfices. Des logiciels utiles au grand public et aux administrations doivent être développés par les pouvoirs publics pour plus d'indépendance et de sécurité numériques.

Les pouvoirs publics doivent garantir, à un prix abordable, l'accès de tous les ménages aux outils de télécommunications et à une connexion internet. Le tarif social doit être réformé et automatiquement appliqué au public concerné (car celui-ci ne fait pas toujours la démarche de le demander). Une partie des **bénéfices du secteur doit servir à combattre la fracture numérique** (projets publics, internet et ordinateur pour chaque ménage sous un niveau de revenu déterminé) et la lutte contre les infox.

- La crise sanitaire a aussi mis en lumière le fonctionnement du **secteur pharmaceutique**. Et démontré que l'industrie pharmaceutique en ne mettant pas plus rapidement gratuitement les brevets à disposition, place les bénéfices au-dessus de la santé publique avec pour conséquence une augmentation du déficit de la Sécurité sociale. Il faut plus de transparence sur les négociations entre le gouvernement et les sociétés pharmaceutiques et exiger l'arrêt des accords secrets.

De plus, une partie des bénéfices réalisés doit aussi retourner à la communauté, qui a finalement contribué aux frais d'investissements. Nous voulons un meilleur contrôle démocratique du secteur pharmaceutique et la relocalisation de la production.

La FGTB veut un secteur pharmaceutique au service des besoins de la population. C'est la raison pour laquelle nous estimons que les **vaccins** essentiels pour la santé publique, que ce soit actuellement contre le coronavirus ou, peut-être à l'avenir, d'autres pandémies et maladies dangereuses doivent toujours rester **gratuits** pour les citoyens, sans mettre en danger l'équilibre des finances des soins de santé. De plus, s'agissant des vaccins essentiels, **le brevet doit être levé** et les connaissances technologiques relatives à la production des vaccins doivent être partagées avec le monde entier.

En outre, il est nécessaire de refinancer le secteur de la recherche scientifique.

- Un **système de mobilité durable et performant** est primordial pour garantir un droit à la mobilité et pour relever les défis tant en matière d'environnement que d'aménagement du territoire et surtout d'évolution du marché du travail.

Pour articuler de manière optimale les besoins des utilisateurs, l'infrastructure et les modes de transport, voici nos priorités:

- La multimodalité (la disponibilité d'une gamme d'options et de combinaisons de transport telles que vélo-train et bus/tram-train) devrait être développée au service d'une mobilité durable, fluide, sûre et abordable.
- Les transports publics (chemins de fer et sociétés régionales de transport public) doivent être au cœur de cette multimodalité. Par conséquent, des investissements supplémentaires dans les transports publics sont nécessaires, l'offre doit être étendue, les zones industrielles et les parcs d'activités doivent être davantage et mieux desservis par les transports publics, et les prix doivent être abaissés (ou les transports publics doivent même devenir gratuits). En outre, les entreprises de transport public doivent rester à 100 % dans des mains publiques.

- Les chemins de fer étant l'épine dorsale du transport public au niveau fédéral, la SNCB a un rôle essentiel à jouer et nous demandons des investissements supplémentaires (en offre, en personnel, ...).
- Les chemins de fer belges doivent à nouveau faire partie d'une structure d'entreprise unique et intégrée
- Des réseaux express régionaux doivent être mis en place, avec le développement d'un réseau intégré de liaisons urbaines et suburbaines par train, tramway et bus vers/depuis/à l'intérieur des grandes villes.
- Le gouvernement doit développer les infrastructures nécessaires (échangeurs multimodaux, infrastructures cyclables sûres, y compris la poursuite du développement des autoroutes cyclables, stations de recharge pour les voitures électriques, etc.)
- L'aménagement du territoire devrait être davantage axé sur les besoins des personnes telles que les employés, les consommateurs et les citoyens.

Pour réaliser cette politique de mobilité, la concertation et la collaboration s'imposent (entre niveaux de pouvoir, entre matières politiques et entre acteurs de la mobilité).

Pour la concertation sociale avec les travailleurs, cela suppose :

- l'amélioration de la CCT 19 en généralisant le remboursement intégral des abonnements pour les transports publics
- la généralisation de l'intervention patronale obligatoire pour les déplacements en vélo.
- une réforme du régime des véhicules de société pour permettre un modal shift tout en prêtant attention à la distinction entre voiture-salaire et véhicule de société. L'avantage (para)fiscal des voitures-salaires pour l'employeur doit disparaître. De plus, tout travailleur qui a/reçoit le droit à une voiture-salaire devrait avoir le choix d'opter pour un budget mobilité à la place, sans que l'employeur puisse refuser.
- une amélioration du dialogue social sur la mobilité (périodicité du diagnostic, accord collectif obligatoire sur la mobilité au sein des entreprises, voire au sein de certaines zones d'activité économique, particulièrement axé sur la mobilité douce et les transports publics,...) ;
- le développement d'un Mobib-pass unique qui donne accès aux trains, trams et bus dans toute la Belgique ;

1.3. Assurer une juste transition écologique

A l'occasion de la crise du coronavirus, la population a payé les frais de la politique libérale qui gère l'économie. Cette crise doit être saisie comme une opportunité pour changer et améliorer la société. La protection de l'environnement et la protection sociale doivent se renforcer mutuellement au lieu de s'opposer. La transition écologique doit devenir un outil de justice sociale et la justice sociale, un moteur de la transition vers une économie à 100 % décarbonée. Dans la transition vers une société climatiquement neutre, notre industrie joue un rôle crucial, et là aussi, la crise du coronavirus offre des opportunités car elle a clairement démontré à quel point nous sommes vulnérables par rapport aux autres régions et à quelle vitesse les chaînes d'approvisionnement sont perturbées et brisées. En jouant résolument la carte de la durabilité en tant que société - en Belgique et en Europe - à très court terme, et en misant sur la proximité et le raccourcissement des chaînes logistiques (sans toutefois nier l'importance de la coopération économique mondiale), notre industrie peut devenir plus résiliente et compétitive, garantissant des emplois supplémentaires et assurant même l'émergence de nouveaux secteurs industriels.

Enfin il faut rapprocher au maximum les centres de production à la fois des matières premières disponibles et des lieux de consommation (ex à ne plus suivre : bois européen envoyé en Chine pour fabriquer des meubles revendus en Europe)

- Afin d'enrichir l'expertise sur la Transition Juste, nous demandons la création **d'une Commission belge de la Transition Juste** regroupant des représentants des travailleurs/travailleuses, des employeurs et de la société civile. Cette Commission aurait une double mission : faire un diagnostic de la situation en Belgique et fournir des recommandations pratiques et réalistes aux ministres belges (e.a. quelles actions entreprendre pour la reconversion des travailleurs). Elle pourrait être hébergée au sein du Conseil fédéral du

développement durable (CFDD) et agir en collaboration avec le Conseil Central de l'Economie (CCE).

- Comme élément d'une véritable politique économique qui doit être développée tant au niveau de l'UE qu'au niveau belge, la FGTB plaide pour des stratégies de réduction des émissions de CO2 **sectorielles**. Ces stratégies, un cadre légal doit les rendre obligatoires. La FGTB plaide pour des **stratégies de décarbonisation sectorielles**. Ces stratégies doivent définir les plans (ainsi que leurs suivis) sur la manière dont les secteurs réduiront leurs émissions de gaz à effet de serre, de particules fines et de métaux lourds, selon quel timing, quels investissements et quels financements. L'impact pour les travailleurs et travailleuses concernés devra également être anticipé, en ce compris leurs besoins de formation pour une reconversion professionnelle. Les stratégies doivent faire l'objet d'un dialogue social et être établies par des **comités de décarbonisation sectoriels** (composés paritairement). Ces comités doivent être soutenus et obtenir des moyens financiers pour une analyse et une expertise académiques.
- Dans les entreprises aussi, la Transition Juste doit passer par un contrôle actif des travailleurs et une implication des organes de concertation. La FGTB demande que les entreprises et les administrations publiques fournissent annuellement aux travailleurs et travailleuses, un rapport sur les mesures qui ont été et seront prises en matière climatique, dans les « plans stratégiques à court, moyen et long terme ». Les mesures mentionnées dans le rapport ne doivent pas seulement être communiquées, elles doivent également faire l'objet d'une consultation sociale - outre l'information, le conseil et le contrôle - dans l'entreprise (par exemple, par le biais du comité d'entreprise).
- La double transition énergétique et numérique va demander un volume important de matières premières, dont certaines sont déjà en phase d'extinction (métaux et terres rares). Un des enjeux principaux est de limiter l'extraction de ces ressources pour les rendre aussi durables que possible (d'un point de vue tant social qu'écologique) et de protéger les travailleurs de ces pays dont les conditions de travail sont inacceptables, et donc d'en favoriser le recyclage et le réemploi, et d'appliquer des techniques permettant d'épargner les matières premières. Un autre enjeu est de limiter la dépendance de l'Union européenne à des pays extra-européens pour l'accès à ces ressources. Nous demandons aux pouvoirs publics de définir une stratégie en la matière. A cet effet, un inventaire des ressources disponibles sur le territoire européen est nécessaire.
A cet égard, il est également important de souligner que pour l'ancrage d'une industrie durable et circulaire, le coût du travail est certes un élément, mais plus l'élément déterminant. La présence d'un personnel (technique) suffisant et bien formé, d'une quantité suffisante d'énergie renouvelable à un prix compétitif et d'une infrastructure logistique bien développée est bien plus essentielle. Il est donc nécessaire de réaliser des investissements massifs - tant publics que privés - dans les infrastructures industrielles (routes, énergie, chaînes logistiques interentreprises, symbiose industrielle, innovation technologique et formation).
- Le développement de l'économie circulaire est un levier essentiel pour réaliser une transition durable et équitable. La transition vers une économie circulaire n'est pas seulement nécessaire d'un point de vue écologique, elle offre également de nombreuses opportunités sociales et économiques, par exemple en termes d'emploi, d'ancrage local, d'innovation et de réduction de la dépendance aux matières premières. Elle exige donc un engagement fort en faveur du recyclage, mais aussi d'autres aspects tels que l'extension du cycle de vie des produits (par la réparation, l'entretien, la réutilisation), la conception des produits pour qu'ils puissent être facilement démontés par la suite (écoconception) et les modèles de produits en tant que services (par exemple, la voiture en tant que service).
Dans une économie circulaire, cependant, des questions critiques peuvent et doivent également être posées (par exemple, l'utilité sociale des biens produits, les nouveaux risques potentiels pour la santé et la sécurité, ...). Après tout, une économie circulaire n'est pas par définition une économie socialement juste et durable. Le label "économie circulaire" ne doit pas être utilisé comme une couverture ou un greenwashing et ne nous dispense pas d'une réflexion globale sur nos méthodes de production. En outre, les cycles de l'économie circulaire doivent rester aussi locaux que possible.

2. Renforcer le contrôle syndical dans l'entreprise et dans les administrations Publiques

2.1. Droit à l'information et à la consultation

Pour la FGTB, la **démocratie économique et sociale** au sein des entreprises est une priorité. Cela se traduit par un droit de contrôle et une véritable concertation au sein de toutes les entreprises. Cela implique un accès aux informations économiques et financières ainsi qu'aux informations sur la structure de l'entreprise et des rémunérations afin de pouvoir se forger une image fidèle de la situation de l'entreprise

La FGTB revendique :

- Afin de répondre au défi de la représentation syndicale des travailleurs et travailleuses dans les PME et TPE, un abaissement des seuils permettant l'instauration d'organes de concertation : de 100 à 50 travailleurs et travailleuses pour les Conseils d'entreprise et de 50 à 20 pour les CPPT. Un seuil légal – de 5 à 10 membres du personnel, maximum – doit également être instauré pour la mise en place d'une délégation syndicale.
- **Le respect** du droit à l'information et consultation des travailleurs et l'instauration de **sanctions plus contraignantes** et suffisamment importante dans le cas du non-respect de ce droit. **Cela implique plus** d'inspection sur le terrain (en termes de moyens juridiques, matériels et humains)
- Plus de moyens pour les conseils d'entreprise, les CPPT et les DS. Cela doit se traduire par un budget spécifique pour le conseil d'entreprise et le droit de recourir à une expertise externe payée par l'employeur, surtout dans le cadre des restructurations. Pour les représentants des travailleurs, le temps dédié aux missions syndicales doit être mieux respecté et allongé, ainsi que l'encadrement matériel pour les délégués. Les délégués doivent aussi pouvoir consulter les travailleurs par la voie numérique. Il est évident qu'avec l'augmentation du télétravail, les délégués doivent pouvoir organiser des réunions par la voie numérique pendant le temps de travail, afin de pouvoir consulter et informer
- **Le renforcement de la loi de 2012** qui porte sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui se traduit par un rapport bisannuel sur la structure de la rémunération (F/H) qui fait partie du droit des délégations syndicales à négocier sur la structure sociale des entreprises et sur les salaires. La FGTB revendique aussi que la loi de 2012 soit améliorée et étendue vers les services publics. Dans le cadre de l'intégration de la dimension de genre, les entreprises doivent être encouragées à "sexuer" autant de données que possible.
- **Le contrôle effectif lié aux nouvelles technologies.** Il ressort d'enquêtes que suite à la crise du Covid 19, les travailleurs désirent ardemment être plus associés aux décisions prises dans les domaines qui les concernent et les touchent en première ligne. Au plus fort de la crise du Covid 19, les citoyens et les travailleurs en particulier, ont vu les nouvelles technologies et la numérisation s'imposer à eux sans qu'ils puissent être associés à cette évolution. Pour y remédier, à l'avenir, la FGTB revendique:
 - que les travailleurs soient informés au préalable des investissements planifiés et des conséquences possibles sur l'organisation du travail afin de pouvoir formuler des propositions (alternatives).
 - de promouvoir la CCT 39 (concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies) pour qu'elle devienne un véritable levier syndical pour la compréhension, l'anticipation et le pilotage des changements. Un protocole allant dans ce sens doit être établi au sein des administrations publiques.
 - que les processus de numérisation soient accessibles à tous les niveaux et qu'ils ne laissent aucun citoyen sur le bord de la route tant dans sa vie privée que professionnelle ; qu'aucun processus automatisé ne puisse mener à des décisions arbitraire et discriminatoires (notamment en terme d'organisation du travail et de répartition des tâches) ;
 - que l'organisation du travail soit dévolue aux seuls algorithmes. L'organisation du travail doit continuer de faire l'objet d'un point de la concertation sociale.
 - une prévention de tout abus en matière de vie privée et de protection des données à caractère personnel. Le RGPD ne peut être détourné par l'entreprise pour, par exemple, empêcher les représentants des travailleurs d'exercer leurs missions ;

- de renforcer les négociations collectives et la participation des travailleurs dans la conception, la mise en œuvre, l'utilisation et le contrôle de l'intelligence artificielle et l'utilisation des données collectées : l'organisation du travail ne peut être dévolue aux seuls algorithmes et doit continuer de faire l'objet de la concertation sociale
 - une transparence totale et nécessaire sur ces algorithmes et l'usage qu'il en sera fait.
 - qu'une attention particulière soit portée aux tâches modifiées par la digitalisation des métiers et aux formations nécessaires requises.
 - que les nouveaux risques liés au travail suite à la digitalisation doivent également être considérés et légiférés.
 - que les travailleurs soient formés et réorientés en cas de transformation digitale ou technologique dans l'exécution de leur travail ;
 - que les lieux de stockage des données collectées et traitées soient communiqués aux travailleurs et représentants et que les conventions conclues avec les hébergeurs soient transmises à la demande des représentants des travailleurs.
- Il faut en outre, étendre les maladies professionnelles par rapport à l'impact sans cesse plus grand de la numérisation sur la santé humaine (voir chapitre 2).
- Les travailleurs doivent être impliqués dans la **Transition Juste** au sein des entreprises et des services publics. Cela pourrait se traduire par une extension de la CCT 9 (qui est bien connue des délégués). Les travailleurs doivent être impliqués dans les plans de formation, de reconversion, l'innovation, les solutions de diminution de la consommation d'énergie, des matières premières et des matériaux. Ils doivent obtenir de nouveaux droits, y compris recevoir des informations sur l'impact sociétal et environnemental des processus de production de l'entreprise (cf. point 1.3. et la demande d'un rapport annuel sur les mesures prises et envisagées par l'entreprise en la matière). Ils doivent en outre avoir le droit de recourir à une expertise académique sur la transition dans leur secteur et leurs processus de production.
 - Les **Comités d'entreprise européens** restent un lieu important pour le développement futur d'une stratégie syndicale en Europe. A ce sujet, il est essentiel que leurs compétences soient renforcées et il faut veiller à clarifier les facilités pour les délégués (exemple : système de traduction).
 - Avec la CES, la FGTB défendra une révision de la directive européenne 2009/38/CE concernant la création d'un comité d'entreprise européen. Le CEE doit devenir obligatoire dans toutes les entreprises de dimension européenne et nous devons insister pour que le seuil de création d'un CEE soit abaissé. Des sanctions efficaces doivent s'appliquer en cas de non-respect de cette obligation par des multinationales et il ne doit pas y avoir d'abus des clauses de confidentialité. Nous voulons une transparence intégrale concernant les subsides perçus par les entreprises, particulièrement dans le domaine de la transition énergétique et de l'innovation.
 - Il faut aussi veiller à assurer des formations de qualité à destination de nos représentants aux conseils d'entreprises européens et favoriser les échanges entre les délégations d'une même entreprise afin de construire des revendications au niveau européen.

2.2. Contrôle renforcé de la procédure/l'information et de la consultation pendant les restructurations (licenciements collectifs, réorganisation judiciaire, faillite, etc.)

- Renforcer de la CCT 32bis afin d'offrir plus de sécurité aux travailleurs en cas de reprise d'une entreprise
- Instauration du droit d'alerte et **la possibilité d'intervenir 'proactivement'**. Le droit d'alerte permet aux représentants du personnel, s'ils ont connaissance de faits préoccupants sur la situation économique de l'entreprise, d'exiger des explications de l'employeur. Ils pourraient également exercer une investigation approfondie via une expertise indépendante.
- Les syndicats doivent avoir le droit de **plaider devant les tribunaux d'entreprise** car la plupart des restructurations se jouent au sein des tribunaux d'entreprise auxquels les syndicats n'ont pas accès.
- Assistance du mandataire de justice par des experts du choix des travailleurs et de leurs représentants.
- En cas de transfert sous autorité de justice (CCT 102), **meilleure protection des travailleurs non repris** (obligation de motivation de l'employeur, inversion de la charge de la preuve pour les travailleurs non repris, etc..) et un contrôle judiciaire lorsqu'il n'y a qu'un seul candidat reprenneur

- Dans le cadre d'une faillite, **limiter la liberté du curateur** de reprendre ou non les travailleurs et l'assortir d'exigences strictes (obligation de motivation par exemple).
- Il est nécessaire d'avoir des possibilités de contrôle plus strict des juges-commissaires sur les curateurs, avec une intervention obligatoire des syndicats (contrôle syndical)
- Implication réelle des sous-traitants lors des restructurations (par exemple, le droit à l'information, le droit à la consultation); renforcer les garanties de leur participation dans le cadre des licenciements collectifs afin d'offrir une plus grande sécurité juridique (et sécurité d'existence !) à leurs travailleurs.
- Faire porter aux pouvoirs adjudicateurs une partie de la responsabilité de la résiliation des appels d'offres et des concessions (par ex.: intervention en plus du fonds de fermeture et d'autres mécanismes compensatoires). Cela suppose d'entamer une discussion au niveau européen.
- Dans le cadre d'une restructuration, le **rôle du réviseur** doit être rendu plus efficace et renforcé comme suit :
 - Définir l'information relative aux restructurations comme une information économique et financière occasionnelle pour un meilleur contrôle par le réviseur d'entreprise
 - Renforcer le contrôle de l'exactitude et de la cohérence de l'information périodique et annuelle par le réviseur d'entreprise
 - Ancrer le soutien du réviseur d'entreprise à tous les niveaux en tant que partie indépendante de la délégation des travailleurs (comme demandé explicitement dans la Directive 2019/1023 relative aux cadres de restructuration préventive devant encore être transposée)
 - Inclure également dans d'autres textes de loi une fonction d'alerte échelonnée particulière intégrant les normes de l'IRE que les réviseurs d'entreprise sont tenus de respecter
 - Renforcer les garanties des travailleurs de multinationales en cas de faillite et de restructuration: les Comités d'entreprise européens doivent jouer un rôle-clé et appeler le management central à prendre des mesures en faveur du maintien de l'emploi et des revenus des travailleurs. Il faut souligner l'importance du rôle du CEE ainsi que le moment auquel les informations et les initiatives de consultation par l'employeur ont lieu. Ceux-ci doivent avoir lieu avant la mise en faillite ou en restructuration

2.3. Revaloriser les Comités pour la Prévention et la Protection au Travail:

La pandémie du coronavirus a eu un impact sur la concertation sociale : avec l'obligation « générale » de télétravail, les contacts directs entre les délégués et les travailleurs sont devenus plus difficiles. Les réunions des organes ont lieu par voie digitale et le contact avec le lieu de travail en souffre. La pandémie a aussi contribué à mettre l'accent sur le bien-être au travail. Au sein du Conseil Supérieur pour la prévention et la Protection au Travail, un guide générique a été élaboré et, au niveau des secteurs, des protocoles sectoriels ont été négociés de façon à donner aux entreprises des points de référence pour organiser le travail de la façon la plus sûre possible. Les CPPT jouent leur rôle dans l'implémentation des mesures.

Points d'action concrets :

- Renforcer le rôle d'encadrement et de contrôle des CPPT dans le cadre des procédures de réintégration des travailleuses/rs en incapacité de travail et dans le développement des initiatives dans le cadre de la CCT 104 (création de plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise).
- Une collaboration entre les services de prévention et le Comité joue un rôle crucial en matière de prévention primaire de tous types de risques pour le bien-être. La concertation et l'intervention dans le développement d'un plan de prévention global, d'un plan d'action annuel et éventuellement une participation effective au développement des mesures corona (ou autres types de mesures de crise) doivent effectivement être garanties et maintenues. Un contrôle renforcé (et plus strict) des instances de contrôle compétentes est en outre indispensable ce qui

nécessite un investissement important permettant d'augmenter le nombre de contrôleurs. Les avis rendus par les services externes doivent être rendus plus contraignants voire obligatoires.

- Il convient aussi de préciser le rôle du SEPPT (Services Externes pour la Prévention et la Protection au Travail) pour mieux remplir sa mission de prévention : comment organiser une protection si les SEPPT n'ont pas une bonne connaissance des postes de travail ?
- Il convient aussi de renforcer les obligations des SEPPT : en cas de crise sanitaire, il appartient au SEPPT de se prononcer sur les mesures applicables en entreprise. La crise du coronavirus a largement démontré que les mesures du gouvernement sont d'ordre général, et des mesures spécifiques doivent être prises en entreprise.
- En outre, il reste important qu'en temps de crise (pandémie par exemple), les services de prévention et les médecins du travail puissent aussi continuer à assurer leurs tâches quotidiennes et ne se retrouvent pas noyés. Nous continuerons à y veiller.
- Le rôle indépendant des services de prévention et les médecines du travail doivent être garantis.
- Les services de prévention et les médecins du travail devraient être rattachés à un service indépendant (auquel l'employeur contribuerait) afin de garantir leur neutralité.

2.4. Renforcer le secteur coopératif

Même si les coopératives ne constituent pas la panacée face à l'économie mondiale capitaliste, la FGTB plaide pour le développement du **secteur coopératif (avec de vraies coopératives)** afin de montrer qu'une économie plus démocratique, qui n'est pas basée exclusivement sur l'accumulation du profit, est possible. Les principes de l'économie sociale marchande ou non marchande peuvent être élargis à de nombreux secteurs d'activité. Outre les coopératives de consommateurs telles que les coopératives d'énergie renouvelable, nous voulons donner plus de place aux coopératives au sein desquelles les travailleurs ont la propriété et le contrôle. Pour ce faire, la FGTB revendique de **faciliter l'accès des coopératives aux marchés publics et aux fonds d'investissement.**

3. Responsabiliser les employeurs

3.1. Subsides de l'Etat

Pendant la crise du coronavirus, les pouvoirs publics ont injecté énormément d'argent public dans l'économie pour maintenir les entreprises debout et assumer une partie des coûts salariaux. Cela se justifiait dans de nombreux cas. Mais les aides inconditionnelles doivent cesser.

- Les entreprises doivent également démontrer qu'elles ont des conditions de travail sûres et saines
- Une entreprise qui reçoit des subsides doit pouvoir être sanctionnée si elle délocalise.
- Un subside ne peut être octroyée qu'aux entreprises qui respectent leurs obligations légales et conventionnelles et qui agissent de manière responsable. Les aides d'État ne peuvent pas être utilisées pour enrichir les actionnaires. Les aides doivent également avoir une valeur ajoutée probante:
 - il doit pouvoir être démontré que ces entreprises étaient saines avant la crise et gérées sainement. Les différents organismes de contrôle et services d'inspection doivent être renforcés. Les règles sans contrôles réels et sans sanction restent lettre morte.
 - le subside à l'emploi doit créer réellement des emplois de qualité ou permet d'en conserver, ex : RTT avec embauche compensatoire
 - ces subsides doivent être davantage orientées vers les entreprises qui vont contribuer à la Transition Énergétique (en lien avec le European Green Deal). Le soutien peut également être davantage axé sur les entreprises qui respectent l'égalité des sexes, par exemple en œuvrant pour l'emploi à temps plein, pour la parité dans les organes de direction. Au niveau européen, outre le "green deal", il existe également un engagement en faveur de l'égalité des sexes
 - en cas d'abus, il faut imposer des sanctions supplémentaires
- Il doit y avoir un audit de toutes les aides publiques aux différents niveaux de pouvoir du pays tous les ans

- En période de crise, comme celle du Corona, où des aides publiques massives sont accordées aux entreprises, ces subventions doivent être liées aux éléments suivants : interdiction temporaire des licenciements, pas de bonus pour le top management, pas de distribution de bénéfices, pas de rachat d'actions propres. Des emprunts publics devraient pouvoir être convertis en participations publiques (via la SFPI) de sorte que l'Etat puisse participer aux décisions stratégiques de l'entreprise et, le cas échéant, puisse obtenir une part des bénéfices quand la situation économique le permet à nouveau.

3.2. Due diligence - Devoir de vigilance

Un cadre législatif sur le devoir de diligence des entreprises est en cours d'élaboration, tant au niveau européen que belge. Le devoir de vigilance des entreprises vise à renforcer la responsabilité sociale des entreprises, non seulement par rapport à leurs propres activités mais également à celles exercées tout au long de leur chaîne de production complète. Le droit de vigilance des entreprises vise à encourager les entreprises à adopter des mesures pour prévenir toute violation de droits humains, des droits sociaux, des droits des femmes et environnementaux.

À cette fin, les entreprises doivent identifier les risques, élaborer un plan d'action et rendre compte des résultats.

Ces efforts des entreprises viennent en plus de leurs obligations légales. Telles que le respect des normes de l'OIT. La FGTB peut soutenir l'instauration de mécanismes de devoir de vigilance pour les entreprises à condition.

- Que ces mécanismes de devoir de vigilance incluent les travailleurs et les organisations syndicales (qu'elles soient nationales ou des fédérations et confédérations internationales), que la concertation sociale soit respectée et mise en avant et que des moyens et formations leurs soient mis à disposition ;
- Que ces mécanismes soient des obligations de résultats, que les entreprises soient tenues pour responsables en cas de dommage et qu'ils ne puissent constituer un moyen de défense en cas de violation des normes protégées ;
- De développer au niveau national des obligations sectorielles, en collaboration avec les organisations syndicales, pour mettre en œuvre ce devoir de vigilance au sein des entreprises ;
- De continuer, pour chaque Etat, de promouvoir, ratifier, signer et respecter les normes internationales du travail adoptées par l'OIT ; dont la convention 190 ;
- De prévoir dans les Traités de Commerce des clauses sociales plus fortes basées sur des mécanismes de plaintes accessibles aux organisations syndicales et de sanctions ;
- De renforcer les mécanismes de due diligence pour l'appui aux investissements du secteur privé belge à l'étranger et aussi pour la Banque Européenne d'Investissement ainsi que les conséquences économiques en cas de non-respect de leurs obligations ;
- De rejeter toute initiative visant à labelliser « responsabilité sociale des entreprises » des entreprises qui ne répondraient qu'à quelques de critères (par exemple, des critères environnementaux mais pas sociaux) et sans implication syndicale. Dans ce cas, il s'agit simplement d'une construction d'image trompeuse.

