

Syndicats

MAGAZINE

2 MARS 2018 • Éd. LIÈGE

FGTB

N°04 • BIMENSUEL • 71^{ème} année

Bureau de dépôt: Charleroi X

Abonnements: 02/506 82 11

Rédaction: 02/506 82 44 - 02/506 83 11
syndicats@fgtb.be

Ed. resp.: R. De Leeuw • Rue Haute, 42 • 1000 Bruxelles

En finir avec l'écart salarial



L'écart salarial entre les femmes et les hommes est toujours de 20%. Les femmes gagnent toujours un cinquième de moins que les hommes. Les répercussions sur la vie quotidienne et le risque de pauvreté sont énormes. Il est temps que ça change.

Notre dossier en pages 8 & 9

ALLEMAGNE

Réduction du temps de travail à la carte

Page 3

FOCUS



Les coopératives ouvrières (suite)

Page 4

SOLIDARITÉ

Héberger un migrant à domicile

Page 5

REPORTAGE

Des jeunes en visite en Palestine

Page 6

NAMUR

CEPAG AFICo Namur Orientation socioprofessionnelle
DU 17.04 AU 26.06.18 | HAM-SUR-SAMBRE ou DINANT

FORMATION DÉCOUVERTES HORIZONS

PROGRESSEZ PAS A PAS...
 Développez une image positive de vous en prenant conscience de vos acquis, de vos expériences et des responsabilités que vous assumez déjà,
 Recevez un soutien individuel et collectif face aux difficultés,
 Réalisez des tests d'orientation afin de déterminer le secteur d'activité qui vous convient le mieux,
 Déterminez avec précision des objectifs réalistes et identifiez les moyens de réussir,
 Découvrez et maîtrisez des outils essentiels à la réalisation de votre projet professionnel : décodage d'une offre d'emploi, CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche,
 Apprenez à mieux communiquer, au niveau verbal et non verbal,
 Décrochez des stages en entreprises pour valider votre projet professionnel en milieu réel.

SÉANCES INFO
 - sur inscription -
02&20.03 + 06.04.2018

CONTACT | AFICo asbl (AGR/102)
 Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR
 081/64 99 52 | info@afico.be
 www.afico.be | afico.asbl

CEPAG AFICo Namur LE FOREM Wallonie

Ed. Resp. : Guy FAYS | Rue Dewez 40, 5000 Namur | Ne pas jeter sur la voie publique

ÉGALITÉ DES CHANCES FEMMES-HOMMES
 on a toutes et tous à y gagner

INFOS & INSCRIPTIONS

- FORMATION** : 2 jours pour comprendre et pratiquer l'égalité hommes-femmes au travail et à la maison.
- 13 & 15.03.2018 | CGSP NAMUR**
 Rue de l'Armée Grouchy 41, 5000 NAMUR
- 09h00 - 16h00**
- Gratuit**
 Inscription obligatoire
- Marylise WAUTERS - 081 64 99 47**
 marylise.wauters@afico.be

UNE ACTIVITÉ PROPOSÉE PAR :
CEPAG AFICo Namur www.afico.be info@afico.be afico.asbl

Avec le soutien de :
FGTB Namur Ensemble, on est plus forts
 Fédération Wallonie-Bruxelles

Ed. Resp. : Guy FAYS - Rue Dewez 40, 5000 NAMUR | Ne pas jeter sur la voie publique | Design by Freepik.com

POSITIV'EMPLOI POSITIF EN MOI
 SANS EMPLOI, SANS FORMATION DEPUIS PLUS D'UN AN ?
 FORMATION GRATUITE À NAMUR
DU 28.05.2018 AU 29.06.2018 | NAMUR

OSER...
 Oser entrer en formation... c'est déjà quelque chose !
 AFICo vous propose un module court basé sur la technique des petits pas. Au départ de forces et de moyens que vous avez déjà en vous (ou presque), nous construirons ensemble des solutions rapides et faciles à mettre en œuvre vers une vie professionnelle plus positive.

RETROUVER CONFIANCE EN SOI
 Bien plus qu'un manque de motivation, c'est le manque de confiance en soi et de pistes de solutions concrètes qui nous freinent. Et pour que les solutions des uns puissent servir aux autres, cette formation s'adresse prioritairement à un public demandeur d'emploi habitant dans les environs et n'ayant plus été en formation et/ou n'ayant plus travaillé depuis plus d'un an.

ATTEINDRE SON OBJECTIF
 En 20 jours (sauf mercredis), chacun aura déterminé un objectif à court terme le rapprochant de l'emploi tout en ayant pris conscience des outils nécessaires à la recherche de celui-ci.

DES SOLUTIONS PROCHES
 Vous repartirez également avec une connaissance précise de partenaires proches qui pourront continuer à vous épauler dans votre réussite. La formation ne contient pas de stages mais plusieurs visites actives d'entreprises et de centres de formation pour vous mettre sur la bonne voie.

SÉANCE INFO SUR INSCRIPTION
27.04.2018 | 14.05.2018

CONTACTEZ AFICo
 Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR
 081 64 99 52 | info@afico.be
 www.afico.be | afico.asbl

CEPAG AFICo Namur avec le soutien de LE FOREM Wallonie

Ed. Resp. : Guy FAYS, Rue Dewez 40, 5000 NAMUR | Ne pas jeter sur la voie publique

BRABANT WALLON

FESTIVAL DU FILM SOCIAL
VIVREDEBOUT
Du 09 au 11 mars 2018
 CENTRE CULTUREL DE PERWEZ LE FOYER

10^{ème} édition

10JONCTER!
 Résister, disjoncter, transformer.

Programme complet sur
www.vivredebout.be
 Réservations > 081/23 45 55

Organisateurs et partenaires
 AFD, Ode foyer, clup, CESSI, eep, CEPAG, lpa, Fédération Wallonie-Bruxelles, MOC

Avec l'aide de
 Fédération Wallonie-Bruxelles, MOC

Ed. Resp. : Guy FAYS, Rue Dewez 40, 5000 NAMUR | Ne pas jeter sur la voie publique



«Forum syndical: la galère des jeunes, aux marges de l'emploi»

Militants, délégués et membres des réseaux associatifs s'étaient donné rendez-vous, ce mardi 30 janvier, à la Maison des Huit Heures, afin d'analyser ensemble un sujet 'dans l'air du temps': la galère des jeunes, aux marges de l'emploi...

Aujourd'hui, tant pour les organisations syndicales que pour les acteurs institutionnels, la question des Jeunes occupe une place cruciale, en particulier les solutions à apporter face au phénomène des NEET's, ces Jeunes de moins de 30 ans qui ne sont ni travailleurs, ni étudiants, ni stagiaires. A Bruxelles, cette situation touche désormais près d'un Jeune sur cinq!

Comme souvent, le Forum a commencé par un éclairage universitaire, qui a permis de bien défricher le terrain: Marc ZUNE, professeur de sociologie à l'UCL et chercheur au sein du GIRSEF, est venu présenter les grands enseignements d'une étude sur le parcours des personnes exclues du chômage suite aux mesures gouvernementales (2015). Cette étude avait principalement pour but de comprendre pourquoi ces exclus - qui ne constituent pas une base sociologique homogène, bien qu'ils présentent pour trait caractéristique d'évoluer dans des segments spécifiques du marché du travail: emplois peu qualifiés, alternance entre occupation et chômage-, n'ont pu «rectifier le tir», alors même qu'ils se savaient menacés. Ce qui ressort directement des témoignages recueillis, c'est une déconnexion...totale entre la rigueur institutionnelle/administrative et la recherche d'emploi telle qu'elle est réellement vécue. Car il y a, pour beaucoup de chômeurs, une double recherche d'emploi à produire: l'une informelle, faite de contacts et d'essais (difficilement attestables car parfois aux limites de la légalité); l'autre nécessaire pour se maintenir en conformité par rapport aux politiques d'activation... Cette dualité ne va bien sûr pas sans entraîner, progressivement, un rejet de cette codification très formelle du marché du travail (mais aussi de tous les acteurs impliqués, peu ou prou, dans ce circuit: ONEm, Actiris, Missions locales, voire même organisations syndicales... Bien conscients des difficultés qu'engendre la radiation sur leur vie quotidienne, les exclus se déclarent, paradoxalement, «libérés» du stress et des vexations engendrés par les contrôles! On notera in fine que, contrairement au but recherché, l'exclusion éloigne de l'emploi: elle entraîne des interrogations sur le rapport au travail, rend les solutions difficilement cernables par les principaux concernés, alors

que, coupés du support institutionnel, leur chemin vers l'emploi n'est justement plus balisé...

Et pour ceux qui travaillent?

Esteban MARTINEZ-GARCIA, professeur à la Faculté de Philosophie et Sciences Sociales de l'ULB, est également venu livrer son analyse sur les dernières évolutions du marché du travail et sur la place particulière des Jeunes, pas vraiment réjouissante. Sur le marché du travail, aujourd'hui, les situations professionnelles sont très diversifiées, très personnalisées: à ce petit jeu, les Jeunes sont les grands perdants, particulièrement touchés par l'emploi à temps partiel (près de 6 jeunes sur 10 prestent au maximum un mi-temps), les contrats temporaires (pour 40 % d'entre eux) et le travail intérimaire. Ces formules, justifiées par «l'absence de mieux», voire même présentées comme un gage de liberté dans les discours managériaux, font en réalité pleinement partie de l'organisation du travail, car elles servent les intérêts des entreprises: elles permettent une intensification du travail (faire travailler davantage, pendant de plus courtes périodes de temps) et, in fine, une augmentation de la productivité...

Mais alors, comme sortir de l'ornière? Fragilisés par ces emplois précaires, les Jeunes n'ont que peu de solutions collectives: le stage en entreprise, par exemple, s'il est, assez souvent, positif pour la situation personnelle du jeune, n'en demeure pas moins collectivement néfaste car il fait pression sur les salaires. Autre difficulté: la présence d'un interlocuteur patronal de plus en plus diffus, retranché derrière des intermédiaires (comme chez Carrefour) ou des plateformes (comme chez Deliveroo): les mécanismes permettant la négociation collective sont de moins en moins tangibles et il est...impératif de trouver des alternatives syndicales afin de contrer ce phénomène.

Confronter les «fausses bonnes idées» des politiques d'emploi à la réalité du terrain!

La suite de la matinée fut articulée en deux temps et permit

de vérifier que le qualificatif de «Forum», accolé à ces journées de réflexion, était loin d'être usurpé: entre critique (im) pertinentes, témoignages personnels et critiques, parfois dures, des politiques publiques (voire syndicales), la passion s'est invitée dans la salle. Dans une première partie, que l'on pourrait qualifier «d'institutionnelle», Caroline MANCEL, Directrice générale-adjointe d'Actiris, est venue présenter avec vigueur, devant une salle pas franchement acquise à la cause de son organisme, les réalisations de l'opérateur régional en faveur des Jeunes. Ce décalage entre les mesures prises par les institutions et leur ressenti auprès des Jeunes s'est d'autant plus montré flagrant que la parole fut ensuite transmise aux acteurs de terrain: Catherine OPALINSKI (des Jeunes FGTB Bruxelles), Gérald RENIER (animateur du collectif «Résiste!», le groupe militant des travailleurs sans emploi de la FGTB) et Selenea BASTIN (coordinatrice de la Mission locale pour l'Emploi de Saint-Gilles), venus dire leur réalité de travail (et les difficultés vécues quotidiennement par les jeunes dont ils s'occupent. Une approche intéressante, car elle permet de confronter la froideur des analyses et de faire un reality-check de quelques fausses bonnes idées autour de l'activation, parfois ressenties comme autant d'humiliations par une jeunesse déjà décriée par une partie de la classe politique et des médias! Beaucoup ne se reconnaissent pas dans cette vision tronquée et négative qu'on souhaite leur coller: bref, «parler des et aux jeunes, c'est bien; savoir de quoi et à qui l'on parle, c'est (beaucoup) mieux!». Preuve s'il en fallait encore de la pertinence du sujet (et de l'intérêt de l'auditoire pour ces questions), la séance fut levée avec près d'une heure de retard, forte d'un constat préoccupant, certes, mais non désespérant. Les «Food for Thought», distillées tout au long de la matinée, seront autant de pistes pour préparer la riposte syndicale et politique aux difficultés rencontrées par la jeunesse et, plus largement, aux difficultés vécues aux marges de l'emploi, clairement identifiées lors de ce Forum. Et elles ne seront pas de trop, face à l'urgence: pendant qu'on en parle, la jeunesse n'est, aux dernières nouvelles, toujours pas éternelle...

21/03/2018 - Working Class Live au Botanique

Le Working Class Live est de retour!!

Qui ouvrira les concerts de la fête des travailleurs du 1^{er} mai?

Rejoins-nous le 21/03/2018 à la Rotonde, au Botanique pour trois concerts d'exception et vote pour ton artiste préféré!!

Au programme

CIRCUS CAFE

Groupe de rock-électro indie, Circus Cafe nous entraîne dans des sonorités à la fois inspirées du rock'n roll, de la pop british et de la musique électronique.

YME

Entre simple «guitare - voix» et productions plus électronique, YME nous plonge dans une ambiance entre Pop, RnB et Hip-Hop.

PURPLEIZED

Entre rocksteady et punk-rock en passant par la valse, Purpleized c'est un groove rock festif et déliant.

La FGTB Bruxelles est fière de s'engager auprès des jeunes artistes bruxellois et entend défendre la culture musicale «made in Brussels» dans toute sa richesse et sa diversité.

>>> ENTREE GRATUITE

>>> <http://www.workingclasslive.be/>

Débat 07/03/2018 - En route vers le démenbrement des hôpitaux

L'Ecole syndicale vous invite, ce mercredi 7 mars 2018, à débattre sur le thème du démenbrement des hôpitaux (et de la marchandisation de la santé).

Une soirée organisée dans le cadre de la campagne Tam-Tam, à laquelle participe énergiquement la FGTB: vaste campagne de sensibilisation, d'information et de mobilisation, réunissant des acteurs de la société civile en vue de sortir de la résignation (et de la contamination des esprits par le néolibéralisme)...

La première partie cette campagne a débuté le 5 février 2018 sur le thème de la santé.

Pour mémoire, depuis 2014 et la mise en place du gouvernement fédéral, la Ministre de la Santé, Maggie DE BLOCK, n'a cessé de fragiliser notre système de soins de santé: diminution des budgets octroyés aux politiques en matière de santé de 1 milliard et demi sur 4 ans, augmentation du ticket modérateur, réduction du suivi hospitalier après l'accouchement (sans suivi à domicile), augmentation du prix de médicaments communs non remboursés, etc... Objectifs: rendre le système rentable... et les patients «responsables» et «confier» la santé...aux lois du marché!

La Ministre fédérale a engagé une profonde réforme du secteur hospi-

talier, en vue de créer des réseaux de soins et de sortir des hôpitaux une série de prestations médicales (pour les confier à des marchands de soins, aux Régions et ... aux familles elles-mêmes!). Cette réforme aura des conséquences néfastes sur l'emploi et sur les conditions de travail, mais aussi sur les patients, qui auront désormais à assurer eux-mêmes certains actes.

Dans le cadre de ce premier thème, l'Ecole syndicale vous invite à en débattre en présence de

- Nathalie NOEL, Directrice de Cabinet adjointe du Ministre bruxellois de la Santé;
- Jean-Marc LAASMAN, Directeur du Bureau d'études de SOLIDARIS;
- Sarah MELSENS, Plate-forme d'action santé et solidarité asbl;
- de trois discutants syndicaux (CGSP, SETCa et Centrale Générale)

INFOS PRATIQUES:

FGTB Bruxelles, Rue de Suède, 45 à 1060 Bruxelles - 18h à 20h
Plus d'information: veronique.bel@fgtb.be

La Fédération Wallonie Bruxelles subsidie l'Ecole syndicale de Bruxelles qui est une initiative de la Centrale Culturelle Bruxelloise, avec le soutien de la FGTB de Bruxelles et du Centre d'Education Populaire André Genot (CEPAG).

WALLONIE PICARDE

Antoing	Ath	Bizet
Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun Fermé
Mar 09h00-12h00 14h00-17h00	Mar 09h00-12h00 14h00-17h00	Mar 09h00-12h00 14h00-16h30
Mer Fermé	Mer Fermé	Mer Fermé
Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00	Jeu Fermé
Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00
Blaton	Comines	Dottignies
Lun 09h00-12h00	Lun -12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00 14h00-17h00	Mar Fermé	Mar 09h00-12h00 14h00-17h00
Mer 14h00-17h00	Mer Fermé	Mer 14h00-17h00
Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00 14h00-16h30	Jeu 09h00-12h00
Ven Fermé	Ven Fermé	Ven Fermé

FGTB Wallonie Picarde
Horaires à partir du 1^{er} janvier 2018!!



Lessines	Leuze	Mouscron
Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00 14h00-17h00	Mar 09h00-12h00 14h00-17h00	Mar 09h00-12h00 14h00-17h00
Mer 14h00-17h00	Mer Fermé	Mer 14h00-17h00
Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00
Ven Fermé	Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00
Pecq	Peruwelz	Tournai
Lun Fermé	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00 14h00-17h00	Mar 09h00-12h00 14h00-17h00	Mar 09h00-12h00 14h00-17h00
Mer Fermé	Mer Fermé	Mer Fermé
Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00
Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00

CHARLEROI

Novlangue toi-même
Désarmons les mots!

