

Congrès
statutaire

11-13 décembre 2014

**PAS
SANS
NOUS!**

Axes
prioritaires

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
I. EN MARCHÉ VERS DES EMPLOIS DE QUALITÉ	6
1. Un emploi, plus qu'un job	6
2. L'égalité entre les femmes et les hommes: une lutte syndicale	8
3. Nouvelles technologies: plus rapides, plus efficaces mais aussi meilleures pour les travailleurs?	10
II. EN MARCHÉ VERS DE MEILLEURS SALAIRES, UNE MEILLEURE SÉCURITÉ SOCIALE ET UNE FISCALITÉ JUSTE	11
4. Une meilleure répartition est possible	11
5. Non au séparatisme. Oui à la solidarité	13
III. EN MARCHÉ VERS UNE MEILLEURE SANTÉ ET PLUS DE SÉCURITÉ	14
6. Un travail adapté à l'Homme	14
IV. EN MARCHÉ VERS LA LIBERTÉ DE NÉGOCIATION ET D'ACTION SYNDICALE	16
7. L'action syndicale, moteur de changements	16
8. Dans mon syndicat, j'ai mon mot à dire	17
V. EN MARCHÉ VERS L'EUROPE ET LE MONDE	19
9. Pour une Europe des travailleurs	19
10. Délégués sans frontières	20
VI. EN MARCHÉ VERS DE NOUVELLES STRUCTURES SYNDICALES	21
11. La formation syndicale au cœur de notre mouvement	21
12. Communiquer plus, communiquer mieux: une nécessité	22
13. Jeunes et moins jeunes: ensemble on est plus forts	25
A. JEUNES	25
B. PRÉPENSIONNÉS ET PENSIONNÉS	26
14. Nos attentes politiques	28

INTRODUCTION

Les axes prioritaires que nous avons établi lors du congrès statutaire de la Centrale Générale - FGTB en décembre 2014 contiennent nos plans syndicaux pour les quatre années à venir. Il s'agit de nos nouvelles résolutions.

Le texte de base du congrès reprend nos visions sociétales et syndicales, ainsi que le travail syndical que nous avons mené au fil des ans. C'est un travail qui est loin d'être achevé. Au contraire, ce texte de base constitue notre fil rouge afin de poursuivre cette tâche. Nous le complétons avec des engagements renouvelés ou neufs ainsi qu'avec des actions que nous avançons maintenant en tant qu'axes prioritaires.

I. I. EN MARCHÉ VERS DES EMPLOIS DE QUALITÉ

1. UN EMPLOI, PLUS QU'UN JOB

La lutte pour plus d'emplois et des emplois de meilleure qualité reste une priorité absolue pour nous.

NOS ENGAGEMENTS

- 1.1 Nous continuons à plaider pour des contrats fixes et stables à durée indéterminée qui procurent des emplois à temps plein.
- 1.2 Nous dénonçons les effets négatifs de la mise à disposition ou de la sous-traitance, et le dumping social. Nous nous battons afin d'améliorer les conditions de travail des personnes occupées dans la sous-traitance.
- 1.3 Nous menons des actions contre la réduction des coûts pour les entreprises lorsqu'il n'y a pas d'embauche en contrepartie. Les réductions de coûts ne peuvent pas être des cadeaux aux entreprises qui permettent ensuite d'alimenter les dividendes. De plus, elles ne peuvent se faire aux dépens de la sécurité sociale, elles doivent s'accompagner d'un financement alternatif qui préserve la sécurité sociale et lui permette de faire face aux défis d'aujourd'hui et de demain. Les réductions de coût ne peuvent pas mettre les travailleurs en concurrence en fonction de leur situation individuelle, ni créer des inégalités entre les travailleurs.
- 1.4 Nous voulons que la création d'emploi soit encouragée par plus de recherche & développement et plus de formation.
- 1.5 Nous défendons l'idée de la redistribution du travail afin de permettre à plus de personnes d'accéder à l'emploi. Nous songeons tout particulièrement à la réduction collective du temps de travail sans perte de revenu. L'octroi de jours libres complémentaires sur base de l'âge et/ou la carrière constitue aussi l'une des formes de redistribution.

NOS ACTIONS

- 1.6 Le programme « calcul du coût salarial » est actualisé et son utilisation encouragée. Des formations seront dispensées. Les résultats du programme seront utilisés afin d'informer et de sensibiliser sur l'affectation des réductions de coûts.
- 1.7 Le manuel « Fermeture et restructuration d'entreprises » est mis à jour pour que nos secrétaires et délégués puissent défendre au mieux les intérêts des travailleurs concernés.
- 1.8 Nous saisissons toute occasion de participer à la création de nouveaux emplois. A cet effet, nous focalisons notre attention sur la mise en place d'une véritable politique industrielle, sur les investissements respectueux de l'environnement, la construction de logements et les possibilités d'emploi dans les titres-services et le non marchand. Le tout sans puiser davantage dans les moyens de la sécurité sociale.
- 1.9 Nous souhaitons le maintien de la Journée des droits des intérimaires, ainsi que de toutes les campagnes spéciales dans le secteur de l'intérim. A ce propos, la lutte pour l'interdiction des contrats journaliers est mise en avant-plan. Afin de mieux atteindre les intérimaires, nous devons amplifier notre présence sur internet et dans les réseaux sociaux. Nous devons également rassembler les adresses mail des intérimaires, avec l'aide de tous nos services de première ligne. Le personnel de ces services doit avoir l'occasion de suivre une formation sur la réglementation dans le secteur de l'intérim.
- 1.10 Nous préparons un argumentaire syndical en faveur de l'emploi fixe. Il permettra de comparer les emplois en interne avec ceux de la sous-traitance. Il facilitera le plaidoyer pour des contrats fixes. La formation syndicale s'intéressera tout particulièrement aux possibilités qu'ont les délégués de représenter et défendre les travailleurs externes. Nous lançons une campagne pour l'amélioration des droits à la représentation syndicale et à la défense des travailleurs externes. Celle-ci devrait également nous permettre d'attirer l'attention des médias sur cette question.
- 1.11 Nous organisons des campagnes pour une sous-traitance respectueuse des droits sociaux dans les secteurs concernés, tels que le nettoyage, le gardiennage et les entreprises de travail adapté . Ces campagnes sont censées faire en sorte qu'outre le prix et la productivité, les conditions salariales, de travail et la qualité des emplois soient également pris en compte lors de la signature de contrats commerciaux.
- 1.12 Nous informons et sensibilisons nos délégués sur le contrôle syndical en matière d'heures supplémentaires et à cet effet, nous mettons à disposition un dossier permanent et des tracts sectoriels sur notre site internet.
- 1.13 Nous réagissons contre le recours illégal et illégitime au chômage temporaire.
- 1.14 Nous dénonçons les effets pervers de la loi sur la continuité des entreprises. Nous informons et sensibilisons sur les pratiques mises en œuvre lors de la reprise d'une entreprise en difficulté afin de détériorer les conditions de travail.
- 1.15 Nous rejetons les aides à l'emploi, y compris les systèmes qui octroient des subventions en fonction de l'âge, de la durée du chômage ou du degré de qualification, si ces régimes mettent les travailleurs en concurrence.

2. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES: UNE LUTTE SYNDICALE

Nous luttons pour l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail à l'aide du gendermainstreaming. Les femmes doivent être traitées sur un pied d'égalité avec les hommes. Hommes et femmes doivent obtenir les mêmes opportunités sur le marché du travail. De bonnes mesures sociales doivent pousser dans ce sens. Aujourd'hui, cependant, nous constatons le contraire: les femmes risquent d'être les plus grandes victimes des mesures gouvernementales. Une inégalité encore accrue pourrait s'ensuivre.

NOS ENGAGEMENTS

- 2.1 Nous continuons notre lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes.
- 2.2 Nous voulons modifier la répartition des rôles et améliorer l'accueil des enfants tout en le rendant plus abordable. Nous plaçons pour que cet accueil soit organisé dans les environs immédiats des pôles d'emplois (complexes de bureaux, zones PME, terrains industriels...). Cela n'implique toutefois pas le choix en faveur d'un service d'accueil des enfants organisé par l'employeur.
- 2.3 Les femmes doivent bénéficier d'une meilleure protection lors de la maternité.
- 2.4 Le congé de paternité et d'adoption doit être allongé.
- 2.5 Nous dénonçons le relèvement systématique de l'accès aux droits sociaux, surtout en matière de pensions. Cela engendre une discrimination des personnes qui comptent plus de périodes d'inactivité et qui bénéficient donc de droits et indemnités moindres.
- 2.6 Nous voulons mettre un terme au démantèlement du crédit-temps et remettre à l'ordre du jour notre revendication pour une réduction collective du temps de travail sans perte de revenus et avec embauche compensatoire.

NOS ACTIONS

- 2.7 Des actions telles que Equal Pay Day, des classifications de fonctions asexuées, des actions positives dans l'enseignement et la formation restent indispensables et seront des priorités syndicales à divers échelons.
- 2.8 Nous exigerons de toute urgence que le bilan social comporte systématiquement des données correctes en matière de salaires hommes / femmes. Le manque d'informations à ce propos fait obstacle à une politique syndicale efficace sur ce thème. Notre centrale poursuivra son travail dans ce domaine.

2.9 Nous prendrons des mesures afin de briser le plafond de verre, non seulement dans les entreprises, mais aussi au sein de notre propre organisation. La Centrale Générale-FGTB pratique une politique du personnel visant au sein de ses structures et instances, une présence minimale d'1/3 de chaque sexe. A cet effet, des quotas peuvent constituer une mesure temporaire tout comme des mandats complémentaires. L'objectif concret est de permettre à plus de femmes d'être secrétaire dans les sections et qui, par la suite, ont effectivement la possibilité de progresser dans les structures et les instances de notre Centrale et de la FGTB.

2.10 La Coordination Genre établira un plan d'action, accompagné d'un timing pour la période de congrès (2015-2018) et le présentera au Comité fédéral.

Ce plan d'action doit:

- déboucher sur une représentation plus équilibrée entre hommes et femmes au sein des structures et instances de la Centrale Générale-FGTB et ceci, à tous les niveaux;
- assurer une meilleure diffusion de nos idées et actions en matière de neutralité de genre vers les sections et le terrain;
- aussi veiller à l'équilibre de genre de nos délégations dans les structures et instances interprofessionnelles.

La mise au point et l'exécution du plan d'action sera régulièrement suivi par la Coordination Genre et le Comité fédéral de notre Centrale.

2.11 Nous continuerons à revendiquer que les femmes ne subissent aucune perte de revenus lors du congé de maternité.

2.12 Nous analyserons les conditions de travail dans les secteurs sous l'aspect de la neutralité du genre. Nous utiliserons les résultats dans nos cahiers de revendications sectorielles.

2.13 Nous devons prévenir des pièges que comporte la proposition en matière de compte épargne-temps.

3. NOUVELLES TECHNOLOGIES: PLUS RAPIDES, PLUS EFFICACES MAIS AUSSI MEILLEURES POUR LES TRAVAILLEURS?

Si les nouvelles technologies sont une bonne chose, nous tenons, cependant, à ce que leurs effets sur la santé, l'emploi et le revenu fassent l'objet d'une attention particulière.

NOS ENGAGEMENTS

- 3.1 Nous lutterons pour que les innovations technologiques et l'automatisation débouchent sur la redistribution du travail et des revenus.
- 3.2 Nous suivrons de près la protection de la santé et la sécurité des travailleurs lors de l'instauration de nouvelles technologies.
- 3.3 Nous sommes pour une économie durable qui serait également garante d'emplois durables.
- 3.4 Les nouvelles technologies peuvent déboucher sur une augmentation du télétravail et du travail à domicile. A ce propos, nous devons être attentifs aux conditions de salaire et de travail, et plus généralement, au statut contractuel de ce groupe croissant de travailleurs. Le risque de recours à de faux indépendants est réel et requiert que nous soyons particulièrement vigilants.