Chapitre 2: Le droit à un emploi de qualité

Constats

Durant la crise du coronavirus, la sécurité sociale et l'Etat ont pu maintenir les emplois en reprenant temporairement une partie des coûts salariaux des employeurs. Mais cette intervention était temporaire et le chômage risque à terme d'augmenter. De plus, nous restons confrontés à un problème structurel en ce qui concerne la qualité du travail, comme le montre le nombre croissant de malades de longue durée. On constate aussi que les personnes moins qualifiées ont une espérance de vie (en bonne santé) qui se réduit. Enfin, le développement des nouvelles formes d'organisation du travail (économie de plateforme, par ex.), et le type de management ont un impact grandissant sur le monde du travail. Une société fonctionnant 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 avec un rythme de vie effrénée (toujours plus et plus vite) ne peut pas être durable et ne conduit pas à une société inclusive et solidaire.

Notre point de vue

Chaque travailleur/travailleuse a droit à une protection sociale, et devrait bénéficier d'une garantie d'emploi. Cette garantie peut être apportée via un droit à la formation permanente, un conseil en réorientation de carrière, l'accès à un travail adapté pour les personnes qui en ont besoin. Les employeurs sont les premiers responsables de l'offre d'emploi. Les emplois 'en pénurie' sont souvent le résultat de mauvaises conditions de travail et d'exigences excessives de la part des employeurs. Pour les travailleurs/travailleuses qui rencontrent de grandes difficultés à trouver un emploi, les autorités doivent garantir ce droit, entre autres, en investissant dans l'économie sociale.

Il faut aussi répondre aux conditions connexes : investissement massif pour davantage de services collectifs, de soins qui soient payables, accessibles et de qualité des structures d'accueil des enfants qui soient payables, accessibles et de qualité, de meilleur transport en commun...

La réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire reste, par ailleurs, un moyen de créer massivement de l'emploi. Ceci suppose aussi une attention à la santé des travailleurs et à la charge de travail qui doit être correctement répartie. Aujourd'hui, les travailleuses n'ont pas toujours accès à un emploi à temps plein en raison de l'absence de services de garderie collectifs, publics et abordables pour les personnes nécessitant des soins (enfants, personnes âgées ou dépendantes).

L'accent doit être mis sur le travail faisable et de qualité. Chacun(e) doit pouvoir bénéficier d'un statut de salarié à part entière, y compris celles et ceux qui sont actifs dans l'économie de plateforme. Un statut harmonisé vers le haut doit être réalisé au profit de l'ensemble des travailleurs/travailleuses. Cela contribuera au bien-être au travail, et à endiguer le nombre de maladies de longue durée. Les risques pour la santé doivent être traités préventivement. Les employeurs doivent développer, en priorité, des mesures de prévention primaires et proactives, axées sur l'élimination des dangers, afin d'éviter le dommage ou l'accident. Les carrières longues ou celles des métiers lourds doivent bénéficier de la possibilité de prendre un crédit-temps en fin de carrière avec assimilation complète pour la pension, et de partir anticipativement à la pension (diminution des conditions de carrière sans diminution du montant de la pension) et de RCC.

Nos revendications

1. La garantie d'un emploi et d'un statut de qualité

- Tout le monde a droit à un emploi. Pour celles et ceux qui ont des difficultés à en trouver par eux-mêmes, l'Etat, en dernier recours, doit pouvoir garantir ce droit, notamment en investissant dans l'économie sociale. Au besoin, la sécurité sociale peut soutenir l'emploi de manière ciblée sur les publics qui ont le plus de difficultés sur le marché du travail. C'est aux autorités locales et régionales d'être actives dans ce domaine (voir également : protection sociale).
- Il convient d'accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi. C'est le rôle des services régionaux pour l'emploi. Le cadre fédéral ne peut, quant à lui, être placé sous le signe des sanctions et de l'activation. A ce titre, la FGTB revendique la

suppression des procédures de contrôle de recherche active d'emploi afin que l'accent ne soit plus mis sur les sanctions mais plutôt une **approche positive et d'accompagnement**.

- Les victimes d'un licenciement dans le cadre d'une restructuration doivent pouvoir compter sur un accompagnement adéquat. Chaque travailleur licencié doit avoir droit à un accompagnement de carrière ou à une forme d'outplacement, indépendamment de son âge. L'employeur est responsable et pour la FGTB, le coût de l'outplacement/reclassement et d'autres mesures "d'activation", telles que la formation, ne peut pas être déduit de l'indemnité de licenciement et le travailleur doit conserver une totale liberté de choix pour son futur emploi.
 - La fin des contrats et statuts précaires. Ceci suppose une plus grande limitation des contrats journaliers successifs et du recours de longue durée aux contrats de travail intérimaire et au bénévolat. C'est pourquoi nous plaçons pour l'introduction de sanctions financières contraignantes pour les violations structurelles de la loi sur le travail intérimaires. Il faut mettre fin aux flexi-jobs qui ne garantissent ni droits sociaux ni statut à part entière. En outre, il ne peut être question d'introduire de nouveaux contrats précaires (contrats zéro heures, par exemple). De même, il faut lutter et mettre un frein au glissement de formes d'emplois stables et encadrées vers des emplois précaires (par. ex. à travers le recours massif aux freelances ou dans le secteur de l'e-commerce), qui fausse la concurrence loyale et ne bénéficie qu'aux entreprises qui font des économies d'échelle sur le dos des travailleurs. Le travail à temps partiel involontaire doit cesser. Dans le cas de postes vacants dans une organisation, il faut, dans chaque secteur, une obligation d'accorder une priorité aux travailleurs à temps partiel ayant manifesté le souhait d'étendre leurs heures, notamment en renforçant la CCT 35. Chaque heure de travail doit ouvrir des droits sociaux pleins et entiers. Le contrat à durée indéterminée doit rester la norme et une harmonisation vers le haut des statuts doit être réalisée au profit de tous les travailleurs.
 - Une attention particulière doit être portée aux jeunes : les contrats de stage peuvent être utiles comme expérience professionnelle, mais il faut lutter plus activement contre les abus, c'est-à-dire les situations où les contrats de stage sont utilisés pour obtenir de la main d'œuvre bon marché. De même, le travail des étudiants est souvent utilisé pour remplacer un emploi régulier par des contrats moins chers. Un cadre sectoriel pour les stages et le travail des étudiants est donc indispensable.
- Les travailleurs occupés dans **l'économie de plateforme** doivent avoir droit à un statut de travailleur salarié à part entière. Très souvent, il est question, à tort, d'autonomie alors qu'il existe bel et bien un rapport de subordination. Il faut donc plus de contrôle de ces formes de travail et des critères clairs pour évaluer la nature de la relation de travail. Ces critères doivent tenir compte de l'évolution des technologies utilisées et des nouvelles formes d'organisations du travail.
La loi sur les contrats de travail et la loi sur la nature des relations de travail doivent également protéger la situation particulière des travailleurs de l'économie de plateforme. Afin de garantir aux travailleurs de l'économie des plateformes le droit au statut de salarié, les plateformes agissant en tant que donneur d'ordre-employeur ne peuvent pas utiliser d'échappatoires (comme la loi Decroo sur l'économie collaborative).
La FGTB est contre la création d'un troisième statut.
 - Les décisions qui ont un impact sur l'organisation du travail et sur la manière de l'accomplir (ou, plus largement, sur le travail d'un ou plusieurs travailleurs) ne peuvent être entièrement dévolues à une technologie sans rapport humain, tel un algorithme. Les modifications de l'algorithme qui affectent l'organisation du travail des travailleurs de plateforme doivent faire l'objet d'une concertation sociale. Les travailleurs de plateforme (et les travailleurs en général) doivent savoir quelles données sont collectées et stockées à leur sujet, comment ces données sont utilisées et à quelles fins.

2. Travail faisable et carrières harmonieuses

- **L'organisation du travail doit faire l'objet d'un encadrement** collectif via cct
 - Le cadre du temps de travail et des conditions (de vie) au travail doit être fixé par des CCT. D'abord au niveau interprofessionnel (CNT), puis au niveau sectoriel et enfin, au niveau de l'entreprise.
Les secteurs ont un rôle important à jouer dans ces accords pour protéger tous les travailleurs et travailleuses, y compris dans les PME. Et pour conclure des accords qui tiendront compte de la réalité du (sous-)secteur. C'est pourquoi la réglementation et la loi Peeters doivent être adaptées pour que le contrôle syndical reste assuré en ce qui concerne les heures supplémentaires.
 - Au niveau sectoriel, nous devons continuer à développer les fonds de faisabilité (fonds démographiques) qui soutiennent des initiatives paritaires pour une meilleure organisation du travail dans les entreprises de leur secteur : passage à un travail moins lourd, travailler moins longtemps, davantage d'autonomie, etc.

- **Droit individuel à la formation.** Tous les travailleurs et travailleuses doivent acquérir un droit individuel d'au moins 5 jours de formation/an, quel que soit son régime de travail. Dans ce cadre-là il faut utiliser au maximum l'offre de formation établie sur le plan sectoriel/des entreprises par les interlocuteurs sociaux. Ces formations doivent avoir lieu durant les heures de travail, avec maintien du salaire doivent être organisées en accord avec la vie privée/ vie familiale.
Il convient de prévoir les remplacements nécessaires. Les travailleurs doivent être impliqués dans le choix des formations. Un contrôle doit être établi pour veiller à ce que cette obligation de fournir des formations soit effectivement respectée
Elles doivent permettre d'acquérir ou maintenir des compétences supplémentaires qui seront attestées et valorisées au maximum sur le lieu de travail ou à l'extérieur. Ces formations à la demande de l'employeur ne peuvent porter préjudice au droit d'initiative via un congé éducation payé, comme le Vlaams opleidingsverlof (congé formation existant en Flandre). L'accès aux formations doit être identique pour hommes et femmes, et être indépendant du régime de travail. Les entraves au suivi de formations et à la mobilité des travailleurs, comme les clauses d'écologie, heures tardives, soins aux proches, manque d'infrastructures d'accueil pour les enfants doivent disparaître. Etant donné la digitalisation rapide de certains métiers et secteurs, une attention doit être accordée à la mise à niveaux des compétences de travailleurs et/ou à leur reconversion. Les fonds sectoriels, qui sont au plus proche du terrain, doivent être activés à cette fin.

- **Approche préventive des risques psychosociaux et droit à un travail adapté:** trop de travailleurs tombent malades à cause de leur travail. Plus de 60% des malades de longue durée souffrent de troubles psychiques ou de troubles musculosquelettiques. Les risques psychosociaux au travail doivent être pris beaucoup plus au sérieux par les employeurs et faire l'objet d'une approche préventive. La législation et la prise en charge des cas de harcèlement et violence au travail doit prendre d'avantage en compte la situation personnelle et psychologique de la victime (ceci nécessite plus de formation complémentaire spécifique du personnel dirigeant. Par ailleurs, les outils dans le cadre du burn-out, bore-out et team-out doivent obligatoirement faire partie de l'analyse de risques et les travailleurs en burn-out doivent être davantage protégés (contre le licenciement par exemple). Les procédures doivent être plus rapides et ne doivent pas durer des mois.

- L'externalisation, la digitalisation, la robotisation et la numérisation des emplois et des formes d'organisation du travail, à travers la présence de plus en plus importante des nouvelles technologies, peuvent être cause de stress et d'anxiété, en raison de la fracture numérique, des procédés de contrôle et de surveillance (même indirects, comme à travers les notions d'évaluation et de résultat), de répartition parfois incohérente et inhumaine des tâches, etc.

- Les travailleurs qui reprennent le chemin du travail après une longue absence pour maladie doivent avoir droit à un travail adapté et à une reprise progressive. L'employeur a la responsabilité d'accompagner et de réintégrer les travailleurs, et de donner le soutien humain indispensable avec les formations nécessaires pour pouvoir reprendre le travail

(et engagements supplémentaires éventuels). Les règles du dialogue social doivent être strictement appliquées à cet égard.

Les travailleurs occupés dans le cadre d'un emploi progressif doivent bénéficier de tous les droits sociaux et du travail dérivés possibles, de manière identique à la situation qui prévalait avant leur maladie.

De nombreux employeurs recourent rapidement au licenciement pour cause de force majeure médicale. Il faut mettre un terme à cette pratique. La fin du trajet de réintégration ne peut pas conduire automatiquement au licenciement, comme c'est le cas aujourd'hui.

- Les **travailleurs et travailleuses en télétravail, les domestiques et les employé(e)s de maison**, en raison de la nature de leur travail, courent des risques psychosociaux. Pourtant, les domestiques et les employé(e)s de maison sont encore de fait exclus du champ d'application de la loi sur le bien-être (toujours pas d'arrêté royal pour déterminer la date d'entrée en vigueur). Il est urgent de prévoir une **prévention appropriée, efficace et qualitative** spécifique à leurs réalités.
- Faire **reconnaître le burnout** comme une **maladie professionnelle** et **pas seulement** comme une **maladie liée au travail**. En 2019, l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) a reconnu le burnout comme un "phénomène lié au travail" ; certains pays (Italie et Lettonie) ont déjà été les premiers à reconnaître le burnout comme une maladie professionnelle. Nos ambitions sont tout aussi élevées : les travailleurs et travailleuses touchés doivent bénéficier d'allocations sociales, d'un soutien financier pour leur traitement, d'un accompagnement vers une reconversion, etc.
- Les employeurs doivent être responsabilisés dans le bien-être du travailleur. Si dans une même entreprise, des « burn-out à répétition » sont constatés par la médecine du travail ou par le cppt, l'employeur devrait pouvoir subir une sanction financière.
- Cette pandémie a démontré toute la pertinence de la campagne du mouvement syndical international pour faire reconnaître la sécurité et la santé au travail comme un droit fondamental pour tous les travailleurs et travailleuses, au même titre que le respect de la liberté syndicale et le droit de négocier collectivement. Après cette pandémie, il est incontestable que tous les travailleurs ont le droit d'être informés et consultés sur les risques encourus. Ils doivent pouvoir négocier et obtenir un environnement de travail sécurisé pour toutes et tous.
- **Télétravail et droit à la déconnexion/de ne pas être joignable :**
 - Bien qu'en principe, la réglementation sur le temps de travail garantisse qu'en dehors des heures de travail, le travailleur ne peut pas être obligé de consulter et de traiter ses e-mails professionnels, nous constatons que dans la pratique, ce n'est souvent pas le cas. Les travailleurs se sentent souvent obligés de se connecter au réseau professionnel après leurs heures de travail. Les organes de concertation ont un rôle crucial à jouer pour veiller à ce que les travailleurs ne doivent pas rester joignables après les heures de travail.
 - Durant la crise du coronavirus, le télétravail a connu un essor important . Ce qui relevait d'un cas de force majeure (télétravail obligatoire pour raisons sanitaires) laissera des traces. Le télétravail continue d'être appliqué davantage qu'avant la crise, même si la situation se normalise peu à peu. Il devra donc être mieux encadré, via une amélioration de la CCT 85 sur le télétravail structurel. L'organisation du télétravail doit être réglée par voie de CCT là où il y a une délégation syndicale, ou par le biais du règlement de travail là où ce n'est pas le cas. Il ne peut aucunement être question de régler cette matière uniquement par le biais de « politique de personnel interne »(policy).
 - Nos priorités sont les suivantes: le caractère volontaire pour le travailleur doit être garanti (il ne peut jamais être imposé) et le travailleur doit conserver la possibilité de venir travailler sur son lieu de travail habituel; tous les frais exposés pour tous les jours de télétravail doivent être indemnisés par l'employeur; la protection de la santé, la sécurité et le bien-être doivent être réglementés et contrôlés pour le télétravailleur; les syndicats doivent pouvoir défendre les droits du personnel et effectuer leur contrôle dans le cadre du télétravail; le télétravail ne peut avoir aucun impact sur le droit de grève; il doit être mis fin à l'utilisation abusive par les entreprises du contrat de travailleur à domicile afin de ne pas devoir respecter la législation sur le temps de travail aux travailleurs en télétravail.

- Avec la digitalisation des processus de travail et le télétravail, le risque de voir disparaître la frontière entre temps de travail et vie privée a augmenté. Les travailleurs doivent avoir le droit à la déconnexion et de ne pas être joignables. Ceci doit être inscrit dans la CCT télétravail, mais il faut aussi contrôler et mesurer la charge de travail (qui peut inciter à dépasser les heures de travail réglementaires.).
 - Un enregistrement du temps de travail. Doit être prévu par l'employeur. Un tel outil (notamment électronique) permettra de comptabiliser le nombre d'heures prestées et de vérifier si elles sont correctement payées (application de la législation sur le temps de travail). Il ne peut toutefois pas être un outil de contrôle supplémentaire de l'employeur par rapport aux prestations du travailleur (notamment dans sa manière de travailler, sur sa productivité, etc.).
 - Les formes (existantes et nouvelles) de contrôle et de surveillance au travail, comme la géolocalisation, doivent faire l'objet d'un encadrement syndical. Elles peuvent augmenter la pression au travail et porter atteinte à la vie privée des travailleurs. L'utilisation de l'intelligence artificielle (AI) et des algorithmes qui guident l'exécution du travail doivent faire l'objet d'une réglementation et d'un contrôle renforcé, tant sur les entreprises (de plateforme) que sur les développeurs.
 - La FGTB doit maintenir le contact avec les travailleurs et doit disposer de tous les moyens utiles et nécessaires pour le faire. Les représentants des travailleurs doivent bénéficier de toutes les facilités pour communiquer effectivement avec l'ensemble des travailleurs (à distance et par voie électronique), notamment par le biais de la mise à disposition, par l'employeur, des équipements et outils numériques permettant aux représentants de remplir leurs obligations. Cette nécessité doit être intégrée dans les CCT 5, 6, 9 et 85. Dans tous les cas, ces missions doivent s'accomplir dans le respect de la vie privée des travailleurs, en tenant compte des dispositions du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données). Mais ce dernier ne doit pas servir de prétexte aux entreprises pour empêcher les représentants des travailleurs d'exercer leurs missions.
- **Limiter les heures supplémentaires et mettre en place la réduction collective du temps de travail** : la semaine de travail de 32 heures/semaine (et moins) avec maintien de la rémunération et embauche compensatoire est l'objectif que nous poursuivons. Pour mieux répartir le travail disponible et parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, pour rendre les emplois faisables et enfin concrétiser peu à peu l'égalité salariale entre hommes et femmes.
 - Plus largement, en matière de temps de travail, la FGTB veut :
 - La limitation des heures supplémentaires : la tendance qui encourage les heures supplémentaires doit être inversée. Toutes les heures supplémentaires doivent dorénavant donner droit à un repos compensatoire, à un sursalaire et être soumises aux impôts et cotisations sociales. Les heures supplémentaires doivent toujours être encadrées par les CCT sectorielles et soumises à l'approbation des syndicats au niveau de l'entreprise. Les délégués syndicaux et l'inspection doivent disposer de suffisamment d'outils pour surveiller les heures supplémentaires « volontaires ».
 - Les travailleurs à temps partiel doivent également bénéficier de la réduction collective du temps de travail appliquée aux temps plein. Les heures de travail libérées doivent être attribuées en priorité aux travailleurs à temps partiel qui demandent d'augmenter, contractuellement, leur nombre d'heures de travail ;
 - Un soutien plus efficace à la réduction collective du temps de travail via un renforcement de la diminution de cotisations patronales en cas de RDT/semaine de quatre jours (forfaits plus élevés, durée plus longue). Les subsides salariaux pour le travail en équipes et de nuit doivent être revus en ce sens. La RDT ne peut plus être imputée sur la norme salariale (adaptation de l'art. 10 de la loi de '96).
 - La semaine de 32 heures doit devenir la norme en matière de sécurité sociale. En y faisant correspondre les cotisations patronales et en considérant cette semaine de 32 heures comme la nouvelle norme à temps plein dans le cadre des

- cotisations sociales (voir également : protection sociale). Cette réduction du temps de travail doit se faire sans perte de salaire et avec embauches compensatoires.
- Réaliser des avancées par étapes via une RDT orientée vers les groupes-cibles, comme les travailleurs âgés et les travailleurs ayant un métier lourd et pénible ou ayant une longue carrière.
 - Vers une 5^{ème} semaine de congés payés. Il est grand temps de relever le nombre de jours de congé légaux à 5 semaines de congés payés. La généralisation de la 5^{ème} semaine de congés payés peut s'inscrire dans le cadre des négociations salariales bisannuelles (AIP)
- **Amélioration** des régimes de congés. Même si nous donnons priorité à la RDT, nous continuons à nous battre pour que les travailleurs aient droit à du temps supplémentaire en réponse à des besoins spécifiques. Dans ce cadre, nos revendications sont les suivantes:
- Simplification du crédit-temps et accès plus large à ce régime aussi en dehors des régimes 'soins' et 'formation'. Nous visons ici : une condition d'ancienneté plus souple de 12 mois de travail auprès de son employeur au cours des 15 derniers mois (comme pour le congé parental) ; de meilleures indemnités : indemnité forfaitaire qui atteigne au moins le seuil de pauvreté. (crédit-temps et emplois de fin de carrière : voir plus loin)
 - La concertation sociale est nécessaire au sein de l'entreprise pour éviter qu'en cas de prise d'un crédit-temps ou d'un congé thématique par un travailleur, la charge de travail augmente pour ses collègues. Cela doit être évité par des engagements supplémentaires, afin que le volume d'emploi ne diminuent pas. Le remplacement doit être la règle à respecter.
 - Congé parental : la prise sous forme d'1/10^{ème} doit devenir un droit (plutôt qu'une faveur comme actuellement) ; il faut doubler le congé parental pour tous les parents et en premier lieu pour les parents isolés, avec des allocations plus élevées et le maintien de l'intégralité des droits sociaux. Il faut travailler à une prise du congé parental plus équilibrée entre les partenaires.
 - Elargissement du congé de naissance pour l'aligner sur le congé de maternité, c'est-à-dire 15 semaines, dont une partie doit être prise obligatoirement.
- **Fin de carrière faisable**
- **Des plans obligatoires pour l'emploi à destination des travailleurs âgés** (CCT 104). Les entreprises devraient les négocier à partir de 20 travailleurs (contre 50 actuellement). Ces plans devraient être plus contraignants. Il faudrait systématiquement les orienter vers le travail adapté, la reconversion professionnelle et la réduction du temps de travail. Dans ce dernier cas, il doit aussi être question d'embauches compensatoires de façon à ne pas augmenter la pression au travail..
 - **Le passage d'un travail lourd à un travail plus léger**: les travailleurs doivent avoir la possibilité –à fortiori à un âge plus avancé – d'obtenir un travail adapté et de passer à un travail plus léger et moins pénible, sans perte de revenus. Ceci peut prendre la forme de projets de parrainage, dans lesquels les travailleurs âgés feront profiter les jeunes de leur expérience.
 - **Un accès plus facile aux emplois de fin de carrière**: l'accord social 2021-2022 implique un renforcement du droit aux emplois de fin de carrière à partir de 55 ans, mais la barre est encore trop élevée. Ainsi, les exigences en termes d'années de carrières (35 ans) doivent être revues à la baisse. Il faut également une assimilation complète pour la pension. L'engagement de remplacement doit être garanti, sur base d'un dialogue social.
 - **Un régime de congés adapté** pour les travailleurs âgés. Le débat sur les jours de congé supplémentaires doit être mené au niveau sectoriel, comme dans le secteur non-marchand où les travailleurs âgés ont droit à une semaine de 32 heures.
 - L'amélioration **des RCC** pour offrir à nouveau une protection suffisante aux travailleurs âgés qui sont licenciés, et que l'employeur reste responsabilisé. Le

régime doit être rendu plus accessible, surtout en cas de restructurations d'entreprises.

Il faut une dispense de disponibilité pour tous les chômeurs et bénéficiaires du RCC âgés à partir de 58 ans.

- Les travailleurs occupés dans des conditions de pénibilité au travail doivent en outre avoir droit à un régime de pension plus avantageux (voir chapitre 3).

Chapitre 3 : Protection sociale

Constats

La sécurité sociale est un puissant outil de redistribution des richesses, de réduction des inégalités, et la concrétisation effective de la solidarité entre les générations et entre les travailleurs, au travers de leurs cotisations sociales. Celles-ci constituent en effet une partie de leur salaire et doivent rester, en tant que salaire socialisé (ou part du salaire mise en commun), la source principale du financement de la sécurité sociale.

La crise du coronavirus a montré toute l'importance de notre sécurité sociale pour les travailleurs, l'ensemble de la population et l'économie. Mais cette crise a aussi rappelé que de nombreux travailleurs et travailleuses tombent entre les mailles du filet ou ne bénéficient que d'une protection très limitée.

Les menaces qui pèsent sur la sécurité sociale, antérieures à la crise du coronavirus, n'ont pas disparu... Comme le définancement de celle-ci via la réduction des cotisations sociales patronales. Ou encore les velléités de scission de la sécurité sociale dans une prochaine réforme institutionnelle.

Notre point de vue

Maintenant que le gouvernement fédéral (coalition Vivaldi) renforce le financement public via un apport aux soins de santé et une dotation d'équilibre structurelle, il est temps de consolider le financement à la source. En diminuant les formules de rémunération en net, les réductions de cotisations « gratuites », et les régimes d'exception (par exemple les flexijobs) ; le gain dégagé sera déjà conséquent. En réduisant le recours aux rémunérations alternatives, tout en restant vigilant sur le pouvoir d'achat des travailleurs.

La protection sociale doit également être améliorée : pour les jeunes qui n'ont pas encore eu la chance de travailler, pour les contrats à temps partiels – sachant que la majeure partie de ceux-ci sont involontaires et occupés par des femmes –, pour les travailleurs avec des contrats temporaires, pour les étudiants dont les prestations ne seront pas prises en compte dans leur carrière, ... la pauvreté doit disparaître. La sécurité sociale doit être à même de garantir notre niveau de vie, sans que l'on doive recourir à des assurances privées. Elle doit donc reposer financièrement sur la base la plus large possible et doit tenir compte des nouvelles réalités du travail et des évolutions sociétales, en visant des droits individuels pour tous les assurés sociaux, en commençant par la suppression du statut cohabitant ; ... De cette façon, en appliquant le principe d'assurance et le principe de revenu de remplacement à tous, le soutien de tous les travailleurs à un système de sécurité sociale basé sur la solidarité sera non seulement maintenu, mais sera encore renforcé.

Nos revendications

1. Financement de la sécurité sociale

- Une dotation d'équilibre structurelle est désormais instaurée pour combler les déficits dans le budget de la sécurité sociale. C'est une bonne chose mais il est primordial de renforcer le **financement à la source** :
 - Via les **cotisations sociales**, qui doivent rester la première source de financement de la sécurité sociale et dont la part dans le financement global doit être augmentée via une politique volontariste d'augmentation des salaires bruts. En effet, la fiscalisation du financement de la sécurité sociale fait dépendre cette dernière des arbitrages budgétaires et repose aujourd'hui trop sur une fiscalité inéquitable (TVA).
 - En mettant fin à la prolifération des régimes d'exception (tels que les plans cafétéria) qui permettent que des cotisations sociales normales ne soient pas versées.
 - Via une cotisation sociale généralisée (CSG) sur tous les types de revenus. Puisque les travailleurs salariés ne sont pas les seuls à bénéficier de la sécu, il faut élargir ses sources de financement. La CSG peut se faire en élargissant la

cotisation spéciale de solidarité et en prélevant une cotisation sur les bénéfices des sociétés, afin de garder un équilibre entre le financement par les revenus des citoyens et celui des employeurs. L'exonération des bas revenus et une progressivité doivent être prévues dans la réforme instaurant la CSG.

- Pour la FGTB, tous les avantages salariaux doivent être soumis à une cotisation obligatoire (à la sécurité sociale) et à l'impôt, mais force est de constater que ce n'est pas le cas. C'est pourquoi un moratoire sur les nouvelles formes de rémunération alternative doit, à tout le moins, être mis en place. En outre, les formes existantes de rémunération alternative doivent être transparentes (à reprendre dans la déclaration DmfA). Certaines, comme l'octroi d'options sur actions ou de warrants, doivent à nouveau être soumises à une obligation de contribution (sociale et fiscale).
- Les réductions de cotisations patronales doivent être beaucoup mieux ciblées et contrôlées afin de réellement remplir le rôle qu'elles sont censées jouer. Pour ce qui concerne les plans plus un, nous demandons de les limiter dans le temps et pour ce qui concerne les montants, comme cela a été recommandé par les interlocuteurs sociaux au sein du comité de gestion de l'ONSS. Toutes les diminutions de revenus pour la sécurité sociale doivent être régulièrement passées au crible (par l'ONSS et le Bureau du Plan et la Cour des Comptes). Nous devons éviter que les réductions de cotisations patronales et autres réductions profitent aux actionnaires. Elles ne sont tolérables que si elles ont un effet positif sur l'emploi. En cas d'évaluation négative, il faut les arrêter immédiatement et les récupérer. L'utilisation de ces réductions doit donc être mieux suivie, et l'ONSS doit sanctionner les abus. En outre, une augmentation des cotisations sociales patronales ne peut être exclue.
- Les diminutions de recettes pour la sécu résultant de mesures adoptées par les Gouvernements (baisses de cotisations patronales dans le cadre de politiques d'emploi, caractère universel des soins de santé, soutien à la politique scientifique, soutien aux sportifs, ...) doivent toujours être compensées, via un **financement alternatif**. Cette compensation obligatoire est actuellement insuffisante. Ainsi, le gouvernement Michel a joué la carte des « effets retour » de ses mesures dont le tax shift, qui sont finalement restés absents. Les sources de financement alternatif (une partie des recettes de la TVA et du précompte mobilier) sont trop dépendantes des impôts qui pèsent plus lourdement sur les bas revenus (la TVA) et doivent être élargies via l'impôt des sociétés. Ce qui est logique, puisque les réductions de cotisations patronales provoquent un manque à gagner important.
- Par ailleurs, il convient de relever la **dotation d'Etat** classique compte tenu des coûts croissants du vieillissement de la population. La dotation de l'Etat doit augmenter afin de pouvoir faire face au défi du vieillissement. Soulignons aussi le fait que les autres systèmes de protection sociale, comme celui des indépendants, s'améliorent progressivement sans que cette catégorie professionnelle n'y contribue proportionnellement, et qu'il faudrait veiller, par équité, à ce que ceux-ci cotisent au même niveau que les salariés pour obtenir des compensations similaires. Nous revendiquons donc clairement que les indépendants aient un financement propre qui ne vienne pas puiser dans le régime général, au détriment du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.
- Enfin, il y a la **dotation d'équilibre**. Celle-ci doit rester la pierre angulaire, ni plus ni moins. Elle doit donc être automatique et non conditionnée.

2. Une protection sociale accessible à toutes et tous

Nous défendons le principe d'une protection sociale collective, basée sur un financement collectif. Notre sécurité sociale, principalement financée par les travailleurs par le biais des cotisations sociales qui constituent leur salaire différencié et solidarisé, garantit le niveau de vie en cas de perte de revenus, grâce, notamment, à la liaison des allocations au bien-être. Les plafonds salariaux, pourcentages à partir desquels les allocations sociales sont calculées, doivent être relevés.

Ce système solidaire est bien plus efficace qu'un revenu de base ou qu'une allocation universelle (trop bas pour ceux qui en ont besoin, superflu pour les autres) qui pourrait supplanter, selon certains de ses défenseurs, notre système de protection sociale.

- La sécurité sociale doit être **plus accessible** aux jeunes. Pour ce faire, il est nécessaire d'assouplir le droit aux allocations d'insertion pour les jeunes, en supprimant les limitations dans le temps et en assouplissant les conditions d'âge. Le travail des étudiants doit leur ouvrir des droits à la sécurité sociale, ce qui implique un prélèvement plus important qu'actuellement de cotisations sociales sur leur revenu. Actuellement les jobs étudiants constituent un sous-statut, engendrant des droits réduits et une mise en concurrence entre travailleurs.
- L'accès à une indemnité de maladie doit être plus rapide, cela peut se concrétiser en réduisant le stage d'attente d'un an à 6 mois.
- La sécurité sociale doit notamment constituer un **barrage contre la pauvreté**. Nos priorités pour y parvenir sont : tous les minima relevés à au moins 10% au-delà du seuil de pauvreté, la suppression définitive de la dégressivité des allocations de chômage, des allocations plus élevées pour les invalides, un soutien supplémentaire pour les parents isolés, notamment via de nouveaux droits et des allocations plus élevées en cas de e.a. congé parental congé pour assistance médicale et crédit-temps. Le revenu d'intégration doit également être relevé, et ce au moins jusqu'au seuil de pauvreté européen.
- La sécurité sociale doit permettre de maintenir le **niveau de** vie de celles et ceux qui perdent leur revenu. Nos priorités sont : le relèvement du plafond salarial sur lequel les allocations des travailleurs salariés sont calculées (celui-ci étant moins avantageux que dans le régime des indépendants pour la pension légale). Le ratio de remplacement pour les allocations comme les pensions, doit être relevé en évoluant pour tous vers le pourcentage de remplacement actuel pour la pension au taux ménage (75%). Il faut s'atteler, de façon progressive, à des droits individuels à la sécurité sociale en faisant correspondre, dans un premier temps, le statut de cohabitant à celui des isolés pour ensuite évoluer vers le niveau de chef de ménage. Il faut une réelle individualisation des droits (1 individu = 1 droit). Une telle transition doit aller de pair avec une politique qui vise une participation égale des femmes et des hommes au marché d'emploi (RCTT, possibilités d'accueil collectives des personnes dépendantes (enfants, handicapés, personnes âgées dépendantes ...).
- Les allocations sociales doivent non seulement s'adapter à l'évolution du coût de la vie (via l'indexation), mais aussi être **liées au bien-être**. Afin d'éviter que les employeurs ne continuent à prendre en otage les négociations salariales bisannuelles (AIP) en les liant à l'avis des interlocuteurs sociaux sur la répartition de l'enveloppe bien-être, il faut appliquer la loi stricto sensu. Cet avis doit donc être remis à la date du 15 septembre, de manière obligatoire et incontournable.
- Les victimes d'accidents de travail doivent bénéficier d'une meilleure protection et leurs droits doivent être garantis. Nous plaidons en faveur d'une simplification de la reconnaissance des victimes.

3. Des pensions plus élevées et un âge de pension faisable

Au niveau international, les pensions belges figurent parmi les plus basses. Travailler plus longtemps se révèle en outre infaisable pour beaucoup de travailleurs. L'ultime preuve est le nombre croissant de malades de longue durée. La FGTB demande dès lors des pensions légales plus élevées et un âge de pension acceptable.

Nous proposons donc les principes suivants :

- Pour la FGTB, la sécurité sociale prime sur l'assurance extralégale. Le renforcement du **premier pilier de pension est prioritaire**.
- La FGTB exige que les périodes assimilées soient mieux valorisées. Celles-ci valorisent des périodes de malchance, d'infortune (ex. chômage ou maladie) et de tâches de soin non rémunérées. Les économies constantes de ces dernières années doivent cesser.
- **Pour une pension à 65 ans :**
 - Il est inenvisageable d'imaginer pouvoir travailler jusqu'à 67 ans. Le Baromètre de la FGTB démontre que l'espérance de vie moyenne d'une personne sans limitation dans les activités quotidiennes s'établit à 64,5 ans pour les femmes et 63,4 ans pour les hommes.

- Une pension fixée à 67 ans, obligera un nombre croissant de personnes à travailler bien au-delà de cette limite et aura un impact énorme sur la qualité de vie d'un très grand nombre de travailleuses et travailleurs.
- Compte tenu de l'augmentation constante de la prospérité, **40 années de carrière** doivent suffire pour bénéficier d'une pension complète. Pour le calcul de la pension, nous partons d'un calcul en 1/40èmes.

La FGTB exige également que les travailleurs occupés dans des conditions de pénibilité au travail puissent prendre leur retraite plus tôt. Ce départ anticipé ne doit pas entraîner de diminution du montant de la pension. Nous définissons les conditions de pénibilité au travail selon les critères suivants : charge de travail physique, organisation du travail astreignante, risques pour la sécurité et charge psychosociale.

- **Pour une pension représentant 75% du salaire moyen**
 - La FGTB a pu arracher une forte augmentation de la pension minimum. C'est une lutte que nous avons initiée au congrès fédéral de 2018. Mais les pensions dans notre pays restent trop basses.
 - Pour la FGTB, nous revendiquons de revoir la base du calcul en la portant à 75 % du salaire moyen durant toute la carrière (au lieu de 60 % aujourd'hui), indépendamment de la composition du ménage.
- Pour une pension minimum avec laquelle on peut vivre. Vu la hausse de l'inflation, la FGTB demande soit une introduction accélérée de la pension minimum garantie de 1500 € nets (montant isolé), soit une adaptation vers le haut de ce montant.

4. Sécurité sociale et soutien à l'emploi

La sécurité est fortement liée à l'emploi (cotisations sociales), aux politiques de l'emploi et au temps de travail (cf. le débat sur l'allongement de la carrière). C'est pourquoi, nous voulons :

- Nous revendiquons une **réduction collective du temps de travail avec embauches compensatoires et maintien du salaire**, ainsi que sur le financement de cette mesure. Nous plaillons pour atteindre la semaine de travail de 32h qui est, selon nous, la durée du travail socialement souhaitable (qui allie la possibilité de plein emploi et la prospérité économique). À cette fin, les cotisations patronales pourraient jouer un rôle d'incitant à la réduction de travail (c'est-à-dire plus de cotisations en cas d'heures supplémentaires, diminution de cotisations en cas de réduction collective). Les adaptations des cotisations sociales patronales ne peuvent pas avoir d'impact négatif sur le financement de la sécurité sociale.
- Les droits à la sécurité sociale des travailleurs doivent s'aligner sur une nouvelle norme du temps plein (par exemple 32 heures/semaine), ce qui permettra aux temps partiels d'acquérir plus rapidement des droits à part entière et de réduire l'écart salaire-pension.
- Les employeurs devraient cotiser davantage s'ils manquent de manière manifeste à leur devoir de proposer des **emplois de qualité pour toutes et tous** (recours abusif à l'intérim, absence d'effort en matière d'intégration des personnes porteuses d'un handicap, etc. A contrôler entre autres via l'ONSS et son comité de gestion). Un système de bonus-malus en cas d'accident du travail doit également être introduit.
- Nous continuons à nous battre pour des **carrières** faisables et un âge de la pension faisable, conforme à l'évolution de la prospérité économique et qui tienne compte des inégalités en termes d'espérance de vie en bonne santé.
- Un débat doit être mené sur la **garantie d'emploi et son financement**.-Les autorités publiques devraient être garantes d'un emploi de qualité pour les demandeurs d'emploi qui rencontrent le plus de difficultés. Il faut travailler aux initiatives locales pour l'emploi dans lesquelles les différents niveaux de pouvoirs doivent collaborer. Dans ce cadre, la sécurité sociale pourrait être un instrument à actionner si l'opération est neutre sur le plan budgétaire (économies en allocations de chômage grâce à la création d'emplois, recettes supplémentaires en cotisations sociales liées à ces emplois créés...) et à condition que les emplois créés soient de qualité (pas une piste glissante vers un service communautaire !). De telles initiatives doivent aussi notamment contribuer à renforcer les services publics.

5. Organisation fédérale et paritaire de la sécurité sociale

- La sécurité sociale doit rester **fédérale et solidaire pour tous les habitants de Belgique**. La FGTB s'opposera, par tous les moyens possibles, à une poursuite de la régionalisation de la sécurité sociale.
- La sécurité sociale doit rester fédérale. Dans le cadre d'une prochaine réforme de l'Etat, un débat sur la re-fédéralisation de ce qui a déjà été scindé dans la sécurité sociale (les allocations familiales, des pans des soins de santé) ne peut pas être un tabou. Pour la FGTB, le renforcement de la sécurité sociale fédérale est crucial. Il s'agit d'organiser la solidarité à l'échelle la plus grande possible, au profit de tous les travailleurs et de tous les allocataires sociaux de ce pays, afin de leur garantir à tous un accès identique à la sécurité sociale, des allocations sociales identiques, et garantir également des conditions de travail identiques pour les travailleurs des secteurs financés par la sécurité sociale, comme le secteur des soins de santé.
- Concernant les soins de santé, le point de départ principal doit être de savoir comment mieux garantir des soins de qualité à tous les habitants de notre pays. La crise du corona a montré que l'unité et la collaboration ont renforcé l'efficacité des soins. C'est pourquoi, une réforme doit être orientée vers la collaboration entre différents niveaux de pouvoir, ce qui permettra aussi des économies d'échelle.
La FGTB s'opposera à toute régionalisation larvée des soins de santé et plaidera en faveur de la solidarité interpersonnelle. Elle s'opposera aussi à la commercialisation des soins de santé et plaide pour une organisation du secteur de la santé davantage axée sur la prévention, pour une accessibilité financière pour tous, une norme de croissance suffisante, un meilleur contrôle sur les entreprises pharmaceutiques, ... Cela, dans l'intérêt des patients et patientes ainsi que celui des travailleuses et travailleurs du secteur. Il est essentiel que l'ensemble de la population, quel que soit le lieu de résidence, bénéficie de la même couverture assurantielle, et que les travailleurs et travailleuses du secteur bénéficient de bonnes et des mêmes conditions de travail quel que soit le lieu où ils et elles exercent leur profession.
- La gestion paritaire de la sécurité sociale est garante d'une protection sociale solidaire, à large spectre. Cette gestion paritaire assure aussi une continuité indépendante du pouvoir politique. Les pouvoirs publics doivent prendre leurs responsabilités en finançant suffisamment les institutions de sécurité sociale.
- L'histoire, le fonctionnement, le financement et les bienfaits de notre système de sécurité sociale devraient faire partie du programme scolaire dans l'enseignement obligatoire.

6. Lutte contre le dumping, la fraude sociale, salariale et fiscale organisées

- La FGTB et ses centrales se battent contre le dumping social et la fraude organisée. Même si plusieurs victoires ont été remportées, comme l'amélioration de la directive détachement, le chemin est encore long. Nos revendications sont les suivantes:
 - Le renforcement des **inspections sociales**, dont à la fois les effectifs et les moyens financiers doivent au minimum être doublés. L'embauche d'inspecteurs supplémentaires doit être une priorité et ne peut pas être perçue comme un coût. Au contraire, chaque inspecteur contribue à des recettes publiques supplémentaires, à un renforcement de la sécurité sociale et assure des conditions économiques et fiscales équitables. Nous exigeons un rapport annuel de l'administration sur le cadre opérationnel et le nombre effectif de membres du personnel affectés à cette mission par inspection. Pour avoir un effet dissuasif, les sanctions (de niveau 2,3 et 4 dans le code pénal social) doivent être doublées. La digitalisation et les nouvelles technologies doivent, notamment, servir à une amélioration et une meilleure effectivité des contrôles et ne pas remplacer le travail de terrain. Le cadre législatif doit être adapté pour que les syndicats puissent jouer un rôle consultatif au sein des services d'inspection.
 - Pour la justice également, la lutte contre le dumping social et la fraude organisée doit être une priorité absolue. La longueur des procédures et l'absence de condamnations effectives n'ont absolument aucun effet dissuasif, au contraire.

- La lutte contre le recours aux **faux-indépendants** doit être renforcée : dans la législation, le critère du « travail sous autorité » (= salarié) doit être mieux défini ; la présomption qu'il est question d'un travail de salarié doit être élargie.
- La lutte contre les **sociétés boîtes aux lettres** et contre le détachement frauduleux doit être renforcée : les critères établissant le véritable siège social de l'entreprise doivent être affinés; l'entreprise devrait prouver qu'elle est réellement active dans l'Etat membre à partir duquel le détachement est opéré. La fermeture des sociétés boîtes aux lettres doit être une priorité. Cela peut se faire par l'élaboration d'un mécanisme de sanction financière pour les entreprises belges qui ont recours à une société boîte aux lettres pour générer un avantage fiscal, social et économique.
- Refuser l'activité d'entreprises (via notamment le non-octroi ou le retrait d'octroi d'autorisation) qui, dans leur pays d'origine, ne respectent déjà pas les règles nationales (par exemple en n'ayant jamais eu d'activité dans leur pays d'origine).
- Les règles en matière de **cotisations sociales des travailleurs détachés** doivent être revues. Des progrès ont été réalisés sur le point du salaire égal pour un travail égal. Mais le recours au détachement reste financièrement attrayant à cause des cotisations de sécurité sociale plus basses (le travailleur détaché reste soumis à la sécurité sociale du pays d'origine).
- Il faut donc que ces travailleurs détachés, paient les mêmes cotisations sociales et bénéficient de la même protection sociale que les travailleurs nationaux. Et ce, ce sur base du tarif d'application en Belgique, avec rétrocession au pays d'origine. L'autorité du travail européenne récemment instituée doit organiser un échange d'informations plus performant entre les organismes de sécurité sociale au sein de l'UE. Cette institution européenne doit également organiser un échange d'informations et une coopération effective au niveau des inspections coordonnées et communes.
- Au niveau belge, il est nécessaire de lutter contre les pratiques frauduleuses des entreprises consistant à se rattacher de manière fictive à une (ou plusieurs) commission(s) paritaire(s) différente(s) que celle(s) à laquelle (auxquelles) elle devrait normalement être rattachée(s) (phénomène de shopping de commission paritaire). Pour ce faire, il y a notamment lieu de développer des systèmes sectoriels d'analyses des données permettant la détection des fraudes.

7. Une protection sociale européenne

- **L'Europe** doit être plus sociale et ce, en de nombreux domaines (politique budgétaire, politique fiscale, encadrement des négociations salariales, salaire minimum européen...). Y compris pour ce qui est de la sécurité sociale. C'est une question de justice sociale, mais aussi d'intérêt propre évident (par ex. : prouver les abus en matière de détachement). Nous nous opposons à une concurrence débridée au détriment des travailleurs. C'est pourquoi, nos revendications prioritaires sont les suivantes :
 - Une **lutte coordonnée contre la pauvreté**, dont la pauvreté infantile et la pauvreté des familles monoparentales composées majoritairement de femmes avec enfants. Nous exigeons une directive-cadre qui indique les normes d'un **revenu minimum** adéquat dans chaque Etat membre.
 - L'accès à la **sécurité sociale** pour tous les travailleurs et travailleuses. L'UE doit veiller à ce que tous les travailleurs, quel que soit leur statut, aient droit à une sécurité sociale solide. Un échange fluide de données entre institutions administratives des Etats membres est essentiel. Les Etats membres doivent prévoir suffisamment d'investissements publics dans les soins de santé et des services publics forts. L'UE doit veiller par ailleurs à ce que les employeurs prennent leur responsabilité en matière de santé et de bien-être des travailleurs, comme prévu dans la directive européenne (89/391/CEE).

8. Une protection sociale mondiale

- La protection **sociale** doit être un droit universel. Les Etats ont l'obligation d'assurer les moyens financiers suffisants pour créer un socle minimal de droits sociaux dans les pays où ils n'existent pas et apporter des améliorations dans les pays où une sécurité sociale existe déjà.
- La crise du corona a montré que l'accès inégal aux vaccins avait non seulement des effets désastreux pour les pays en développement, mais aussi pour les pays riches (avec l'apparition de nouveaux variants). Et sur le plan structurel, les inégalités sociales et économiques expliquent aussi la délocalisation d'activités et la migration économique forcée. Nos revendications prioritaires sont les suivantes :
 - Mettre en œuvre une stratégie syndicale internationale qui répond aux 3 grands défis que rencontrent tous les pays: combler les lacunes en matière de couverture sociale; **Renforcer** les systèmes nationaux de protection sociale et la pérennité de leur financement.
 - La création d'**un fonds mondial de la protection sociale** qui puisse venir en aide aux pays les plus fragiles, qui mettent en place un système de protection sociale. Et ce, sans que cela ne puisse servir d'alibi aux Etats pour fuir leurs obligations. Ce fonds devra être géré par l'OIT, et basé sur de nouvelles ressources financières (Taxe sur les Transactions Financières-TFF), taux de minimum 15% sur les bénéfices des multinationales, lutte contre l'évasion fiscale, ...).
 - Brevets **médicaments**: exiger que les **brevets soient délivrés gratuitement** en matière de santé publique.
 - Davantage **de droits pour les travailleurs migrants**: garantir la portabilité des droits de tous les travailleurs et travailleuses migrants.

Chapitre 4 : Une répartition équitable des richesses

Constats

La part de la valeur ajoutée qui revient aux travailleurs est petite et devient de plus en plus petite. À l'inverse, celle qui revient aux actionnaires et aux revenus du capital est de plus en plus grande.

Ces inégalités entre salaires et patrimoine, qui ont encore augmenté à la suite de la crise du coronavirus, ont des conséquences sociales, mais aussi économiques et politiques désastreuses. Elles induisent un affaiblissement de la démocratie, plus de populismes et le succès croissant de l'extrême droite.

Les causes de cette tendance internationale sont multiples. Le monde financier rencontre de moins en moins d'obstacles à l'accumulation de richesses. La flexibilisation du marché du travail fragilise les emplois et les rémunérations. La concertation sociale est vidée de sa substance et pour les syndicats, il est de plus en plus difficile de négocier des hausses de salaires correctes. Au niveau mondial, le non respect des normes sociales/écologiques/fiscales mène à une concurrence déloyale entre les conditions de travail. Les économies budgétaires se font généralement au détriment des services publics et de la sécurité sociale.

Année après année, les travailleurs et travailleuses sont toujours plus productifs, mais bénéficient de moins en moins des gains de productivité qu'ils génèrent. Depuis 1996, nos salaires accusent un retard d'évolution (de 12%) par rapport à la productivité. Ces dernières années, aucun gain de productivité n'est revenu aux travailleurs. L'augmentation des salaires réels, c'est-à-dire au-delà de l'inflation, est nulle. Au bas de l'échelle salariale, c'est pire, le salaire minimum accuse un retard encore plus important ! De plus, concernant les salaires, l'évolution dans les secteurs est divergente, la force des syndicats étant à cet égard un facteur important.

La loi qui fixe la marge salariale (dite loi de 1996) empêche les syndicats de négocier librement la part qui revient légitimement aux salaires des travailleuses et travailleurs. Pourtant, une augmentation de salaire sera, en règle générale, dépensée et alimentera l'économie, contrairement aux revenus du capital qui seront plus souvent thésaurisés. Cette pression est la conséquence d'une politique économique européenne et mondiale dans laquelle la compétitivité prime sur le bien-être. Avec le système de la « gouvernance économique » et le semestre européen, l'Union européenne a imposé un agenda de dérégulation et d'austérité budgétaire qui nuit considérablement à la qualité de vie des populations dans plusieurs états membres.

Du côté des revenus du capital, par contre, pas de carcan ! Parmi les entreprises qui reversent des dividendes en Belgique, les excès sont fréquents. Certaines ont même choisi de puiser dans leurs réserves pour rémunérer les actionnaires, distribuant parfois plus de dividendes que le montant des bénéfices réalisés sur l'année. Ex: les dividendes de 2019 ont été reversés au second semestre 2020, soit en pleine crise Covid. Sur base des données disponibles à la BNB, il a été constaté que ces dividendes versés atteignaient encore 75% des bénéfices réalisés par ces entreprises !

En 2018, l'ensemble des entreprises qui ont versé des dividendes a redistribué l'équivalent de 132% des bénéfices réalisés au cours de l'année.

La FGTB n'est pas résignée face à cette situation. Notre ambition est d'améliorer la répartition primaire entre le travail et le capital, mais aussi la redistribution qui y est liée. Cette redistribution s'opère par le biais des cotisations de sécurité sociale et par la fiscalité. Ces deux leviers de redistribution doivent être mieux utilisés pour répondre aux besoins et construire une société plus juste.

Notre point de vue

La répartition équitable des gains de productivité et de la richesse créée par les travailleurs est une de nos priorités majeures. Parce que les travailleurs et travailleuses y ont droit. Mais aussi parce que cette répartition est au cœur d'un projet de société plus juste socialement, économiquement, écologiquement. Les salaires ne sont pas un coût, ni une variable d'ajustement. Une augmentation des salaires bruts est une nécessité absolue. La progression des dividendes ne peut pas être plus rapide que celle des salaires.

Toutes les formes de revenus (travail, capital et patrimoine) doivent être mises à contribution, en respectant le principe de la progressivité.

Des alliances progressistes seront nécessaires pour obtenir des avancées concrètes en la matière. Au niveau européen et mondial, la fiscalité juste et une gouvernance économique démocratique restent des piliers du progrès social également.

Nos revendications

1. Réforme fondamentale de la loi sur la norme salariale (loi de 96)

Les augmentations barémiques et les indexations doivent toujours être garanties. L'index doit être le reflet complet et correct du coût réel de la vie. C'est pourquoi, la FGTB s'est toujours opposée à l'introduction d'un indice-santé.

Nous voulons obtenir un autre cadre pour les négociations salariales qui :

- Permettra aux salaires de ne plus rester à la traîne par rapport à la productivité
- Respectera la liberté des interlocuteurs sociaux (au niveau de l'entreprise, sectoriel et interprofessionnel) de négocier des augmentations salariales, en plus des indexations et augmentations barémiques. Le cadre de négociations donnera donc une indication pour ce qui peut être convenu au niveau sectoriel et de l'entreprise, les secteurs peuvent négocier des augmentations salariales plus élevées en fonction de leur réalité économique. Le cadre interprofessionnel n'imposera plus une norme maximum obligatoire.
- Tiendra compte de toutes les réductions de cotisations sociales (y compris celles du tax shift) et de tous les subsides salariaux fiscaux (e.a. les dispenses de versement de précompte professionnel).
- Assurera qu'une augmentation du salaire minimum n'aura pas d'impact négatif sur la marge d'augmentation des autres salaires.
- Diminue l'écart salarial h/f.
- Ne se concentrera pas uniquement sur les coûts salariaux, mais contiendra aussi des accords – et donc les engagements nécessaires des employeurs – en matière d'efforts de formation et d'investissements en R&D.
- Il faut revaloriser les barèmes dans le secteur public par le biais de la concertation sociale.

2. Augmentation du salaire minimum

- Nous soutenons la campagne « fight for 14 » (un salaire minimum brut à 14 euros/h – 2300 euros bruts/mois) qui est portée par les centrales professionnelles. Nous voulons que le salaire minimum interprofessionnel se rapproche plus rapidement de cet objectif de 14 euros, au-delà des accords conclus dans l'Accord social 2021-2022 (avec des augmentations brutes sur base mensuelle de 80,95 € euros en 2022, 35,7 euros en 2024 et 35,7 euros en 2026) et compte tenu des indexations.
- Le RMMMG doit en outre changer de statut et être converti en un vrai salaire minimum interprofessionnel (qui n'existe pas encore en Belgique). Cela nous permettrait, en tant que syndicat, de lui faire appliquer la marge d'augmentation salariale que l'on négocie tous les deux ans dans un AIP. Cela permettrait aussi un contrôle plus clair du montant mensuel par le travailleur, le délégué et l'inspection sociale.

3. Coordination des négociations salariales et des conditions de travail avec les pays voisins

- Même après une réforme de la loi salariale, la comparaison avec les pays voisins reste importante dans les négociations salariales. De bons accords salariaux ou de bonnes campagnes salariales dans les pays voisins peuvent avoir une influence non-négligeable sur l'équilibre des pouvoirs en Belgique. Même si les négociations salariales sont menées différemment dans ces pays, leurs pratiques syndicales peuvent être une source d'inspiration. Les employeurs ne se préoccupent pas des frontières quand il est question d'imposer leur agenda. C'est pourquoi, nous devons renforcer la solidarité et l'échange d'informations avec les syndicats voisins et viser une harmonisation vers le haut de nos conditions salariales.
- Ceci peut se faire notamment en réactivant le Groupe de Doorn.

4. Accords de productivité dans le cadre d'une Transition Juste

- Les gains de productivité, y compris ceux liés à la digitalisation et à l'automatisation des processus de production, sont à la base des augmentations salariales potentielles - et doivent être pris en compte pour ces augmentations potentielles. La productivité continue à augmenter, mais plus lentement.
- C'est pourquoi, il faut se reconcentrer sur des accords de productivité, en premier lieu entre les travailleurs et les employeurs, au niveau interprofessionnel et sectoriel. Bien évidemment dans l'optique d'une transition juste vers une économie neutre en carbone, ces accords doivent prévoir des efforts d'investissements dans la formation de la part des entreprises, dans une meilleure valorisation du know-how, dans la R&D, dans l'innovation de produits, dans des projets à plus long terme, dans une gestion plus économe des matériaux et matières premières... et en convenant que le travail sera plus faisable et que la valeur ajoutée sera répartie de façon équitable.
- Dans l'optique de la concrétisation de cette transition juste vers une économie durable, neutre en carbone, l'Etat a un rôle politique d'innovation et de régulateur à jouer :
 - Il doit être un moteur en augmentant le niveau global des investissements publics et en poursuivant des objectifs spécifiques/des projets innovants. (cf. « démocratie économique ») ;
 - Il doit être régulateur : éviter que la nouvelle technologie ne soit pas monopolisée par quelques grands acteurs privés, en mettant un terme à la fuite des bénéfices vers les actionnaires, la finance et les paradis fiscaux, en interdisant le **rachat d'actions propres** (un mécanisme courant qui ne fait qu'augmenter les cours et les dividendes). Ces bénéfices doivent être utilisés en priorité pour des investissements et des augmentations salariales.
 - L'Etat doit jouer un rôle plus important et exercer un plus grand contrôle sur les secteurs stratégiques.

5. Contributions et transparences des entreprises

- Chaque entreprise est tenue de rédiger un **rapport** sur le chiffre d'affaires et le bénéfice réalisé dans un pays donné (country by country reporting). C'est sur cette base que l'entreprise est taxée. Il faut mettre fin aux transferts de fonds vers les paradis fiscaux, qui leur permettent d'échapper à l'impôt et par conséquent, d'échapper au financement des biens collectifs. Les efforts qui sont fournis au niveau de l'OCDE, doivent être renforcés.
- Nous demandons un **impôt minimum effectif obligatoire** pour les entreprises. Cet impôt minimum doit être couplé avec un impôt sur les bénéfices exceptionnels qui ne seraient pas réinvestis dans l'entreprise ou les salaires.
- Les entreprises qui ne paient pas d'impôt en Belgique ne peuvent avoir droit à des subsides de l'Etat, des primes ou cautions.
- Au niveau européen, nous continuons à nous battre pour une **harmonisation de l'impôt effectif des sociétés à 25% minimum, comme l'avance la CES**. Parallèlement, des accords sont nécessaires sur une base imposable commune afin d'éviter l'évasion fiscale.

6. Impôt sur la fortune

- Au niveau des fortunes, l'écart entre les très riches et les autres n'a cessé de se creuser ces dernières années. La crise du coronavirus a aggravé la situation. En Belgique : le top des 10% les plus nantis dispose de 80% des produits financiers. Le gouvernement actuel a introduit une taxe sur les comptes-titres, mais sa portée est largement insuffisante et son efficacité est discutable. Nous voulons un **impôt sur les grandes fortunes** et un **impôt sur les gains en capital**.
- Pour plus de transparence, nous exigeons un **cadastre des fortunes**.
- L'introduction d'un **impôt progressif sur les bénéfices issus des actifs financiers, entre autres sur les plus-values sur actions et cryptomonnaies**. La Belgique reste un des rares pays où ces plus-values ne sont soumises à aucune contribution.
- Un impôt progressif sur les revenus locatifs, avec en ligne de mire les multi-proprétaires de biens loués.
- Un **impôt sur la fortune**: un impôt annuel progressif - entre 0,5 et 2% - sur la fortune globale (bien mobilier et immobilier...) qui aura un effet de redistribution. Et qui n'est d'application par exemple qu'à partir d'un seuil d'un million d'euros (hors habitation familiale).

7. Une fiscalité plus juste

- Aujourd'hui en Belgique, proportionnellement, de nombreux travailleurs paient trop d'impôts alors que les bénéfices des sociétés et les fortunes contribuent peu. La FGTB plaide pour une plus grande progressivité, via une augmentation de la quotité exemptée d'impôt pour les bas et moyens revenus et par la réintroduction, pour les très hauts revenus, des tranches d'impôts les plus élevées, qui avaient été supprimées lors de la dernière réforme fiscale pour ces revenus très élevés.
- On peut résoudre l'injustice dans notre système fiscal via une **globalisation** de l'ensemble des revenus, les salaires, allocations, revenus mobiliers et immobiliers étant regroupés. Ces revenus doivent ensuite faire l'objet d'une taxation progressive. Ceci doit se faire en combinaison avec des mesures **qui contrent la tendance que l'on connaît dans notre économie à constituer des sociétés**. En effet, avec ces constructions fiscales, les revenus les plus élevés échappent en grande partie à l'impôt des personnes physiques. Les avantages fiscaux au niveau fédéral lors de l'achat d'une deuxième habitation doivent être supprimés.
- Les salaires les plus bas connaissent rapidement un taux d'imposition marginal élevé. Ceci signifie que chaque euro gagné en plus est en grande partie écrémé par la fiscalité. De ce fait, un piège à la promotion apparaît, ce qu'il faut éviter. Nous plaidons pour un **meilleur étalement et un renforcement du bonus (social et fiscal) à l'emploi pour les salaires les plus bas**, et ce en plus de ce que l'Accord Social 21-22 a prévu dans ce domaine ou d'une alternative équivalente.
- La FGTB exige la levée effective du secret bancaire en Belgique en permettant la transmission directe des informations bancaires et financières au fisc. Ceci est déjà possible pour les comptes dans un autre Etat membre sur la base de la directive européenne relative à l'échange d'informations.

8. Une fiscalité plus verte et plus durable

- Les impôts « verts » qui stimulent la consommation ne peuvent pas peser plus lourd sur les bas revenus. Des subsides ciblés et des primes à l'achat peuvent, par exemple, être prévus pour lutter contre la précarité énergétique et liée à la mobilité. Une *frequent flyer tax* (taxe grands voyageurs) doit faire partie des mesures dans ce cadre.
- Une évaluation du système actuel de la fiscalité environnementale s'impose. Cette évaluation doit être basée sur le principe du « pollueur payeur ». Les corrections sociales nécessaires doivent ici être appliquées. Il faut en outre tenir compte du fait que les impôts verts visent un changement de comportement et ne peuvent être vus en soi comme des recettes structurelles.

- Le système actuel d'échange de quotas d'émission (ETS) n'est absolument pas à la hauteur des enjeux climatiques. La révision de la directive sur la taxation de l'énergie doit être utilisée pour implémenter une taxe carbone européenne. Ceci doit aller de pair avec les modifications nécessaires du système ETS (diminution voire suppression des quotas gratuits, consacrer les recettes de ce système au soutien à des investissements et/ou es politiques socio-économiques favorable à la transition climatique) en climatiques. Il faut parallèlement introduire une taxe carbone aux frontières de l'Europe, pour que les entreprises qui ne respectent pas les standards de l'Europe en matière de climat et d'environnement soient sanctionnées financièrement.
- Par analogie à une taxe carbone aux frontières de l'Europe, il faut aussi travailler à une taxe qui tiendra compte du respect des normes sociales et du travail (OIT), de façon à ce que l'Europe encourage activement les droits des travailleurs et les droits syndicaux à l'étranger aussi, sans tomber dans le protectionnisme.

9. Repenser la politique européenne

La gouvernance économique européenne doit être repensée. Des changements radicaux doivent voir le jour :

- L'objectif du Traité de l'UE : « économie de marché sociale orientée vers le plein emploi et le progrès social », doit redevenir l'objectif politique de premier plan. Cela implique la disparition des dogmes de la flexibilisation, de la dérégulation et du démantèlement des services publics. Une gouvernance économique dans le cadre d'une Union financière et économique est nécessaire, mais avec une base sociale, un contrôle démocratique et une fiscalité équitable. Le fil conducteur doit être un « bien-être européen » inclusif et juste. Les **droits sociaux doivent primer sur les libertés économiques** comme la libre circulation du capital, des marchandises et des services. Cela doit être inscrit dans les Traités européens.
- Un **Socle européen des droits sociaux** contraignant doit contre balancer les objectifs de la gouvernance économique. En voici les bases :
 - un **salaire minimum européen** (au moins de 60% du salaire médian de l'Etat membre). Dans les pays où les interlocuteurs sociaux déterminent eux-mêmes le salaire minimum, il faut créer un cadre clair pour des adaptations périodiques du salaire minimum.
 - La fin de l'écart salarial f/h à travers l'adaptation de la directive européenne pour plus de **transparence salariale** , notamment via un renforcement de la concertation sociale.
- **Au niveau budgétaire, dans les prochaines années, il faut donner une liberté totale aux Etats pour soutenir la relance.** Une modification profonde des règles budgétaires européennes est indispensable pour investir dans la . transition vers une économie décarbonisée, une amélioration des soins de santé et de l'enseignement... Les investissements qui auront un effet à long terme sur la croissance doivent être exclus des critères budgétaires via une règle d'or. Ceci vaut également pour les dépenses sociales en période de crise. Les critères budgétaires doivent être adaptés de façon à ne plus renforcer une crise lorsqu'elle apparaît.
- Il est entretemps prouvé qu'un endettement élevé ne constitue pas un frein pour la croissance économique. La réduction de l'endettement ne peut pas être un fétiche. Dans une période de faible croissance et de taux d'intérêt bas, l'Etat doit pouvoir investir activement pour ainsi encourager la croissance économique. La croissance, réduira proportionnellement l'endettement.
- Le plaidoyer pour plus d'investissements publics ne peut se faire au détriment des dépenses publiques « en cours » car la crise du coronavirus nous a montré – pour ceux qui en doutaient encore – que ces dépenses aussi sont nécessaires pour la résilience de notre économie et de notre société.
- Au niveau européen, il est possible d'émettre de la monnaie tant que l'inflation ne s'emballe pas. Un grand pas en avant a été franchi en contractant des dettes collectives pour concrétiser la relance économique et sociale après la crise du coronavirus. Cette initiative doit être approfondie et prolongée.

Chapitre 5 : Une société inclusive et solidaire

Constats

Face à une crise sanitaire mondiale telle que le covid-19, il faut une réponse nationale, européenne et mondiale qui tiennent compte de tous les enjeux de justice sociale qu'elle a révélés.

Certains groupes de la population sont encore vulnérables. Pendant le confinement, les jeunes des familles pauvres ont été le plus durement touchés ; les travailleurs avec des contrats temporaires ont basculé dans le chômage complet; les femmes ont trouvé particulièrement difficile de combiner le télétravail avec la garde des enfants et l'éducation en ligne, sans parler de l'augmentation de la violence domestique ; les familles pauvres et les seniors n'avaient pas de réserves financières ; c'est aussi le cas des familles monoparentales - plus de 80% de mères - plus à risque de pauvreté ; les personnes sans domicile fixe et sans-papiers ont perdu leurs moyens de subsistance, et risquaient d'être les grands oubliés de la campagne de vaccination.

Notre société est trop stratifiée. Il existe trop de discriminations, trop d'inégalités. Ces discriminations et inégalités touchent en particulier les femmes, les personnes LGBTI+, les personnes d'origine étrangère, les personnes sans-papiers, les personnes sans domicile fixe...

Notre société est confrontée à la discrimination, à l'inégalité des sexes et à la normalisation de l'idéologie d'extrême droite. Et au niveau international, on voit à quel point les pays du Sud sont encore les perdants dans la distribution des vaccins corona.

Notre point de vue

Nous voulons une société inclusive et solidaire. Il revient à l'Etat, aux institutions et aux organisations, ainsi qu'à toute la population de réaliser cet objectif. Les politiques doivent davantage être évaluées sous l'angle de leurs effets en termes de réduction de la pauvreté ou de progrès en termes d'égalité sociale, d'égalité hommes-femmes, etc.

Nous nous battons contre la discrimination et pour l'égalité et la diversité. Nous devons à cet égard assumer notre rôle via la concertation sociale et notre implication dans la société civile et l'associatif.

Nous nous opposerons toujours à l'extrême droite. La FGTB lutte contre cette idéologie et en particulier contre les mensonges sociaux et la démagogie de l'extrême droite, ainsi que contre la présence et la normalisation des organisations d'extrême droite en soi.

Nous soutenons une vision optimiste de la migration. Elle peut être une solution, pas un problème, à partir du moment où elle est encadrée par une politique migratoire respectueuse des droits humains et la concertation sociale.

L'inclusion et la solidarité ne peuvent pas s'arrêter aux frontières.

La collaboration européenne et internationale, sur le plan politico-syndical constitue un pilier de cette inclusion et de cette solidarité.

Nos propositions

1. Le genre et l'égalité comme grille d'analyse politique

- Dans les chapitres précédents, nous avons évoqué plusieurs pistes pour lutter contre les inégalités dans différents domaines (salaires, travail, protection sociale, fiscalité, santé...). Si nous voulons éradiquer les inégalités, il faut les répertorier objectivement. Nous exigeons que les nouvelles mesures politiques soient soumises à une analyse de leur impact sur la réduction de la **pauvreté et des inégalités**. Et qu'elles soient réorientées le cas échéant. La suppression de l'inégalité des genres requiert des mesures structurelles, pas une directive générale.

- Contre l'insécurité au travail

- L'actualité (Metoo, convention 190 de l'OIT, ...) nous montre qu'il est primordial que les entreprises et les services publics relancent et prennent de nouvelles initiatives afin de contre le problème d'insécurité au travail et pour créer une atmosphère propice à l'inclusion des deux genres dans des secteurs genrés (construction, informatique, aide-ménagère, ...).

- La politique de prévention doit contenir davantage des mesures pour prévenir le harcèlement et la violence au travail : une définition du harcèlement, le consentement, des violences au travail qui prennent en compte la liaison avec le genre de ce type de comportement, la désignation des personnes de confiance,
 - Les analyses de risques génériques doivent intégrer une approche genrée, avec une attention particulière sur les risques liés à la grossesse et à l'allaitement,
 - La reconnaissance des maladies professionnelles doit tenir compte des réalités genrées, en tenant compte des différences morphologiques. La réalité genrée doit aussi être prise en compte pour les équipements de protection, Les vêtements de travail, les infrastructures sanitaires, ...
- L'importance des données statistiques
Les données statistiques jouent un rôle important pour objectiver les inégalités, mais la façon dont les statistiques sont établies ont une grande importance (par exemple les nouvelles statistiques des écarts salariaux sur base des données ONSS). A cette fin, il est important de continuer à soutenir l'Institut EFH et Unia.
 - Le gendermainstreaming :
Le **gender mainstreaming** doit être appliqué **dans tous les domaines politiques** et une évaluation genrée doit en être faite afin d'adapter les mesures si nécessaire. Le conseil d'entreprise devrait davantage aborder ces questions, il est notamment le lieu de concertation pour établir une évaluation genre afin d'instaurer un plan d'action. Cette évaluation/amélioration des politiques genrée doit être appliquée et contrôlée sur le lieu de travail (plus de transparence salariale, travail de valeur égale/salaire égal, ratification de la convention 190 de l'OIT contre les violences liées au genre, adaptation de la loi sur le bien-être. Et ce, en prévoyant une définition des violences au travail qui prennent en compte la liaison avec le genre de ce type de comportement, en instaurant des analyses de risques génériques non biaisées par une approche genrée, en reconnaissant des maladies professionnelles en tenant compte des réalités genrées, en tenant compte des différences morphologiques pour les équipements de protection, ...,
 - Protection sociale :
En matière de protection sociale : individualisation des droits sociaux, protection de la maternité, lutte contre la discrimination et le sexisme, absence de perte de salaire en cas de grossesse ou de maternité...

2. Lutte pour la démocratie. Non à la discrimination et au racisme

- Les discriminations à l'égard des personnes d'une autre nationalité, d'origine étrangère, des personnes porteuses d'un handicap, sur base de genre, de la religion, de l'âge, de l'orientation sexuelle, les caractéristiques physiques, etc., sont encore trop présentes dans notre société, , notamment sur le marché du travail et le marché de l'immobilier (location de logement).
- C'est pourquoi la **lutte contre le racisme et une politique ciblée sur la diversité, la tolérance et l'égalité** sont des éléments fondamentaux. Outre notre propre rôle à cet égard en tant que syndicat, nous nous concentrons sur les points suivants :
 - Une amélioration du cadre juridique : des tests pratiques doivent pouvoir être plus facilement utilisés pour prouver les discriminations. Les victimes de discrimination doivent être mieux indemnisées de façon à obtenir un plus grand effet dissuasif.
 - Une politique de diversité concertée au niveau du secteur et de l'entreprise pour réaliser une politique active d'égalité des chances dans les entreprises doit voir le jour.
 - Un plan d'action national de lutte contre le racisme doit être établi.
 - Le développement de notre capacité à lutter contre l'extrême droite et contre toutes les tentatives de diviser les travailleurs, que ce soit sur le lieu de travail ou en politique.

- En entreprise il faut une prise en charge sérieuse pour les personnes qui ont subi le racisme, la discrimination, le sexisme....

Les **travailleurs migrants sans-papiers** sont très vulnérables. Beaucoup ont perdu leur travail (clandestin) à cause de la crise, mais ils n'avaient pas droit à une allocation. Les femmes en situation de refuge ou sans papiers sont encore plus vulnérables. Elles sont moins bien accompagnées, surtout en ce qui concerne la maternité (qui est aussi liée au travail). La garde d'enfant les empêche d'effectuer un travail ou même d'aller au rendez-vous fixé par l'Etat pour la procédure d'intégration.

- Nous exigeons à cet égard que :
 - Le gouvernement fédéral offre un cadre pour les régularisations individuelles sur la base de critères objectifs et transparents, ceci via une commission de régularisation indépendante.
 - Les travailleurs sans-papiers puissent introduire une demande de permis de travail et de séjour (« permis unique ») sans devoir retourner dans leur pays d'origine.
 - A tous les niveaux de pouvoir, il faut une facilitation pour l'équivalence des diplômes et une simplification du permis de travail.
- Les apports de la migration (pour le pays d'accueil, le migrant, le pays d'origine) sont connus. Il faut donc **développer un narratif positif sur les migrations et renforcer l'égalité des droits entre tous les travailleurs et travailleuses**, ce qui permet par ailleurs de lutter contre le dumping social.
 - La possibilité de faire valoir ses droits au travail et ses droits sociaux indépendamment du statut de séjour doit être garantie en droit et en pratique.
 - La politique de migration et d'asile doit respecter les conventions internationales sur les droits humains et du travail et les principes généraux du droit. La Belgique doit jouer un rôle de précurseur à cet égard. L'importance d'avoir un nombre suffisant de canaux d'immigration légaux doit être soulignée.
- En collaboration avec la Confédération européenne des syndicats (CES), nous travaillons sur le plan d'action et de développer une plateforme visant à développer notre capacité à lutter contre l'extrême droite, à organiser la résistance contre toutes les tentatives visant à diviser les travailleurs, que ce soit sur le lieu de travail ou en politique. Nous devons renforcer la solidarité et le pouvoir des travailleurs. Cette participation s'inscrit dans la lignée de la campagne que la FGTB a décidé de lancer dans le cadre de la lutte contre l'extrême-droite.

3. Des services publics de qualité et universels

- Les services publics sont
 - Les garants de la démocratie, de l'égal accès à des droits et à l'exercice de ces droits.
 - Le premier pouvoir d'achat « collectif » de tous les travailleurs et l'ensemble des citoyens.
 - Un facteur important qui contribue à réduire les inégalités dans la société dont les inégalités de genre.
 - Un pilier de la solidarité, de la protection sociale et de la sécurité juridique dans notre société. Ceci implique un financement à la hauteur des besoins, pour que les services publics puissent garantir à tous les habitants l'accès à un service de qualité. En effet, la crise sanitaire est devenue une crise économique et a fait grimper les déficits publics et la dette publique. Certains risquent - à nouveau- de saisir l'opportunité pour revendiquer une politique d'économies à réaliser sur le dos des travailleurs, entre autres, en coupant dans les services publics. Cela est inacceptable pour la FGTB.

- La FGTB continuera à promouvoir les services publics, à en diffuser une image positive et à défendre tous les travailleurs de la fonction publique en promouvant la nomination définitive du personnel. Celle-ci garantit le maintien des services publics. La contractualisation du personnel est une porte ouverte à la privatisation.
- En outre, nous exigeons :
 - l'arrêt du fractionnement des services publics en Sociétés anonymes de Droit Public, ASBL...
 - que tous les services publics obtiennent les moyens de rester accessibles à l'ensemble de la population. Et ce tant physiquement (suffisamment de guichets, par exemple), que par voie téléphonique ou digitale. La **fracture numérique** reste importante et chaque service public doit en tenir compte dans ses décisions en matière de digitalisation.
 - d'autres services essentiels doivent également rester accessibles, comme les services bancaires qui doivent être contraints par les autorités à conserver suffisamment de guichets, de mise à disposition en espèces, ou de distributeurs automatiques de billets, etc. et les services de téléphonie et de connexion à internet.
 - les services liés à la sécurité sociale méritent aussi une attention particulière. En effet, dans ce domaine aussi le contact humain reste fondamental. Les mesures d'économies imposées aux Institutions Publiques de Sécurité Sociale ont tendance à réduire ces contacts humains en privilégiant la digitalisation qui est vectrice d'inégalités sociales. Les administrations publiques doivent, entre autres, s'atteler à un login unique « public » pour toutes leurs applications (du style *itsme* qui a été développé par le secteur « privé ») ou à un portail avec un système intégré.

4. **Garantir les libertés syndicales**

- Une société plus solidaire a besoin de syndicats forts. Ces dernières années, les libertés syndicales ont été bafouées. Aussi nous devons :
- Démocratie en entreprise :
 - Veiller à la représentation de tous les travailleurs en luttant contre le déficit démocratique qui existe dans les PME. Il est impératif de revoir les seuils pour l'installation de CE et de CPPT. Tous les travailleurs ont droit à une représentation et une défense de leurs intérêts !
 - Condamner les abus : toute violation de la législation en matière d'information et de consultation doit être sanctionnée de manière effective. Toute forme de pression exercée sur les travailleurs pour qu'ils ne présentent pas leur candidature pour les élections sociales doit être rendue punissable.
- Protection des délégués :
 - La démocratie n'est pas monnayable ! Les représentants des travailleurs qui sont licenciés abusivement, devraient disposer d'un droit effectif de réintégration. En outre, la protection prévue dans la loi de 1991 doit être appliquée à la délégation syndicale. Nous devons nous organiser pour qu'une réaction syndicale immédiate s'enclenche quand un délégué est attaqué.
 - Un organe commun pour les entreprises fortement économiquement dépendantes: Il est impératif de mettre en place un organe de concertation commun spécifique qui puisse intervenir pour les travailleurs de l'entreprise principale, mais aussi pour les travailleurs des entreprises économiquement dépendantes (voir chapitre 1).
- Droits fondamentaux :
 - L'exercice des droits fondamentaux ne peut pas être un crime ! Les actions syndicales doivent être explicitement exclues du champ d'application de la

législation antiterrorisme, des sanctions administratives communales et de l'ensemble du code pénal et en particulier l'art. 406 du code pénal concernant « l'entrave méchante à la circulation » aujourd'hui utilisé par les employeurs et les juges pour condamner des actions syndicales.

- Abroger la législation relative à l'introduction de services minimum dans les services publics et Entreprises publiques qui constitue une grave entrave au droit de grève. Les sanctions administratives ou pénales appliquées pendant des actions syndicales sont une menace pour toute personne menant des actions dans l'espace public.
 - Syndicalistes, pas criminels ! Les astreintes et autres formes d'intervention judiciaire n'ont pas leur place dans un conflit collectif de travail. Les procédures unilatérales sans possibilité pour le syndicat de formuler ses propres arguments, sont indignes d'un état de droit et devraient être interdites
 - Place à la concertation et non à l'imposition : seuls les interlocuteurs sociaux eux-mêmes peuvent déterminer comment gérer de manière adéquate les conflits collectifs. Les gouvernements ne doivent pas s'en mêler.
- Sensibilisation et formation :
- Construire des rapports de forces et sensibiliser l'opinion publique, les faiseurs d'opinion et les politiciens. Elargir ce combat à une dimension européenne et internationale (CES, CSI, OIT...) est indispensable puisque les libertés syndicales sont attaquées à l'étranger aussi.
 - C'est par notre lutte idéologique et politique que nous avons obtenu les libertés syndicales. Nous devons dès lors sans cesse former, sensibiliser, façonner et mobiliser nos militants, en particulier les jeunes, pour pouvoir (continuer à) mener cette lutte idéologique et politique pour nos libertés syndicales. Nous devons conserver et documenter tout ce qui nous rappelle notre lutte syndicale (en collaboration avec l'AMSAB (Institut d'histoire sociale), l'IHOES (Institut d'histoire ouvrière économique et sociale)).
 - En faire un axe prioritaire dans nos projets de coopération syndicale.

5. Europe sociale

Nous visons une Europe sociale. Dans la politique européenne post-covid, la reprise économique et la transition juste ne sera possible que si nous collaborons avec nos partenaires syndicaux sur le plan international.

- Une Europe sociale a besoin d'une Confédération européenne des syndicats (CES) indépendante dans laquelle la collaboration transnationale, bilatérale et multilatérale sera mise au service d'une vision commune.
- Une Europe sociale repose sur le plan d'action et le contenu du Socle européen pour les droits sociaux. Aussi bien au niveau européen que fédéral et régional.
- Avec la CES, nous travaillons au renforcement d'une stratégie syndicale et politique commune qui vise : le renforcement du dialogue social et des négociations collectives dans le nouveau programme de travail 2022-2024, la révision de la politique fiscale et budgétaire, la directive sur le salaire minimum européen, la nouvelle directive sur la transparence et l'égalité des rémunérations, le Green Deal,...
- Il est donc important d'intensifier les contacts et l'échange d'informations avec les syndicats progressistes, d'une part en renforçant le réseau existant (groupe latin, Benelux, groupe de Doorn), d'autre part en développant nos réseaux d'autres régions d'Europe : le groupe nordique, la région de Visegrad, l'Europe de l'Est et Europe du Sud-Est. Les accords de collaboration en matière d'aide juridique et de reconnaissance mutuelle de l'affiliation sont, à cet égard, capitaux. Les projets européens communs permettent de créer l'inclusion et la solidarité là où nous les menons. Les fonds européens sont vitaux pour la mise en œuvre de ces projets.

6. Solidarité internationale

Ces dernières années, la situation des travailleurs et travailleuses et des syndicats s'est détériorée. La pandémie est venue frapper durement le monde du travail alors que de nombreux pays luttent encore pour se remettre des conséquences sociales de la crise financière et économique mondiale de 2008.

La pandémie a démontré l'impact des politiques néolibérales des 40 dernières années. Il s'agit notamment des atteintes aux libertés et aux droits des travailleurs, de l'accroissement des inégalités, de la dégradation des services publics et de la protection sociale, du dumping social, et de la fragilité de l'autonomie industrielle européenne dans les chaînes mondiales d'approvisionnement.

Ce sont les personnes avec les moins bonnes conditions de travail et les salaires les plus bas qui ont été les plus affectées par cette crise sanitaire dans le monde entier.

La pandémie a mis en lumière les conditions de travail pénibles dans des secteurs et fonctions dites essentielles (soins, titre services, accueil de l'enfance, distribution alimentaire, nettoyage) qui sont majoritairement exercées par des femmes et/ou des personnes d'origine étrangère.

Renforcer le syndicalisme dans les régions du monde où le rapport de force des travailleurs est très faible, est une nécessité. Pas uniquement par altruisme. Mais aussi par solidarité et parce que leur sort a des conséquences sur notre propre force d'action. C'est pourquoi, la FGTB veut :

- Renforcer, avec la Confédération Internationales des Syndicats (CSI) et les fédérations sectorielles mondiales, le mouvement syndical et le contre-pouvoir des travailleurs au niveau international
- Intensifier les relations et les convergences avec les syndicats progressistes qui partagent nos valeurs
- Maintenir et développer une politique de coopération syndicale (notamment au travers de l'institut de coopération syndicale de la FGTB, l'IFSI (Institut de Formation syndicale internationale) et une coopération plus large avec des ONG qui partagent nos valeurs (SolSoc et FOS).
- Soutenir l'Organisation internationale du travail (OIT) et son système de supervision de l'ensemble des normes internationales du travail face aux attaques des employeurs et de certains Etats.
- Renforcer, avec les Centrales, notre capacité à dénoncer des situations d'abus de la part des multinationales tout au long des chaînes d'approvisionnement
- Défendre l'objectif de 0,7% du PIB pour le budget de la coopération et l'affecter en priorité à la réalisation de la justice sociale, du travail décent et des objectifs du développement durable (objectifs stratégiques de développement des Nations unies)
- Renforcer son action pour contrer la précarisation du travail et le dumping social qui trop souvent accompagnent la digitalisation de l'économie : plaider pour une convention à l'OIT pour l'ensemble des travailleurs impactés et lutter contre toute libéralisation du commerce digital international qui pourrait empêcher les Etats de contrôler les pratiques sociales et fiscales des opérateurs du secteur.
- Veiller à ce que les budgets publics pour la numérisation du Sud ne servent pas que le profit des entreprises et n'aggravent pas les inégalités existantes.
- Un modèle économique mondial qui ne repose pas sur des accords de libre-échange favorisant la concurrence déloyale mais qui appuient au contraire une répartition équitable des richesses et le travail décent, en ce compris un accès universel à la protection sociale.
- Une imposition des multinationales dans le pays où elles exercent leurs activités. Elles ne doivent plus faire glisser leurs bénéfices vers des paradis fiscaux. Lorsqu'elles sont en infraction, il faut que la loi impose des sanctions.