



**Résolutions**

**Congres élargi**

**17/03/2003**



## **A. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **I. Politique de l'emploi**

#### **1. Délocalisations**

Le cadre juridique européen et belge doit être renforcé en vue de lutter contre les délocalisations partielles ou totales d'entreprises. La CGSLB exige l'adoption de mesures réellement dissuasives, entre autres, la contractualisation des aides économiques. Une application conséquente et non discriminatoire des règles socio-économiques est primordiale, et ceci sur le plan mondial, européen et fédéral.

#### **2. Formes atypiques de travail**

La CGSLB réaffirme sa préférence pour le contrat de travail à durée indéterminée. L'accès aux contrats atypiques de travail doit résulter de choix individuels et ne peut pas mener à l'exclusion et/ou à la discrimination de certaines catégories de (candidats) travailleurs sur le marché du travail. Le Syndicat libéral exige l'amélioration qualitative de ces formes d'occupation. En plus, on doit toujours veiller à ce que les contrats de travail atypiques ne supplantent pas l'emploi fixe. Les abus en matière de travail intérimaire ne sont pas acceptables.

#### **3. Lutte contre les discriminations**

##### **3.1. Discrimination à l'embauche**

La CGSLB est d'avis que les partenaires sociaux doivent s'engager pleinement dans la lutte contre les discriminations de toute nature et, plus particulièrement, les discriminations à l'embauche.

##### **3.2. Classification des fonctions**

La CGSLB exige que toute classification des fonctions soit non sexiste et exclue toute discrimination.

##### **3.3. Quotas réservés**

La CGSLB est opposée à la fixation de quotas réservés pour les engagements. Elle privilégie une approche ouverte et dynamique qui tienne pleinement compte des capacités individuelles des candidats, peu importe leur origine et/ou leur âge. Les entreprises doivent être le reflet de la société dans laquelle elles se trouvent. La CGSLB, consciente de l'importance d'une approche pédagogique, demande des actions concrètes de sensibilisation et de formation à l'intention des employeurs et des travailleurs. La CGSLB sera très attentive à une participation active des femmes aux différents niveaux du dialogue social.



### **3.4. Formation**

La CGSLB considère qu'une démarche active d'intégration professionnelle et sociale passe par l'acquisition des connaissances appropriées, notamment linguistiques. Les initiatives de formation doivent encore être renforcées.

### **4. Stress**

Les effets attendus de la convention collective du travail n° 72 restent actuellement encore nettement en dessous des espérances. La CGSLB exige un renforcement de la lutte contre le stress dans toutes les entreprises.

**5. Il faut encourager l'entrepreneuriat éthique.**

### **6. Harcèlement**

La CGSLB reste très attentive à cette problématique et demande qu'une première évaluation de la réglementation intervienne dans les meilleurs délais.

## **II. Ouvriers / Employés**

### **7.1. Sécurité d'emploi**

La CGSLB exige de nouvelles avancées significatives en matière de rapprochement des statuts des ouvriers et des employés, garantissant les acquis en vigueur. Les adaptations doivent améliorer la sécurité d'emploi et les conditions de travail de tous les travailleurs.

### **7.2. Partenaires sociaux**

La CGSLB considère que les options et le calendrier de la mise en œuvre du rapprochement des statuts doivent rester du ressort des partenaires sociaux. La mise à disposition de moyens spécifiques par les autorités devrait toutefois faciliter certains aspects des réformes.

## **III. Conciliation vie familiale / vie professionnelle**

### **8.1. Faciliter l'accès au crédit-temps**

Le crédit-temps constitue un instrument utile en matière de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. La CGSLB réclame des adaptations du système, en vue d'en faciliter l'accès aux travailleurs âgés et à l'occasion d'événements particuliers. Il faut augmenter le pourcentage de travailleurs et la durée du crédit-temps. Tous les travailleurs doivent pouvoir bénéficier du crédit-temps et il faut continuer à protéger les gens demandant le crédit-temps. Il faut mettre fin à l'exclusion de certaines catégories de travailleurs. Les travailleurs d'entreprises occupant moins de 10 travailleurs doivent obtenir les mêmes droits.



## **8.2 Charge de travail**

La prise de crédit-temps ne peut avoir pour effet d'accroître la charge de travail de celles et ceux qui n'en bénéficient pas. La CGSLB exige que la politique d'emploi des entreprises tienne réellement compte des impératifs organisationnels liés au crédit-temps en procédant aux engagements nécessaires.

## **IV. Fin de carrière**

### **9.1. Enjeu**

La problématique de la fin de carrière constitue un enjeu particulièrement important, tant pour les individus que pour la société dans son ensemble.

### **9.2. Taux d'emploi des travailleurs âgés**

La CGSLB exige que le débat relatif au taux d'emploi des travailleurs âgés tienne compte des réalités en matière de niveaux de productivité, de charge de travail et de régimes de travail.

### **9.3. Prépension**

Les régimes de prépension sont adaptés aux spécificités sectorielles et répondent à un réel besoin. La CGSLB s'oppose vivement à leur démantèlement. La CGSLB condamne toute discrimination des futurs prépensionnés vis-à-vis des prépensionnés actuels ainsi que toute tentative d'autofinancement.

### **9.4. Carrière**

Le Syndicat libéral considère que la décision de décélérer la carrière professionnelle ou de la prolonger doit respecter les choix individuels des travailleurs âgés.



## B. VOLET ECONOMIQUE

### Au niveau national la CGSLB exige:

1. Une baisse de l'impôt sur le travail dans le cadre de la marge de manœuvre budgétaire et/ou par financement alternatif.  
Elle ne peut résulter d'une baisse des avantages sociaux. Au contraire, il faut poursuivre l'objectif inverse.
2. Que les économies résultant de toute réduction du coût du travail soient réinvesties dans l'entreprise, pour promouvoir en premier lieu l'emploi.
3. La formation libre des salaires dans le cadre des négociations entre partenaires sociaux. Une attention particulière doit être accordée aux salaires les plus bas afin de les revaloriser. Toute forme de norme salariale imposée doit être supprimée. La norme indicative doit se limiter à l'information statistique de ce qui se passe dans les pays voisins.  
La suppression de l'indexation automatique des salaires et allocations sociales ne peut faire l'objet d'aucune discussion.

### Au niveau européen la CGSLB exige:

4. Une croissance intensive en main-d'œuvre par une meilleure coordination de la politique économique.  
L'objectif de stabilité des prix poursuivi par la BCE et le respect de la norme budgétaire imposée par le Pacte de stabilité ne peuvent être menés indépendamment des autres domaines de la politique socio-économique.
5. Le dialogue social européen doit devenir un élément important dans la poursuite de l'objectif de croissance économique et de progrès social. Les partenaires sociaux doivent pouvoir s'impliquer dans la recherche du policy-mix optimal en collaboration avec les autorités responsables de la politique monétaire et budgétaire.
6. L'harmonisation fiscale dans le cadre du marché européen élargi afin de favoriser le développement de l'Europe sociale et de mettre obstacle aux distorsions de concurrence. La Commission européenne doit veiller strictement à la mesure dans laquelle la législation européenne est appliquée et contraignante sur le terrain.
7. La CGSLB exige l'adaptation de la directive concernant le comité d'entreprise européen. Les compétences de celui-ci doivent être élargies en vue d'optimiser l'information et de renforcer son rôle.
8. Le rôle coordinateur de l'Europe en matière de normes environnementales doit être élargi.

### Au niveau international la CGSLB exige:

9. Des corrections de marché sur le plan des besoins élémentaires de la population en imposant à toutes les entreprises offrant des services d'intérêt général, l'obligation de service universel.
10. L'OIT doit jouer un rôle actif dans le travail de l'OMC afin de donner une base sociale à la mondialisation.
11. Le développement de rapports économiques et sociaux équitables entre les pays occidentaux et les pays en voie de développement.



## C. SECURITE SOCIALE

### 1. Un système structurel à deux piliers

Le droit à la sécurité sociale est un droit individuel fondé sur une solidarité aussi large que possible. Afin de préserver ce droit à l'avenir pour l'ensemble de la population, tout en respectant la spécificité du groupe des travailleurs, la CGSLB opte pour un changement de structure de notre sécurité sociale:

- pour les revenus complémentaires (allocations familiales et soins de santé) il faut instaurer une solidarité générale. Un financement alternatif adéquat doit en assurer les fondements financiers.
- pour les revenus de remplacement, le maintien de la solidarité liée au travail.

### 2. Liaison des allocations au bien-être

Le syndicat libéral exige que l'efficacité de la protection sociale soit assurée par une adaptation annuelle des allocations de sécurité sociale à l'évolution des rémunérations. En outre, la CGSLB exige une opération de rattrapage et des améliorations supplémentaires pour les groupes les plus fragiles de notre société qui risquent de se retrouver sous le seuil de pauvreté.

### 3. Renforcement du principe d'assurance

La solidarité est et reste le fondement de notre sécurité sociale.

Mais il ne faut pas abandonner le principe d'assurance.

L'adaptation périodique des maxima et des plafonds servant de base de calcul aux indemnités est nécessaire pour éviter que la sécurité sociale ne se réduise à un système d'allocations de base.

Dans le régime de l'assurance-chômage, il faut augmenter sensiblement le plafond des allocations applicable pour les six premiers mois de chômage. Cette période doit être prolongée pour les travailleurs victimes d'une faillite ou d'une fermeture.

### 4. Renforcement du modèle social européen

Face au risque de dumping ou de shopping social qui devient encore plus réel avec l'élargissement en 2004, la CGSLB entend défendre énergiquement une Europe sociale qui mette effectivement en place un socle social imposant des normes minimales aux Etats membres.

### 5. Pas d'érosion des pensions

La CGSLB exige des garanties pour une politique conséquente visant à sauvegarder les pensions légales.

Parallèlement, il faut un espace pour le développement d'un second pilier de pensions, complémentaire. Ce développement ne peut toutefois se faire aux dépens d'une solidarité aussi large que possible entre tous les travailleurs.

### 6. Soins de santé

La CGSLB plaide plus que jamais pour:

- des soins de santé de qualité, accessibles et abordables;
- une responsabilisation accrue de tous les acteurs;
- la mise en place, par analogie avec le Fonds de vieillissement pour les pensions, d'un Fonds pour les soins de santé destiné à compenser les effets du vieillissement de la population.