

Congrès
statutaire

11-13 décembre 2014

**PAS
SANS
NOUS!**

Texte
de base

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

SOMMAIRE

| | |
|--|----|
| Introduction | 5 |
| I. En marche vers des emplois de qualité | 6 |
| II. En marche vers de meilleurs salaires, une meilleure sécurité sociale et une fiscalité juste | 13 |
| III. En marche vers une meilleure santé et plus de sécurité | 17 |
| IV. En marche vers la liberté de négociation et d'action syndicale | 21 |
| V. En marche vers l'Europe et le monde | 24 |
| VI. En marche vers de nouvelles structures syndicales | 26 |

INTRODUCTION

Lorsque la Centrale Générale de la FGTB monte au créneau, c'est pour améliorer les conditions de travail et obtenir davantage de justice sociale. Lors de son congrès statutaire de 2014, ses militants définiront ce qu'implique aujourd'hui cette mission. Quelles sont nos positions? Nos objectifs? Comment y parvenons-nous?

Au cours des années à venir, nous voulons donner un nouveau visage à notre action syndicale. Nous devons moderniser notre fonctionnement et nos structures, mais aussi laisser davantage de place à la créativité et à une action plus efficace. Nous voulons de l'espace pour les militants cré-actifs.

Nous abandonnons l'ancienne méthode de travail utilisée pour un congrès statutaire. Nos traditionnelles résolutions de congrès seront abordées différemment. Nous travaillons avec un texte de base reflétant notre vision sociétale, nos positions et nos objectifs. Cela nous permettra d'élaborer un plan concret d'actions en vue d'avancer dans notre combat socialiste pour une société plus solidaire, plus juste et plus démocratique. Lors de notre Congrès, nous déterminerons ensemble nos résolutions et les objectifs à atteindre pour les quatre prochaines années.

Voici notre texte de base.

Nous nous opposons à un système économique qui repose uniquement sur l'accumulation sans limites des profits. Nous nous opposons au capitalisme financier qui est à l'origine des crises. Nous nous opposons à la logique néolibérale dominante qui repose seulement sur une concurrence effrénée et sur la réduction des coûts, au détriment du social. Le système économique est aujourd'hui à l'origine de l'instabilité et du chômage, du travail lourd et pénible avec des risques élevés ainsi que des mini-salaires et de la baisse du pouvoir d'achat. Globalement, nos conquêtes sociales sont mises à mal.

Cependant, une issue de secours existe: les richesses produites sont suffisantes pour offrir bien-être et prospérité à l'ensemble de la population, en Belgique et dans le monde. Cela suppose solidarité, redistribution des richesses et protection sociale. Pour cela, il faut aussi que les conditions de travail soient améliorées en profondeur. Mais nous n'y arriverons que si les rapports de force entre le travail et le capital s'inversent au profit des travailleurs. Nous devons gagner en pouvoir, en force syndicale pour pouvoir remplir pleinement notre mission de contre-pouvoir.

Les chapitres suivants abordent notre vision et nos objectifs en six thèmes spécifiques.

I. EN MARCHÉ VERS DES EMPLOIS DE QUALITÉ

Force est de constater que l'emploi se détériore. Contrats de travail temporaires et précaires, flexibilité accrue et cadences élevées, modération salariale et protection sociale réduite. Les employeurs trouvent une oreille favorable auprès des autorités lorsqu'il s'agit de revoir les conditions de salaire et de travail à la baisse. Si cela profite à la rentabilité de l'entreprise, la qualité de vie des travailleurs, par contre, en pâtit. Les jeunes entament leur carrière via des contrats précaires et ils restent dans le système, comme si c'était le cours ordinaire des choses. Les travailleurs âgés doivent travailler plus longtemps, alors qu'aucun effort n'est consenti pour améliorer les conditions de travail.

Nous sommes aussi de plus en plus confrontés à la flexibilité, aux modérations salariales et à la pression sur les lieux de travail. Cela a des conséquences positives sur les profits des entreprises. Mais cela mène aussi et surtout à la détérioration de la santé des travailleurs.

Par conséquent, la réaction syndicale s'impose. Les travailleurs doivent bénéficier de la sécurité d'emploi. Ils ont droit à des salaires décentes. Par ailleurs, leur santé et leur sécurité ainsi que l'équilibre entre leur travail et leur vie privée doivent bénéficier d'une attention particulière.

1. CONTRAT COMMERCIAL OU CONTRAT DE TRAVAIL ?

La logique néolibérale prône l'embauche souple et rapide ainsi qu'un désengagement tout aussi souple et rapide. Seule compte la rentabilité des entreprises, raison pour laquelle le travail doit autant que possible être externalisé. Il n'est plus question de recruter des travailleurs, mais bien d'acheter des services. Les contrats commerciaux remplacent les contrats de travail. L'accord entre l'employeur et le travailleur est remplacé par l'accord entre le client et le prestataire de services. Le travailleur n'est plus un individu ayant un emploi, mais un élément d'un service acheté. Il devient un instrument comme toute autre machine avec un bouton 'en marche' et 'arrêt'. C'en est fini des conditions de salaire et de travail.

Pas question que l'externalisation ou l'outsourcing devienne la règle. Même s'il est impossible de revenir en arrière, il importe d'endiguer ce phénomène au maximum. Pour ce faire, les travailleurs en sous-traitance doivent bénéficier de conditions de travail et de salaire identiques à celles des travailleurs fixes. Cela implique que l'ensemble des travailleurs bénéficient du droit de représentation et de défense syndicales, qu'il s'agisse d'une grande ou d'une petite entreprise. Face à la mise en concurrence des travailleurs, nous devons mettre en avant la solidarité.

L'externalisation débouche sur une série de dérives que nous devons traiter en priorité.

1.1. CONTENIR L'INTÉRIM PLUS STRICTEMENT

L'intérim prend des proportions extravagantes. Le travail temporaire est présenté comme normal. Les travailleurs n'ont qu'à s'accommoder de l'incertitude, des risques plus élevés pour la santé à cause du manque d'expérience ou encore de la perte de droits. Le circuit s'est encore vu renforcé depuis que les employeurs peuvent avoir recours à l'intérim pour l'embauche, sous l'appellation de motif insertion.

Le travail intérimaire doit être contenu de manière stricte. Les représentants syndicaux doivent obtenir les moyens et possibilités de surveiller le recours à l'intérim dans leur entreprise. Ils doivent également être en mesure de représenter et défendre les intérimaires.

Les intérimaires doivent obtenir davantage de droits. Ils doivent être en possession d'un contrat de travail dès l'instant où ils commencent. Leurs missions en intérim doivent toujours être prises en compte pour le calcul de leur ancienneté. Lorsque des entreprises ont recours à l'intérim pour recruter, elles doivent être contraintes d'engager des intérimaires de manière permanente. La journée annuelle des Droits des Intérimaires est un excellent moyen pour mettre en avant ce genre de revendications et pour attirer l'attention sur les abus.

Nous devons aussi regarder la réalité en face. Les droits actuels des intérimaires doivent être mieux respectés sur le terrain. Nos militants doivent aussi apprendre à mieux utiliser les moyens qui s'offrent à eux et, si nécessaire, adapter leurs pratiques syndicales. Les travailleurs temporaires sont des travailleurs à part entière. En tant que syndicalistes, nous ne devons pas entretenir les différences.

1.2. LE DÉTACHEMENT EUROPÉEN DOIT ÊTRE HONNÊTE

Le détachement de travailleurs au sein de l'Union Européenne est particulièrement mal réglementé. Les européens partent travailler à l'étranger pour améliorer leur sort, mais les conditions de travail légales ne sont pas respectées. Leur salaire est bien trop bas, parfois même inexistant et leurs conditions de logement sont déplorables. C'est un dumping social indécent et une concurrence déloyale impitoyable.

L'Europe doit revoir sa législation en profondeur. Les travailleurs étrangers doivent au minimum obtenir les salaires et conditions de travail qui sont d'application dans le pays d'accueil et cotiser à la sécurité sociale de leur pays. Il faut lutter contre toutes les formes de fraude, ce qui demande davantage de moyens pour le contrôle et une meilleure coopération entre les pays de l'Union européenne. Les responsables d'abus doivent être punis plus sévèrement.

Cela ne concerne que l'application de la réglementation existante. Pour nous, les conditions de détachement doivent cependant aller bien plus loin. Il ne peut y avoir aucune différence et donc aucune discrimination ni de concurrence au travail. La main-d'œuvre détachée doit non seulement bénéficier de nos conditions salariales et de travail, mais aussi de notre sécurité sociale. Les employeurs et les travailleurs détachés doivent payer les mêmes cotisations sociales que celles qui sont d'application pour les travailleurs belges. D'autant plus que cela faciliterait les contrôles sur l'ensemble du circuit.

1.3. LA SOUS-TRAITANCE DOIT AUSSI FOURNIR DES EMPLOIS DE QUALITÉ

La sous-traitance prend de nombreuses formes. Souvent illégales, dans le cas de la mise à disposition, par exemple. Ou des faux indépendants. Les abus sont difficiles à combattre. Les syndicats ont du mal à avoir prise sur le phénomène. Les services d'inspection manquent de personnel pour dépister ces pratiques de manière systématique.

Le travail est sous-traité à un prix bien trop bas. La mission est donnée au meilleur offrant, ce qui entraîne une guerre des prix ne pouvant être remportée qu'à l'aide de salaires de misère, une pression intenable lors des prestations et du travail de piètre qualité.

Les remèdes sont évidents. Il faut que les services d'inspection disposent de personnel et de moyens financiers supplémentaires. L'inspection doit également se faire au niveau européen. Les organes de concertation doivent être compétents pour tous les travailleurs, y compris ceux en sous-traitance. Les délégués syndicaux jouent ici un rôle essentiel.

En outre, le gouvernement doit donner l'exemple, en n'octroyant pas systématiquement ses contrats publics en fonction des prix les plus bas. Il est nécessaire d'avoir des critères légaux qui conditionnent mieux le recours aux marchés publics. Les entreprises privées qui obtiennent les contrats doivent également garantir de bonnes conditions salariales et de travail, le respect des normes environnementales et le respect des règles éthiques. Enfin, les entreprises qui ne respectent pas les règles sectorielles et qui sont prises à défaut, ne peuvent plus être sollicitées par les pouvoirs publics et doivent aussi être temporairement exclues.

2. FLEXIBILITÉ OU BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS?

Les employeurs appellent sans cesse à davantage de flexibilité. Plus d'heures supplémentaires à moindre coût, contrats précaires, temps de travail modulables, contrats à temps partiel souples, recours au chômage temporaire: tout est bon pour disposer librement de la main-d'œuvre.

Les lois européennes et belges encouragent fortement ce genre de flexibilité. Elles rendent notre tâche plus compliquée sur le terrain. Les employeurs obtiennent facilement ce qu'ils veulent, la concertation sociale passe à la trappe.

Une nouvelle concertation sociale sérieuse sur les heures de travail s'impose. Les contrats de travail à durée indéterminée doivent rester la règle. La flexibilité doit être maîtrisée. Il ne peut en être question qu'en cas d'accord avec les représentants des travailleurs.

Les contrats journaliers intérimaires et les contrats de moins de 3 heures par jour ou de 15 heures par semaine sont des abus inacceptables.

Les entreprises qui abusent du chômage temporaire ne peuvent pas bénéficier d'avantages fiscaux.

Les entreprises qui se servent d'heures supplémentaires et qui ne font pas en sorte que ces heures soient récupérées privent des chercheurs d'emploi d'accéder à un travail. Il faut en finir avec l'avantage fiscal pour les heures supplémentaires.

3. VIVRE POUR TRAVAILLER OU TRAVAILLER POUR VIVRE?

Mieux prêter, produire plus, les travailleurs doivent faire l'impossible pour leur emploi. Résultat: des cadences infernales et un stress intenable. Ils ont toutes les peines du monde pour concilier de manière équilibrée travail et vie privée. Il faut absolument relâcher cette pression. Le travailleur a besoin de plus de temps pour lui, et le travail doit devenir plus vivable via une meilleure répartition. Une bonne chose, tant pour ceux qui travaillent que pour ceux qui sont à la recherche d'un emploi. Il faut aussi permettre à certains travailleurs d'arrêter plus tôt.

Dans de nombreux cas, la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire répond bien à ce besoin. A condition qu'elle aille de pair avec des embauches compensatoires. C'est au gouvernement d'encourager cette forme de réduction du temps de travail.

En ce qui concerne le crédit-temps, un système négocié de manière collective est le plus indiqué. Il faut également prévoir le remplacement en fonction des besoins.

Le compte épargne-temps n'est pas une bonne solution au problème. Le système donne l'impression de laisser plus de liberté aux travailleurs dans leurs choix concernant leur vie professionnelle, mais il est surtout synonyme d'une grande flexibilité tout au long de la carrière.

4. SUPPRIMER LES EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE OU DEVELOPPER L'INDUSTRIE?

Nous sommes confrontés à la perte de nombreux emplois dans l'industrie, tant en Belgique que dans le reste de l'Europe. Les entrepreneurs délocalisent leurs entreprises et investissent dans les pays à bas salaires. Ils ne remboursent même pas l'aide publique qu'ils ont reçue chez nous. L'hécatombe perdure sans que les dirigeants politiques ne trouvent de solution au problème.

Nous ne voulons pas rester les bras croisés. Dès qu'on nous avise d'une fermeture ou d'une restructuration, nous cherchons avec l'obstination syndicale comment éviter les licenciements.

Mais cela ne suffit évidemment pas. Notre pays, et surtout l'Europe, doivent préserver mais également développer l'activité industrielle. Nous avons besoin d'une politique industrielle qui stimule une production industrielle respectueuse de l'environnement. Il faut une industrie durable qui procure à nouveau des emplois.

5. FAUSSE CONCURRENCE OU SOLIDARITÉ SECTORIELLE?

Les conditions de salaire et de travail sont fixées par secteur. C'est le résultat de la concertation sociale sectorielle. Les accords sectoriels créent de la solidarité. Ils permettent aux travailleurs des grandes et petites entreprises d'améliorer ensemble leurs circonstances de travail.

Mais pour cela, il faut que les employeurs fassent ressortir leur entreprise au secteur ad hoc, ce qui n'est – trop souvent – pas le cas. Ils choisissent une autre commission paritaire qui offre des conditions de travail moins avantageuses. C'est une forme de concurrence déloyale, et ce sont les travailleurs qui en paient la facture.

Ces pratiques doivent cesser. Il faut préciser la loi de 1968 relative à l'attribution d'une commission paritaire. Le Service des relations collectives de travail doit pouvoir décider si une entreprise relève ou non de la commission paritaire adéquate. Les syndicats doivent avoir un droit de recours contre des attributions de commissions paritaires contestables. Lorsqu'une entreprise change de commission paritaire, les travailleurs ne peuvent pas y perdre en termes de conditions de salaire et de travail.

Le Service des relations collectives de travail doit bénéficier de plus de moyens financiers afin d'améliorer le fonctionnement des commissions paritaires.

6. DISCRIMINATION OU ÉGALITÉ DES DROITS?

Nous n'acceptons aucune discrimination sur le marché du travail. Nous revendiquons l'égalité des droits pour tous. Nous condamnons les discriminations de personnes sur base de leur origine étrangère, leur statut, sexe ou conviction religieuse. De même, nous défendons l'intégration des travailleurs avec un handicap au sein des entreprises.

Les discriminations divisent les travailleurs. Lorsque des travailleurs ont des droits différents, cela facilite leur mise en concurrence. Et ce qui nous divise, nous affaiblit aussi. C'est pourquoi, la lutte contre les discriminations est importante pour tous les travailleurs.

6.1. UN STATUT ÉGAL POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

Les discriminations entre les ouvriers et les employés doivent complètement disparaître. Nous sommes encore loin du compte. Quatre points restent pour nous prioritaires.

Les ouvriers ont un système collectif pour le paiement du pécule de vacances. C'est un système qui tient compte de tous les salaires bruts. Ce système doit être généralisé à tous les travailleurs. Un nouveau système ne pourrait en aucun cas conduire à une diminution du pécule de vacances.

Il est inacceptable que des travailleurs soient toujours discriminés dans le nouveau régime de licenciement. Le gouvernement doit aboutir à des délais de préavis identiques et entièrement harmonisés. D'ailleurs, dans les secteurs, il faut permettre à nouveau des négociations libres en vue d'améliorer les délais de préavis. Des indemnités complémentaires en cas de licenciement doivent également être prévues.

Il faut que d'ici les élections sociales de 2020, une seule commission paritaire soit compétente par secteur.

Employeurs et travailleurs doivent rapidement entamer les négociations sur les pierres d'achoppement qui restent sur le statut unique. Il s'agit entre autres du salaire mensuel garanti, du paiement du salaire et des relations collectives.

6.2. UNE POLITIQUE DE GENRE EN FAVEUR DE TOUS LES TRAVAILLEURS

La lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes doit se poursuivre. Des discriminations perdurent sur le marché du travail, tant en matière d'accès à l'emploi que de rémunération. Nous continuons à nous y opposer activement. Nous sommes partisans d'une politique de genre afin d'éliminer ces discriminations.

Au sein de la Centrale Générale de la FGTB, il faut développer la Commission Genre. Le Bureau Femmes de la FGTB Fédérale doit continuer la construction de l'approche genre. Il faut poursuivre les campagnes telles qu'Equal Pay Day, avec la coopération de toute la FGTB.

L'égalité entre les hommes et les femmes doit être mise à l'ordre du jour de la concertation sociale. Nos commissions professionnelles doivent s'y préparer. Trois points d'attention sont à l'avant-plan. Il faut faciliter l'accès des femmes à un emploi à temps plein. Il faut s'attaquer à leur situation précaire en cas de travail à temps partiel. Les congés de maternité et de paternité sans perte de salaires doivent être prolongés. Il faut libérer des gens, des moyens et du temps pour assurer un meilleur accueil des enfants.

Les femmes enceintes doivent pouvoir rester au travail le plus longtemps possible. Il existe une gradation légale. Ce n'est qu'en dernier recours qu'elles peuvent être renvoyées temporairement chez elles. Les employeurs doivent la respecter. D'ailleurs, toutes les femmes enceintes préventivement écartées doivent recevoir une indemnité de 100% de leur salaire non plafonné. Il y a du progrès dans ce domaine mais un système à part entière fait toujours défaut.

6.3. DU TRAVAIL POUR LES PERSONNES MOINS VALIDES

Les travailleurs avec un handicap doivent trouver leur place dans l'entreprise. A cet effet, l'instauration d'un quota minimum s'impose. Pour cela, il faut également prévoir des postes de travail adaptés qui donnent la possibilité aux travailleurs porteurs d'un handicap de s'épanouir pleinement sur leur lieu de travail. Les employeurs qui ne l'atteignent pas, devront verser une cotisation dans un fonds qui contribuera à l'intégration de ces travailleurs.

6.4. CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR BASE DE L'ORIGINE

Dans notre pays, le taux de pauvreté des populations étrangères est nettement plus élevé par rapport à celui des personnes d'origine belge. Un enfant sur trois d'origine étrangère vit sous le seuil de pauvreté. En comparaison avec d'autres pays, la Belgique semble clairement entretenir les discriminations en fonction de l'origine des personnes. Il est temps que cela change.

6.5. CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'ÉGARD DES SYNDICALISTES

En Belgique comme ailleurs, des syndicalistes sont victimes de discriminations. Chez nous, cela se fait en toute discrétion et en silence. Une discrimination camouflée. Mais dans de nombreux pays, elle s'accompagne de violences. Des discriminations avec des bâtons. Les syndicalistes et militants qui expriment ouvertement leurs opinions et qui utilisent les libertés syndicales sont trop souvent victimes d'intimidations, de licenciements ou d'agressions. Cela doit cesser.

7. FAIRE DU SURPLACE OU APPRENDRE TOUT AU LONG DE LA VIE?

Chaque travailleur doit pouvoir se former tout au long de sa vie. Aujourd'hui, il n'est plus acceptable de faire du surplace. L'émancipation des travailleurs passe par le développement de leurs aptitudes techniques et intellectuelles. C'est le premier objectif de la formation et de l'apprentissage et non pas l'augmentation de la productivité comme les employeurs ont tendance à le penser.

Les pouvoirs publics et les entreprises n'investissent pas suffisamment dans la formation tout au long de la vie. De nombreuses écoles sont dans un état déplorable, les économies réalisées sont légion, la réputation des enseignements techniques et professionnels se dégrade. Du côté des employeurs, c'est pire. Contrairement à ce qu'ils affirment, ils investissent moins de 1,9% de la masse salariale dans la formation des travailleurs.

Les pouvoirs publics doivent développer des politiques beaucoup plus ambitieuses en matière de formation tout au long de la vie. Ils doivent également encourager les initiatives de formation permanente, y compris financièrement. A ce propos, ces aides doivent viser à améliorer la qualité des formations et non la quantité.

Tout travailleur doit recevoir un minimum de 5 jours de formation par an. Ces formations doivent répondre aux besoins des travailleurs et être élaborées en concertation avec les représentants des travailleurs.

Il faut prêter une attention particulière aux travailleurs peu qualifiés ou peu expérimentés. Tant les pouvoirs publics que le mouvement syndical doivent soutenir les initiatives d'alphabétisation.

Le système de congé éducation payé doit être sauvegardé et développé.

2. EN MARCHÉ VERS DE MEILLEURS SALAIRES, UNE MEILLEURE SÉCURITÉ SOCIALE ET UNE FISCALITÉ JUSTE

Les entreprises engrangent de plantureux bénéfices. Les richesses provenant de notre travail profitent essentiellement aux multinationales et aux actionnaires. En plus, les entreprises bénéficient aussi d'un éventail d'avantages et de réductions. Il reste de moins en moins pour des salaires décents et une protection sociale efficace. On ne peut même plus négocier librement les augmentations salariales.

Cela ne peut plus durer. Nous avons à nouveau besoin de négociations salariales libres et d'une sécurité sociale forte. En outre, la fiscalité nécessite une réforme afin de garantir une redistribution plus équitable.

1. POUR DE MEILLEURS SALAIRES

Les salaires sont sous pression. Le gouvernement et la Commission européenne gardent une emprise ferme sur les salaires et nous empêchent de négocier librement des augmentations de salaire. Les employeurs saisissent l'opportunité pour rejeter toutes les revendications salariales. L'indexation automatique des salaires et des allocations est également dans la ligne de mire. Des interventions unilatérales de la part du gouvernement ont ralenti les hausses d'index.

L'indexation des salaires et des allocations sociales doit maintenir le pouvoir d'achat. On ne peut pas accepter que le système soit manipulé en raison de considérations politiques. De plus, un risque de déflation plane actuellement.

Les prix ne peuvent pas purement dépendre de la loi de l'offre et de la demande. Le gouvernement doit intervenir en cas de nécessité. Il doit garder le contrôle des prix des biens et services de première nécessité de sorte qu'ils restent accessibles à tous, actifs et non-actifs.

La norme salariale et les contrôles stricts des accords sociaux qui en découlent doivent disparaître afin de rétablir la liberté des négociations salariales. Il serait d'ailleurs inadmissible que la loi existante concernant la norme salariale soit revue, précisément pour entraver encore plus la liberté de négociation.

Il ne peut plus y avoir de travailleurs pauvres. Voilà pourquoi il est impératif d'augmenter les salaires bruts minimums.

Pour donner plus de force à nos revendications salariales, il est important qu'elles soient soutenues à plus large échelle. Nous avons besoin de revendications communes européennes. Les secteurs doivent eux aussi poser des revendications en commun. Nous devons poursuivre nos tentatives en la matière au départ des comités d'entreprise européens et des coordinations salariales sectorielles.

Nous ne sommes pas demandeurs d'avantages extralégaux exempts de cotisations sociales et d'impôts, car ils nuisent à la sécurité sociale et à toutes les dispositions sociales.

Nous sommes également particulièrement critiques vis-à-vis des systèmes de rémunération liés à la rentabilité ou à tout autre résultat de l'entreprise. La rémunération doit rester un paramètre fixe afin de garantir la stabilité des travailleurs. Ces rémunérations sont aléatoires, un jour oui, l'autre pas.

2. POUR UNE MEILLEURE REDISTRIBUTION DES RICHESSES

Le travail ne protège plus contre la pauvreté. De son côté, notre sécurité sociale peine à jouer pleinement son rôle de protecteur. Le principal problème se situe dans la mauvaise répartition des richesses produites. Alors que ces dernières augmentent, la part en faveur des travailleurs diminue. Seuls les plus riches en profitent. Il est nécessaire d'inverser cette tendance et de mettre fin aux inégalités.

Pour y arriver, le maintien de l'index, la liberté de négocier des augmentations salariales, l'instauration de salaires minimums européens, le renforcement de notre sécurité sociale et une taxation juste de tous les revenus constituent les éléments essentiels nous permettant d'instaurer une meilleure redistribution des richesses.

3. POUR UNE SÉCURITÉ SOCIALE FORTE

Notre sécurité sociale doit constituer un rempart solide face à la pauvreté. Mais ce régime solidaire fait l'objet de nombreuses attaques. On le découpe en morceaux en régionalisant les allocations familiales, les soins de santé et, en partie, les politiques liées à l'emploi. Les moyens qui lui sont consacrés sont également réduits. Les employeurs doivent de moins en moins cotiser pour la sécurité sociale.

Nous optons clairement pour plus de sécurité sociale et non pas pour moins.

La sécurité sociale doit rester un système solidaire et fédéral. A ce propos, nous nous opposons à toutes les tentatives de régionalisation. De même, nous nous dressons contre toutes les idées reçues véhiculées par les séparatistes sur le comportement des travailleurs avec ou sans emploi du Nord, du Centre et du Sud du pays. La solidarité entre tous les travailleurs est fondamentale au bon fonctionnement et au renforcement de notre sécurité sociale.

Les revenus du capital doivent être mis à contribution pour son financement. Il est inacceptable que les employeurs cotisent moins à la sécurité sociale, à moins qu'ils ne créent de nouveaux emplois.

Une sécurité sociale forte doit tenir compte de tous les nouveaux besoins et des nécessités qui résultent de l'évolution démographique et du changement rapide de notre société.

Nous voulons également que la sécurité sociale soit individualisée et que les droits dérivés soient maintenus.

Les allocations sociales doivent être intégralement liées au bien-être. Des mesures de rattrapage s'imposent afin de se rapprocher du niveau de bien-être actuel.

Les pensions légales doivent être augmentées et restent notre priorité. A cet effet, un nouveau mode de calcul et une harmonisation des pensions à 75% sont nécessaires. Il faut également permettre le cumul de la pension et des indemnités d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Il faut mettre un terme à la chasse aux demandeurs d'emploi. Au lieu de pénaliser les gens qui ne trouvent pas de travail, il faudrait sanctionner les employeurs qui ne créent plus d'emploi. Il faut aussi casser l'image du « chômeur profiteur » : le problème se situe dans la création et le maintien de l'emploi, et non pas dans la recherche d'un travail.

Les soins de santé doivent rester de qualité et être accessibles à tous, sur un pied d'égalité, peu importe où l'on habite ou le niveau des revenus. Nous nous opposons à la privatisation de l'assurance-maladie et à la part croissante des frais à charge du patient. Les honoraires demandés par les praticiens doivent aussi être plafonnés. Il est en tout cas inacceptable que les assureurs privés augmentent les primes des personnes en mauvaise santé, voire qu'ils les excluent carrément.

4. POUR UNE FISCALITÉ JUSTE

Une bonne fiscalité permet une répartition équitable des richesses. Nous sommes encore loin du compte. Tant que les grosses fortunes ne contribuent pas ou presque pas aux besoins de la société, ça n'ira pas. Pas du tout.

Nous défendons l'idée d'une globalisation des revenus et d'une imposition progressive sur ceux-ci. Les entreprises doivent contribuer plus, en fonction de leurs bénéfices. C'est une manière juste d'augmenter les moyens pour la sécurité sociale et pour les dispositifs collectifs.

Nous plaçons également pour l'instauration d'une politique fiscale harmonisée en Europe.

Nous nous opposons aux intérêts notionnels et aux autres avantages fiscaux et sociaux octroyés aux entreprises si ceux-ci ne sont pas assortis de contreparties en matière d'emploi et d'investissement.

Des subventions salariales dans le cadre du travail en équipes, de nuit et des heures supplémentaires, c'est le monde à l'envers. Des horaires de travail qui ne sont bons pour personne sont encouragés par les pouvoirs publics. A tel point que dans certains cas, ils sont moins cher que le travail de jour. C'est totalement condamnable.

Nous continuons également à nous opposer aux impôts indirects, tels que la TVA. Tout le monde doit payer la même chose, alors que tout le monde ne gagne pas la même chose. A la place, nous mettons clairement en avant la globalisation des revenus et l'imposition progressive. Et dans tous les cas, la TVA sur les biens de première nécessité doit baisser.

Enfin, il faut renforcer la lutte contre la fraude fiscale. Pour cela, il faut augmenter les moyens humains et matériels. De plus, il faut sévèrement punir les fraudeurs sans leur permettre de pouvoir acheter un règlement à l'amiable de leur faute.

III. EN MARCHÉ VERS UNE MEILLEURE SANTÉ ET PLUS DE SÉCURITÉ

Les risques pour la santé sont toujours bien présents au travail. Les maladies professionnelles continuent à faire des victimes. Cela fait des années que la pression et le stress au travail ne cessent d'augmenter. La sécurité peut être améliorée. La vie est tellement précieuse qu'aucun effort n'est trop important pour la préserver.

Notre organisation du travail doit être revue en profondeur. Plus de prévention, de formation et de contrôles permettront de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les travailleurs victimes de maladies ou d'accidents doivent rapidement bénéficier d'une couverture complète.

En ce qui concerne le dossier fin de carrière, il est souvent revenu au-devant de la scène avec le gouvernement sortant et sa politique néolibérale d'austérité. Nous avons mené des actions fortes contre les mesures prises en matière de pensions, de prépensions et de fin de carrière. Ces mesures sont injustes et discriminatoires: elles touchent essentiellement les travailleurs exerçant un métier pénible qui sont souvent aussi ceux qui sont les moins qualifiés et les moins bien rémunérés.

1. POUR UNE MEILLEURE SANTÉ

Il est inacceptable que les travailleurs doivent sacrifier leur santé pour gagner leur croûte. Les conditions de travail nocives sont bien connues. Bon nombre d'emplois sont lourds et pénibles. Sans parler du travail en équipes et de nuit. Au lieu de chercher des remèdes à ce problème, on ne fait que l'amplifier. En effet, il devient plus difficile d'arrêter le travail plus tôt. Quant au travail en équipes et de nuit, on l'encourage en le rendant meilleur marché.

Nous nous y opposons dans la mesure où notre centrale syndicale représente bon nombre de métiers lourds.

En tout premier lieu, il faut améliorer les conditions de travail. Le travail doit devenir sain. C'est toujours mieux que des remèdes après coup. Il faut attaquer le mal à la racine.

Les régimes de prépension existants, entretemps devenus régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) doivent être intégralement maintenus. En outre, une pension anticipée doit également être instaurée, spécialement pour les travailleurs qui ne peuvent faire une carrière complète. Nous l'appelons une pension de santé.

Les importantes réductions d'impôts octroyées aux entreprises pour le travail en équipes, de nuit et les heures supplémentaires encouragent un travail nocif. Cette aide publique toxique doit cesser.

Un fonds de passage doit être instauré. Un fonds interprofessionnel financé par les employeurs. Il devra combler les écarts salariaux pour les travailleurs en équipes ou de nuit qui passent en travail de jour ou au chômage.

Dans le cadre d'une CCT 90, un avantage non récurrent ne peut devenir conditionné à une réduction du nombre d'accidents de travail ou d'absences. Cela pousse les gens à moins déclarer les accidents, à ne pas prendre de bonnes précautions.

L'action pour la santé au travail exige information et sensibilisation. Les militants syndicaux doivent obtenir les outils nécessaires pour négocier de meilleures conditions de travail. Il faut encourager les partis politiques à prendre cette question à bras-le-corps. La Centrale Générale de la FGTB a pris des initiatives qui vont dans ce sens, par exemple en créant le groupe de réflexion Tripalium qui réunit en son sein des représentants de notre service d'études mais aussi des personnalités du monde académique.

2. POUR PLUS DE PRÉVENTION

Mieux vaut prévenir que guérir. La prévention des accidents et maladies est la toute première condition d'une bonne organisation du travail. A ce propos, les militants syndicaux ont également leur mot à dire, aussi bien dans leur entreprise qu'au niveau sectoriel.

Nous appelons à la création d'une politique de prévention nationale mais aussi européenne, comportant des règles et directives contraignantes pour les entreprises. Nous encourageons nos fédérations syndicales européennes à s'atteler à cette tâche.

Nous devons également peser de tout notre poids afin de rendre les Services Externes de Prévention et de Protection au Travail indépendants des entreprises. Pour y arriver, il faut inciter le politique à imposer la création d'un fonds auquel les employeurs seraient obligés de cotiser. Ceci garantirait l'autonomie des médecins des SEPPT.

En outre, il convient de surveiller plus scrupuleusement la politique environnementale et énergétique des entreprises. Pour cela, nous avons besoin de plus de connaissances et d'expertise.

3. POUR PLUS DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

En 2012, plus de 135.000 accidents du travail ont été recensés parmi lesquels 67 décès. La même année, plus de 22.000 accidents sur le chemin du travail se sont également produits, dont 114 avec décès. Personne n'a envie de mourir à cause de son travail. Lorsque la rentabilité et la productivité passent avant tout, ça part en vrille.

Nous condamnons avec véhémence les employeurs qui exercent une pression sur leurs travailleurs afin qu'ils ne déclarent pas les accidents du travail. Ils évitent ainsi que les primes d'assurances n'augmentent, il n'y a pas de jours de maladie et l'entreprise conserve sa bonne réputation. Le travailleur est le dindon de la farce. Les statistiques sont faussées et donnent une image erronée pour la politique de prévention. Il faut poursuivre les campagnes contre ces pratiques, au sein du Fonds des accidents du travail, auprès de l'opinion publique et des décideurs politiques.

La reprise du travail et le travail adapté pour les victimes d'un accident du travail doivent être mieux réglementés. La législation en la matière doit être précisée, car aujourd'hui, les employeurs et les compagnies d'assurances peuvent l'aménager à loisir. Le nombre croissant de dossiers qui ne sont pas reconnus comme accidents du travail est à la fois révélateur et inquiétant. Il apparaît en outre que certaines compagnies d'assurances entravent des contrôles du Fonds des Accidents du Travail, le FAT. Dans de tels cas, nous sommes en faveur d'amendes administratives. Il faut plus d'inspections en santé et sécurité avec un réel pouvoir de sanction.

Le travailleur doit avoir la possibilité de demander un travail adapté et non pas l'employeur ou l'assureur. Le médecin du travail et le médecin traitant doivent donner leur approbation. Quant au travailleur, il doit maintenir le même salaire. En outre, il faut consacrer une attention particulière aux personnes victimes de séquelles permanentes.

Il faut veiller à la prévention et protection de tous les travailleurs. Nous constatons qu'il y a de trop grandes différences entre les secteurs. Les contrats de travail précaires ont sans aucun doute une influence dommageable. Les travailleurs intérimaires sont nettement plus exposés aux risques, ce qui est tout à fait révoltant.

4. POUR UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Les maladies professionnelles ne sont pas un phénomène naturel inéluctable. Il est possible de les éviter, mais pour cela, elles doivent toutes être identifiées et reconnues. Les employeurs doivent également assumer pleinement leur responsabilité.

La notion de 'faute inexcusable' doit être intégrée dans le droit belge. Les employeurs qui font fi de leurs responsabilités dans la lutte contre les maladies professionnelles ne peuvent pas s'en tirer impunément.

Il faut réunir plus d'informations concernant les maladies professionnelles pour mieux cibler la politique en matière de prévention.

Le fonctionnement du Fonds des maladies professionnelles, le FMP, doit être amélioré. Les nouvelles maladies doivent être reconnues plus rapidement en vue d'obtenir un dédommagement. Les services offerts par le Fonds doivent être mieux connus et les dossiers doivent être traités plus rapidement. Nous voulons une fiche personnelle pour tous les travailleurs reprenant les risques liés à chaque emploi. Cela permettra d'assurer une surveillance prolongée de la santé du travailleur.

La médecine du travail devient du commerce. Une fâcheuse tendance qui nuit à la politique en matière de santé, ce que nous condamnons.

L'amiante reste un de nos points d'attention. Toutes les maladies dues à une exposition à l'amiante doivent être reconnues. Les travailleurs malades doivent recevoir une indemnité. Les travailleurs qui retirent l'amiante doivent être mieux informés des mesures de prévention requises. Il faut par ailleurs augmenter le contrôle, car les règles ne sont souvent pas respectées.

IV. EN MARCHÉ VERS LA LIBERTÉ DE NÉGOCIATION ET D'ACTION SYNDICALE

L'action syndicale permet d'améliorer les conditions de salaire et de travail des travailleurs. Nous avons le droit, la liberté d'agir. Aujourd'hui, toutefois, ce droit et cette liberté sont remis en question par les employeurs et les forces politiques néo-libérales. Les actions sont entravées, les délégués syndicaux protégés sont licenciés de façon totalement injuste, les syndicats sont réduits au silence lors de la concertation sociale. La demande d'une représentation syndicale des travailleurs des petites entreprises est tout simplement rejetée.

Nous engageons la lutte contre l'atteinte à ce droit constitutionnel. Nous menons le combat pour nos libertés syndicales, le rétablissement de notre droit de parole dans la concertation sociale, le droit pour l'ensemble des travailleurs à une représentation démocratique.

1. UN SYNDICAT, C'EST ENCORE PERMIS?

Les militants doivent pouvoir défendre librement les droits des travailleurs. Les syndicats doivent pouvoir mener librement des actions avec les travailleurs. Quant aux représentants syndicaux, ils doivent être protégés contre le risque de licenciement afin de pouvoir accomplir leur tâche en toute liberté.

1.1. LA LIBERTÉ DE GRÈVE

La liberté de grève constitue un droit fondamental. Les employeurs recourent régulièrement aux voies juridiques pour empêcher les actions de grève et trouvent un soutien dans les forces politiques à orientations néolibérales. Ils exigent l'instauration d'un service minimum avec comme objectif d'endiguer le droit de grève.

Nous réagissons avec vigueur. Il n'est pas question de céder d'un pouce et nous entendons poursuivre notre rôle moteur au sein de la commission FGTVB 'libertés syndicales'. Il y a un réel besoin d'information et de sensibilisation.

La liberté de grève doit être intégralement préservée.

Dans ce contexte, il est important que l'interdiction de recourir à des intérimaires lors de grèves soit maintenue et respectée. D'autres groupes de travailleurs comme ceux sous l'Article 60' ou les travailleurs provenant de l'économie sociale ne peuvent pas non plus être appelés pour casser des grèves.

1.2. LA PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS

Les employeurs n'hésitent pas à déboursier des sommes importantes pour licencier des représentants des travailleurs. Ils usent du pouvoir de l'argent pour se défaire de la protection syndicale légale. Il est rare qu'un syndicaliste injustement licencié soit réintégré dans ses fonctions. Par ailleurs, les représentants des travailleurs aux CE/CPPT ne bénéficient pas d'une protection identique.

La loi de 1991 relative à la protection des représentants des travailleurs nécessite un renforcement. Les procédures de licenciement doivent être rigoureusement respectées. Celui qui a été injustement licencié doit avoir le droit de revendiquer sa réintégration dans sa fonction.

Il faut un alignement vers le haut, pour tous les mandats syndicaux.

Nous restons fortement opposés à l'attribution de la personnalité juridique aux organisations syndicales. En effet, la liberté d'action s'en ressentirait fortement. De même, nous exigeons aussi la suppression des articles du Code pénal permettant de poursuivre les syndicalistes qui appellent à l'action et organisent des blocages

2. LA CONCERTATION SOCIALE, C'EST ENCORE POSSIBLE?

La concertation sociale est minée de l'intérieur. Les employeurs ne négocient plus sur les cahiers de revendications des travailleurs, mais sur leurs propres cahiers de revendications. S'ils n'obtiennent pas ce qu'ils veulent, le gouvernement leur vient en aide. L'Europe fait du bricolage avec le droit du travail et les relations sociales, sans véritable participation. Tout se fait sous le signe de la dérégulation, du marché libre et de la concurrence mondiale. Les conventions collectives de travail font place aux accords individuels entre employeur et travailleur. Les organes de concertation sociale reçoivent le moins d'information possible, pour éviter qu'ils ne viennent mettre des bâtons dans les roues.

Les rapports de force doivent être rétablis. Nous devons reconquérir notre place dans la concertation sociale. Et recommencer à négocier sur les avancées sociales.

Les organes de concertation doivent servir à représenter et défendre efficacement les travailleurs. A cet effet, ils doivent disposer de tous les moyens et compétences nécessaires.

Dans les secteurs, le droit de négocier librement sur les salaires bruts doit être rétabli.

Nous soulignons également l'importance des accords interprofessionnels. Ceux-ci apportent des avancées sociales solidaires pour tous les travailleurs, quelle que soit leur situation. C'est là que l'on établit un minimum sur lequel les secteurs et entreprises peuvent aller plus loin.

3. LA DÉMOCRATIE, ÇA EXISTE ENCORE?

La majorité des travailleurs n'a pas de représentants syndicaux. Soit parce qu'il n'y a pas d'élections sociales dans leur entreprise, soit parce qu'aucune délégation syndicale n'est désignée. Pas de représentants, cela veut dire pas de participation, pas de concertation. C'est un problème très répandu dans les petites entreprises.

Nous voulons davantage de démocratie en entreprise. Cela demande une série de mesures.

Il faut pouvoir désigner des délégués syndicaux dans toutes les entreprises à partir de 20 travailleurs.

Les représentants des travailleurs fixes doivent être également en mesure de défendre les travailleurs de la sous-traitance.

Nous voulons plus de représentants FGTB dans plus d'entreprises. Nous sommes prêts à nous lancer dans la bataille lors des prochaines élections sociales. Nous préparons une campagne offensive.

V. EN MARCHÉ VERS L'EUROPE ET LE MONDE

Unis, nous sommes tout, désunis, nous ne sommes rien. Moins il y a de frontières, plus cet ancien slogan se vérifie. La mondialisation, la libre circulation et un marché libre débridé nous forcent à regarder la réalité en face. Nous devons unir nos forces pour défendre les droits des travailleurs au-delà des frontières.

L'Union Européenne telle qu'elle se construit actuellement entraîne un rejet. En France, en Grèce, au Portugal, en Espagne, en Grande-Bretagne et en Italie, les jeunes et les travailleurs ont déjà exprimé leur rejet face à ces politiques néolibérales. Les conquêtes sociales qu'ils défendent sont les résultats de luttes ouvrières dans chacun de leurs pays. Une défense efficace passe par le développement d'une solidarité au niveau européen qui est le contraire du repli sur soi.

Le fonctionnement actuel de l'Europe n'est pas démocratique. Il n'entraîne que de l'individualisme et le repli sur soi avec comme conséquence la montée du nationalisme et du fascisme. Il n'est pas possible d'envisager une Europe sociale sans mise en place d'une véritable démocratie européenne, avec notamment un rôle démocratique du parlement et la fin des lobbyings. C'est la seule manière de restaurer la légitimité de l'Europe.

Nous devons poursuivre le développement de l'action syndicale européenne et internationale afin de pouvoir être au niveau européen aussi un contrepouvoir.

1. BÂTISSONS LA SOLIDARITÉ EUROPÉENNE

Face à la politique néolibérale européenne, une riposte syndicale plus forte s'impose. C'est à cela que servent nos fédérations sectorielles européennes. Nous y jouons déjà un rôle de premier plan et nous devons poursuivre sur cette voie.

Les syndicats en Europe doivent développer des revendications salariales communes. Aujourd'hui, les salaires sont placés sous surveillance de la Commission européenne, il est donc indispensable que nous nous y opposions ensemble.

Il faut instaurer des salaires minimums européens ainsi qu'une protection sociale minimale européenne. Pour nous, ce sont des principes incontournables pour endiguer la pauvreté et le dumping social.

Les comités d'entreprise européens sont d'excellents instruments pour la participation et l'action syndicales européennes. Ces comités devraient avoir plus à dire. Nous devons continuer à y consacrer du temps et de l'énergie.

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) donne également aux travailleurs une voix syndicale forte. Là aussi, la FGTB doit poursuivre son rôle moteur.

Nous devons également faire comprendre qu'il existe des alternatives à l'Europe néolibérale. C'est ce que nous faisons avec beaucoup d'autres organisations au sein du groupe Alter Summit. Par ailleurs, il faut veiller à ce que l'Alter Summit soit plus respecté et écouté.

2. BÂTISSONS LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

La Centrale Générale de la FGTB a une longue tradition et une solide expérience dans le travail syndical international. Elle doit poursuivre sur cette lancée. La solidarité internationale doit mettre fin à la pauvreté et aux inégalités dans le monde. La solidarité internationale doit venir à bout de la concurrence orchestrée entre les travailleurs à travers le monde.

Nous travaillons sur deux fronts. Il y a d'une part nos projets de solidarité avec les centrales syndicales dans de nombreux pays, et d'autre part, il y a notre travail dans les fédérations syndicales internationales.

Nous sommes solidaires avec le peuple palestinien et sa lutte d'indépendance. C'est une solidarité active. En Belgique, nous voulons informer en première instance notre base et la sensibiliser à cette problématique. Nous réalisons cette solidarité active avec le concours de plusieurs autres organisations. En Palestine, nous concrétisons notre solidarité via un projet avec le syndicat de la chimie PGFTU.

Dans le monde entier, des syndicalistes sont emprisonnés ou assassinés. Nous pensons notamment aux nombreux camarades colombiens qui ont payé de leur vie la lutte syndicale, ou encore aux syndicalistes cambodgiens qui ont été incarcérés parce qu'ils exigeaient des salaires minimums décents. Les libertés et droits syndicaux doivent être respectés partout dans le monde. Les syndicalistes injustement emprisonnés doivent être libérés. Les responsables de ces exactions doivent être retrouvés et jugés.

Nous condamnons toute expulsion de personnes qui sont parties de zones en conflits. Plus globalement, nous plaçons pour des mesures facilitant l'intégration dans notre pays des demandeurs d'asile.

VI. EN MARCHÉ VERS DE NOUVELLES STRUCTURES SYNDICALES

La FGTB a besoin d'un nouveau modèle organisationnel. Pour les militants, ces nouvelles structures doivent offrir un meilleur appui et resserrer les liens avec les affiliés. Il doit nous renforcer, nous rendre plus créatifs et actifs. Nous devons devenir un syndicat de militants cré-actifs.

1. UNE NOUVELLE STRUCTURE POUR LA FGTB

Nous voulons une FGTB forte, fédérale et démocratique qui organise la solidarité entre tous les travailleurs, actifs ou non actifs, peu importe leur origine, où ils habitent ou travaillent.

Nos structures syndicales doivent tenir compte de l'évolution de la société. Elles doivent aussi être proches les unes des autres. Il incombe surtout aux centrales professionnelles de redistribuer en profondeur et de manière équilibrée le champ d'action des secteurs. Les secteurs doivent être défendus par une seule centrale. En d'autres mots, les centrales fédérales doivent être compétentes pour tous les travailleurs des secteurs qui leur sont attribués. C'est ce qu'on appelle le syndicalisme de secteur. Nous voulons donc un plan réaliste et détaillé pour mener cette réorganisation à bonne fin.

2. LE RENFORCEMENT DE NOTRE CENTRALE

2.1. LA FORMATION DES MILITANTS

La formation syndicale est la pierre angulaire de nos actions. Nous devons familiariser nos militants avec le travail syndical à partir de programmes de qualité. Il faut en outre laisser un espace pour le débat sur nos visions de la société.

Les programmes de formation doivent être régulièrement adaptés à l'actualité, aux nouvelles législations et aux mutations sur le marché du travail. C'est à la commission de formation d'y veiller. Il est aussi important d'expliquer simplement les matières complexes. Les animateurs jouent un rôle important dans ce domaine.

Notre formation est organisée au niveau intersectoriel afin de faciliter les rencontres entre militants de différents secteurs. Nous comptons, par ce biais, développer la solidarité entre les travailleurs.

Nous attachons aussi de l'importance à des formations très spécifiques sur des sujets précis auxquels des groupes de militants sont spécialement confrontés. Nous pensons par exemple aux militants des secteurs des services ou à ceux sur chantiers qui ne se trouvent pas dans une situation d'entreprise classique. Le nombre de travailleurs occupés dans ces secteurs ne cesse d'augmenter. Ces formations ou journées d'études peuvent être complémentaires aux formations classiques, mais sont nécessaires afin de donner aux militants les outils appropriés pour accomplir leur travail syndical de manière optimale.

Les quotas alloués aux sections sont à revoir afin de rendre les programmes accessibles à un public plus large.

Nous plaçons pour une harmonisation accrue entre la formation interprofessionnelle et notre formation.

La formation doit aussi être attentive aux priorités syndicales auxquelles nos militants sont confrontés dans leur entreprise.

2.2. LE TRAVAIL SYNDICAL AU SEIN DES SECTIONS

Les sections régionales reçoivent surtout des aides en vue de relever de nouveaux défis: le développement des secteurs de services, le recul de l'industrie, la PME-isation et les contrats précaires.

Ces aides viseront notamment à favoriser le développement de notre présence dans les PME et sur les chantiers et à mieux défendre les travailleurs sans représentation. Elles permettront également l'embauche de femmes mais aussi d'améliorer les services fournis aux affiliés et la collaboration entre les sections.

Un vaste programme de formation destiné à nos permanents sera mis sur pied. Le but est de développer les compétences en matière d'action et de gestion.

2.3. LES COORDINATIONS ET INTERSIÈGES

L'implantation géographique des entreprises ou des sièges sociaux correspond de moins en moins aux structures syndicales. Cela demande des engagements clairs entre les sections mais aussi avec la Centrale fédérale. Des engagements clairs sont nécessaires afin de mettre en place de réelles structures fonctionnelles de coordination qui sont conformes à la réalité du terrain. Là où c'est nécessaire, ces structures doivent être soutenues par des moyens financiers fédéraux. L'objectif est de permettre des coordinations efficaces, cohérentes et représentatives.

2.4. LA COORDINATION FÉDÉRALE DES TRAVAILLEURS (PRÉ)PENSIONNÉS

Afin de rapprocher les travailleurs actifs et non actifs, il est important de poursuivre le travail réalisé au sein de la Coordination fédérale des travailleurs pensionnés et prépensionnés.

Cette coordination ne doit pas être purement occupationnelle mais elle doit donner la possibilité d'émettre des avis sur différents thèmes.

2.5. LES JEUNES ET LE SYNDICAT

Les jeunes doivent être étroitement associés à nos actions syndicales. Ils sont le syndicat de demain. Ils connaissent la situation, ce sont eux qui sont confrontés à la précarisation des contrats de travail ou l'absence d'emploi. Par conséquent, nous appuyons pleinement les instances jeunes des interrégionales.

3. NOTRE INDÉPENDANCE POLITIQUE ET NOS RELAIS POLITIQUES

Nous sommes un mouvement syndical socialiste, démocratique et indépendant. Nous militons pour une autre société, une société plus égalitaire. Nous voulons une redistribution et une répartition équitable des richesses.

Nous avons besoin de relais politiques pour que nos positions soient converties en mesures politiques. Nous avons tout intérêt à renforcer l'action commune socialiste. Nous devons faire en sorte que les partis progressifs de gauche entendent et appuient nos points de vue. Cela implique une information et une concertation avec eux, tout en maintenant cependant notre entière indépendance.

Nous nous opposons à toute organisation favorable au racisme, à la xénophobie, au nationalisme et à n'importe quelle autre forme de discrimination. Les membres de mouvements antidémocratiques ou fascistes n'ont pas leur place dans notre syndicat.

Editeur responsable :
Alain Clauwaert
La Centrale Générale FGTB
rue Haute 26-28
1000 Bruxelles

Août 2014

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts