



Auteur
Chris Serroyen
Juanita de Bihl

Référence
25_memo_fed_euro_verkiez

Date
Jeudi 12 avril 2018

Boussole 2030

Mémorandum de la CSC pour les élections fédérales et européennes 2019

La politique doit être équitable, respectueuse des travailleurs, de la concertation sociale et de la société civile. Elle doit également être attentive au long terme et ouverte au monde, investie dans une Europe sociale et durable et dans la solidarité internationale.

C'est la raison pour laquelle il faut axer cette politique sur la réalisation des objectifs de développement durable des Nations Unies pour 2030 (SDG 2030), à commencer par les engagements suivants dans le cadre d'un accord de gouvernement:

- ✓ Réduction de moitié de la pauvreté (SDG 1): d'ici à 2024, réduction de 25% de la proportion de la population confrontée au risque de pauvreté;
- ✓ Apprentissage tout au long de la vie pour tous (SDG 4): d'ici à 2024, réduction de moitié du retard accumulé par rapport aux trois premiers pays européens;
- ✓ Egalité entre hommes et femmes (SDG 5): réduction de moitié de l'écart salarial d'ici à 2024;
- ✓ Energie fiable, durable et moderne pour tous (SDG 7): +50% de la part d'énergie renouvelable d'ici à 2024;
- ✓ Croissance inclusive et durable (SDG 8): réduction de moitié du taux de chômage d'ici à 2024;
- ✓ Consommation et production durables (SDG 12): minimum 55% de déplacements durables entre le domicile et le lieu de travail d'ici à 2024;
- ✓ Réduction des inégalités (SDG 10): réduction de moitié de l'écart avec les trois premiers pays européens d'ici à 2024;
- ✓ Soutien aux pays en développement (SDG 17): 0,7% du PIB consacré à l'aide au développement en 2024.

A cet effet, la CSC a compilé ses priorités en dix objectifs, à lire conjointement avec les priorités de nos Comités régionaux et communautaires pour les élections régionales et avec le mémorandum de la Confédération Européenne des Syndicats pour les élections européennes.

1. Pour le plein emploi

Nous voulons une politique qui se focalise sur le plein emploi, avec des emplois de qualité, en collaboration avec les Régions et les Communautés, avec une responsabilité propre pour les autorités fédérales. Après la sixième réforme de l'Etat, celles-ci disposent toujours de leviers importants pour créer des emplois:

- a. Une politique axée sur tous les facteurs de concurrence (pas uniquement sur le coût salarial):
 - ✓ L'enseignement, la formation en alternance et l'apprentissage tout au long de la vie (voir 2);
 - ✓ La recherche, le développement et l'innovation, avec une politique plus sélective et plus efficace en matière d'aide fiscale;
 - ✓ Un plan d'investissements pour des infrastructures modernes et durables;
 - ✓ Une meilleure concurrence au niveau des prix dans des secteurs commerciaux où le marché ne fonctionne pas correctement, avec un renforcement de l'Observatoire des prix;
 - ✓ Radioscopie approfondie de toutes les professions réglementées (du notariat à l'immobilier), afin de limiter strictement la réglementation à ce qui est nécessaire en fonction des besoins sociétaux et écologiques;
 - ✓ Le soutien aux entreprises qui démarrent et la stimulation de leur croissance par un impôt des sociétés mieux structuré, sans taux réduit pour les PME (voir 5.).

- b. Le réexamen du tax shift:
 - ✓ Un financement adéquat, à partir des revenus du patrimoine, pour la part de financement manquante de 4,8 milliards d'euros (dernier chiffre BNB);
 - ✓ La compensation intégrale de la perte de recettes pour la sécurité sociale, avec un calcul correct des effets de retour;
 - ✓ La concrétisation immédiate du budget restant pour le non-marchand et les entreprises de travail adapté, avec un traitement équivalent pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;
 - ✓ Moins de réductions ONSS linéaires et une aide plus sélective aux secteurs à bas salaires, des secteurs soumis à une forte concurrence internationale, de l'économie sociale et du non-marchand;
 - ✓ Solution pour les pièges aux revenus: un démantèlement plus lent du bonus à l'emploi pour les salaires moyens.

- c. La correction de la Loi sur la norme salariale:
 - ✓ Une véritable liberté de négociation, sans frein sous la forme d'un algorithme macro-économique;
 - ✓ La prise en compte de toutes les subventions salariales dans la comparaison avec les pays voisins;
 - ✓ Pas de nouveau durcissement en raison d'un écart salarial historique factice;
 - ✓ L'assouplissement de la norme salariale afin de permettre une réduction collective du temps de travail avec embauches compensatoires;
 - ✓ Une modération proportionnelle d'autres revenus (application obligatoire art. 14 de la loi);
 - ✓ Une modération proportionnelle pour les hauts dirigeants, avec une transparence sur leur politique de rémunération, en renforçant la loi sur la bonne gouvernance.

- d. Une politique ambitieuse de redistribution du travail:
 - ✓ Le renforcement des réductions ONSS pour la réduction collective du temps de travail avec embauches compensatoires;
 - ✓ La réinstauration des réductions ONSS en cas de réduction du temps de travail en vue de sauver des emplois;

- ✓ Un investissement dans la combinaison entre travail et vie privée (voir 2.).
 - ✓ Le droit à la formation pendant les heures de travail (voir 2.).
 - ✓ Des verrous contre l'allongement larvé de la durée du travail: limitation et actualisation de la notion de personnel de direction et de personnel de confiance, pas d'érosion de la durée maximale du travail par un recours impropre au statut d'indépendant et aux non-statuts (comme les plateformes digitales), pas d'exceptions au repos compensatoire obligatoire, droit réel à l'inaccessibilité en dehors des heures de travail.
 - ✓ La facilitation de la transposition du salaire et d'augmentations salariales en congés, par l'intermédiaire des partenaires sociaux qui les négocient.
 - ✓ Un droit contraignant pour les temps partiels de pouvoir demander une augmentation du nombre d'heures ou un contrat à temps plein lorsque du travail est disponible.
- e. Le réexamen de toutes les subventions salariales fédérales et des mesures de soutien aux entreprises, en vue d'un effet maximum pour l'emploi.
- f. Le renforcement de la lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale:
- ✓ La généralisation de la responsabilité solidaire pour les salaires, les dettes sociales et les impôts;
 - ✓ La lutte contre les faux indépendants, par le biais d'une amélioration de la loi sur les relations de travail, avec plus d'espace pour des critères sectoriels;
 - ✓ Des sanctions dissuasives;
 - ✓ Pas d'attribution de marchés publics à des prix qui ne permettent pas un salaire correct ou un travail décent; des sanctions contre les prix de dumping;
 - ✓ L'intégration de clauses sociales et écologiques dans les marchés publics;
 - ✓ Un investissement dans les services d'inspection;
 - ✓ Pas d'érosion mais bien un renforcement du rôle des partenaires sociaux.
- g. Œuvrer à un marché de l'emploi inclusif, à commencer par la lutte contre toute forme de discrimination et pour l'égalité de traitement:
- ✓ Un plan de diversité obligatoire dans toutes les entreprises, avec des objectifs chiffrés pour les groupes défavorisés;
 - ✓ Une attention spécifique pour les personnes d'origine étrangère;
 - ✓ Une attention spécifique pour l'intégration/la réintégration dans le processus de travail de personnes présentant un handicap ou victimes d'un accident de travail, d'une maladie ou d'une invalidité, mais dans le cadre d'un projet positif: évaluation approfondie et adaptation de la législation; droit contraignant à un travail adapté; suppression des sanctions à l'égard des malades et des invalides;
 - ✓ L'intégration de la dimension de genre dans toute la politique de l'emploi, avec une attention spécifique pour l'accès des femmes à des fonctions supérieures et leurs possibilités d'emploi dans des secteurs en croissance;
 - ✓ L'interdiction de la discrimination sur la base du diplôme, avec un traitement équivalent des compétences acquises ailleurs.
- h. La lutte contre les pièges à l'emploi par le biais d'une nouvelle augmentation des bas salaires et des salaires minimums, bruts et nets, avec un démantèlement plus lent des avantages fiscaux et parafiscaux pour les salaires moyens (voir ci-dessus).
- i. Pas de démantèlement des services collectifs, qui doivent être renforcés là où c'est nécessaire. Sans services collectifs bien équipés, les pouvoirs publics ne peuvent pas fonctionner correctement.

2. Pour des emplois et des carrières de qualité

Nous voulons des emplois nouveaux, de qualité et une amélioration de la qualité des emplois existants, en freinant la précarisation, la flexibilisation et la dérégulation insidieuses et sur mesure des employeurs. Nous voulons des emplois de qualité pour tous, ancrés dans une politique du personnel qui tienne compte de l'âge et de la carrière:

- a. La formation:
 - ✓ Un droit individuel contraignant à 5 jours de formation par an, pendant les heures de travail;
 - ✓ L'obligation sanctionnée pour les secteurs et les entreprises de conclure des CCT en vue de concrétiser ce droit;
 - ✓ Y compris pour les travailleurs des PME avec, pour les soutenir, l'introduction dans ces entreprises de délégués du personnel protégés afin de promouvoir la formation;
 - ✓ L'élargissement du volet formation de la loi « travail maniable et faisable » aux entreprises et services publics;
 - ✓ L'allongement du préavis ou la majoration de l'indemnité de rupture si l'employeur n'a pas suffisamment investi dans la formation, la charge de la preuve incombant à l'employeur.

- b. La prévention et la protection du travail:
 - ✓ Davantage d'attention pour les nouveaux risques;
 - ✓ Des exigences plus strictes à l'égard des services de prévention externes;
 - ✓ Le renforcement des services d'inspection;
 - ✓ Une politique de prévention du burnout, avec contrôle du respect de la législation sur les risques psychosociaux;
 - ✓ Le soutien d'organisations du travail innovantes (mise en œuvre de l'accord du CNT);
 - ✓ Le soutien de campagnes sectorielles coordonnées sur des risques spécifiques;
 - ✓ L'actualisation et l'amélioration de la législation sur les substances chimiques, cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques;
 - ✓ Une lutte ciblée et systématique contre le récidivisme de la part d'employeurs après des accidents de travail graves et des maladies professionnelles multiples résultant d'infractions à la législation sur la sécurité;
 - ✓ Des normes minimums pour assurer le bon fonctionnement de la concertation sociale sur la prévention et la protection dans les entreprises sans comité PP;
 - ✓ Un cadre légal pour la concertation sociale sur la sécurité et la santé lorsque plusieurs employeurs sont actifs sur un même lieu de travail.

- c. L'accès à des contrats offrant plus d'heures de travail et plus de sécurité d'emploi:
 - ✓ La majoration des cotisations patronales sur les contrats temporaires et intérimaires (sauf les contrats de remplacement) et pour les travailleurs à temps partiel involontaires. Motif : le coût plus élevé pour le chômage;
 - ✓ La limitation de la flexibilité extrême sous la forme de contrats journaliers et hebdomadaires;
 - ✓ Le droit pour les travailleurs à temps partiel involontaires d'accéder à des contrats offrant plus d'heures de travail et des contrats à temps plein.

- d. Des règles et des lois en lieu et place d'une législation disruptive:
- ✓ La suppression du système des 6.000 euros de revenus complémentaires (par le biais du travail associatif, de services occasionnels de citoyen à citoyen et des plateformes digitales);
 - ✓ Des règles du jeu similaires pour les plateformes digitales; une radioscopie approfondie des plateformes digitales non-reconnues;
 - ✓ La lutte contre les abus liés au « *portage salarial* »: interdiction de la mise à disposition par le biais d'un système de tiers-payant pour les salaires et les cotisations sociales;
 - ✓ Pas de troisième catégorie entre celles de travailleur salarié et d'indépendant (cf. rapport CCE-CNT) mais une protection supplémentaire pour les indépendants que l'on ne peut pas requalifier comme travailleurs salariés (voir point 4.);
 - ✓ La sauvegarde des droits du personnel de maison;
 - ✓ L'interdiction des contrats d'appel et des contrats zéro heure.
- e. La combinaison entre travail, vie privée et vie familiale:
- ✓ Une politique ciblée sur la redistribution du travail (voir 1.);
 - ✓ Le renforcement du crédit-temps, des emplois de fin de carrière et des congés thématiques: possibilité de les prendre sous la forme de 1/10^{ème}-temps; congé et crédit pour soins également pour les aidants proches; allocations majorées et liées au bien-être, congé parental jusqu'à 18 ans (21 ans pour les enfants présentant un handicap);
 - ✓ Une répartition équilibrée des congés pour soins, en particulier en incitant les deux partenaires à prendre chacun une partie du congé parental;
 - ✓ L'élargissement du droit au crédit-temps aux entreprises de moins de 11 travailleurs;
 - ✓ La conversion du droit au crédit-temps/interruption de carrière en cas de prise à temps partiel (ex. 5 ans à 4/5^e sont comptés pour 1 an);
 - ✓ Le calcul de l'indemnité de rupture en cas de crédit-temps et d'interruption de carrière à temps partiel sur la base du salaire à temps plein (cf. congé parental);
 - ✓ Le droit contraignant à la déconnexion digitale en dehors du temps de travail, avec un salaire pour les heures de disponibilité;
 - ✓ La modernisation de la réglementation sur le télétravail structurel sur les bases suivantes: concertation collective (CCT d'entreprise), pour tous les travailleurs dont la fonction le permet, entrée et sortie sur base volontaire, adaptation de la législation sur les accidents de travail, limitation du temps de travail réel, droit à l'indisponibilité.
- f. Une politique du personnel qui tient compte de l'âge et de la carrière:
- ✓ L'évaluation et le renforcement de la CCT 104 (plan pour l'emploi des travailleurs âgés); mesures, avec des sanctions, contre les entreprises qui ne l'appliquent pas et amélioration de la prévention par des actions axées sur d'autres âges et d'autres phases de la carrière;
 - ✓ L'intégration dans le bilan social de la répartition d'âge dans l'entreprise;
 - ✓ Des obligations similaires pour le secteur public et l'enseignement;
 - ✓ Le droit à l'entretien de carrière et à l'accompagnement de carrière;
 - ✓ L'élargissement du verrouillage (maintien des droits en cas de prise ultérieure) à tous les systèmes de RCC et d'emplois de fin de carrière;
 - ✓ La sauvegarde des régimes de fin de carrière (emplois de fin de carrière, RCC, pension anticipée) avec des dispositions justes pour les métiers lourds dans le régime des pensions;
 - ✓ L'élargissement aux travailleurs de moins de 45 ans du droit à l'outplacement individuel qui existe pour les travailleurs âgés (CCT n° 82), financé par l'employeur.

- g. Un meilleur statut de droit social pour les contrats PFI et d'autres formations sur le lieu de travail, avec des droits similaires en matière de vacances et de pécule de vacances.
- h. Davantage de droits, pour les travailleurs, de refuser des emplois non convenables:
 - ✓ La liaison de la notion d'emploi convenable pour des chômeurs à des exigences strictes en matière de qualité et de durabilité de l'emploi, avec des normes adaptées pour les travailleurs âgés et les travailleurs présentant des problèmes de santé;
 - ✓ Pas de service communautaire obligatoire, ni pour les chômeurs, ni pour les bénéficiaires du revenu d'intégration.
- i. A travail décent, salaire décent:
 - ✓ La sauvegarde de l'indexation automatique;
 - ✓ Une corbeille de l'index qui soit représentative du modèle de consommation du travailleur moyen;
 - ✓ Un espace suffisant pour des négociations salariales libres et responsables (voir 1);
 - ✓ La suppression de la mesure qui rabote les salaires bruts des jeunes;
 - ✓ Le droit à une indemnité minimale pour les collaborateurs dépendants sans statut de travailleur salarié;
 - ✓ L'application correcte de la législation sur la lutte contre l'écart salarial hommes/femmes.

3. Pour la finalisation du statut des travailleurs

Nous voulons que tous les travailleurs bénéficient des mêmes droits. Il faut donc supprimer toutes les différences qui subsistent entre le statut des ouvriers et des employés:

- a. Revenu égal:
 - ✓ à travail égal, salaire égal (y compris la pension complémentaire), à négocier dans les secteurs et les entreprises;
 - ✓ droit égal aux vacances et au pécule de vacances, sans restrictions pour les ouvriers;
 - ✓ sécurité d'existence égale en cas de chômage temporaire pour chaque travailleur: minimum 5 euros/jour, avec indexation et liaison au bien-être;
- b. Salaire net égal pour les ouvriers en attendant une assimilation totale du salaire garanti en cas d'incapacité de travail: prise en compte des bonus sociaux et fiscaux à l'emploi pour le salaire net à partir de la 2^{ème} semaine.
- c. Suppression des contrats de travail distincts pour les gens de maison, les étudiants, les sportifs et les travailleurs du secteur des titres-services, avec maintien de dispositions protectrices spécifiques pour les travailleurs concernés;
- d. Régime identique pour les contractuels des services publics en instaurant plus particulièrement une protection adaptée contre le licenciement injustifié;
- e. Dispositions plus favorables en matière de préavis et d'incapacité de travail:
 - ✓ Dispense d'outplacement (et donc pas de retenue de 4 semaines sur l'indemnité de rupture) pour les travailleurs du groupe-cible des entreprises de travail adapté;
 - ✓ En cas d'incapacité de travail, retrait du droit pour les employeurs d'exiger quatre heures de disponibilité quotidienne pour le contrôle médical;
 - ✓ Retrait de l'interdiction de convenir de meilleurs régimes de préavis au niveau de l'entreprise, disposition qui est contraire à la liberté de négociations.

4. Pour une sécurité sociale plus forte

La sécurité sociale doit être renforcée, tant en termes de recettes et d'allocations que d'organisation En raison de sa double mission: assurance et solidarité.

- a. Renforcement du volet « recettes », en étant plus particulièrement attentifs aux aspects suivants:
 - ✓ Augmentation du nombre d'emplois et surtout des emplois avec des cotisations sociales normales (voir point 1);
 - ✓ Révision de la loi sur le financement de la sécurité sociale:
 - suppression du « mécanisme de responsabilisation »;
 - augmentation de la dotation publique ordinaire;
 - financement adéquat pour chaque dérogation aux cotisations normales;
 - avec une dotation d'équilibre structurelle plutôt que temporaire (jusqu'en 2020);
 - sans imputer à la gestion globale tout dépassement de budget dans les soins de santé.
 - ✓ Compensation totale des « fuites » occasionnées par l'introduction unilatérale, par les pouvoirs publics, de statuts spécifiques et d'avantages salariaux alternatifs;
 - ✓ Financement des soins de santé intégralement à partir des moyens généraux, au travers d'une cotisation sociale générale (CSG) afin de compenser la croissance nécessaire des dépenses, sans devoir augmenter les cotisations perçues sur le travail, avec des droits équivalents au remboursement quelle que soit la situation professionnelle ou familiale;
 - ✓ Cotisations normales sur tous les avantages offerts par l'entreprise; en attendant: au minimum une cotisation de solidarité décente, le gel des montants limites et l'instauration de maxima (panier) contre l'accumulation d'avantages parafiscaux;
 - ✓ Interdiction de convertir les avantages salariaux avec cotisations normales en avantages avec moins de cotisations ou sans cotisations;
 - ✓ Lutte très ferme contre l'évasion et la fraude aux cotisations, entre autres en instaurant des dispositions anti-abus dans la sécurité sociale;
 - ✓ Démantèlement de régimes spécifiques sans cotisations normales: étudiants jobistes, flexijobs, revenus complémentaires à hauteur de 6.000 euros, etc.
 - ✓ Remplacement de l'estimation forfaitaire des avantages en nature (gens de maison, logement, etc.) par des cotisations sur la base de la valeur courante;
 - ✓ Refus du remboursement, par l'employeur, de l'épargne-pension à titre d'avantage social complémentaire (l'épargne-pension n'est pas un pilier de pension);
 - ✓ Elargissement de la base financière en instaurant un impôt sur la fortune.
- b. Allocations qui protègent contre une trop forte perte du pouvoir d'achat et préservent de la pauvreté:
 - ✓ Restauration de la liaison au bien-être des allocations, avec maintien de l'indexation automatique, à concrétiser de manière autonome par les partenaires sociaux;
 - ✓ Relèvement des minima d'assistance au niveau de la norme de pauvreté européenne (actuellement 1.157 euros pour un isolé) et relèvement de 10% au-dessus de cette norme de tous les minima de la sécurité sociale;
 - ✓ Relèvement du pécule de vacances pour les invalides au niveau de celui des pensionnés;
 - ✓ Maintien dans la sécurité sociale de personnes qui ne peuvent être orientées vers le marché de l'emploi, avec un statut adapté; en particulier en offrant une solution structurelle aux personnes qui risquent de perdre leur allocation d'insertion fin 2019.

- c. Une réforme des pensions qui renforce la pension légale:
- ✓ Relèvement de toutes les allocations, en particulier les pensions les plus faibles (au moins 10% au-dessus du seuil de pauvreté) et renforcement du caractère d'assurance (augmentation du plafond salarial et application à la carrière complète);
 - ✓ Adaptation des anciens salaires à l'évolution des salaires moyens pour le calcul de la pension;
 - ✓ Conservation des périodes assimilées;
 - ✓ Conservation de la pension de survie pour les veufs et veuves plus âgés, couplée à une meilleure réglementation pour le cumul avec un travail afin d'éviter les pièges de l'inactivité;
 - ✓ Relèvement des pensions des travailleurs salariés au niveau de celles du secteur public;
 - ✓ Pour les veufs et les veuves bénéficiant d'une allocation de transition, concertation urgente avec les Régions pour assurer un accompagnement adéquat et adapté dans la recherche d'un emploi;
 - ✓ Annulation du relèvement de l'âge pour les pensions légale et anticipée et bonne réglementation pour les personnes ayant effectué un travail très lourd, avec un meilleur accès à la pension anticipée et une intervention dans la perte de revenus en cas de pension anticipée;
 - ✓ Pas de pension à points qui ne fait qu'alimenter l'incertitude pour les vieux jours;
 - ✓ Droit à une pension complémentaire solidaire et décente pour tous: suppressions des obstacles qui entravent l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés; moyens publics suffisants pour le personnel contractuel; pas d'érosion en instaurant la nouvelle variante de la pension libre complémentaire via l'employeur.
- d. Assurance-chômage solidaire:
- ✓ Réparation des dommages sociaux causés par la diminution des allocations d'insertion et le renforcement de la dégressivité pour les allocations de chômage;
 - ✓ Restauration du droit aux allocations d'insertion pour les jeunes sans qualification suffisantes;
 - ✓ Les travailleurs à temps partiel bénéficiant d'allocations de garantie de revenus (AGR) qui perdent leur emploi ne peuvent pas directement se retrouver avec l'allocation la plus basse ou – en cas d'AGR – sans allocations;
 - ✓ Droits égaux à une allocation en cas de chômage temporaire et d'AGR, quelle que soit la situation du ménage;
 - ✓ Adaptation de la notion de cohabitant dans le cadre du chômage, en fonction des nouvelles formules de logement communautaire;
 - ✓ Adaptation des plafonds de revenus pour être considéré comme cohabitant.
- e. Assurance plus performante contre les accidents du travail et les maladies professionnelles:
- ✓ Extension aux diverses sortes de formation sur le lieu de travail;
 - ✓ Pour chaque travailleur, suivi de l'exposition aux risques de maladie professionnelle;
 - ✓ Actualisation de la liste de maladies professionnelles et assouplissement de la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles qui ne figurent pas sur la liste. Détection en temps utile des risques liés aux nouvelles applications technologiques.

5. Pour une fiscalité plus juste

Les services publics, le secteur non marchand et la sécurité sociale doivent disposer de moyens suffisants pour pouvoir remplir correctement leurs tâches. C'est à cela que servent les impôts. Or, les citoyens ordinaires paient actuellement trop d'impôts, alors que les revenus élevés et les grosses fortunes y échappent souvent.

Une réforme fiscale opérant un glissement des revenus du travail vers les revenus du patrimoine s'impose donc. Cette réforme doit également mieux répartir les impôts en fonction de la capacité contributive. Nous nous basons sur sept orientations:

- a. Impôt en fonction de la capacité contributive et sans distinction entre les sources de revenus:
 - ✓ Globalisation des revenus mobiliers et immobiliers (les prendre en considération dans l'impôt des personnes physiques) avec, en attendant, au moins 30% sur tous les revenus du patrimoine (avec un montant exonéré);
 - ✓ Imposition de la plus-value sur les biens mobiliers et immobiliers au même titre que les autres revenus;
 - ✓ Imposition des revenus réels plutôt que forfaitaires (des revenus locatifs à l'estimation forfaitaire des revenus professionnels);
 - ✓ Frein au phénomène de la constitution en société;
 - ✓ Lutte contre les pièges aux revenus pour les revenus moyens en ralentissant la suppression des avantages accordés aux bas revenus.
- b. La taxe sur les comptes-titres (à partir de 500.000 euros) doit devenir un impôt à part entière sur les grosses fortunes, qui tienne compte de tous les patrimoines, tant mobiliers qu'immobiliers, sans échappatoires et avec des taux qui augmentent avec le patrimoine.
- c. Financement efficace de la réforme de l'impôt des sociétés:
 - ✓ Analyse approfondie du coût et des recettes réelles des compensations, afin d'assurer un financement efficace;
 - ✓ Réexamen de toutes les autres dépenses fiscales;
 - ✓ Suppression du taux préférentiel pour les PME;
 - ✓ Renforcement du système de recettes définitivement imposées (RDT), qui est actuellement beaucoup plus souple que les règles européennes.
- d. Réexamen de toutes les dépenses fiscales dans un but d'efficacité et d'équité:
 - ✓ Le quotient conjugal doit être un montant fixé forfaitairement plutôt que déterminé en fonction du revenu professionnel du partenaire;
 - ✓ Suppression de l'avantage fiscal pour une deuxième habitation (actuellement plus important que l'avantage pour la première habitation);
 - ✓ Suppression des pièges aux revenus liés à la disparition trop rapide de la réduction d'impôt en cas d'augmentation du revenu de remplacement ou de la pension;
 - ✓ Cessation du projet « 6.000 euros de revenus complémentaires ».
- e. Frein fiscal à l'optimisation des avantages salariaux:
 - ✓ Pas de conversion des avantages salariaux existants soumis à des cotisations normales;
 - ✓ Limitation des plafonds;
 - ✓ Limitation du système des droits d'auteur à des prestations artistiques au sens strict;
 - ✓ Instauration d'un maximum (panier) pour l'ensemble des avantages fiscaux.
- f. Politique de sanction plus stricte et plus efficace:
 - ✓ Mise en œuvre des propositions parlementaires en ce qui concerne les gros dossiers de fraude;

- ✓ Adaptation de la politique relative aux règlements à l'amiable;
- ✓ Plus de énième amnistie fiscale;
- ✓ Lutte résolue contre la fraude fiscale et suppression du secret bancaire;
- ✓ Durcissement de la disposition anti-abus: y compris lorsqu'il s'agit essentiellement d'optimisation et tant pour les actes commis par le contribuable que par d'autres;
- ✓ Intégration de la disposition dite « Antigone » (une preuve obtenue illégalement n'est pas toujours frappée de nullité) dans les diverses lois fiscales;
- ✓ Lutte contre les paiements en espèces, à commencer par l'interdiction de paiements en espèces supérieurs à 1.500 euros;
- ✓ Durcissement des sanctions pour les intermédiaires qui participent à la fraude;
- ✓ Déclaration obligatoire au fisc en cas de paiements dans des paradis fiscaux;
- ✓ Pas de possibilité de transaction pénale (accord à l'amiable) en cas de fraude fiscale;
- ✓ Régime de protection pour les lanceurs d'alerte en cas de fraude fiscale;
- ✓ Transparence totale sur le ruling fiscal;
- ✓ Renforcement de la lutte et de la politique de prévention contre le blanchiment.

g. Durabilité de la fiscalité (voir 7.).

6. Pour une participation accrue des travailleurs

Une concertation sociale efficace est essentielle pour préserver les droits des travailleurs:

- a. Rétablissement de négociations libres et responsables et respect des conventions conclues, avec notamment:
 - ✓ une adaptation en profondeur de la Loi sur la norme salariale (voir 1.);
 - ✓ une extension du droit à des négociations sur des CCT aux collaborateurs des plateformes digitales et aux indépendants dépendants;
 - ✓ la flexibilité exigée par les employeurs doit obligatoirement faire l'objet d'une concertation en vue d'une CCT: la vie privée et familiale ne concerne pas l'employeur.
- b. Respect, par des tribunaux civils, du droit à l'action collective et des prescriptions de la Charte sociale européenne en matière de piquets de grève. Idem pour les pouvoirs publics: adaptation de la législation sur les sanctions administratives communales (SAC): pas de SAC lorsque les citoyens/travailleurs jouissent de leurs droits fondamentaux.
- c. Protection efficace des délégués syndicaux et des représentants du personnel contre le licenciement et tout préjudice, tant dans les secteurs privé que public et dans l'enseignement:
 - ✓ Garantie du droit à la réintégration;
 - ✓ Harmonisation des divers régimes de protection sur le modèle de celui des élus au conseil d'entreprise et au comité PPT;
 - ✓ Limitation de la suspension quasi-automatique du contrat de travail des délégués pendant la procédure de licenciement pour motif grave;
 - ✓ Bonne protection légale pour les représentants dans les comités d'entreprise européens.
- d. Meilleure participation des travailleurs à la politique de l'entreprise:
 - ✓ Compilation de toutes les informations fournies aux comités PPT, aux conseils d'entreprise, aux comités de concertation et de négociation dans un rapport annuel socioéconomique et financier synthétique;
 - ✓ Modalités adaptées en cas d'élections sociales pour les travailleurs dont les lieux de travail sont dispersés;
 - ✓ Participation des travailleurs intérimaires aux élections sociales chez l'utilisateur;
 - ✓ Initiative légale pour associer les sous-traitants à la concertation de l'entreprise;
 - ✓ Renforcement du rôle des organes de concertation en matière d'innovation et de formation, notamment en désignant des conseillers en formation et en innovation, à l'initiative des travailleurs;
 - ✓ Obligation de notification aux représentants des travailleurs lorsque des services d'inspection et des réviseurs interviennent auprès de l'employeur concernant l'application de la législation;
 - ✓ Si une entreprise relève de l'application de la loi sur la continuité des entreprises, l'employeur doit également transmettre aux représentants des travailleurs les informations qu'il communique au tribunal;
 - ✓ Cadre pour constituer des comités d'entreprise européens pour les départements de l'Etat et de l'enseignement actifs internationalement (cf. CCT n°101 pour le secteur privé).
- e. Renforcement de la participation dans les PME. Les travailleurs des entreprises qui ne comptent qu'un seul comité PPT doivent bénéficier des mêmes droits de participation que ceux des entreprises qui disposent d'un conseil d'entreprise,

avec également un réviseur d'entreprise qui contrôle l'exhaustivité et la fiabilité des informations.

- f. Le droit pour les organes de concertation au niveau de l'entreprise de recourir à des bureaux d'expertises externes indépendants, rémunérés par l'employeur.
- g. Renforcement de la participation en cas de restructuration:
 - ✓ Adaptation de la législation belge à la directive européenne: la concertation doit viser la conclusion d'un accord;
 - ✓ Droit à une « deuxième opinion » et de faire examiner des scénarios alternatifs par des bureaux d'expertise, rémunérés par l'employeur;
 - ✓ Extension de la procédure d'alerte (art. 138 Code des sociétés) aux membres des organes de concertation;
 - ✓ Obligation d'informer les sous-traitants dès le début de la procédure et d'informer ses propres organes de concertation de l'impact pour les sous-traitants; parallèlement, obligation pour les sous-traitants d'informer directement leurs propres organes de concertation;
 - ✓ Extension du plan social aux travailleurs qui sont déjà partis après le début de la procédure, de même qu'aux travailleurs occupés dans le cadre de contrats temporaires (y compris les contrats intérimaires) dont le contrat n'est pas prolongé ou est interrompu prématurément.
- h. Meilleur accès au juge maintien de la juridiction du travail:
 - ✓ Suppression des obstacles financiers qui entravent le droit fondamental que constitue l'accès à la justice;
 - ✓ Renforcement de la juridiction du travail: pas de tribunal unique mais des compétences plus larges pour les juridictions du travail, y compris pour certains litiges concernant le personnel de la fonction publique et le personnel enseignant et y compris pour les revenus complémentaires et les plateformes digitales;
 - ✓ Protection et renforcement du rôle des auditorats du travail;
 - ✓ Droit égal à l'indemnité de procédure pour les avocats et les délégués porteurs de procuration.
- i. Adaptation du modèle de concertation et des juridictions au statut commun des ouvriers et des employés, en concertation avec les partenaires sociaux.

7. Pour une transition durable

Nous voulons un monde durable et viable, placé sous le signe de la solidarité avec les générations futures. Dans ce contexte, le climat et l'environnement doivent être notre première préoccupation:

- a. Notre pays doit intensifier ses efforts pour respecter l'Accord de Paris sur le Climat. Seule une transition vers une société « bas carbone » peut maintenir le réchauffement climatique en-deçà de 2°C. Cela nécessite une vaste stratégie énergétique, concertée avec tous les acteurs concernés et qui bénéficie à la fois de leur soutien et de l'adhésion de la société. Cette stratégie doit assurer la stabilité et la compréhension de la transition énergétique. Il faut également un cadre réglementaire qui apporte aux investisseurs dans la transition énergétique toute la clarté nécessaire. Les éléments-clés de ce pacte doivent être les suivants:
 - ✓ une décision définitive concernant la fermeture des centrales nucléaires;
 - ✓ le stockage et la flexibilité de la production et de la consommation d'énergie (notamment par la gestion de la demande), et en même temps, la garantie de prix énergétiques abordables;
 - ✓ l'amélioration de 40 % de l'efficacité énergétique d'ici à 2030;
 - ✓ la traduction correcte du potentiel européen de 34% d'énergie renouvelable d'ici à 2030 (selon des chiffres récents d'IRENEA): pour la Belgique, ceci signifie presque 20% d'énergie renouvelable;
 - ✓ la désignation de nouvelles concessions pour l'énergie éolienne et de concessions pour l'énergie solaire en mer du Nord.
- b. Le gouvernement et l'ensemble des acteurs concernés doivent conclure un « Plan pour une transition juste », qui portera sur la dimension sociale de la politique climatique et énergétique. Ce plan doit:
 - ✓ permettre de clarifier l'impact de la politique climatique sur l'emploi dans chaque secteur économique;
 - ✓ garantir les mesures de protection sociale nécessaires pour les travailleurs qui perdent leur emploi;
 - ✓ garantir une répartition équitable des coûts de la transition entre les ménages, les PME et les grandes entreprises; le coût de l'énergie doit rester abordable, il faut préserver la compétitivité de nos industries et renforcer la production d'énergies renouvelables;
 - ✓ prévoir un fonds spécifique destiné à financer la transition juste et alimenté par une taxe sur le CO₂/l'énergie (cf. d.).
- c. La surveillance exercée par le régulateur national (CREG) sur le fonctionnement du marché de l'électricité et du gaz doit être renforcée. Il s'agit de s'assurer que ce marché fonctionne de manière transparente, ce qui doit contribuer à un coût abordable pour les ménages, les PME et les grandes entreprises. Il convient de préserver la compétence de contrôle attribuée à la CREG, conformément au mécanisme de « filet de sécurité ».
- d. La fiscalité doit être rendue plus durable, en mobilisant plusieurs leviers:
 - ✓ Un juste prix sur la pollution (en particulier grâce à une taxe sur le CO₂/l'énergie) qui favorise la consommation et la production durables;
 - ✓ Une pérennisation socialement équitable de la taxation des carburants fossiles;
 - ✓ Une révision en profondeur de la fiscalité des véhicules de société;
 - ✓ L'utilisation des recettes de ces impôts pour compenser les effets sociaux négatifs, en particulier pour les bas revenus;
 - ✓ Une fiscalité européenne durable sur la navigation aérienne (taxe sur le kérosène, redevance kilométrique intelligent, etc.).

- e. Notre pays doit cartographier avec précision les risques financiers liés aux changements climatiques (80 milliards d'euros selon une première estimation de la Banque nationale) et s'y attaquer. Il s'agit d'investissements et de placements dans des secteurs fossiles dont il faut se désengager à terme ou qui risquent de devenir sans valeur, mais aussi des dégâts potentiels occasionnés par le réchauffement climatique. Pour la Belgique aussi, le réchauffement climatique représente un risque financier énorme. Les banques, les fonds de pension et les assurances, etc. doivent renforcer leur transparence, leur surveillance et leurs rapports; en cette matière les pouvoirs publics, entre autres, doivent prendre des initiatives.
- f. Notre pays doit respecter ses engagements en matière de financement de la politique climatique dans les pays du Sud, à savoir 500 millions d'euros par an.

8. Pour une mobilité aisée et responsable

Les embouteillages engendrent à la fois des dommages économiques et sociaux et de plus en plus de nuisances environnementales et pour la santé. Nous avons besoin d'une politique de mobilité ambitieuse et durable, y compris au niveau fédéral en collaboration avec les Communautés, les Régions, les pouvoirs locaux et les partenaires sociaux:

- a. Fournir des alternatives au transport automobile et par camions, par la promotion des transports en commun et d'autres moyens de transport (du vélo à la navigation intérieure):
 - ✓ Réduire progressivement le statut fiscal et parafiscal avantageux de la voiture de société, en commençant par: la suppression immédiate de l'avantage de la carte carburant à usage privé; les nouveaux véhicules diesel et tous les véhicules qui répondent à la norme euro 4 doivent être immédiatement privés de ce statut; les nouveaux véhicules de société doivent aussi être capables de couvrir une distance d'au moins 100 km avec un moteur électrique;
 - ✓ Créer un cadre fédéral pour des zones obligatoires de basses émissions dans des zones où les pics de pollution sont élevés.
- b. Avec une fiscalité des transports durable, qui assure l'équilibre entre le principe du « pollueur-payeur » et la nécessité d'une répartition équitable des charges, notamment par:
 - ✓ Des accises plus élevées sur le diesel que sur l'essence;
 - ✓ Une stratégie coordonnée, avec et entre les Régions et avec les pouvoirs locaux et les partenaires sociaux, concernant la tarification de l'utilisation des infrastructures routières (du péage à la redevance kilométrique);
 - ✓ La redevance kilométrique pour les poids lourds doit davantage dépendre des émissions et des encombrements;
 - ✓ Pour le transport par route de voyageurs, opter aussi progressivement pour des prélèvements basés sur le degré de pollution.
- c. Pour des déplacements domicile-lieu de travail plus durables, ciblés sur 55% de déplacements durables entre le domicile et le lieu de travail et une réduction des émissions de moitié d'ici à 2024:
 - ✓ Un plan de transports d'entreprise dans chaque entreprise, en concertation avec les partenaires sociaux et avec des objectifs chiffrés concrets: réduction de l'écoscore global du parc automobile; transition vers les transports en commun et le vélo, etc.
 - ✓ Le retrait immédiat de la législation *cash for cars* et son remplacement par la proposition du CNT et du CCE en faveur d'un budget de mobilité durable;
 - ✓ Pour le travailleur, la gratuité totale des déplacements domicile-lieu de travail en transports en commun et avec des vélos partagés, par la généralisation d'un système de tiers-payant pour les employeurs;
 - ✓ La continuation de la mise en œuvre d'abonnements multimodaux intégrés pour les déplacements domicile-lieu de travail;
 - ✓ La gratuité du vélo et du wifi dans les transports en commun;
 - ✓ La collaboration du gouvernement fédéral à de nouvelles solutions de transports collectifs (tels que bus-bureau, shuttlebus, bateau-bus, etc.) vers des lieux de travail difficilement accessibles et/ou par les voies navigables.
- d. Utilisation maximale du rôle crucial des chemins de fer:
 - ✓ Un plan d'investissements ambitieux pour le rail, axé en priorité sur la réalisation des réseaux express régionaux (RER, etc.) et sur la base d'une bonne collaboration avec les autres sociétés de transports en commun et avec les partenaires sociaux;

- ✓ Un système tarifaire et de billetterie intégré et stable pour le train, le tram, le métro et le bus, adapté aussi aux formules de mobilité partagée: pouvoir utiliser aussi Villo !, Cambio, les Blue-bike, etc. avec une seule carte;
 - ✓ Pas d'augmentation des tarifs en heure de pointe car ces augmentations incitent les navetteurs à utiliser leur voiture et parce qu'elles ont en outre un caractère discriminatoire.
- e. Meilleure coordination de la politique des différents gouvernements, tant en matière fiscale que sur le plan de la multimodalité, meilleure sécurité routière et investissements mieux coordonnés.

9. Pour une Europe en équilibre

Nous croyons en une Europe forte mais une autre Europe, telle que la Confédération Européenne des Syndicats l'exprime dans son mémorandum pour les élections européennes:

- a. qui transpose d'urgence le pilier européen des droits sociaux en un ensemble plus efficace de nouveaux droits et de nouvelles règles (*rights and ruled based approach*), pas seulement sous la forme d'une déclaration de principe, mais avec des garanties quant à son caractère contraignant. De préférence avec les partenaires sociaux mais si les employeurs européens continuent à rechigner, il faudra travailler sans eux. Les priorités sont les suivantes:
 - ✓ Le droit au travail, et donc au plein emploi, avec des emplois de qualité, notamment en augmentant le pouvoir d'achat des travailleurs en accroissant la part des salaires, en étant particulièrement attentif aux bas salaires;
 - ✓ Réalisation de la garantie pour la jeunesse européenne: droit à un emploi de qualité ou à une formation adéquate dans les quatre mois qui suivent la fin de la scolarité ou un licenciement.
 - ✓ A travail égal, salaire égal, y compris pour les travailleurs détachés, avec une directive détachement améliorée et une politique de sanction plus rigoureuse, notamment par la création d'un Europol social (un *Labour Authority* fort) et par l'instauration d'une obligation de communication généralisée (suivant l'exemple belge);
 - ✓ Davantage de garanties dans la lutte contre la fraude aux cotisations sociales pour les travailleurs détachés ou par le recours à des faux indépendants;
 - ✓ Favoriser la combinaison entre vie professionnelle et vie privée, en commençant par l'amélioration du congé parental européen;
 - ✓ Davantage de droits et des informations de meilleure qualité sur ce sujet pour les nouveaux travailleurs, au plus tard lors de leur entrée en service: renforcement et finalisation de la « *directive déclaration écrite* » (*written statement directive*);
 - ✓ Concrétiser les droits européens à un revenu et un salaire décent;
 - ✓ Etendre la protection sociale et du travail aux formes de travail atypiques, y compris les plateformes digitales, et lutter contre les abus (tels que les contrats d'appel et les contrats « zéro heures »);
 - ✓ Instaurer un droit aux négociations collectives pour ces formes de travail, sans ingérence des autorités de la concurrence;
 - ✓ Renforcer les cadres européens de la concertation en cas de restructurations, en insistant davantage sur la prévention;
 - ✓ Ne plus saper les droits des travailleurs au nom de la simplification administrative et de la réglementation « intelligente » (cf. le programme REFIT);
 - ✓ Reprendre la proposition de la CES concernant un protocole de progrès social, de préférence en annexe aux Traités de l'Union européenne, afin de faire primer les droits sociaux sur les « sauf-conduits » économiques.
- b. Une stratégie commune doit être élaborée pour les différents flux migratoires, qui se garde à la fois d'ériger des murs autour et au sein de l'Europe et de rencontrer sur-le-champ les demandes des employeurs concernant une migration économique à la mesure de leurs besoins.
- c. Une politique budgétaire qui favorise la croissance doit être privilégiée, en révisant également le Pacte budgétaire européen:
 - ✓ En offrant davantage de marge aux Etats membres pour les investissements futurs, y compris les investissements sociaux (à imputer au rythme des amortissements sur le plan budgétaire);
 - ✓ Ou en permettant le recours à une Trésorerie européenne pour financer des investissements massifs, avec octroi de droits de tirage aux Etats membres en

- proportion de leur part du PIB et amortissement des dettes et des intérêts par les Etats membres concernés;
- ✓ En accordant des moyens supplémentaires à l'Europe, notamment en compensation de la suppression de la contribution britannique;
 - ✓ En réduisant la part de l'aide à l'agriculture.
- d. Une nouvelle stratégie doit être élaborée à moyen terme (2030):
- ✓ Avec de nouveaux objectifs chiffrés, qui s'inscrivent intégralement dans le cadre des SDG 2030, y compris les objectifs intermédiaires pour 2024;
 - ✓ Qui réalise l'équilibre entre les défis environnementaux, sociaux et économiques dans les évaluations et les dispositions spécifiques par pays;
 - ✓ Avec un solide programme d'investissement pour les dix prochaines années, à hauteur de 2% du PIB par an;
 - ✓ Avec une politique axée sur l'avenir visant à renforcer l'industrie européenne, à l'innover et à la rendre plus durable;
 - ✓ Avec des garanties, tant nationales qu'européennes, concernant une plus forte implication des partenaires sociaux;
 - ✓ Avec autant d'attention pour le tableau de bord social que pour le tableau de bord de la gouvernance *économique* et la discipline budgétaire;
 - ✓ Et qui ose agir tout aussi vigoureusement contre les pays qui présentent d'importants excédents budgétaires et commerciaux, qui pratiquent le dumping salarial et violent les objectifs sociaux et environnementaux.
- e. A coupler à un renforcement de la coordination au sein de la zone euro (UEM), avec:
- ✓ Une solidarité interne avec les pays touchés par un choc économique inattendu;
 - ✓ Un Fonds monétaire européen, corrigé et contrôlé démocratiquement, avec un équilibre entre les objectifs économiques, sociaux et écologiques;
 - ✓ Un Eurogroupe qui fonctionne démocratiquement, présidé par un commissaire européen de l'Economie et des Finances et qui assume la responsabilité auprès du Parlement européen;
 - ✓ Un rapprochement à la hausse des niveaux salariaux, basé sur la coordination autonome entre syndicats et entre partenaires sociaux.
- f. La mission de la Banque centrale européenne ne se limite pas à la lutte contre l'inflation, avec davantage d'attention pour la croissance durable et le progrès social, en particulier la promotion de l'emploi. L'indépendance que l'on attend d'elle signifie également qu'elle n'a aucun rôle à jouer vis-à-vis des Etats membres confrontés à de graves difficultés économiques ou budgétaires.
- g. L'Union bancaire européenne doit être finalisée, ce qui suppose notamment:
- ✓ La finalisation du système unifié européen de garantie des dépôts (EDIS);
 - ✓ la mise en œuvre du mécanisme européen de liquidation des banques qui font faillite (mécanisme de résolution bancaire);
 - ✓ Le suivi et la lutte contre les risques que représentent les opérations parallèles du système bancaire;
 - ✓ Que l'on instaure enfin une taxe sur les transactions financières pour freiner la spéculation et créer des recettes propres pour l'Union européenne.
- h. Avec plus de justice fiscale et moins de dumping fiscal, notamment au travers des moyens suivants:
- ✓ Une lutte acharnée contre la fraude et l'évasion fiscales (notamment par la suppression des paradis fiscaux européens) et dans le cadre du Brexit, des accords concernant l'évasion par le biais d'îles liées au Royaume-Uni;
 - ✓ Un impôt minimum sur les sociétés (25%) et une base de calcul commune pour déterminer les bénéficiaires (ACCIS), avec une ventilation des bénéficiaires des

- multinationales par pays (*country by country reporting*) et des règles plus strictes concernant les prix de transfert (*transfer pricing*).
- ✓ En particulier aussi la suppression de la règle de l'unanimité pour les décisions européennes en matière fiscale.
- i. Il convient de promouvoir le dialogue social européen par:
- ✓ Une participation plus forte des partenaires sociaux dans la politique sociale, économique et financière, sur la base d'une concertation digne de ce nom au lieu de rituels stériles;
 - ✓ Un renforcement du soutien à la concertation sectorielle et interprofessionnelle européenne, notamment la ratification rapide des accords-cadres européens, interprofessionnels et sectoriels;
 - ✓ Un cadre juridique pour les CCT d'entreprises européennes;
 - ✓ Une nouvelle directive visant à renforcer la participation des travailleurs dans la Société européenne;
 - ✓ Le renforcement de la participation par le biais des comités d'entreprises européens: l'adaptation obligatoire des anciens accords aux nouvelles normes minimales, des règles strictes et contraignantes concernant le mode d'information et de consultation ainsi que sa portée, le droit à l'assistance par des experts syndicaux et/ou des bureaux d'expertise agréés, l'extension du champ de compétences à la sécurité et l'hygiène, aux restructurations dans un seul Etat membre.
- j. Il faut opter résolument pour la transition vers un modèle de développement durable qui respecte les limites de la planète et réduise la pollution environnementale, notamment:
- ✓ Des objectifs ambitieux en matière d'économies d'énergie, d'émission de Co2 et d'énergie renouvelable;
 - ✓ Une transition vers une économie bas carbone;
 - ✓ Un couplage à une politique de transition juste, en étant attentif aux travailleurs les plus concernés, notamment en créant un fonds européen pour une transition juste;
 - ✓ Un rôle de précurseur pour l'Europe au sein des Nations Unies.
- k. La politique commerciale européenne doit être revue en profondeur, par:
- ✓ Des clauses réellement contraignantes concernant les droits humains, environnementaux et du travail, et par des sanctions comme ultime moyen de dissuasion en cas de non-respect.
 - ✓ La transparence automatique concernant toutes les négociations, sans que la société civile doive encore exercer des pressions: publication de tous les mandats de négociation, rapports intermédiaires réguliers, y compris la publication d'accords partiels.
 - ✓ Si la Commission européenne veut instaurer une Cour multilatérale d'investissements (CMI) afin de remplacer les maudits mécanismes de règlement des litiges entre investisseurs et Etats (ISDS), les travailleurs et les autres parties prenantes devront aussi pouvoir disposer d'un accès au juge pour dénoncer les violations des droits humains, environnementaux et du travail par les multinationales dans des juridictions faibles.
 - ✓ Par conséquent, l'Union européenne doit aussi soutenir le processus de négociation pour un traité contraignant des Nations Unies concernant les entreprises et les droits de l'homme, qui prévoit cet accès à la justice.
 - ✓ La coopération réglementaire par le biais d'accords commerciaux ne peut jamais remettre en cause les compétences réglementaires du Parlement européen et des parlements nationaux dans leurs domaines de compétences.
 - ✓ L'impossibilité que les accords commerciaux remettent en cause les choix des Etats membres de proposer certains services dans le cadre du secteur public et/ou de ne pas les commercialiser.

- l. L'accord avec le Royaume-Uni, destiné à régler les relations commerciales post-Brexit, doit prévoir un volet social et environnemental qui comporte des sanctions et garantisse un « *level playing field* » entre le Royaume-Uni et l'Union européenne. Cet accord doit permettre un accès au marché aussi large que possible et maintenir, si possible, les quatre libertés (libre circulation des capitaux, des biens, des services et des personnes) afin de limiter autant que possible la perte de prospérité liée au Brexit.
- m. L'Union européenne doit jouer un rôle de pionnier pour une globalisation durable et solidaire (voir 10.).
- n. Et dans ce contexte, renforcement du caractère démocratique du processus décisionnel européen:
 - ✓ Transparence des autorités nationales sur les positions qu'elles adoptent;
 - ✓ Concertation permanente avec les parlements nationaux;
 - ✓ Renforcement du rôle du Parlement européen;
 - ✓ Renforcement de la contribution, aux niveaux national et européen, des partenaires sociaux et de la société civile.

10. Pour une globalisation solidaire

Nous demandons davantage d'attention pour l'importance du travail décent et de la protection sociale dans la coopération au développement:

- a. L'Union européenne doit s'exprimer d'une seule voix sur la scène internationale. Par conséquent, il convient de renforcer la coopération dans les domaines de la défense et du maintien de la paix.
- b. La Belgique et l'Union européenne doivent jouer un rôle de premier plan sur la scène internationale pour la réalisation des Objectifs de développement durable 2030, tant en Belgique que dans le reste du monde, en particulier dans la politique étrangère vis-à-vis des pays en développement, avec une attention particulière pour les pays les moins avancés. Les autorités belges et l'Union européenne doivent aussi jouer un rôle de pionnier dans la question climatique internationale.
- c. Par la promotion de la protection sociale minimale dans tous les pays, comme amorce d'une protection sociale digne de ce nom, telle qu'elle a été décrite par l'Organisation internationale du Travail.
- d. Par le renforcement de la coopération internationale pour la préservation et, si nécessaire, le renforcement des règles internationales pour les marchés financiers.
- e. En investissant au moins 0,7% du PIB dans la coopération au développement:
 - ✓ Accorder un rôle central au droit au travail décent et à une vie décente (une protection sociale minimale), selon les normes de l'OIT. A cet effet, nous demandons davantage d'attention pour le rôle du dialogue social et des droits syndicaux (liberté d'association et droit à la négociation collective);
 - ✓ Accorder une attention particulière à la protection des personnes dénuées de protection, en particulier dans l'économie informelle, et à la transition vers l'économie formelle;
 - ✓ En fonction de la réalisation des Objectifs de développement durable 2030;
 - ✓ Ne pas lier le financement aux résultats de la lutte contre les migrations;
 - ✓ Fixer des normes, exiger des résultats et des rapports contraignants comme conditions pour l'intervention du secteur privé en matière de développement durable, de lutte contre la pauvreté et de respect des normes sociales et environnementales;
 - ✓ Respecter la contribution de la société civile.
- f. Avec le soutien de la transition économique, qui remplace l'exploitation (et l'épuisement) des matières premières par des activités industrielles durables et une solide économie de services, dans le respect des droits du travail, ce qui suppose notamment:
 - ✓ Que dans la politique commerciale et d'investissements, les pays les moins avancés se voient proposer des tarifs qui leur permettent de développer une agriculture et une industrie capables de résister à la concurrence internationale;
 - ✓ Que la coopération au développement favorise la transition;
 - ✓ Que les partenaires commerciaux qui respectent les droits du travail se voient proposer des tarifs préférentiels (système de préférence généralisé).

- g. Sans réduire la politique migratoire aux seules personnes que les employeurs désirent attirer ni refuser ou bannir purement et simplement toutes les autres avec froideur et acharnement:
- ✓ Des solutions humaines pour les personnes qui résident déjà en Belgique depuis longtemps;
 - ✓ Des procédures de régularisation basées sur des critères objectifs qui garantissent la sécurité juridique, dans des délais raisonnables;
 - ✓ Droit de séjour pour les personnes qui introduisent une plainte contre l'occupation illégale ou la traite des êtres humains;
 - ✓ Une attention pour les réfugiés climatiques;
 - ✓ des sanctions sévères contre toutes les personnes qui exploitent des migrants;
 - ✓ Et, dans ce contexte, respecter et sanctionner les traités internationaux, y compris le nouveau Global Compact for Migration.
- h. Avec une lutte résolue contre la fraude et l'évasion fiscales internationales, en particulier dans le cadre des paradis fiscaux. Elle doit être basée sur un échange automatique de données bancaires, avec un registre mondial pour permettre de vérifier qui est le propriétaire réel d'une construction et des sanctions pour les pays qui ne collaborent pas.
- i. Sans accepter le libre-échange international sans respect et promotion des droits du travail et des droits de l'homme, et sans normes écologiques. Ces exigences sont à intégrer dans tout accord commercial bilatéral. On ne peut pas permettre qu'elles soient foulées au pied dans des zones spécifiques d'investissement. Des sanctions réelles doivent être prévues en cas de non-respect et l'Union européenne doit jouer un rôle moteur.
- j. Avec une lutte au niveau mondial contre les attaques qui touchent les normes internationales du travail et notamment la liberté syndicale et le droit à des négociations collectives.
- k. Avec une politique internationale qui encourage directement d'autres pays et entreprises multinationales (EMN) à agir correctement tout au long de la chaîne de production, et qui favorise le dialogue social dans les EMN, notamment en:
- ✓ instaurant un cadre juridique international pour des accords sociaux au sein des EMN;
 - ✓ imposant, aux niveaux belge et européen, la *due diligence* (diligence raisonnable) aux entreprises qui opèrent au niveau international, dans le respect des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP). Les entreprises doivent obligatoirement contrôler si ce qui se fait tout au long de la chaîne de valeur est bien correct et établir un rapport à ce sujet, en vue de favoriser le respect et la promotion des droits du travail et des droits de l'homme;
 - ✓ œuvrant au sein de l'OIT pour une convention pour la promotion du travail décent dans toute la chaîne internationale de production et de services;
 - ✓ défendant, aux niveaux de la Belgique et de l'Europe, un Traité contraignant des NU sur les entreprises et les droits de l'homme;