

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 décents. 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 bénéficie 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'INTERIM 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 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 DETACHEMENT EUROPEEN DOIT ETRE HONNETE

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. Leurs employeurs doivent payer les mêmes cotisations sociales que pour les travailleurs belges.

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

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. FLEXIBILITE OU BIEN-ETRE 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 se servent d'heures supplémentaires ainsi que celles qui recourent de manière abusive au chômage temporaire, ne peuvent pas bénéficier d'avantages fiscaux.

3. VIVRE POUR TRAVAILLER OU TRAVAILLER POUR VIVRE?

Mieux performer, 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 à nouveau des emplois dans l'industrie.

5. FAUSSE CONCURRENCE OU SOLIDARITE 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 EGALITE 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 EGAL 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.



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 entreprises doivent prévoir du travail pour les travailleurs moins valides. A cet effet, l'instauration d'un quota minimum s'impose. 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 A L'EGARD DES POPULATIONS ETRANGERES

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 à l'égard des populations étrangères. Il est temps que cela change.

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.