Qu'une dictature utilise le langage pour conditionner les esprits et museler la critique n'étonnera personne. Mais savez-vous que les démocraties aussi produisent leurs « mots » au service du pouvoir? Chez nous, on appelle ça la « novlangue ». Vous êtes à deux doigts de l'indigestion après le J.T.? Les débats politiques, pour vous, c'est du chinois? Embarquez pour une séance de désintoxication expresse et extra ludique pour apprendre à reconnaître et « traduire » la novlangue dans le discours politique, économique et médiatique. Vous ferez connaissance avec la rigueur responsable, les réformes nécessaires, la flexibilité, la croissance raisonnée, le pragmatisme et tous leurs copains creux, flous et dangereux. Au programme: « Des armes et des mots, c'est pareil » (théâtre citoyen), suivi d'un parcours ludique pour jouer avec les mots... et se les réapproprier. Une activité indispensable à



l'approche des élections!

En pratique

Jeudi 29 mars à 19h
À l'Eden, Boulevard Jacques Bertrand 1-3
6000 Charleroi
Gratuit. À partir de 15 ans

Infos

Emilie.jacquy@cenforsocasbl.be
071/641.260
Novlangue toi-même @Eden Charleroi



MONS-BORINAGE



La Maison des Employés
et Cadres Syndiqués

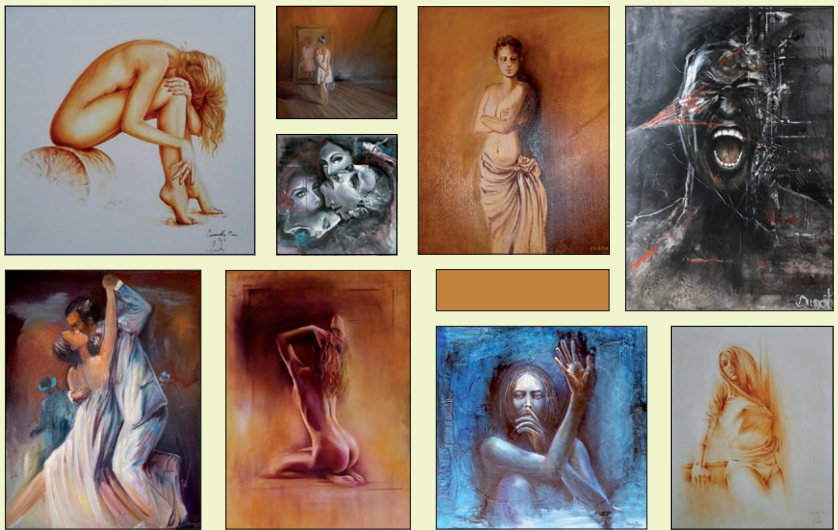
www.maisondesemployes.com



EXPOSITION
A CORPS ... ET ENCORE

du 23 Février au 23 Mars 2018

CIAVARELLA / DUMORTIER / FRANÇOIS
Marc Virginie Michèle



Vernissage le vendredi 23 Février 2018 dès 18h30

Rue Chisaire 34, 7000 Mons

Dévernissage le mercredi 21 Mars 2018 dès 18h30

Ouvert du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00, fermé les weekends et jours fériés

L'expo



Une organisation
"La Maison des employés et cadres syndiqués
de Mons-Borinage" (asbl)
avec le soutien de la Région Wallonne
et du SETCa Mons-Borinage



Entrée gratuite



La Maison des Employés
et Cadres Syndiqués

www.maisondesemployes.wordpress.com



Conférence

Le jeudi 15 mars 2018

à 18 heures 30

« Nègre en littérature »

...indispensable fantôme des mots ?



Par **Chantal BALIGAND**

Licenciée en philologie romane

Agrégée de l'enseignement supérieur

Ecrivaine et artiste plasticienne

La vitrine du monde de l'édition rivalise d'auteurs connus, d'autres plus prometteurs. Derrière ceux-ci, quelques personnes sont les aides à l'écriture, à la rigueur grammaticale qui permettront d'emballer l'ouvrage susceptible de convaincre le lecteur nouveau ou aguerri. Ces aides cachées sont appelées « nègres ». Qui sont donc ces fantômes ?

Ce sera le sujet de la conférence de Chantal Baligand, qui fut elle aussi « nègre ».

Adresse:

La Maison des Employés et Cadres Syndiqués de Mons-Borinage/SETCa
rue Chisaire 34 à 7000 Mons

Renseignements:

Mertens Alain par téléphone au 065.40.37.32 ou par mail maisondesemployes@outlook.be



Une organisation
"La Maison des employés et cadres syndiqués de Mons-Borinage" (asbl)
avec le soutien de la Région Wallonne
et du SETCa Mons-Borinage



Entrée gratuite

LIÈGE - HUY - WAREMME

LIÈGE | 8 MARS 2018

CYCLO-PARADE

féministe



À vélo,
en roller, à pied...
Rejoignez-nous !

Animations
et actions symboliques
pour une ville féministe

Infos : maison.laicite.liege@gmail.com | 0474 554 387

13h45 | Micro ouvert de L-Slam
À la Maison de la Laïcité de Liège
Boulevard d'Avroy 86

14h30 | Cyclo-parade
Départ à la Maison de la Laïcité de Liège

17h30 | The Gypsies EX-Wive's band
Concert et drink place St-Etienne

À LIÈGE, OSONS LES DROITS DES FEMMES

avec la participation de la Ministre des Droits des Femmes de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Ed. resp. Laura Goffart | 1 Pl. des Bancales | 1000 Bel | Imprimé sur papier recyclé

Dans le cadre de la campagne "Un salaire décent à 14€/h ou 2300€/mois",
le Bureau des femmes de la FGTB Liège-Huy-Waremme et Promotion & Culture vous invitent...
En cuistax, à vélo, en roller, en poussette, en skate ou à pied.

À LA CYCLO-PARADE FÉMINISTE ce 8 mars 2018 à Liège

Parce que le salaire minimum en Belgique représente à peine plus de 1.500 € brut par mois,
soit moins de 10 €/h.

Parce que les femmes sont essentiellement et majoritairement touchées,
Parce qu'il est impossible, avec ce salaire, de faire face aux dépenses courantes d'un ménage
(logement, nourriture, gaz, électricité...) et vivre dignement.

Nous roulerons dans les rues de Liège pour que le salaire horaire brut se situe à minimum 14€.
À savoir 2.300 €/mois ! Pour travailler sans être pauvre.

PROGRAMME

- 13h00 Accueil place Saint Paul
- 13h30 Rdv à la Maison de la Laïcité de Liège, Bd d'Avroy, 86, avec le concert de L-Slam
- 14h30 Départ de la cyclo-parade
- 17h30 Arrivée Place St-Etienne
Drink et concert du groupe The Gypsies EX-Wive's band (musique klezmer tsigane)



CONTACT

info@promotionculture.be
INSCRIPTIONS OBLIGATOIRES AVANT LE 26 FÉVRIER.

www.minimum14.be
www.minimum2300.be
@minimum14/2300€
minimum14/2300€

Promotion & Culture

FGTB
Liège - Huy - Waremme



ETUDES FORMATIONS METIERS

Salon SIEP



La Centrale Jeunes FGTB
Liège-Huy-Waremme
sera présente au SIEP
pour répondre à toutes les
questions des jeunes sur le
monde du travail.

**Halles des Foires
de Liège**
15 > 17 mars 2018
Jeudi - vendredi de 13h à 18h
Samedi de 10h à 18h

Entrée gratuite
sur salons.siep.be

**JEUNES
FGTB**
Liège-Huy-Waremme

N° Vert : 0800/90 045
Email : jeunes.liege@fgtb.be

VERVIERS

Permanence Juridique

Droit des étrangers, droits sociaux et
du travail des primo-arrivants

QUAND

LE PREMIER LUNDI DE CHAQUE MOIS SAUF JUILLET ET AOÛT

Uniquement sur rendez-vous au 087/39.46.37 ou par mail nadine.fauconnier@fgtb.be

OÙ

Dans les locaux de la FGTB Verviers 23/3 Pont aux Lions 4800 Verviers

POUR QUI

Toute personne étrangère présente en Belgique, quel que soit son statut de séjour (européen, ressortissant d'un pays tiers, sans-papiers, ...) et qui se pose des questions en matière de :

- ⇒ Regroupement familial ;
- ⇒ Permis de travail ;
- ⇒ Droit à l'égard de l'employeur (y compris pour les personnes sans-papiers) ;
- ⇒ Régularisation du séjour ;
- ⇒ Demande d'asile ;
- ⇒ Droit à l'aide sociale (et à l'aide médicale urgente) ;
- ⇒ Problématique de sécurité sociale (chômage, mutuelle, ...)
- ⇒ ...

En partenariat avec

CEPAG
MOUVEMENT
d'éducation populaire

FGTB Verviers

CEPAG
CEPAG
Verviersois

RÉGION WALLONNE

> ALLEMAGNE

Augmentation substantielle des salaires et réduction du temps de travail à la carte

Après plusieurs grèves d'avertissement de 24 heures menées par le syndicat IG Metall, syndicats et patrons du secteur de la métallurgie et des industries électriques en Allemagne sont parvenus à un accord sur une augmentation des salaires et une réduction temporaire et sur base volontaire du temps de travail de 35 à 28 heures semaine. Cet accord concerne 900.000 travailleurs mais peut potentiellement être appliqué à 3,9 millions de travailleurs.

Compte tenu de notre loi de sauvegarde de la compétitivité qui encadre les salaires chez nous et qui repose sur une comparaison de l'évolution des salaires chez nos voisins proches (Allemagne, France, Pays-Bas), cet accord peut influencer dans le bon sens pour les travailleurs la négociation d'un nouvel accord interprofessionnel à la fin de cette année. Il fait aussi sauter un tabou concernant la réduction collective du temps de travail dont notre patronat ne veut pas entendre parler.

Les travailleurs allemands du métal ont obtenu une augmentation de salaire de 4,3%, dès le mois d'avril. Cette augmentation sera étalée dans le temps:

- un complément unique de 100 euros entre le 1er janvier et le 31 mars 2018;
- A partir du 1er avril, possibilité d'augmenter les salaires bruts de 4,3%;
- En 2019, un complément supplémentaire composé de deux éléments:
 - 27,5% d'un salaire mensuel, à payer en juillet 2019
 - 400 euros pour tous
- Pour tous les travailleurs qui ont des enfants, qui s'occupent de membres de leur famille ou qui travaillent en équipes, le complément peut être échangé contre 8 jours de congé supplémentaires.
- Au total, on peut partir d'une augmentation des coûts salariaux de 6,5% dans le secteur, sur la période 2018-2019.

Réduction du temps de travail

Une autre revendication des travailleurs est passée: la possibilité pour les travailleurs du secteur de bénéficier temporairement d'un temps de travail réduit, jusqu'à 28h/semaine, avec assurance de retrouver son poste à temps plein à l'issue de la période prévue.

Pour tous les travailleurs, on ouvre le droit d'évoluer vers une durée de travail hebdomadaire de 28 heures au lieu de 35 heures sur base individuelle pendant 2 ans.

Un refus de la semaine de 28 heures au niveau de l'entreprise est possible pour des raisons opérationnelles (notamment trop grande perte de capacité, surcharge pour les travailleurs «restants»).

En revanche, ce temps partiel temporaire ne sera pas assorti d'une compensation financière comme l'espéraient les représentants syndicaux.

Flexibilité par rapport à la durée du travail

La durée du travail standard est de 35 heures. Une exception: un quota de maximum 18% des travailleurs pouvait être engagé avec un contrat de 40 heures.

Les employeurs ont pour leur part obtenu la possibilité de porter ce quota à 30% par entreprise si une pénurie de main d'œuvre qualifiée peut être prouvée.

Le quota peut être porté à 50% pour les entreprises technologiques si 50% des travailleurs sont dans les échelles salariales plus élevées.

Les entreprises peuvent passer à un modèle de « temps de travail collectif » plutôt que de travailler sur la base d'un quota. Ainsi, le volume collectif est fixé, de façon standard, à 35,9 heures par semaine (résultant de 18% de contrats à 40 heures et 82% de contrats de 35 heures). Chaque temps partiel supplémentaire donne alors droit à des contrats de 40 heures en plus. Par exemple, un travailleur qui passe à un contrat de 20 heures (15 heures en moins), ouvre la possibilité de 3 contrats de 40 heures en plus (3 x 5 heures).

Quel impact sur la concertation salariale belge?

Grâce à cet accord, l'évolution salariale pour la période 2018-2019 en Allemagne peut être estimée à 6,5%. Compte tenu d'une estimation de l'inflation à 3,1%, l'augmentation réelle est de 3,4%.

Même si cet accord est étendu à une grande partie du secteur du métal allemand, mais pas intégralement à l'ensemble du secteur privé allemand, on peut estimer sur base du passé que 80% des travailleurs allemands du secteur privé bénéficieront d'une augmentation de salaire.

Pour la période 2018-2019, une augmentation des salaires d'un peu plus de 5% peut donc être attendue dans le secteur privé allemand. Cela aura nécessairement une influence positive sur l'estimation de l'écart

entre les salaires belges et ceux de nos voisins.

Par le passé, l'écart salarial retenu jouait en défaveur des salaires belges. Si l'augmentation des salaires allemands se confirme pour l'ensemble du secteur privé, ce sera l'inverse.

Le débat sur la réduction du temps de travail relancé

La réduction du temps de travail à 28 heures est un droit individuel (pas un droit collectif, comme nous le voyons) et elle implique une perte de salaire. L'employeur n'est pas tenu de compenser le salaire perdu lors de la diminution des heures. Ce n'est pas notre objectif. Ce système peut plutôt être vu comme une sorte de crédit-temps.

Néanmoins, cela ouvre le débat au niveau européen et apporte de l'eau au moulin de notre revendication autour de la réduction collective du temps de travail que nous ne manquerons pas de remettre sur la table lors des négociations interprofessionnelles.

A la différence des mesures prises dans le cadre de la loi Peeters (élargissement de la période de référence, heures supplémentaires qui ne seront plus compensées comme des « heures supplémentaires », relèvement de la limite interne pour les heures supplémentaires, paquet d'heures supplémentaires en plus), l'exemple allemand montre que la flexibilité « vers le haut » en faveur des employeurs peut être compensée par une flexibilité au profit des travailleurs via la réduction du temps de travail.

La réduction collective du temps de travail fait partie de nos alternatives

Pour financer la réduction collective du temps de travail, nous demandons au gouvernement de lier les réductions de cotisations patronales à la réduction du temps de travail avec maintien du salaire et embauches compensatoires. Ceci fait partie de nos propositions, pour une autre société. Pour lire nos alternatives et témoigner de votre expérience personnelle, n'hésitez pas à vous rendre sur le site www.ensemblepourlechangeement.be.



> INDEX

L'index de février 2018

Indice des prix à la consommation	Indice santé	Indice santé lissé
106,22	106,54	104,10

En février, l'indice des prix à la consommation en hausse de 0,15% par rapport à janvier 2018. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 1,48%.

L'indice-pivot qui déclenche une indexation de 2% des allocations sociales est de 105,10.

Syndicats MAGAZINE

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

Nicolas Errante: rédacteur en chef -
Tél.: 02/506.82.44

Auréli Vandecasteele: journaliste.
Tél.: 02/506.83.11
E-Mail: syndicats@fgtb.be

Secrétariat:

Sabine Vincent - Tél.: 02/506.82.45
Service abonnements: 02/506.82.11

Dans notre dernière édition du 16 février dernier, nous avons consacré un dossier aux coopératives ouvrières et en particulier à deux expériences wallonnes: la SOCOMEF à Verviers et DIFRENOTECH à Liège. Cette dernière expérience a bénéficié de la récente législation wallonne qui facilite la reprise par les travailleurs de leur entreprise en cas de faillite ou de cessation d'activité.

A l'étranger, ces expériences sont largement plus répandues. C'est le cas de la France, de l'Italie et de l'Espagne.

> EN FRANCE

Les SCOP: Sociétés coopératives et participatives



En France, les sociétés coopératives basées sur l'actionnariat des travailleurs disposent d'un cadre légal. La loi fixe les règles de fonctionnement. Elle donne aussi aux Scop certains avantages fiscaux. Les Scop sont des entreprises comme les autres soumises aux lois de l'économie de marché. La différence est que le profit nécessaire à leur pérennité n'est pas leur but principal. C'est le salarié qui prime.

Un fonctionnement démocratique

Avec au moins 51 % du capital et 65 % des voix, les salariés associés participent aux grandes décisions stratégiques en assemblée générale selon le principe « 1 personne = 1 voix ». Les salariés qui deviennent associés d'une Scop développent un esprit de responsabilité et s'inscrivent dans une dynamique collective. Co-entrepreneurs, ils sont associés aux décisions, aux résultats de l'entreprise, formés à ses rouages et à sa vie coopérative, et élisent leurs dirigeants.

Une répartition équitable des bénéfices

Le statut Scop prévoit une répartition équitable du résultat annuel de l'entreprise: une part pour tous les salariés (25 % minimum et 44 % en pratique), sous forme de participation ou complément de salaire et une part pour les salariés associés (33 % maximum, 13 % en pratique) sous forme de dividendes.

Une priorité à la pérennité de l'entreprise

Une troisième part, d'au moins 16 % des bénéfices et de 43 % dans la pratique, est affectée en réserves, dites impartageables. Elles vont contribuer, tout au long du développement de l'entreprise, à consolider les fonds propres et à assurer sa pérennité, et ce suivant une stratégie de long terme. L'apport en capital des co-entrepreneurs leur est remboursé sans plus-value lorsqu'ils quittent l'entreprise.

Un statut d'amorçage

La loi prévoit que si les salariés ne peuvent pas à eux seuls réunir le capital de départ nécessaire pour le fonctionnement de l'entreprise, un investisseur non coopérateur peut intervenir pour plus de la moitié du capital sans perte des avantages fiscaux. Les salariés ont 7 ans pour reprendre la majorité des parts sur leurs deniers ou sur les réserves de la Scop.

Des avantages fiscaux

La loi donne aux Scop certains avantages: un accès préférentiel aux marchés publics à offre égale, une exonération de la taxe CET (contribution économique territoriale), une exonération de l'impôt des sociétés sur la part des bénéfices redistribués aux salariés ou réservés à l'investissement. De même, en cas de transmission d'une entreprise aux salariés par le patron, celui-ci bénéficie de réduction d'impôts sur les plus-values réalisées.

Des entreprises qui durent

Les Sociétés coopératives et participatives totalisent en France (chiffres 2015) 2.855 entreprises. Elles emploient près de 51 500 salariés et génèrent 4,5 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

Le taux de pérennité à 5 ans des Sociétés coopératives et participatives est égal à 65 % contre 50 % pour l'ensemble des entreprises françaises (source Insee, 2015).

Il y a des scop de toutes les tailles:

- 66 % des coopératives de moins de 10 salariés regroupent 13 % des effectifs;
- 26 % des Scop et Scic ayant entre 10 et 49 salariés emploient 29 % des effectifs
- 8 % de celles qui ont 50 salariés et plus totalisent 58 % des effectifs.

<http://www.les-scop.coop/sites/fr/les-chiffres-cles/>

> ESPAGNE

Les sociedades laborales

Les sociedades laborales se sont développées en Espagne dès la fin des années 1970 et surtout dans les années 1980 suite à la crise industrielle générée par les chocs pétroliers. Beaucoup d'entreprises ont été contraintes de fermer. L'idée de reprendre les activités sous le contrôle des travailleurs eux-mêmes s'est imposée pour sauver des emplois. On comptait en 2017 plus de 10.800 sociétés de ce genre en Espagne employant environ 63.000 personnes.



Les sociedades laborales ouvertes à une participation actionnariale externe doivent répondre à certains critères:

- La majorité du capital social doit être détenue par les travailleurs de l'entreprise, avec lesquels il existe une relation de travail et un contrat à durée indéterminée.

- Aucun membre ne peut détenir plus de 1/3 des parts ou participations avec certaines exceptions, par exemple quand la société n'est constituée que de deux membres travailleurs ou lorsqu'il s'agit d'entités publiques ou à participation publique majoritaire, ou encore d'entreprises d'économie sociale.

Les sociedades laborales ne furent encadrées par la loi qu'à partir de 1997 mais c'est une loi de 2015 qui en fixera définitivement le cadre. Les sociedades laborales peuvent prendre plusieurs formes juridiques différentes: société anonyme, société limitée, société à responsabilité limitée (SAL, SLL ou SRL) ou sous forme coopérative.

Truflo Rona: 1 euro les machines

A deux pas de Truck Technic où quelques travailleurs ont repris une partie des activités sous forme de coopérative en fondant Difrenotech, une autre entreprise sur le zoning des Hauts Sarts est susceptible de suivre le même scénario. Il s'agit de Truflo Rona, filiale de la multinationale IMI, qui fabrique des vannes de toutes tailles pour l'industrie pétrochimique. L'annonce en octobre dernier de l'intention de la multinationale de fermer boutique a donné lieu à un long combat des travailleurs qui a permis d'ouvrir la piste d'une reprise au moins partielle des activités au lieu de la fermeture pure et simple avec la perte de 105 emplois. Au terme d'une résistance acharnée des travailleurs, la multinationale a été forcée de prendre en considération des alternatives à la délocalisation. Parmi ces alternatives, la piste pour une autre coopérative ouvrière est ouverte.



A l'entendre, l'entreprise, avait trois alternatives. Poursuivre à pertes: impensable; réduire le personnel de 50 à 60% et faire appel au chômage économique: pas question; restait la fermeture pure et simple... en délocalisant les activités en Italie. Pourquoi? Comment? Cela faisait 3 ans que la délégation tirait la sonnette d'alarme au vu des résultats financiers. Mais la direction niait l'évidence. Elle avait même modifié de fond en comble les processus de fabrication comme si elle se redéployait. Mais cela ne faisait que compliquer le travail, raconte Renato et ça coûtait de l'argent. A moins de vouloir faire du site de Herstal un centre de compétence pour le groupe, fût-il déficitaire, les travailleurs ne comprennent pas la stratégie.

Après coup, les travailleurs de Tru-

flo ont la nette impression que cela relevait du sabotage organisé pour justifier la délocalisation vers la maison mère italienne.

Dans la nuit du 3 décembre, l'administrateur s'est présenté à l'entreprise en pleine nuit avec des déménageurs pour embarquer les stocks. Craignant un scénario à la Meister, à savoir un déménagement des machines et des stocks en leur absence, ils décident d'occuper l'usine 24h sur 24 sans pour autant faire grève. L'occupation se poursuivra pendant les fêtes de fin d'année. La direction espérait liquider la boîte en trois coups de cuillère à pot. C'était sans compter sur la résistance des travailleurs. Elle finira pas céder. Elle laisse les ma-

- Le nombre d'heures travaillées par année par les travailleurs qui ne sont pas membres associés ne peut pas représenter 50% ou plus des heures travaillées par les travailleurs associés.

Dans une sociedad laboral il peut y avoir trois types de participants:

- les membres associés (travailleurs CDI qui ont au total plus de 50% du capital);
- les actionnaires non-travailleurs (sans pouvoir de contrôle)
- les travailleurs sous contrat de travail, temporaire ou CDI, mais qui ne sont pas associés.

Dans le cas des coopératives, les conditions sont plus égalitaires:

- La porte est ouverte. On peut entrer ou sortir du capital comme on veut et se faire rembourser son apport si on en sort.
- Le fonctionnement ne peut être capitaliste: les membres associés ne perçoivent pas de dividendes mais éventuellement juste des intérêts sur leur apport et une part des bénéfices une fois remplies toutes les obligations légales.
- L'autogestion et le contrôle démocratique: chaque membre associé a une voix et le conseil d'administration doit être constitué de membres coopérateurs.



Renato Laterza, Pascal Randaxhe et Salvatore Panizzo, délégués MWB-FGTB.

> ACTU-CAFÉ

Héberger des migrants à domicile: une aventure au quotidien

Ils sont plus de trente mille en Belgique à héberger, occasionnellement ou régulièrement, pour une nuit, un week-end ou quelques jours de plus, une ou plusieurs personnes en transit dans notre pays. Des «migrants». Syriens, Erythréens, Soudanais, Irakiens... Adolescents, femmes, jeunes, le plus souvent. Chaque soir, depuis plusieurs mois, des bénévoles s'affairent à ce que le parc Maximilien à Bruxelles soit vide la nuit, pour qu'aucune de ces personnes ne dorme dehors. Une belle aventure entre citoyens de tous pays, où la gratuité et la générosité s'exercent sans réserve.



«Héberger un migrant: pourquoi pas?», tel était le thème de l'actu café organisé samedi dernier à Charleroi par l'ASBL Cenforsoc. La Maison des Huit heures était le théâtre de cette très belle rencontre. Au programme, pas de politique, pas de grandes théories, mais une information complète et pratique sur ce que tout un chacun peut faire, à son niveau, pour aider les migrants de passage dans notre pays. Le public était venu en nombre, pour partager des expériences et éventuellement rejoindre les rangs de ce beau projet. A la barre, Clara, bénévole à la «Plateforme citoyenne de soutien aux réfugiés». Jeune éducatrice, elle passe plusieurs heures par jour au Parc Maximilien, à Bruxelles. La plateforme en question a vu le jour il y a deux ans, pour venir en aide aux nombreux Syriens qui arrivaient chez nous. Depuis, le public s'est diversifié, les nationalités des migrants également, et les demandes ont évolué. «Cela fait six mois que l'on met en place l'hébergement des personnes qui sont dans le parc. Nous avons clairement vu s'accroître la présence policière, les rafles, voire les violences, particulièrement envers les Soudanais. On voit des femmes et des jeunes se faire arrêter tous les jours. Il a fallu faire quelque chose. En tant que bénévoles - nous sommes une douzaine - nous exerçons un rôle de trait d'union entre les migrants et les familles qui hébergent. Il y a des craintes et des interrogations des deux côtés, qu'il faut apaiser.»

Concrètement, plus de quatre cents personnes sont hébergées chaque jour dans les familles volontaires. En fonction du rythme et des possibilités de chacun, elles restent pour une nuit, un week-end, ou plus. Un réseau de chauffeurs bénévoles achemine si nécessaire les «invités» vers leur foyer temporaire, à Bruxelles ou dans les différentes provinces belges. Autour de Charleroi, il s'agit souvent de séjours d'un week-end. «Administrativement, le week-end, il ne se passe rien pour ces gens qui sont en attente de documents, car l'Office des Étrangers est fermé.» C'est donc une bonne opportunité de séjourner en famille, pour se reposer, discuter, profiter d'une douche ou d'un bon lit. La plupart de ces expériences humaines se déroulent sans difficulté, et débouchent sur des rencontres, un échange, des amitiés. Si la barrière de la langue peut être un obstacle, il est très souvent surmonté par le simple contact humain, un sourire, ou quelques mots échangés en anglais. «Les seuls et rares problèmes rencontrés sont liés à un manque de communication... Comme ces gens voyagent beaucoup et changent souvent de maison, il est difficile de toujours s'adapter aux règles de la famille. Parfois on peut se servir dans le frigo, parfois non. Parfois on peut dormir longtemps, parfois il faut repartir le lendemain matin... Le principe étant que le séjour se déroule selon le rythme, les règles et les choix des hébergeurs, car cela reste chez eux avant tout.» Nulle violence ou mauvaise expérience n'a été relevée jusqu'à présent. C'est même souvent avec un pincement au cœur que les familles voient partir ces voyageurs qui, rappelons-le, sont pour la plupart en transit en Belgique, gardant

l'espoir de rejoindre un jour la terre promise, l'Angleterre. «On ne sait jamais si on les reverra ou pas. On leur souhaite toujours le meilleur, et en même temps on s'inquiète pour eux...»

C'est sur Facebook que la plupart des contacts se créent. Des groupes «Plateforme citoyenne» ou «Hébergement citoyen» ont vu le jour dans différentes régions. Les appels à l'aide y sont collectés, ainsi que les offres des habitants. Deux places dans une voiture, une chambre d'ami disponible, une collecte de vêtements ou de nourriture: tous ces gestes d'entraide s'expriment sur ces groupes, et chacun ajoute sa pierre à l'édifice. Quant aux personnes à héberger, ce sont souvent de jeunes, voire très jeunes gens. Adolescents ou à peine entrés dans l'âge adulte, ils sont en recherche d'une vie familiale parfois perdue, ou en tout cas lointaine. La plupart de ces jeunes ont un lourd passé, ont vécu un voyage éprouvant, ont fui des situations de guerre ou d'hostilité. Leur offrir quelques jours de repos, c'est aussi panser, en partie, des blessures encore vives.



Vous voulez vous aussi offrir de votre temps, de votre espace, ou simplement soutenir ce grand mouvement?

Rejoignez l'un des groupes et devenez membre de la Plateforme.

<https://www.facebook.com/groups/hebergementplateformecitoyenne/>

Région de Charleroi/Thuin/La Louvière/Binche: <https://www.facebook.com/groups/1728391967234166/>

> TÉMOIGNAGES

Vanessa

«Il faut que ce mouvement se propage. Sur Charleroi on a parfois l'impression d'être seuls, mais c'est faux! Il faut diffuser et faire connaître ce mouvement. Il y a de la place pour tout le monde. On peut aussi aider en faisant à manger, de la soupe, en offrant des vêtements. C'est un geste citoyen mais aussi politique. La politique de Theo Francken me fait vomir, clairement. Héberger un migrant, c'est poser un acte concret contre cette politique, qui va dans le sens que l'on veut, et qui a des effets immédiats sur les personnes et sur nous-mêmes.»

«C'est un geste citoyen, mais aussi politique»

Jocelyne

«J'héberge très régulièrement des personnes le week-end, mais je ne suis jamais allée au parc Maximilien, pour des raisons de transport. J'habite entre Charleroi et Mons, dans un coin retiré. Chez moi, on trouve vraiment le repos. J'essaie de garder les jeunes plusieurs jours chez moi, ils peuvent réellement se détendre. Pendant ces quelques jours, il y a une relation qui se crée, les conversations deviennent plus profondes. J'ai la chance de parler anglais, donc j'apprends beaucoup. On fait des jeux de société, certains de ces jeunes évoquent la situation de leur pays. S'ils le souhaitent... J'ai eu des gens d'Éthiopie, d'Irak. Je ne leur demande jamais rien, mais certains parlent de leur expérience. Humainement, on n'en sort pas indemne. On a parfois de très bonnes surprises, on cuisine ensemble, ce sont de très bons moments.»

Carine

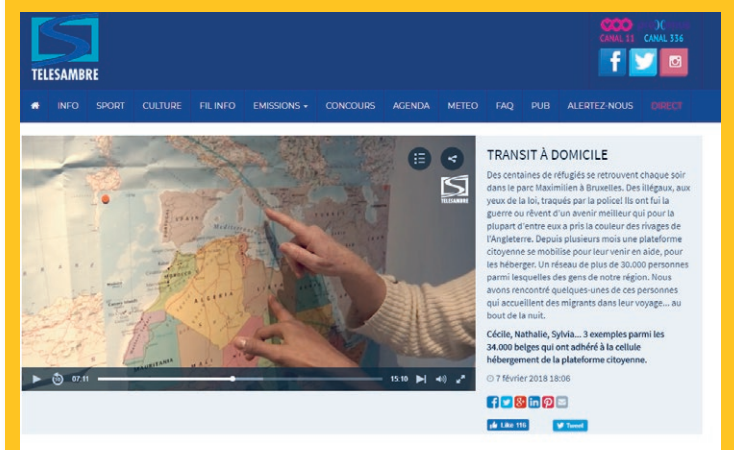
«Au-delà des convictions politiques de chacun, c'est un geste d'humanisme. Quand les rafles ont commencé à Bruxelles, on parlait dans les médias de la «prise» de 250 Soudanais. J'ai entendu ça avec un ami, et on s'est dit «ça suffit». On est allé chercher, de Thuin, six Soudanais à Bruxelles. Pour se lancer dans une telle aventure, il faut le sentir. Affectivement, matériellement. Savoir ce qu'on peut et veut faire, poser ses limites, définir quand ça commence et quand on s'arrête. Ce sont des expériences riches, sympathiques, et humainement très fortes. Les gens qui sont au parc sont très jeunes, ce sont des adolescents jusqu'à la petite vingtaine. Les Soudanais par exemple, viennent souvent de grandes familles, qu'ils ont parfois perdues. Ils s'entendent très bien avec les enfants de tous âges. Pour les enfants, la couleur, l'origine, les croyances, ça n'a pas d'importance, ça ne les intéresse pas.»

> REPORTAGE

Transit à domicile

A voir pour en savoir plus, le très beau reportage sur le sujet, réalisé par Télésambre et diffusé lors de la rencontre de samedi dernier.

https://www.telesambre.be/transit-a-domicile_d_25077.html



Voyage en Palestine occupée

Voilà déjà 70 ans que le conflit israélo-palestinien agite le monde et s'invite régulièrement dans nos salons, par le prisme des médias et des réactions lissées de la diplomatie internationale. Une dizaine de jeunes Carolos se sont rendus en Palestine pour voir, de leurs propres yeux, à quoi ressemble la vie derrière le mur. Témoignages.

Le voyage a duré dix jours, en novembre 2017. Dix jours à sillonner la Palestine et les territoires occupés de Cisjordanie. Dix jours de rencontres incroyables mais aussi d'images bouleversantes dont on ne sort pas indemne. Éprouver la réalité de l'occupation israélienne, c'était l'objectif du projet. Yasmine Hommani, qui a coordonné le voyage, explique: «On sait qu'il y a un conflit, on est au courant, mais depuis tellement d'années que ça se banalise. Et c'est seulement quand on est sur place qu'on se rend compte de ce que c'est réellement l'occupation, l'humiliation, les check-points, les murs, les personnes de la même famille qui ne peuvent plus se voir, les gens qui doivent aller travailler mais qui ne sont pas sûrs de pouvoir y arriver, les colonies qui s'installent de plus en plus. On fait tout pour chasser les Palestiniens de leurs terres».

La Plateforme Charleroi Palestine dénonce depuis de nombreuses années les violations du droit international par l'Etat d'Israël, mais c'est la première fois qu'elle organise un voyage sur place en ciblant spécifiquement des jeunes évoluant dans des milieux militants, associatifs ou syndicaux. Le voyage a été préparé un an à l'avance, avec le soutien de la FGTB Charleroi & Sud-Hainaut, du Centre de jeunes Taboo et des Jeunes Organisés et Combatifs (JOC). Ce n'est qu'au terme d'un parcours de formation (à l'histoire du conflit, aux réalités de terrain, aux risques encourus sur place) que les jeunes ont pu s'envoler vers la Palestine et y vivre une expérience indélébile.