NOS ACTIONS

- 3.5 L'utilisation de nanomatériaux mérite toute notre attention. Nous envisageons des actions visant la mise en place de l'enregistrement des applications nano technologiques. Soucieux de favoriser une réglementation dans ce domaine, nous entendons également organiser une journée d'étude avec le concours de scientifiques, de nos délégués au CPPT, d'organisations et de partis politiques.
- 3.6 Nous dressons la carte des répercussions positives et négatives des évolutions technologiques sur le marché du travail. Nous tenons aussi à connaître l'impact du développement d'une économie durable sur l'emploi. Les développements technologiques et la transition vers une économie durable doivent conduire à une amélioration des conditions de travail et la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire doit constituer la réponse à la baisse de l'emploi.
- 3.7 Lors de la conclusion de CCT sectorielles 'Innovation', nous insisterons afin que les employeurs fournissent des efforts plus importants en matière de formation, de création de postes de travail et de qualité d'emplois. Nous insisterons par ailleurs pour que dans chaque secteur et dans chaque entreprise, l'employeur déclarent ses actions et intentions en termes d'innovation, de R&D, de diversification de la production dans un souci de spécialisation dans des marchés de niches à plus haute valeur ajoutée.

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

4. UNE MEILLEURE RÉPARTITION EST POSSIBLE

Nous soutenons la thèse selon laquelle les richesses produites par la société doivent profiter à tout le monde. C'est pourquoi les richesses doivent être redistribuées et utilisées pour garantir à chacun des conditions de vie décentes et pour organiser des services et équipements collectifs de qualité.

NOS ENGAGEMENTS

- 4.1 Nous voulons dénoncer le fait que les richesses que nous produisons vont aux grosses fortunes et servent de moins à moins à rétribuer le travail.
- 4.2 Nous voulons défendre un impôt progressif sur tous les revenus, y compris sur les revenus du capital et des biens immobiliers. Nous sommes fermement en faveur d'une lutte plus efficace contre les évasions et fraudes fiscales.

NOS ACTIONS

- 4.3 Nous mettons au point un baromètre des salaires. Celui-ci permettra au travailleur de connaître les conséquences des mesures gouvernementales sur son revenu. Cet outil doit permettre de faire connaître vers l'extérieur les conséquences de chaque atteinte importante dans le domaine de la formation salariale, de la politique des prix ou de la fiscalité.
- 4.4 Dans le cadre de la formation syndicale, nous organiserons des journées thématiques sur l'« inégalité ». L'objectif consiste à présenter des faits, des chiffres, des points de vue et des analyses sur la répartition des revenus et des fortunes, mais également de rappeler à quoi servent nos impôts et comment leur efficacité et leur équité peuvent être améliorés.
- 4.5 Pour les prochaines négociations collectives interprofessionnelles et sectorielles, nous mettons tout en œuvre pour rétablir la liberté de négociation afin que des augmentations salariales soient - à nouveau - possibles dans les années à venir. Le salaire minimum interprofessionnel brut doit également augmenter.

- 4.6 Nous veillons à créer, avec l'ensemble de la société civile, une campagne pour une fiscalité juste. À cet égard, nous plaidons pour l'introduction d'un cadastre des fortunes et d'un impôt progressif sur tous les revenus. Cela doit aller de pair avec une lutte efficace contre l'évasion fiscale, le contournement de l'imposition et la fraude fiscale. Dans ce contexte, nous suivons aussi les activités de FAN-RJF (Financieeel ActieNetwerk - Réseau pour la Justice Fiscale).
- 4.7 Aujourd'hui, une partie importante des avantages sociaux sectoriels sont liés à l'ancienneté. L'explosion de la mobilité souvent contrainte sur le marché du travail a donc comme conséquence que de moins en moins de travailleurs ont accès à ces avantages sectoriels. Nous cherchons des solutions intersectorielles qui donnent un même accès à ces avantages sociaux qui sont organisés par les secteurs.
- 4.8 Afin d'encourager des conditions de travail et de salaire correctes, une amélioration au niveau du cadre juridique doit se faire pour la notion de sous-traitance. Elle ne peut être utilisée comme outil pour l'organisation du dumping social, ni engendrer une concurrence illicite au détriment des travailleurs. La réglementation sur les adjudications (au niveau national et européen, tant publiques que privées) doit être adaptée. Le prix (« l'offre la plus basse ») ne peut pas être le facteur dominant. Des critères sociaux, éthiques et environnementaux doivent également être pris en compte.
- 4.9 Les allocations de chômage ne peuvent être limitées dans le temps et nous sommes aussi opposés à leur dégressivité. Les travailleurs percevant des allocations de chômage, se trouvent involontairement sans emploi et doivent bénéficier de revenus décents.

5. NON AU SÉPARATISME. OUI À LA SOLIDARITÉ

Nous sommes une centrale syndicale fédérale et d'ardents défenseurs de la solidarité fédérale.

NOS ENGAGEMENTS

- 5.1 Nous entendons continuer à défendre la position selon laquelle la sécurité sociale, la législation sociale et la concertation sociale doivent rester des matières fédérales afin de préserver la solidarité entre tous les travailleurs.
- 5.2 Nous tenons compte de l'importance accrue que prennent les réalités et compétences régionales à la suite des réformes successives de l'Etat.
- 5.3 Le secrétariat fédéral veille au caractère fédéral de notre centrale, conjointement avec toutes les instances et composantes de la Centrale Générale-FGTB.

NOS ACTIONS

- 5.4 Nous engagerons des moyens humains et matériels pour assurer le suivi de la politique des Régions et des Communautés.
- 5.5 Le transfert vers les Régions de compétences portant sur des domaines sociaux et des secteurs aura dorénavant aussi sa place dans notre fonctionnement et notre stratégie syndicale.
- 5.6 Nous persévérons dans notre mobilisation contre un nationalisme qui sape la solidarité fédérale et fait obstacle à la mise en place d'une solidarité européenne et mondiale.
- 5.7 Nous démontrerons à nos militants l'importance du caractère fédéral de certaines compétences et mesures politiques.

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

6. UN TRAVAIL ADAPTÉ À L'HOMME

Nous voulons du travail dans des conditions acceptables et des pensions décentes à un âge raisonnable. Dans les deux cas, en tenant compte de la santé et de l'espérance de vie en bonne santé des travailleurs.

NOS ENGAGEMENTS

- 6.1 Nous souhaitons que la problématique de la pénibilité du travail soit reconnue de manière généralisée. Les conséquences néfastes pour la santé et l'espérance de vie des ouvriers doivent être connues. Le phénomène doit également être abordé depuis l'angle du genre. Nous cherchons à être soutenus dans trois de nos solutions proposées: maintenir les prépensions et les pensions anticipées car elles sont nécessaires en cas de travail pénible et de carrière longue. L'organisation du travail doit être améliorée.
- 6.2 Nos délégués mettront tout particulièrement en avant l'importance d'une meilleure organisation du travail. Ils œuvreront en ce sens dans les organes de concertation des entreprises. Ils doivent être perçus par les travailleurs comme les ambassadeurs du travail de qualité.

NOS ACTIONS

- 6.3 Nous organisons une recherche rigoureuse en vue de développer une méthode adéquate permettant de mesurer la pénibilité du travail. En partenariat avec l'ETUI, le centre d'étude du mouvement syndical européen, nous récoltons et diffusons davantage d'informations sur le lien entre le travail pénible et l'espérance de vie en bonne santé.
- 6.4 Nous dressons l'inventaire des conséquences néfastes du travail de nuit et en équipe, et proposons des alternatives et solutions concrètes pour faire face à ces conséquences sur la santé. Nous mettons sur pied une campagne spécifique en vue de dénoncer les effets pervers des subsides salariaux pour ces régimes. S'il y a une intervention financière, les employeurs doivent l'utiliser pour l'humanisation du travail de nuit et en équipe et, en premier lieu, pour la création d'emplois adaptés dans les entreprises.

- 6.5 Nous réalisons un projet d'information et une formation pour les militants concernant l'organisation du travail et les possibilités syndicales pour y remédier .
- 6.6 Nous diffusons les chiffres et les arguments sur la nécessité d'augmenter le montant de la pension légale et sur l'importance de maintenir la prépension.
- 6.7 Nous organisons des actions ciblées afin de dénoncer une organisation du travail inacceptable dans certains secteurs comme, par exemple, dans les entreprises de travail adapté . Il s'agit de la pression de travail, de surcharge physique irresponsable, de travail en équipe, ou encore de travail insalubre ou dangereux. Nous voulons aussi dénoncer les employeurs de nombreux secteurs qui clament qu'il faut travailler plus longtemps mais qui ne font rien pour que cela soit possible.
- 6.8 En accord et en étroite collaboration avec les organes de concertation, il est indispensable de renforcer la CCT 104, dans le but d'une réelle adaptation du travail en fin de carrière. Celle-ci devant se faire sans perte de revenus (salaires et primes) pour le travailleur et dont l'assimilation devrait être prise en considération pour le droit aux RCC (prépensions).
- 6.9 Il faut responsabiliser les employeurs concernant la santé des travailleurs. Lorsqu'un travailleur est atteint d'une incapacité médicale dans le cadre de son travail, l'employeur doit en premier lieu chercher véritablement un travail adapté au sein de l'entreprise. Si cela s'avère impossible, et le travailleur est licencié pour force majeure médicale, l'employeur doit prévoir une compensation financière.
- 6.10 Nous donnons un nouveau souffle au groupe de réflexion Tripalium. Nous cherchons davantage de membres et souhaitons attirer l'attention du public à l'aide de prises de positions, débats ou séminaires.
- 6.11 Nous organisons des actions concrètes de sensibilisation lors de la journée mondiale sur la santé et la sécurité au Travail (28 avril).

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

7. L'ACTION SYNDICALE, MOTEUR DE CHANGEMENTS

Nous négocions aussi longtemps que possible et nous menons des actions dès que cela s'avère nécessaire. Nous veillons à ce que nos actions soient ciblées, bien visibles et convaincantes.

NOS ENGAGEMENTS

- 7.1 Outre l'impact que nous avons grâce à nos actions syndicales dans des secteurs plus classiques, nous entendons nous investir davantage dans l'élaboration d'une force de frappe supplémentaire dans d'autres secteurs comme les services, le non-marchand et le secteur de la construction.
- 7.2 Nous voulons accroître l'impact de nos actions. Pour ce faire, nous devons mieux utiliser les moyens d'action existants et utiliser de nouvelles formes d'action.
- 7.3 Les secteurs industriels demeureront également importants à l'avenir pour transposer nos revendications syndicales en lois et/ou en CCT. Notre force de frappe dans ces secteurs industriels doit dès lors être développée davantage.

NOS ACTIONS

- 7.4 Lors du déploiement de personnes et de moyens, nous insistons aussi sur le développement de la force de frappe syndicale dans les secteurs des services, du non-marchand et de la construction.
- 7.5 Dorénavant, nous évaluerons nos actions. Pour ce faire, nous devons définir des objectifs, sensibiliser dans tous les niveaux syndicaux et veiller au suivi, mesurer la participation aux actions, évaluer les résultats et examiner, d'un œil critique, la forme et le contenu de chaque action.
- 7.6 L'arme de grève reste un moyen de pression important. Dans le même temps, nous libérerons des moyens pour d'autres formes d'action.
- 7.7 En concertation avec les autres centrales et syndicats, nous procéderons à une évaluation de l'indemnité de grève.

- 7.8 Nous cherchons une méthode et libérons des moyens pour rassembler et mettre à disposition nos connaissances et notre expérience concernant les formes d'actions et les actions proprement dites, y compris celles de nos sections.
- 7.9 Le résultat des actions sera davantage mis en valeur. Cela suppose une valorisation correcte et une bonne communication de ce résultat, à la lumière des rapports de force, de la faisabilité et de la disposition à trouver un compromis.
- 7.10 Nous devons élargir notre assise sociétale en nous associant à des initiatives (citoyennes) qui combattent une vision purement économique de notre société et tendent vers l'égalité et la solidarité.
- 7.11 Les militants doivent pouvoir compter sur un soutien juridique suffisant.

8. DANS MON SYNDICAT, J'AI MON MOT À DIRE

Nos 430.000 affiliés forment la base de notre syndicat. Au quotidien, la véritable force de notre mouvement syndical se trouve entre les mains de nos délégués et militants.

NOS ENGAGEMENTS

- 8.1 Nous voulons remettre la représentativité au cœur de nos actions.
- 8.2 Nous réaffirmons notre mission d'être le porte-parole de tous les travailleurs affiliés à la Centrale Générale-FGTB.
- 8.3 Toute discrimination en fonction de l'origine des personnes est et reste inacceptable, qu'il s'agisse de comportements inconscients ou non, ou de pur racisme. Nous constatons les conséquences tant dans l'enseignement que sur le marché du travail. Il en va de même dans les politiques du personnel mises en place au sein des entreprises. En tant que syndicalistes, nous n'acceptons pas ces agissements car l'isolement social, le chômage, le travail précaire et la pauvreté en sont les conséquences dramatiques. Dès lors, nous luttons contre les discriminations liées à l'origine des personnes.
- 8.4 Nous tenons compte du fait que la majorité de nos affiliés ne sont pas représentés par des délégués syndicaux.
- 8.5 Nous devons faire en sorte qu'un maximum de nos affiliés partagent effectivement notre vision et participent à nos actions en qualité d'acteurs et pas de spectateurs. Nous devons transformer autant que possible les affiliations à notre mouvement en engagements.

- 8.6 Nous devons faire en sorte que la représentation dans les instances régionales soit le reflet de nos affiliés: hommes et femmes, travailleurs avec ou sans emploi, jeunes et moins jeunes.
- 8.7 Nous devons aussi veiller à une répartition équilibrée entre les représentants des secteurs de l'industrie, de la construction, des services et du non-marchand. En outre, nous devons tenir compte du fait que de plus en de plus de grandes entreprises « éclatent » en PME.
- 8.8 Chaque secrétaire, délégué, militant doit informer, sensibiliser nos affiliés, mais surtout les organiser au niveau de l'entreprise, du secteur et de la région.

NOS ACTIONS

- 8.9 Nous organiserons régulièrement des assemblées de travailleurs à tous niveaux: entreprise, secteur et région.
- 8.10 La distribution de tracts d'information, l'envoi de périodiques d'information, l'utilisation d'envois électroniques à large échelle et l'organisation de consultations par voie postale et électronique seront autant d'outils que nous utiliserons pour consulter et pour convaincre.
- 8.11 Sans pour autant négliger nos autres secteurs, nous continuerons de développer le cadre militant dans les secteurs des services, du non-marchand et de la construction et ce afin d'augmenter notre représentativité.
- 8.12 Nous réinventerons ou redynamiserons la démocratie au sein de notre organisation syndicale. Les délégués ainsi que les membres des autres niveaux d'instances syndicales devront être désignés démocratiquement et de façon transparente, lors des congrès régionaux et selon le principe de la démocratie représentative.
- 8.13 Nous organiserons le débat et la consultation démocratique afin que les délégués, militants et affiliés soient bien informés et aient la possibilité de s'exprimer.
- 8.14 A l'attention de nos membres et des travailleurs, nous affirmons et répétons de nouveau notre opposition aux discriminations. Nous renforcerons nos militants par la formation syndicale et par nos publications afin qu'ils deviennent des ambassadeurs de cette opposition. Nous améliorerons aussi la collaboration avec les mouvements sociaux qui disposent d'une expertise réelle dans ce combat contre les discriminations et contre le racisme.
- 8.15 Tous les outils de communication à utiliser seront un complément nécessaire à ce que notre voix soit effectivement représentative et qu'elle soit entendue, appuyée – si nécessaire- par des mobilisations et des actions, faisant basculer le rapport de forces en notre faveur.
- 8.16 Nous examinons quel rôle la Centrale peut jouer dans le soutien de ses sections et, en particulier, dans le soutien psychologique de ses militants.

V. EN MARCHÉ VERS L'EUROPE ET LE MONDE

9. POUR UNE EUROPE DES TRAVAILLEURS

Nous voulons dégager l'Europe de l'étreinte néolibérale et contribuer aux fondements d'une Europe sociale.

NOS ENGAGEMENTS

- 9.1 Nous voulons être un pilier pour les mouvements citoyens européens qui mènent des actions pour une Europe qui investit dans l'emploi et l'économie durable, dans le progrès et la protection sociale.
- 9.2 Nous poursuivons notre lutte contre le dumping social sous toutes ses formes: dans le cadre du droit du travail, au niveau social et fiscal, tant au niveau national, européen qu'international.
- 9.3 Nous voulons mettre à profit les comités d'entreprise européens (CoEE) au maximum pour relayer l'action syndicale au niveau européen.
- 9.4 Nous plaçons pour l'instauration d'une règle d'adjudication selon le modèle allemand et luxembourgeois. En cas d'offres de prix dans le cadre de soumissions publiques, il s'applique le prix moyen moins 10% afin d'exclure les extrêmes.

NOS ACTIONS

- 9.5 Nous organisons une campagne de pression intensive afin de réaliser une révision approfondie de la directive d'exécution, la réglementation adaptée relative aux détachements qui présente de sérieuses failles.
- 9.6 Nous organiserons une large campagne d'information afin d'attirer l'attention des militants, affiliés, travailleurs en général, et de l'opinion publique sur les dangers du dumping social.
- 9.7 Nous organiserons des formations pour les coordinateurs des CoEE.
- 9.8 Nous composerons des fiches d'information qui traitent de la situation des organisations syndicales dans les pays membres de l'Union européenne.

- 9.9 Nous organiserons une formation concernant les compétences pratiques dont doivent disposer les délégués du CoEE. Dans le même temps, nous informerons les membres du CoEE de toutes les possibilités de formation.
- 9.10 Nous continuons à nous investir au sein du mouvement Alter Summit pour l'organisation d'actions et de réunions.
- 9.11 Au sein d'Alter Summit, nous miserons surtout sur la lutte contre la politique d'austérité européenne et ses conséquences pour les travailleurs. Nous contribuerons à la communication des points de vue d'Alter Summit vers nos affiliés et vers le grand public.

10. DÉLÉGUÉS SANS FRONTIÈRES

Avec nos sections régionales, nous soutenons des syndicats dans plus de dix pays. Ce soutien permet l'organisation de formations syndicales, la construction d'infrastructures ou la mise en œuvre de campagnes.

En outre, ces projets constituent un instrument idéal afin d'informer et d'impliquer nos militants et affiliés par rapport à la solidarité internationale.

NOS ENGAGEMENTS

- 10.1 Nous poursuivons nos projets et nous les renforçons là où c'est possible.
- 10.2 Nous cherchons des moyens afin que nos projets portent autant que possible sur les secteurs de notre centrale. Un meilleur reflet de nos secteurs suscite un plus grand intérêt et une implication plus importante.

NOS ACTIONS

- 10.3 Au plus tard en 2017, nous lancerons un projet visant à soutenir un syndicat pour les travailleurs domestiques. On estime que plus de 100 millions de travailleuses sont occupées comme travailleuses domestiques à travers le monde et ce dans des conditions indignes, sans droits fondamentaux. Notre centrale est très active envers les travailleurs domestiques, principalement au travers des titres services. Il est donc de notre devoir d'agir également au niveau de la solidarité internationale pour ce secteur.

VI. EN MARCHÉ VERS DE NOUVELLES STRUCTURES SYNDICALES

11. LA FORMATION SYNDICALE AU CŒUR DE NOTRE MOUVEMENT

Nous nous appuyons sur la formation syndicale pour organiser et développer le travail syndical.

NOS ENGAGEMENTS

- 11.1 À la suite de la fusion avec la centrale TVD-FGTB, nous entendons élaborer un nouveau concept de formation réunissant les connaissances et l'expérience des deux centrales.
- 11.2 Pour notre approche, nous nous appuyerons sur les principes suivants. La formation intersectorielle constitue la base de cette formation. La méthodologie est fondée sur l'expérience des participants. On y travaille avec des animateurs, des militants qui partagent leurs connaissances de la pratique. Nous répondons à des besoins spécifiques en matière de formation pour un nombre limité de groupes cibles. Nous accordons aussi une place à la formation sectorielle spécifique.
- 11.3 Nous voulons adapter l'offre de formations au nombre croissant de militants ainsi qu'aux carrières syndicales plus courtes, de plus en plus nombreuses.
- 11.4 Nous voulons maintenir le congé-éducation payé et le rendre plus accessible à tous. Nous nous opposons en particulier aux tentatives visant à exclure la formation syndicale du CEP.

NOS ACTIONS

- 11.5 Les cycles de formation de la Centrale Générale-FGTB et de la centrale TVD-FGTB resteront distincts jusqu'en 2016. Après les élections sociales de 2016, nous réunirons toutes les expériences et qualités en un seul nouveau concept de formation.
- 11.6 La préparation des élections sociales de 2016 passe par une offre de formation commune.

- 11.7 Nous entreprendrons des démarches afin de maintenir la formation syndicale au sein du système de CEP et d'éliminer l'accès limité à ce système.
- 11.8 En 2015, nous entamerons un cycle de formation de deux ans pour les nouveaux secrétaires syndicaux et les propagandistes. Un accueil sera également prévu pour eux au siège fédéral et par les secrétaires fédéraux.
- 11.9 Nous organisons des journées d'étude thématiques sur des sujets d'actualité, afin de fournir à nos militants les arguments nécessaires pour nos actions et campagnes. Ces journées d'étude doivent également permettre à nos militants d'engager des débats de fond sur le terrain et de se confronter à d'autres positions idéologiques. Afin d'atteindre un maximum de militants avec ces journées d'étude, nous envisageons de les organiser de telle manière qu'elles soient accessibles à tous.
- 11.10 Nous organisons aussi des cycles de formation continuée pour le personnel des sections.

12. COMMUNIQUER PLUS, COMMUNIQUER MIEUX: UNE NÉCESSITÉ

Nous voulons améliorer l'effet de notre communication. À cette fin, nous envisageons les pistes suivantes.

NOS ENGAGEMENTS

- 12.1 Nous nous efforcerons d'utiliser un langage concis et clair dans toute notre communication, à la fois des sections et de la coupole fédérale. Cela nécessite également de soigner l'aspect visuel au moyen d'illustrations, de photos, de films. De façon similaire, nous veillons également au niveau de la coupole interprofessionnelle à une communication uniforme et claire.
- 12.2 Nous expliquons notre idéologie – et son contenu syndical concret – de façon contemporaine aux militants, aux affiliés, aux travailleurs en général et à l'opinion publique. Nous consacrons de l'attention spéciale aux actions symboliques et médiatiques servant à dénoncer les situations intolérables et à développer nos alternatives.
- 12.3 Nous veillons à renvoyer une image uniforme de la Centrale Générale-FGTB et de sa communication, l'objectif étant que toutes les instances de la centrale y contribuent. Cette démarche doit nous rendre plus visibles et plus reconnaissables auprès du public.

- 12.4 Nous veillons à une communication équilibrée entre tous les domaines d'activité de la centrale: nos positions syndicales et sociétales, les conditions de travail et de rémunération dans nos secteurs, la prestation de services aux membres, les domaines de vacances du Floréal. Les militants, les membres et les travailleurs doivent retrouver régulièrement dans nos différents supports de communication des informations sur leurs centres d'intérêt.
- 12.5 Nous veillons à fournir des informations complètes, afin d'améliorer notre force de persuasion. Ceci suppose une procédure en quatre étapes. Tout d'abord, il s'agit d'expliquer au préalable les actions, campagnes et projets. Ensuite, lorsque ces projets sont en cours, nous fournissons des informations concernant leur déroulement. Une fois les projets terminés, nous présentons leurs résultats. Et par la suite, ces résultats sont régulièrement remis en avant et mis à jour. Ce principe est utile dans tous les domaines, qu'il s'agisse d'une amélioration des conditions de salaire ou de notre combat pour des droits qualitatifs en matière de pension. Il faut développer des analyses qui peuvent servir de référence.
- 12.6 Nous voulons inciter les militants et les membres à suivre nos informations et nos points de vue sur Internet, par courriel ou sur les réseaux sociaux. Ces moyens de communication sont plus rapides et moins chers. Ils ont en outre une portée plus large.
- 12.7 Nous créons un bon mix de communication, sans perdre de vue nos affiliés qui ne disposent pas d'Internet. En d'autres termes, nous utilisons tous les moyens de communication de façon équilibrée: les documents imprimés, les moyens audiovisuels, les meetings et réunions traditionnels, Internet et les réseaux sociaux. Nous les utilisons selon l'impact que chaque moyen peut avoir. Nous les utilisons aussi simultanément et suivant les préférences et les habitudes de notre public.
- 12.8 Nous voulons faire en sorte que nos militants soient nos meilleurs messagers. Ils doivent donc trouver nos informations pertinentes et convaincantes. Ils doivent les trouver utiles et pratiques pour les diffuser à leur tour. Les informations et les témoignages de militants et de membres doivent être diffusés rapidement et bénéficier d'une certaine attention dans les supports médiatiques de la Centrale Générale-FGTB.

NOS ACTIONS

- 12.9 Nous élaborons une image uniforme pour notre centrale. Nous offrons une charte graphique uniforme à toutes les instances de la centrale, en laissant à chacune un espace limité pour des symboles ou titres locaux. En 2018, nous opérerons un choix définitif concernant un logo.
- 12.10 Nous réaliserons également des efforts pour atteindre les travailleurs qui parlent une autre langue en traduisant certaines publications présentant un intérêt pour le groupe-cible concerné.

- 12.11 Nous élaborons un plan pour la collecte systématique des adresses électroniques des militants et des membres. Ces adresses doivent servir de commun accord pour la communication régionale, fédérale et sectorielle, ainsi que pour des messages individuels. Ce plan doit entrer en vigueur fin 2015.
- 12.12 Dans ce contexte, nous ne pouvons pas perdre de vue les nouveaux moyens de communication interactive. Dans le cadre du syndicalisme de réseau, la création d'une plateforme permettant aux militants de se contacter facilement via Internet doit être examinée.
- 12.13 Nous choisissons de nouveaux noms, plus pertinents, pour nos publications.
- 12.14 Etant donné la rapidité, le coût moindre et l'accessibilité des médias électroniques, nous mettons sur pied une campagne efficace afin d'encourager nos militants et affiliés à les utiliser.
- 12.15 En cas d'actions et de campagnes, nous désignons comme ambassadeurs des militants qui maîtrisent le sujet ou sont des témoins privilégiés. Ils sont invités à rendre notre message public. À cet égard, nous accordons une attention particulière à l'accompagnement requis.
- 12.16 Pour certains projets de communication, nous devons utiliser l'expérience et l'apport créatif de tiers. Pour cela, nous faisons appel à des bureaux de communication spécialisés.
- 12.17 Nous questionnerons régulièrement les militants pour savoir ce qu'ils pensent de notre communication. Les congrès professionnels et les sessions de formations constitueront à cet égard des occasions idéales.
- 12.18 Nous créons un groupe de travail avec des collaborateurs chargés de la communication dans nos sections pour échanger nos connaissances et nos expériences. Grâce à ce groupe, nos engagements déboucheront sur des résultats de qualité.
- 12.19 Le nouveau site Internet permettra une communication rapide et facile ainsi qu'une interaction.
- 12.20 Le périodique « Syndicats » est remis à l'ordre du jour. La FGTB doit à nouveau s'investir dans le plan visant à transformer notre revue de membres en un magazine mensuel attrayant.
- 12.21 Nous réorganisons notre communication interne et la rendons plus efficace et plus rationnelle. Le flux de messages électroniques et les archives constitueront les deux principaux volets à retravailler.
- 12.22 Nous continuons à développer le réseau de communication rapide avec les militants (sms, e-mail, réseaux sociaux, ...). L'optimisation du réseau doit nous permettre de diffuser rapidement des informations, mais aussi d'émettre des réactions syndicales promptes.

13. JEUNES ET MOINS JEUNES: ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS

A. JEUNES

Les jeunes sont non seulement notre futur, mais représentent déjà une part importante de notre société. A ce titre, il est essentiel qu'ils trouvent leur place au sein de notre syndicat.

NOS ENGAGEMENTS

- 13.1 Il est nécessaire que nous soyons à l'écoute des jeunes, de leurs besoins, de leurs attentes, de leurs positions et de leur culture, et que nous donnions suite à leur vision des choses.
- 13.2 Nous devons convaincre les jeunes qu'ils ont leur place au sein de notre organisation syndicale.
- 13.3 Nous devons aider les jeunes à comprendre la plus-value que leur implication dans la vie syndicale peut leur apporter.
- 13.4 Nous devons nous montrer sous un jour plus attrayant pour aider les jeunes à s'engager au sein de la Centrale Générale-FGTB. Nous pensons particulièrement aux jeunes qui suivent des formations techniques et professionnelles.

NOS ACTIONS

- 13.5 Nous réaliserons, en collaboration avec la FGTB Jeunes, une enquête auprès de nos affiliés de moins de 30 ans afin de déterminer:
 - ce qu'ils pensent du mouvement syndical et ce qu'ils en attendent;
 - leurs besoins afin d'organiser efficacement les services individuels et collectifs;
 - l'image qu'ils ont de notre fonctionnement syndical au sein des entreprises, des secteurs et au niveau interprofessionnel;
 - les thèmes qu'ils souhaitent nous voir aborder;
 - leur vision de la sécurité sociale et de la fiscalité.
- 13.6 Les résultats de cette enquête devront servir de base à l'élaboration d'une stratégie visant à attirer les jeunes et à les intégrer de façon permanente au sein de notre organisation.
- 13.7 Les conclusions et le suivi seront assurés au sein de nos instances, mais avant cela, ils seront discutés avec nos jeunes délégués.

- 13.8 Nous lierons le thème du travail précaire à celui du début de la carrière. Nous inventorierons les difficultés que rencontrent les jeunes se présentant sur le marché de l'emploi. Le travail syndical peut être initié et organisé au départ de ces constats.
- 13.9 De manière plus spécifique, nous demanderons à la Coordination Intérim et Equal Payday de cibler plus particulièrement les jeunes lors de sa journée d'action annuelle. De plus, il convient de détecter et d'utiliser les moments les plus appropriés de sorte à toucher les jeunes (entre autres ceux qui ont quitté l'école) par le biais d'informations et d'actions sur le travail intérimaire.
- 13.10 Nous soutiendrons et entreprendrons des initiatives en matière de lutte contre le chômage des jeunes, tant au niveau belge qu'européen. Lors des Elections Sociales de 2016, nous déterminerons avec de jeunes délégués la manière dont nous aborderons la campagne afin d'être plus efficaces auprès des jeunes travailleurs.
- 13.11 De manière plus générale, nous analyserons chaque communication ou position du point de vue jeune.

B. PRÉPENSIONNÉS ET PENSIONNÉS

C'est grâce à nos aînés que notre syndicat est tel que nous le connaissons aujourd'hui. A ce titre, leur expertise est une plus-value que nous ne voulons pas perdre.

NOS ENGAGEMENTS

- 13.12 La Coordination des Pensionnés et des Prépensionnés doit être un véritable groupe de réflexion fédéral sur tous les domaines ayant un rapport avec les fins de carrière et les pensions. Elle doit être représentative à plusieurs niveaux: homme – femme, présence de membres issus de toutes nos sections et de tous nos secteurs.
- 13.13 La Coordination fédérale des Pensionnés et Prépensionnés doit se réunir au moins deux fois par an.

NOS ACTIONS

- 13.14 Nous tiendrons compte des réflexions et avis émis par nos aînés dans les différentes instances de la Centrale Générale et de la FGTB. A ce sujet, nous pointons déjà les revendications suivantes émanant des échanges survenus au sein de notre Coordination: l'accès à l'accueil (de jour, de nuit et complet) et la mobilité des seniors doivent être rendus accessibles par des prix abordables. Nous pointons aussi la nécessité de maintenir des aides familiales de qualité qui ne se limitent pas aux services de soins. Concernant les soins de santé, il faut garantir leur accès et dénoncer les augmentations de primes d'assurances-hospitalisation opérées sur les pensionnés.
- 13.15 Nous impliquerons de manière plus active la Coordination dans les campagnes et actions professionnelles et interprofessionnelles, tant au niveau fédéral qu'au niveau régional.
- 13.16 Nous parlerons de la Coordination des Pensionnés et Prépensionnés dans les différents supports de communication de la Centrale Générale-FGTB.
- 13.17 Nous entamerons une réflexion approfondie sur la manière dont nous pourrions dans le futur solliciter des militants de la Coordination des Pensionnés et Prépensionnés afin qu'ils puissent partager leur know-how avec l'ensemble de la Centrale Générale-FGTB.
- 13.18 La Coordination fédérale (pré)pensionnés doit reposer sur une structure régionale (pré)pensionnés. Pour ce faire, les sections sont incitées à prendre des initiatives en matière de politique syndicale – à l'échelle interprofessionnelle ou non – et doivent être aidées dans ce sens.

14. NOS ATTENTES POLITIQUES

La droite au pouvoir n'apporte rien de bon aux travailleurs. Nous devons donc concentrer notre énergie afin de renforcer la gauche et les mouvements sociaux progressistes. Nous retrouvons la gauche parlementaire dans le PS, sp.a, Ecolo, Groen, PTB et PVDA.

NOS ENGAGEMENTS

- 14.1 Nous défendons les intérêts des travailleurs et pour cela, nous recherchons le soutien de la gauche. Nous continuons à faire en sorte que nos exigences soient reprises dans les programmes politiques.
- 14.2 Nous nous battons donc pour le retour d'un front de gauche fort et le plus large possible.
- 14.3 Le monde syndical ne doit pas rester un simple témoin de la scène politique. La FGTB et notre centrale doivent jouer un rôle actif.
- 14.4 Nos militants doivent être les ambassadeurs de notre vision et de nos valeurs.

NOS ACTIONS

- 14.5 A moyen terme, nous collaborerons à la mise en route d'un groupe de réflexion (think tank) de gauche progressiste. Il devra peser dans le débat sociétal afin de contrer le credo actuel selon lequel il n'y a pas d'alternative. Il devra également défendre et promouvoir nos alternatives. Nous devons débattre des initiatives prises dans certaines régionales sur notre positionnement politique (par exemple: appel du 1er mai 2012 de la FGTB Charleroi).
- 14.6 Ce groupe de réflexion aura pour mission de montrer que d'autres solutions que celles mises en avant par la classe dominante existent. Par le biais d'idées bien construites, et d'arguments, nous devons informer, sensibiliser et convaincre.
- 14.7 Nous appellerons nos syndicalistes à s'engager politiquement. Nous développons un projet afin de convaincre nos militants de la nécessité des actions politiques et du rôle important qui leur est réservé à ce niveau.
- 14.8 Nous chercherons des traductions ponctuelles de nos positions dans les programmes et les positions politiques.
- 14.9 Comme lors des élections politiques du 25 mai 2014, nous continuerons à interpeller les forces politiques progressistes. Nous informerons ces partis sur nos positions et arguments via les mandataires qui siègent aux parlements et les services d'études.

- 14.10 Nous chercherons aussi le soutien de nos partenaires de gauche au sens large. Nous pensons notamment aux associations, groupes d'action et mouvements, à l'Action Commune Socialiste et tout particulièrement aux mutualités socialistes.
- 14.11 Nous investissons dans la conscientisation politique de nos militants par le biais de formations et de débats.

An abstract composition of numerous 3D cubes in red and white, scattered across a light gray surface. The cubes are of various sizes and are arranged in a dynamic, overlapping manner, creating a sense of depth and movement. The lighting is soft, casting gentle shadows from the cubes onto the surface and each other.

Editeur responsable :
Paul Lootens
La Centrale Générale-FGTB
rue Haute 26-28
1000 Bruxelles

Janvier 2015

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts