

23 MARS 2012 • Éd. LIÈGE

FGTB

N°06 • BIMENSUEL • 67^{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

ÉGALITÉ SALARIALE HOMME/FEMME

Pour arrêter de jongler entre travail et vie privée



**DOSSIER
EN PAGES
CENTRALES**

22%

C'est l'écart moyen de revenu annuel entre les salariés et les salariées tous secteurs confondus. Pour le privé, l'écart salarial entre hommes et femmes grimpe à 36 ou 37%. Mais ces chiffres masquent des réalités différentes. Il y a d'une part celles qui ont un emploi stable et doivent se plier en quatre pour concilier travail et vie privée. Sacrifier leur carrière ou une partie de leur salaire. Et puis il y a celles qui ne trouvent que du travail partiel ou précaire avec des horaires impossibles et des salaires de misère.

ELECTIONS SOCIALES

Créez
votre propre
affiche!



Page 4

PENSION

À partir
de quel
âge?

Page 4



NAMUR

> MODULE

Stop aux discriminations physiques dans l'embauche

Se former à emploi, mettre en place de solutions de garde et de mobilité, postuler tout azimut pour trouver un job, ces règles-là, les travailleuses et les travailleurs sans emploi les connaissent bien. Mais que faire quand, devant le futur employeur, c'est une évaluation injuste sur votre physique qui vous est imposée, de manière insidieuse ou de manière claire?

Peu importe notre sexe, notre couleur de peau, notre poids ou notre âge, chacun ou chacune d'entre nous peut être déstabilisé-e dans sa vie de tous les jours et dans sa recherche d'un travail par des jugements non fondés sur base de qui nous sommes physiquement. Le module «Stop aux discriminations physiques dans l'embauche» donne la possibilité aux participants de comprendre d'où viennent les stéréotypes physiques, d'exprimer leur sentiments d'injustice mais surtout de trouver des moyens individuels et collectifs de combattre cette pression. Notre enjeu, faire changer la société au travers d'actions de sensibilisation que le groupe évoquera et construira ensemble.

Rendez-vous de 9h30 à 15h30 les 12 et 17 avril 2012 au Local du PCS de Jemeppe-sur-Sambre, rue neuve, 5190 Jemeppe sur Sambre.

Inscriptions gratuites mais obligatoires: Marylise WAUTERS 081/64.99.52 ou 0473/86.95.99 ou marylise.wauters@afico.be

> CRÉATIFS ET SOLIDAIRES

De la lumière contre l'austérité

Vous aimez aborder les choses de manière créative? Sans être artiste, ni un/une pro du bricolage, vous aimez créer de vos mains et donner du sens à vos activités, à vos rencontres?

AFICO vous invite durant les vacances de Pâques (éventuellement avec vos enfants de plus de 7 ans) à participer gratuitement à un atelier de création de lanternes autour de la thématique de l'austérité. Les productions serviront à illuminer les festivités du 1^{er} mai 2012.

Dates:

les 3, 5 et 6 avril 2012 à Namur de 9h30 à 15h30

Inscriptions gratuites mais obligatoires:

Marylise WAUTERS
081/64.99.52 ou 0473/86.95.99 ou marylise.wauters@afico.be



> CINÉ-DÉBAT

Le temps de l'urgence

de Christian TRAN



La projection sera suivie d'un débat sur le thème: «La santé devient-elle un produit de luxe?», en présence de Nathalie LIONNET, Secrétaire permanente du SETCa.

Le 29 mars, à 18h00

AFICO rue Dewez 40, 5000 Namur - Entrée gratuite

Infos: AFICO: laurent.wilmet@afico.be
Tél.: 081/649.952, GSM: 0474/485.375

Offre d'emploi

La Centrale Générale FGTB de Namur engage à partir du 1^{er} juillet 2012 un(e) collaborateur/trice dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein.

La personne engagée exercera une fonction de cadre et assurera la coordination de la gestion administrative d'une équipe de 7 personnes et la communication interne et externe.

Elle doit être militante active à la FGTB et en partager les valeurs, avoir des capacités rédactionnelles (y compris l'orthographe), et être compétente en matière de planification du travail d'une équipe.

Niveau d'étude: avoir terminé ses études secondaires.

Le profil de fonction plus détaillé peut-être obtenu auprès de Anne DOMBRECHT 081/64.99.66 ou anne.dombrecht@acg.be.

Date limite de rentrée des candidatures (CV et lettre de motivation): le 15 avril 2012
Adresse: Centrale Générale FGTB Rue Dewez, 40/2 - 5000 NAMUR

LUXEMBOURG

The poster for Solidariday Luxembourg features a large red banner across the middle with the text "Solidariday" in white and "Dimanche 22 avril 2012 à Arlon" in yellow. Below this, the word "GRATUIT" is written in large white letters. To the left, there's text about "Animations pour petits et grands" and "Spectacles & animations musicales". To the right, there are illustrations of fireworks and balloons. At the bottom, there are logos for various sponsors like La Mutualité Socialiste, FGTB Luxembourg, OGBL, and others. The background shows a colorful illustration of a park scene with people, houses, and trees.

BRABANT WALLON

jeudi 29 mars à 19h

On en fait plus et on gagne moins que les hommes!

Ciné-débat organisé par FORABRA dans le cadre de la campagne de la FGTB pour l'égalité des hommes et des femmes

Pour la 7^{ème} année consécutive, la FGTB organise sa campagne de l'égalité salariale entre hommes et femmes.

L'objectif de cette campagne est de sensibiliser le grand public au fait que l'écart salarial reste particulièrement élevé dans notre pays.

Si la différence tend à s'amenuiser – très légèrement – ces dernières années, c'est essentiellement dû au fait que les métiers masculins ont été plus touchés par la crise économique que les métiers féminins.

En clair, ce ne sont pas les femmes qui gagnent plus mais les hommes qui gagnent moins... donc l'écart se resserre.

Après la projection du film «Made in Dagenham», nous aurons l'occasion de débattre de cette injustice avec notre invitée, Dalila Larabi, coordinatrice de la campagne pour la FGTB.



Intéressés?

N'hésitez pas à nous rejoindre le jeudi 29 mars prochain dès 19h à l'hôtel du commerce, grand place à Nivelles



Dialogue social: aussi dans les PME!



A 50 jours des élections sociales et pour conclure en beauté sa campagne: «Le syndicat dans la ville», la FGTB de Bruxelles a mené, ce mercredi 14 mars 2012, une action symbolique devant le siège du patronat bruxellois (BECI).

Objectif: revendiquer la mise en place d'une concertation sociale effective dans les petites et moyennes entreprises (PME) bruxelloises. Quelque 200 militants participaient à cette action. Leur cortège était précédé par d'excellents musiciens: les Gnawas de Bruxelles et par deux échassiers de la compagnie Magic Land Théâtre...

Depuis plusieurs mois, la crise économique mais aussi l'évolution du tissu économique bruxellois (fragmentation des entreprises, développement de sous-traitances en cascade,...) entraînent une aggravation de la flexibilité de l'emploi et une précarisation croissante des conditions de travail.

Vu l'absence de dialogue social en leur sein, cette évolution-là est particulièrement sensible dans les PME.

Rappelons qu'en Belgique les PME ne sont toujours pas tenues d'organiser des élections sociales, ni de garantir à leurs travailleurs une représentation syndicale. Ce sont

donc près de 200.000 travailleurs bruxellois qui sont ainsi privés de représentants syndicaux et dépourvus de tout organe de défense de leurs intérêts professionnels au sein de l'entreprise.

Les statistiques prouvent que cette situation est hautement problématique: les accidents du travail les plus graves se produisent dans les PME; les conditions de travail y sont généralement plus défavorables - que ce soit en termes de salaires ou de contrats de travail- (les conflits sociaux y sont d'ailleurs nombreux); les paiements en «net», sous forme de commissions occultes, y sont presque d'usage; le recours à de faux indépendants, venant parfois de bien loin, de plus en plus fréquent...

En outre, les PME bénéficient d'un large soutien du gouvernement bruxellois.

C'est donc sous le slogan «*PME: pas de dialogue social? Pas d'aide des pouvoirs publics!*», que la FGTB a rappelé publiquement toute l'importance d'une représentation syndicale dans un maximum d'entreprises: élément indispensable pour assurer des conditions de travail plus sûres et un meilleur contrôle du respect de la législation sociale...



Afin de lutter contre la précarisation croissante des conditions de travail et de promouvoir le dialogue social au sein des PME bruxelloises, la FGTB de Bruxelles s'est notamment donné comme objectifs:

au plan fédéral

- d'abaisser à 20 travailleurs le seuil pour la représentation syndicale dans les PME;
- d'abaisser à 50 travailleurs, à partir de la législature 2016-2021, et conformément à la loi...du 20 septembre 1948 (!), le seuil pour la mise en place obligatoire d'un Conseil d'entreprise;
- de modifier l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, en manière telle que prévalent désormais, en cas de doute dans la détermination des unités techniques d'exploitation (UTE), les critères économiques;
- de favoriser le développement des collaborations entre les délégations syndicales d'un même site d'activités et l'existence de délégations syndicales communes à plusieurs magasins ou entreprises franchisées appartenant à une même enseigne ou à un même groupe financier;
- de renforcer les moyens de l'inspection sociale fédérale, compte tenu, notamment, de l'entrée en vigueur de la loi Salduz;
- de mettre en œuvre sans délai la responsabilité solidaire des entreprises donneuses d'ordre (v. projet du Secrétaire d'Etat fédéral J. Crombez);

au plan régional

- de renforcer les moyens de l'inspection sociale régionale (police de l'emploi), compte tenu, notamment, de l'entrée en vigueur de la loi Salduz;
- d'obtenir la possibilité d'intervenir, via un permanent syndical, en cas de conflit social dans une entreprise dépourvue de délégation syndicale;
- d'améliorer les collaborations entre les différents niveaux d'inspection ainsi qu'entre l'inspection régionale et les centrales syndicales professionnelles;
- de négocier un encadrement partitaire des politiques d'aide aux entreprises et de relance sectorielle via la conclusion d'un Accord bruxellois sur les conditions de travail et la qualité des emplois et de Protocoles d'accord sectoriels bruxellois concernant les aides à l'emploi et à la formation dans les secteur prioritaires;
- de conditionner désormais les aides à l'emploi, à l'expansion économique et à la revitalisation des quartiers et noyaux commerciaux, à l'instauration d'un dialogue social effectif dans les PME;
- de négocier la création, dans chaque Commune, d'une instance locale unique de concertation interprofessionnelle, remplaçant toutes les autres instances locales où les interlocuteurs sociaux interprofessionnels sont invités à siéger. Elle serait chargée d'encadrer les activités d'emploi du CPAS, de l'ALE, de la Mission locale et de la Maison de l'emploi, de contrôler les conditions de mise au travail au sein des projets locaux d'économie sociale, des noyaux commerciaux, des PME, et de prévenir les conflits de travail.

Offre d'emploi

La section de Bruxelles-Hal-Vilvoorde du SETCa-BBTK est à la recherche

d'un Gestionnaire de dossiers pour le service juridique (h/f)

Description de fonction

- vous recevez les membres de la centrale des employés (SETCa-BBTK), écoutez leurs problèmes en matière de droit social et les conseillez
- vous assurez le traitement des dossiers juridiques individuels des membres
- en fonction du dossier, vous prenez contact avec les différentes instances (employeurs, curateurs, organismes de paiement, compagnies d'assurances, ...)
- vous rapportez au responsable du service juridique

Profil

- vous avez obtenu un diplôme Master en droit ; un Master après Master en droit social ou une expérience professionnelle pertinente constitue un atout supplémentaire
- vous êtes excellent bilingue français/néerlandais, tant à l'oral qu'à l'écrit
- dans une équipe, vous avez le sens de l'initiative et savez travailler de façon très autonome et rigoureuse et vous prenez vos responsabilités
- vous avez un bon esprit d'analyse et êtes proactif
- votre flexibilité et votre résistance au stress vous permettent d'atteindre vos objectifs
- vous avez un style de communication ouvert et direct
- vous traitez les dossiers avec la confidentialité voulue
- vous disposez des compétences sociales requises, ainsi que du militantisme voulu, de manière à pouvoir vous intégrer facilement dans une équipe syndicale
- vous êtes familiarisé avec MS Office (Word, PowerPoint, Excel, Outlook, ...)

Notre offre

Un emploi varié dans un environnement de travail qui favorise l'épanouissement et le développement personnels. Nous vous offrons un salaire attrayant et compétitif, ainsi que divers avantages extralégaux.

Intéressé?

N'hésitez pas une seconde et envoyez votre lettre de motivation et votre curriculum vitae avant le 10 avril 2011 à Madame Isabelle BAEKE, Responsable du Service Administration du SETCa Bruxelles-Hal-Vilvoorde, Place Rouppe 3 à 1000 Bruxelles ou par courriel à l'adresse suivante: IBaeke@setca-fgtb.be
Pour de plus amples informations, vous pouvez prendre contact avec Madame Isabelle BAEKE au numéro de téléphone 02/5197211.

Plus d'info: <http://www.setca.org/Pages/Job>



26 rue de la Victoire, 1060 Bruxelles / Tél: 02 543 03 03
Site: www.universitepopulaire.be / Mail: info@universitepopulaire.be

Grande conférence

Mireille BRUYERE,

« Economiste atterrée »

« Changer d'économie »

Jeudi 29 mars 2012 à 18H00

26 rue de la Victoire, 1060 Bruxelles



**Mireille
BRUYERE**

Maitre de conférences en économie à l'université de Toulouse 2 et membre du conseil scientifique d'ATTAC. Ses travaux portent sur l'emploi et le travail. Elle est membre du Laboratoire CERTOP-CNRS (Centre d'Etude et de Recherche Travail Organisation Pouvoir).

Qui sont les Economistes atterrés ?

Atterrés par la soumission des politiques économiques actuelles aux exigences des marchés financiers, les membres de l'association veulent œuvrer pour la refondation de l'économie politique. Ils veulent éclairer le débat public sur la nécessité d'une autre politique économique brisant la domination des marchés financiers, favorisant la création d'emplois de qualité, favorisant la cohésion sociale et le plein emploi, répondant aux nécessités issues de la crise écologique.

Ils ont édité un MANIFESTE en 2011 et CHANGER D'ÉCONOMIE en 2012.
<http://www.atterres.org>

La conférence sera suivie d'un débat, puis d'un verre de l'amitié



CHARLEROI-SUD - HAINAUT



L'asbl d'éducation permanente VIE-ESEM, en collaboration avec le Centre Culturel de Thuin, vous invite à sa prochaine conférence-débat:

A la découverte de l'UNESCO...

«L'UNESCO, organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture est une agence spécialisée du système des Nations Unies. Son objectif principal est de contribuer au maintien de la paix et de la sécurité dans le monde en resserrant, par l'éducation, la science, la culture et la communication, la collaboration entre nations, afin d'assurer le respect universel de la justice, de la loi, des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui sont reconnues à tous les peuples, sans distinction de race, de sexe, de langue ou de religion.»

Nous nous entretiendrons de cette vaste et ambitieuse déclaration, en compagnie de Madame Manon ISTASSE, Thudinienne, chercheuse doctorante en anthropologie

sociale et culturelle à l'Université Libre de Bruxelles et aspirante F.N.R.S. qui répondra aux questions suivantes:

- Qu'est-ce que l'UNESCO?
- Quelles sont ses missions, ses stratégies et programmes?
- Sont-elles efficientes?
- Notre Beffroi, patrimoine matériel de l'UNESCO, qu'est-ce que cela représente? Pour débuter cette soirée conviviale, Madame Elisa COLOT, Présidente de l'asbl Les Jardins Suspendus de Thuin nous invitera dès 19H00 à une découverte virtuelle de ces lieux remarquables.

Nous vous attendons nombreux ce mardi 27 Mars 2012, dès 19H00 au Centre Culturel de Thuin Quartier du Beffroi 2 à 6530 Thuin. Entrée gratuite, invitation cordiale à tous. Le verre de l'amitié est offert.

Renseignements: VIE-ESEM asbl – Laurent BREDUN et Eric CLEMENS – Rue d'En Haut 2 6500 Beaumont – Tél.: 071/58.96.16

LE CENTRE DE FORMATION SOCIALE ET CULTURELLE POUR TRAVAILLEURS À CHARLEROI (CENFORSOC ASBL)

vous informe qu'il reste des places pour les modules de formations de la session 2011-2012:

**Initiation à la Vie Sociale
Fiscalité - Recyclage**

Intéressé(e)?

Téléphonez au secrétariat:
071/641.286

Carmela DI BERNARDO
se fera un plaisir de répondre
à vos questions concernant les inscriptions.

Responsable de la Formation: Ruddy DANTHINE

MONS

Le département d'éducation permanente de l'ASBL Borinage 2000, en collaboration avec la FGTB Mons-Borinage, vous invite au

MEETING DU FRONT DE GAUCHE à Lille (Grand Palais)

Le mardi 27 mars 2012 à 19h



Jean-Luc Mélenchon
Candidat du Front de Gauche
à l'élection présidentielle
22 AVRIL ET 6 MAI 2012

Dans le cadre de l'éducation permanente et du développement de la citoyenneté belge et européenne qui vise une meilleure connaissance des systèmes politiques belges et européens, ainsi que de leurs institutions, et afin de mieux connaître les systèmes de consultation et d'information populaire dans la politique française, l'ASBL Borinage 2000, en collaboration avec la FGTB Mons-Borinage, organise un déplacement en car au départ du

LOTTO Mons Expo, le mardi 27 mars 2012 à 16h00

Pour des raisons pratiques d'organisation, il conviendrait de confirmer avant le 20 mars votre participation et celle des personnes susceptibles de vous accompagner au près de :

- Cédric Devriese - B2000 - 065/32.38.33 - Borinage2000.devriese@fgtb.be
- Carmela Schillaci - FGTB - 065/32.38.32 - carmela.schillaci@fgtb.be

FGTB Mons-Borinage

Ensemble, on est plus forts!

Borinage

CEPAG

FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Editeur Responsable : Sandro Goret, Administratrice déléguée, 18-20 rue Lamir, 7000 MONS

VERVIERS

INVITATION

FGTB Verviers & Communauté germanophone

Le Bureau exécutif de la FGTB Verviers & Communauté germanophone
a le plaisir de vous inviter à la soirée de présentation des candidats FGTB
aux élections sociales 2012

"Y - 30"

Quand ?
le samedi 7 avril 2012
à partir de 20H00

Où ?
Salle Luc Hommel à
4820 Dison

Soirée animée par DJ SAPIN

FGTB Verviers & Communauté germanophone**AVIS A NOS AFFILIES - NOUVELLE ADRESSE**

Afin de mieux vous servir, la permanence chômage de Malmédy
vous accueille
depuis le 13 mars 2012 :



**Rue Jean-Hubert Cavens, 39
4960 MALMEDY**

HORAIRE D'OUVERTURE

- Lundi de 14H00 à 16H30
- Mardi de 10H00 à 13H00
- Mercredi de 9H00 à 12H00 et de 14H00 à 16H30
- Jeudi et vendredi de 9H00 à 12H00

LIEGE - HUY - WAREMME

Avis aux travailleurs de la construction Paiement des cartes intempéries

Le paiement des cartes intempéries couvrant la période du 1/1/2011 au 31/12/2011 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 25 avril 2012.

Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, à partir du 2 avril 2012, la (les) carte(s) reçue(s) de votre (vos) employeur(s), après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13 à Liège, tous les jours de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30 ainsi que les samedis 14 et 21 avril 2012 de 9h à 11h15.

Les cartes peuvent également être rentrées lors de nos permanences extérieures qui seront organisées suivant le calendrier ci-dessous:

LIEGE: Place St Paul, 13 à partir du lundi 2 avril 2012 de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30.

HUY: au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12
Tous les lundis (sauf le 9 avril) de 14h à 16h45.
Tous les jeudis de 9h à 11h45.

HANNUT: au local de la F.G.T.B. rue Zénobe Gramme, 7
Le vendredi 6 avril 2012 de 16h30 à 17h30.
Le vendredi 13 avril 2012 de 15h30 à 16h00.
Le vendredi 20 avril 2012 de 15h30 à 16h00.
Le vendredi 27 avril 2012 de 15h30 à 16h00.

WAREMME: au local de la F.G.T.B. rue du Baloir, 5
Le vendredi 13 avril 2012 de 16h30 à 17h30.
Le vendredi 20 avril 2012 de 16h30 à 17h30.
Le vendredi 27 avril 2012 de 16h30 à 17h30.

AMAY: au local de la F.G.T.B., rue Joseph Wauters, 22
A partir du lundi 2 avril 2012, les jours habituels d'ouverture

ANS: au local de la F.G.T.B. rue Walter Jamar, 357
A partir du lundi 2 avril 2012, les jours habituels d'ouverture

AYWAILLE: au local de la F.G.T.B. rue L. Libert, 22
A partir du lundi 2 avril 2012, les jours habituels d'ouverture

CHENEE: au local de la F.G.T.B. rue Neuve, 18-24

A partir du lundi 2 avril 2012, les jours habituels d'ouverture

FLEMALLE: au local de la F.G.T.B. Grand Route, 122

A partir du lundi 2 avril 2012, les jours habituels d'ouverture

FLÉRON: au local de la F.G.T.B. avenue des Martrys, 86

A partir du lundi 2 avril 2012, les jours habituels d'ouverture

HERSTAL: au local de la F.G.T.B. rue Large Voie, 36

A partir du lundi 2 avril 2012, les jours habituels d'ouverture

JUPILLE: au local de la F.G.T.B., rue Chafnay, 3-5

A partir du lundi 2 avril 2012, les jours habituels d'ouverture

BURENVILLE: au local de la F.G.T.B. rue St Nicolas, 251

A partir du lundi 2 avril 2012, les jours habituels d'ouverture

LIEGE-ROTURE: au local de la F.G.T.B., rue Roture, 80

A partir du lundi 2 avril 2012, les jours habituels d'ouverture

SCLESSIN: au local de la F.G.T.B. rue de l'Ile Coune, 50,

A partir du lundi 2 avril 2012, les jours habituels d'ouverture

SERAING: au local de la F.G.T.B. rue Paul Janson, 41

A partir du lundi 2 avril 2012, les jours habituels d'ouverture

VISE: au local de la F.G.T.B. rue des Récollets, 63

A partir du lundi 2 avril 2012, les jours habituels d'ouverture

La Centrale Générale organisera un ramassage des cartes dans toutes les permanences: Le lundi 23 avril 2012.

Bien Fraternellement.

G.GOBLET
Secrétaire

M.VREULS
Secrétaire

M.LONDON
Vice-Président

M.GOBLET
Président

> CONCLAVE BUDGÉTAIRE

C'est râpé pour plus de justice fiscale

La FGTB a fait une première analyse des résultats du conclave budgétaire sur base des informations dont elle dispose.

La pression syndicale n'a manifestement pas été vainque: l'indexation automatique des salaires a été préservée. Le gouvernement a entendu les syndicats, et singulièrement la FGTB, dans sa demande de ne pas toucher au pouvoir d'achat que constitue l'index.

On peut aussi se réjouir du blocage temporaire des prix énergétiques, de la taxe boursière (bien que très insuffisante), de même que de la professionnalisation et du contrôle accru des entreprises de titres-services.

Cependant, on ne peut que regretter l'absence:

- de moyens dégagés pour financer un Plan de relance digne de ce nom. Il est à craindre que l'on se limite à une discussion sur la compétitivité et, dans la foulée, à un débat sur les coûts salariaux et l'index. Le futur débat doit, au contraire, porter sur un véritable Plan de relance qui maintienne et crée des emplois de qualité et contribue, en collaboration avec les Régions, à assurer la transition vers une économie plus novatrice et plus durable;
- de mesures significatives favorables à davantage de justice fiscale: pas d'impôt minimum des sociétés, pas de nouvelle limitation ou de suppression des intérêts notionnels, pas d'impôt sur la fortune, aucune amorce pour une meilleure connaissance des revenus de capitaux ni pour l'établissement d'un cadastre des fortunes;
- de clarté concernant les corrections de certaines mesures antisociales en matière de fin de carrière dans les services publics (services qui ont encore récemment fait l'objet d'économies qui mettent à mal leur fonctionnement);
- de budget prévu pour financer le 4^{ème} mois de congé parental (pour lequel la Belgique est en infraction depuis le 8 mars);
- d'informations sur l'impact des économies (250 MIO) dans les «compétences usurpées».

La FGTB restera très attentive aux informations supplémentaires qui seront livrées dans les jours qui viennent et, sur le plan européen, continuera à peser, au sein de la Confédération européenne des syndicats, pour combattre toute politique d'austérité budgétaire imposée aux seuls Etats. Pour rappel, pendant que les Etats et les travailleurs trinquent, les banques ont reçu mille milliards d'euros de la Banque centrale européenne à un taux d'intérêt de 1%. Pour faire quoi?

> PHILIPPE MAYSTADT INVITÉ PAR LE CEPAG

Regards critiques sur l'Europe d'un ex eurocrate

Philippe Maystadt, président sortant de la Banque européenne d'Investissement (BEI) était invité le 8 mars dernier par le CEPAG, centre d'éducation permanente André Genot, proche de la FGTB wallonne, à débattre sur l'Europe. Disposant de sa liberté de parole, l'ancien ministre des finances démocrate-chrétien porte un regard assez critique sur la gestion de la crise des dettes souveraines par l'Union européenne ainsi que sur celui de la Banque centrale européenne (BCE) et sur les agences de notation.

Bien entendu, comme ancien président d'une institution européenne (la BEI est la banque qui cofinance les grands projets européens d'infrastructures), Philippe Maystadt ne peut pas ne pas rejeter une partie de la responsabilité du surendettement sur les Etats dont «certains ont trop emprunté». Mais l'homme de gauche n'est pas loin et celui-là regrette que «les marchés financiers ont laissé se développer des bulles financières et puis se réveillent tout à coup et demandent des intérêts plus élevés».

En ce qui concerne la Grèce, les gouvernements de droite ont commis des erreurs, dit-il, mais il ne faut pas pour autant punir les Grecs. Il dit par exemple ne pas comprendre «l'obsession du Fonds monétaire international pour réduire le salaire minimum» en Grèce. «Les technocrates du FMI doivent se rendre compte de ce que c'est de vivre avec 580 euros par mois alors que les prix en Grèce sont comparables à ceux de chez nous».

Pour lui, il est difficile de donner à la BCE un rôle de prêteur aux Etats,

vu que le Traité de Maastricht ne le permet pas et qu'il y a peu de chance de modifier les équilibres politiques qui ont conduit à cette décision mais il faut, dit-il trouver les moyens de permettre aux Etats d'emprunter à meilleur compte.

S'il trouve normal que la BCE prête aux banques pour éviter un «credit crunch» c'est-à-dire un manque de liquidités, il estime anormal que le Fonds européen de stabilité financière (FESF) doivent se financer auprès des banques privées elles-mêmes financées par la BCE. Le FESF devrait lui pourvoir emprunter à la BCE, ce que le traité n'interdit pas et cela réduirait les taux d'intérêts pour les Etats.

Philippe Maystadt estime aussi qu'il faut ménager une marge pour la relance économique. L'austérité imposée à tous en même temps ne peut en effet qu'accentuer la récession. Quant à la «règle d'or», c'est-à-dire l'inscription dans un traité de l'obligation d'équilibre budgétaire, l'ancien président de la BEI estime qu'une règle de politique macro-économique n'a pas sa place dans un traité. C'est pour lui une erreur car un traité

est beaucoup trop rigide.

Une marge budgétaire pour la relance, mais comment? Il faudrait assouplir d'une part les règles auxquelles sont soumis les prêteurs institutionnels. Ceux-ci ne peuvent placer leur argent que dans des organismes classés sous AAA par les agences de notation. C'est donner beaucoup trop d'importance à ces agences, dit Maystadt. Même la BEI a failli perdre son triple A.

Selon lui, les Fonds structurels européens comme le Fonds social européen, par exemple n'utilisent pas tous leurs crédits faute de cofinancement équivalent par les Etats. Cet argent reste dans les caisses de l'Union et pourrait servir à la relance ou être confié à la BEI qui pourrait le placer avec effet de levier. Dans ce cas, 10 milliards de fonds disponibles permettent d'investir cinq fois plus.

Philippe Maystadt, plutôt que l'émission d'euro-obligations par la BCE qui suppose que tous les pays de l'Eurozone soient d'accord, suggère de contourner l'obstacle en créant une société privée de projet qui émettrait des obligations

avec la garantie de la BEI. Beaucoup d'investisseurs doivent placer une partie de leurs avoirs à long terme (par exemple pour garantir le paient d'assurances-vie ou d'épargne pension). Il trouveraient là un placement sûr.

Interpellé sur la taxe sur les transactions financières, sur les intérêts notionnels et sur l'harmonisation européenne de l'impôt des sociétés, Philippe Maystadt se veut nuancé. Une taxe sur les transactions financières, dit-il, n'est applicable que si on le fait partout. Sur les intérêts notionnels, l'ancien ministre des Finances estime que c'est une mesure qui peut se justifier économiquement mais que l'erreur a été de le calculer sur les stocks des fonds propres et non sur leur accroissement: «c'est un formidable cadeau aux entreprises!». Ceci dit, une harmonisation fiscale européenne et un taux minimum de l'ISOC «éviterait la concurrence fiscale qui est la négation de l'Union Européenne». Mais, pragmatique, ajoutera-t-il, c'est un débat difficile avec les autres ministres des Finances de l'Union.

HANDICAP INTERNATIONAL

Vous êtes un «Bricoleur du Coeur»?

Partagez et gagnez!

Chaque année, Handicap International organise cet appel à projets pour collecter et faire connaître des trucs et astuces améliorant l'autonomie quotidienne de personnes âgées ou handicapées. Vous avez réalisé – pour vous ou un proche – une astuce qui aide à s'habiller, à manger, se déplacer...? Jusqu'au 20 juin, participez et gagnez l'un de nos prix!



d'achat de 500€ chez Brico et un abonnement à la revue de bricolage Dobbit. En outre, une catégorie spéciale «étudiants» récompensera des étudiants qui s'impliquent pour l'autonomie des personnes en situation de handicap. Le jury du concours est composé de kinés, d'ergothérapeutes, de spécialistes du handicap et du bricolage. La remise des prix aura lieu dans le courant du mois d'août.

Comment participer?

Les projets doivent être envoyés avant le 20 juin 2012. Chaque dossier doit être composé d'un plan de l'invention sur format A4, d'une explication du contexte de son utilisation, de photos digitales (max. 500 KB) du prototype, d'une liste du matériel utilisé et de son prix. Règlement du concours sur www.handicap-international.be.

Envoyez vos dossiers de préférence par e-mail (nicole.luyckx@handicap.be) ou par courrier: rue de Spa 67, 1000 Bruxelles. Personne de contact: Nicole Luyckx (02/233.01.02).

A quel âge la pension anticipée?

Comme on l'a déjà dit dans ces pages, l'âge de la pension anticipée a été retardé de 2 ans par l'actuel Gouvernement. Mais plus que le report de l'âge, ce sont les conditions de carrière qui ont été durcies puisqu'il va falloir justifier de 40 ans de carrière au lieu de 35 ans avant d'avoir accès à la pension, voire 42 ans si on veut partir dès 60 ans. Cependant, les mesures transitoires que nous avons obtenues permettent aux travailleurs qui ont aujourd'hui entre 57 et 61 ans de ne retarder que de 2 ans leur départ en faisant valoir 35 ans de carrière.

Les conditions à partir de 2013

La réforme des pensions ne commencera à être appliquée qu'à partir de 2013. L'âge de la retraite anticipée sera progressivement porté à 62 ans et les conditions de carrière à 40 ans selon le calendrier suivant:

	Âge minimum	Condition de carrière	Exceptions pour les longues carrières
2012	60 ans	35 ans	-
2013	60,5 ans*	38 ans	60 ans, si 40 ans de carrière
2014	61 ans	39 ans	60 ans, si 40 ans de carrière
2015	61,5 ans*	40 ans	60 ans, si 41 ans de carrière
2016	62 ans	40 ans	60 ans, si 42 ans de carrière 61 ans, si 41 ans de carrière

* Avant le 1^{er} juin de l'année.

Exceptions pour les 57-61 ans en 2012

Grâce aux mesures transitoires que nous avons obtenues, la porte de la pension anticipée avec 35 ans de carrière reste encore provisoirement entre-ouverte pour:

- les salariés qui ont au moins

60 ans en 2012 (nés avant le 31/12/1952). Ceux-là peuvent partir à la retraite quand ils veulent s'ils ont au moins 35 ans de carrière (comme salarié).

N.B. Le travailleur âgé de 60 ans et 35 ans de carrière et qui

- est en préavis avant le 1^{er} janvier 2012,

- ou qui a conclu une convention de départ anticipé avec son employeur (hors prépension conventionnelle), avant le 28 novembre 2011, pourra prendre sa pension anticipée après le 31 décembre 2012.

• Les salariés qui ont en 2012 entre 57 et 61 ans (nés entre le 1/01/1951 et le 31/12/1955). Ceux-là pourront partir à la retraite anticipée à l'âge prévu par l'ancienne réglementation + 2 ans pour autant qu'ils puissent justifier de 35 ans de carrière comme salarié.

Exemple: Un travailleur âgé de 59 ans en 2012 et qui à 34 ans de carrière:

- Avec l'ancienne réglementation, il pouvait partir à la retraite à 60 ans avec 35 ans de carrière.

Au 31 décembre 2012		Ancienne réglementation	Régime transitoire (à partir de 2013)	
Âge	Années de carrière acquises en 2012	Age minimum /carrière min.	Âge minimum de la pension (âge min. ancienne règles + 2 ans)	Date possible de la pension anticipée
61	34	62/35	64	2015
60	34	61/35	63	2015
	33	62/35	64	2016
59	36	60/35	62	2015
	35	60/35	62	2015
	34	60/35	62	2015
	33	61/35	63	2016
	32	62/35	64	2017
58	35	60/35	62	2016
	34	60/35	62	2016
	33	60/35	62	2016
	32	61/35	63	2017
	31	62/35	64	2018
57	34	60/35	62	2017
	33	60/35	62	2017
	32	60/35	62	2017

- Avec la nouvelle réglementation, il lui faudrait attendre d'avoir 40 ans de carrière, soit 6 ans de plus. Il aura alors atteint 65 ans, l'âge légal de la pension.

- Avec les mesures transitoires, il aura ses 35 ans à 60 ans mais

devra attendre 2 ans de plus (soit l'âge de 62 ans) avant de quitter la vie professionnelle. Mais il aura gagné 3 ans par rapport au nouveau système.

Le site délégués fait peau neuve!

C'est un tout nouvel outil qui est mis à disposition des délégués FGTB! Rendez-vous sur www.fgtb.be/delegate-fr, ou sur le

Au programme, un nouveau design, une plus grande lisibilité, et de nombreux dossiers et informations utiles à votre fonction de délégué. Vous trouverez également de nombreux documents relatifs aux élections sociales, ainsi que toutes les informations nécessaires aux candidats à ces élections. Les brochures sur le CPPT et le CE, regroupant toutes les infos utiles, sont téléchargeables sur le site.

Outre les élections sociales, le site délégués regorge de données sur l'actualité sociale, la prévention, l'environnement de travail, ainsi que de dossiers complets sur des thématiques propres à votre travail de délégué.

Un outil à consulter au quotidien!

Vous n'avez pas encore vos codes d'accès?

N'hésitez pas à contacter votre secrétaire professionnel!

Créez votre affiche de candidat!

Vous êtes inscrit comme candidat aux élections sociales? La FGTB met à votre disposition un outil qui vous permet de créer votre affiche personnalisée de candidat.

Comment ça marche?

Rendez-vous sur <http://monaffiche.fgtb.be>



et inscrivez-vous.

Pour créer votre affiche, **sélectionner la photo** que vous souhaitez voir figurer sur votre affiche. Cette photo doit être de bonne qualité et suffisamment grande pour pouvoir être imprimée par la suite. Cette photo peut vous représenter vous, seul, ou encore l'ensemble des candidats FGTB de votre entreprise. Bien

sûr, vous pouvez créer plusieurs affiches différentes.

Notre outil vous permet de personnaliser votre affiche en choisissant parmi quatre slogans, celui qui vous correspond le mieux. Pour tout découvrir et tester cet outil, rendez-vous sur <http://monaffiche.fgtb.be>

Syndicats

Rédaction:

Syndicats
42 rue Haute
1000 Bruxelles

Nicolas Errante:
rééditeur en chef
Tél.: 02/506.82.44

Aurélie 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

**Vous avez
des questions,
des remarques,
des suggestions?**

**N'hésitez pas à nous
envoyer un e-mail**

**syndicats@
fgtb.be**

Accord européen sur l'organisation du temps de travail dans la navigation intérieure

Après des négociations laborieuses qui ont duré 7 ans, les partenaires sociaux européens de la navigation intérieure ont atteint un accord sur la réglementation du temps de travail dans le secteur le 15 février dernier. La Commission européenne prépare maintenant la législation nécessaire qu'elle présentera au Conseil européen. Si ce dernier approuve la proposition concernée, l'accord sera obligatoire dans l'Union entière. A partir de ce moment, la Directive sur le Temps de Travail ne s'appliquera plus à la navigation intérieure.

Les dispositions de ladite directive ne tenant pas suffisamment compte des conditions particulières de travail et de vie dans le secteur de la navigation intérieure, des prescriptions spécifiques sont considérées nécessaires. Celles-ci doivent assurer la flexibilité (bien définie) requise et garantir un niveau plus élevé de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs dans le secteur.

Le secteur réagit positivement. Grâce à cet accord le secteur dis-

pose enfin d'une convention globale européenne qui permet de réglementer le temps de travail conformément aux besoins spécifiques de la batellerie et qui protège en même temps les conditions de travail.

Le contenu de l'accord

L'accord s'applique aux membres d'équipage, comme au personnel de bord (hôtel, restauration, entretien, animation à bord de bateaux à passagers) et impose des normes minimales en matière de temps

de travail pour les bateaux à passagers, comme pour les bateaux à cargaison.

- le temps de travail total ne peut pas dépasser une moyenne de 48 heures par semaine sur une période de 12 mois;
- le total de travail nocturne maximal s'élève à 42 heures par semaine;
- quatre semaines de congé payé;
- visite médicale gratuite tous les ans;
- repos minimal de 10 heures par jour, dont au moins 6 heures de repos ininterrompu;
- 84 heures de repos par semaine au minimum;
- le temps de travail annuel s'élève à 2304 heures moins les jours de fête nationaux
- contrôle du temps de travail à bord

Les conditions et CCT nationales plus favorables prévalent

Il est vrai que l'accord susmentionné stipule des normes minimales, mais rien n'empêche les Etats membres d'appliquer des dispositions plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Ainsi, en Belgique le temps de travail a été fixé à 1976 heures par an, ce qui équivaut une moyenne de 38 heures par semaine.

Toutes les conventions nationales qui sont plus favorables que l'accord européen, restent intégralement d'application.



Néanmoins, grâce à l'accord en question, de nombreux travailleurs européens occupés dans la navigation intérieure, verront améliorer leur statut en grande mesure.

La navigation intérieure: un joueur important dans le réseau de transport européen!

Les voies fluviales européennes couvrent une superficie de 37.000 km et relient des centaines de villes et de zones industrielles. Des 27 Etats membres 20 ont des eaux intérieures et 12 sont reliés entre eux par celles-ci. Environ 500 millions de tonnes de cargaison par an sont transportés via la voie fluviale. La navigation intérieure forme donc un secteur clé économique dans les transports européens.

Avec un réseau fluvial dont la longueur atteint 1.532 kilomètres, la Belgique est du point de vue de la densité, l'un des pays européens le mieux équipé en voies fluviales. Pour preuve, près de 60% du réseau fluvial belge peut être atteint par des bâtiments de navigation intérieure d'une capacité de 1.350 tonnes ou plus.

La flotte d'entrepreneurs de navigation intérieure domiciliés en Belgique au 31 décembre 2010 était composée de 1.083 bâtiments pour le transport de cargaisons sèches de 1.533.641 tonnes, de 226 bateaux citernes jaugeant 359.206 tonnes et de 115 pousseurs d'une puissance de 51.444 kW.

Ivan VICTOR
Secrétaire fédéral
Secteurs maritimes



Plan d'économies chez De Lijn! Pas sur le dos du personnel!

Nous le savions déjà: la société De Lijn doit réaliser des économies. Peu à peu nous apprenons davantage de détails. Cette fois-ci, il semble qu'on va faire une coupe sombre également dans le service. Selon la province ou l'entité, comme De Lijn les appelle, la hachette sera impitoyable. Des services de bus de nuit, de bus rapides, de bus sur demande téléphonique, mais également des lignes seront supprimées.

Tout comme chez De Lijn, les syndicats négocient un plan social pour éviter que le personnel soit dupé, l'UBOT assume sa responsabilité chez les fermiers. Après plusieurs réunions avec la FBAA, qui représente tous les fermiers, nous avons fait assez de progrès. Nous espérons pouvoir clôturer les pourparlers pendant la réunion du jeudi 15 mars. En effet, nous voulons conclure une CCT similaire à celle de 2010 avec les accents suivants:

- La prolongation de la préension et la diminution de la condition de 10 ans d'ancienneté dans le secteur;
- L'application de la préension à 56 ans avec 40 ans de service et avec supplément de l'employeur;
- Le crédit-temps + 50 ans;
- Une cotisation financière de la part de l'employeur en cas de chômage temporaire;
- Lors de la reprise de personnel par un autre employeur: maintien de l'ancienneté;
- Un revenu garanti pour le travailleur qui se retrouve dans un pool;
- La rédaction d'un planning du personnel (plan de recrutement) par employeur;
- La gestion du «pool» par le Fonds social;
- Une prime d'adieu pour les travailleurs qui sont obligés de quitter le secteur.

Le voyageur également dupé par la politique de Ministre Hilde Crevits!

Il est vrai que nous défendons les intérêts du personnel. Nonobstant, l'UBOT s'oppose et reste opposée à cette opération d'économies. D'où nous n'informerons pas seulement le personnel, mais également les voyageurs au cours des semaines à venir, et cela via une action pamphlets/affiche.

Nous lançons un appel à tous les membres du personnel de la so-

cieté De Lijn et des fermiers pour accrocher l'affiche ci-contre aux haltes des lignes susceptibles d'être supprimées ou diminuées. N'hésitez pas non plus à l'accrocher également dans le bus-même. Ainsi les voyageurs seront informés avec certitude.

En effet, nous ne sommes pas les seuls dupés. Avec nous, les voyageurs écoperont eux aussi. Des lignes seront supprimées, la fréquence de certaines lignes sera diminuée... bref, la prestation de services de la société De Lijn diminuera. Celle-ci risque de perdre de nouveau des clients et donc des revenus engendrant ainsi... une suppression encore plus intense de l'offre. Nous insistons auprès des clients, voyageurs, administrations communales,... pour qu'ils unissent leurs efforts afin de défendre la prestation de services de la société De Lijn. Ni le personnel des lignes, ni le personnel des fermiers, ni les voyageurs ne peuvent être dupés par la rage d'économies du gouvernement flamand chez De Lijn.

Vous voulez des affiches supplémentaires? Demandez-les à votre Régionale UBOT ou visitez le site web de l'UBOT où vous pourrez les télécharger: www.ubot-fgtb.be.

Besoin de plus d'information? Téléphonez à l'UBOT au no. 03/224 34 34 ou envoyez un e-mail à: veronique.de.roeck@btb-abvv.be.

> MOBILITÉ

Coupes sombres dans les transports publics en Flandre!



Appel aux utilisateurs de De Lijn
Votre bus, train, station
et NOTRE JOB sont en danger!

Pour infos et plaintes,
une seule adresse:
hilde@hildecrevits.be
www.facebook.com/Hilde.Crevits
Tél.: 02/552.66.00

Votre chauffeur

> POINT DE VUE

Votez pour une FGTB forte

D'ici un mois et demi, les élections sociales auront lieu. D'ores et déjà, nos militants syndicaux mènent campagne dans toutes les entreprises afin d'être soutenu dans leur travail. Et ils méritent ce soutien. Jour après jour, ils se dévouent de manière désintéressée pour leurs collègues. Pour cela, ils doivent suivre des formations, maîtriser les lois et règles. Ils doivent tout tenir à l'œil afin de déceler ce qui ne tourne pas rond dans l'entreprise. Ils doivent avoir l'audace de demander des solutions à la direction et parfois même, ils doivent les exiger. Au CPPT, là où il est question de sécurité et de bien-être. Au Conseil d'Entreprise où il est question de travail décent et de sécurité d'emploi. Et aujourd'hui, c'est au tour des travailleurs de les aider dans cette tâche, en donnant leur voix, une voix qui rend la FGTB plus forte.

Les élections sociales donnent la voix aux travailleurs en matière de vie économique et sociale. C'est un droit démocratique de toute première importance. Et même si le vote n'est pas obligatoire, utiliser ce droit de vote est une obligation morale. Si nous voulons des conditions de travail décentes - ce que chacun d'entre nous souhaite - c'est ensemble que nous devons choisir qui représentera les travailleurs. Car choisir qui sera délégué, c'est aussi choisir ce qui sera dit et fait, quels points de vue seront adoptés, quelles actions seront entreprises afin de défendre et d'améliorer le travail et le bien-être.

Il s'agit bien entendu dans une large mesure de la vie au sein de l'entreprise. Les travailleurs savent pertinemment bien ce que les délégués de notre syndicat socialiste disent et font. Que la sécurité doit toujours occuper une place prioritaire et que des améliorations sont toujours possibles. Que le rythme de travail ne peut pas être un travail pénible. Qu'il faut veiller aux emplois fixes, comme le fait si bien l'équipe syndicale dynamique du fabricant de papier Burgo. Les délégués nous racontent ci-contre comment ils arrivent à limiter le travail intérimaire. Pour ce genre de travail, nos candidats FGTB valent largement votre voix.

Mais il ne s'agit pas uniquement de l'entreprise. Voter pour les délégués FGTB, c'est aussi donner du soutien à notre syndicat sur le plan social et politique au sens large. Car ce sont nos délégués qui définissent ce que nous disons et faisons. Si la Centrale Générale de la FGTB a insisté sans relâche afin qu'un revenu correct soit garanti pour les femmes enceintes temporairement écartées du travail, c'est parce que les délégués ont dénoncé le problème. Si la Centrale Générale de la FGTB martèle que le travail lourd et pénible doit permettre d'arrêter plutôt sa carrière, si nous avons réussi à obtenir que les mesures drastiques du gouvernement sur les pensions soient sérieusement corrigées, c'est parce que nos délégués savent à quel point c'est important pour nos travailleurs. Et si la Centrale Générale, avec l'ensemble de la FGTB, continue de se battre pour le maintien de notre index, c'est parce que nos délégués défendent au quotidien le pouvoir d'achat de la population.

C'est là le double enjeu des élections sociales: c'est voter pour la sécurité et des emplois fixes dans l'entreprise, mais c'est aussi voter pour une défense ferme des droits sociaux de tous les travailleurs. Pour toutes ces raisons, votez pour la FGTB, de la sorte, vous rendrez notre syndicat plus fort.

(20 mars 2012)



Paul Lootens
Secrétaire général



Alain Clauwaert
Président

> COIFFURE, FITNESS ET SOINS DE BEAUTÉ

Régularisations des primes de fin d'année et syndicale

Les primes de fin d'année et syndicale pour 2011 pour le secteur de la coiffure, fitness et soins de beauté ont été payées. Pour les travailleurs qui auraient constaté une erreur, une régularisation est encore possible.

Si vous n'avez toujours pas reçu de primes, le Fonds de Sécurité d'Existence (FSE) vous envoie une nouvelle attestation en avril. C'est également le cas si le montant n'était pas correct, vous recevrez très prochainement une attestation pour permettre la régularisation. Dès que vous recevez une telle attestation, remettez-la le plus rapidement possible à votre section syndicale locale.

> DU 7 AU 20 MAI, LES ÉLECTIONS SOCIALES

«Avec une équipe forte et soudée, on peut abattre des montagnes»



Dominique Thill, délégué chez Burgo Ardennes (2^e en partant de la gauche): «Nous avons la chance d'avoir une équipe syndicale forte et soudée. Ensemble, nous avons déjà engrangé de beaux résultats et nous ne comptons pas nous arrêter en si bon chemin!».

Dans le cadre des élections sociales, la FGTB met tout en œuvre afin de composer à travers le pays des équipes fortes qui représenteront efficacement les travailleurs durant quatre années. Ainsi par exemple nous avons rencontré l'équipe syndicale de l'entreprise de production de papier Burgo Ardennes. Une équipe particulièrement active qui a au cours de ces dernières années fait un travail remarquable en matière d'intérim. Dominique Thill, délégué nous explique: «Il y a quatre ans de cela, nous avons constaté qu'il y avait de plus en plus d'intérimaires dans l'entreprise. Nous avons donc décidé d'attaquer le problème. Déjà avant cela, nous contrôlions au mieux l'intérim,

mais ce n'est pas toujours suffisant. Nous avons donc retroussé nos manches et nous nous sommes mis à analyser les textes de loi de manière plus précise, contrôler les chiffres et, quand c'est nécessaire, menacer la direction d'aller devant le tribunal du travail. Mais aujourd'hui, les résultats sont là et nous sommes contents. Nous avons par exemple conclu une convention par laquelle nous autorisons 15 postes libres en février et 12 en octobre. Concrètement, cela signifie que fin février, tous les emplois intérimaires au-dessus de 15 sont convertis en emplois fixes. Et même chose fin octobre, mais pour tout ce qui se trouve au-dessus de 12. Avant, nous avions une moyenne de 40 tra-

vailleurs intérimaires. Ici, nous venons juste d'engager 5 personnes... C'est une grande satisfaction. Mais évidemment, cela nous demande un contrôle total afin d'éviter tout contournement par la direction. Nous avons réalisé un énorme travail en peu de temps et il est vrai qu'au début, certains travailleurs se sentaient lésés. Mais au fur et à mesure qu'ils voient les résultats engrangés pour l'emploi en général, je pense que les gens sont satisfaits. C'est en tout cas ce qui ressort sur notre page Facebook. Il est vrai que nous avons beaucoup de chance à Burgo d'avoir une équipe forte et soudée, ça nous permet d'abattre des montagnes».

> DEUXIÈME CAMPAGNE DANS LE SECTEUR DU NETTOYAGE

On travaille mieux en journée

Nettoyer en journée, pendant les heures habituelles de travail, tout le monde y gagne. Une campagne sur ce thème a été lancée en septembre dernier, nous entrons à présent dans la deuxième phase de cette campagne. Avec dix arguments de poids afin de convaincre les entreprises de nettoyage, leurs clients et l'opinion publique.

Notre pays est mal placé en matière d'organisation du temps de travail des travailleuses et des travailleurs du secteur du nettoyage. Ces travailleurs doivent entretenir les entreprises tôt le matin ou tard le soir. Comme si cela n'était pas possible en journée. Sur ce point, la Belgique se place très mal. A peine 14% du travail se fait pendant les heures normales contre le double en Europe.

Pourtant, le passage en horaire de jour n'offre que des avantages. Tout d'abord parce que les travailleurs peuvent dans ce cas plus facilement être occupés à temps plein et qu'ils ont alors la possibilité de mener une vie sociale et familiale normale. Imaginez comment s'occuper des enfants lorsqu'on est obligé de nettoyer très tôt et très tard. Et des arguments de ce type, il y en a des tas. Dans le cadre de la campagne, nous en mettons dix en avant. Notamment le fait qu'il y a plus de respect et la qualité du

travail augmente, moins de frais de chauffage et de gardiennage, plus de sécurité et moins d'absences pour cause de maladie.

La campagne est à présent dans sa deuxième vague. Les bus et les trams arboreront à nouveau des affiches sur ce thème. Un grand mailing à l'attention des entreprises de nettoyage et de leurs clients est également sur les rails. L'ensemble de la campagne est le fruit de la collaboration entre la fédération patronale UGBN, la FGTB et la CSC.

Nous avons demandé à Eric Neupez, secrétaire fédéral en charge du secteur du nettoyage si le travail de jour réglerait tous les problèmes. «Ce serait en tout cas une grande amélioration», nous affirme-t-il, «mais il faut aussi d'urgence agir contre la concurrence féroce. Elle rend la surcharge de travail littéralement inhumaine. Elle conduit aussi à des pratiques illégales, par-

fois même à l'exploitation pure et simple. La chaîne de fast-foods Quick est actuellement poursuivie pour exploitation de sans-papiers. Au sein de la SNCB, des travailleurs du nettoyage travaillent pour des sous-traitants en tant que faux indépendants et pour un salaire bien trop bas. Et notre collègue Christian Bouchat de la centrale de l'alimentation bruxelloise a relevé lors d'une enquête que pas moins de 870 entreprises du nettoyage paient leurs salaires sous le minimum légal. Donc le travail de jour n'est pas la seule priorité, la concurrence des prix doit aussi laisser de la marge pour une concurrence loyale respectueuse des salaires et des conditions de travail.»



Eric Neupez: «Le travail de jour serait une belle amélioration. Mais il faut aussi agir d'urgence contre la concurrence féroce dans le nettoyage.»

ÉGALITÉ

Mieux concilier travail et vie privée, c'est aussi réduire l'écart salarial entre femmes et hommes



Dossier détachable

Le 20 mars, la FGTB a lancé sa 7ème campagne en faveur de l'Egalité salariale. L'occasion de refaire le point sur l'écart salarial entre femmes et hommes et de mettre l'accent sur ses causes. L'écart salarial est désormais de 22%, contre 23% l'an dernier (salaires mensuels moyens, bruts, temps partiels compris). Mais la diminution n'est pas due à une augmentation des salaires des femmes. Elle s'explique par la crise et notamment le chômage économique qui touche plus les hommes.

Cette édition 2012 souligne la difficulté pour les femmes de concilier vie professionnelle et vie privée. La FGTB veut aussi insister sur les conséquences que cela entraîne en terme de salaire: il est plus difficile de percevoir un bon salaire quand il faut jongler avec la flexibilité grandissante du travail et toutes les tâches domestiques et éducatives à la maison (sans parler des loisirs et de la vie sociale).

A la veille des élections sociales (du 7 au 20 mai 2012), la FGTB valorise les bonnes pratiques en matière de conciliation vie professionnelle-vie privée en entreprise sur www.fgtb.be.

Parce que le travail de la FGTB et de ses délégué-e-s dans les entreprises est, aussi, en plus de l'accès à un revenu décent, d'être attentifs à votre qualité de vie. Il est capital que vous puissiez concilier le mieux possible votre vie professionnelle et votre vie privée.

La FGTB a des propositions pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée et ainsi réduire l'écart salarial entre femmes et hommes:

- Tenir compte des contraintes de la vie privée dans l'organisation du travail, en particulier des femmes;
- Développer l'offre des services collectifs accessibles à tous (accueil des enfants, des ainés en perte d'autonomie, d'un enfant malade);
- Valoriser le temps plein et lutter contre le temps partiel imposé;
- Défendre les droits des femmes enceintes, souvent victimes de discrimination;
- Promouvoir le choix d'études émancipatrices pour les femmes, en dehors des filières traditionnelles (généralement moins bien rémunérées);
- Prévoir que toute femme puisse travailler en continuant à se former;
- Maintenir la prise en compte de périodes assimilées à du travail pour le calcul de la carrière (et donc de la pension);
- Augmenter le salaire minimum interprofessionnel.

La FGTB et tous ses délégué-e-s se mobilisent 365 jours par an pour une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée et pour votre salaire!

Plus d'infos sur www.fgtb.be

ÉGALITÉ

Le 8 mars était la journée «officielle» des femmes. Pour la FGTB, c'est le 20 mars parce que la date symbolise traditionnellement l'écart salarial entre hommes et femmes. Ou autrement dit, la femme gagne en un an ce que l'homme gagne en 9 mois. Mais si notre campagne démarre le 20 mars, c'est toute l'année que la FGTB mène la bataille pour l'égalité homme/femme.

C'est d'ailleurs un de nos thèmes de campagne pour les élections sociales 2012.

Cette année notre campagne porte sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée parce que c'est là la source principale de l'écart salarial: c'est parce qu'elles doivent jongler avec toutes sortes de contraintes d'ordre privé tout en travaillant que les femmes optent plus souvent que les hommes pour une réduction de leur temps de travail et donc de leur salaire et donc des droits qui dérivent de ce salaire.



> TEMPS PARTIEL

Pas «parce que je le veux bien!»

44,3% des femmes travaillent à temps partiel contre 9,3% des hommes

Travailler moins donc gagner moins, cela semble logique que celui ou celle qui décide de travailler moins en paie le prix. Ce serait juste si le temps partiel – principalement féminin –, sous quelque forme que ce soit, n'était pas largement contraint.

Il y a de plus en plus de femmes qui travaillent. La norme – et la nécessité économique – font que dans un ménage ordinaire homme et femme travaillent tous les deux. Le taux d'activité des femmes ne cesse d'augmenter et c'est tant mieux. Mais quand il y a des choix douloureux à prendre, c'est généralement les femmes qui s'y collent.

Intermittentes de l'emploi

• Le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans a augmenté de 54,6%

en 1990 à 74,4% en 2010. Parmi les femmes âgées de 55 à 64 ans, on observe sur 20 ans une augmentation de 9,4% à 29,2%.

- Le nombre de femmes au foyer a diminué de 61%. Mais il y a 32 femmes au foyer pour un homme au foyer.

• 22% des femmes ayant des enfants de moins de 15 ans prennent des congés sans solde pendant les vacances scolaires pour s'occuper de leurs enfants, contre 13% des hommes.

Pourquoi les femmes travaillent-elles plus à temps partiel que les hommes?

Hommes: 5h47 de temps de loisirs en plus

On entre là dans les tréfonds de nos sociétés patriarcales et de la traditionnelle répartition des tâches entre homme et femme: même si les mentalités évoluent tout doucement, les femmes continuent d'assurer la plus grande partie des travaux ménagers et de s'occuper des enfants ainsi que des parents. Quelques

Salaires H/F: le grand écart

A travail égal, salaire égal: la loi interdit de payer moins une femme qu'un homme. Et pourtant, les chiffres montrent que les femmes dans leur ensemble gagnent moins que les hommes. 23% selon le rapport de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes. 22% si on prend les chiffres les plus récents. C'est la différence moyenne entre le salaire des femmes et le salaire des hommes.

	Secteur privé		Secteur public		Total
	Ouvriers	Employés	Contractuels	Statutaires	
Ecart salarial – salaires horaires	17%	25%	5%	-1%	10%
Ecart salarial – revenus annuels	37%	36%	17%	11%	23%

Sources: Bureau fédéral du Plan et DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires.

En moyenne?

22% c'est aussi une moyenne qui couvre tous les secteurs et qui est calculée par rapport au revenu annuel. L'écart entre les salaires horaires est moins important: 10%. Pourquoi il y a-t-il une différence entre écart sur base des salaires horaires et sur base des revenus annuels?

L'écart de salaire horaire mesure la différence entre les salaires des femmes et des hommes toutes qualifications et tous secteurs confondus. Vu que les femmes sont plus nombreuses dans les secteurs moins rémunérés (c'est ce que l'on appelle la discrimination horizontale) la moyenne de leurs salaires est plus basse.

De plus, comme les femmes accèdent moins facilement aux fonctions su-

périeures (c'est ce que l'on appelle la discrimination verticale ou aussi «le plafond de verre»), la moyenne de leurs salaires est aussi plus basse.

Le piège du temps partiel

L'écart de revenus annuels tient en outre compte du temps partiel ou des périodes d'inactivité sur l'année. Sachant que 44,3 % des femmes travaillent à temps partiel contre 9,3 % des hommes seulement et que le temps partiel des hommes compte en général plus d'heures, le revenu annuel des femmes s'en trouve sévèreusement écorné.

Le secteur privé pas gâté

La différence se marque aussi entre le secteur public et le secteur privé. L'écart salarial sur base annuelle bondit alors de 22 % à 36/37% et les

employés ne sont pas mieux lotis que les ouvriers.

C'est que dans le secteur public, les barèmes sont bien réglementés et les différences de qualifications moindres. Par contre les contractuels du secteur public ne bénéficient pas des mêmes statuts et cela se ressent sur le salaire...

En recul

Le chiffre général de 22% est en recul par rapport aux années précédentes mais c'est à la crise qu'on le doit, c'est-à-dire à une perte de revenu pour beaucoup d'hommes qui ont connu le chômage économique ou le chômage tout court. Ce sont les secteurs industriels qui ont été les plus touchés. En 2009, au plus fort de la crise, il y a eu 5 fois plus de journées de chômage économique pour les hommes que pour les femmes.

Parmi les femmes, celles qui travaillent à mi-temps constituent la catégorie la plus importante (36%), puis vient la catégorie des femmes travaillant à 4/5 (26%).

Chez les hommes, c'est exactement le contraire: 37% des travailleurs à temps partiel travaillent à 4/5, 29% travaillent à mi-temps. Pour quels motifs?

Parce que c'est le patron qui décide...	Femmes	hommes
Pas trouvé de travail à temps plein	10%	14,8%
Pour des raisons économiques liées à l'entreprise	0,5%	2,1%
L'emploi souhaite n'est propose qu'à temps partiel	10,2%	9,4%
Parce que ce n'était plus possible		
Raisons professionnelles (ambiance ou conditions de travail, stress, harcèlement, etc.)	0,7%	1,2%
Raisons de santé (incapacité de travail)	4%	7%
Parce qu'il fallait que quelqu'un s'y colle...		
Prise en charge des enfants ou de personnes dépendantes		
- Absence de garde adéquate ou ne pas pouvoir se le permettre		
- Absence d'accueil adéquat pour d'autres personnes dépendantes ou ne pas pouvoir se le permettre		
- Absence de garde adéquate ET d'accueil adéquat pour d'autres personnes dépendantes ou ne pas pouvoir se le permettre		
- Autres raisons		
Autres raisons personnelles ou familiales	33%	25,5%
Par choix		
Ne souhaite pas travailler à temps plein	11,6%	8,4%
En combinaison avec des études	2,1%	6,8%
Retraite (anticipée) – peut travailler à temps partiel uniquement	1,3%	4,7%
Autre occupation (à temps partiel) en complément de la fonction principale	3,1%	6,4%
Autres raisons	4,7%	9,3%
Total	100%	100%

Trop de boulot ou pas assez

Le développement du temps partiel ou de toutes les formes d'aménagement du temps de travail pour concilier travail et vie privée peut sembler contradictoire avec l'évolution générale à la baisse du temps de travail, note le sociologue français Jean-Yves Boulin (Université Paris Dauphine).

Mais à y regarder de plus près, il y a une logique, explique J-Y. Boulin: la tendance est à l'augmentation du temps de travail – ou à l'invasion de la sphère privée par le travail - pour les uns et à l'exclusion de l'emploi pour les autres, si bien que ceux qui bossent tirent la langue et doivent trouver des solutions pour gérer leurs temps privés. Pour les autres, c'est la précarité et c'est ce que montre l'enquête de l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes.

Selon J-Y. Boulin depuis 2008 on assiste à une segmentation accrue du marché du travail entre ceux qui doivent travailler plus (flexibilité interne) et ceux qui sont maintenus dans la précarité (flexibilité externe): intérim, temps partiel, chômage partiel, contrats à durée déterminée...

Insiders surmenés

Durée plus longue pour certains, développement d'horaires atypiques - notamment pour ceux à temps partiel - rendent plus difficile l'articulation entre travail et hors-travail (vie familiale, vie sociale, vie de loisir). Les frontières entre travail et hors travail sont brouillées et l'invasion des nouvelles technologies (GSM et mails) en ajoutent une couche.

Les rythmes et l'intensité du travail augmentent aussi. «Conséquence: augmentation du stress et de la fatigue: 48% des européens en emploi (EU2) estiment être plusieurs fois par mois trop fatigués pour effectuer les tâches domestiques (22% plusieurs

fois par semaine). 22% estiment que leurs horaires et rythmes de travail perturbent leur vie familiale plusieurs fois par mois.»

Enfin l'étalement de l'habitat en zone périurbaine oblige les travailleurs à de longs déplacements et les éloigne des services dont ils ont besoin.

Outsiders précarisés

Résultat: le fossé devient de plus en plus large entre ceux qui ont des horaires longs, des horaires atypiques, un rythme de travail marqué par une forte intensité (qui ont une articulation travail/hors travail pauvre et ceux qui sont, soit dans des situations de travail précaires (CDD, intérim, travail à temps partiel subi...), soit exclus du marché du travail (articulation entre travail et vie personnelle pauvre également, car ressources faibles)

Quelles solutions?

Pour J-Y Boulin, il faut que la flexi-



©iStock.com

bilité au niveau de l'entreprise soit rééquilibrée pour tenir compte des contraintes hors travail, adapter les durées et rythmes du temps de travail (appréhendé sur la journée, la semaine, l'année et le cours de la vie). Et c'est un domaine qui relève du dialogue social à l'échelon du secteur ou de l'entreprise.

Il faut selon lui réviser la directive européenne sur le temps de travail de façon:

- à limiter les horaires longs (contraires à l'articulation travail/hors travail et à l'égalité de genre)
- à promouvoir des options de temps de travail favorisant l'autonomie des salariés dans la gestion de leur

articulation travail/hors travail et les transitions sur le marché du travail sur l'ensemble du cours de la vie (par ex. par des systèmes de crédits temps).

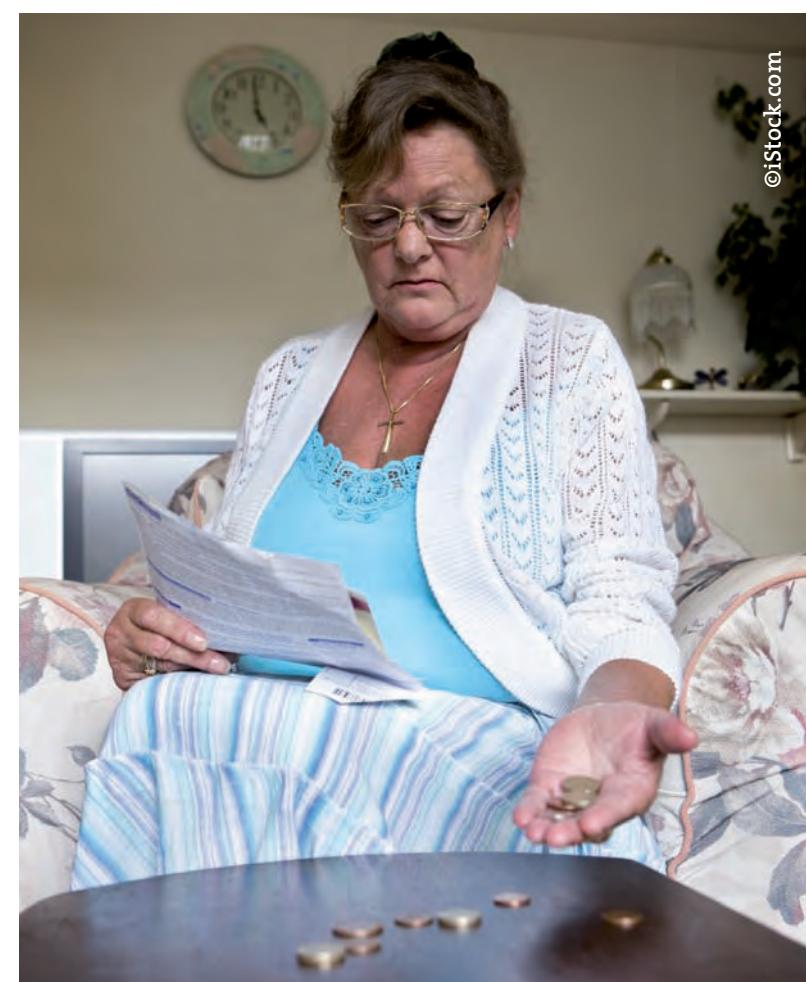
Il faut enfin développer au niveau local des politiques favorisant le développement des services (accueil des enfants, transports, santé, loisirs...) et leur accessibilité afin d'améliorer la qualité de vie (dont une bonne articulation entre travail et vie privée est une des conditions).

Tout le contraire

L'Union Européenne (donc la Belgique) prétend vouloir éléver le taux d'activité des femmes, des séniors et des moins qualifiés. C'est la «Stratégie de Lisbonne» réaffirmée dans le plan UE 2020.

Selon J-Y Boulin, l'absence d'options de temps de travail dynamiques a des effets contraires aux objectifs:

- c'est un frein à l'élévation du taux d'emploi des femmes, des seniors et des personnes à faible employabilité
- c'est un frein à l'égalité entre les hommes et les femmes
- c'est un frein à l'égalité entre catégories sociales et à l'autre objectif européen de combler le fossé entre «insiders» (ceux qui sont dedans) et «outsiders» (ceux qui sont exclus).



©iStock.com

Dépendance financière

Le risque de pauvreté est généralement calculé au niveau de la famille. Cependant, les couples ne sont pas éternels. Beaucoup se séparent. Les revenus de l'un ne sont plus compensés par ceux de l'autre. Les droits «acquis» peuvent se révéler alors bien maigres pour l'un ou l'autre ou les deux à l'heure des comptes par exemple de la pension.

Un indicateur développée par DULBEA, permet de mesurer dans quelle mesure les hommes et les femmes dépendent du revenu de leur partenaire (ou d'autres membres de la famille) pour ne pas sombrer dans la pauvreté. Il en ressort que plus d'un tiers des femmes dépendent des revenus des personnes avec lesquelles elles vivent. Ce chiffre s'élève seulement à 10% chez les hommes.

«Précariété»: nom féminin

La difficulté de concilier ses obligations professionnelles et sa vie privée conduit principalement les femmes à opter pour des aménagements individuels de leur temps de travail ou à interrompre carrément leur carrière. Mais il y a un prix à payer tout de suite et un autre à plus ou moins longue échéance: la perte de salaire place les femmes dans des situations de dépendance et réduit souvent leurs droits futurs et leurs revenus de remplacement.

Sur le marché du travail, le taux d'activité des femmes est en augmentation mais ce sont elles qui occupent majoritairement les emplois précaires ou à temps partiel. Conséquences à retardement: pensions de misère et précarité sont plus souvent déclinés au féminin qu'au masculin.

Contrats précaires

• 10% des femmes salariées n'ont pas de contrat à durée indéterminée,

pour 7% des hommes.
• **81% des travailleurs à temps partiel sont des femmes contre 19% d'hommes.**

Pension

• L'écart de pension entre les hommes et les femmes s'élève à 25%.
• 59% des femmes et 33% des hommes ont une pension inférieure à 1.000 euros. Près de la moitié d'entre eux reçoivent un montant inférieur à 750 euros.
• **6% des femmes et 3,6% des hommes de plus de 65 ans doivent compléter leur pension par une aide sociale.**

Minimex

• 57,2% des bénéficiaires d'un revenu d'intégration sociale sont des femmes.
• **40% d'entre elles forment une famille monoparentale contre 11% pour les hommes.**

ÉGALITÉ

► ELECTIONS SOCIALES

À vous et à vos délégués de jouer

Au-delà des constats sur l'écart salarial entre hommes et femmes, la question est surtout de savoir comment réduire cet écart. Permettre aux ménages de mieux concilier travail et vie privée est une partie de la solution: si l'organisation du travail permet cette respiration, femmes et hommes pourront mieux gérer leurs temps privés –libres ou contraints – sans que l'un ou l'autre ne doive sacrifier son salaire ou sa carrière.

Tout n'est pas qu'une question de lois ou de mentalités à faire évoluer. Au niveau des entreprises il y a aussi des cartes à jouer et vos délégués FGTB peuvent vous y aider.

On a vu par ailleurs que les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes se trouvent pour une part dans les mentalités et la persistance d'une répartition des rôles homme-femme en décalage avec les réalités actuelles, et pour une grande part dans l'organisation du travail.

A la fatigue et au stress du travail s'ajoutent la fatigue et le stress des contraintes domestiques. Il faut courir, toujours courir. Mais aussi rester performant pour son employeur. Se former, se recycler. Se reconvertis pour rester «employable» jusqu'à l'âge de la retraite que les pouvoirs publics cherchent de plus en plus à reculer... S'ajoute aux difficultés d'un

bon équilibre travail-vie privée le manque cruel de structures collectives et de services pour soulager les ménages dans leur rôle de parents ou d'enfants de parents âgés dépendants.

Et puis il y a les laissé-e-s pour compte de cette organisation schizophrénique du travail : les exclus du travail, temps partiels contraints, CDD, intérimaires... qui ont du temps, mais pas l'argent.

Quelles actions?

Il est évident que pour rétablir les équilibres, il faut agir sur les facteurs qui ont une incidence négative sur l'égalité salariale et sur l'égalité homme-femme en

général.

Ce sont par exemple:

- le temps partiel et le crédit-temps
- la flexibilité du travail
- le plafond de verre qui empêche les femmes d'accéder aux fonctions supérieures
- les problèmes de mobilité pour rejoindre le lieu de travail de plus en plus éloigné de l'habitat.

Il faut aussi combler les lacunes:

- le manque de crèches
- le manque de services d'accueil pour personnes dépendantes
- l'insuffisance et la lenteur des transports en commun.

Agir dans votre entreprise pour un bon équilibre travail-vie privée?

Les travailleurs ont leur mot à dire dans leur entreprise. Délégués au Conseil d'entreprise, au Comité pour la protection du travail, à la délégation syndicale sont là pour défendre leurs intérêts et faire des propositions pour améliorer les conditions de travail et le climat social dans l'entreprise. Mieux concilier travail et vie privée fait partie de leurs priorités.

Des salaires minimums plus élevés

Le niveau des salaires est trop bas. Cela induit des difficultés et une dépendance financière (éventuellement prolongée à l'âge de la retraite) et détermine le choix dans un ménage de celui qui se sacrifie pour répondre aux besoins non rencontrés par la collectivité. De bons salaires rendent les services d'accueil accessibles sans devoir arrêter de travailler.

Le relèvement du salaire minimum est une priorité

Des emplois plus nombreux et plus stables

Pour réduire le surmenage des uns et le sous emploi des autres, augmenter le taux d'activité (des femmes mais aussi des séniors) sans augmenter la précarité, il faut créer des emplois de qualité et non pas augmenter la concurrence entre les travailleurs en les forçant à se partager des emplois de plus en plus précaires.

Il faut remettre à l'ordre du jour la réduction collective du temps de travail

Améliorer le sort des travailleurs à temps partiel

involontaire

Les travailleurs à temps partiel doivent avoir le droit d'exiger un plus grand nombre d'heures de travail dès que l'opportunité se présente. Il faut sanctionner le non-respect de la réglementation (par ex. les annexes aux contrats de travail prévoyant de prêter temporairement plus d'heures). Fixer les prestations minimales à 4h/jour ou 24h/semaine.

Le temps partiel n'est la plupart du temps pas un choix délibéré mais un pis-aller ou un instrument patronal de flexibilité. La norme doit devenir le contrat à durée indéterminée à temps plein.

Informer sur les conséquences du temps partiel

Le choix d'un aménagement individuel de son temps de travail n'a pas que des conséquences immédiates sur le salaire. Selon le type de réduction du temps de travail (crédit-temps thématique ou sans motif, congé sans solde ou temps partiel volontaire, etc...) les conséquences sont différentes sur les droits sociaux (allocation de chômage, indemnités de maladie, pension).

Il faut bien informer les travailleurs sur les conséquences du temps partiel.

Organisation du travail: une flexibilité encadrée

La flexibilité est souvent une demande patronale. Heures supplémentaires, intérim, horaires atypiques, reposent sur un partage inégal du travail et rendent difficile la conciliation entre travail et vie privée. Elle peut aussi être une demande des travailleurs lorsqu'il s'agit de réduire le stress et de mieux combiner travail et vie privée. L'aménagement des horaires, une certaine flexibilité horaires en fonction des horaires de la crèche, des transports en commun, ou de besoins de formation, voire même la possibilité de télétravailler certains jours, etc. peuvent se négocier.

La flexibilité doit être rendue positive, négociée et encadrée.

Une politique du personnel soucieuse du genre

Les discriminations verticales & horizontales commencent dans l'entreprise.

Les délégués ont un rôle à jouer pour faire respecter l'égalité salariale au niveau de l'entreprise. Ils doivent veiller à:

- l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins,
- une classification des fonctions neutre du point de vue du genre,
- un accès égalitaire à la formation,
- un accès égalitaire aux promotions.

L'égalité H/F doit faire l'objet d'une vigilance permanente.

Mobilité

Les trajets domicile-travail peuvent allonger considérablement le temps passé hors du domicile. Des plans de mobilité permettent parfois d'en réduire le coût et la durée. Si la gratuité pour le travailleur est un objectif, **réduire le temps perdu et protéger l'environnement sont aussi des buts à atteindre pour un bon équilibre travail-vie privée.**

Maternité: faire respecter les lois

La loi protège la femme enceinte contre le licenciement et lui donne le droit de s'absenter pour des visites médicales. La femme enceinte peut demander un poste adapté, c'est-à-dire sans risque pour elle ou son bébé. Elle ne peut faire des heures supplémentaires après 8 semaines de grossesse ou travailler la nuit.

La maternité n'est pas une maladie mais un droit naturel à protéger.

Paternité: les papas aussi ont des droits et des devoirs

Les papas ont aussi droit à un congé de paternité et peuvent faire appel au congé parental. Mais ils ne font pas toujours valoir leurs droits. Leur participation à l'éducation et le partage des tâches ménagères sont des conditions nécessaires à l'égalité homme-femme.

Informez-les convenablement.

Bonnes pratiques



Nettoyage de jour

Au niveau de l'entreprise, on peut avec un peu d'imagination, améliorer la conciliation par quelques aménagements intelligents du temps de travail.

Ainsi, explique Gratia, grâce à l'intervention de la FGTB Services publics, le nettoyage des locaux du CNN (Centre des Communications du Nord - bâtiment de la Région de Bruxelles-Capitale) s'organise désormais en journée de 6 à 14h. Le nettoyage se fait en toute convivialité avec les employé-e-s des locaux, et offre aux travailleuses de nombreux avantages: une plage de travail continu, des contrats de travail à temps plein, la compatibilité des horaires avec une vie privée, la création de liens avec les autres travailleurs du bâtiment.

Temps moins partiel

Joëlle, Béatrice et Frédéric, délégués FGTB dans le secteur du commerce, sont la preuve vivante du rôle important du travail des délégués pour une meilleure conciliation vie professionnelle - vie privée.

Les employé-e-s des supermarchés travaillent trop souvent à temps partiel. Grâce à l'action des syndicats, et au travail de terrain des délégués, des conventions collectives ont vu le jour pour permettre d'augmenter, de manière contractuelle, le nombre d'heures prestées par les employé-e-s. En outre, les délégué-e-s interviennent régulièrement auprès des employeurs afin de revoir à la hausse les contrats de leurs collègues.

Des crèches adaptées

A Charleroi, le Syndicats des Employés techniciens et cadres est à l'origine de la création du Centre Coordonné de l'Enfance. Ce centre chapeaute une trentaine de crèches dans le Grand Charleroi (Charleroi, Châtelet, Gerpinnes, Farciennes, Chapelle-lez-Herlaimont) dont les heures d'ouverture sont spécialement adaptées pour tenir compte de la flexibilité des horaires dans le secteur de la grande distribution et du secteur de la santé.

Le Centre Coordonné de l'Enfance accueille les enfants de 0-16 ans avant et après l'école, fait de l'accompagnement aux devoirs, de la garde d'enfants malades à domicile et s'occupe aussi des déplacements des enfants entre le lieu d'accueil et l'école. L'accueil y est assuré de 5h à minuit, du lundi au samedi.

> RENCONTRE AVEC LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU SYNDICAT INTERNATIONAL DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS

Le football aide à améliorer les salaires

La semaine dernière, Ambet Yuson était en visite en Belgique. Il est le secrétaire général de l'Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois, l'IBB. Une visite qui mérite notre attention en raison de l'important travail réalisé par l'IBB, dont Ambet Yuson est une figure marquante.

Une figure marquante, en effet. Ambet Yuson est le premier secrétaire général de l'Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois non européen. C'est un signal fort de la volonté de donner aux syndicats non occidentaux plus de place et d'influence. Au sein de la Centrale Générale de la FGTB, une des fondatrices de l'IBB, on s'en réjouit.

Ambet Yuson est Philippin. Il a grandi sous le régime dictatorial de Marcos. Durant ses études, il a pris part à l'opposition au despote et est entré en contact avec les syndicats. Il est devenu dirigeant syndical dans la capitale Manille et très vite, son audace et ses talents organisationnels ont été remarqués par l'Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois. Il a reçu pour mission d'organiser les travailleurs sans droits de l'économie informelle d'Asie du Sud-Est. Il a déménagé pour cela en Malaisie. En 2009, il a été élu secrétaire général de l'IBB, une organisation coupole qui regroupe près de 12 millions de travailleurs à travers le monde.

Action mondiale pour de meilleurs emplois

Nul doute qu'Ambet Yuson est un excellent meneur de campagnes.



Ambet Yuson en compagnie du secrétaire fédéral Rik Desmet. L'Internationale pour les Travailleurs du Bâtiment et du Bois va de campagne en campagne afin d'améliorer les salaires et les conditions de travail.

L'IBB a mené des actions mondiales particulièrement réussies qui dénoncent les mauvais salaires et les conditions de travail. Ce fut notamment le cas en Afrique du Sud lors de la Coupe du Monde de football. Plus récemment, il y a eu une campagne Ikea très remarquée qui a contraint la filiale nord américaine (Swedwood) à reconnaître les droits syndicaux. Des actions sont aujourd'hui en cours en Pologne et en Ukraine à propos du Championnat d'Europe de football. Et très prochainement, une nouvelle campagne débutera au Brésil dans l'optique de la Coupe du Monde de football de 2014. Les grands événements footballistiques sont toujours un moment idéal pour capter l'attention des médias sur les mauvais salaires et les conditions de travail.

Solidarité internationale
Mais à côté des nombreuses campagnes internationales de l'IBB, il y a aussi un projet de solidarité avec les jeunes ouvriers de la construction palestinien. Ils ont ainsi l'opportunité de suivre des formations en dehors de leur pays. La Centrale Générale de la FGTB soutient elle aussi la lutte pour la libération du peuple palestinien par le biais d'une collaboration avec le syndicat palestinien du pétrole.

Des pistes sont à présent explorées afin de voir comment entreprendre quelque chose ensemble

pour lutter contre les activités de la première multinationale CRH en Palestine. CRH livre via une de ses filiales du ciment qui sert à élever le mur de séparation entre Israël et la Palestine. Ce mur honteux de l'apartheid est en opposition avec toutes les conventions du droit international. CRH les viole et bafoue aussi son propre code de conduite.

Au sein de l'IBB, un travail intense est également fourni pour le soutien des syndicats d'Afrique de l'Ouest francophone. La Centrale Générale de la FGTB y est également très active. Ce sont des projets de longue haleine, qui lentement mais sûrement, portent leurs fruits.

A côté de l'IBB, il y a aussi la couople européenne FETBB. Un rapprochement entre les deux organisations est nécessaire. Le travail au sein des comités d'entreprises européens a également une dimension mondiale. Il s'agit souvent de la conclusion d'accords internationaux, des dispositions internationales sur le salaire et le travail qui vont bien au-delà des frontières européennes. Ambet Yuson est particulièrement convaincu que les portes entre les deux organisations doivent rester ouvertes. Il a de tout façon été convenu de rencontrer ses porte-parole au moins une fois par an, ainsi que de rencontrer des délégués actifs au niveau international.

Adaptation des salaires en mars 2012

Vous trouverez ci-dessous les secteurs de la Centrale Générale – FGTB pour lesquels les salaires ont été adaptés au 1^{er} mars 2012. Seuls les secteurs où des changements sont intervenus sont mentionnés. Des informations détaillées sont disponibles sur le site de la Centrale Générale: www.accg.be.

Mars 2012			
N° commission paritaire	Secteur	Type d'adaptation	Augmentation des salaires
102.02	Petit granit Liège-Namur	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,01
102.03	Porphyre	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,01
102.05	Kaolin et sable	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,01
102.08	Marbre	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,01
102.09	Chaux-calcaire	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,01
102.11	Ardoisières	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,01
106.01	Ciment	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,004339
113	Industrie céramique	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,02
114	Briqueteries	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,005
117	Industrie et commerce du pétrole	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,004339
121	Nettoyage	Indexation indemnité journalière pour missions de service	indemnité journalière pour missions de service X 1,02
152	Enseignement libre (Communauté française)	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,02
317	Gardiennage	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,02
319.02	Education et hébergement (Communauté française)	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,02
322.01	Titres-services	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,02
329	Secteur socioculturel	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,02

> SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Paiement du pécule de vacances 2012

Le 21 juin 2012, le pécule de vacances 2012 des travailleurs du secteur du bâtiment sera payé. Cela se fera uniquement par virement bancaire. Si vous n'avez pas encore communiqué votre numéro de compte bancaire, il est grand temps de le faire. La Caisse Congé du Bâtiment propose deux possibilités.

Soit directement via www.socialsecurity.be. Cliquez sur : Information et services en ligne pour le citoyen et à droite sur « Mon compte de vacances ». Pour cela, vous avez besoin d'une carte d'identité électronique et d'un lecteur de carte relié au pc.

Deuxième possibilité, vous transmettez vos coordonnées bancaires via le nouveau formulaire officiel. Vous pouvez demander ce

formulaire à la caisse congé par mail: info@caissecongebatiment.be; par téléphone: 02/529 80 11; par fax: 02/529 80 12 ou encore par écrit: Caisse Congé du Bâtiment - Boulevard Poincaré 78 - 1060 Bruxelles.

Le formulaire doit être transmis par la poste, les mails et fax ne sont donc pas acceptés, au plus tard avant le 4 juin.

Si exceptionnellement, vous désirez recevoir le paiement de votre pécule par chèque circulaire, vous devez adresser une demande écrite avant le 4 juin, en mentionnant votre adresse officielle, numéro de Registre National et en apposant votre signature. Il vous en coûtera 4,25€. Une procédure fortement déconseillée donc.

> LES ANCIENS OUVRIERS MINEURS ENCORE TRÈS SOLIDAIRES

Le régime des pensions doit être intégralement rétabli

Qu'en est-il du régime des pensions des ouvriers mineurs?

En décembre, le gouvernement l'avait purement et simplement supprimé dans son entier à vouloir faire travailler les gens plus longtemps. Il revient à présent sur cette décision, mais il reste encore des zones d'ombres. Le permanent syndical Jan Staal de la Centrale Générale de la FGTB du Limbourg nous donne plus d'explications.



Jan Staal: «Personne ne peut rester sur le chemin. Le statut d'ouvrier mineur doit être intégralement rétabli».

Jan Staal: En effet, en décembre le gouvernement a tiré un trait sur le régime des ouvriers mineurs. C'est un régime particulier qui donne la possibilité aux anciens mineurs de partir à la pension plus tôt avec une carrière mixte de 30 ans. Le système s'éteint naturellement puisqu'il y a bien longtemps que les mines de charbon ont fermé. Le système est également d'application pour les carrières d'ardoises wallonnes avec travail souterrain.

Mais finalement, le statut continuera quand même d'exister?

Jan Staal: Il y a eu des pressions. Dès que nous avons appris la suppression, nous avons immédiatement tiré la sonnette d'alarme avec la Centrale Générale de la FGTB. Un mouvement s'est créé parmi les ex-mineurs. Autant d'années après la fermeture des mines, ces gens sont encore très soudés entre eux. Le gouvernement a vite compris qu'il ne pourrait pas s'attaquer au statut des mineurs et est donc revenu sur sa décision.

Et pourtant le dossier n'est malgré tout pas clos?

Jan Staal: Non, parce qu'en fin de compte, encore 14 ouvriers mineurs de surface perdraient leurs droits. Ils devraient tomber sous la nouvelle législation de pension anticipée à 62 ans. Et cela, les gens ne l'acceptent pas. Ils sont solidaires et ne veulent laisser personne sur le chemin. La semaine dernière nous avons eu une concertation à ce propos au cabinet du ministre des pensions Van Quickenborne. On nous a promis de corriger cette situation. Le dossier n'est donc pas encore clos. A présent nous attendons, mais si le statut n'est pas intégralement rétabli et pour tous, nous porterons l'affaire en justice pour cause de discrimination et rupture de contrat.

> POINT DE VUE

«Casse toi, pov' con»

Une force puissante naît à gauche dans la campagne présidentielle française. Elle déborde déjà des frontières de l'hexagone et souffle comme une bourrasque chargée d'espoir sur l'Europe des progressistes tout entière. Elle gonfle d'optimisme le peuple de ceux qui savent qu'une autre politique est possible!

Elle annonce d'autres rendez-vous électoraux en Grèce et en Allemagne. La peur y est occupée à changer de bord... Revoilà pour nous des lendemains qui chantent ! Le temps des cerises?

L'insurrection civique

La dynamique du Front de gauche se construit sur un projet charpenté sur des Valeurs. Celles nées de la Commune. Celles concrétisées dans «Les Jours heureux», le programme du Conseil national de la Résistance. Elle est bâtie sur une stratégie propre à la gauche : le rassemblement des forces. Une démarche unitaire qui ne dissout pas les différences derrière un homme «providentiel». Non. Un front, large et populaire, qui rassemble autour d'un projet clair et clairement en rupture avec l'idéologie des dominants. Un projet inspiré incontestablement par ce qui définit la gauche depuis 1789 : l'Egalité, la Liberté (celle des femmes et des hommes, pas celle des marchés) et la Solidarité, cette «tendresse des peuples» définie par le poète nicaraguayen Thomas Borge devenu, dans les années 80, ministre de l'Intérieur du gouvernement sandiniste !

Les succès croissants «dans l'opinion» de Jean-Luc Mélenchon s'expliquent d'abord par une aspiration populaire profonde à un retour à ces «fondamentaux». En témoigne la démonstration de force du 18 mars à La Bastille. Ils se fondent dans la pertinence de propositions qui rejettent de manière tranchante toute perspective d'austérité. Dans cette idée maîtresse qu'un autre monde est nécessaire ! Ils sont bien sûr soutenus par des talents ; ceux d'un tribun, d'un grand pédagogue mais surtout ceux d'une équipe solide qui le porte et l'encadre.

L'insurrection civique que les militants du Front de gauche appellent de leurs vœux passe par les urnes. Cette révolution citoyenne invite chacun à «prendre le pouvoir». Sur sa vie d'abord ! Elle balaye d'un air frais une scène politique engluée dans un discours de résignation et de soumission aux marchés et ringardise les refrains de la confrérie multilatérale des «d'ju vou, d'ju n'pou»⁽ⁱ⁾.

La mise en route de ce processus révolutionnaire nous concerne personnellement. Nous femmes et hommes de gauche, nous syndicalistes, nous métallos de Wallonie et de Bruxelles. Parce qu'elle crée pour nous aussi des perspectives nouvelles. Elle valide une méthodologie de rassemblement que nous partageons et une volonté d'éducation populaire qui devient, pour chacun de nous, un devoir dès lors que les médias, ici aussi, sont gagnés par un consensus de «chiens de garde» du système. Nous devons donc, partout où nous sommes, dans les ateliers, en famille, au bistrot ou dans les troisièmes «mi-temps», nous tourner vers les gens pour convaincre. Et résister tous ensemble !

Ce n'est qu'un début...

Le mouvement enclenché ne va pas s'arrêter. Il nous concerne et nous implique encore parce qu'une France de gauche peut contribuer à changer d'Europe. C'est non seulement nécessaire, c'est brusquement devenu urgent.

Mélenchon propose subtilement de substituer à la «règle d'or» des financiers qui veulent nous affamer comme ils épuisent déjà nos camarades grecs, une «règle verte», celle qui doit honorer la «dette écologique». Nous y ajoutons, comme lui, une «règle rouge», celle qui consiste à facturer la crise à ceux qui l'ont provoquée. Inscrivons dans la Constitution le plein emploi, une fiscalité qui n'épargne plus les riches, des salaires décents et plafonnés, l'importance vitale des biens communs ! Nous devons nous battre contre l'approbation des derniers traités européens qui vont organiser la misère, tuer les services publics, broyer l'index et réduire au silence la concertation sociale.

Nous signons également le même engagement pour la définition d'un plan de développement respectueux du seul cadre de vie dont les humains disposent puisqu'il est basé sur l'émancipation des femmes et des hommes, sur la volonté de transformer le réel et qu'il vise l'intérêt général.

Voilà bien des raisons d'associer nos voix aux cris de «Résistance» poussé par un peuple de gauche réuni par un dimanche maussade entre Nation et Bastille. Pas de problème pour ajouter avec lui l'invitation adressée à Sarkozy dans le seul langage qu'il comprenne : «Casse toi pov'con». Et c'est lui qui l'a dit !

Et l'automne venu, nous en serons d'autant plus forts pour l'expliquer, son tour venu, à Mme Merkel...

Nico Cue
Secrétaire général

⁽ⁱ⁾ Annie Cordy traduirait: «J'voudrais bien, mais j'peux point»...



Oxy-Fleurus: le travail syndical et l'engagement sont toujours payants!

Oxy-Fleurus (anciennement Decto) a traversé des moments difficiles ces dernières années.

En 2009, lorsque son unique client Caterpillar a connu une diminution de ses activités, le volume de commandes de Decto a chuté de 80% et a contraint la direction à faire aveu de faillite. Dans le cadre de la loi sur la continuité des entreprises, le Tribunal a accepté le transfert du site de Fleurus au groupe français FLP et le sauvetage de 62 emplois sur 114. Malgré la perte de 52 emplois, l'activité économique était maintenue. Répit de courte durée car les banques, créancières de l'entreprise, ont fait appel dans le but de récupérer un maximum de liquidités en vendant les actifs de Decto. Cette procédure judiciaire avait alors ralenti le redémarrage de l'entreprise et risquait de décourager le seul repreneur. Le monde de la finance responsable de la crise voulait donner le coup de poignard final en méprisant les travailleurs et leur famille. Après plusieurs mois de débats entre les avocats des banques, des organisations syndicales et le repreneur, la Cour d'Appel de Mons a considéré que l'action des banques était non fondée et qu'Oxy-Fleurs (nouveau nom de Decto) pouvait enfin préparer l'avenir. Cette grande victoire syndicale était essentielle: elle a contribué à pérenniser les postes de travail sur le site de Fleurus. Durant ces mois d'incertitude, la délégation MWB-FGTB n'a jamais renoncé et pourtant rien ne leur avait jamais été épargné.

En 2004, lorsqu'Abdel ABID devient délégué MWB-FGTB, il est seul face à 4 délégués CSC clairement de connivence avec la direction. Cette délégation CSC de façade ne faisait rien et Abdel était seul à animer les assemblées syndicales. Malgré son faible rapport de force à l'époque, il n'a jamais baissé les bras: en 2005, lors de la grève contre le Pacte des Générations, il est seul à barrer l'entrée de l'entreprise avec son drapeau rouge.



Mustapha ARIOUAT et Abdel ABID – délégués MWB-FGTB

Abdel avait gagné: son action a marqué les esprits et a forcé le respect. Dorénavant, il faudra compter avec lui. «Quand je traversais des moments de découragement, je trouvais toujours de la motivation auprès de mon permanent syndical. Je lui dois beaucoup», confie Abdel.

Au cours des années, Abdel a rassemblé autour de lui d'autres militants voulant mouiller leur chemise pour défendre les travailleurs. Mustapha ARIOUAT prêt à se dépenser sans compter pour améliorer les conditions de travail de ses collègues a rejoint Abdel. «Si je m'engageais, c'était pour faire les choses à 100%» affirme Mustapha. En 2008, la MWB-FGTB remporte les élections sociales. Abdel et Mustapha entrent directement en négociation avec la direction pour obtenir des chèques-repas. Ils démontrent intelligemment que l'entreprise a de l'argent et décrochent un accord historique pour l'entreprise.

Ensuite, leur plus grosse lutte a commencé: la faillite en avril 2009, la reprise par un groupe français, la négociation du plan de reprise et le combat contre les banques qui a abouti à une victoire.

Abdel et Mustapha ne se laissent pas impressionner par la nouvelle direction. Ils reconnaissent que négocier avec une direction qui doit

en référer à un groupe qui possède cinq usines dans le monde n'est pas facile mais ils aiment les défis et ils relèveront celui-là comme tous les autres auparavant.

L'absence d'extracteurs de fumée et de poussières est leur plus grande préoccupation. Face à la mauvaise foi de la direction et de son conseiller en prévention, ils n'ont pas hésité à faire venir l'inspection du travail. Autre sujet brûlant qui les oppose à la direction: le nombre d'intérimaires dans l'entreprise. Certains totalisent quelque fois 4 ans d'ancienneté et se voient encore refuser un statut correct. La direction profite de cette situation: elle a licencié 23 intérimaires dans le seul but de faire baisser le nombre de mandats en vue des élections sociales de mai prochain.

Un environnement de travail sain pour tous et des contrats à durée indéterminée pour les intérimaires, voilà le challenge des délégués MWB-FGTB.

Cette équipe syndicale alliant l'expérience et la réflexion a renversé la tendance par son action de tous les jours sur le terrain. Les chiffres ne mentent pas: alors qu'en 2004, 80% des travailleurs étaient affiliés à la CSC maintenant 95% des travailleurs sont affiliés à la MWB-FGTB. Exemple à suivre !



Les candidats MWB-FGTB aux élections sociales

Le Livret Rouge Allocations sociales est disponible!

Suite à l'indexation automatique, les allocations sociales **augmentent de 2% à partir du 1^{er} février 2012**. Les salaires et les appontements aussi sont adaptés régulièrement au coût de vie plus cher par le biais de cette indexation. Notre index n'est pas une augmentation du pouvoir d'achat. Il nous permet uniquement de maintenir notre niveau de pouvoir d'achat et il constitue un barrage contre l'appauvrissement.

L'index est toujours plus souvent mis en cause par l'Europe, les employeurs et les partis de droite libérale. A tort, puisque notre index maintient le niveau de la consommation et constitue, par conséquent, le lubrifiant par excellence pour notre économie. L'accord du gouvernement Di Rupo I stipule que l'index restera intact. C'est d'ailleurs une des revendications prioritaires de la FGTB et de ses militants. Pourtant, certains partis gouvernementaux de droite se

sentent obligés de rouvrir le débat sur l'adaptation de l'index. La FGTB trouve cela inacceptable. L'index doit rester intact. Il faut installer un meilleur contrôle des prix et il faut surtout limiter, au moyen de mesures gouvernementales, les coûts d'énergie qui sont fortement en hausse.

Elections sociales 2012: la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant compte sur ton support et ton vote

Au cours des dernières années, les délégués de la FGTB se sont mis quotidiennement à votre disposition pour défendre vos intérêts et obtenir des conditions de travail plus sûres. A l'avenir aussi, avec les nouveaux candidats, ils continueront à défendre vos intérêts, de façon consistante, résolue et en connaissance de cause. Ils comptent dès lors sur votre support et votre vote lors des élections sociales.

les en mai 2012. Une FGTB forte dans les organes de concertation de ton entreprise est en effet la meilleure garantie pour de bonnes conditions de travail et pour la solidarité. **Votez dès lors pour la liste n°3 au moment des élections sociales de mai quand celles-ci ont lieu dans votre entreprise.**

Ce Livret Rouge fournit un aperçu actualisé des montants des allocations sociales qui s'appliquent à partir du 1^{er} février 2012. La plupart des chiffres cités sont des montants mensuels bruts. Il peut donc y avoir des retenues de précompte professionnel qui sont décomptées sur la feuille d'imposition (à l'exception des allocations familiales). Les allocations journalières sont multipliées par 26 jours d'allocation.

Le Livret Rouge est disponible dès le 29 mars. Demandez-le auprès de votre secrétaire professionnel!



Indexation

Préparation du lin

Suite à une indexation, les salaires du secteur de la préparation du lin augmentent de 0,0744 euros à partir du 5 mars 2012. Voici les nouveaux barèmes:

Groupe salarial	Fonction	Salaire	Double équipe + 8,41%	Equipe de nuit + 31,60%
Groupe 1	Teillage fibre courte/pâtes	11,8337	12,8289	15,5731
	Teillage pailles de lin			
	Conduire la ligne feutre			
	Conduire presse balles			
Groupe 2	Conduire la peigneuse/opérateur	12,0704	13,0855	15,8846
	Conduire les cardes/cardes-briseuses			
	Conduire les bancs d'étirage/bancs d'étirage mélange de couleurs			
	Conduire bobinoirs semi-automatique			
	Conduire machine peignage			
	Apporter des balles			
	Conduire les bancs à broches			
	Conduire bobinoirs manuellement			
Groupe 3	Conduire mélangeurs	12,1887	13,2138	16,0403
	Conduire l'effilocheuse			
	Conduire bobinoirs automatique			
	Conduire chariot élévateur			
	Séchage bobines d'alimentation			
	Conduire open-end			
	Conduire ligne feutre (responsable de processus)			
Groupe 4	Magasinier	13,0171	14,1118	17,1305
	Filage au sec			
	Filage au mouillé			
Groupe 5	Régler machines/mécanicien	13,6088	14,7533	17,9092
	Entretien général électricité			
	Entretien général mécanique			
Groupe 6	Contremaître (personnel de maîtrise)	14,2004	15,3947	18,6877

Confection

Dans le secteur de la confection, les salaires augmentent d'un coefficient de 1,0143 (1,43%) à partir du 1^{er} avril 2012 suite à une indexation. Les nouveaux barèmes sont:

Salaire à l'embauche	10,4168€
Groupe de salaire 1	10,4443€
Groupe de salaire 1 bis	10,4584€
Groupe de salaire 2	10,5619€
Groupe de salaire 3	10,7766€
Groupe de salaire 4	11,1072€
Groupe de salaire 5	11,5634€
Groupe de salaire 6	11,7722€
Groupe de salaire 7	12,2928€
Groupe de salaire 8	12,5573€
Groupe de salaire 9	12,8279€
Groupe de salaire 10	13,5496€
Groupe de salaire 11	14,3814€

Sous-traitance

Dans le secteur de la sous-traitance également, les salaires augmentent d'un coefficient de 1,0143 (1,43%) à partir du 1^{er} avril 2012 suite à une indexation. Voici les nouveaux barèmes:

Groupe de salaire 1	10,8784€
Groupe de salaire 2	11,0539€
Groupe de salaire 3	11,4115€
Groupe de salaire 4	11,9663€
Groupe de salaire 5	12,7454€
Groupe de salaire 6	13,7870€
Groupe de salaire 7	15,1462€

Tanneries de peaux

Dans le secteur des tanneries de peaux, les salaires sont adaptés à l'indice (de santé) des prix à la consommation le 1^{er} jour de la 1^{re} période de paie du mois de mars 2012.

Tous les salaires sont augmentés alors de 0,0372 l'heure.

Les nouveaux salaires minimums à partir de mars 2012 sont les suivants:

	semaine de 39 heures	semaine de 38 heures
Non qualifiés		
a) Manoeuvres à l'emballage, au marquage, au cardage en fini, à l'étiquettage et autres opérations en finition	10,5078€	10,7842€
b) Manoeuvres autres que ceux repris sous a)	10,6453€	10,9253€
Qualifiés		
Travail de cuve	10,6778€	10,9586€
Brossage	10,6778€	10,9586€
Dégraissage	10,7138€	10,9956€
Frottage	10,7138€	10,9956€
Rasage	10,7138€	10,9956€
Coupe	11,1003€	11,3922€

FGTB Horval section de Louvain – Malines mène des actions contre le licenciement imminent d'une déléguée!



Le samedi 10 mars, plus que 50 militants de la FGTB Horval se sont réunis à l'entrée du restaurant routier HEVERLEE FREEWAY SERVICES – TEXACO le long de l'autoroute E 40 à Heverlee.

Ils ont déroulé un calicot et ils ont distribué des pamphlets à des futurs clients. Par cette action les militants manifestent contre le licenciement imminent pour motif grave d'une déléguée FGTB.

Le restaurant routier appartenait jusqu'à fin 2008 à la chaîne AC Carrefour et a été repris par le groupe DELEK TEXACO.

Depuis, l'ambiance de travail s'est détériorée.

La convivialité entre les collègues doit faire place à une hiérarchie où l'obéissance aveugle est de mise.

Des techniques de délation et d'observation cachée ont été mises en place.

Pas étonnant que beaucoup de membres du personnel avec un long état de service sont désabusés: certains d'entre eux sont malades, d'autres souffrent du stress lié au travail.

La déléguée concernée a travaillé depuis 12 ans sur le site d'Heverlee. Récemment elle a pu se réjouir de sa grossesse, elle attend un deuxième enfant.

Elle est très appréciée par ses collègues pour son attitude joviale et une bonne coopération.

Apparemment ce profil ne colle plus à la nouvelle culture d'entre-

prise du nouvel employeur, qui veut se débarrasser d'elle comme d'un fardeau.

La recette est connue: l'employeur emploie une batterie d'avocats chers et renommés, il essaie de faire du travailleur un criminel et demande le licenciement pour motif grave.

De cette façon l'affaire est réglée «proprement» et l'employeur engrange 3 X du profit:

- Le licenciement ne coûte pas un cent
- la crainte pour le licenciement auprès des collègues est bien réelle
- la présence syndicale est étouffée au moment que les listes de candidats pour les élections sociales sont composées.

FGTB Horval imposera tant au niveau syndical que juridique le licenciement et la réintroduction.

Même une lutte inégale vous pouvez gagner: ENSEMBLE, ON EST PLUS FORTS est notre marque!!

Bert Verhoogen
Secrétaire FGTB Horval



Horeca (CP 302) – Prime syndicale

Affiliation: Être affilié depuis le 1er janvier 2012 et en règle de cotisations au moment du paiement.

Période de référence: du 1^{er} octobre 2010 au 30 septembre 2011

Montant: Prime maximum actifs: 135€ (pour les prépensionnés: 100,30€).

Dans le trimestre durant lequel 30 jours ou plus (jours de travail, jours assimilés, jours de congé) ont été déclarés à l'O.N.S.S. pour le travailleur dans un régime de cinq jours semaine, le travailleur a droit à 3/12 de la prime syndicale pour ce trimestre.

Dans le trimestre durant lequel 36 jours ou plus (jours de travail, jours assimilés, jours de congé) ont été déclarés à l'O.N.S.S. pour le travailleur dans un régime de six jours semaine, le travailleur a droit à 3/12 de la prime syndicale pour ce trimestre.

Pour les trimestres durant lesquels moins de 30 jours (jours de travail, jours assimilés, jours de congé) ont été déclarés à l'O.N.S.S. dans le régime cinq jours semaine, les jours

des trimestres concernés sont additionnés sur base annuelle et le travailleur a droit à 1/12 du montant total de la prime syndicale par tranche complète de 10 jours.

Pour les trimestres durant lesquels moins de 36 jours (jours de travail, jours assimilés et jours de vacances) ont été déclarés à l'O.N.S.S. dans le régime six jours semaine, les jours des trimestres concernés sont additionnés sur base annuelle et le travailleur a droit à 1/12 du montant total de la prime syndicale par tranche complète de 12 jours.

Paiement automatique

La prime syndicale est automatiquement virée sur le compte en banque de nos affiliés qui répondent aux conditions suivantes:

- avoir reçu une prime syndicale l'année passée
- être en règle avec ses cotisations
- avoir travaillé dans le secteur pendant la période de référence
- avoir un compte bancaire enregistré dans notre système de paiement

Les travailleurs qui ont changé de

compte bancaire dans les 12 mois précédents sont priés de communiquer leur nouveau compte bancaire à leur section régionale pour le 30 mars 2012 au plus tard.

Le paiement automatique sera exécuté le 2 avril 2012. Les travailleurs qui reçoivent un paiement automatique, ne reçoivent pas d'attestation papier du Fonds Social.

Pas de paiement automatique: vous recevez une attestation papier du Fonds Social

Date du paiement: à partir du 2 avril 2012

Veuillez vérifier toutes les données sur le formulaire, corriger au besoin et communiquer d'éventuelles erreurs à votre délégué syndical ou à votre section régionale.

Pour un paiement rapide nous vous prions de mentionner votre numéro de compte bancaire sur le formulaire. Veuillez remettre ce formulaire à votre délégué syndical ou à votre section régionale de la FGTB HORVAL.

Travaillez-vous dans une entreprise qui ressort au commerce alimentaire (CP119)?

FGTB HORVAL met une nouvelle brochure à disposition qui vous informe de vos droits et de vos obligations en tant qu'ouvrier.

D'une manière claire vous y trouvez des infos concernant la durée du travail, votre salaire et les primes, la sécurité d'existence, les frais de transport, les jours fériés, le congé maladie, le petit chômage, la prépension, le travail et la famille (crédit-temps), le contrat de travail, etc.... De plus, on a également fait place aux informations générales qui sont importantes pour vous en tant qu'ouvrier.



En tant qu'affilié de FGTB HORVAL vous bénéficiez d'un tas d'avantages intéressants. Dans la brochure vous en apprendrez plus!

Cette brochure sectorielle «Commerce alimentaire» est disponible gratuitement dans toutes les sections de FGTB HORVAL.

Prime syndicale pour des secteurs: Boulangeries (CP118.03) et Commerce alimentaire (CP119)

Paiement automatisé

La FGTB verse la prime syndicale sur votre compte bancaire si vous remplissez les 4 conditions suivantes:

1. Avoir reçu l'année précédente une prime syndicale;
2. Être en règle de cotisations;
3. Avoir travaillé dans le secteur pendant la période de référence;
4. Avoir un numéro de compte bancaire dans notre système de paiement.

Si vous avez un nouveau numéro de compte bancaire, veuillez le transmettre immédiatement à votre section locale FGTB HORVAL!

Commerce alimentaire (CP119)

Affiliation: Être affilié au plus tard le 30 septembre 2011 affilié et être en règle de cotisation au moment du paiement, sinon au pro rata de l'affiliation.

Période de référence: du 1^{er} octobre 2010 au 30 septembre 2011.

PRIME MAXIMUM POUR LES MEMBRES ACTIFS: 135 euros.

Chaque mois d'occupation donne droit à 1/12^e.

PRIME MAXIMUM POUR LES CHÔMEURS COMPLETS: 52,32 euros (année de chômage et l'année suivante).

De plus courtes périodes de chômage complet donnent droit à la prime au pro rata de l'affiliation.

Le paiement automatisé de la prime syndicale se fait le 2 avril 2012.

S'illes conditions de paiement automatisé ne sont pas remplies, vous recevez une attestation du Fonds Social. Veuillez remettre cette attestation à votre délégué syndical ou à votre section locale de la FGTB HORVAL. Afin de pouvoir bénéficier de la prime «chômeur complet», vous devez demander une attestation auprès de votre section régionale.

Boulangeries (CP118.03)

Affiliation: Être affilié avant le 1^{er} juillet 2010 et en ordre des cotisations au moment du paiement.

Période de référence: du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011.

PRIME MAXIMUM POUR LES MEMBRES ACTIFS: 135 euros.

Chaque mois d'occupation donne droit à 1/12^e.

PRIME MAXIMALE POUR CHÔMEURS COMPLETS: 81 euros (1 an de chômage et 4 périodes de référence suivantes).

De plus courtes périodes de chômage complet vous donnent droit à la prime au prorata.

PRIME MAXIMALE POUR PRÉPENSIONNÉS: 89 euros.

PRIME MAXIMALE POUR MALADES DE LONGUE DURÉE EN CRÉDIT-TEMPS COMPLET: les 12 premiers mois sont assimilés aux prestations effectives. Ensuite ces ouvriers ont droit à la prime «chômeurs complets» (maximum 81 euros) durant 3 périodes de référence.

Le paiement automatisé de la prime syndicale s'effectue le 2 avril 2012.

S'illes conditions pour le paiement automatisé ne sont pas remplies, vous recevez une attestation du Fonds Social. Veuillez remettre cette attestation à votre délégué syndical ou à votre section régionale de la FGTB HORVAL. Afin de pouvoir bénéficier de la prime «chômeur complet» il faut demander une attestation auprès de la section régionale.

Veuillez communiquer à votre section explicitement lorsque vous êtes occupé à temps partiel ou en équipes de relais, ou si vous bénéficiez du crédit-temps (1/5, 1/2 ou temps plein) ou de la prépension au cours de la période de référence.

Pour un paiement rapide nous vous prions de mentionner votre numéro de compte bancaire sur le formulaire que vous recevez du Fonds social!

> EDDY MOORTGAT

«Etre délégué: un beau boulot»

Eddy Moortgat travaille chez Lunch Garden depuis 32 ans et est actif au niveau syndical depuis 25 ans. Très investi dans sa tâche de délégué et de secrétaire principal du CE, Eddy remplit son rôle avec cœur. Il fait le point avec nous sur les mois écoulés et nous parle également de son vécu syndical. Rencontre avec un délégué qui n'a pas peur de se mouiller.

Quel a été le moment le plus difficile à vivre dans votre carrière?

E.M.: «Sans conteste, la crise que nous avons vécue en 2009. L'heure était grave car nous étions face à une vraie menace de licenciements secs. Cela a été une période très difficile à vivre même si j'ai pu énormément compter sur les permanents et les responsables du SETCa pour m'épauler.

Dans la négociation, on a été le plus loin possible: ce qui comptait, c'était de sauver l'emploi coûte que coûte. Une fois le projet d'accord sur la table, les travailleurs ont choisi de l'accepter. Ce n'a pas été un choix facile mais c'était le meilleur possible : d'un plan de restructuration, nous sommes passés à un plan de relance. Nous avons sécurisé l'emploi en échange d'un certain nombre de concessions importantes.»

Vous avez récemment pu négocier des nouvelles avancées sociales. Êtes-vous satisfait de l'accord conclu récemment avec la direction?

E.M.: «C'est un pas en avant très important. Surtout en ce qui concerne la polyvalence (une prime est en cours de discussion avec la direction) et la flexibilité (qui est désormais encadrée). On a également obtenu des avancées pour les travailleurs à temps partiel, qui sont

en nombre chez Lunch Garden. On est parvenu à négocier plus d'heures contractuelles pour ces travailleurs. L'accord prévoit aussi de meilleures conditions pour les responsables et les cadres. Oui on peut dire que c'est un bel accord et nous y sommes arrivés grâce au travail de toute une équipe. La direction savait que nous étions déterminés à aller jusqu'au bout. Elle savait que les travailleurs étaient derrière nous et qu'on irait à la grève si cela s'avérait nécessaire...»

Comment voyez-vous l'avenir?

E.M.: «On va continuer à se battre! 2014 sera une période déterminante: le plan de relance est en vigueur jusqu'à cette date. On peut s'attendre à de nouveaux défis à relever, avec peut-être une revente de l'entreprise. Il faudra une équipe syndicale forte pour veiller à la sauvegarde de l'emploi et des intérêts des travailleurs.»

D'après vous, justement,

**quelles qualités doit avoir un bon délégué?**

E.M.: «La loyauté et l'engagement. Pour ma part, je m'implique totalement dans mon job de délégué, en gardant à l'esprit la défense de mes collègues. Je n'ai pas peur d'aller au combat. Je dis souvent aux petits nouveaux 'Il ne faut pas avoir peur d'avoir peur!' Il faut avancer et se lancer, sinon c'est déjà fichu d'avance...»

Quel serait votre message aux nouveaux candidats?

E.M.: «Etre délégué, c'est un superbe boulot. On essaie de rendre les gens heureux et c'est une énorme satisfaction. Aujourd'hui plus que jamais, la défense du travail des gens et de leurs intérêts, c'est quelque chose d'essentiel.»

> PATTY DE CONINCK

Lunch Garden: expérience dans un magasin

Pendant de très nombreux mois, les travailleurs de Lunch Garden ont tout mis en œuvre pour trouver des solutions aux problèmes quotidiens au sein de l'entreprise. Le SETCa a été très actif à cet égard: action, publication de tracts, négociations et assemblées du personnel... Cela a finalement débouché sur un accord. Patty De Coninck est depuis 10 ans déléguée au Lunch Garden de Wilrijk. Elle a abordé avec nous les problèmes du personnel et ses expériences comme déléguée.

Patty De Coninck: «Je travaille moi-même depuis 13 ans déjà au Lunch Garden de Wilrijk. J'y suis devenue déléguée il y a 10 ans. C'était un ancien collègue qui me l'avait demandé, parce que lorsqu'il y avait un souci, je le faisais remarquer clairement.»

«Je n'ai pas hésité. Depuis toute petite, je ne supporte pas l'injustice. En rue également: si quelque chose ne me plaît pas, je ne manquerai pas de le faire savoir. Et il en va de même dans le magasin. Ma maman m'appelle même 'Mère Teresa' parce que je veux toujours faire le bien (rires).»

L'enjeu du conflit concernait en partie la flexibilité et les heures. Comment les gens ressentent-ils cette problématique dans les magasins?

PDC: «Nous voulions surtout obte-

nir des heures en plus pour les travailleurs. C'est vraiment important. Presque tout le monde est engagé ici avec un contrat de 20 heures. Il a bien une promesse que les heures contractuelles seront élargies, mais elle est rarement respectée. Le salaire que l'on perçoit pour un contrat à mi-temps ne suffit toutefois, souvent pas, à nouer les deux bouts. De nombreux collègues doivent même jongler avec un deuxième emploi.»

«Cela arrange cependant bien la direction d'avoir de nombreux travailleurs à temps partiel. Pour elle, c'est le nombre de «mains» qui compte... de manière à pouvoir «faire glisser» plus facilement dans le cadre de l'horaire. L'accord trouvé m'a déjà permis d'enregistrer des heures en plus pour trois travailleurs. Mais qu'apparaît-il? La direction locale ne veut toujours pas octroyer plus de 28 heures de travail à une seule personne. Cela doit donc rester un point d'attention.»

La SETCA a mené une enquête parmi les membres du personnel pour voir ce qui les préoccupait. En est-il ressorti quelque chose?

PDC: «Assurément. Un autre thème était la polyvalence, la volonté étant de pouvoir affecter les travailleurs dans n'importe quelle fonction. À la caisse, à la vaisselle, au comptoir... Cela pose problème à de nombreu-

ses personnes. Parfois, il le faut bien sûr, en cas de maladie par exemple, mais cela ne peut certainement pas devenir la règle.»

«Cette enquête nous a vraiment aidés. Il ne faut pas sous-estimer le fait que de nombreuses personnes n'osent pas vraiment exprimer leur avis. Un sondage anonyme leur permet de tout de même dire ce qu'elles pensent, sans à avoir peur. Je pense que la direction a elle aussi quelque peu sursauté face au succès de l'enquête.»

L'accord est-il à présent sur la bonne voie?

PDC: «Le défi pour les délégués est maintenant de faire respecter l'accord sur le terrain. Il n'empêche... en 2009, l'entreprise était au bord du précipice. À présent, les perspectives sont meilleures, notamment grâce aux efforts du personnel. Il était grand temps de recevoir quelque chose en retour!»



LIDL paie des travailleurs pour casser la grève

Il y a quelques jours, la direction de LIDL a envoyé un courrier de remerciement aux employés qui ont travaillé lors de la grève générale du 30 janvier 2012 et leur offre un bon cadeau LIDL de 20€. En pratique, LIDL avait demandé à des travailleurs du siège central, des dépôts ou de l'équipe volante d'aller remplacer les grévistes ou de briser les éventuels piquets. Avec les incidents de Meister en tête, le SETCa entend bien dénoncer ce modèle de concertation «à l'allemande» et son non-respect du droit de grève.

La direction de LIDL fait fi de plusieurs principes légaux fondamentaux. D'une part, il existe des dispositions légales qui empêchent les employeurs de remplacer les travailleurs grévistes (on vise ici notamment les intérimaires). D'autre part, la grève est un droit. Si les travailleurs des magasins se sont déclarés en grève, il est logique que les magasins n'ouvrent pas leurs portes ce jour-là!

Demander à un autre travailleur de venir occuper le poste de travail du gréviste, le rémunérer avec un bon d'achat pour le remercier des bons et loyaux services et tout en discréditant les grévistes: il s'agit là d'un mépris évident du modèle de concertation sociale «à la belge». Au passage, ce fameux bon d'achat est assimilable à une rémunération au noir, puisqu'il sort de tout cadre légal.

Depuis des mois, des travailleurs des dépôts et du siège, en ce compris la haute direction, suivent des formations «express» dans les magasins pour pouvoir remplacer au pied levé les travailleurs. Non pas pour pallier les absences pour maladie – ça, c'est la mission de l'équipe volante – mais bien pour contrer les éventuels mouvements sociaux.

Nous avons pourtant démontré à plusieurs reprises notre volonté de maintenir un climat social serein et accepté de faire un certain nombre de concessions. Voici un mois était en effet signée une CCT visant à élargir les heures d'ouverture des magasins. Lors des négociations, il avait été convenu que ces changements n'auraient pas pour conséquences une augmentation de la pression individuelle au travail. Or aujourd'hui, nous ne pouvons que constater le contraire ! La productivité dans les magasins est accrue, les pauses ne peuvent désormais plus être prises comme par le passé, les gérants ne peuvent plus travailler en 4,5 jours comme auparavant.

Pour maintenir une pression maximale sur le terrain, la direction va même jusqu'à dépasser les mécanismes de contrôles légalement prévus en cas d'absentéisme. Elle diffuse actuellement auprès du personnel un document de suivi de l'entretien d'absentéisme (document qui a pourtant été refusé par le SETCa lors du précédent Conseil d'Entreprise). Le but de la démarche est bien évidemment de faire monter encore un peu plus la vapeur, de faire remarquer aux travailleurs qu'ils sont absents trop souvent...

Nous le constatons: à travers son attitude, la direction manifeste clairement son mépris pour la concertation sociale. Le SETCa dénonce cette situation et restera extrêmement vigilant. La défense des intérêts des travailleurs et de leurs droits (en ce compris, le droit de grève) est essentielle à nos yeux: nous nous attelerons à faire respecter ceux-ci.

Prépension et crédit temps: qu'est-ce qui change?

Découvrez très prochainement nos brochures Memo

Depuis le 1^{er} janvier 2012, d'importantes modifications sont entrées en vigueur en matière de prépension (celle-ci se nomme d'ailleurs dorénavant 'régime de chômage avec complément d'entreprise') et crédit-temps. Le SETCa mettra très prochainement à votre disposition des brochures Memo spécialement consacrées à la nouvelle législation en la matière. Quelles sont les nouvelles règles et conditions d'accès? Quelles conséquences pour vous? Y a-t-il des exceptions? Toutes ces questions et bien plus encore sont abordées dans ces publications. A découvrir d'ici peu sous format papier et également sur notre site www.setca.org. Le Memo prépension est déjà disponible dès à présent. Celui consacré au crédit-temps le sera prochainement car nous attendons encore certaines précisions liées à la concertation et au gouvernement.



Nous ne sommes pas des employés de seconde zone!

22%, c'est en moyenne ce que les femmes gagnent en moins que leurs collègues masculins. Cette semaine, la FGTB a mis cette injustice en lumière à travers les actions annuelles récurrentes et une campagne bien visible. Le SETCa se préoccupe lui aussi activement de «ses femmes». Nous sommes une centrale de femmes. Presque deux affiliés sur trois sont des affilié-E-s. Et cela vaut pour toutes les catégories d'âge.

La discrimination salariale n'est que la partie visible de l'iceberg. C'est aussi une question de filière: «une» biologiste choisira ou devra choisir l'enseignement alors qu'un homme avec le même diplôme ira plus vite vers l'industrie ou sera appelé par l'industrie.

Nous constatons que pour celles qui veulent faire carrière, il est souvent difficile de revenir après une grossesse, un congé parental... vous avez le droit de revenir mais votre poste de travail ne vous a pas attendu! Les pays scandinaves prouvent que des initiatives légales octroyant davantage de droits de paternité aux hommes peuvent quelque peu remédier à cette situation. Les congés parentaux ne sont néanmoins qu'une réponse partielle pour celles et ceux qui désirent profiter à 100% de leurs enfants en bas âge.

Pour celles et ceux qui désirent continuer à travailler ou qui cher-

chent du travail, des places d'accueil sont essentielles. L'accueil doit correspondre aux horaires des parents, employer du personnel qualifié et de vrais contrats pour les travailleurs de la petite enfance. Nous devons constater malheureusement que l'offre reste largement insatisfaisante!

Le travail à temps partiel constitue la forme la plus visible de discrimination sur le marché du travail. De toutes les femmes salariées, 44% travaillent à temps partiel. Un pourcentage qui est encore plus élevé dans le commerce, et plus généralement dans les secteurs où les salaires sont les plus bas. En travaillant à temps partiel, vous constituez moins de droits de pension et en cas de chômage, votre allocation est moindre... Et ces contrats à temps partiel riment souvent avec contrats flexibles, horaires variables et heures tardives. Ce n'est donc pas la garantie de concilier vie privée et profes-

sionnelle ou de bénéficier d'une journée libre fixe sur la semaine. Dans ce contexte d'hyperflexibilité, difficile de trouver un autre travail à temps partiel qui permette aux femmes de s'en sortir avec un salaire décent.

Les dernières dispositions prises par le gouvernement «papillon» ne vont pas dans le bon sens: limitation des assimilations pour la pension pour les temps partiels, les personnes en crédit-temps. Insidieusement, le gouvernement limite le crédit-temps au crédit-temps «motivés», pour éléver une enfant,

soigner un membre de la famille ou se former, soit, en pratique, des tâches trop souvent dévolues aux femmes dans notre société. Le SETCa revendique pour toutes les femmes la suppression du plafond de verre: c'est-à-dire, que femmes et hommes puissent accéder aux mêmes fonctions, jusqu'au sommet. Devoir délaisser sa carrière pour éléver les enfants, subir les horaires atypiques et les considérations machistes de certains, tout cela empêche les femmes d'accéder au même niveau que leurs homologues masculins. Malgré le combat lancé par les femmes de la FN il y a 46 ans, les discrimina-

tions sont encore nombreuses. Le fossé salarial diminue, mais à ce rythme, il faudrait encore 22 ans avant qu'il ne soit comblé. Vous pouvez compter sur le SETCa pour accélérer la manœuvre!

Myriam Delmée,
Vice-Présidente SETCa

Pia Desmet,
Secrétaire Fédérale SETCa

Anita Van Hoof,
Secrétaire Fédérale SETCa

Mobile SETCa, l'application du SETCa maintenant aussi disponible pour tous les smartphones



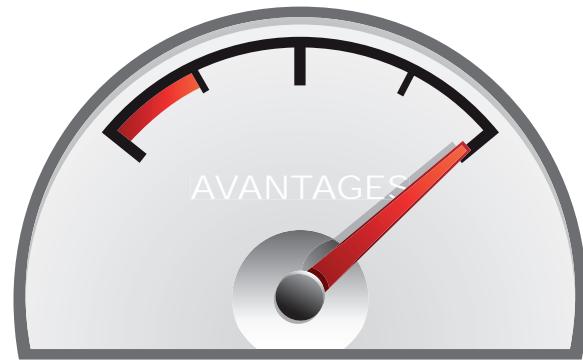
sur lesquels le SETCa est actif (Facebook, Twitter), et permet aux utilisateurs de partager ces infos.

Un outil à utiliser sans modération!

Toutes les informations que vous pouvez retrouver sur Mobile SETCa et iSETCa sont à 100% disponible au travers des autres canaux de communication du SETCa: notre site web setca.org, la newsletter du SETCa ou toutes nos publications papier.

Faites le plein d'avantages.

Strictement réservées à vous, membres de la FGTB et aux personnes vivant sous votre toit, les formules d'assurance d'ACTELaffinity compriment les prix tout en garantissant sécurité et protection maximales.



Assurance Auto

Vous cherchez une assurance auto moins chère avec de nombreux avantages? Demandez un devis sans engagement! Bénéficiez d'avantages très appréciés tels qu'une assistance gratuite en cas de panne ou d'accident (CAR RELAX), une franchise à 0 € ou encore des facilités de paiement. Choisissez votre niveau de protection et complétez votre assurance avec nos options extrêmement intéressantes telles que la Protection Juridique, l'Assurance Conducteur ou l'Assistance Voyage (TRAVEL RELAX).

	R.C.	CAR RELAX	Bris de vitre	Incendie	Forces de la Nature et heurts d'animaux	Vol	Dégâts Matériels & Vandalisme
RESPONSABILITÉ CIVILE	•	GRATUIT					
MINI OMNIM	•	GRATUIT	•	•	•	•	
MAXI OMNIM	•	GRATUIT	•	•	•	•	•

Assurance Moto

Assurez votre moto à moindre coût et profitez entre autres d'une assistance gratuite en cas d'accident. Demandez nous comment bénéficier de 45% de remise sur la prime de votre 2 roues.

Assurance Habitation

Locataire ou propriétaire ? Une baignoire qui déborde, une inondation, un incendie... Ça n'arrive pas qu'aux autres. Optez pour Homeprotect : votre mobilier et votre habitation seront efficacement assurés. Grâce à notre grille d'évaluation, vous avez la certitude de ne pas être sous-assuré.

Expérimenté et professionnel, le Contact Center d'ACTELaffinity est toujours à l'écoute et apporte des solutions rapides et efficaces en cas de sinistre.

Appelez le numéro gratuit **0800/49.490** ou surfez sur www.actelaffinity.be/fgtb