Et maintenant?

Exposition des photos prises par les jeunes

Le vernissage aura lieu le vendredi 27/04 de 17h à 20h à la Maison des 8 heures.

<http://www.lamaisondes8heures.be/>

Contact / infos pratiques : Centre Jeunes Taboo:
info@cjtaboo.be / Louise Billion (0475 55 90 44)



YASMINE



«On a rencontré des personnes, avant tout. Des citoyens avec qui on a partagé des repas, avec qui on a visité des villes, avec qui on a passé des soirées, on a dansé, on a chanté, on a partagé des moments incroyables. On s'est rendu compte que ces personnes-là, elles veulent vivre, tout simplement. Au début, je ne comprenais pas que des habitants des camps de réfugiés, qui connaissent les problèmes d'eau, d'électricité, les agressions régulières des militaires qui font régner la peur, qui emprisonnent les enfants... Je ne comprenais pas comment on peut vivre dans une situation aussi dure et mettre au monde des enfants, sachant que c'est ce qu'on leur offre. Au fil des jours, je me suis rendu compte que ces personnes veulent juste vivre. Et vivre, c'est fonder une famille, c'est avancer».

SOPHIE



«En visitant la ville d'Hebron, j'ai vraiment senti ce que l'occupation veut dire. Ça va bien au-delà de l'occupation d'un territoire. Il y a une pression constante, une humiliation qui s'insinue jusque dans les maisons. Même circuler, tu ne peux le faire que dans le cadre fixé par l'Etat d'Israël. Tu changes de rue, tu as un checkpoint... Et paradoxalement, les Palestiniens que j'ai rencontrés sont hyper positifs. Toi, tu vois des choses qui te marqueront à vie et donc tu pleures. Et eux, en face, ils te sourient. J'ai été impressionnée par la solidarité incroyable qui existe entre eux. Par exemple, dans un village, on nous a raconté comment des ingénieurs mettaient leur savoir-faire et leurs compétences au service de la collectivité pour construire des maisons plus rapidement et dans le respect de la loi israélienne. Dans un autre village, une femme expliquait que dès qu'un mari est emprisonné, ou une mère, ou un enfant, tout le monde intervient pour aider la famille concernée, et pas seulement en apportant un plat de couscous. Cette solidarité-là est rare en Occident».

NOAM



«Moi, j'ai été frappé par le racisme d'Etat, qui rappelle l'Apartheid. On a visité un petit village de fermiers qui se trouvait entre deux colonies israéliennes. Le moyen de répression pour faire fuir les Palestiniens et vider le village, c'était de déverser les eaux usées des colonies vers le village, et ainsi détruire les terres agricoles des Palestiniens. Dans un autre village, on a rencontré des producteurs d'olives dont les champs avaient été annexés par les colonies israéliennes voisines. Pour accéder à leurs champs, les Palestiniens devaient marcher plusieurs heures et remplir une série de conditions très strictes, comme ne pas avoir de casier judiciaire, alors que c'est très difficile à cause des arrestations arbitraires. Résultat: leurs terres n'étaient pas suffisamment cultivées, ce qui permet alors aux colons de se les approprier légalement. Cela fait partie des injustices quotidiennes».

MARGAUX



«Ça a été un voyage très dur pour moi, émotionnellement parlant. Je pleurais au minimum une fois par jour. Ce qui m'a marqué particulièrement, c'est l'oppression constante qu'on ressent. Les Palestiniens sont encerclés par des murs et dans les campagnes, par des barbelés. Les militaires sont présents partout. C'est extrêmement angoissant et oppressant. Quand on a visité Hebron, par exemple, il y avait des militaires partout où on passait, sur des hauteurs souvent. On se sentait scrutés dans chaque rue. Et donc les Palestiniens, ils risquent leur vie quasiment une fois par jour. Si un enfant décide de jeter une pierre, il risque la prison. Et en prison, les enfants aussi sont torturés, physiquement et psychologiquement. Ça a été très dur pour moi d'entendre les témoignages à ce sujet».

> POINT DE VUE

Recrutez plus d'inspecteurs pour combattre le dumping social S.V.P.!

Le secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude sociale, Philippe De Backer, ne peut cacher son autosatisfaction. Il se félicite des succès obtenus par le gouvernement dans la lutte contre la fraude sociale. Succès qui s'expliquent - selon ses dires - par le recrutement de 92 inspecteurs supplémentaires qui ont permis de récupérer 226 millions d'euros supplémentaires. Un chiffre record. Soyons clairs: nous condamnons toute forme de fraude sociale et elle doit absolument être combattue. Qu'il n'y ait pas de doute à ce sujet. Seulement, la réalité correspond-elle aux affirmations du secrétaire d'Etat?



Des inspecteurs vrais ou fantômes?

Le secrétaire d'Etat avait déjà affirmé à l'époque que des inspecteurs supplémentaires étaient chargés spécifiquement de la lutte contre le dumping social et son prédécesseur, Bart Tommelein, avait lui aussi annoncé le recrutement de nouveaux inspecteurs. Mais qu'en est-il exactement? Sur le terrain, nous n'avons constaté aucun changement et des sources intérieures à l'administration confirment nos doutes. Il s'agirait d'engagements annoncés et de remplacements d'inspecteurs ayant quitté les services plutôt que de vrais engagements d'inspecteurs supplémentaires. Selon nos sources, il n'y a pas d'augmentation du nombre d'inspecteurs chargés de lutter contre le dumping social. Depuis la fusion de certains services d'inspection et en raison des restrictions budgétaires imposées à l'ONSS, les engagements supplémentaires se font attendre. Et si engagements il y a, ils se font au sein de l'ONEM (chômage), de l'INAMI (maladie et invalidité) et de l'INASTI (Sécurité sociale des Indépendants), services chargés de contrôler les chômeurs et les malades. Mais pas au sein des services chargés de la lutte contre le dumping social.

Des procès contre le dumping social bloqués à cause de la sous-occupation des services d'inspection!

En 2015, l'UBT-FGTB avait déposé plainte contre la firme RMT de Tessenderlo qui occupait des chauffeurs en Belgique par l'intermédiaire de sa filiale bulgare Rematra en leur appliquant les conditions de salaire et de travail bulgares. En juillet 2017, le tribunal du travail avait chargé les services d'inspection d'une instruction dont le résultat serait examiné le 22 février 2018. L'affaire a toutefois dû être reportée parce que les services d'inspection n'ont pas pu finaliser leur enquête... et ce presque trois ans après le dépôt de la plainte.

Recrutez effectivement 100 inspecteurs supplémentaires pour stopper le dumping social!

Les services d'inspection ne feraient-ils pas leur boulot? Au contraire! L'an dernier, des perquisitions ont été organisées chez plusieurs grandes entreprises de transport soupçonnées de pratiques de dumping social: Rosantra, Jost, Van Dievel, ... de gros poissons donc, visés par les services d'inspection. Chapeau aux inspecteurs! Cela prouve qu'il y a du pain sur la planche et qu'il y a un besoin criant d'inspecteurs supplémentaires. L'UBT a remis récemment pas moins de 54 dossiers aux services d'inspection, sans savoir quelle suite leur a été réservée. Quand on regarde autour de soi, on voit chaque jour des exemples flagrants sur les chantiers de construction ou le long des autoroutes. Le dumping social est devenu «normal» dans certains secteurs et les employeurs qui ne s'y prêtent pas ont des difficultés à se maintenir à cause de cette concurrence déloyale.

Par conséquent, je lance un appel solennel au secrétaire d'Etat pour qu'il recrute effectivement 100 inspecteurs supplémentaires chargés exclusivement de la lutte contre le dumping social. Cela permettra de récupérer des sommes encore plus grandes soustraites aujourd'hui au fisc et à l'ONSS et, chose plus importante encore, le secteur du transport deviendra alors un secteur équitable, un secteur où la concurrence sera plus loyale, un secteur qui créera à nouveau des emplois.

Frank Moreels
Président



Fair Transport Europe

En mai 2017, le congrès de l'ETF (Fédération européenne des travailleurs du transport) a décidé de lancer une campagne intitulée «Fair Transport Europe». La nécessité d'un secteur du transport loyal et équitable était et reste grande. Pour preuve, les nombreux abus rencontrés jour après jour dans le secteur du transport. L'objectif de la campagne 'Fair Transport 2.0' est de bannir du secteur du transport les pratiques inacceptables, sources de concurrence déloyale. Le changement est possible, comme on a pu le constater en 2017. La compagnie low-cost Ryanair a été forcée de prendre place à la table de négociation avec les organisations syndicales. La Cour de Justice de l'Union européenne a jugé qu'UBER est une entreprise de transport et par conséquent un employeur comme les autres. Cette même Cour a décidé que les chauffeurs de poids lourds doivent obligatoirement prendre leur repos hebdomadaire hors de la cabine de leur camion. Autant d'évolutions



positives donc qui pourtant ne sont pas tombées du ciel. Si changements il y a eu, c'est grâce aux actions menées par les organisations syndicales. Mais il reste encore beaucoup à faire. «Respect» n'est pas un slogan vide de sens. Chaque travailleur du transport mérite du respect, tout comme il mérite de gagner un salaire égal pour un travail égal. Comme vous pouvez le lire dans un autre article sur cette page, l'Union européenne voudrait toucher aux temps de conduite et de repos des conducteurs d'autobus et d'autocar. C'est inacceptable! La Commission européenne voudrait aussi restreindre sérieusement le droit de grève des contrôleurs aériens - un droit fon-

damental des travailleurs. C'est inacceptable! Amazon voudrait munir ses travailleurs d'un bracelet électronique qui enregistre tous leurs mouvements et commence même à vibrer s'ils n'ont pas les mains au bon endroit. Inacceptable! C'est la raison pour laquelle une campagne du type 'Fair Transport Europe 2.0' est absolument nécessaire. Avec les syndicats des autres pays européens, l'UBT soutient donc pleinement cette campagne en appelant les députés européens belges à défendre les positions syndicales au sein du Parlement européen.

Page Facebook: Fair Transport Europe

L'ETF engage le dialogue avec les députés européens



Frank Moreels remercie le député européen belge Hugues Bayet pour la bonne collaboration avec les syndicats et surtout pour son combat incessant contre le dumping social au sein du Parlement européen.

représentés au Parlement européen. L'objectif de la réunion était d'ouvrir les lignes de communication avec les députés européens et d'engager avec eux le débat sur les thèmes chers à l'ETF et donc aussi à l'UBT, et notamment le paquet mobilité pour le transport routier, le statut des travailleurs portuaires et le dumping social dans le secteur du transport.

Outre des députés hollandais, luxembourgeois, autrichiens, espagnols et allemands, les députés européens belges Hugues Bayet du PS et Kathleen van Brempt du sp.a étaient également présents à cette réunion.

L'ETF, la Fédération européenne des travailleurs du transport, a invité le 21 février dernier les députés européens des différents groupes politiques

Conducteurs d'autocar: l'Europe met en danger votre sécurité et votre santé!

Des responsables politiques européens voudraient adapter les temps de conduite et de repos des conducteurs d'autobus et d'autocar... au détriment de la santé de ces derniers, mais aussi au détriment de leur sécurité et de la sécurité des passagers et des autres usagers de la route.

Quels changements propose l'Union européenne?

- Les chauffeurs devraient rouler douze jours d'affilée avant d'avoir un jour libre (alors que la limite actuelle est de six jours).
- Les chauffeurs n'auraient droit à un week-end libre qu'après un mois complet de travail.
- Les conducteurs de bus et de car perdraient 21 heures de temps de repos par mois.
- Ils auraient au moins deux fois par semaine une journée de travail de 16 heures!

Pour Steven Steyaert de l'UBT, les choses sont claires: «Rouler plus et avoir moins de repos, cela augmentera



le risque d'accident et mettra en danger la sécurité des passagers et aussi des autres usagers de la route.» Cela n'a plus rien à voir avec #FairTransport! Avec l'ETF, la Fédération européenne des travailleurs du transport, l'UBT appelle la Commission européenne et le Parlement européen à ne pas toucher à la réglementation existante.

JOURNÉE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE F/H

Ecart salarial f/h: un niveau toujours

Après l'évolution positive d'il y a quelques années, l'écart salarial entre les femmes et les hommes semble désormais stagner à 20% depuis maintenant quatre ans. Les femmes gagnent toujours un cinquième de moins que les hommes. C'est inacceptable! Des mesures efficaces s'imposent...

Sur un an, les femmes gagnent en moyenne 20 pour cent de moins que les hommes (secteur privé, temps pleins et temps partiels ensemble). Si on intègre les avantages extralégaux (bonus, primes, assurances, voitures de société...) dans le calcul, l'écart salarial atteint même 27%. Ainsi, par exemple, trois quart des voitures de société sont réservées aux hommes. Deux facteurs jouent un rôle clé. D'une part, il y a encore trop de discrimination sur la base du sexe. Cela signifie que les femmes gagnent moins que les hommes pour le même travail, purement et simplement parce qu'elles sont des femmes. D'autre part, il y a la répartition problématique du travail dans notre société. Une conséquence des modèles de rôles traditionnels et de stéréotypes sociétaux tenaces. Problème supplémentaire: l'écart salarial entraîne également un écart de pension.

L'écart salarial f/h est symptomatique d'une société injuste. La lutte contre cet écart est également une lutte contre les préjugés et les rapports de force déséquilibrés. Il existe une législation contre le racisme. Malgré cela, le racisme continue à exister. Et même s'il existe des règles contre la discrimination basée sur le sexe, cette discrimination n'a pas disparu pour autant. Depuis 2012, il existe une loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. Néanmoins, l'écart salarial f/h persiste.

La Journée de l'Égalité salariale f/h (Equal Pay Day) tombe cette année le 14 mars. Cela signifie que les femmes doivent en moyenne travailler jusqu'au 14 mars pour gagner ce que les hommes ont déjà gagné en 2017. Les 73 jours représentent en effet l'écart salarial de 20%, soit un cinquième des 365 jours sur un an.

Des secteurs «féminins»

L'écart salarial commence à un stade précoce de la carrière. Nous remarquons que les salaires sont les plus bas dans les secteurs où les femmes sont plus représentées que les hommes. Ces secteurs dits «typiquement féminins» sont, par exemple, le nettoyage, le non-marchand, le commerce... Dans les branches de l'économie à prédominance masculine, les travailleurs sont mieux payés. Pensons à des professions comme ingénieur ou développeur IT. Les femmes ne représentent que 3 pour cent des



Les modèles de rôles traditionnels et la répartition déséquilibrée du travail sont des facteurs importants pour expliquer l'écart salarial f/h.

CEO, soit les plus gros salaires.

A cela s'ajoute le fait que dans les secteurs les moins bien payés, les employeurs ont nettement plus recours au travail à temps partiel. Dans la distribution, une majorité de travailleurs – surtout des femmes – travaillent moins qu'un temps plein. Toutes ces femmes ne font pas pour autant ce choix volontairement. Dans la plupart des cas, elles n'ont pas le choix.

Cercle vicieux

Si nous laissons le choix du secteur hors de considération, nous constatons que les femmes restent plus souvent que leurs collègues masculins dans des fonctions moins bien payées. Elles ont moins d'opportunités de promotion. Ce n'est pas pour rien que l'on parle de «plafond de verre» pour expliquer que les femmes ne reçoivent pas de possibilités de promotion ou de «sol collant» pour expliquer qu'elles restent bloquées dans des fonctions moins bien payées.

L'écart salarial est un phénomène sociétal complexe qui peut difficilement s'expliquer en quelques lignes. De nombreux facteurs jouent ici un rôle et s'influencent les uns les autres dans tous les sens possibles. La répartition traditionnelle des rôles pousse, dès leur jeune âge, les femmes dans une certaine direction. Même si c'est souvent le fruit d'un processus inconscient, une fille sera plus vite encouragée à privilégier le secteur des soins à l'informatique.

L'éducation et les facteurs environnementaux expliquent qu'un garçon sera plus vite dirigé vers une formation d'ingénieur que vers une carrière dans le commerce de détail.

Ces mêmes modèles de rôles et les stéréotypes fondés sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe qui y sont liés, entraînent une répartition déséquilibrée des tâches entre les femmes et les hommes au niveau du ménage et des soins aux enfants. Par conséquent, les femmes prennent plus souvent un crédit-temps ou commencent à travailler à temps partiel. Quelqu'un doit quand même bien s'occuper des enfants? Lorsqu'un salaire n'est pas beaucoup plus élevé que ce représentent les frais de garde des enfants, le «choix» est vite fait. De plus, lorsqu'une possibilité de promotion se présente au sein d'une entreprise, un homme - qui travaille à temps plein - aura plus de chances qu'une femme, qui a pris deux congés de maternité au cours des deux dernières années. Les hommes aussi sont «sanctionnés» professionnellement, par exemple, pour quelques mois de congé parental. Le fait est que, dans notre société, ce sont généralement les femmes qui assument la majorité des tâches de soins et qui interrompent plus vite leur carrière.

Ce cercle vicieux est particulièrement difficile à rompre. On ne peut que se réjouir que davantage de femmes parviennent à briser le plafond de verre ou à se détacher de ce sol col-

lant. Mais l'écart salarial et les modèles genrés bien ancrés dans notre société nécessitent un changement bien plus profond au niveau sociétal.

Ecart de pension

Le gouvernement Michel (le ministre des Pensions Daniel Bacquelaine en tête), fait tout ce qui est en son pouvoir pour détricoter nos pensions légales, un des principaux piliers de notre sécurité sociale. Il ne se passe pratiquement pas un jour sans que l'équipe gouvernementale ne lance un nouveau ballonnet en matière de pensions: toujours dans le sens d'un recul social! Rien d'étonnant lorsque l'on sait qu'un grand nombre des membres du gouvernement sont nés avec une cuiller en or dans la bouche, qu'ils ne tiendraient pas une semaine dans un métier lourd, mais peuvent néanmoins compter sur une pension royale. Les mesures gouvernementales ont par ailleurs des conséquences plus lourdes pour les femmes que pour les hommes: la suppression du crédit-temps sans motif et le relèvement de l'âge pour l'accès à la pension de survie ne sont que deux exemples parmi d'autres.

C'est pourquoi, nous consacrons cette année une attention particulière à l'écart de pension. En raison de la répartition inégale du travail, les femmes parviennent moins facilement à une carrière complète. Elles se constituent donc moins de droits sociaux. Comme elles gagnent en

outre moins que les hommes, même si elles font le même travail, leur pension sera moins élevée. L'écart salarial f/h mène donc inévitablement à un écart de pension f/h. Aujourd'hui, la pension moyenne des femmes est de 882 euros. Ce qui est beaucoup moins que les hommes. L'écart de pension atteint ainsi quelque 25%. Ajoutons à cela que nos pensions sont parmi les plus basses d'Europe.

Solutions

La FGTB continue à plaider en faveur d'une réduction collective du temps de travail. Une semaine de travail plus courte se traduit par une meilleure répartition du travail, entre les générations et aussi entre les femmes et les hommes et par une société plus juste où un plus grand nombre de personnes réduisent leurs prestations de travail pour mieux vivre. Plutôt que d'introduire toutes sortes de statuts flexibles, le gouvernement ferait mieux de se concentrer sur des emplois de qualité. Aujourd'hui, trop de personnes, surtout des femmes, se retrouvent dans des emplois particulièrement précaires, du travail à temps partiel ou du travail intérimaire sans pouvoir en sortir. Un emploi stable et de qualité, en revanche, crée des perspectives d'avenir.

Nous attendons également de ce gouvernement une application correcte de la loi de 2012 ou son adaptation. Cette loi vise à régler la question de l'inégalité salariale entre les hommes les femmes et à stimuler le dialogue social et l'action sociale au niveau interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. L'écart salarial f/h stagne depuis quatre ans déjà. Rien ne change au système des avantages extralégaux, surtout profitable aux hommes. Les classifications de fonction neutres en matière de genre ne se traduisent pas par une augmentation des salaires pour les femmes. Il n'est nullement question d'une date de fin pour la disparition de l'écart salarial comme c'est par exemple le cas dans la récente loi islandaise «Equal Pay Standard». Il est donc grand temps de revoir cette loi.

Enfin, nous devons, en tant que société, rompre avec les modèles de rôles traditionnels. Une répartition équilibrée des tâches de soins et des tâches ménagères signifie une plus grande égalité sur le marché de l'emploi. Nous avançons d'ores et déjà deux pistes: les autorités doivent investir dans des infrastructures d'accueil et de soins accessibles et de qualité, le congé de naissance devrait être élargi et rendu obligatoire, car aujourd'hui beaucoup de jeunes pères sont mis sous pression pour ne pas le prendre. Reconnaître et lutter contre les stéréotypes du genre «les filles sont moins douées pour la technique que les garçons» mène à une plus grande égalité salariale. Une prise de conscience s'avère à cet égard indispensable. C'est pourquoi, chaque année, nous menons une campagne.

inacceptable!

Sexe ≠ Genre

Un petit mot d'explication s'impose sur la différence entre sexe et genre. Pour résumer en quelques mots, nous pouvons dire que le sexe relève de la biologie tandis que le genre relève de la sociologie.

Le sexe recouvre les différences physiques entre les hommes et les femmes. Celles-ci sont assez évidentes, comme les organes reproducteurs et la possibilité de mettre des enfants au monde. Jusqu'ici donc, peu de confusion possible.

Le genre, en revanche, renvoie à l'ensemble des caractéristiques culturelles liées aux caractéristiques physiques. Plus d'explications ci-après...

- On ne peut avancer aucune raison biologique pour expliquer pourquoi un garçon prêterait mieux qu'une fille dans une orientation scientifique, comme les mathématiques ou l'informatique.
- De même pour expliquer pourquoi une femme serait plus douée pour le repassage ou d'autres tâches ménagères qu'un homme.

Contrairement à ce que l'on croyait autrefois, ces caractéristiques et modèles de rôles ne sont pas la conséquence de lois naturelles, mais bien de l'éducation, de la culture, de l'enseignement... et de toutes autres incitations possibles auxquelles les garçons et les filles sont confrontés dès leur naissance, et même parfois avant.

Les stéréotypes en matière de genre sont tenaces et déterminent, pour une grande partie, ce que signifie la masculinité et la féminité, ce que cela signifie d'être une femme ou un homme. Pourtant, ces définitions ne reposent pas sur des fondements biologiques, mais sont déterminées au niveau culturel. La bonne nouvelle, c'est que sur le plan culturel, ces définitions peuvent aussi être modifiées!

Dans les secteurs dits «féminins», les contrats à temps plein sont très rares.

Le travail ménager est aussi du travail, mais il n'est pas suffisamment valorisé.

Le travail à temps partiel est rarement un choix délibéré

Une des principales causes de l'écart salarial et de l'écart de pension qui en résulte est la répartition inégale du travail. Les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes. La plupart du temps, il ne s'agit pas d'un choix volontaire.

En raison de la flexibilisation du marché du travail ces dernières années, toujours plus de personnes travaillent à temps partiel ou dans un autre statut précaire. Cependant, ces emplois sont encore principalement réservés aux femmes. Plus de quatre femmes sur dix ont un travail à temps partiel. Comment cette répartition déséquilibrée entraîne-t-elle une augmentation de l'écart salarial?

Moins d'opportunités de carrière

Non seulement, les travailleurs à temps partiel – dont 80 pour cent sont des femmes – gagnent moins que les travailleurs à temps plein, mais leur perspectives de carrière sont également moins favorables. Lorsqu'une possibilité de promotion se présente, elle leur passe généralement sous le nez.

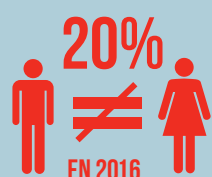
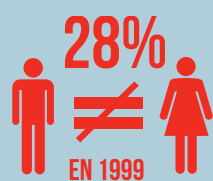
Dans la plupart des cas, le travail à temps partiel n'est d'ailleurs pas un choix volontaire. En premier lieu, il convient de souligner que les contrats à temps plein deviennent rares dans les secteurs qui occupent principalement des femmes. Le secteur de la distribution, le non-marchand et le nettoyage, par exemple, ne proposent presque plus d'emplois à temps plein.

Accueil des enfants

Un autre facteur: en raison du manque d'infrastructures accessibles en matière d'accueil des enfants, les travailleurs - et surtout les femmes qui assument la majorité des tâches de soins - peuvent difficilement combiner travail et vie privée. A l'heure où la politique d'austérité est considérée comme salvatrice, il est peu probable que nos autorités investissent dans des infrastructures d'accueil des enfants accessibles et des infrastructures payables pour les seniors. Des investissements toutefois indispensables pour une société juste.

Une caractéristique de notre société est que le travail non rémunéré n'est pas suffisamment valorisé. Le travail ménager est également du travail. Pourtant, celui-ci n'est pas valorisé économiquement. Au contraire même, puisque les personnes qui font le choix d'assumer les tâches domestiques perdent en même temps de nombreux droits sociaux, comme une partie de leur pension légale. Il est donc grand temps de valoriser le travail non rémunéré. Une façon de le faire est de garantir et même d'étendre les périodes assimilées (périodes «d'inactivité» qui entrent en ligne de compte pour le calcul de la pension).

ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES



Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires, 2016.

Pas convaincu(e)?

Faites le test!

Pas encore convaincu(e) de l'importance des actions en faveur de l'égalité (salariale)?

Faites le test pour voir si une action est nécessaire dans votre entreprise (ou secteur):

- S'agit-il d'un secteur ou d'une entreprise «dit» féminin?
- S'agit-il d'un secteur ou d'une entreprise «dit» masculin?
- S'il s'agit d'un secteur ou entreprise dit féminin, est-ce un secteur ou entreprise «qui paye bien»?
- S'il s'agit d'un secteur ou entreprise dit masculin, est-ce un secteur ou une entreprise «qui ne paye pas bien»?
- Avez-vous déjà réfléchi au nombre de travailleurs et de travailleuses dans votre entreprise ou secteur?
- Est-ce que les fonctions les mieux rémunérées sont exercées plus souvent par des hommes?
- Est-ce qu'il y a autant de femmes que d'hommes (relativement, par rapport au nombre total de femmes et d'hommes) qui travaillent dans les fonctions les moins bien rémunérées?
- Si des augmentations salariales individuelles ou des bonus ou des primes sont accordés, est-ce que les hommes en bénéficient (relativement) plus?
- Est-ce que les hommes ont (relativement) plus de voitures de société?
- Est-ce que certaines fonctions sont «par définition» à temps partiel? Si c'est le cas est-ce que ces fonctions sont le plus souvent exercées par des femmes?
- Est-ce que les travailleurs/euses à temps partiel ont automatiquement droit à un temps plein si elles le demandent?
- Est-ce que tous les travailleurs (hommes/femmes, temps plein/temps partiel) ont effectivement accès à des formations?
- Les hommes ont-ils plus fréquemment des promotions que les femmes?

Vous avez coché au minimum 5 questions? Alors, passez à l'action dans votre entreprise (secteur)!

Des actions sont nécessaires pour supprimer l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Vous aussi, faites le test en ligne sur www.fgtb.be/test-ecart-salarial!

Vous êtes délégué? Testez l'écart salarial sur www.fgtb.be/calcul-ecart-salarial

> 8 MARS

Journée Internationale des Droits des Femmes



Le 8 mars, nous célébrerons la Journée Internationale des Droits des Femmes. C'est une date importante dans la lutte pour l'égalité des droits partout dans le monde. Contre la discrimination, et pour l'émancipation. Cette journée internationale trouve son origine au début du XXe siècle. Durant cette période, les femmes sont de plus en plus nombreuses

à rejoindre la lutte ouvrière en Europe et aux Etats-Unis. En 1977, l'ONU reconnaîtra la date du 8 mars et invitera chaque pays à consacrer une journée aux droits des femmes et à la paix internationale. Depuis lors, de grands progrès ont été réalisés. Mais la lutte est loin d'être terminée. Même chez nous. Il suffit de penser au mouvement #metoo, à l'écart salarial

qui persiste, ou aux mesures de ce gouvernement qui frappe encore plus durement les femmes. C'est pourquoi notre centrale donne la parole aux femmes sur ses pages. Des syndicalistes fortes. Elles témoignent de leurs problèmes. Mais ce sont aussi des militantes et elles regardent l'avenir avec espoir.

Un gouvernement misogyne

Depuis qu'il est au pouvoir, le gouvernement Michel ne cesse de s'en prendre aux plus faibles, avec une attention toute particulière pour les femmes. Relèvement de l'âge de la pension, réduction des périodes assimilées, réforme du travail à temps partiel, réduction des allocations de garantie de revenu,... font partie des mesures qui ont un impact conséquent pour les femmes. Nous les passons en revue.

Ecart salarial et écart pension homme-femme

La pension légale mensuelle moyenne des travailleuses était de 882 euros en janvier 2014 et de 1181 euros pour les hommes. En Belgique, il y a donc un écart en matière de pension de 26% entre les hommes et les femmes. C'est la conséquence des carrières plus courtes des femmes et de l'écart salarial homme-femme: il faut avoir effectué une carrière de 45 ans pour percevoir une pension complète, alors que la carrière

moyenne des femmes est de seulement 36,6 ans!

Travailler plus pour moins de pension

Les récentes mesures du gouvernement ont accentué les inégalités. D'une part, le gouvernement Michel a repoussé l'âge légal de la pension à 67 ans à partir de 2030. D'autre part, à compter du 1er janvier 2019, l'âge de la pension anticipée passera à 63 ans, mais à condition d'avoir presté une carrière de 42 ans. Mais trois femmes sur quatre n'atteignent pas une carrière de 42 ans.

Le gouvernement a augmenté le montant de la pension minimum depuis janvier 2017 mais uniquement pour les personnes qui ont une carrière de 45 ans derrière elles. La plupart des femmes ne sont donc pas concernées.

Travailler jusqu'à 67 ans et percevoir une pension de misère sera donc la norme pour beaucoup de femmes.

Périodes assimilées sous pression

Le gouvernement a sabré dans les «périodes assimilées» depuis 2017. Ce sont des périodes durant lesquelles vous ne travaillez pas, mais qui sont prises en compte pour votre pension comme par exemple les périodes de chômage, prépensions (RCC), crédit-temps,... Les personnes ayant plus d'un an de chômage recevront une pension moins élevée. Celles qui ont pris un RCC sont elles aussi susceptibles de

voir leur pension diminuer en fonction de leur âge et de leur régime. C'est un véritable bain de sang pour les pensions les plus faibles et particulièrement pour les femmes. Dans certains cas, cela pourrait conduire à une diminution de moitié de leur pension! La moitié de la carrière des ouvrières est constituée de périodes assimilées.

Asphyxie des temps partiels

Le gouvernement a pris une série de mesures qui vont rendre la vie des travailleurs à temps partiel encore plus difficile. Il a décidé de réduire les allocations de garantie de revenu (AGR). 13.000 personnes ont perdu leur droit à l'AGR car le salaire maximum qu'il faut percevoir pour avoir recours au système a diminué. Et depuis cette année, l'AGR sera diminuée de moitié après 2 ans d'utilisation. Tout ceci aura un impact sur les pensions de ces travailleurs, souvent des femmes.

Carrière incomplète, pas un choix

Les femmes ont souvent des carrières plus courtes suite à des interruptions pour prendre soin des enfants, au chômage ou à cause du temps partiel. La plupart du temps, ce n'est pas par choix. Une grande majorité de femmes travaillent à temps partiel car elles n'ont pas d'autre choix pour combiner leur vie privée et leur vie professionnelle ou simplement parce qu'elles ne trouvent pas de travail à temps plein.

> FEMMES EN AFRIQUE DU SUD

Apprendre aux travailleuses à lutter contre la violence

Gladys, Hester, Gloria et Suzan sont des travailleuses domestiques sud-africaines affiliées à SADSAWU, partenaire de la Centrale Générale - FGTB et de FOS. Nous avons parlé avec elles de la violence envers les femmes dans leur pays: «la plupart du temps, quand une travailleuse domestique est maltraitée, elle continue quand même à travailler.»



Gloria (53 ans) est coordinatrice du bureau de la violence sexuelle de SADSAWU. Le bureau organise différents ateliers destinés à sensibiliser face aux violences envers les femmes.

«Avant, nous ne savions pas que si un homme nous battait et nous présentait ensuite ses excuses, il s'agissait quand même de maltraitance», explique Gloria. «Pour bon nombre de femmes, c'est une révélation d'apprendre que ton mari n'a pas le droit de te frapper ou de te soumettre.» «Il y a beaucoup de violences envers

les femmes et les enfants en Afrique du Sud», annonce Hester (70 ans). «Les lois sont inefficaces. Ça nous inquiète. La violence domestique affecte les enfants et l'ensemble de la société.»

Violences au travail

Beaucoup de femmes sont victimes de violences sur leur lieu de travail. Gloria: «Si une travailleuse domestique est maltraitée quelque part, elle continue souvent d'y travailler sans faire de vague, de peur de perdre son boulot.»

«SADSAWU m'a appris à ouvrir ma bouche, à parler à mon employeur», explique Gladys (65 ans). «Avant, nous disions systématiquement 'oui', même si la dame avait tort. Les ateliers m'ont ouvert les yeux et l'esprit.»

Une vigilance accrue

Gloria: «Souvent, nous ne sommes pas prises au sérieux, même par d'autres femmes. C'est ce que SADSAWU veut changer. C'est pourquoi nous avons créé le forum du genre: si quelque chose arrive, nous devons apprendre à le gérer.»

«Nous voulons apprendre aux travailleuses à être vigilantes. Il n'est pas normal que ton employeur se présente chaque matin en sous-vêtements pour que tu repasses son pantalon et qu'il te mette mal à l'aise. Car c'est comme ça que ça commence. Après, l'employeur dira que vous avez aimé le voir en petite tenue. Vous êtes clairement dans une relation de pouvoir.»

Pour Gloria, le message est clair: «Nous voulons que les femmes sachent qu'elles peuvent venir nous voir, nous sommes à leur écoute et nous les accompagnerons dans un processus de guérison.»

Des vêtements propres pour de bonnes conditions de travail

Elles se démarquent en pratiquant des prix planchers. Mais en coulisse, derrière les vêtements bons marchés des magasins tels que Primark, se cachent des milliers de travailleurs du textile qui travaillent chaque jour sans relâche pour ne percevoir qu'une infime partie de ce que nous déboursions. Les grandes chaînes de magasins de vêtements n'hésitent pas à exercer une grande pression sur les conditions de travail et les exigences de qualité lors des différentes étapes de la chaîne de production. Jusqu'à chez nous, dans les entrepôts de e-commerce.

Grâce aux 70.000 signataires du Pacte pour la Transparence, Oxfam et achACT, dont est membre notre centrale, sont parvenus à persuader Primark de publier la liste de ses fournisseurs. Exiger la transparence des grandes chaînes de magasins est une première étape afin qu'ensemble avec les syndicats d'ici et d'ailleurs, nous puissions améliorer les conditions de travail des travailleurs du vêtement. Devenez vous aussi achACTEURS, rendez-vous sur www.achact.be.

> 8 MARS

Les femmes dans notre syndicat

A l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes, nous avons demandé à deux femmes actives au sein de la Centrale Générale - FGTB si pour elles, la Journée Internationale des Droits des Femmes a encore du sens en Belgique. Pour Angeline Van Den Rijse, secrétaire régionale de la section de Oost Vlanderen et Viviane Lecocq, permanente à Charleroi, aucun doute: oui, même si elles saluent le chemin parcouru par les femmes, il reste du pain sur la planche.



Viviane, à gauche, toujours proche des militants.

Pourquoi trouvez-vous que célébrer le 8 mars, en 2018, en Belgique ça a encore du sens?

Viviane: Pour moi, le jour où il ne faudra plus parler de la Journée des Droits des Femmes, parce qu'il n'y aura plus d'inégalités à combattre, on aura gagné. Cela voudra dire que les droits seront enfin respectés sans différence de genre. C'est un combat à tous les niveaux, car les décisions qui se prennent au Fédéral ont des conséquences au niveau local. En même temps, tout n'est pas noir, beaucoup de progrès ont déjà été faits mais il reste encore du boulot.

Angeline: Absolument. Le salaire annuel d'une femme est en moyenne 20% plus bas que celui d'un homme. Ce qui a pour conséquence que les femmes belges ont 42% de risques en plus de tomber dans la pauvreté si elles se retrouvent seules. C'est 3 fois plus qu'un homme seul. Une raison suffisante pour réclamer une

fois par an l'attention pour les 5,6 millions de femmes du pays.

Quels sont les principaux obstacles rencontrés par les femmes sur le marché du travail?

Angeline: En général, les femmes travaillent dans des petites entreprises et dans des secteurs avec des salaires bas. Elles sont coincées dans des fonctions subalternes, travaillent à temps partiel avec des contrats précaires. Voilà, tous les ingrédients pour gagner peu.

Viviane: Comme le disait Angeline, il y a la question des salaires, mais ce gouvernement prend en plus des mesures qui ont un impact plus fort sur les femmes. Je pense aux attaques contre les temps partiels via les AGR. Il faut savoir que dans un secteur comme celui du nettoyage, c'est une succession de petits contrats. Parfois, il en faut 3 ou 4 pour arriver à un temps plein. C'est une mesure qui touche les femmes de plein fouet.

Quelle est la solution?

Angeline: Je défends avec force notre revendication d'augmenter de manière drastique le salaire minimum pour tous à 14€/heure ou 2.300€ brut par mois. Aujourd'hui, le salaire minimum est de seulement 1.600€ brut par mois. Aucune femme - ou homme, ne peut en vivre dignement. Les femmes ont intérêt à avoir des salaires minimums plus élevés et une sécurité sociale forte. Et pour cela, il faut prendre l'argent dans chez les grosses fortunes et les paradis fiscaux.

Cela n'arrivera jamais avec les partis au pouvoir en ce moment. J'en profite donc pour lancer un appel aux femmes pour les élections de 2019, votez vert ou rouge. Ce sont les seuls partis qui garantissent la solidarité nécessaire entre les hommes et les femmes, entre les riches et les pauvres, les jeunes et les plus âgés.

Viviane: Et puis, pour que les femmes arrivent à sortir des postes peu qualifiés, il faut aussi qu'elles puissent mieux combiner vie privée et vie professionnelle. Pour cela, il est indispensable d'avoir une meilleure répartition des tâches à la maison. Il faut aussi des structures d'accueil adaptées, des services publics renforcés, des transports de qualité. Beaucoup de travailleuses de nos secteurs sont dans des horaires atypiques, souvent tôt le matin ou tard le soir. Il faut aussi tenir compte de l'apparition de plus en plus de familles monoparentales. Donc l'enfance doit être la priorité. Ce sont des défis auxquels il faut des solutions de qualité. C'est un prérequis indispensable.

Le milieu syndical est souvent décrit comme un monde d'hommes, d'accord?

Angeline: Oui, le syndicat est encore un monde d'hommes. Les postes les plus importants sont exercés par des hommes. Même si je ne sais pas qui est responsable. Je connais beaucoup de femmes capables au sein du syndicat, mais elles choisissent délibérément de ne pas prendre de responsabilités. C'est une attitude moins courante chez les hommes. A la Centrale

Générale, je suis la seule femme responsable d'une section.

Mais il n'y a pas plus de machos au syndicat qu'ailleurs. Les femmes qui quittent le syndicat le font en raison du job. Le travail syndical vous absorbe complètement. Aussi bien physiquement qu'émotionnellement. J'ai l'impression que les hommes y sont plus résistants. Et puis ils sont aussi moins embêtés par la combinaison travail - famille. Même si je remarque que la tendance change chez les jeunes militants et secrétaires. Il devient difficile pour eux aussi d'assister à des réunions le soir parce qu'ils doivent s'occuper des enfants.

Viviane: Personnellement je ne trouve pas que c'est un monde d'hommes. Je suis permanente depuis 14 ans, et ma place au sein de la Centrale Générale, je l'ai toujours eue. Chacun doit être conscient que cet équilibre homme-femme est nécessaire. Chacun a sa place, qu'il soit homme ou femme. D'ailleurs je trouve dommage de devoir parler de quota. J'aime mieux l'idée que les gens sont là où ils sont parce qu'ils ont le bon profil, pas le bon genre.

En tant que déléguées aussi, les femmes doivent faire leur place. Il y a déjà un changement, mais les mentalités doivent encore évoluer. J'ai la chance de m'occuper du secteur des titres-services depuis 13 ans que le secteur existe, j'ai vu les déléguées acquérir de plus en plus d'autonomie, d'indépendance. Les femmes s'assument en tant que déléguées.

Quels conseils donneriez-vous à nos déléguées?

Angeline: Avoir la bonne attitude au bon moment. De temps en temps, restez un peu après une réunion syndicale. A la maison, ayez un homme qui comprend le travail syndical et qui vous soutient. Ne pensez jamais: ouille, maintenant je suis toute seule au milieu de tous ces hommes. Faites votre travail syndical avec passion, soyez perfectionniste, faites preuve d'empathie et osez passer à l'action. En fait, tous ces conseils sont aussi valables pour les hommes.

Viviane: Les femmes doivent persévérer dans cette voie. Nous devons construire des groupes solidaires. Les déléguées doivent savoir qu'elles ne sont pas seules, on est là pour les aider. Il faut avant tout croire au projet que nous défendons, et nous apportons notre petit grain de sable à la solidarité. Nous sommes un peu à contre-courant, nous prônons l'intérêt collectif dans une société qui valorise de plus en plus l'intérêt individuel, c'est un beau challenge et je trouve que les femmes s'en sortent très bien. Même s'il faut bien reconnaître que les femmes ne sont pas toujours la priorité pour nos collègues, même les délégués. Il y a encore beaucoup de travail sur le genre à faire, mais j'y crois. En plus, il ne faut pas oublier que les femmes apportent une plus-value incontestable dans l'organisation syndicale, il est donc indispensable de continuer dans cette voie.



Angeline, au cœur de l'action.

> TÉMOIGNAGES

Marijke: Nous devons tenir bon



Déjà 29 ans que je travaille chez Beaulieu, une entreprise de vêtements de travail pour hommes. L'année prochaine, nous recevrons enfin des vêtements appropriés pour les femmes. Aujourd'hui encore, les hommes et les femmes partagent les mêmes toilettes et vestiaires. Ça fait 15 ans que j'en fais un point d'action. Maintenant que quelques machines vont être déménagées dans un autre secteur, ce sera enfin chose faite.

Pour bon nombre de femmes, l'augmentation de l'âge de la pension et la réglementation sur les périodes assimilées sont problématiques. Travailler dans l'industrie est très pénible, et beaucoup de femmes doivent aussi assurer les tâches ménagères. Atteindre 40 ans de carrière en travail en équipes et de nuit est très difficile. Pour pouvoir s'occuper de leurs enfants ou des corvées ménagères, beaucoup de femmes travaillent dans un régime différent ou prennent congé, et tout ça ne va plus compter.

En tant que femme, vous devez faire vos preuves dans cette industrie. Aussi auprès de certains délégués. Mais en tant que déléguée, tu t'investis beaucoup dans les contacts sociaux, tout en assurant le travail car la machine n'attend pas. La plupart des collègues ont un profond respect pour notre investissement.

Sanja: Jour de lutte et de solidarité



Pour moi, la Journée Internationale des Droits des Femmes symbolise la lutte sociale et la solidarité entre les hommes et les femmes. Les femmes subissent la politique de ce gouvernement et ressentent toute l'importance de défendre nos droits, et l'existence d'une alternative.

Michel dit «Jobs jobs jobs», mais quoi comme job?! Le travail de nuit est particulièrement néfaste pour les femmes. Avec l'âge, le risque de contracter 11 sortes de cancers augmente! Le RCC pour les femmes à partir de 62 ans avec 34 ans de carrière est trop limité. Et la pension à points pénalise les femmes qui ont des périodes d'inactivité sur le marché du travail.

Dans notre secteur, nous avons obtenu quelques conventions collectives... mais ça pourrait être mieux. Salopettes appropriées pour les femmes, aménagement de sanitaires, ... mais aussi une politique ouverte pour le recrutement des femmes. La conciliation vie profes-

sionnelle et vie privé est problématique en raison de la pression du temps et du stress. Les hommes et les femmes ont besoin d'aménagements tels que des crèches pour rendre le travail soutenable. Dans une entreprise principalement masculine, tu dois te profiler comme leur collègue, pas comme une femme. Mais une déléguée doit clairement se manifester. Au sein même de la délégation syndicale, il y a moins de femmes. Certains collègues et employeurs trouvent le sexisme normal, à toi de leur répondre de manière adéquate.

> POINT DE VUE

Soyons notre propre résolution!

«Nous sommes désormais les destinataires de nos propres revendications. Il nous faut simplement avoir le courage de lire la lettre que nous nous sommes envoyée à nous-mêmes. Il ne s'agit pas de modérer ce qui est à l'œuvre. Il ne s'agit pas de négocier pour que le chemin nous soit un peu moins ardu. Il ne s'agit pas d'aménager l'invivable. Il s'agit simplement de ne pas le vivre et de ne le faire vivre à personne.»

En 2013, des Acteurs se trouvaient, venant d'horizons jusque-là séparés, pour déclarer d'une seule voix:

«Que la compétitivité et la rentabilité à tout prix nous tuent à petit feu. Qu'elles vident de sens nos métiers et empêchent que l'on puisse vivre dignement. Que l'austérité est une réponse inacceptable à une crise financière que nous n'avons pas provoquée. Que nous ne pouvons accepter de voir la démocratie confisquée par des institutions non élues. Que la dégradation de notre qualité de vie et de l'environnement est incompatible avec la notion de progrès. Que le manque de perspectives pour les jeunes et la peur du lendemain ne sont pas l'héritage que nous voulons laisser aux générations futures.»

Il y avait parmi eux des producteurs, des agriculteurs, des travail-

leurs de la culture et du lien social. Des protagonistes. Des curieux. Des impatients. Tou(te)s citoyen(ne)s! Ils se sont mis en marche pour mesurer avec les pieds le territoire sur lequel ils entendent être présents. Pour relier les traces d'un avenir souhaitable qui sont déjà là, dans notre paysage. Des expériences ont été tentées. Certains se sont perdus en chemin. D'autres continuent de se retrouver en permanence.

Le «renversement du modèle économique» reste l'actualité de ces «Acteurs des temps présents». Aujourd'hui encore plus qu'hier. Fédérer ceux qui partagent cette envie, cette nécessité, cette urgence, reste la condition pour fabriquer un autre pays qui soit demain supportable, dans ce pays. Le 24 février, ces «Acteurs» ont écrit un texte partagé pour se donner un nouvel élan: «Une déclaration

d'extension, un manifeste». Il précise la Charte de 2013. Il a déjà commencé à évoluer par des notes qui précisent le contenu de ce qu'ils ont à se dire, de cette expression nouvelle et qui donnent des interprétations concrètes. Cette assemblée générale a par ailleurs tranché sur ses «instruments statutaires d'actions et d'interventions». Un groupe de travail est désormais en place et reviendra avec les outils utiles et nécessaires pour donner des moyens à nos fins!

Ces mots donnent le sens de la reconquête!

Nous sommes nombreux à partager les mêmes constats. Il s'agit, là, de les dépasser.

«Les choses sont telles qu'elles nous disent la barbarie à venir. Bien entendu, elle est déjà là. Elle rôde. Cette barbarie, nous ne nous contentons pas de la constater ou de la redouter. Nous la nourrissons. Nous la désaltérons.» Ainsi s'ouvre cette lettre que nous nous adressons. «Cela fait des années maintenant que nous ne nous surprenons même plus d'accepter de l'alimenter et de l'abreuver. Nous lui avons même donné une place au pied de nos lits, nous dormons

avec elle. Nous sommes en train de faire la pire des choses qu'il est possible de faire avec la barbarie: nous nous y habituons.»

Les Acteurs des temps présents affirment avec force que le néolibéralisme, nom commun de cette barbarie, est invivable. Il nous a déclaré la guerre. Aucune des choses de nos vies qui ont été rendues difficiles et complexes ne peut plus justifier notre inertie. Il ne s'agit plus de revendiquer et d'attendre un changement politique, ni de convaincre et de négocier notre réalité sociale. «Notre proposition est de faire sécession avec les logiques propriétaires et austéritaires: faire pays dans un pays.»

Cet appel veut, concrètement, sanctuariser les «matières collectives», défendre sans concession, mètre par mètre, les biens communs et les services publics. Mettre en partage des territoires et du temps. C'est-à-dire créer des espaces nouveaux de solidarité, de coopération et de mutualisation. Il faut, pour y arriver, reconquérir les rues, les quartiers, les communes, les champs, les usines, les ateliers. Se réapproprier nos espaces. Les reconquérir!

«Le peuple de notre pays est la

partie dominée et souffrante de la population qui entend ne faire souffrir ni dominer une autre partie de la population. En fabriquant ce pays dans le pays, nous fabriquons, en même temps qu'un rapport de force, une nouvelle légitimité. Cette légitimité en rencontrera une autre, depuis longtemps installée. Nous ne doutons pas des conflits qui s'ensuivront. Nous ne les craignons pas non plus. L'audace est indispensable, seule l'utopie est réaliste. Nous sommes notre propre résolution.»

La MWB est totalement investie dans la nécessité des Acteurs des temps présents.



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB
FGTB

ANTIROUILLE

ANTIROUILLE PARAITRA D'ICI QUELQUES SEMAINES

Un nouvel espace d'expression proposé par nos aînés et aînées.

Cet Antirouille a pour but de réaffirmer les valeurs qui sont les nôtres, de montrer à quel point elles sont plus que jamais porteuses d'avenir et que, loin d'être ringard, notre modèle social — qui prévoit que, pendant notre vie professionnelle, nous cotisons pour la protection sociale des plus fragiles et la pension de tous — est essentiel!

Antirouille sera téléchargeable sur notre site www.metallos.be et vous sera distribué par «nos vieux galvanisés».



Une femme, dont les revenus sont plus faibles, a en moyenne 10,6 années d'espérance de vie en bonne santé en moins qu'une femme disposant de revenus élevés!

Jeannine



Les revendications de la FGTB sont claires: une pension à 65 ans et 1.500 € minimum par mois.

Manolo



Plus de la moitié des personnes âgées ne disposent pas de revenus suffisants pour couvrir les coûts d'une maison de repos!

Joseph



Etre pensionné(e) aujourd'hui en Belgique, c'est être pauvre quand on a été ouvrier(e) toute sa vie! Nos pensions sont parmi les plus basses d'Europe!

Freddy



Les enjeux du «dossier pensions» nous touchent toutes et tous. Femmes et hommes, jeunes et moins jeunes. Il est urgent de garantir pour tous, une retraite à l'abri des soucis!

Giovanni



Voilà des années que nous réclamons une véritable liaison des allocations sociales au bien-être. Ce que vous achetez aujourd'hui avec votre pension, vous devez pouvoir vous l'acheter dans 10 ans!

Gianni

> POINT DE VUE

Journée internationale du droit de grève

Comme chaque année, le 18 février est la journée internationale du droit de grève. L'occasion de rappeler aux autorités et aux citoyens l'importance de ce droit. Il n'y a en effet pas de démocratie sans démocratie sociale et le droit de grève en est le pilier.

Revendiquer de meilleures conditions de travail, un meilleur salaire, des horaires justes, des contrats de travail solides, l'accès à la pension et bien d'autres se fait autour d'une table. En cas de blocage, le recours à la grève est l'arme ultime pour les travailleurs. Revendiquer, manifester, se mettre en grève sont des actions qui montrent l'état de la démocratie dans les pays. Là où les manifestations sont réprimées, là où les grèves sont interdites là où la concertation est inexistante, la démocratie a perdu.

En 2018, le droit de grève est toujours contesté par des patronats conservateurs et anti syndicaux. Ce qui s'est passé il y a quelques jours lors de l'action à Vandemoortele Izegem et il y a quelques mois lors du conflit Clarebout à Warneton sont des éléments qui doivent nous inquiéter.

Se comporter comme l'a fait le groupe Vandemoortele à deux jours de la journée internationale du droit de grève nous rappelle qu'en Belgique aussi, le droit de grève est menacé. Déloger des piquets, mettre des syndicalistes au tribunal, imposer des astreintes, envoyer des huissiers sont tous des comportements qui visent à empêcher la société civile de contester le pouvoir, la puissance économique, la puissance de l'argent.



Tanguy Cornu
et Alain Detemmerman
Co-présidents de la FGTB Horval

Le bras de fer entre la FGTB Horval et Vandemoortele continue

Pour rappel, le 22 décembre dernier, Vandemoortele licenciat Laurent, le délégué principal FGTB Horval Seneffe pour son travail syndical! Depuis, la FGTB Horval n'a eu de cesse de soutenir son délégué et d'exiger que les procédures légales soient respectées. Elle a multiplié les actions pour rappeler l'importance du délégué syndical et son rôle essentiel dans la protection des travailleurs et le respect des législations. Ces actions exigeaient également la réintégration de Laurent: grève de 24h à Vandemoortele Seneffe, pétition en ligne et discussion du projet de loi Vandemoortele pour la protection des représentants des travailleurs. Les 16 et 21 février, la FGTB Horval a poursuivi ses actions.

Blocage du dépôt logistique Vandemoortele Izegem

Vendredi 16 février aux alentours de minuit, les militants et délégués de la FGTB Horval se sont donnés rendez-vous au dépôt logistique d'Izegem pour bloquer le départ d'une vingtaine de camions dont dépend Vandemoortele.

Tant au nord qu'au sud du pays, la volonté était de montrer la solidarité de toute la centrale pour Laurent. Le message est clair, on ne touche pas à un délégué et Vandemoortele va devoir le comprendre au risque que d'autres actions soient menées.

Mais à nouveau, l'entreprise a montré un visage anti syndical et a affiché une attitude agressive en faisant appel à la police pour dégager le piquet de grève. Vandemoortele s'attaque frontalement au droit de grève, un droit fondamental de notre démocratie.

Le piquet de grève migre vers Seneffe

Face à une telle attitude, la FGTB Horval ne pouvait rester sans réagir et a pris, dans la nuit, la direction du site Vandemoortele de Seneffe. Les syndicalistes de gauche ont rencontré les travailleurs et ont longuement discuté avec eux, mettant l'usine à l'arrêt pour la matinée. Cette action à Seneffe visait à dénoncer le comportement de leur direction à Izegem. Le travail a pu reprendre après-midi.



L'usine Vandemoortele de Ghislenghien à l'arrêt

Quelques jours après l'action d'Izegem, le 21 février, c'est à l'usine Vandemoortele de Ghislenghien que les délégués et militants de la FGTB Horval installaient leur piquet. Dès 3h du matin, tous étaient présents pour discuter avec les travailleurs et leur rappeler le travail quotidien des délégués syndicaux pour défendre leurs droits, leurs intérêts et leurs valeurs.

Les grands groupes comme AB Inbev, Coca-Cola ou Vandemoortele n'ont plus de respect pour les représentants des travailleurs. Ces sociétés qui croulent sous l'argent sont prêtes à payer pour se débarrasser des délégués gênants; ces sommes ne représentent rien pour ces entreprises. C'est inacceptable! Aujourd'hui, nous ne pouvons plus tolérer qu'un homme, un bon travailleur, perde son emploi parce qu'il a défendu les conditions de travail et les avantages de ses collègues.

Le 23 février, une rencontre est prévue entre les responsables de la FGTB Horval (Michèle Duray, secrétaire régionale et Tanguy Cornu, co-président et porte-parole de la FGTB pour l'industrie alimentaire) et la direction de groupe Vandemoortele. Resteront-ils campés sur leurs positions? En l'absence d'accord, de nouvelles actions ne sont pas à exclure.



Assurance autonomie: quel avenir pour les aides familiales?

L'assurance autonomie est présentée par le cabinet CDH de la Ministre Alda Greoli comme une mesure très favorables qui créerait 2400 emplois (équivalent temps plein). Pour l'emploi, c'est une bonne nouvelle. Mais qu'en est-il de la philosophie du projet?

Plusieurs questions se posent. Premièrement, utiliser les mutuelles comme réceptacle de l'ensemble du budget, est-ce un gage de pluralité et de neutralité? Certains en doutent car les mutuelles chrétiennes et socialistes

ont les services des ASD pour les uns et les CSD pour les autres. Que se passe-t-il pour les services qui ne sont pas liés à l'une ou l'autre mutuelle? Comment, dans ce cas, garantir la liberté de choix du bénéficiaire et non son orientation vers les structures intégrées? Certaines mauvaises langues rappellent que la ministre a été secrétaire générale des Mutualités Chrétiennes et que certaines orientations du projet ne seraient sans doute pas étrangères à ce fait. Rumeurs quand tu nous tiens...

Deuxièmement, les politiques annoncent que la cotisation devrait être perçue comme une cotisation entrant dans le cadre de la sécurité sociale; nous ne sommes pas d'accord puisqu'un principe de base des cotisations de sécurité sociale est le lien avec les revenus. Or, cet élément essentiel ne s'y trouve pas! Nous ne nous alignons pas



non plus avec ceux qui proclament qu'il s'agit d'une taxe nouvelle. Il s'agit d'une COTISATION ASSURANTIELLE SOLIDAIRE NOUVELLE et, pour ce faire, nous réclamons un réceptacle public, seul garant de cette neutralité.

Le projet d'assurance autonomie amène d'autres réflexions plus opaques. Beaucoup s'étaient réjouis de l'annonce initiale. On venait de renforcer le secteur de l'aide à domicile, secteur social de soutien aux personnes fragilisées

par la vie et qui ont besoin d'un accompagnement social mais qui, pour autant, ne sont pas dans des situations de dépendance telles qu'elles sont définies au travers des grilles BELRAI. Le métier d'aide familiale risque de changer. L'axe central ne sera plus social mais plutôt médical.

Cette nouvelle politique se ferait au détriment du métier et de son image pour la transformer en une aide familiale remplissant les tâches subalternes des aides

sanitaires. L'assurance autonomie telle que prévue par la ministre inspire, à ce stade, plus de craintes et de perceptions prudentes que d'engouement comme à l'annonce de la mesure il y a plusieurs années.

À ce stade, le message est clair, les aides familiales n'accepteront pas de voir démanteler leur statut, ni de voir les spécificités et leur rôle central dans les familles remis en cause.





> AVIATION

Brussels Airlines doit garder son ancrage belge!

Brussels Airlines traverse actuellement une période de turbulences. Début février, on apprenait différents changements au sein de l'équipe de management. Le CEO Bernard Gustin et le directeur financier Jan De Raeymaeker devaient s'en aller. Une nouvelle stratégie allait aussi être mise en place. Après de nombreuses spéculations dans la presse, l'inquiétude était également grande dans le chef du personnel belge. Pour le SETCa, il n'y a pas l'ombre d'un doute: Brussels Airlines doit conserver et étendre son entité belge. Entretien avec Anita Van Hoof, Secrétaire fédérale en charge de ce secteur.

Lorsque nous entendons «nouvelle stratégie», nous sommes évidemment sur nos gardes. C'est également le cas cette fois-ci. Après l'annonce, nous craignons des pertes d'emplois (surtout aux services centraux, où sont occupés 1.800 des 3.400 travailleurs) ou une délocalisation. Directement, différents membres de la direction ont tenté de calmer les esprits. Il ne serait pas question d'un plan social, le personnel peut dormir sur ses deux oreilles. En outre, Brussels Airlines continuerait d'exister en tant qu'entité juridique belge. Dans quelle mesure les organisations syndicales sont-elles inquiètes?

Anita Van Hoof: «Nous ne sommes pas rassurés, nous restons vigilants. Lufthansa possède 100% des actions de Brussels Airlines. S'il y a encore bien des Belges au Conseil d'Administration, ils n'ont pas de droit de veto. Quelle garantie avons-nous dès lors que Brussels Airlines restera une entité belge? Le premier geste qu'ont posé les membres allemands du Conseil d'Administration a été de licencier les CEO et CFO belges. Il n'est un secret pour personne que Bernard Gustin était un grand défenseur du modèle belge (N.D.L.R. un modèle hybride combinant des vols court et long-courrier). Je ne suis donc pas rassurée...»

Quelle était la relation entre Bernard Gustin et les syndicats?

A.V.H.: «Nous avions régulièrement des discussions, sa porte était toujours ouverte. La concertation sociale se déroulait bien, même nos délégués pouvaient aller le trouver.»

Comment le personnel a-t-il réagi en apprenant la nouvelle?

A.V.H.: «L'inquiétude était grande. Tout a commencé par des rumeurs dans la presse le vendredi 2 février, selon lesquelles Lufthansa avait l'intention de licencier Gustin et De Raeymaeker lors du Conseil

d'Administration qui devait se tenir à Francfort le lundi suivant. Il était question d'un plan social, de licenciements... Cela a suscité une grande agitation parmi le personnel. Celui-ci est très engagé et a fourni de gros efforts pour Brussels Airlines ces dernières années. En 2012, les travailleurs avaient fait des concessions salariales dans le cadre des mesures d'économies. Ils ont contribué eux aussi à ce que l'entreprise soit aujourd'hui bénéficiaire. Après les attentats du 22 mars 2016, ils ont mis tout en œuvre pour que les vols se poursuivent. Ils sont allés travailler à Francfort, car il n'y avait plus de vols à partir de Bruxelles. Je trouverais dommage que l'on n'en tienne pas compte.»

L'une des décisions est d'amener Brussels Airlines à effectuer des vols pour Eurowings (la compagnie à bas prix du groupe Lufthansa) à partir de Düsseldorf. Est-ce positif pour le personnel belge?

A.V.H.: «Non, pas du tout. J'ai tout de suite fait part de mes inquiétudes à ce sujet. Les pilotes et le personnel de cabine belges peuvent poser leur candidature pour travailler sur ces vols. Il s'agit de très gros avions, je peux donc comprendre qu'il soit tentant d'acquiescer cette expérience. Il faut savoir que le personnel belge peut revenir après 4 ans s'il le souhaite. Leur contrat belge sera suspendu et ils recevront un contrat allemand. Mais que restera-t-il encore de Brussels Airlines dans 4 ans?»

Quelles sont les conditions du contrat allemand?

A.V.H.: «Elles sont moins bonnes. Elles paraissent plus ou moins équivalentes pour les pilotes, mais ils doivent prendre en charge eux-mêmes leur sécurité sociale et leur pension! Pour le personnel de cabine, c'est environ 1.700€ par mois plus quelques indemnités pour les nuitées, etc.»

«Düsseldorf n'est pas très loin de la Belgique non plus. Si l'on tient compte du problème des files à Bruxelles, il est peut-être possible de rejoindre plus rapidement la ville allemande. Cela semble donc attrayant pour certains, mais les conditions de travail sont clairement moins bonnes.»

Le 12 mars, Thorsten Dirks (CEO d'Eurowings) viendra à Bruxelles pour présenter le plan commercial. Qu'en attendez-vous?

A.V.H.: «Nous ne savons pas ce que contient le plan, mais si le but est de démanteler Brussels Airlines au profit d'Eurowings, nous devons mener des actions. Dirks reprochait à Gustin d'avoir «perdu du temps» en s'accrochant au modèle belge, mais il dit aussi ne pas vouloir perdre de bons travailleurs. Tout est donc possible.»

«Un Centre d'excellence serait également installé à Bruxelles pour les vols long-courrier vers l'Afrique. Brussels Airlines a constitué un grand savoir-faire sur ce marché au fil des ans. C'est nettement moins le cas de Lufthansa, ils ont donc besoin de Brussels Airlines. N'oublions pas non plus que les vols vers l'Afrique constituent une source de revenus substantielle. Les vols européens sont importants, mais la concurrence est bien plus féroce et les marges bénéficiaires sont donc plus petites.»

«C'est une bonne chose en revanche qu'ils aient l'habitude de travailler avec des syndicats en Allemagne. Ver.di (le syndicat allemand des pilotes) siège même au Conseil d'Administration de Lufthansa. Nous avons dès lors planifié une rencontre avec eux le 15 mars. Nous devrions à ce moment déjà en savoir plus à propos du plan commercial.»

De très nombreuses voix s'élèvent tout de même pour que Brussels Airlines reste une entité belge? Ainsi, plusieurs entrepreneurs

belges connus ont signé une pétition adressée au Conseil d'Administration. Eux aussi sont convaincus. Cela aide-t-il à mettre du poids dans la balance?

A.V.H.: «En soi, toute aide est la bienvenue, mais il est en fait trop tard. En 2008, Brussels Airlines avait de gros problèmes financiers et personne n'a voulu investir. À présent, ils disent que la compagnie doit rester belge... c'est 10 ans trop tard. Ils auraient dû investir à l'époque! Ils avaient suffisamment de capital pour le faire. S'ils l'avaient fait, Brussels Airlines n'aurait pas dû partir à la recherche d'un investisseur étranger et serait toujours belge. À l'époque, Lufthansa a acheté 45% des actions. C'est également grâce à elle que Brussels Airlines existe encore aujourd'hui.»

Avant l'annonce concernant le départ des CEO Bernard Gustin et du directeur financier Jan De Raeymaeker, les pilotes avaient organisé une grève du zèle. Ils protestaient contre le manque d'avancées dans certains dossiers comme les pensions, le package salarial, l'équilibre travail/vie privée et les repas pour le personnel à bord. Les actions ont entre-temps été suspendues. Qu'en est-il actuellement?

A.V.H.: «Nous avons eu une conciliation le 16 février. Il y a été convenu qu'une solution serait trouvée dans ces dossiers pour la fin avril. Les pensions sont importantes pour tous les pilotes. Autrefois, ils pou-

vaient partir à la pension à partir de 55 ans. La réforme des pensions a relevé cet âge à 65 ans, et bientôt 67 ans, soit 12 ans de plus! Or, un pilote ne peut pas voler au-delà de 65 ans. Que doivent-ils faire dès lors pendant ces 2 dernières années? Lorsqu'ils perdaient leur licence en raison de problèmes de santé, ils pouvaient autrefois retomber sur leur pension à partir de 55 ans. Plus maintenant. À cet âge, il n'est pas évident non plus de chercher un autre emploi.»

«Ils auront aussi moins de pension étant donné que la cotisation spéciale a été supprimée en 2012. Ce sont ces problèmes que nous avons voulu aborder à travers ces actions. Avec succès, car les négociations ont repris. Si rien ne bouge, nous reprendrons des actions en avril. Mais cela n'a rien à voir avec le changement de CEO. C'est déjà de l'histoire ancienne.»

Quel message voulez-vous faire passer?

A.V.H.: «Il ne s'agit pas que du personnel de Brussels Airlines. Ils assurent 40% de tous les vols à Brussels Airport. Ils ont encore repris récemment Thomas Cook, ce qui veut dire plus de vols et plus de passagers. Bruxelles est la capitale de l'Europe et est très importante pour le trafic aérien européen. Il importe pour tous que Brussels Airlines reste une entité belge!»

Brussels Airlines: pour y voir plus clair

Brussels Airlines effectue tant des vols court (Europe) que long-courrier (Afrique, Etats-Unis et Inde) et fait partie, en-dessous d'Eurowings, du groupe Lufthansa. Lufthansa possède 100% des actions. Eurowings est une compagnie aérienne allemande à bas prix proposant essentiellement (mais pas uniquement) des vols court-courrier.



> LÉGISLATION

2018: beaucoup de choses changent et vont changer!

Depuis le 1^{er} janvier, plusieurs changements en matière de législation sont entrés en vigueur. Bon nombre d'entre eux font suite aux mesures décidées dans le dernier accord d'été de ce gouvernement. Toute une série d'autres mesures sont encore sur la table et devraient être avalisées dans les prochaines semaines ou mois. Il y a et aura donc beaucoup de nouveautés à l'agenda de cette année 2018 mais pas toujours à l'avantage des travailleurs... Nous faisons le tour de la question.

Loi programme: ce qui a changé depuis ce 1^{er} janvier

Élargissement des flexi-jobs dans le commerce

Les flexi-jobs existaient déjà pour le secteur horeca. Désormais, les employeurs du commerce peuvent eux aussi faire appel à la carte, à la main d'œuvre extérieure (càd à des travailleurs qui sont occupés au minimum à 4/5^e auprès d'un ou plusieurs autres employeurs). Il leur suffit simplement de conclure avec eux un accord-cadre fixant un flexi-salaire (parmi les plus bas), une pseudo fonction et le mode d'appel. En cas de besoin, il suffit à l'employeur de faire appel à ce travailleur 'élastique'. Pour le SETCa, ce nouveau statut tire vers le bas les conditions de travail de tous les travailleurs. Dans les entreprises du commerce, nous nous opposons avec la plus grande fermeté à toute tentative de faire appel à des flexi-jobistes.

Assouplissement du travail de nuit et du dimanche dans le e-commerce

Sous la pression des employeurs, le gouvernement a cédé et a décidé d'assouplir encore un peu plus les règles concernant le travail de nuit dans le secteur du e-commerce. Durant une période de 2 ans, il leur sera possible d'instaurer du travail de nuit et du dimanche dans le secteur du e-commerce simplement via une adaptation du règlement de travail ou via une CCT ne nécessitant l'aval que d'une seule organisation syndicale. Passé ce délai, ceci pourra être mis en place de manière définitive via le même mode opératoire.

Bonus salarial: exclusion des entreprises qui ferment

Les employeurs qui procèdent à un licenciement collectif avec fermeture d'entreprise sont désormais exclus du système des avantages non-récurrents liés aux résultats. Le but est ainsi d'éviter des situations contradictoires lors desquelles un employeur annonce une procédure

de licenciement collectif mais trouve parallèlement des ressources nécessaires pour octroyer un bonus.

Cotisation d'activation pour les travailleurs dispensés de prestation

Les employeurs doivent verser une cotisation spéciale d'activation pour leurs travailleurs âgés qui sont dispensés de prestation jusqu'à l'âge de la pension. Elle varie entre 20% du salaire brut pour les travailleurs de moins de 55 ans et 10% du salaire trimestriel brut pour ceux de plus de 62 ans.

Prime de participation aux bénéfices plus attractive pour les travailleurs et les employeurs

La procédure de mise en place d'un système de participation aux bénéfices dans les entreprises a été simplifiée et bénéficie désormais d'un régime fiscal plus favorable.

Réintégration des malades longue durée via un travail adapté

Des mesures strictes ont été définies concernant la réintégration dans l'entreprise d'un malade longue durée. Elles visent à lui permettre d'effectuer un travail adapté ou un autre travail soit temporairement (en attendant qu'il soit à nouveau en état d'accomplir son travail) soit définitivement (s'il est reconnu comme inapte à réaliser son travail). Différentes étapes très précises sont prévues dans ce processus de réintégration.

Parallèlement à cela, un contrat de remplacement peut être conclu lorsqu'un travailleur est engagé en vue de remplacer un travailleur en incapacité de travail qui reprend temporairement un travail adapté ou un autre travail (moyennant accord de l'employeur)

Mais aussi des nouveautés en matière d'emploi...

Outplacement et indemnité de préavis intégrale

Un travailleur licencié qui ne pourrait

pas suivre le reclassement professionnel pour cause d'incapacité liée à son état de santé doit bénéficier de son indemnité de préavis intégrale (l'employeur ne peut donc pas déduire les 4 semaines de rémunération de l'indemnité de rupture de ce travailleur).

Mystery shopping et mystery calls

Afin de lutter contre les discriminations dans les entreprises, les inspecteurs sociaux pourront dès le 1^{er} avril prochain (et sous certaines conditions) effectuer ce qu'on appelle des mystery calls ou mystery shopping (càd se faire passer pour des clients ou des travailleurs potentiels) et ainsi 'tester' les employeurs.

Pas de sous-traitance en cas de chômage économique

Plusieurs mesures ont été mises en place afin d'éviter que des employeurs recourent à du chômage économique tout en faisant parallèlement appel à des sous-traitants. Des sanctions sont prévues en cas d'abus de ce type.

Maintien des conditions de travail en cas de passage d'une CP à une autre.

Des modifications importantes ont été apportées dans la loi sur les CCT et les commissions paritaires (CP). En cas de passage d'une CP à une autre au sein d'une entreprise, aussi bien les travailleurs actuels que les futurs travailleurs conservent les conditions de salaire et de travail qui étaient en vigueur lors du passage.

A venir: la loi de relance et son éventail de mesures

Un des volets de l'accord d'été est en-

core actuellement sur la table des discussions. Il s'agit du projet de la loi de relance économique et de cohésion sociale. A l'heure où nous écrivons ces lignes, le texte n'a pas encore été voté au parlement mais cela devrait être le cas d'ici peu. Il prévoit un éventail de mesures importantes.

Modification des délais de préavis

De nouveaux délais préavis entreront en vigueur en cas de licenciement par l'employeur pour la période concernant les 6 premiers mois dans l'entreprise.

Élargissement du travail intérimaire

Le travail intérimaire est élargi à tout le secteur privé et il n'existe plus d'interdictions sectorielles en la matière.

Starters jobs

Des mesures sont prévues pour favoriser l'emploi des jeunes: les employeurs pourront ainsi engager des jeunes de moins de 21 ans sans expérience professionnelle à un salaire brut inférieur aux salaires minimums sans que cela n'entraîne une diminution de la rémunération nette pour le jeune concerné. Cette réduction 'premier emploi' devrait être d'application à partir de juillet 2018.

Encadrement de la digitalisation

Des discussions sont en cours concernant l'impact de la digitalisation et du stress qu'elle engendre. Un projet de loi est sur la table pour laisser la porte ouverte à des concertations et un encadrement au sein des entreprises sur le droit à la déconnexion digitale.

Envie d'en savoir plus ? Ou tout simplement de rester informé sur toutes ces thématiques ? Inscrivez-vous à notre newsletter ou consultez régulièrement notre rubrique 'vos droits online' sur www.setca.org. Nous y publions régulièrement les dernières nouvelles en fonction de l'évolution de la législation.

> ACTION

Action pour la libération du militant syndical Mounir Tahri et de l'artiste Jihed Cheikhe

Le 9 février, une véritable « descente » a eu lieu dans les locaux de l'asbl Globe Aroma. Lors du vernissage d'une exposition à la maison des arts, 7 sans-papiers ont été arrêtés, dont 5 sont de nouveau libres entre-temps. Les deux autres, Mounir Tahri, militant syndical, et Jihed Cheikhe, l'artiste dont les peintures étaient exposées, ont été transférés au centre fermé 127 bis. De telles pratiques sont inacceptables pour le front commun syndical! C'est pourquoi nous avons organisé des actions les 20 et 25 février pour exiger la libération de Mounir et Jihed.

Arrivé en Belgique en 2006, Mounir a travaillé entre juin 2008 et décembre 2012 pour une société sous-traitante dans le secteur du nettoyage pour le Foyer Anderlechtois. Il a introduit une demande de régularisation, qui a fait l'objet initialement d'une réponse positive. Son employeur a toutefois abusé de failles dans la législation pour l'exploiter et le faire travailler dans des conditions non conformes à notre législation sociale. Mounir en a fait les frais et a perdu la possibilité de régulariser son séjour. La CSC a introduit un dossier pour exploitation économique, qui est toujours en traitement au tribunal du travail. Notre pays expulse donc une personne dont le dossier est toujours ouvert devant un tribunal.

Mais cela va encore bien plus aux yeux de la secrétaire syndicale pour le non-marchand, Kathleen De Decker:

« Il est inacceptable que des maisons culturelles comme Globe Aroma soient considérées comme hors-la-loi. Ce sont des initiatives sociales, accessibles à tous, reposant sur la confiance des gens. De telles 'inspections' portent préjudice à cette confiance. Elles portent atteinte au tissu social d'une communauté. Alors que ce type d'organisations est tellement important dans le processus migratoire. L'art et la culture relient les gens. Ces 'inspections' vont à l'encontre des valeurs que nous propageons comme syndicat. Nous devons dès lors les dénoncer. Nous avons la responsabilité d'impliquer ces personnes dans l'action syndicale. »

Jojo Burnotte suit ce raisonnement lui aussi. Il est animateur d'un groupe de réflexion sur les flux migratoires du CEPAG et animateur de la Commission des travailleurs immigrés de la FGTB wallonne. « La défense de ces travailleurs (dont l'un est délégué syndical) est primordiale. Le Gouvernement et l'office des étrangers se servent de l'inspection sociale comme d'un 'chasse-pied' pour entrer dans des asbl et arrêter des travailleurs sans-papiers. »

Et d'ajouter lors de l'action du 25 février: « Nous ne pouvons accepter ces arrestations injustes et réclamons la libération des deux personnes détenues. Place enfin à une politique migratoire plus juste! »

« Notre avenir est l'affaire de tous »

Naël Demaeseneire est un étudiant en communication âgé de 21 ans. En tant que futur jeune travailleur, il a de nombreuses inquiétudes concernant son avenir. Pour lui, c'est le moment de changer les choses et tout le monde a un rôle à jouer pour y parvenir!

« Ces derniers temps, le gouvernement a pris de nombreuses mesures très dures pour les travailleurs et pour les jeunes en particulier. L'avenir qui s'ouvre devant moi me semble incertain. Au sein de la population, on entend de plus en plus des discours populistes, racistes, on constate une montée en flèche de l'extrême droite au sein de l'union européenne. Ce contexte et ce climat ambiants sont loin d'être rassurants. Tout cela me fait assez peur... » Dans un an et demi, Naël aura terminé ses études et le moment sera venu pour lui de se lancer sur le marché du travail. Il nous avoue qu'il appréhende ce moment: « Je fais des études en communication, j'aime ce que j'apprends et c'est ce que je veux faire plus tard. Mais il semblerait que ce secteur, tout comme par exemple celui de la psychologie, soit assez bouché. J'espère que ce ne sera pas la galère pour trouver du travail mais aussi dans des conditions de travail correctes. Ma carrière va seulement commencer et se dire que je devrai aller jusqu'à 67 ans, cela me semble assez surréaliste. Je ne pense pas qu'il soit tenable de travailler jusque-là. A cet âge, la majorité des gens ont des problèmes de santé. Je pense aux personnes qui exercent des métiers plus physiques ou en extérieur, c'est encore pire! »



Certains jeunes ne se sentent pas concernés par ce qui se passe actuellement et se désintéressent des enjeux qui se cachent derrière les petits jeux politiques. Ce n'est pas le cas de Naël: « De près ou de loin, tout le monde sera touché par les mesures prises ces dernières années par nos responsables politiques et par celles qui seront prises demain. L'avenir est quelque chose qui nous concerne tous. Je pense que les prochaines élections seront déterminantes si on veut changer la donne: revenir à une société plus juste et plus solidaire, prêter une attention plus grande à l'environnement et à sa préservation, impliquer davantage les jeunes et entrevoir un avenir plus serein. »

> ÉDITO

Ecart salarial à tous les étages

Le 14 mars prochain sera le jour de l'égalité salariale entre femmes et hommes. Cette date n'est pas immuable mais ce n'est ni le hasard, ni le cours des planètes, comme pour le jour de Pâques, qui en déterminent la date. Cette date correspond au temps qu'il faut aux femmes (en général) pour arriver au même salaire que celui que les hommes (en général) ont gagné au 1^{er} janvier de l'année, soit 2 mois et demi. 20%! C'est en effet l'écart salarial entre les hommes et les femmes en tenant compte du fait que les femmes sont de loin plus nombreuses à devoir se contenter d'un travail à temps partiel.

Il y a la loi et les faits

Oui, mais nous dira-t-on, dans une même entreprise, à travail équivalent, à temps plein, comme le stipule la loi, il ne peut pas y avoir de différence de salaire entre les hommes et les femmes. La loi le dit, les faits la contredisent. Même à temps de travail égal, les femmes gagnent en moyenne 5% de salaire en moins que les hommes. C'est inadmissible.

Le combat pour l'égalité salariale a commencé il y a plus de 50 ans avec la grève des «femmes-machines» de la FN Herstal et nous n'avons pas cessé de mener ce combat. Nous lui avons donné une plus grande visibilité en organisant chaque année le Jour de l'égalité salariale. Voilà maintenant 13 ans que nous menons cette campagne et nous pouvons dire que grâce à elle, l'écart salarial a reculé

de 28% à 20%.

Mais loin de nous en réjouir, nous devons au contraire déplorer le fait que depuis trois ans plus rien n'a bougé. On est restés bloqués à 20%. On peut bien entendu avancer des «*explications*» qui ne peuvent pas être des «*justifications*»: la structure de l'emploi masculin et féminin qui induit une «*discrimination horizontale*»; le «*plafond de verre*» qui empêchent les femmes d'accéder aux fonctions dirigeantes et induit une «*discrimination verticale*»... Sous le vernis des offres d'emploi supposées «*H/F*», il faut bien constater en effet que les postes à responsabilité qui peuvent justifier une différence de salaire sont plus souvent «*H*» que «*F*».

Tache d'huile

Ce que nous constatons, nous, sur le terrain, c'est que le problème salarial dont sont victimes les femmes fait tache d'huile et touche de plus en plus tous les travailleurs quel que soit leur genre. Ce qui signifie que l'on assiste à une dégradation des conditions de travail et de rémunération si bien qu'il n'y a ni amélioration générale des salaires, ni rattrapage au profit des femmes.

Les emplois à temps partiel gagnent du terrain du côté des hommes. L'emploi, et donc le salaire se précarise de plus en plus. Et puis il y a maintenant ces flexi-jobs dont le «*flexi-salaire + flexi-simple pécule de vacances*» de 9,88€/h bruts équivaut au salaire minimum. L'écart salarial sert en fait les intérêts du patronat. Il se sert du même terme pour

bloquer ou ralentir la hausse des salaires en comparant nos salaires avec ceux des pays voisins. Le saut d'index, la marge salariale plus que chiche ont bloqué la progression normale de nos salaires que le tax-shift ne compense pas.

L'écart salarial via la dégressivité du salaire entre le salaire minimum des jeunes de 21 ans et ceux des jeunes de 18 à 20 ans que nous étions parvenu à supprimer a été rétabli. Le jeune qui commence à travailler à 18 ans touchera un salaire brut amputé de 18%. La compensation qu'il recevra en net sera à charge de la collectivité et ne lui ouvrira pas de droits sociaux notamment de pension. L'écart salarial, les employeurs le créent aussi en faisant appel aux travailleurs détachés notamment dans le transport routier et la construction.

La part qui nous revient

L'égalité salariale entre femmes et hommes n'est pas un combat qui ne concerne que les femmes. Ne serait-ce que par souci d'équité et de solidarité, il concerne bien entendu aussi les hommes. Mais au-delà de ce rattrapage le combat pour un salaire décent pour tous concerne tout le monde sans distinction de genre, ni de nationalité d'ailleurs. Car en changeant ce qui doit être changé, ces «*écarts salariaux*» contribuent de différentes manières à alimenter ce que l'on appelle du «*dumping social*».

Nous revendiquons pour tous un salaire minimum de 14€ de l'heure pour pouvoir mener

une vie décente. La hausse des salaires est une question d'équité. Les travailleurs ont vu au fil du temps leur part des gains de productivité se réduire, par rapport à la part que se réserve le capital, qui plus est s'arrange de mille manières pour éluder l'impôt. C'est le financement des services collectifs et de la protection sociale qui en pâtit.

Ce salaire minimum de 14€/heure doit permettre aux travailleurs à bas salaire de nouer les deux bouts plus facilement et de réduire l'écart salarial H/F mais il se justifie aussi d'un point de vue économique: c'est par la hausse du pouvoir d'achat et de la demande intérieure que l'on relancera l'activité en Europe étant donné que la voie des exportations hors Union n'y parvient pas.

Nous réclamons d'autre part un salaire minimum européen complété d'une harmonisation fiscale et sociale pour combattre le dumping social entre pays membres d'une «*Union européenne*» encore incomplète.



R. De Leeuw
Président



R. Vertenueil
Secrétaire général

VOUS PROTÉGER, ÇA N'A PAS DE PRIX.

PROFITEZ PENDANT UNE ANNÉE COMPLÈTE
DE NOTRE FORFAIT ASSURANCE AUTO «ALL INCLUSIVE»

IL COMPREND :

- ✓ ASSURANCE CONDUCTEUR
- ✓ ASSISTANCE PANNE
- ✓ ASSISTANCE VOYAGE
- ✓ PROTECTION JURIDIQUE

Vous en bénéficiez si vous souscrivez à un contrat Responsabilité Civile et à un contrat MINI ou MAXI Omnium entre le **01/01/2018** et le **31/03/2018**.

ACTION TEMPORAIRE !

POUR PLUS D'INFO OU POUR RECEVOIR UNE OFFRE SANS ENGAGEMENT:

Appelez-nous gratuitement au **0800/49 490** ou surfez sur www.actelaffinity.be/fgtb/action

Actelaffinity est une dénomination commerciale d'un produit d'Actel - marque de P&V Assurances scrl - Entreprise d'assurances agréées sous le code 0058 - Rue Royale 151, 1210 Bruxelles. Ce document est un document publicitaire qui contient de l'information générale sur l'assurance auto Actelaffinity, développée par P&V Assurances, et qui est soumise au droit belge. L'assurance Actelaffinity fait l'objet d'exclusions, de limitations et de conditions applicables au risque assuré. Nous vous invitons donc à lire attentivement les conditions générales applicables à ce produit avant de le souscrire. Elles sont à votre disposition via le site internet www.actelaffinity.be/cgauto ou sur simple demande auprès d'un conseiller de notre contact center. Le contrat d'assurance est conclu pour une durée d'un an avec possibilité de reconduction tacite. En cas de plainte éventuelle, vous pouvez contacter un conseiller de notre contact center au 0800/49 490, votre interlocuteur privilégié pour toutes vos questions. Il fera tout son possible pour vous aider au mieux. Vous pouvez aussi prendre directement contact avec notre service Gestion des Plaintes qui examinera votre plainte ou remarque avec la plus grande attention. Nous concilierons au mieux les différentes parties et essayerons de trouver une solution. Vous pouvez nous contacter par lettre (Gestion des Plaintes, Rue Royale 151, 1210 Bruxelles), par email plainte@actel.be ou par téléphone au 02/250.90.60. Si la solution proposée ne vous convient pas, vous pouvez vous adresser au service Ombudsman des Assurances (Square de Meeûs 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail info@ombudsmanas.be.

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY