

Avant propos

Le 25 mai 2014 sera une date cruciale. Les électeurs auront entre leurs mains le pouvoir de choisir et de déterminer la politique qui sera menée pour les prochaines années à tous les niveaux de pouvoir: européen, fédéral et régional.

Dans cette perspective, la FGTB se doit évidemment de faire entendre sa voix et de mettre en avant ses priorités dans le cadre d'un mémorandum.

Le baromètre socio-économique 2014 de la FGTB a mis en avant une série de constats importants:

- les conséquences néfastes de la crise (dette, absence de croissance, chômage, pertes d'emplois, pauvreté,...) et l'inadéquation des réponses apportées;
- L'augmentation des inégalités et le caractère injuste de notre système fiscal qui pèse trop sur les salaires;
- les problèmes de compétitivité liés à la structure des exportations, au manque d'investissements dans la recherche et le développement, l'innovation et la formation des travailleurs;
- les salaires qui ne sont pas un problème pour notre économie (écart salarial, subsides salariaux, ...) mais néanmoins soumis à une politique d'austérité.

Ces constats sont des indicateurs éclairants de la dégradation de la situation socio-économique aux niveaux belge et européen, dénoncée depuis des années par la FGTB et montrant les limites du système capitaliste. Les travailleurs et les allocataires sociaux continuent à être les victimes des conséquences d'une crise déclenchée il y a plus de 5 ans notamment par le monde de la finance et le système néolibéral.

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

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

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

Pour la FGTB, le pouvoir d'achat doit se décliner selon trois dimensions:

- **Pouvoir d'achat et l'emploi de qualité** : cet axe concerne tant les aspects salariaux en tant que tels (liberté de négociation salariale, index,...) que ceux liés à la nécessité d'une vraie politique de relance, à la qualité de l'emploi ou à la suppression des discriminations.
- **Pouvoir d'achat et fiscalité**: cet axe concerne plus particulièrement tout ce qui touche la redistributivité et la solidarité (fiscalité, sécurité sociale, pouvoirs publics, ...).
- **Pouvoir d'achat et vieillissement** : cet axe veut donner un focus particulier aux questions liées à ce défi ((re)financement de la sécurité sociale, revalorisation de la pension légale, ...).

Pouvoir d'achat et emploi de qualité

UN POUVOIR D'ACHAT RENFORCE POUR LES TRAVAILLEURS ET LES ALLOCATAIRES SOCIAUX

Après les multiples atteintes portées ces dernières années au niveau du pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux, la FGTB veut des garanties claires.

Nous refusons toute atteinte ou manipulation portée au **mécanisme d'indexation automatique des salaires**.

Le cadre fixé par la **Loi du 26 juillet 1996** sur la formation des salaires ne pourra pas être rendu plus contraignant tant au niveau interprofessionnel que sectoriel ou d'entreprise.

L'enveloppe pour la **liaison au bien-être** devra être garantie à 100% et permettre la revalorisation équitable de tous les types d'allocations.

Des mesures concrètes doivent être mises en œuvre pour supprimer effectivement **l'écart salarial entre hommes et femmes** et mettre fin aux mesures néfastes du point de vue du genre.

Un index correct et garanti

Chacun est confronté à l'évolution du coût de la vie et des prix. Depuis 1920, on calcule chaque mois un indice des prix à la consommation. Cet indice est destiné à mesurer de manière correcte l'évolution du coût de la vie. En tant qu'indicateur économique, il mesure l'évolution des prix d'un panier de biens et services acquis par les ménages et représentatifs de leurs habitudes de consommation.

Couplé au système d'indexation automatique, l'indice permet d'adapter salaires et allocations sociales à l'évolution du coût de la vie. L'indexation automatique des salaires a pour but de protéger le pouvoir d'achat des travailleurs et allocataires sociaux.

Notre système d'indexation automatique des salaires est souvent remis en question, attaqué, critiqué, ... tant par les employeurs que par les partis de droite et les institutions internationales (FMI, Commission européenne). Celui-ci est pourtant le triple A de la Belgique qui est un outil essentiel de lutte contre la pauvreté, de répartition des richesses et de solidarité. Durant la crise, il a également joué un rôle important d'amortisseur économique.

D'un point de vue économique, l'indexation automatique permet en effet de soutenir le pouvoir d'achat et donc le niveau de la consommation intérieure et l'activité des entreprises et des commerçants.

La FGTB se mobilise pour protéger le pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux. Et elle y contribue par sa présence active au sein de la Commission de l'Indice et par le combat de nos militants en faveur du maintien de l'indexation automatique.

Jusqu'ici l'indice était revu dans le cadre de ce que l'on nomme la "Grande Réforme" qui a lieu tous les 8 ans. Il s'agit alors d'adapter les critères de référence (composition du panier et représentativité des biens et services pris en compte) afin que l'indice continue de refléter correctement les changements dans les habitudes de consommation. Cette procédure repose sur un avis de la Commission de l'Indice qui est composée des interlocuteurs sociaux et d'experts scientifiques. Depuis 2006, des "minis" réformes ont également lieu tous les deux ans.

Pour la FGTB, il s'agit du seul mode correct et acceptable d'adaptation de l'indice. Ces réformes sont nécessaires car il est essentiel que le panier soit représentatif. Notre "thermomètre" doit coller à la réalité pour être incontestable. Mais cela doit se faire de manière concertée et négociée au sein de la Commission.

Cependant, fin 2012, le gouvernement a unilatéralement pris la décision d'adapter l'indice via la prise en compte de l'effet des soldes sur les prix et la révision de la méthode d'intégration du prix du mazout de chauffage. Ces manipulations ont mis à mal l'indice et l'autonomie des interlocuteurs sociaux. Selon un calcul du Conseil Central de l'Economie, ces deux éléments ont eu un impact total sur l'indice santé en 2013 de -0,18%.

Pour s'opposer aux atteintes portées à l'index, la FGTB a mené des actions depuis 2012 et a refusé d'approuver l'indice durant l'année 2013.

En décembre 2013, la FGTB a participé (au sein de la Commission de l'Indice) aux discussions en vue de la Grande Réforme de 2014. Les principales nouveautés qui découlent de cette réforme sont les suivantes:

- Actualisation du panier en fonction de l'enquête sur le budget des ménages de 2012;
- La Commission de l'Indice décidera chaque année d'un programme de travail pour les ajustements méthodologiques et les modifications à apporter au panier de produits. Cette nouvelle procédure permet de suivre de plus près les évolutions du comportement des consommateurs et diminue dès lors le risque d'une manipulation du gouvernement comme celle que nous avons connue en décembre 2012;
- Mise en place d'une nouvelle méthode de calcul des loyers qui permet de mieux refléter leur évolution.

Par ailleurs, à partir de 2015, les données de scanning (provenant des grands magasins et des supermarchés) seront utilisées dans l'indice des prix à la consommation.

La FGTB refuse toute atteinte ou manipulation portée au mécanisme d'indexation automatique des salaires. Nous n'accepterons pas que l'index soit « manipulé » pour des raisons politiques visant à influencer l'évolution salariale et, en conséquence, défavoriser les travailleurs et allocataires sociaux.

Nous demandons un engagement ferme du prochain gouvernement de respecter le plan de travail annuel qui sera déterminé par la commission de l'indice. L'indice est un instrument paritaire. Des interventions unilatérales du gouvernement sont contreproductives et inacceptables.

Une liberté de négociation consolidée

Depuis la survenance de la crise financière de 2008, le pouvoir d'achat des travailleurs et la liberté de négociation ont été fortement mis à mal. L'austérité a touché directement le cœur même de la concertation sociale.

Après un accord exceptionnel en 2009/2010 qui limitait l'évolution des salaires sur cette période à des augmentations nettes (375€ sur deux ans dont 125€ en 2009 et 250€ en 2010), les quatre années suivantes ont été synonymes d'interventionnisme du gouvernement dans les négociations salariales.

Les salaires sont en effet entrés dans une ère glacière avec un quasi gel des salaires de 2011 à 2014 (uniquement 0,3% de marge en 2012) et ce, sur base d'une décision unilatérale du gouvernement. Cette situation a engendré l'impossibilité de conclure des accords interprofessionnels sur cette période.

La conclusion d'accords sectoriels en a également été affectée. D'autant plus que l'administration de l'Emploi a été chargée de se montrer particulièrement tatillonne pour examiner les CCT conclues afin de vérifier qu'elles respectaient bien la norme de 0%. Il en a résulté une situation de quasi blocage de l'approbation ministérielle des conventions conclues et donc une importante insécurité juridique.

De telles atteintes à la liberté de négociation sont inacceptables pour la FGTB. D'autant plus que, sous pression patronale, le gouvernement a affiché la volonté de réformer la loi du 26 juillet 1996 pour la rendre encore plus contraignante et limiter ainsi la liberté de négociation.

La FGTB s'oppose à toute intrusion dans la liberté de négociation salariale et s'est toujours prononcée contre un carcan légal (a fortiori s'il est impératif et non indicatif).

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité a été adoptée dans le cadre du processus d'adhésion de la Belgique à l'euro. Elle définit le mode d'établissement de la norme salariale biannuelle laquelle est fixée par rapport aux prévisions d'évolution des salaires chez nos trois principaux concurrents commerciaux (Allemagne, France et Pays Bas). Elle garantit par ailleurs l'application du mécanisme d'indexation des salaires et des augmentations barémiques et permet certains arbitrages laissés à la concertation sociale.

Pour la FGTB, il ne peut être question de rendre ce cadre légal encore plus contraignant qu'actuellement que ce soit :

- au niveau interprofessionnel via l'introduction d'un mécanisme ex-post (càd. une norme fixée sur base de l'évolution passée des salaires dans les pays voisins) ou l'obligation de réduire l'écart salarial endéans un certain délai ;
- au niveau des secteurs en imposant une norme salariale qui aurait un caractère impératif ;
- ou au niveau des entreprises en instaurant des sanctions spécifiques ou en conditionnant l'octroi de certaines aides publiques à l'évolution des salaires.

La FGTB rappelle que cette matière est au cœur du dialogue social et relève des compétences du Conseil Central de l'Economie. Il ne saurait être question de mettre la concertation sociale sous tutelle en imposant un rattrapage de l'écart salarial préalablement à toute négociation sur la fixation de la norme. Par ailleurs, la FGTB réclame la contribution des autres groupes de revenus, dont ceux du capital, quand les salaires sont impactés (en application de l'art. 14 de la loi de 1996).

La liaison au bien-être des allocations sociales assurée

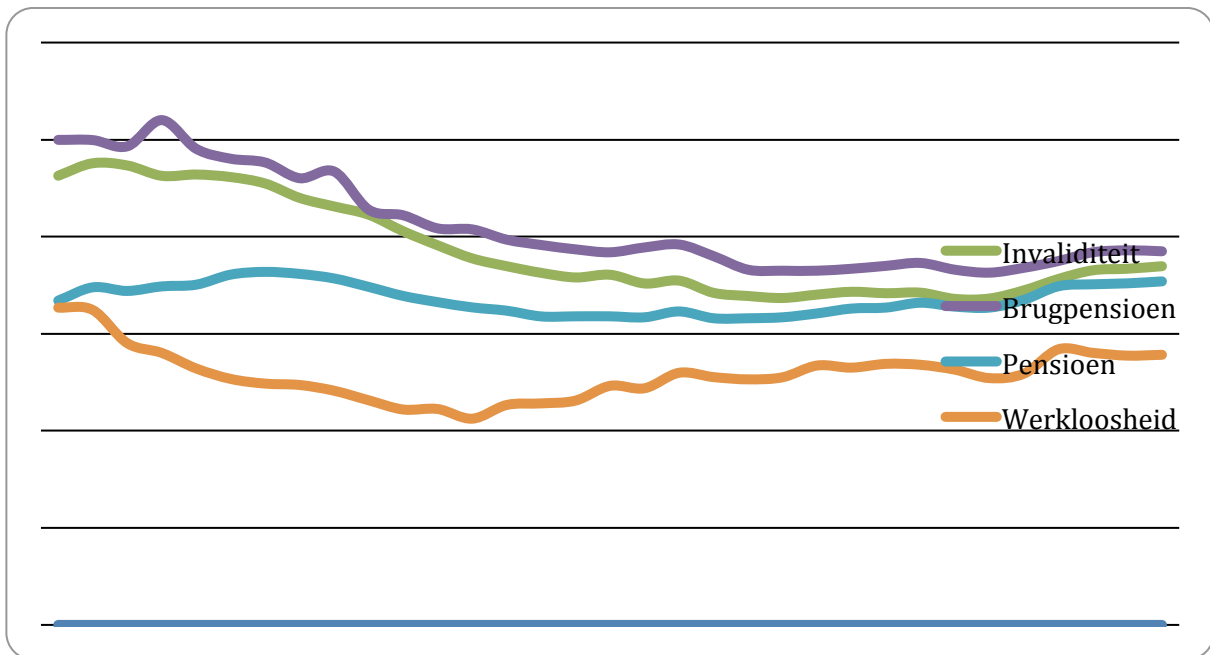
Les allocations sociales, comme les salaires, suivent l'évolution du coût de la vie grâce au mécanisme d'indexation automatique. Mais cela ne suffit pas car les salaires évoluent en fonction d'autres facteurs comme la productivité. C'est la raison pour laquelle il faut également appliquer aux allocations sociales ce que l'on appelle la liaison au bien-être.

Dès la mise en œuvre de notre système de sécurité sociale, de tels mécanismes ont été appliqués. Mais ceux-ci ont été supprimés dans les années '80 dans le cadre des politiques d'austérité.

Depuis 1998, la FGTB a tiré la sonnette d'alarme sur le phénomène d'érosion des allocations sociales. Nous nous sommes massivement mobilisés pour obtenir le rétablissement d'une nécessaire liaison au bien-être. Après une série d'améliorations ponctuelles, nous avons obtenu gain de cause avec l'octroi, tous les deux ans, d'une enveloppe spécifique. Celle-ci est établie sur la base des paramètres utilisés par le Comité d'étude sur le vieillissement (0,5% de revalorisation annuelle pour les allocations non forfaitaires, 1% pour les forfait et 1,25% pour les plafonds). Cette enveloppe est répartie en fonction d'un avis rendu par les interlocuteurs sociaux.

Comme l'indique le graphique ci-dessous, ce nouveau mécanisme a permis de stopper le phénomène d'érosion des allocations sociales. Mais il reste beaucoup à rattraper.

Taux de prestations :allocation moyenne par rapport au salaire moyen (source :Bureau du plan)



Le gouvernement actuel a décidé de raboter l'enveloppe de 40 %. Pour les années 2013 et 2014, les moyens ont donc été sérieusement limités: millions au lieu de 548 millions pour 2013-2014.

La FGTB exige donc que cette enveloppe juridiquement ancrée en vue de l'adaptation des allocations de remplacement au bien-être soit à nouveau octroyée à 100 % (298 millions d'euros en 2015 et 587 millions d'euros en 2019 selon les estimations du Bureau du plan de juin 2013).

Nous exigeons en outre que toutes les allocations de remplacement soient traitées sur un même pied d'égalité.

D'autre part, pour la FGTB, il est inacceptable de créer des discriminations entre les différentes catégories d'allocataires sociaux. Notre système de sécurité sociale s'est avéré être un amortisseur efficace pour réduire les effets de la crise. Néanmoins, les allocataires, et en particulier les chômeurs, éprouvent de plus en plus de difficultés à se prémunir contre la pauvreté.

Les négociations biennuelles qui ont lieu dans le cadre de la liaison au bien-être ont lieu dans un calendrier lié aux Accords Interprofessionnels. Dès lors, les employeurs prennent les allocataires sociaux en otage en exigeant à chaque fois une enveloppe d'avantages équivalente. Cette situation est inacceptable et intenable.

Pour la FGTB, l'enveloppe pour la liaison au bien-être devra être garantie à 100% et permettre la revalorisation équitable de tous les types d'allocations.

Nous proposons également une application automatique des paramètres légaux et ce, pour tous les revenus de remplacement:

- ***de revalorisation annuelle des allocations non forfaitaires;***
- ***de revalorisation annuelle des allocations forfaitaires;***
- ***1,25% de revalorisation des plafonds salariaux pris en compte pour le calcul des allocations de remplacement de revenus ;***
- ***une augmentation annuelle de 1,25% du «droit minimum par année de carrière» (cf. pension).***

Une telle mesure est en passe d'être adoptée dans le cadre de l'actuelle législature. Néanmoins, nous restons attentifs à sa mise en œuvre effective dans le cadre d'une disposition légale.

Toutefois, certaines revalorisations octroyées dans le cadre de la liaison au bien-être sont en partie confisquées, ce qui est évidemment inacceptable. Ainsi, une partie du pécule de vacances majoré octroyé aux pensionnés et invalides risque de disparaître dans les mains du fisc.

En application du dernier accord conclu entre interlocuteurs sociaux sur la liaison au bien-être, le pécule de vacances des pensionnés a été augmenté de 5% en 2013 et le sera encore de 3% en 2014. Pour les invalides, le pécule de vacances a été majoré de 66 € en 2013 et le sera encore de 34€ en 2014.

Malgré l'engagement pris en ce sens et l'insistance des partenaires sociaux, le Ministre des Finances n'a toujours pas pris les mesures fiscales nécessaires pour que ces augmentations du pécule de vacances des pensionnés et des invalides ne soit écrêtée par l'impôt.

La FGTB insiste pour effectuer l'adaptation du crédit d'impôt de façon à ce que les pensionnés et les invalides obtiennent ce à quoi ils ont droit.

Suppression de l'écart salarial entre hommes et femmes et des mesures néfastes du point de vue du genre

Un regard en arrière nous démontre que la question de l'égalité femmes-hommes est l'une des préoccupations de la FGTB depuis des dizaines d'années. Ainsi, le slogan «A travail égal, salaire égal!», scandé par des milliers de femmes résonne encore dans les mémoires! Leur combat n'a pas été vain, des avancées ont été acquises ...mais n'a pas supprimé l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Confrontée à cette inégalité persistante, la FGTB a mis sur pied depuis 10 ans, une campagne annuelle de sensibilisation et d'information vers le grand public et les acteurs de la vie politique (*Equal Pay Day*, Journée de l'égalité salariale).

Ces campagnes ont porté leurs fruits puisque, d'une part, une série d'études ont été menées et ont permis de prouver l'inégalité salariale (22% à ce jour) et d'en déterminer les principales causes.

En réponse à nos revendications, une loi spécifique relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a été promulguée le 22 avril 2012. Elle prévoit des mesures aux niveaux interprofessionnel (AIP et rapport du Conseil Central de l'Economie), sectoriel (classifications de fonctions neutres au niveau du genre) et d'entreprise (bilan social, rapport bisannuel sur la structure de rémunération et le médiateur).

S'il est vrai, qu'en 2014, la suppression de l'écart salarial entre les femmes et les hommes est mieux perçue qu'il y a une dizaine d'années, cependant, pour ne pas s'en tenir aux « bonnes intentions » ou à l'aspect théorique de la loi, il est impératif que les arrêtés d'exécution, nécessaires à l'application concrète de la loi au niveau des entreprises, soient ratifiés rapidement.

La méthode retenue pour calculer l'écart salarial doit partir du montant cumulé des salaires des travailleurs et des travailleuses à temps plein et à temps partiel. Cela permet de comparer correctement les salaires mensuels des femmes et des hommes, et non des salaires horaires. En effet, cette méthode permet d'identifier, comme cause principale à la différence salariale, le travail à temps partiel. Pour preuve: pour 100 femmes au travail, 44 le sont à temps partiel alors que pour 100 hommes au boulot, 9 le sont à temps-partiel.

La FGTB souhaite la mise en place de mesures visant à « stimuler » les employeurs pour qu'ils augmentent la durée hebdomadaire du contrat de travail des travailleuses à temps-partiels.

Par ailleurs, les femmes sont surreprésentées dans les emplois et les secteurs qui pratiquent structurellement des horaires variables et flexibles. Dans ce contexte, les travailleuses à temps-partiel parviennent difficilement faire augmenter leurs heures de travail ou, le cas échéant, à cumuler deux emplois alors que cela leur assurerait une meilleure garantie de revenu et de meilleurs droits acquis en matière de sécurité sociale (en particulier en vue de la pension).

La FGTB demande que les horaires fixes deviennent la norme à appliquer.

La nouvelle réglementation en matière de chômage a introduit une nouvelle définition de ce qu'il convient d'appeler un « emploi convenable ». Un emploi, de 3 heures par jour, mal payé, distant de 60 km du domicile (sans limite de temps en ce qui concerne la prise en compte de la durée des déplacements) est considéré par l'ONEM comme devant être accepté sous peine de sanctions ou d'exclusion. Or, de tels critères vont plus facilement toucher les femmes et particulièrement les familles monoparentales.

La FGTB n'accepte pas ces critères qui ne répondent pas à ceux de l'emploi de qualité auquel chacune et chacun a droit.

Par ailleurs, une série de points mis en avant dans ce mémorandum -et sur lesquels la FGTB a pris une position ferme- vont toucher plus directement et plus lourdement les femmes:

- Le bilan social: la tendance forte à la simplification administrative (cf. REFIT) ne doit pas être un prétexte pour supprimer un des outils importants pour dépister où sont les causes de la l'écart salarial entre les travailleurs et les travailleuses (entreprises);
- La dégressivité des allocations de chômage touche aussi des femmes (âgées de surcroît) et, selon les données disponibles, la mesure d'exclusion des jeunes du stage d'insertion va porter particulièrement atteintes aux jeunes femmes;
- La différence importante qui existe entre le montant de la pension moyenne des hommes et des femmes reste inacceptable ;
- En matière de formation tout au long de la vie, la FGTB exige un accès équitable à la formation pour les travailleuses et en particulier les travailleuses à temps-partiel.

Dans le principe du respect de gendermainstreaming, la FGTB réclame donc au prochain gouvernement d'accorder réellement une attention particulière et transversale à l'aspect genre à travers toutes les politiques mises en œuvre.

UNE VERITABLE POLITIQUE D'INVESTISSEMENTS ...

La FGTB ne cessera pas de le dire et de le prouver: les salaires ne sont pas le problème!

Plutôt que de pratiquer des politiques d'austérité salariale, il faut au contraire prendre des mesures pour soutenir notre économie et assurer sa transition vers un autre modèle éco-solidaire. Notre modèle de production doit devenir plus innovant et tourné vers des marchés en développement.

Les **aides publiques** octroyées aux entreprises doivent être réorientées pour s'assurer de leur efficacité en termes de création d'emplois de qualité et assurer des investissements en recherche et développement, innovation et formation des travailleurs

Le prochain gouvernement doit aussi être ambitieux et mener une **politique de soutien aux investissements** dans l'économie réelle et des projets créateurs d'emplois de qualité via notamment la mobilisation des réserves des 2^{ème} pilier de pension ou la création d'un instrument public d'investissements (banque ou autre).

Il faudra aussi adopter urgemment une **feuille de route ambitieuse pour une transition juste** vers une société bas carbone, basée sur le dialogue social et la participation active des travailleurs sur un plan d'investissement dans les (nouvelles) technologies à faible niveau de carbone, sur la formation et la reconversion des travailleurs, sur le respect des droits et acquis sociaux garantissant une protection sociale forte.

Par ailleurs, les Régions possèdent des compétences importantes et donc d'importants leviers dans ces matières. Chaque niveau de pouvoir doit donc s'impliquer efficacement pour soutenir ces politiques de développement économiques innovantes et solidaires (voir mémorandum des interrégionales).

Une autre approche de la compétitivité

En Belgique, les questions relatives à la compétitivité sont généralement abordées de manière tronquée et restrictive. Les coûts salariaux sont présentés comme la principale cause des problèmes de compétitivité de l'économie belge. Pourtant, un rapport du Bureau fédéral du Plan de novembre 2012 démontre que la perte de compétitivité n'est due que pour un tiers aux questions de coûts (coûts salariaux et autres coûts comme ceux de l'énergie ou de l'accès au crédit).

La perte de compétitivité de notre économie est donc due pour les deux tiers à d'autres facteurs. Ainsi, la structure de nos exportations n'est pas adaptée à l'économie mondiale en pleine mutation. Notre économie repose trop sur les produits semi-finis à faible valeur ajoutée et s'oriente trop peu sur les marchés de croissance.

Pour ce qui concerne le coût du travail et le fameux "écart salarial", la FGTB ne peut cautionner les prises de position patronales qui tentent par ce biais de faire pression sur les salaires.

Le facteur qui influence le coût unitaire du travail s'explique principalement par la productivité. Notre niveau de productivité est et reste très élevé en Belgique, mais nous perdons du terrain. La seule manière de renforcer notre productivité est d'augmenter l'importance des secteurs innovateurs et à

haute intensité de connaissance: innovation de produit et de processus, R&D, éducation et formation des travailleurs. Les attaques contre les salaires sont l'arbre qui cachent la forêt. Il s'agit d'un prétexte pour ne pas investir dans un renforcement durable de notre économie.

De plus, la discussion sur le coût salarial passe outre au fait que les entreprises belges bénéficient de milliards d'aides publiques pour réduire leurs coûts. Ainsi, en 2012, elles ont reçu 11 milliards d'avantages directs liés au coût salarial.

D'une part, il y a les réductions de cotisations sociales patronales. Les entreprises paient normalement une cotisation patronale d'environ 32% sur le salaire brut. En 2012, 4,94 milliards en termes de cotisations patronales n'ont pas dû être versés à la sécurité sociale. Ces dernières années, ce montant a doublé et a augmenté de 1,5% de la masse salariale totale à 3,3%. Elles sont automatiquement prises en compte dans le calcul de l'évolution du coût salarial et de l'écart salarial

D'autre part, les entreprises bénéficient de nombreux subsides salariaux. Ainsi, elles ont reçu des subsides salariaux pour un montant de 6,1 milliards, aussi bien par le biais de la fiscalité fédérale (non-versement du précompte professionnel dû) que de la sécurité sociale et des Régions. Au total, les subsides salariaux se chiffrent à plus de 4% de la masse salariale. Ces subsides salariaux conséquents ne sont toutefois pas pris en compte dans le calcul de l'évolution du coût salarial ou de l'écart salarial. Ce qui n'est pas acceptable car alors l'approche est tronquée.

Pour la FGTB, le calcul de l'écart salarial avec les pays voisins doit tenir effectivement compte des subsides salariaux octroyés aux entreprises. Pour avoir une idée précise de la compétitivité des entreprises belges par rapport aux pays voisins, il est nécessaire de tenir compte de tous les avantages octroyés aux entreprises.

Par ailleurs, pour la FGTB, il n'est pas acceptable que les aides publiques soient accordées sans conditions aux entreprises.

En 2012, les entreprises ont bénéficié de 11 milliards d'euros via des mesures qui n'offrent généralement que peu, voire pas de garantie en matière d'emplois de qualité ou d'investissements dans l'économie réelle (cf. l'avantage fiscal linéaire de 1% de retenue sur précompte qui atteint actuellement 1 milliard d'euros). Ces aides doivent être conditionnées à des objectifs clairs dans le domaine de l'emploi, de la formation des travailleurs et d'investissements dans la recherche & le développement. Il faut en effet plus fortement responsabiliser les entreprises sur ces questions.

Le baromètre socio-économique démontre d'ailleurs que les aides publiques ont été absorbées par les avantages redistribués aux actionnaires. Sur la période 1996/2000, on constate un parallélisme étonnant entre l'évolution des dividendes des entreprises non financières pour une somme de 11 milliards et l'évolution des aides aux entreprises pour près de 10 milliards d'euros. De quoi douter sérieusement de l'efficacité des aides à l'emploi linéaires et sans condition.

Les entreprises belges doivent faire plus d'efforts dans le domaine de la recherche et du développement pour affronter la concurrence sur les marchés internationaux. Notre pays souffre d'un réel déficit en matière d'innovation. Il se situe en dessous de l'objectif européen de 3% du PIB en matière d'investissements en recherche et développement. En 2012, ces investissements ne s'élevaient qu'à 2,1% du PIB.

La FGTB demande une augmentation substantielle des efforts dans le domaine de la recherche et développement pour tendre vers l'objectif européen de 3%. Ces efforts doivent être mis en rapport avec cet objectif. Nous voulons que les aides dans le domaine de la recherche et développement ne bénéficient pas seulement aux grandes entreprises, mais que des moyens suffisants soient réservés pour les aides aux petites et moyennes entreprises. Les aides à la

recherche et développement devraient toujours être liées à des objectifs d'emploi dans l'entreprise. Ce thème doit devenir un sujet permanent des organes de concertation dans les secteurs et dans les entreprises.

La formation et l'éducation sont des leviers importants de la croissance économique, grâce à leur impact sur la productivité et le taux d'emploi. Par ailleurs, la formation joue un rôle déterminant dans le développement de la carrière professionnelle.

Dans le cadre de l'Accord interprofessionnel 1999-2000, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur les objectifs d'investissement à remplir par les entreprises en matière de formation continue :

- 1,9% de la masse salariale est ainsi indispensable pour développer une culture de formation continue;
- un taux de participation de 50% d'ici 2010 pour démocratiser l'accès à la formation.

Cependant, en 2011, les investissements réellement réalisés n'atteignaient que 1,05% de la masse salariale totale et le taux de participation seulement 34,4%. Les deux pourcentages sont manifestement inférieurs aux objectifs précités, ce qui est signe d'efforts de formation insuffisants.

La FGTB exige pour tous le droit à une formation tout au long de la vie accessible et de qualité et à une formation qualifiante, aussi bien d'un point de vue professionnel que social et indépendamment de l'âge. L'objectif doit être un droit individuel de cinq jours de formation formelle pour tous les travailleurs et ce avec un encadrement collectif.

Des investissements dans l'économie réelle et l'emploi de qualité

Pour la FGTB, pas question donc de cautionner des politiques qui portent atteinte aux salaires ou des chèques en blanc avec des cadeaux supplémentaires aux entreprises. Le redressement de notre économie et la création d'emplois de qualité passera obligatoirement par des investissements ambitieux dans l'économie réelle.

Et les moyens nécessaires existent. Le gouvernement a mis en place un cadre pour un emprunt populaire ou «prêt-citoyen thématique». Cet emprunt populaire peut prendre la forme d'un bon de caisse ou d'un compte à terme. Il est directement commercialisé par les banques et l'argent récolté doit servir au financement de l'économie réelle : construction d'écoles, de maisons de retraite, financement des PME...

L'argent confié à ces intermédiaires financiers est placé pendant une durée fixe (5 ans au minimum), à un taux d'intérêt fixe (au moins équivalent à celui des bons de caisse et comptes à terme de même durée offerts par la banque). Afin d'inciter le recours à ce type de placement, le précompte mobilier retenu sur les intérêts est réduit à 15 % (au lieu de 25% normalement). Ce type d'initiative doit toutefois être renforcée.

La FGTB revendique l'adoption de mesures pour encourager la mobilisation des moyens financiers existants qui appartiennent notamment aux travailleurs et citoyens. Il faut que ces moyens soient investis dans une économie porteuse de création d'emplois de qualité et d'une véritable valeur ajoutée en matière de richesses.

La FGTB propose de mobiliser les réserves du 2^{ème} pilier de pension. Ce 2^e pilier est composé des assurances extra-légales constituées de manière collective au niveau sectoriel ou d'entreprise. Le total des primes versées annuellement s'élève à environ 6 milliards et les réserves constituées étaient de l'ordre de 63 milliards en 2011. Le cadre prudentiel actuel a comme conséquence que la grande majorité de cette masse monétaire est investie en obligations d'Etat.

Il s'agirait d'investir tout ou partie de celles-ci non pas dans des obligations («économie casino») mais dans des projets «productifs» pour l'économie réelle et la collectivité!

La FGTB réclame la création d'un véritable instrument public d'investissements (banque ou autre). Cela doit se mettre en place en remplacement du cadre trop large et trop favorable aux intermédiaires bancaires privés que constitue l'emprunt populaire mis en place en janvier en 2014.

La FGTB demande la suppression des intérêts notionnels qui ne soutiennent pas l'économie réelle, la création d'emplois et d'une véritable valeur ajoutée mais encourage la financiarisation de l'économie et permet aux multinationales d'éluder l'impôt.

Cette mesure prive l'Etat de moyens indispensables et le prive de leviers de commandes de l'économie et de la capacité d'injecter efficacement de l'argent au service de l'emploi et des services au public. En remplacement de cette dépense budgétaire inutile, la FGTB revendique des mesures fiscales de soutien aux entreprises en lien avec l'emploi, la formation et l'investissement productif.

L'objectif doit être de mener une stratégie de long terme grâce à la réorientation de l'épargne vers des projets à vocation économique, sociale et environnementale comme notre alliance pour une croissance durable. Citons à titre d'exemple, la nécessité de soutenir les investissements dans des logements sociaux ou production d'énergie durable avec système «cost plus» c.à.d. return garanti.

La FGTB demande au gouvernement de mettre en œuvre une politique ambitieuse d'introduction de clauses sociales et environnementales dans les marchés publics.

Le volume financier des marchés publics en Belgique peut être estimé à 50 milliards d'euros, soit approximativement 14% du PIB. Cependant, aujourd'hui, beaucoup d'appel d'offres ne profitent pas aux entreprises locales. Une nouvelle directive européenne est actuellement en discussion au sein du Parlement Européen.

Il faut mieux encadrer les marchés publics afin de favoriser les entreprises locales via l'intégration de clauses sociales, environnementales ou éthiques dans les marchés publics, sans pour autant se mettre en infraction vis-à-vis de la législation européenne.

Les clauses sociales peuvent par exemple reprendre l'engagement de consacrer un pourcentage du chiffre d'affaires généré soit consacré à la formation ou à l'insertion de stagiaires, limiter les possibilités de recourir à de la sous-traitance, en introduisant également des règles plus rigoureuses concernant les offres "anormalement basses".

- Un exemple de clause environnementale : il peut être spécifié par exemple que le choix sera porté sur des matériaux ayant généré, dans leur fabrication et leur transport, le moins d'émission de CO².
- Un exemple de clause éthique : il peut être spécifié que le choix sera porté sur des matériaux ayant été fabriqués dans le respect des normes fixées par l'OIT.
- Un exemple de clause sociale : il est ainsi possible de prévoir l'embauche de demandeurs d'emploi et la formation de ceux-ci par l'entreprise adjudicataire ou de réserver le marché à une entreprise d'économie sociale dont l'objet social est la réinsertion socioprofessionnelle ou prévoir une formation pour les demandeurs d'emploi.

Une Transition Juste

L'UE et la Belgique ont pris des engagements en terme de réduction d'émission de CO₂: -80 à -95% à l'horizon 2050 (par rapport à 1990).

Dans ce contexte, la FGTB en appelle à une Transition Juste vers une société bas carbone, qui prenne en considération les attentes et les impératifs du monde du travail et qui repose sur cinq piliers:

- garantir le dialogue social;
- Maintenir et créer de l'emploi;
- Assurer le verdissement de la formation, de l'emploi et des compétences;
- Respecter les droits des travailleurs (avec un accent particulier sur la respect du bien-être, la santé et la sécurité des travailleurs);
- Garantir une protection sociale forte.

Pour la FGTB, ces cinq piliers sont en réalité les conditions qui, si elles ne sont pas respectées, ne pourront pas conduire aux changements nécessaires pour respecter les engagements de la Belgique et de l'UE!

Le concept de la Transition Juste a été développé par la Belgique en 2010. Il est maintenant reconnu par la Communauté Internationale,

Aujourd'hui, il est temps de passer du concept à son opérationnalisation! Tous les secteurs de notre économie sont concernés par cette Transition. Les cinq piliers doivent se traduire en mesures et actes concrets en Belgique:

- l'ampleur des changements exige un engagement fort de toutes les parties de la société belge et européenne. L'association des représentants des travailleurs dans l'élaboration des politiques dites "bas carbone" doit être garantie, en particulier les travailleurs des secteurs directement concernés.
- Il y a un besoin urgent de créer un nombre significatif de nouveaux emplois et d'assurer la reconversion des travailleurs dans des entreprises et des secteurs durables. Cela passe par des investissements nationaux dans les (nouvelles) technologies à faible niveau de carbone, dans la R&D et l'innovation pour soutenir la transformation de nos industries et promouvoir la modernisation des infrastructures.
- Les stratégies menées par les pouvoirs publics, en matière d'éducation, de formation sont fondamentales dans la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, utilisant efficacement les ressources. La FGTB réclame des plans sectoriels de formation et des modules de formation communs liés aux compétences vertes et des mesures pour assurer le transfert des compétences collectives.
- La prise de décisions démocratiques et le respect des droits de l'homme et du travail doivent être garantis, en particulier la liberté de négociation et d'action collective.
- Les travailleurs doivent bénéficier d'un filet de sécurité via une solide protection sociale et des mesures de soutien pour s'engager dans la voie d'une Transition Juste.

La FGTB demande l'adoption d'une feuille de route pour une Transition Juste vers une société bas carbone.

Cette feuille de route devra être pourvue d'un plan d'investissement dans les (nouvelles) technologies à faible niveau de carbone, dans la R&D et l'innovation pour soutenir la transformation de nos industries et promouvoir la modernisation des infrastructures

représentant 2% du PIB¹. Elle devra reposer sur le dialogue social et la participation active des travailleurs.

La formation et la reconversion des travailleurs devront être intégrées dans cette stratégie pour donner les outils et les compétences nécessaires aux travailleurs pour réussir cette transition..

Les droits et acquis sociaux doivent être préservés et renforcés. C'est le modèle économique qui doit être repensé, pas le modèle social! L'analyse de la compétitivité ne doit pas se faire aux dépens des progrès sociaux ou environnementaux.

Enfin, les travailleurs doivent bénéficier d'un filet de sécurité par une protection sociale solide et des mesures de soutien pour s'engager dans la voie d'une Transition Juste.

¹ Cf Voir ci-dessous en ce qui concerne le Plan investissement CES novembre 2013
<http://www.etuc.org/a/11720>.

.... AUSSI AU NIVEAU EUROPEEN ET MONDIAL

Des engagements clairs pour soutenir des politiques de relance qui assurent la création d'emplois de qualité et une amélioration du pouvoir d'achat doivent aussi être pris au niveau européen.

Il faut mettre **un terme aux politiques d'austérité et aux dictats imposés par la Commission européenne** : mise sous pression de nos systèmes de protection sociale en particulier les pensions, politique de modération salariale, attaque contre le dialogue social et de la protection des travailleurs sous couvert de simplification (cf. refit, ...).

Il s'impose de mettre en œuvre le **Plan d'investissements adopté au niveau de la CES**, d'appliquer la **véritable règle d'or** (exclusion des investissements publics du calcul du déficit structurel) et de **s'opposer à la mise** en œuvre à tous les niveaux du **TSCG** (Traité budgétaire)!

Il faut instaurer un principe du **juste échange** en incluant le respect des normes sociales et environnementales dans les accords de libre-échange. Ce principe doit présider à l'évaluation à mener, dans la plus grande transparence, sur les discussions en cours ou à venir par rapport aux accords commerciaux, que cela soit au niveau des accords bilatéraux de la Belgique, de l'Europe (par exemple les négociations avec les Etats-Unis ou le Canada) ou encore au sein des négociations multilatérales au sein de l'OMC.

Une autre Europe

Avec l'éclatement de la bulle immobilière et la crise bancaire en 2008, la stabilité économique de la zone euro a été mise sous pression. Pour tous les observateurs, y compris la Commission européenne, il est apparu clairement dès le début de la crise que la cause des problèmes se situait dans les dysfonctionnements du secteur financier et qu'une régulation stricte du monde financier et du système de rémunération serait la solution. Fin 2008, l'UE décidait encore d'un plan de soutien de 200 milliards d'euros, mais à partir de mi-2010, on a opté pour une seule et même politique, à savoir celle de l'austérité et des «réformes structurelles». Les autres bonnes intentions ont été oubliées.

Selon la Commission européenne, les problèmes de la zone euro sont liés à l'endettement des Etats membres et à leur compétitivité. Dans le passé, les pays confrontés à des problèmes économiques pouvaient dévaluer leur monnaie pour redevenir 'compétitifs'. Avec l'euro, cette possibilité a disparu. C'est pourquoi, les Etats membres qui sont en difficultés peuvent être contraints, par de nouveaux instruments législatifs (six-pack, two-pack, Pacte budgétaire), à opérer une 'dévaluation interne' via les salaires. De cette manière, un pays pourrait soi-disant améliorer sa compétitivité. Pour y parvenir, on attaque principalement la solidarité entre travailleurs de différentes entreprises et secteurs : les négociations salariales collectives sont décentralisées et menées par entreprise, voire individuellement. Partout en Europe, les salaires minimums, les CCT existantes et même les syndicats sont critiqués. Pour réduire les dettes, on opte pour des mesures d'austérité à tous les niveaux. Les victimes de cette politique, ce sont les simples citoyens, les pensionnés, les malades, les chômeurs : autant de personnes qui sont doublement victimes de la crise.

Avec la CES, la FGTB s'est toujours farouchement opposée à la politique du démantèlement social. Une telle politique va à l'encontre d'importantes lois économiques. De plus, elle remet en cause les Etats providence européens de manière antidémocratique.

Entre-temps, les mesures d'austérité imposées ont fait stagner la croissance économique dans la majorité des Etats membres européens. De plus, ces mesures ont l'effet inverse de ce qu'elles visent à réaliser, puisque l'endettement des pays concernés continue à augmenter. Les pays où ces mesures d'austérité ont été les plus fortes ont vu leur endettement augmenter le plus. Trimestre après trimestre, la récession se creuse dans ces pays. Contrairement à ce qu'affirment les messages positifs pré-électorales, il est à peine question de reprise économique.

Sur le plan social, le bilan est catastrophique. 26 millions d'Européens sont sans emploi. Dans l'Union européenne, un jeune sur cinq n'a pas de travail. En Espagne ou en Grèce, ce chiffre atteint même les 50%. 7,5 millions de jeunes européens (13% de cette catégorie d'âge) n'ont pas d'activité professionnelle ou suivent l'une ou l'autre forme de formation. Plus de 120 millions de citoyens européens, soit une personne sur 4, sont proches du seuil de pauvreté ou sont menacés d'exclusion sociale.

Mais les mesures d'austérité n'entraînent pas que des dégâts économiques et sociaux. Désormais, l'effondrement économique de l'union monétaire ne constitue plus le principal risque. L'absence de portée démocratique du projet européen dans toutes les couches de la population est un autre risque, tout aussi important. Que représente l'Europe? Que fait l'Europe pour les simples citoyens ? L'Europe est-elle encore à même de mettre sur pied un projet positif, plutôt que de sabrer dans les salaires, les services publics et la sécurité sociale ? Le rejet du projet européen et la montée de l'extrême droite sont aussi des dangers qui menacent. C'est pour cette raison que la FGTB demande la mise en place d'une tout autre politique.

Pour la FGTB, l'Europe doit offrir de véritables perspectives de croissance via des investissements. Les pays doivent avoir la possibilité de sortir de leur endettement. Les pouvoirs publics ne pourront réduire leurs déficits que si les perspectives de croissance sont garanties. Au sein de la CES, la FGTB a approuvé un ambitieux programme d'investissement intitulé 'Une nouvelle voie pour l'Europe: plan de la CES pour l'investissement, une croissance durable et des emplois de qualité'. La CES appelle à investir chaque année 2% du PIB européen, soit 260 milliards d'euros par an durant 10 ans. Investissements dans les industries et les services durables, en particulier les PME, dans la formation et l'éducation, la recherche-développement, les infrastructures de transport modernes, la réindustrialisation de l'UE, des services privés performants et des services publics de qualité. Mais également, investissements dans la production d'énergie, baisse de la consommation pour diminuer la dépendance énergétique et réduction des émissions de gaz à effet de serre. 11 millions d'emplois de qualité pourraient ainsi être créés en Europe.

L'Europe doit appliquer la Règle d'or initiale : les dépenses publiques qui cadrent dans des programmes d'investissement nationaux orientés vers les initiatives reprises ci-dessus ne peuvent être intégrées dans les déficits budgétaires.

Stop au démantèlement des droits et acquis sociaux

Il faut mettre un terme au démantèlement des droits sociaux et des services publics. Sur le marché du travail et à côté, une classe sociale défavorisée est en train de se former: à qui toute possibilité de mener une vie digne et convenable est refusée. Soit on travaille dans des conditions précaires (à un salaire trop bas que pour survivre dignement ou dans une telle incertitude qu'il n'est pas possible de construire sa vie) soit on tombe totalement en dehors du système. On abuse de la notion selon laquelle *'tout le monde doit économiser, sans quoi nous serons sanctionnés par les marchés financiers'* pour démanteler totalement le marché du travail. Il faut contrer cette précarisation en misant totalement sur l'Etat providence.

Selon les conservateurs européens, les "réformes structurelles" (lire: les coupes dans les dépenses de chômage, le démantèlement du système de pension, les privatisations, les coupes dans les soins de santé, la décentralisation des négociations collectives, l'imposition de conditions de travail 'plus flexibles') sont nécessaires, pour relancer la croissance. C'est le monde à l'envers: les stabilisateurs automatiques qui, durant la crise, ont mieux protégé la Belgique que ça n'a été le cas dans les pays voisins, sont maintenant considérés comme le principal frein à la croissance. Ces stabilisateurs doivent être protégés.

C'est pourquoi, la FGTB est diamétralement opposée à une institutionnalisation plus poussée des réformes structurelles au niveau européen. Il est inacceptable que ces réformes puissent être forcées par des "accords contractuels" qui ont des conséquences financières. Cela revient à subsidier le démantèlement social.

Pour l'Europe aussi, les systèmes de formation salariale traditionnels sont considérés comme une 'rigidité'. Les Etats membres sont mis en concurrence sur le plan salarial, alors que les salaires sont le moteur des économies européennes. ***Les emplois précaires et sous-payés doivent disparaître par l'instauration d'un salaire minimum dans toute l'Europe et le renforcement du système des négociations collectives. Les pays en position forte en matière d'exportation doivent faire un effort en renforçant la consommation intérieure (par une dynamique salariale positive). A côté de la "gouvernance économique", il convient d'introduire une "gouvernance sociale".***

Le 2 octobre 2013, la Commission a lancé la communication «Refit, Regulatory Fitness and Performance» qui vise à simplifier la vie des entreprises en supprimant une série de charges administratives. En tant qu'organisation syndicale, nous ne sommes pas contre un travail de simplification de la législation. Mais une évaluation de l'impact des nouvelles réglementations sur les PME ou les grandes entreprises ne peut entraîner de régression des droits des travailleurs (droits fondamentaux du travail en ce compris les droits à l'information et consultation, les conditions de travail, le bien-être au travail et les droits en matière de sécurité sociale) et ne peut faire obstacle à une amélioration de ces droits ni à l'amélioration de leur protection sur le lieu de travail face aux anciens et nouveaux risques. Or, Les conséquences sociales de «Refit» sont désastreuses. En matière de santé et sécurité au travail, il n'y aura plus de nouvelle règle. Par ailleurs, la Commission refuse de ratifier les accords entre partenaires sociaux sur la sécurité et la santé pour les coiffeurs (victimes de cancers professionnels) et les pêcheurs alors que ceux-ci ont fait l'unanimité entre partenaires sociaux du secteur. Il s'agit donc d'une attaque frontale du dialogue social. Le respect et la promotion des négociations collectives et de l'autonomie des partenaires sociaux doivent être

garantis ainsi que le dialogue social qui doit pouvoir être mené à tous les niveaux. Enfin, au nom de la simplification administrative, cette initiative détricote la réglementation sociale jugée trop lourde pour les entreprises: le texte prévoit de repenser la consultation des travailleurs en cas de licenciements collectifs, de reprise de leur entreprise, de remaniement profond de l'organisation du travail, etc. Il s'agit d'une attaque pure et simple aux droits sociaux fondamentaux des travailleurs.

Pour la FGTB, le prochain gouvernement doit se distancier de cette initiative et interpeller la Commission sur les missions sociales que lui confie le Traité de fonctionnement de l'Union, missions qu'elle reste en défaut d'exécuter. Elle doit prendre des initiatives afin de protéger les citoyens de l'Union, à défaut le divorce entre ces citoyens et les institutions de l'Union ne fera que s'accroître.

Le Juste Echange

C'est essentiellement l'Union européenne qui est devenue compétente pour conclure des Traités de Commerce et d'Investissement avec les autres pays du monde. Aujourd'hui, la Commission européenne s'est lancée dans une série de négociations de libre échange avec le Vietnam, la Tunisie, la Jordanie,... mais aussi avec des pays émergents et développés tels le Maroc, le Canada, l'Inde, Singapour, le Japon, les Etats-Unis et la Chine!

Ces négociations sont qualifiées de «complètes et approfondies ». Elles concernent la libre circulation des capitaux, des personnes, des marchandises et des services. Elles visent à diminuer les tarifs à l'importation. Mais elles visent surtout les «barrières non tarifaires», c'est-à-dire la réglementation écologique, phytosanitaire, sociale, etc. ...souvent protectrice mais considérée comme une entrave au libre commerce et susceptible d'être «harmonisée», vers le haut...ou vers le bas.

Parmi ces accords en négociation, celui avec les Etats-Unis revêt une importance particulière. Les travailleurs européens et américains seront placés dans un espace de libre échange plus grand. De plus, vu le poids économique des deux «géants», l'accord UE/USA servira de référence aux accords bilatéraux futurs avec d'autres pays mais aussi aux éventuels accords multilatéraux dans le cadre de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC). Or, il s'est toujours avéré extrêmement difficile voire impossible d'avancer sur les revendications syndicales (voir ci-dessous) dans le cadre de l'OMC qui nécessite le consensus entre un grand nombre de pays. Le Traité transatlantique est négocié en bilatéral entre deux pays de niveau économique équivalent. Pour la FGTB, nos politiciens ne peuvent plus se réfugier derrière l'excuse de la complexité de l'OMC pour ne pas satisfaire aux revendications syndicales et ils doivent utiliser le traité UE/USA pour progresser sur la gouvernance économique.

D'après les études de consultants privés payés par la Commission, les modèles de traité actuels nous apporteraient croissance et emplois. En réalité, ces études sont élaborées sur base de scénarios très optimistes et promettent in fine une croissance modeste. Par contre, ils exposent les travailleurs au dumping social puisqu'ils les placent dans un marché ouvert mais sans garantie que les règles sociales de base ne soient respectées par tous et pour tous. De plus, de nombreux traités existants et en négociation, donnent la possibilité aux entreprises d'attaquer, pour le motif que cela nuirait à leurs "droits" couverts par les accords, toute mesure prise par un gouvernement établissant des droits pour les travailleurs. Pour juger de l'affaire, des panels composés uniquement d'experts proches du monde des affaires sont mis en place ! Des cas existent déjà : salaire minimum attaqué en Egypte, droit de grève en Afrique du Sud, santé au travail à Hong Kong, etc....

Enfin, les libéralisations des services envisagée fait souvent craindre pour les Services publics et la régulation financière et ouvrent la porte, sous couvert de libre circulation des personnes, à l'exploitation et la discrimination des travailleurs migrants.

La FGTB demande la mise en place de la politique du Juste Echange à tous les niveaux de négociation (Belgique, UE, OMC). Le Juste Echange implique le respect des normes sociales et environnementales. Un simple engagement à respecter n'est pas suffisant. Les Traités doivent inclure des mécanismes de contrôle et sanctions efficaces en cas de violation en impliquant les interlocuteurs sociaux et dans le respect des Conventions de l'OIT.

Les normes visées doivent au moins être les Conventions fondamentale de l'OIT, en particulier celles liées aux liberté d'association et de négociation collective.

Au plus le niveau de développement des parties est élevé, au plus le spectre de normes OIT à respecter doit être étendu au-delà des conventions fondamentales: santé/sécurité, sécurité sociale, etc...

Lorsque des services font l'objet de négociations, il est nécessaire de protéger les services publics d'une part et que d'autre part les dispositions éventuellement relatives aux services financiers n'aillent pas à l'encontre mais au contraire facilite la régulation du secteur financier.

Si la mobilité temporaire des travailleurs est prévue, elle doit impérativement s'accompagner de l'obligation de respecter la législation et les CCT du pays d'accueil et de mesures visant à assurer la coopération entre services d'inspection et toute coopération nécessaire pour l'application des sanctions en cas de violation.

Le règlement des différends ne peut être confié à des panels privés composés d'experts issus du milieu des affaires.

Enfin, il faut que les débats sur les libéralisations commerciales puissent avoir lieu dans un cadre réellement transparent et démocratique. La consultation spécifique des interlocuteurs sociaux (et pas seulement les employeurs) sur la fixation des termes de référence et le contenu des études d'impact à mener préalablement ainsi que sur le mandat de négociation doit être assurée.

En ce qui concerne le Traité transatlantique, la FGTB condamne le fait que, jusqu'à présent, les pourparlers n'aient pas suffisamment pris en compte les préoccupations des travailleurs. Elle demande des garanties fortes en matière de gouvernance économique, de respect des normes OIT, de protection des Services publics et de la souveraineté des états à mener des politiques sociales et écologiques.

D'autre part, contrairement au déroulement de la procédure d'adoption du Traité budgétaire, la FGTB exige une transparence des négociations et la mise en œuvre d'un réel débat démocratique.

METTRE FIN AUX MESURES ANTISOCIALES ET CRÉER DE L'EMPLOI DE QUALITE

Depuis 2008, les travailleurs ne cessent d'être les victimes des conséquences de la crise financière.

Les pertes d'emploi se sont poursuivies et amplifiées, causées par de nombreuses restructurations dont certaines pourraient être évitées si elles étaient anticipées.

C'est pourquoi la FGTB demande la mise en œuvre immédiate **d'un droit d'alerte et d'expertise**.

Les perspectives de reprise économique restent en berne et cette situation exige de trouver des solutions pour les travailleurs sans emploi. La FGTB demande donc au prochain gouvernement de supprimer les mesures antisociales mises en œuvre au niveau du chômage Ainsi qu'un engagement clair et contraignant pour que les jeunes se voient proposer de réelles perspectives d'emplois de qualité (cf. garantie d'emploi).

Il faut que le gouvernement fasse **marche arrière sur la dégressivité des allocations de chômage** qui a comme conséquences de jeter dans la précarité les demandeurs d'emploi alors qu'il n'y a pas de travail disponible pour tout le monde.

Nous exigeons un retrait de la mesure qui vise à **exclure de nombreux jeunes du bénéfice des allocations d'insertion** dès le 1^{er} janvier 2015 (art. 36) mais aussi la prise en compte de toutes les périodes d'activités professionnelles (y compris les stages) ;

Anticiper les restructurations

Depuis 2008, les travailleurs ont été victimes de nombreuses restructurations et fermetures d'entreprise avec ou sans respect des procédures légales de concertation sociale. L'on constate qu'entre les chiffres de licenciement annoncés dans le cadre de la Loi Renault (intention) et le nombre de licenciements effectivement survenus, il n'y pas pratiquement aucune différence. Selon le SPF Emploi, 93,9% des licenciements annoncés sont effectivement effectués. Les processus légaux actuels sont nécessaires car ils donnent une place au dialogue social mais ils ne permettent malheureusement pas d'anticiper les catastrophes. Ils font donc les compléter.

La FGTB réclame dès lors l'introduction d'un droit d'alerte et d'expertise en Belgique. Ainsi, les représentants des travailleurs qui ont connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique et sociale de l'entreprise et qui, après avoir interpellé l'employeur, n'obtiennent pas d'explication ou une explication insatisfaisante, pourront interpellier les organes de décisions de l'entreprise. Ils pourront également obtenir, gratuitement et à charge de l'employeur, l'assistance d'experts ayant accès aux mêmes informations que les réviseurs d'entreprise. Le tout dans le but de les éclairer sur la situation exacte de l'entreprise afin de dégager des perspectives à long terme pour l'emploi.

Mettre fin aux mesures antisociales : la dégressivité des allocations de chômage...

Si le gouvernement a, il est vrai, relevé les allocations de chômage perçues par les demandeurs d'emploi lors des trois premiers mois à 65% pour toutes les catégories, il les a rendues considérablement dégressives pour les périodes suivantes, conduisant à une baisse notable des allocations au fil du temps.

En appliquant un principe de dégressivité aux allocations de chômage, le gouvernement a voulu mettre le couteau sous la gorge des demandeurs d'emploi et ainsi les inciter à retrouver le chemin du travail.

Jusqu'en octobre 2012 inclus, on distinguait seulement quatre périodes d'indemnisation pour les cohabitants, deux pour les chefs de famille et trois pour les isolés. Depuis novembre 2012, il y en a neuf pour toutes les catégories! Les allocations des chefs de famille et des isolés sont désormais également soumises à la dégressivité et retombent, après max. 48 mois, à un minimum. Les minima oscillent entre 503 €/mois pour les cohabitants (660,96 € si les deux bénéficient d'un revenu de remplacement), 953 € pour les isolés et 1 134 € pour les chefs de famille.

Cette mesure a été introduite alors que des études prouvent que les demandeurs d'emploi sont les plus exposés à la pauvreté. Entre 2010 et 2011, le risque de pauvreté des demandeurs d'emploi est en effet passé de 30% à 38%, soit une hausse de 26 %. Ces chiffres ne sont pas en passe de s'améliorer vu que les chiffres du chômage sont encore en forte hausse.

En novembre 2012 (date d'introduction de la dégressivité), on dénombrait 311 186 demandeurs d'emploi indemnisés après un emploi à temps plein, contre 341 165 en novembre 2013, soit une progression de 10%!

Pour toutes les catégories confondues (et ce même les demandeurs d'emploi plus âgés et ceux dispensés pour des raisons sociales ou familiales), on dénombrait 665 000 demandeurs d'emploi indemnisés au troisième trimestre de 2013, soit 6 400 de plus qu'un an auparavant.

La situation du marché du travail est en effet catastrophique: 2012 et 2013 ont été des années caractérisées par une vague de faillites et de restructurations, et ce surtout dans les secteurs industriels (FORD, ARCELOR, CATERPILLAR...), où des milliers d'emplois ont été perdus. Selon les estimations de l'ONSS, il est question de croissance négative en matière de création d'emplois pour la période 2012-2013. En effet, au cours de cette période, la perte d'emplois dépasserait de 25 000 unités la création d'emplois!

Dans tous les cas, l'introduction de la dégressivité n'a pas inversé la tendance! Il est donc inacceptable, dans un tel contexte, de réduire les allocations et de plonger dans la pauvreté les demandeurs d'emploi qui n'ont pas choisi cette situation!

En outre, cette disposition a considérablement compliqué la réglementation, que seule une poignée d'initiés sont en mesure d'appliquer. Elle nuit également au contrôle démocratique et aux droits des demandeurs d'emploi qui ne sont même plus en mesure de vérifier si ce qu'ils perçoivent est conforme à ce à quoi ils ont droit.

La FGTB demande que la dégressivité des allocations de chômage soit supprimée sans délai.

....la procédure du contrôle de disponibilité

Force est de constater que la procédure de contrôle de disponibilité n'a pas atteint les objectifs soi-disant escomptés c'est-à-dire la remise à l'emploi d'un maximum de chômeurs, fortiori aujourd'hui, en période de crise économique.

Etant donné le contexte économique et l'impossibilité d'offrir des emplois de qualité en nombre suffisant aux demandeurs d'emploi notamment vis-à-vis des jeunes, la FGTB continue à réclamer un accompagnement accru des chômeurs, ainsi qu'un moratoire du système de contrôle de disponibilité avant sa réforme en profondeur en tenant compte également de la 6^{ème} réforme de l'Etat.

Pour la FGTB, les décisions ne prennent pas suffisamment en compte le contexte socio-économique auquel sont confrontés les travailleurs : chaque jour, beaucoup d'emplois passent à la trappe. En outre, on n'enraye pas les sanctions !

La FGTB déplore:

- que l'on n'ait pas cru bon d'instaurer un moratoire du contrôle de disponibilité puisque les travailleurs qui ont été licenciés ou qui sont sans emploi sont, pour la grande majorité d'entre eux, confrontés à l'absence d'emploi (30 demandeurs d'emploi (voire plus) pour une offre d'emploi dans certaines sous-régions);
- que l'on ne mette pas le holà au harcèlement administratif dont sont victimes les travailleurs sans emploi. Un accompagnement individualisé au niveau régional devrait en effet pouvoir libérer le chômeur d'un contrôle supplémentaire au niveau fédéral ; les règles sont de plus en plus complexes pour le demandeur d'emploi mais aussi pour les professionnels du secteur. On dénombre pas moins de 4 procédures différentes mises en place;
- que ces nouvelles mesures sont mises en place pour quelques mois à la veille de la mise en œuvre de la sixième réforme de l'Etat (investissement important alors que celui-ci aurait pu être consacré à l'accompagnement des demandeurs d'emploi). De plus l'ONEM dépend des régions pour la mise en œuvre et si celles-ci ne l'appliquent pas (ou partiellement), c'est le demandeur d'emploi qui risque d'être la victime;
- que les plus âgés et certains chômeurs qui bénéficient d'un complément d'entreprise (pré-pensionnés) fassent l'objet des nouvelles procédures, alors que bien souvent, ils ne retrouvent plus de travail;
- que suite aux raccourcissements des délais, il y aura une augmentation des contrôles dans le temps. Les sanctions qui n'ont pas été aménagées en conséquence seront donc appliquées plus rapidement;
- qu'il existe toujours une discrimination pour les jeunes par rapport aux chômeurs complets 'classiques'. Les critères sont notamment plus sévères quant au mode de calcul de la durée du chômage;
- que l'on ne tienne pas compte du fait que le 'suivi' est surtout effectif dans des périodes où les postes de travail sont disponibles. Dans l'autre cas, le suivi est beaucoup moins efficace pour les peu qualifiés.

Le contrôle de disponibilité n'offre aucune perspective d'emploi aux personnes en recherche d'emploi mais porte atteinte à leurs droits. C'est pourquoi, la FGTB continue à s'opposer à cette procédure indigne et notamment son actuel renforcement pour les jeunes et pour les demandeurs d'emploi plus âgés.

.... et celles qui s'attaquent aux jeunes

Mais le gouvernement ne s'est pas limité à cette mesure de dégressivité. Depuis 2012, les jeunes font également l'objet d'une série de mesures régressives.

Leur stage d'attente, qui porte désormais le nom de stage d'insertion professionnelle (SIP), et qui s'étendait auparavant sur 9 mois, a été prolongé à 12 mois.

En outre, pendant cette période, un contrôle est réalisé afin de s'assurer que les jeunes consentent suffisamment d'efforts pour pouvoir prétendre aux « allocations d'attente » qui portent désormais le nom d'allocations d'insertion. En l'absence d'efforts suffisants, le jeune ne pourra bénéficier des allocations que s'il a obtenu deux évaluations positives. Cette allocation s'élève à 1 105 € pour un chef de famille, 817€ pour un isolé (à partir de 20 ans) et 425,36€ (à partir de 18 ans) pour un cohabitant.

Pour pouvoir bénéficier de ces allocations, le jeune (contrairement aux autres demandeurs d'emploi) doit tout d'abord prouver qu'il a consenti des efforts de recherche d'un emploi suffisants. Attention, ces allocations sont également limitées dans le temps! Les cohabitants (sauf ceux dont le partenaire perçoit les allocations) peuvent bénéficier des allocations pendant maximum trois ans (délai pouvant être prolongé si 156 jours de travail peuvent être prouvés). Les chefs de famille, isolés et cohabitants dont le partenaire perçoit également des allocations ont droit aux allocations d'insertion jusqu'au dernier jour du mois de leur 33^e anniversaire. Pendant la période pendant laquelle le jeune perçoit des allocations, ses efforts de recherche d'un emploi sont régulièrement contrôlés et il perdra son droit aux allocations en l'absence de ces efforts.

Vu que cette réforme est entrée en vigueur en 2012, les premiers jeunes seront exclus en 2015. L'ONEM est déjà en train d'en informer les jeunes qui bénéficient d'allocations. Selon nos estimations, 55.000 jeunes seront exclus. Ces jeunes devront alors, pour subvenir à leurs besoins, soit retourner vivre chez leurs parents, soit se tourner vers le CPAS. Aux yeux de la FGTB, cela est inacceptable!

Alors que le taux de chômage des jeunes, déjà élevé, est continuellement en hausse, cette mesure risque d'encrenforcer leur insécurité d'existence en raison du manque d'offres d'emploi. En novembre 2013, 102 571 jeunes ont perçu des allocations d'insertion, soit 1 500 de plus que le mois précédent et 1 100 de plus que la même période en 2012. Les jeunes âgés entre 15 et 24 ans représentent 29% des demandeurs d'emploi et un jeune sur trois a un contrat temporaire (notamment intérim). Leur situation est donc loin d'être brillante.

Exclure ces jeunes du chômage les éloignera encore davantage du marché du travail et rendra leur situation encore plus sombre et plus dramatique. Il s'agira la plupart du temps de jeunes vulnérables, souvent peu scolarisés et provenant de familles également fragilisées. Nombre de ces jeunes seront alors à nouveau à charge de leurs parents, alors que le niveau de pauvreté d'autres groupes de la population est également croissant. Cette situation aggravera donc la pauvreté des parents!

Les jeunes sont visés par cette mesure, culpabilisés et punis alors que le marché du travail leur est fermé. Dans plusieurs autres pays européens, on parle déjà de génération perdue.

La FGTB exige le retrait de la mesure qui vise l'exclusion des allocations d'insertion qui touchera 55.000 jeunes à partir du 1^{er} janvier 2015 - (art. 36).

Par ailleurs, la FGTB continue de demander une individualisation des droits en sécurité sociale. Cela signifie notamment la suppression des catégories familiales dans le chômage et l'invalidité.

Outre le fait qu'elle est contraire au principe assurantiel qui est à la base de notre système de sécurité sociale, cette catégorisation a de multiples effets pervers. En cas de cohabitation, elle a comme conséquence injuste, de réduire drastiquement le revenu d'allocataires sociaux qui se sont pourtant ouvert des droits via leurs cotisations sociales. Cette situation est particulièrement frappante et injustifiée pour les jeunes ou les personnes en précarité qui décident de cohabiter pour partager ensemble le coût d'un loyer qu'ils ne pourraient pas payer individuellement. Mais cela concerne aussi, les personnes dépendantes qui doivent aller vivre chez un membre de leur famille. Dans ces cas particuliers, comme dans d'autres encore, l'amputation d'une partie des allocations est asociale et injustifiée.

valoriser le travail

Le gouvernement souhaite mettre plus de jeunes au travail et s'est engagé à financer 10 000 stages d'insertion pour les jeunes qui disposent au mieux d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Ainsi, les pouvoirs publics entendent notamment faciliter le passage des bancs de l'école au marché du travail.

Ils ont donc demandé aux employeurs de s'engager à offrir un certain pourcentage (1%) de places de stages à partir de 2013. Cette nouvelle obligation globale s'inscrit en marge de celle relative à la convention de premier emploi existante.

Les jeunes en stage d'insertion professionnelle, ou à l'issue de celui-ci, peuvent ainsi se forger une expérience au sein d'une entreprise, asbl ou d'un service public. Ils perçoivent une indemnisation mensuelle minimale de 676€ de l'ONEM et une prime de 200€ du maître de stage.

Ces stages ne sont pas considérés comme un emploi pour la prolongation de la période d'allocation de 3 ans. Seul un emploi ordinaire permet de le faire. Les stages permettent non seulement au jeune de se forger une expérience, ce qui est positif, mais également à l'employeur de bénéficier de main-d'œuvre à un tarif bon marché. Ces stages qui constituent également une forme d'emploi doivent donc être pris en compte comme un travail pour la prolongation de la 3^e année. Le jeune sera ainsi encouragé à y participer !

Pour la FGTB, toutes les périodes d'activité professionnelle doivent être prises en compte pour les droits au chômage (même les stages).

Exonérer fiscalement les indemnités dont bénéficient les demandeurs d'emploi qui suivent une formation professionnelle reconnue

Instaurer une véritable garantie d'emploi pour les jeunes

La Commission européenne a, en décembre 2012, dans son «Paquet emploi jeunes», adopté une recommandation qui incite les États membres à mettre en place une garantie pour la jeunesse. Cette garantie pour la jeunesse est une initiative qui vise à proposer à tous les jeunes une offre de qualité

après la fin de leur scolarité. Cette offre doit consister en un emploi, un stage ou une formation continue.

Pour la FGTB, l'objectif final d'un dispositif de ce type doit être l'obtention d'un emploi de qualité.

Pour autant que cette garantie soit bien réelle, ce projet pourrait induire une véritable inversion du paradigme des politiques d'activation, et permettre de sortir des travers absurdes de l'individualisation de la responsabilité du chômage.

Il faut, en effet, prévaloir une responsabilisation de la collectivité (essentiellement les pouvoirs publics, mais aussi les entreprises), qui se met dans l'obligation (obligation de résultat ou, à tout le moins, sérieuse obligation de moyens) d'offrir à chaque jeune bénéficiaire une première expérience de travail et/ou une formation² convenables. Cette responsabilisation collective pourrait de la sorte conditionner tout recours à la responsabilité des jeunes travailleurs sans emploi eux-mêmes.

La FGTB exige un engagement clair et contraignant pour offrir aux jeunes des perspectives d'emploi de qualité.

² au sens le plus large de cette expression

METTRE UN TERME AUX DISCRIMINATIONS SUR BASE DU STATUT

La FGTB continue de revendiquer la suppression des discriminations restantes entre ouvriers et employés et une meilleure protection des travailleurs. **Des étapes décisives** doivent être mises en œuvre pour améliorer les droits des travailleurs et supprimer les **discriminations restantes au niveau des préavis** (cf. régimes dérogatoires) **et des autres dossiers** (en priorité les vacances annuelles et le salaire garanti en cas de maladie).

Le 31 décembre 2013, la loi concernant le statut unique des ouvriers et employés et la suppression du jour de carence a été publiée au Moniteur belge. Cette loi met en œuvre le compromis élaboré par le gouvernement en juillet à l'issue de la consultation avec les partenaires sociaux. Le compromis était la réponse du gouvernement à l'arrêt de la Cour constitutionnelle stipulant que la différence de traitement entre les ouvriers et les employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence devait être supprimée pour le 8 juillet 2013.

Personne ne niera que le nouveau statut commun en ce qui concerne le jour de carence et les délais de préavis est une avancée importante pour les ouvriers sur le plan des principes et de la dignité. 80% des ouvriers voient leur sort nettement amélioré en cas de licenciement. En ces temps de crise et de mutations industrielles, c'est une protection supplémentaire non négligeable.

La suppression du jour de carence doit également être saluée comme il se doit c'était un vestige du passé complètement anachronique.

Mais on sait que la médaille a son revers. On insistera pas assez sur le prix payé par les employés dont le salaire est supérieur au plafond de 32.254 euros, c'est-à-dire en fait un bon trois quarts des employés. Ceux-là paient le prix de la solidarité même si on a pu protéger l'ancienneté avant la mise en œuvre de la nouvelle loi et pu supprimer la période d'essai.

On ne peut pas comprendre non plus pourquoi une loi destinée à supprimer des discriminations en ajoute par ailleurs une nouvelle en faisant une exception pour 150.000 travailleurs de la construction. C'est une exception que rien en droit ne justifie et nous l'attaquerons. Le lobby patronal a de puissants relais au sein du gouvernement et s'il n'a pas pu tirer tout le monde vers le bas ni empêcher la suppression des discriminations les plus flagrantes, il a réussi à faire supporter une grande partie du coût de la réforme soit par les travailleurs eux-mêmes, soit par la collectivité.

Par ailleurs, la mesure de contrôle médical reste à nos yeux totalement disproportionnée et contraire au respect de la vie privée. Nous prendrons également toutes les mesures possibles pour nous y opposer.

En outre, toutes les discriminations n'ont pas été réglées lors de la promulgation de la loi. On ne peut pour l'heure pas encore parler de statut unique car d'importants points sont encore à régler:

- le pécule de vacances, car dans le cas des ouvriers, les primes sont prises en compte, alors que ce n'est pas le cas pour les employés. Les employés reçoivent, à salaire équivalent, un pécule de vacances nettement inférieur;
- le versement du salaire garanti en cas de maladie est également différent: dans le cas des employés, le bonus à l'emploi est pris en compte, alors que ce n'est pas le cas des ouvriers. Dans le cas des employés, l'employeur paie l'intégralité du salaire mensuel

garanti, alors que dans le cas des ouvriers, seule une partie est à charge de l'employeur, l'autre étant à charge de l'AMI;

- le chômage temporaire a été imposé aux employés. Le complément minimum journalier payé par l'employeur doit être relevé au niveau de celui prévu pour les ouvriers et il faut prévoir un encadrement sectoriel. Par ailleurs, les employeurs doivent être plus fortement responsabilisés sur les recours abusifs au régime de chômage temporaire;
- les pensions complémentaires auxquelles les ouvriers contribuent moins, les versements étant donc moins élevés que dans le cas des employés;
- les aspects collectifs comme les commissions paritaires, les assurances sociales, les tribunaux du travail distincts pour ouvriers et employés et qui doivent donc être abordés comme tel.

La FGTB exige que les points concernant les délais de préavis réduits ad vitam aeternam, le pécule de vacances et le salaire garanti soient réglés de manière prioritaire et mettra tout en œuvre pour obtenir des avancées pour les travailleurs au travers de la concertation sociale ou, le cas échéant, par le voie juridique.

DE VRAIS ENGAGEMENTS POUR DES EMPLOIS DE QUALITE

Les travailleurs sont de plus en plus mis sous pression et leurs conditions de travail se dégradent. Les attaques au niveau européen se font de plus en plus virulentes: au travers notamment de la Communication «refit» de la Commission visant à déréguler le droit du travail et à ne plus prendre de nouvelles initiatives en terme de santé et sécurité au travail et ce, sous couvert de simplification administrative.

La FGTB veut être à l'offensive pour défendre les emplois de qualité.

La santé et la sécurité des travailleurs ne sont pas des valeurs marchandes. Des mesures s'imposent pour les garantir.

La **flexibilité doit être limitée** et celle existante doit être conditionnée à une meilleure organisation du travail et ne pas avoir d'impact négatif en matière de santé et sécurité au travail. Les contrats temporaires et à durée déterminée successifs doivent être plus strictement encadrés ;

La FGTB **refuse que des emplois précaires ou bon marché** (cf. contrat étudiant) **se substituent à l'emploi de qualité**. La directive sur le détachement doit être améliorée pour lutter réellement contre l'utilisation abusive de ce statut. Il faut notamment généraliser à l'ensemble de l'UE un principe de responsabilité solidaire de la chaîne de sous-traitance pour le paiement des salaires

Les **libertés syndicales** doivent être respectées à tous les niveaux.

S'engager pour la qualité de l'Emploi

La Commission Européenne (CE), sous le couvert de sa nouvelle stratégie refit (voir supra), se refuse à introduire de nouvelles réglementations et à reconnaître les accords entre les interlocuteurs sociaux sectoriels. Une stratégie sur la santé et la sécurité au travail et des textes légaux qui encadrent notamment l'exposition des travailleurs aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction, qui couvrent l'usage des nouvelles technologies, ou qui préviennent les risques provoquant des troubles musculo-squelettiques sont pourtant indispensables.

Parallèlement, la Commission dissuade les Etats Membres de légiférer au-delà ce qui est prescrit au niveau européen et stimule la simplification des charges administratives de manière générale, mais surtout dans les petites et moyennes entreprises (PME). Or, l'analyse des risques en terme de santé et sécurité au travail a été citée comme charge administrative... En Belgique, les PME (moins de 50 travailleurs) représentent 90% des entreprises belges.

Pourtant les chiffres sont éloquentes. Les européens sont stressés de manière chronique et les incapacités pour épuisement professionnel augmentent de manière vertigineuse. Les problèmes de santé mentale constituent la première cause d'entrée en incapacité de travail en Belgique. L'OCDE estime que les coûts liés à la santé mentale représentent chaque année 3.4% du PNB belge. On compte environ 300 000 personnes en incapacité de travail prolongée (> 1 an) pour troubles psychiques. Les absences de courte durée, aussi potentiellement liées à la charge psychosociale, augmentent également.

En plus du stress chronique, une mauvaise ergonomie au travail, le manque d'autonomie et les gestes répétitifs engendrent des douleurs dues aux inflammations du système musculo squelettique. Les maladies du dos, les affections du canal carpien et les tendinopathies des membres supérieurs font partie des cinq demandes les plus importantes pour une indemnisation au Fonds des Maladies Professionnelles en 2012.

Les nouveaux moyens de communication tels que les GPS, smartphones ou tablettes et les nouveaux modes d'organisation du travail contribuent, d'une part, à estomper la barrière entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs qui sont, in fine, joignables et disponibles en permanence. D'autre part, ils favorisent la disparition des contacts sociaux *de visu* et du support social au travail des collègues et de la ligne hiérarchique. Or, ce support aide à compenser les effets négatifs des pressions au travail.

Le nombre moyen d'accidents du travail a chuté en 2012 de 7.7%. C'est bien sûr réjouissant mais 135.118 accidents du travail, dont 67 mortels, restent toutefois toujours à déplorer en Belgique. De plus, cette baisse doit être relativisée car le nombre d'accidents du travail refusés par les entreprises d'assurances augmente constamment. Si nous analysons la différence selon l'index, nous constatons qu'en 1985 (index=100), 5844 accidents du travail ont été refusés alors qu'en 2012, avec 21 055 accidents refusés, l'index se situe à 360.

La situation dans les PME est particulièrement préoccupante. Nous relevons 33.7% des accidents du travail et 55.2% des accidents mortels dans les entreprises de moins de 50 travailleurs. Alors que 38.8% de l'emploi se situe dans les entreprises qui comptent 1 à 49 travailleurs. En d'autres termes, il y a moins d'accidents déclarés dans les PME mais les accidents y sont plus souvent mortels qu'en moyenne.

Si nous ajoutons la constatation que presque la moitié (45.5%) des accidents qui se produisent dans les entreprises de moins de 50 travailleurs provoquent une incapacité permanente, nous ne pouvons que déplorer le fait que les conditions de travail dans les PME sont encore très mauvaises, malgré la légère amélioration constatée en 2012.

La FGTB demande également que des mesures soient rapidement prises de manière à ce que le nombre d'accidents du travail refusés par les assurances soit réduit à des proportions acceptables.

Cette problématique a fait l'objet de discussions au sein d'un groupe spécifique du Fonds des Accidents du Travail. Un certain nombre de leurs propositions devraient faire l'objet de décisions politiques.

Les structures de prévention telles que les Services Internes et Externes de Prévention et Protection au Travail et le Contrôle du Bien-Etre au Travail ne fonctionnent pas ensemble de manière efficiente. Il y a, en effet, un manque de clarté dans le rôle de chacun, un manque de collaboration et d'investissements matériels, financiers et humains dans la prévention des risques, principalement dans les petites entreprises. Sans compter la pénurie de conseillers en prévention médecins du travail (il n'y a pas dix diplômés par an sur l'ensemble de la Belgique).

Enfin, les expositions concomitantes à plusieurs agents chimiques, les expositions aux nanomatériaux ou aux agents chimiques perturbateurs endocriniens ne sont pas couvertes par la législation actuelle, que ce soit au niveau belge ou au niveau européen. Les analyses des risques, qui devraient être appliquées à court et à long terme, et les mesures de prévention adéquates ne sont dès lors pas mises en œuvre. Aucun registre d'exposition, que ce soit en entreprise ou au niveau national, ne permet de connaître les circonstances d'exposition des travailleurs.

La société et les entreprises ont pourtant tout intérêt à améliorer les conditions de travail et de vie au travail. Les mesures de prévention en matière de santé et sécurité au travail permettent en effet des économies 4 à 5 fois plus importantes que les montants qu'elles demandent d'investir.

Face à ces dangers auxquels sont exposés les travailleurs, la FGTB demande des engagements clairs sur une série de mesures visant à protéger la santé et sécurité des travailleurs.

La FGTB réclame un renforcement des services d'inspection.

En moyenne, en Belgique, un inspecteur surveille le bien-être de 25.665 travailleurs. L'OIT et la stratégie communautaire Européenne 2007-2012 recommandent une moyenne de 1 inspecteur pour 10.000 travailleurs. Le respect de cette norme nécessite de tripler notre nombre d'inspecteurs dans le domaine. La FGTB demande dès lors le renforcement de l'effectif global. Le Contrôle du Bien-Être doit, en concertation étroite avec les partenaires sociaux, déterminer ses priorités, s'attaquer aux secteurs où les problèmes sont les plus conséquents et, dès lors, cibler ses campagnes d'inspection.

Des mesures doivent être prises pour améliorer la collaboration entre les inspecteurs du Contrôle du Bien-être et les conseillers en prévention des Services Externes de Prévention et Protection au travail. Un nouveau système, via lequel les violations manifestes et répétées de la réglementation sur le Bien-être au Travail seraient dénoncées à l'inspecteur compétent, devrait être développé.

La réglementation actuelle, qui est faite pour les grandes entreprises, doit être adaptée aux réalités du terrain. Les travailleurs des petites entreprises, où les conditions de travail sont le plus souvent problématiques, doivent également bénéficier de conditions de travail durables.

Il va de soi que nous rappelons notre exigence du droit à une représentation syndicale dans les PME.

La FGTB demande la mise en place d'une surveillance de santé prolongée. Pour cela, un registre d'exposition doit être introduit au Fonds des Maladies Professionnelles, registre dans lequel nous pourrions retrouver les risques auxquels un travailleur a été exposé tout au long de sa carrière professionnelle.

La surveillance prolongée garantit aux travailleurs le droit à une consultation auprès d'un médecin du travail alors qu'ils ne travaillent plus dans l'entreprise où ils ont été exposés à un risque. Une meilleure connaissance pratique et une meilleure connaissance scientifique des expositions liées tant aux risques «anciens» qu'«émergents» permettront d'éviter de compromettre dangereusement la santé publique et celle des travailleurs en particulier.

Nous demandons également au nouveau gouvernement d'investir les moyens financiers, techniques et humains nécessaires à l'amélioration des connaissances épidémiologiques liées à l'exposition des travailleurs aux risques pour leur bien-être.

Les données statistiques ne sont pas correctement exploitées par les autorités nationales, les mesures de prévention et la préservation de la santé publique ne sont par conséquent pas assurées. Nous remarquons ici que les spécificités liées au genre ou à l'âge pourraient être davantage explorées via de telles bases de données.

Enfin, le nouveau gouvernement doit interpeller la Commission afin qu'une Directive sur la prévention des troubles musculo-squelettiques soit adoptée, que la réglementation concernant

les agents cancérigènes soit actualisée et que l'utilisation au travail des agents toxiques pour la reproduction soit réglementée.

Limiter et encadrer la flexibilité

L'Europe a introduit le concept de «flexicurity». Il devrait être synonyme d'équilibre entre flexibilité et sécurité. Cependant, l'usage fait de cette notion est actuellement déséquilibré et engendre surtout de l'insécurité). Il est grand temps de prévoir davantage de sécurité pour les travailleurs.

C'est ce que les Pays-Bas -pays pourtant applaudi par la droite- ont compris. Dans le récent accord social conclu aux Pays-Bas, les employeurs et les syndicats ont unanimement reconnu le caractère souvent exagéré de la flexibilité. En effet, la nécessité de recourir à certains types de contrat est douteuse et/ou les dispositions sont fort déséquilibrées et en défaveur du travailleur. Ce même accord social demande des mesures concrètes susceptibles d'éviter que les CCT soient contournées, entre autres via l'extension de la responsabilité en chaîne du donneur d'ordre ou du sous-traitant pour les dettes salariales. En ce qui concerne plus particulièrement les contrats temporaires, les possibilités sont limitées à trois contrats successifs dans une période de maximum deux ans.

En Belgique, les chiffres prouvent noir sur blanc le problème de la flexibilité à outrance. Rien qu'en 2011 par exemple, 6,5 millions (!) de jours ont été prestés par des intérimaires via des contrats d'un jour. En 2011, environ 80% des intérimaires (449.822) ont travaillé avec des contrats d'un jour. L'insécurité liée au travail dans les liens d'un contrat d'un jour est on ne peut plus claire : le travailleur ne sait pas s'il travaillera le lendemain, s'il doit ou non trouver une solution d'accueil pour son (ses) enfant(s), quid en cas de maladie (et après), ... Sans oublier les autres problèmes auxquels sont confrontés tous les travailleurs sous contrat précaire comme signer un bail de location, contracter un emprunt, ... difficile sans revenu fixe garanti.

De plus, dans le secteur intérimaire, les parties ne doivent pas signer le contrat avant le début du travail, mais disposent de deux jours pour le faire (cette règle est connue comme 'la règle des 48 heures'). Dans le cas de contrats d'un jour, il est donc parfaitement possible de ne signer le contrat qu'après avoir effectué les prestations. Il est évident que pareil système n'est pas tenable, surtout que dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, d'un contrat pour un travail nettement défini, d'un contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou encore d'un contrat de remplacement, le contrat doit toujours être signé avant le début des prestations.

Par ailleurs, toute cette flexibilité, toutes ces formes de travail atypique, voire précaires, pèsent lourdement en amont sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des travailleurs. En raison d'un déséquilibre persistant de la répartition des tâches au sein d'un ménage, cela concerne d'autant plus particulièrement les femmes.

Pour la FGTB, l'insécurité doit être limitée et une meilleure organisation du travail doit être mise en œuvre en cas de flexibilité. Elle demande un encadrement plus strict des contrats temporaires et des contrats à durée déterminée successifs.

A cet effet, la FGTB demande:

- ***la suppression immédiate de la règle des 48 heures d'application pour les contrats intérimaires;***

- *l'enregistrement électronique des heures de travail pour les travailleurs à un temps partiel ou lorsque l'entreprise déroge à la limite journalière/hebdomadaire en matière de durée du travail.*
- *si l'interruption entre deux contrats à durée déterminée est inférieure à six mois, ces contrats doivent être considérés comme des contrats à durée déterminée successifs ;*
- *un contrat conclu pour une durée inférieure à un mois (contrat à durée déterminée, contrat pour l'exécution d'un travail temporaire, contrat intérimaire,...) ne peut pas prévoir de période d'essai;*
- *pour une entreprise qui veut faire appel à des étudiants en dehors des weekends et/ou vacances scolaires, l'obligation de proposer au préalable à ses propres travailleurs s'ils ne souhaitent pas prester davantage d'heures. Cette mesure permettrait aux travailleuses, particulièrement représentées dans les emplois à temps partiel, d'augmenter leur temps de travail ;*
- *chaque heure prestée en plus de la durée normale de travail doit être considérée comme une heure supplémentaire;*
- *les contrats à durée déterminée, conclus (avec le même travailleur) moins de 6 mois après la résiliation d'un contrat à durée indéterminée doivent être considérés comme étant la poursuite du contrat initial, à savoir à durée indéterminée;*
- *L'interdiction d'imposer des contrats successifs à un travailleur intérimaire qui travaille six mois dans les liens de contrats successifs (sans interruption supérieure à deux semaines).*

Lutter contre le dumping social

Le dumping social revêt bien des formes différentes pour contourner et bafouer les droits des travailleurs. En premier lieu, on pense aux détachements abusifs.

A titre d'exemple, la condamnation en octobre 2013 de l'entreprise TOP STOY par le tribunal correctionnel de Marche à une amende de 117.600€ pour détachement frauduleux d'ouvriers bulgares. Cette entreprise rémunérait ses ouvriers 6 euros de l'heure, selon les normes en vigueur en Bulgarie, alors qu'elle aurait dû les payer 15 euros de l'heure selon la loi belge. L'entrepreneur ne respectait pas non plus le régime horaire en imposant à ses ouvriers de travailler plus de 40 heures par semaine, dont le samedi.

Autre exemple, en avril 2013, les Ministres De Coninck et Vande Lanotte ont déposé plainte auprès du Commissaire Andor pour concurrence déloyale de l'Allemagne dans le secteur du découpage de la viande. En effet, vu l'absence de salaire minimum dans ce secteur, les entreprises allemandes cassent les prix et offrent des services défiant toute concurrence, ce qui poussent leurs concurrents belges à la faillite ou à sous-traiter la découpe en Allemagne.

Ce dumping social a également un impact désastreux sur l'emploi :

- Dans le secteur du transport : perte de plus de 4000 emplois en 4 ans (soit 10% des effectifs)
- Dans le secteur de la construction, perte de 7000 emplois entre 2011 et 2012.

La Directive 96/71 sur le détachement avait pour but de garantir une concurrence loyale dans le cadre du marché des services en imposant le respect d'un noyau de règles impératives de protection minimale à tout travailleur détaché dans un autre pays que celui où il accomplit habituellement ses prestations de travail.

Malheureusement, la Cour de Justice de l'Union européenne, par ses arrêts Laval, Viking, Ruffert et Luxembourg, a profondément bousculé cet équilibre. Elle a interprété la directive, non pas comme un instrument de lutte contre le dumping social, mais comme un instrument ayant pour but de limiter au maximum les contraintes de la libre prestation des services. Dorénavant, le noyau des règles impératives est vu comme le maximum que les Etats membres peuvent imposer à un prestataire de service qui détache des travailleurs sur leurs territoires.

Cette jurisprudence a ainsi créé une hiérarchie des normes entre les libertés économiques consacrées dans les traités européens, placées au sommet, et les droits sociaux fondamentaux qui leur sont subordonnés. Ainsi, toute « atteinte » aux libertés économiques (par exemple une action de grève) doit se justifier au moyen d'un motif légitime et à condition que les moyens utilisés soient proportionnés et raisonnables.

Face à cette prise de position politique de la Cour de Justice, la FGTB et la CES ont réclamé la révision de la directive détachement et l'insertion d'une « clause de progrès social » dans les traités selon laquelle les droits sociaux fondamentaux doivent primer, en cas de conflit, sur les libertés économiques.

Dans ce contexte, la Commission a publié en mars 2012, une proposition de directive relative à « l'exécution de la directive 96/71 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services » qui poursuit un triple objectif:

- Améliorer la mise en œuvre, le suivi et l'exécution des conditions de travail des travailleurs détachés, via notamment une meilleure coopération entre Etats membres;
- Lutter contre l'utilisation abusive du statut de travailleur détaché;
- Prévoir une série de garanties pour protéger les droits des travailleurs détachés et pour supprimer les entraves à la libre prestation de services.

Cette proposition est actuellement débattue en trilogue entre le Parlement et le Conseil en vue d'aboutir à un compromis. Les points d'achoppement sont:

- la responsabilité solidaire de la chaîne de sous-traitance pour le paiement des salaires des travailleurs détachés (article 12 du projet de directive);
- les mesures nationales de contrôle préalables à tout détachement (art. 9 du projet de directive).

Il reste donc nécessaire de faire pression tant sur les parlementaires européens que sur les gouvernements siégeant au Conseil pour que le compromis réponde aux attentes légitimes des syndicats pour assurer le respect des droits des travailleurs et lutter efficacement contre les abus de détachement. Ensuite, la FGTB continuera à être vigilante lors de la mise en œuvre de cette directive en Belgique.

En Belgique, le gouvernement Di Rupo a adopté une série de mesures afin de renforcer l'arsenal juridique de lutte contre le dumping social. On peut citer notamment:

- le renforcement de la législation sur la nature de la relation de travail dont le but est de lutter les faux indépendants
- la mise en place d'une responsabilité solidaire pour le paiement du salaire en cas de sous-traitance.
- la révision de l'article 31 de la loi du 24/07/1987 sur la mise à disposition
- l'enregistrement des présences sur les chantiers
- la possibilité de rectifier un formulaire A1 en cas de fraude au détachement. Sur ce point, la Belgique a fait l'objet d'une mise en demeure par la Commission européenne en date du 25/11/2013.

Malgré ce renforcement de l'arsenal juridique, de nombreux cas de fraude sont constatés sur le terrain: faux-indépendants, sous-traitance multiple, détachement frauduleux, etc.

Face à cette situation, la FGTB demande:

- **Le respect du principe «A travail égal, salaire égal» entre tous les travailleurs occupés sur un même lieu de travail, quelle que soit leur nationalité!**

Au niveau belge:

- **De continuer à améliorer l'arsenal législatif notamment pour mieux appréhender les constructions juridiques qui recourent à une chaîne de sous-traitance à rallonge, ce qui rend le travail des services d'inspection long et complexe;**
- **D'informer et sensibiliser les travailleurs sur leurs droits et sur les moyens pour les faire respecter;**
- **De renforcer les services d'inspection;**
- **D'améliorer les collaborations entre le syndicat et les services d'inspection.**

Au niveau européen:

- **De faire de la lutte contre le dumping social une priorité absolue;**
- **L'adoption d'une clause de progrès social dans les traités;**
- **De faire pression pour améliorer sensiblement la directive mise en œuvre;**
- **De mettre en place un « Europol social » dans le but de rendre effectif la collaboration entre les services d'inspection des Etats membres;**
- **De renforcer les contacts avec les syndicats des Etats membres et élaborer conjointement une stratégie commune en matière d'information sur les conditions de travail, de collaboration en cas d'abus et de sensibilisation.**

Respecter les libertés syndicales à tous les niveaux

Les libertés syndicales font partie des droits fondamentaux reconnus par les conventions internationales. Cependant les attaques et tentatives d'entrave deviennent de plus en plus fréquentes et importantes. Certaines pratiques constatées sont ouvertement violentes à l'encontre des travailleurs concernés (cf. envoi de vigiles privés et illégaux dans le cas de l'affaire Meister à Sprimont), d'autres portent atteinte de manière plus insidieuse au droit de grève et d'actions. Pour la FGTB, il est essentiel de rester vigilants et offensifs pour en assurer l'intégrité.

La FGTB demande une meilleure protection pour tous nos délégués en cas de licenciement.

Contrairement à la pratique actuelle, le principe du maintien du délégué ou de la déléguée dans son emploi et dans sa fonction pendant la procédure judiciaire doit devenir la règle. Si la procédure n'est pas lancée ou respectée, le délégué doit être maintenu dans sa fonction et le droit à la réintégration doit être garanti.

La FGTB refuse toute tentative d'immixtion ou d'entrave au droit de grève et d'action.

Certains employeurs font appel aux tribunaux pour empêcher les grèves en introduisant des requêtes unilatérales avec imposition d'astreintes auprès du président des tribunaux civils. En 2005, des juges ont même rendu des décisions «préventive », donc en l'absence d'indications que des «voies de fait» pourraient être commises. Pourtant en 2002, les interlocuteurs sociaux ont conclu un "Gentleman's agreement" dans lequel l'engagement a été pris par les employeurs de ne pas recourir à ce type d'actions.

Il faut donc mettre un terme définitif à ces pratiques d'intimidation qui portent directement atteinte au droit de grève.

Par ailleurs, sous la cette législature, l'adoption de certains dispositifs a alerté le monde syndical et la ligue des droits de l'homme car ils représentent notamment un risque d'entrave important aux libertés syndicales. La FGTB a ainsi décidé d'introduire un recours devant la Cour constitutionnelle vis-à-vis de deux lois emblématiques:

- la loi anti-terroriste qui risque d'apporter de graves entraves à des droits fondamentaux comme la liberté d'expression ou le droit de grève;
- la loi sur les Sanctions Administratives Communales (SAC) qui autorise les autorités communales à infliger des amendes conséquentes pour des actes considérés par elle comme de la «nuisance». De telles amendes pourraient dès lors porter atteinte à des actions syndicales comme la participation à un piquet de grève ou la distribution de tracts.

La FGTB demande qu'il soit mis fin aux tentatives de déstabilisation de la reconnaissance internationale du droit de grève.

Depuis 2012, au sein de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le banc employeur empêche les travaux de la Commission des normes et donc le travail de rapportage sur les cas de violation des droits fondamentaux. Ces attaques concernent en particulier la reconnaissance du droit de grève qui découle des Conventions 87 et 98 de l'OIT..

Il doit être mis fin à cette situation inacceptable qui met en péril le fonctionnement même de l'OIT et constitue une entrave importante au respect des libertés fondamentales ainsi qu'au processus de concertation sociale tripartite mené au niveau international.

Pouvoir d'achat et fiscalité

METTRE FIN AUX RUPTURES DE SOLIDARITE

La FGTB **s'oppose à une 7^{ème} réforme de l'Etat** qui viserait à mettre à mal la solidarité entre les travailleurs des trois régions que ce soit sur le plan fiscal, de la sécurité sociale ou des conditions de travail ou de rémunération.

Après 540 jours de crise politique, la plus longue de l'histoire de notre pays, le gouvernement s'est mis en place sur base notamment d'un accord sur la VIème Réforme de l'Etat.

Cet accord institutionnel a été mis en œuvre par un important dispositif législatif et prévoit, à partir de juillet 2014, le transfert vers les Régions et Communautés d'une plus grande autonomie fiscale, de pans entiers de la sécurité sociale (les allocations familiales, une partie des soins de santé, ...) ainsi que des compétences supplémentaires notamment en matière d'emploi, de justice et d'énergie mais également une révision en profondeur de la loi spéciale de financement impliquant, à terme, une rupture de solidarité entre les Régions du pays.

Cette réforme de l'Etat a sans doute permis de calmer provisoirement certaines tensions communautaires au sein de notre pays. Elle ne représente toutefois pas un pas dans la bonne direction pour les travailleurs et allocataires sociaux.

Elle entraînera en effet une rupture de solidarité au niveau fiscal et de la sécurité sociale mais également:

- une plus grande complexité administrative qui se marquera dans la gestion des dossiers d'allocations familiales, de soins de santé, etc...,
- des différences de traitement injustifiables notamment par le biais de l'octroi de d'allocations familiales différentes selon que les enfants résident dans telle ou telle Région, ...
- voire un risque de mise en concurrence des travailleurs des différentes Régions par le biais de la nouvelle autonomie fiscale ou des mesures d'emploi (réductions groupes cibles, ...).

La FGTB s'est toujours opposée aux ruptures de solidarité que ce soit au niveau des transferts de compétences ou au niveau d'une régionalisation de l'impôt (cf. notre campagne contre la régionalisation de l'impôt) ou d'un affaiblissement des mécanismes de solidarité entre Régions.

C'est pourquoi, la FGTB s'oppose à une éventuelle 7^{ème} réforme de l'Etat qui mettrait à nouveau à mal la solidarité entre les travailleurs des trois Régions que ce soit sur le plan fiscal, de la sécurité sociale, des conditions de travail ou de rémunération.

Par ailleurs, certaines compétences transférées dans le cadre de la VIème réforme relèvent directement de la concertation sociale, notamment celles issues de la sécurité sociale comme les allocations familiales qui sont gérées en gestion paritaire ou le Congé-éducation payé,

Pour la FGTB, le maintien d'une gestion paritaire doit être garantie après les transferts.

TAXER MIEUX...PAS PLUS!

La FGTB maintient ses revendications en ce qui concerne la mise en œuvre d'une **fiscalité plus juste au travers d'une grande réforme.**

La transparence fiscale doit être mise en œuvre via un échange automatique des données (Global Tax On Web) et d'autres mesures permettant de lutter efficacement contre les phénomènes **d'évasion et de fraude**, et ce à tous les niveaux de pouvoirs et sur tous les types de revenus.

Il s'impose de **rééquilibrer la fiscalité sur le travail avec celle sur les autres sources de revenus mobiliers et immobiliers et de traiter les différents revenus de manière transparente et globale.**;

La FGTB rappelle son opposition à toute extension de la fiscalité indirecte et revendique le renforcement du **caractère progressif** de l'imposition.

Depuis leur création, **la FGTB a dénoncé la technique des intérêts notionnels** et revendiqué leur suppression. Il s'impose au contraire de mettre en œuvre des mesures efficaces de soutien à l'économie réelle et de lier les aides publiques à la création d'emplois de qualité. Une première étape serait de faire toute la transparence sur les niches fiscales existantes au profit des entreprises et d'en évaluer l'impact réel.

L'Europe a aussi un rôle essentiel à jouer vis-à-vis des systèmes fiscaux nationaux. La politique européenne doit mettre **fin à la concurrence fiscale** entre les Etats membres qui a comme conséquences néfastes de mettre à mal la solidarité, les finances publiques et de creuser les inégalités sociales.

En perspective des élections du 25 mai 2014, la question de la fiscalité a pris place au cœur de la campagne électorale. Et c'est tant mieux car pour la FGTB il s'agit en effet d'un enjeu majeur de la prochaine législature.

Mais, ne nous leurrions pas, certains mettront en avant des allègements importants de la fiscalité. Or, c'est un jeu de dupes.

Pour la FGTB, l'enjeu essentiel d'une réforme fiscale qu'il s'impose de mettre en œuvre rapidement consiste à taxer mieux ! Pas plus!

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

Pour la FGTB, l'objectif en matière de recettes fiscales et budgétaires doit être d'assurer un niveau suffisant pour maintenir - voire améliorer pour certains de ses aspects - notre modèle social et économique, avec des services publics importants et un bon niveau de protection sociale.

A cet effet, la fiscalité est nécessaire pour assurer la redistribution des richesses et pour permettre le bon fonctionnement de l'Etat, des Régions, des Communautés et des communes. Or, pour maintenir notre modèle social et économique (européen et belge), avec des services publics importants, de bons niveaux de protection sociale, un niveau suffisant de recettes fiscales et budgétaires se révèle effectivement nécessaire.

Les recettes fiscales sont principalement redistribuées via les services publics. Elles sont la source de financement d'équipements collectifs d'intérêt général et des services publics: soins de santé, sécurité sociale, pensions, transports publics, établissements d'enseignement, culture et formation, protection de l'environnement, logement social, taux réduit pour l'énergie et la téléphonie fixe, sécurité, ... Sans la fiscalité, ces services seraient inaccessibles pour la grande majorité de la population et privatisés avec des problèmes de coût et d'accessibilité.

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

Une autre conséquence serait une sécurité sociale fragilisée et des malades, des chômeurs ou des pensionnés qui risqueraient de devenir pauvres alors que les personnes aisées pourraient se protéger par des assurances privées.

Mais il ne suffit pas d'établir l'impôt. Encore faut-il qu'il soit juste et équitable. Il faut aussi savoir qui le paye effectivement et dans quelle mesure. Parce que tout le monde ne contribue pas selon ses capacités.

En outre, certains impôts sont plus justes que d'autres. Ainsi les impôts indirects (comme la TVA et les accises) sont inéquitables parce qu'ils touchent proportionnellement plus lourdement les personnes qui ont un bas salaire que ceux qui bénéficient de hauts revenus. Seuls les impôts directs peuvent tenir compte de la capacité contributive et, de ce fait, faire contribuer

Sur base des différents éléments évoqués, on peut conclure que l'enjeu de la politique fiscale des années à venir sera d'instaurer une fiscalité plus juste en Belgique, rationnelle et donc acceptable par tous. Ainsi, le financement nécessaire et suffisant des budgets de l'Etat fédéral et des Entités fédérées sera assuré afin de garantir le bien-être des citoyens et la prospérité de l'économie.

A cet effet, la FGTB propose:

- ***d'assurer une plus grande transparence;***
- ***de procéder à un rééquilibrage entre la taxation des revenus du travail et les revenus du capital;***
- ***d'améliorer la progressivité de la fiscalité sur le travail;***
- ***de mieux lutter contre la fraude fiscale;***
- ***de mettre en œuvre une série de dispositifs au niveau européen.***

Faire toute la transparence

En Belgique, tous les revenus ne sont pas placés sur un pied d'égalité devant l'impôt. Ils sont plus ou moins connus du fisc selon leur origine.

Les revenus du travail doivent ainsi en Belgique faire l'objet d'une double déclaration du travailleur et de l'employeur.

Ce n'est pas le cas:

- pour les dividendes et les intérêts de placements financiers, imposés à la source via un précompte libératoire, c'est-à-dire que le précompte vaut solde de tous comptes et exonère le bénéficiaire du revenu de le mentionner à l'administration fiscale;
- pour les plus-values qui ne sont soumises à aucune taxation et à aucune obligation d'informer;
- pour les loyers; aucune donnée n'est transmise à l'administration fiscale sur le niveau réel des loyers effectivement perçus.

Pour pouvoir opérer une véritable avancée vers une plus grande justice fiscale, il faut avoir une vision transparente des différentes sources de revenus.

La FGTB demande donc une Globale Tax On Web, c'est-à-dire l'instauration d'une double obligation de déclaration automatique de tous les revenus, tant par les débiteurs et que par les bénéficiaires de ces revenus.

En outre, la connaissance de l'ensemble des revenus réellement perçus par les citoyens permettrait d'octroyer certains avantages sociaux (statut Vipo, bourse d'études, ...) en pleine connaissance de cause.

A l'échelle internationale également, il faut mettre en place les instruments nécessaires pour assurer l'échange automatique d'informations en matière de revenus, applicables à tous les types de revenus.

Un indispensable rééquilibrage

Depuis de nombreuses années, la FGTB dénonce le déséquilibre entre la taxation des revenus du travail et celles prévalant sur les revenus du capital.

Elle en appelle donc à un rééquilibrage entre la taxation de ces deux facteurs de production. D'autant plus que, depuis plus de 30 ans, nous avons assisté, tant à l'échelle européenne que belge, à une diminution de la part des salaires et autres transferts sociaux dans les PIB. Avec, en parallèle, une augmentation de la part du facteur de production Capital dans la Valeur Ajoutée.

Les revenus du capital et de la propriété sont en effet trop peu taxés:

- Les plus values sur actions: 0%;
- Les revenus mobiliers: 25 %;

- Les bénéficiaires des sociétés (ISOC): en moyenne 23% (taux effectif) au lieu du taux facial (officiel) de 34 %. Cette différence trouve notamment son origine dans le système des intérêts notionnels. Ceux-ci représentent aujourd'hui plus de 20 milliards de déductions fiscales soit un manque à gagner théorique pour le budget de 6,1 milliards;
- La fiscalité sur les revenus immobiliers est quasiment symbolique: le propriétaire de 10 appartements en location ne paie qu'un précompte immobilier calculé sur base d'un revenu cadastral très largement sous-évalué.

Les recettes fiscales de l'Etat fédéral reposent trop sur le travail:

- les recettes fiscales de l'Etat fédéral reposent pour les 2/3 sur les travailleurs: 64% des recettes fiscales proviennent en effet des revenus du travail (IPP 33%) et des impôts indirects (31%);
- les recettes sur les revenus des sociétés (ISOC) ne représentent que 8,5%;
- celles sur les autres revenus et le patrimoine: 11%.

Pour la FGTB, les différentes catégories de revenus doivent être taxées dans une approche globale et surtout de manière juste via:

- ***l'instauration d'une véritable imposition des plus-values ;***
- ***le renforcement et l'amélioration de la mesure visant à créer un impôt minimum à l'impôt des sociétés;***

Depuis de nombreuses années, la FGTB a plaidé en faveur de l'instauration d'un impôt minimum alternatif à l'impôt des sociétés. L'objectif étant d'empêcher que par le biais de plannings fiscaux agressifs menés à l'échelle internationale en exploitant les niches fiscales existantes dans les différents Etats, certaines grandes entreprises ne payent aucun impôt où que ce soit.

Le Gouvernement actuel a effectué un pas dans cette direction en instaurant la *Fairness Tax*³). La FGTB demande que cette mesure soit élargie en prévoyant une base de calcul plus large et en augmentant substantiellement le taux de cotisation prévu pour cette *Fairness Tax*.

- ***la suppression des taux réduits à l'impôt des Sociétés pour les PME;***

Cette dépense fiscale inutile a pour principal résultat d'encourager les (grands) indépendants à transformer leur activité en société pour des raisons purement fiscales.

- ***la suppression des intérêts notionnels.***

³ La *Fairness Tax* (ou *Taxe équitable*) est une contribution additionnelle à l'impôt de sociétés. Concrètement, les sociétés qui distribuent des dividendes à leurs actionnaires ne peuvent plus (via les intérêts notionnels ou la déductibilité de pertes du passé) échapper totalement à l'impôt.

En pratique, le mécanisme consiste à comparer le montant des dividendes versés et le bénéfice imposable après l'imputation de toutes les déductions possibles. Si les dividendes sont supérieurs à ce bénéfice imposable, il y a une « correction ». Toutefois, on regarde uniquement la part de bénéfice réalisée en Belgique.

Cette correction consiste en la perception d'une taxe de 5% sur la différence entre les dividendes et la part des bénéfices imposables

Depuis leur création, la FGTB a dénoncé la technique des intérêts notionnels et revendiqué leur suppression. En remplacement de cette dépense budgétaire inutile, il s'impose au contraire de mettre en œuvre des mesures efficaces de soutien à l'économie réelle et à des investissements créateurs d'emplois de qualité.

Une première étape doit être de faire toute la transparence sur les niches fiscales existantes au profit des entreprises et d'en évaluer l'impact réel.

Pour la FGTB, une fiscalité plus juste doit être envisagée par le biais d'une connaissance intégrale de l'ensemble des revenus. La taxation de l'ensemble des revenus devra avoir comme résultat de diminuer la contribution des revenus du travail aux budgets des pouvoirs publics et de mieux la répartir avec les autres types de revenus.

Il ne s'agit pas de taxer plus, mais de taxer mieux!

La FGTB exige la mise en place d'une taxation réelle et équitable en mettant fin à toute taxation forfaitaire, notamment:

- ***pour les revenus locatifs avec en parallèle la mise en place d'une régulation, voire un blocage, des prix des locations privées. Une première étape significative pourrait se faire via une révision du revenu cadastral.***

Avantages: recettes budgétaires + lutte contre le travail 'en noir' via l'obligation de justifier les travaux d'adaptation et de rénovation pour pouvoir bénéficier de la prise en compte de charges déductibles des loyers ...

- ***par la suppression des forfaits d'imposition existant en faveur de certaines professions (boucher, boulanger, coiffeur, agriculteur, pharmacien, ...)***

Rétablir la progressivité

Depuis la réforme fiscale de 2001, la progressivité de l'impôt a été entravée. La progressivité débute tôt mais s'arrête aussi rapidement.

Un salaire brut de 3.200 € (c.-à-d. +/- le salaire moyen, + /- 1.950 € nets employé isolé), est imposé au taux moyen de 32%, avec un taux marginal de 50 %. Le salaire minimum de 1.560 € bruts est taxé au taux moyen de 20%, avec un taux marginal de 40 %.

On constate donc qu'à partir d'un revenu brut annuel imposable de 37.300 € (ce qui correspond à un salaire brut mensuel de l'ordre des 3.000 €), tout € supplémentaire gagné entre effectivement dans la tranche d'imposition la plus haute de 50 %. Au-delà, il n'existe plus de tranche supérieure d'imposition, cela signifie que ceux qui gagnent dix fois plus que le salaire moyen sont également taxés avec un taux marginal de 50 %.

La pression fiscale exercée sur les bas et moyens revenus est trop lourde actuellement. De plus, sachant que les personnes les plus durement touchées par cette crise sont à chercher dans cette catégorie, et que ces dernières sont les premières victimes des réductions de dépenses imposées par l'Etat, il convient de leur assurer un allègement de la pression fiscale

La FGTB propose une diminution de la taxation sur les salaires en favorisant les bas et les moyens revenus.

Cela devrait être mis en œuvre par le biais:

- **de l'augmentation du crédit d'impôt remboursable pour les bas salaires sans toucher à la quotité exonérée actuelle pour les hauts revenus;**
- **du réaménagement des tranches d'imposition;**
- **d'un rétablissement des tranches d'imposition supérieures pour les très hauts revenus qui ont été sacrifiées lors de la pseudo-réforme fiscale de 2001. Pour que cette mesure produise pleinement ses effets, il faut mettre fin au phénomène de «passage en société» (voir plus loin) ainsi que d'autres techniques d'évasions fiscales comme le salary-split.**

En 2011, un crédit d'impôt (remboursable) calculé sur la réduction sur les cotisations personnelles des travailleurs pour la sécurité sociale (bonus à l'emploi) a été instauré.

A l'origine, ce crédit d'impôt était équivalent à 5,7% du bonus à l'emploi. Suite aux revendications de la FGTB, ce pourcentage a été augmenté à différentes reprises et se situe actuellement à 14,40 %.

- **Tout comme le bonus à l'emploi, le crédit d'impôt est dégressif en fonction de la hauteur du salaire mensuel de référence. La FGTB demande que cette mesure soit à nouveau renforcée.**

Enrayer les phénomènes de fraude

L'Union Européenne estime la fraude en Europe à 1.000 milliards d'euros. Pour la Belgique, elle se monterait à 40 ou 45 milliards. En 2010, le département d'économie appliquée de l'ULB (DULBEA) publiait une étude sur la fraude fiscale qu'elle estimait à 40 à 45 milliards d'euros par an. Le DULBEA évaluait ainsi le montant des recettes non perçues qui découlent de cette fraude à 20 ou 24 milliards.

La lutte contre la fraude fiscale et sociale s'est intensifiée ces dernières années, mais les montants récupérés en 2012 ne représentaient que 720 millions et 1,2 milliard en 2013.

La FGTB demande au prochain gouvernement de lutter plus efficacement contre la fraude et les phénomènes d'évitement et d'évasion fiscale. Cela doit se concrétiser par la mise en place d'une politique structurelle offensive de lutte contre la fraude et l'évasion fiscales.

Nous revendiquons notamment en Belgique l'application de la technique mise en place en Allemagne de la «transparence fiscale pour les sociétés de personnes».

Cette technique consiste, pour décourager le passage en société, à assimiler les bénéficiaires de la société à des revenus du travail et à les imposer comme tels. Cela signifie que les sociétés de personnes n'ont pas la possibilité d'opter pour leur assujettissement à l'impôt sur les sociétés.

Dans le cadre d'une politique ambitieuse de lutte contre la fraude, la FGTB insiste à nouveau pour renforcer l'administration fiscale.

De fait, la lutte contre la fraude fiscale passe par la nécessité de renforcer les moyens en matière de lutte contre la fraude :

- moyens humains : meilleure organisation du ministère des finances avec une affectation d'agents pour les grandes villes (= véritable lieu de non contrôle), une assistance 'technique' pour les agents (circulaires et commentaires adaptées + rapidement, meilleure formation, ...)
- moyens légistiques : la levée intégrale du secret bancaire, une législation plus cohérente, moins d'exceptions (cf. lois sur les boni de liquidation avec des périodes transitoires et des régimes spécifiques), plus de moyens d'investigation (octroi de la qualité d'officier de police judiciaire à certaines catégories de fonctionnaires fiscaux, croisement de données plus aisé via une adaptation de la législation sur la vie privée pour permettre, en fiscalité comme c'est déjà le cas en matière de sécurité sociale, à l'Administration de mener au mieux ses missions de lutte contre les éventuels abus, ...)

Au niveau européen et international

Les institutions internationales reconnaissent clairement que la concurrence fiscale entre les Etats et l'érosion de la base d'imposition qui en découle constituent un risque sérieux pour les recettes, la souveraineté et l'équité fiscales pour de nombreux pays.

Pourtant, à ce jour, excepté sur le papier et dans les intentions, nous n'avons pas assisté à de grandes avancées dans le périmètre de la fiscalité au sein de l'OCDE et de l'UE.

L'absence de grandes avancées se remarque particulièrement dans le domaine de la lutte contre les paradis fiscaux.

Les paradis fiscaux constituent pourtant de véritables trous noirs de la finance mondiale. Selon le FMI, environ 50% des flux financiers mondiaux transitent par des paradis fiscaux. Les paradis fiscaux plombent le budget des États. Selon le réseau Tax Justice Network, ils entraînent une perte de revenus d'impôts de 255 milliards de dollars par an pour les États de la planète. Jusqu'à aujourd'hui, les dirigeants du G20, malgré leurs déclarations d'intention, refusent de lutter contre les paradis judiciaires et fiscaux. Selon les dernières estimations du SPF Finances, le total des avoirs des entreprises belges établies dans les 30 paradis fiscaux s'élèveraient à 104 milliards d'euros.

La FGTB, comme l'ensemble du mouvement syndical, en appelle à:

- ***l'instauration d'une taxe ambitieuse sur les transactions financières;***
- ***la fin de la concurrence fiscale entre les Etats pour tenter d'attirer chez eux des sociétés et autres activités financières. Cette concurrence fiscale entre les Etats pour attirer la base imposable de son voisin a comme conséquences néfastes de mettre à mal la solidarité, les finances publiques et de creuser les inégalités;***
- ***la concrétisation des mesures avancées par l'OCDE dans son plan nommé «Plan d'action concernant l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices»;***
- ***l'élargissement du champ d'application de la directive européenne sur l'Épargne qui prévoit un échange d'informations entre Etats membres pour les revenus mobiliers perçus par des résidents d'un autre Etat membre;***

- ***la concrétisation par l'UE de son plan d'action ambitieux pour réprimer la fraude et l'évasion fiscales;***
- ***la relance des travaux menés au sein de l'UE en matière de concurrence fiscale dommageable, en invitant à insuffler un nouvel élan aux travaux réalisés dans le cadre du code de conduite de l'UE dans le domaine de la fiscalité des entreprises. Cela devrait notamment mener à étendre le champ d'application du code de conduite aux régimes particuliers destinés aux personnes fortunées;***
- ***la mise en œuvre de mesures simples et concrètes pour interdire aux personnes physiques et aux entreprises privées (dont les banques) présentes sur le territoire de l'UE et /ou de l'OCDE de réaliser quelque transaction que ce soit avec des paradis fiscaux, sous peine d'une amende ou de poursuites pénales. Avant la concrétisation de cette interdiction totale, il y lieu de prévoir le renforcement de la mesure existante en droit belge relative à l'obligation de déclaration pour les sociétés des paiements effectués directement ou indirectement à des personnes établies dans un paradis fiscal.***

DES SERVICES PUBLICS RENFORCES

La FGTB veut remettre les **services publics** au devant des priorités politiques car ils sont notre bien commun et des outils essentiels de redistribution, d'intégration et de bien-être pour tous. Ils sont aussi essentiels pour le pouvoir d'achat en permettant l'accès à tous à des services de qualité.

Nous **refusons qu'ils continuent à être soumis à des mesures de coupes sombres** et considérés comme de simples variables d'ajustement budgétaire.

Contribution CGSP

Pouvoir d'achat et vieillissement

Pour la FGTB, il est temps d'imprimer une **vision plus positive de l'enjeu du vieillissement**. Plus question pour nous que ce défi soit l'occasion de peser encore plus sur nos pensions, de remettre en question les périodes assimilées ou de reculer encore l'âge de la pension (cela a notamment déjà été le cas pour les femmes!). Il doit au contraire être vu positivement avec des nouveaux besoins qui créeront de nouveaux emplois .

UNE APPROCHE RESOLUMENT POSITIVE

Le phénomène de vieillissement de la population est constamment présenté d'un point de vue négatif. Il est uniquement fait référence au coût qu'il risque d'engendrer d'ici 2030 ou 2060. Et ce coût est agité comme un épouvantail qui annoncerait la faillite du système actuel des pensions. Forts de ce constat, certains en profitent pour tenter de faire avaler aux travailleurs d'aujourd'hui et de demain un tas de couleuvres: il faudrait travailler plus, plus longtemps et revoir les régimes jugés «trop favorables» des pensions du secteur public et des périodes assimilées.

Cette présentation de la situation fataliste est cependant tronquée. Pour la FGTB, une autre approche du vieillissement s'impose : une approche enfin ouvertement positive et volontariste.

En réalité, le phénomène de vieillissement de la population doit plutôt être considéré comme une victoire. Il est en effet synonyme d'une meilleure espérance de vie grâce à une amélioration des conditions de travail, des soins de santé et d'hygiène.

Outre cet aspect, les nombreux enfants nés après la Seconde Guerre mondiale, les « baby-boomer », arrivent en effet progressivement à l'âge de la pension. Ce qui signifie que davantage de pensions devront être payées à partir de 2015. Il s'agit néanmoins d'un phénomène temporaire car, dès 2025, cette population diminuera.

Chaque année, le Comité d'Etude du Vieillissement évalue le coût futur du vieillissement. Selon les experts qui le composent, le coût budgétaire du vieillissement entraînera une augmentation du budget des pensions de 5,4 % du PIB d'ici 2060. Si on compare cela au niveau du PIB actuel, cela signifie qu'il faudra dégager 20 milliards d'euros d'ici 45 ans... montant conséquent mais qui n'atteint pas les seules mesures d'économies structurelles mises en place par le gouvernement actuel.

Pour la FGTB, l'augmentation du budget des pensions qui découlera de l'effet du vieillissement de la population peut être rencontré !

Et pour cela, l'objectif premier doit être la création d'emplois de qualité. En effet, les emplois d'aujourd'hui sont la meilleure garantie de financement des pensions de demain. Il faut donc que le prochain gouvernement s'engage avec courage et détermination dans une politique créatrice d'emplois via des investissements dans l'économie réelle.

Par ailleurs, le vieillissement va également entraîner des changements dans les besoins de la population. Une demande plus forte en soins de santé notamment et dans l'aide aux personnes qui générera davantage d'emplois dans ces secteurs.

De plus, l'emploi des travailleurs plus âgés doit être vu comme une source de richesses supplémentaires pour notre société. Il faut donc prendre des mesures positives pour encourager et soutenir une activité au long de la carrière.

Au lieu de s'évertuer à rendre impossible tout régime de pension anticipée en s'imaginant que tous les travailleurs pourront rester au travail jusqu'à 65 ans (et au-delà!), il convient de prendre des mesures afin d'adapter l'organisation du travail aux travailleurs plus âgés.

PRIORITE A LA PENSION LEGALE

En matière de pension, **le régime légal de pension doit rester la priorité pour le prochain gouvernement.** Sa revalorisation est nécessaire en particulier dans le contexte actuel du vieillissement notamment via l'octroi d'un taux de 75% à tous les travailleurs.

Lorsqu'on aborde le thème des pensions, les discussions tournent généralement autour du seul aspect financier. Alors que les questions relatives à l'équité sociale et au niveau trop bas de nos pensions sont trop souvent écartées.

Il est certain que des moyens importants sont consacrés au financement des régimes de pension. Mais il ne faut pas non plus oublier que de nombreuses personnes ont travaillé et donc cotisé pour ouvrir des droits de pensions adéquats. L'objectif des pensions est de fournir aux travailleurs à la retraite un revenu qui leur permet de conserver leur niveau de vie. Ce qui n'est pas toujours le cas. Pension rime en effet trop souvent avec pauvreté. Il faut donc agir.

Les réformes mises en œuvre ces dernières années tendent de plus en plus vers un recul des droits. Ainsi, les périodes assimilées sont moins prises en compte, la pension anticipée est moins accessible, le bonus est moins attrayant... Même s'il faut reconnaître que nos combats ont porté leurs fruits sur d'autres aspects. Ainsi, un grand pas en avant a été fait pour les travailleurs à temps partiel suite à l'introduction de la pension minimum proportionnelle et à l'augmentation du droit minimum par année de carrière de 17 %. De plus, grâce au mécanisme de liaison au bien-être obtenu par la FGTB, le niveau des pensions a cessé de s'éroder même si le retard à rattraper est encore gigantesque.

Pour la FGTB, le débat sur les pensions ne doit pas se limiter uniquement à la fin du parcours mais doit prendre en compte l'ensemble de la carrière. Les droits à une pension commencent à se constituer dès le premier jour de travail. L'importante différence qui existe entre le niveau moyen de pension des hommes et des femmes trouve d'ailleurs son origine dans les différences de genre qui existent en terme d'accès à l'emploi, de qualité d'emploi et de développement de la carrière (plafond de verre). Il faut donc être attentifs aux conditions de travail et de rémunération tout au long de la carrière. Ainsi, qu'évidemment, à la nécessité de créer des emplois de qualité. Une telle approche englobe en elle-même la majorité des solutions pour nos régimes de pension.

Priorité à la pension légale

Pour la FGTB, lorsqu'on aborde la question des pensions, la priorité va au régime de pension légal. La proposition de la FGTB est simple et sociale: octroyer un taux de 75% à tous les travailleurs.

Actuellement le taux de base pour le calcul de la pension légale est de 60%. Nous proposons de le porter à 75 %. A l'heure actuelle, ce taux correspond à celui appliqué aux ménages dont un des partenaires ne s'est pas constitué suffisamment de droits à la pension (cf. pension au taux ménage) ainsi qu'à celui appliqué aux pensions des fonctionnaires statutaires. La proposition va donc dans le sens d'une plus grande simplification et suppression des différences de traitement entre catégories de ménage.

Cette amélioration correspond à une augmentation de la pension de l'ordre de 25 %. Ainsi, si on prend la pension mensuelle moyenne, elle s'élevait au 1^{er} janvier 2013 à 823 €. Une augmentation de 25 % donnerait alors une pension moyenne de 1 028,75 €.

Une telle mesure a bien évidemment un coût qui est estimé à 2,47 milliards d'euros. Différentes mesures pourraient être adoptées pour assurer ce financement.

La FGTB privilégie la piste de la création d'emplois de qualité. La création de 100.000 nouveaux emplois permettrait ainsi d'engendrer un peu moins de 2 milliards de cotisations supplémentaires. C'est pourquoi la FGTB plaide, comme la majorité des économistes éclairés, pour la mise en œuvre d'une véritable politique d'investissements comme précisé plus haut.

La piste du relèvement des cotisations patronales à la sécurité sociale pourrait également être envisagée moyennant quoi une augmentation des cotisations salariales pourrait être envisagée ainsi qu'un effort équivalent des pouvoirs publics.

Une autre piste de financement pourrait découler de la suppression de l'avantage fiscal sur les épargnes pensions privées. Cette piste permettrait de dégager 700 millions d'euros tout en conservant le pouvoir d'achat des travailleurs. En effet, comme cela a été montré dans l'exemple repris ci-dessus, une majoration de la pension de l'ordre de 25% durant toute la durée de la pension est beaucoup plus avantageuse (205€ bruts par mois) que l'avantage fiscal sur une épargne pension (maximum 282€ nets par an). Cette proposition ne remet évidemment pas en question l'existence de ces pensions privées.

Renforcer le principe assurantiel

Il est important de maintenir un lien entre les cotisations payées et le niveau de la pension effectivement perçue. C'est ce que l'on appelle le principe assurantiel. Or, les pensions sont calculées en référence à un salaire plafonné. Le niveau de ce plafond est donc déterminant et doit être revalorisé régulièrement pour suivre l'évolution du bien-être (voir supra).

Cependant, actuellement, le plafond maximal fixé pour les travailleurs salariés (52 760,95€ par an) est inférieur à celui applicable dans le régime des indépendants (55 405,04 euros par an). Cette situation n'est pas acceptable. En particulier si on tient compte de toutes les revalorisations apportées ces dernières années dans le régime des indépendants et ce, à charge de la collectivité.

La FGTB exige une revalorisation du plafond de calcul applicable dans le régime des salariés au moins au niveau de celui applicable dans le régime des indépendants.

Revaloriser la pension minimum

La pension minimum pour un isolé après une carrière complète s'élève aujourd'hui à 1 123,34 € bruts par mois. Ce qui est particulièrement faible si on tient compte du fait qu'il faut avoir travaillé 45 ans pour bénéficier de ce montant.

Pour la FGTB, la pension minimum doit être majorée pour atteindre le salaire mensuel minimum de 1 502 euros.

Ce dernier chiffre est considéré comme le revenu minimum d'un jeune travailleur. Il serait logique qu'un pensionné puisse compter sur un tel revenu après une carrière complète à temps plein.

Garantir les périodes assimilées

Les périodes assimilées sont au cœur de notre régime de pension. Il s'agit d'un mécanisme de solidarité entre assurés sociaux qui a été mis en œuvre afin de protéger ceux qui, à un moment de leur vie, doivent vivre avec une allocation sociale. Afin de satisfaire à la stricte condition de carrière de 45 ans, les assimilations jouent un rôle crucial.

Les assimilations concernent plus particulièrement les travailleurs avec un bas revenu et les femmes. Même si l'on tient compte des périodes assimilées, la carrière moyenne d'une femme atteint seulement 31 années. Les périodes assimilées concernent donc les travailleurs qui, aujourd'hui, perçoivent les pensions les plus basses.

La FGTB s'oppose à toute limitation des périodes assimilées.

UN REGIME EXTRA-LEGAL GARANTI

Le second pilier de pension doit conserver son caractère d'avantage extra-légal. Néanmoins, le risque inhérent à ce régime ne doit pas être mis à charge du travailleur et le **taux de rendement actuellement garanti par la loi** doit dès lors être assuré.

Par ailleurs, pour la FGTB, les **réserves du 2^{ème} pilier** doivent être mobilisées pour soutenir les investissements dans l'économie réelle et la création d'emplois de qualité.

Le mode de calcul de la pension légale (sur base d'un salaire plafonné) a comme conséquence que, lors de leur départ à la pension, les travailleurs voient leur revenu disponible diminuer. Dans ce cadre, la mise en place d'un régime de pension complémentaire (pension du 2^{ème} pilier) vise à compléter la pension légale et à préserver le niveau de vie des travailleurs après le départ à la retraite.

Pour les employeurs, la mise en place d'un régime de pension complémentaire permet de mettre en place un avantage salarial extra-légal (rémunération différée, assurances complémentaires...) aux travailleurs, tout en bénéficiant d'un système fiscal et parafiscal (absence de cotisations sociales) favorable.

Le régime de pension complémentaire est particulièrement attractif pour les travailleurs bénéficiant d'un salaire annuel supérieur au salaire «plafonné» servant au calcul de la pension légale.

Ces dernières années, la plupart des systèmes proposés ont été orientés vers les systèmes de «cotisations fixes» plutôt que vers des systèmes de «but à atteindre». Dans les systèmes de «cotisations fixes», les risques (de gestion, d'inflation, de dépréciation monétaire, ...) sont assumés par le travailleur alors que dans les systèmes de «but à atteindre», le risque repose sur l'employeur. Ce dernier doit alors garantir et donc payer pour que la pension complémentaire versée au travailleur atteigne un «objectif défini» (par exemple, obtenir une pension globale équivalente à 75% de son dernier salaire).

Malgré cette fragilité du second pilier, on a sans cesse constaté une attitude agressive de la part des partisans et promoteurs de la pension complémentaire à l'égard de la pension légale (informations tendancieuses, campagnes publicitaires alarmantes sur l'avenir des pensions...),

Parallèlement, en conséquence des effets de la crise financière de 2008, le monde patronal et celui des assurances a renforcé sa volonté de détourner les principes de base du second pilier pour le soumettre à la situation des marchés.

Ainsi, les organismes privés de pension et les employeurs ont clairement annoncé leur volonté de toucher aux garanties légales dont disposent les travailleurs. Ils considèrent que la situation des marchés financiers ne permet plus d'assurer le taux de rendement de 3,25% prévu par la Loi sur les Pensions Complémentaires.

Cette offensive est une atteinte envers les travailleurs. Elle vise uniquement à leur faire porter les risques liés aux marchés et à réserver les profits aux employeurs et compagnies d'assurances.

Comme repris plus haut, dans le débat sur le défi du vieillissement de la population, la priorité de la FGTB reste et restera le pilier légal (ou 1^{er} pilier).

Le second pilier n'offre en effet pas les mêmes garanties de sécurité et de solidarité. Il engendre ou renforce certaines inégalités entre travailleurs en termes de participation au régime ou d'accès aux incitants fiscaux. Et la tendance au déplacement des risques de l'employeur vers le travailleur est un élément de méfiance supplémentaire.

Dans ce contexte, la FGTB a toujours estimé que le développement du 2^{ème} pilier ne pouvait avoir comme conséquence d'enlever des moyens budgétaires nécessaires à une amélioration de la pension légale. Cela contribuerait à prouver que ce premier pilier ne serait plus payable à l'avenir.

La FGTB réaffirme donc la primauté de la pension légale. Le deuxième pilier de pension doit conserver son caractère de complément de revenu c.à.d. un avantage social collectif pouvant être négocié en plus d'une pension légale améliorée. A ce titre, il ne doit pas bénéficier de stimulants fiscaux ou parafiscaux supplémentaires.

Néanmoins, les travailleurs et les employeurs se sont engagés dans la voie de ce pilier complémentaire dans le cadre de certaines garanties fixées.

Pour la FGTB, le taux de rendement garanti prévu actuellement dans la réglementation doit être maintenu et assuré.

Toute détérioration des garanties vis-à-vis des travailleurs devra être compensée par une augmentation de la parafiscalité à charge de l'employeur sur les cotisations du second pilier. Ces augmentations devront être affectées au renforcement du financement de la pension légale.

La FGTB rappelle sa proposition de mobiliser les réserves du 2^{ème} pilier de pension. En 2011, le montant de celles-ci s'élevait 63 milliards. Il s'agirait d'investir tout ou partie de ces réserves dans des projets «productifs» pour l'économie réelle et la création d'emplois de qualité (voir supra).

PRENDRE EN COMPTE LES REALITES DE LA CARRIERE

Nous exigeons le maintien des possibilités de **départ anticipé des travailleurs qui ont exercé un travail pénible ou qui ont une carrière longue**;

En 2012, le gouvernement a décidé de prendre une série de mesures afin de soi-disant renforcer le taux d'activité des travailleurs âgés. Cela a été fait sans évaluer l'effet des mesures contestables déjà mises en œuvre en 2005 dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations. La première cible de ces décisions a été le régime des prépensions dont la réglementation a été modifiée de manière drastique.

Tout d'abord, les prépensions ont été symboliquement rebaptisées "chômage avec complément d'entreprise (CCE)". Plus grave, les conditions d'accès (carrière et ancienneté) ont été sensiblement renforcées.

Initialement, la volonté du gouvernement était de ne conserver que le régime général du CCE et de le limiter aux travailleurs ayant atteint l'âge de 60 ans (au lieu de 58 ans) et moyennant 40 années de carrière. Pour ce régime général, une période transitoire est prévue jusqu'en 2015 (sauf pour les femmes qui bénéficiaient d'une transition plus longue).

Cette décision avait donc comme conséquence de supprimer certains régimes spécifiques:

- celui pour les métiers lourds (à 58 ans avec 35 ans de carrière notamment pour le travail de nuit et le travail en équipes successives);
- celui des longues carrières (à 56 ans avec 40 ans de carrière, l'activité professionnelle ayant commencé avant l'âge de 18 ans).

La FGTB s'est fortement mobilisée et a obtenu que le gouvernement revienne en partie sur ses décisions:

- le régime à 58 ans avec 35 ans de carrière dans le cas des métiers lourds a été prolongé sine die;
- le régime à 56 ans pour les carrières longues a été prolongé jusqu'à la fin de 2015.;
- de plus, le régime de 58 ans avec 35 ans de carrière pour les personnes souffrant de problèmes physiques graves et le régime spécifique pour le secteur de la construction (avec travail de nuit ou incapacité médicale) n'ont été prolongés que jusqu'à la fin de cette année.

Comme on peut le constater, ces régimes spécifiques concernent des travailleurs qui ont effectué un travail physiquement contraignant durant une grande partie de leur carrière, souvent au détriment de leur santé, ou qui comptent une longue carrière c.à.d. qui ont payé des cotisations sociales durant toutes ces années.

Le maintien de ces régimes est donc légitime d'autant plus que les statistiques montrent clairement que l'espérance de vie de ces travailleurs est inférieure. Les différences d'espérance de vie varient en effet très fort selon la pénibilité du travail et le niveau de qualification: au niveau de l'Union européenne, en 2010, l'espérance de vie à la naissance des travailleurs moins qualifiés était de 73,31 ans, contre 78,22 ans pour les moyennement qualifiés et 81,20 ans pour les qualifiés.

Par ailleurs, pour ces travailleurs, ne pas avoir accès au CCE signifie au mieux la poursuite de leur activité professionnelle s'ils en ont encore la capacité physique. Mais les statistiques disponibles montrent que, généralement, ils seront renvoyés vers les régimes de chômage ordinaire ou l'invalidité. Ce qui n'est nullement acceptable après de longues années de carrière dans un emploi physiquement exigeant et dans le contexte actuel de chômage massif des jeunes.

Quant au budget de la sécurité sociale, il tirerait bénéfice d'un maintien des régimes de CCE car les cotisations versées dans ce cadre sont plus élevées. Ce qui a également pour conséquence de responsabiliser les employeurs pour le licenciement des travailleurs plus âgés.

La FGTB demande non seulement que tous les régimes de CCE actuels soient conservés et qu'à tout le moins, les régimes spécifiques soient prolongés sine die.

GARANTIR L'ÂGE LEGAL DE LA PENSION

Nous nous opposerons à **toute velléité de relèvement de l'âge légal de la pension et des départs anticipés** en particulier dans le contexte actuel de chômage important. C'est sur la création d'emplois de qualité, en particulier pour les jeunes, qu'il faut porter les efforts.

Les travailleurs continuent à être massivement victimes des conséquences de la crise et de l'absence d'une véritable politique de relance. Selon l'ONEM, ce sont encore 25.000 emplois qui ont été perdus l'an dernier et les perspectives de croissance ne permettent pas d'espérer une création nette d'emplois et donc une réduction du chômage dans la période à venir. Cette situation touche particulièrement les jeunes qui ont pourtant un criant besoin et une véritable envie de débiter une carrière dans un emploi de qualité.

Malgré un tel contexte, le gouvernement a décidé de limiter les conditions d'accès à la prépension (voir ci-dessus Chômage avec Complément d'Entreprise ou CCE) et au régime de pension anticipée: 62 ans et 40 années de carrière à partir de 2016!

Pourtant, si on se penche sur l'impact de la réforme des pensions introduite en 1997, on constate qu'elle a notamment eu comme conséquence de faire augmenter le nombre de personnes en invalidité, en particulier les femmes dont les conditions de carrière sont passées de 40 à 45 ans.

Un effet identique est prévu en ce qui concerne le renforcement des conditions d'accès aux prépensions et à la pension anticipée. Suite aux récentes réformes, on prévoit en effet une diminution de 20 000 prépensionnés (CCE) et de 80 000 pensionnés pour les prochaines années. Mais, parallèlement à cela, on comptera d'ici 10 ans 130.000 nouveaux chômeurs de 50 ans et plus et 92 700 personnes supplémentaires en invalidité de 50 ans et plus.

En conséquence, l'État doit donc dépenser plus (les régimes de chômage coûtant plus à la collectivité que les prépensions) pour offrir aux travailleurs un statut social plus défavorable. De plus, cela a également comme conséquence de déresponsabiliser les employeurs pour qui licencier un travailleur âgé coûte désormais moins cher. En cas de prépension (CCE), il doit payer une indemnité complémentaire sur laquelle des cotisations sociales sont prélevées au bénéfice des pouvoirs publics. Enfin, le rapport du Comité d'Etude sur le Vieillessement l'indique noir sur blanc: ces réformes feront augmenter la population active d'ici 2017 de 53 400 unités, dont 52 200 seront au chômage. Et il estime également que la restriction apportée au régime de pension anticipée (report de 60 à 62 ans et condition de carrière portée de 35 à 40 années) n'a finalement qu'un impact infime sur les dépenses de pension à l'horizon 2060 (-0,1%). Par contre, l'effet dans les autres secteurs comme le chômage et l'invalidité est négatif. Ce n'est pas parce que l'on retire aux personnes la possibilité de prendre leur pension qu'elles se verront offrir un emploi.

Pour la FGTB, il est asocial de forcer les travailleurs plus âgés à rester au travail alors que le chômage (chez les jeunes) atteint un niveau record.

RESPONSABILISER LES EMPLOYEURS

Les **employeurs doivent être plus fortement responsabilisés** pour le maintien à l'emploi de leurs travailleurs tout au long de leur carrière et l'engagement de travailleurs sans discrimination d'âge, de sexe, de handicap ou d'origine. Cette responsabilisation concerne autant des aspects financiers (coût du licenciement) mais aussi des aspects préventifs en matière de politique du personnel (notamment au niveau de la formation). Il est important que l'organisation du travail soit durable et tienne mieux compte de l'âge, de l'état de santé de la pénibilité et des conditions de travail au sens large.

Les régimes de prépensions (CCE) ainsi que les possibilités de pension anticipée ont été sérieusement mis à mal sans que de réelles opportunités d'emploi soit offertes ou créées pour les travailleurs concernés. Dès lors, ceux-ci se retrouvent plus souvent confrontés au chômage ou à l'invalidité.

Mais qu'en est-il des employeurs? Ont-ils tendance à changer d'attitude vis-à-vis des travailleurs de 50 ans et plus?

En 2012, l'ONEM constatait que:

- près de 2/3 de ces chômeurs de plus de 50 ans étaient toujours au chômage après 1 an;
- à peine 6% des embauches concernaient des travailleurs de plus de 50 ans et seulement 2% des travailleurs de plus de 55 ans.

Selon le Comité d'Etude sur le vieillissement, la Belgique occupe la dernière place en Europe pour ce qui concerne les possibilités pour les plus de 50 ans de retrouver un emploi.

En matière de santé, on constate aussi que le risque d'invalidité augmente au fur et à mesure qu'on prend de l'âge (0,44% à 20-24 ans, 1,04% 25-29 ans, 2,21% à 30-34 ans, 3,70% à 35-39 ans, 5,69% à 40-44 ans, 8,11% à 45-49 ans, 11,46% à 50-54 ans, 16,44% à 55-59 ans et 27,30% à 60-64 ans).

En matière d'accidents de travail, les constats peuvent varier d'un secteur à l'autre mais de manière générale, on relève que plus le travailleur est âgé, plus le risque est élevé que l'accident sur le lieu de travail entraîne une incapacité permanente.

Au niveau de la formation, les chiffres démontrent que les travailleurs âgés ne sont pas prioritaires en terme de formation pour les employeurs. Par ailleurs, l'accès à la formation tout au long de la vie est loin d'être accessible à toutes les catégories de travailleurs. Alors qu'il s'agit pourtant d'un élément important pour améliorer, développer ou conserver des compétences tout au long de la vie.

En ce qui concerne la prise en compte de l'âge au niveau des conditions de travail, il faut constater que la recommandation du CNT Nr 20 sur le passage à un travail plus léger et que les initiatives prises au niveau du Fonds de l'expérience professionnelle sont largement insuffisantes. De même la récente CCT nr 104 prévoit les modalités de mise en œuvre de plans en faveur de l'emploi des travailleurs âgés. Ce dispositif constitue une bonne base de travail mais n'a, malheureusement, aucun caractère contraignant.

Ces différents constats démontrent que les employeurs n'ont toujours pas pris la mesure du défi qui les attendent ni de leur responsabilité pour soutenir l'emploi des travailleurs plus âgés.

Pour la FGTB, il faut mettre en œuvre une meilleure organisation du travail par le biais de la concertation sociale et par une sensibilisation des inspections du travail à cette question.

Les exemples de bonnes pratiques en ce sens sont légion:

- permettre aux travailleurs plus âgés de passer à un régime de 4/5^e avec conservation du salaire;
- faire appel aux travailleurs plus âgés afin de parrainer les nouveaux travailleurs;
- octroyer des jours de congé supplémentaires aux travailleurs plus âgés;
- prévoir des jours de formation supplémentaires pour eux;
- prévoir la possibilité de sortir de régimes de travail en équipe, de passer à un horaire moins accablant et plus favorable au niveau de la charge de travail;
- analyser la charge physique et psychique subie par un travailleur tout au long de sa carrière;
- etc.

Il faut créer un cadre légal impératif au niveau du dialogue social sur l'élaboration d'un plan d'action sectoriel et d'entreprise au niveau de la pyramide des âges dans l'entreprise en termes de besoins de formation et conditions de travail adaptées aux jeunes et aux moins jeunes

Les travailleurs doivent être encouragés à rester plus longtemps actifs par le biais d'une politique de diversité. Cette politique de diversité doit tenir compte de l'âge, mais aussi d'autres facteurs personnels comme la formation, la fonction, le sexe et le lieu dans l'entreprise ou l'organisation.

Il faut évidemment également tenir compte des risques spécifiques qui menacent (ou peuvent menacer) le bien-être des travailleurs âgés. Dans ce cadre, nous pensons essentiellement, mais pas exclusivement, aux risques psychosociaux provoqués par le travail.

Il est dès lors important de mettre en place une politique de prévention adaptée qui veille à ce que les travailleurs puissent travailler dans un environnement sain et sûr durant toute leur carrière.

En matière de formation, la FGTB demande donc la mise en place d'un droit individuel pour tous les travailleurs, quels que soient l'âge, le sexe, le niveau de formation. Ce droit individuel doit tendre vers l'octroi de cinq jours de formation par an avec un encadrement collectif. (cf. supra).

AMELIORER LA QUALITE ET L'ACCESSIBILITE DES SOINS DE SANTE

En matière de santé, il faut assurer des **prestations de santé de qualité, accessibles pour tous et abordables.**

D'une part, les besoins en matière de santé vont croître du fait du vieillissement de la population.

D'autre part, malgré l'existence de l'assurance-maladie universelle et la mise en place de nombreux systèmes pour améliorer l'accessibilité (maximum à facturer, statut Omnio, Fonds spécial de solidarité), 14% des ménages déclarent devoir reporter une intervention chirurgicale, l'achat de lunettes ou de lentilles, des soins de santé mentale, ... et ce, pour des raisons financières. Ce pourcentage a augmenté depuis la fin des années 90.

Pour garantir à tous l'accès à des soins de santé de qualité, des mesures peuvent être prises dès à présent. Il s'agit principalement de mesures de rationalisation et d'organisation des soins qui permettront d'éviter des dépenses injustifiées et inutiles tout en renforçant la qualité et l'accessibilité.

Il faudrait mettre fin aux logiques de marché dans le secteur des soins de santé. Le secteur des soins de santé comporte actuellement des contradictions au niveau de ses principes de fonctionnement : les recettes sont collectées sur la base du principe de solidarité qui régit la sécurité sociale, alors que les dépenses sont effectuées en partie selon une logique de marché avec un système de paiement à la prestation. Cela entraîne une surconsommation. C'est pourquoi il faut constamment le contrôler et apporter des corrections

Les exemples sont nombreux : le médecin qui passe renouveler les prescriptions de médicaments des patients d'une maison de repos et compte chaque fois une visite ; le spécialiste ou le professeur auquel on n'a pas accès à moins de payer un supplément d'honoraire ; des examens superflus et parfois effectués en double ; ...

Plusieurs études l'ont déjà prouvé: nous consommons trop d'antibiotiques, prenons trop d'antidouleurs et antidépresseurs. Les personnes en maisons de repos prennent entre 8 et 22 médicaments par jour, le Belge avale 40.000 pilules par an et 30% de plus que l'Européen moyen. De plus, nos médicaments sont généralement plus chers que dans les pays voisins. Les médicaments génériques constituent encore une trop petite catégorie dans l'ensemble des médicaments. Leur part doit augmenter et leur utilisation doit être favorisée.

L'INAMI a publié les résultats de l'enquête sur les radios prises par les dentistes. 56% n'ont rien apporté de plus, et pour 21%, l'utilité de la radio prise était remise en question. Mais en tant que patient, comment refuser de se soumettre à une radio? Pourtant, cela coûte au système des soins de santé. Dans l'exemple, ce sont 15 millions d'euros qui ont été dépensés inutilement.

Le système de soins coordonnés dispensés dans les maisons médicales, financées par forfait, sont une clé importante pour des soins de santé accessibles. La collaboration y est intense et efficace: on y connaît le patient "par cœur" pour ainsi dire et on sait ce qui est bon ou nécessaire pour lui. Une approche préventive est ainsi rendue plus facile.

Les consultations régulières de première ligne permettent d'intervenir plus rapidement et d'éviter ainsi d'importants frais médicaux. En outre, ces centres sont composés d'équipes multidisciplinaires, plusieurs prestataires de soins y travaillent. 90 à 95% des problèmes évoqués en première ligne

peuvent ainsi être résolus au niveau de ces centres et seulement 10 à 15% sont renvoyés chez un spécialiste. Des études internationales ont montré qu'une telle organisation des soins de santé renforçait la qualité des soins et donnait une plus grande efficacité en termes de coûts.

Les études internationales s'accordent à ce sujet : le médecin de première ligne est le niveau de soins le plus optimal en termes de coûts/efficacité. Ce niveau devrait donc être gratuit. Le ticket modérateur devrait être supprimé de façon à ce qu'il n'y ait pas d'entrave à l'accessibilité des soins. Ceci peut se faire en généralisant le système du tiers-payant (le patient ne doit pas "avancer" le montant qui est remboursé par l'INAMI) et en le combinant à un système d'indemnité forfaitaire par patient.

Pour la FGTB, des mesures doivent être prises pour garantir l'accessibilité à des soins de santé de qualité et abordable:

- ***Généraliser le système du tiers-payant;***
- ***Investir davantage dans les maisons médicales;***
- ***Viser plus d'efficacité et d'efficience dans l'offre de soins et une meilleure collaboration entre les hôpitaux. Le financement doit se faire de préférence sur la base des trajets de soins, ce qui freinera le cumul des prestations;***
- ***Miser davantage encore sur les prescriptions meilleur marché;***
- ***Renforcer la transparence sur la fixation des prix des médicaments;***
- ***Faire moins d'examens, mais des examens plus efficaces. Il faudrait envisager d'établir un dossier électronique par patient où tous les examens et diagnostics existants seraient disponibles, de façon à ne pas refaire chaque fois de nouveaux examens.*** Ce dispositif devrait évidemment apporter toutes les garanties nécessaires en termes de respect de la vie privée;
- ***Permettre aux pensionnés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle de cumuler leur pension de retraite et une indemnité octroyée suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Ces victimes doivent pouvoir faire face aux frais médicaux supplémentaires et aux frais liés à l'aide dont ils ont éventuellement besoin.***