

> Journée de l'égalité salariale H/F

18 mars 2014

LES CHAUVES DOIVENT GAGNER MOINS

Vous trouvez ça normal?

Si les chauves, les gros gagnaient 1/5 de salaire en moins parce qu'ils sont ce qu'ils sont, vous diriez: «c'est scandaleux!». C'est vrai, ça: pourquoi les chauves? Et pourquoi les femmes alors? Pourquoi gagnent-elles moins que les hommes? Parce qu'elles sont femmes? C'est aussi injuste et pourtant, ça se passe comme ça: les femmes gagnent toujours, en moyenne, 21% de moins que les hommes. C'est le constat que l'on fait encore aujourd'hui malgré 10 ans de campagnes pour l'égalité salariale même si des progrès continus mais légers sont enregistrés chaque année.

Cet écart salarial converti en temps de travail équivaut à deux mois et demi de salaire soit sur base du salaire moyen un manque à gagner de 600 à 700 euros bruts par mois ou plus de 8.000 euros par an!

**DOSSIER EN
PAGES 8 & 9**

EXCLUSIONS

Contre
un bain
de sang social



Page 3

EUROPE

La Troïka
pointée
du doigt

Page 4

GRÈCE

La santé
devenue
un luxe

Page 5

CONSO

La TVA
à 6% sur
l'électricité

Page 6

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

«Les roux, les chauves, les gros doivent gagner moins!»

Vous trouvez ça scandaleux? Et pourquoi pas pour les femmes?

Le mardi 18 mars 2014, la FGTB organise la 10^{ème} édition de l'Equal Pay Day, la journée de l'égalité salariale, pour combattre l'écart salarial qui persiste entre les femmes et les hommes. Et en effet, en ce domaine, il y a encore beaucoup à faire! : aujourd'hui, l'écart salarial s'élève encore à 21%.

En 10 ans, depuis le lancement de la campagne EPD en 2005, la différence salariale entre les hommes et les femmes s'est réduite:

- de 15 à 7% sur la base du salaire horaire brut
- de 26 à 21% sur la base du salaire mensuel brut (qui tient compte du phénomène du temps partiel).

Mais une réduction de 5% seulement sur 10 ans signifie qu'il faudra...40 ans encore pour combler l'écart salarial: inacceptable! Pour y parvenir de manière effective et plus rapide, plusieurs conditions doivent être rassemblées:

- diminuer le recours aux emplois mi-temps pour les femmes (la principale cause de l'écart salarial réside dans le fait que les femmes travaillent davantage à

temps partiel que les hommes: 45% des femmes, contre 10% chez les hommes).

- inciter les employeurs à augmenter la durée hebdomadaire des contrats de travail à temps partiel, afin qu'ils évoluent vers un contrat à temps plein.
- obtenir des employeurs que les heures de travail fixes deviennent la norme, pour permettre de combiner deux emplois à temps partiel.
- obtenir des pouvoirs publics qu'un «emploi convenable» le soit effectivement, et ne soit donc pas un emploi de 3 h/jour, mal rémunéré, à 60 km du domicile et à un endroit mal desservi par les transports en commun...
- disposer de structures d'accueil de la petite enfance, des personnes âgées ou malades, à un coût abordable, de façon que les femmes puissent avoir, elles aussi, une carrière complète.
- faire en sorte que les femmes puissent percer dans les secteurs et fonctions mieux rémunérés, qu'elles aient davantage de pos-

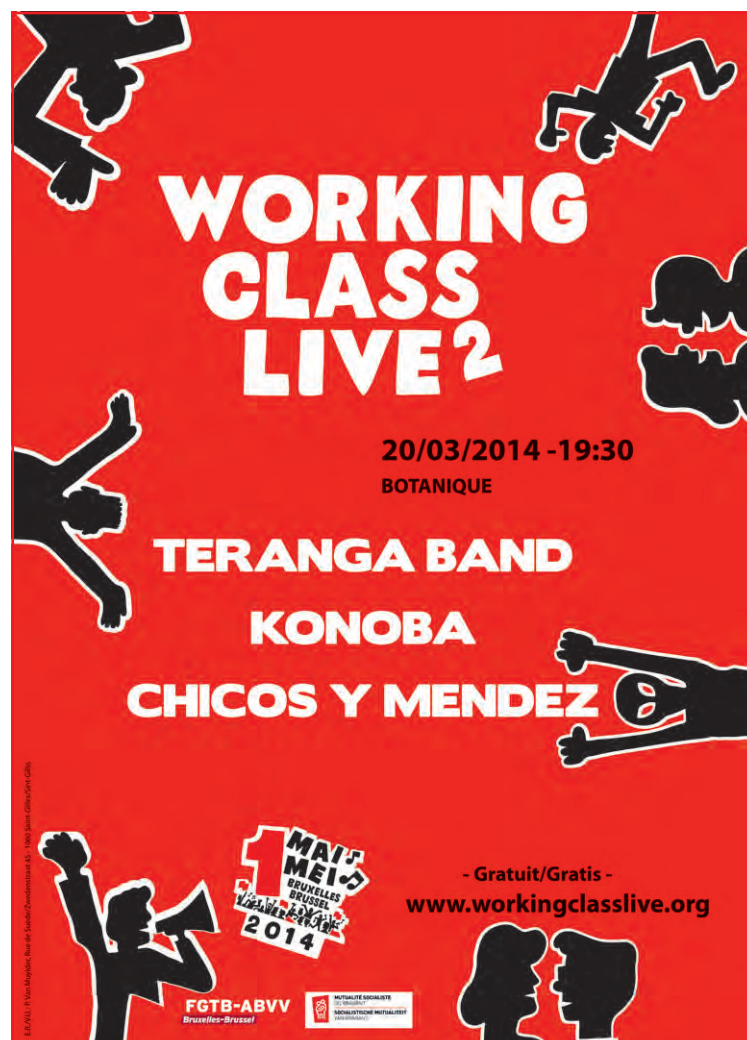
sibilités de faire carrière et que les secteurs «féminins» soit mieux valorisés ; assurer le droit à l'apprentissage tout au long de la vie et à la formation pour les femmes, également pour les travailleuses à temps partiel.

- veiller à une combinaison équilibrée travail/vie de famille: davantage de possibilités de carrière pour les femmes et davantage d'implication des hommes au sein du ménage.
- mettre intégralement en œuvre la loi sur l'écart salarial du 22 avril 2012, résultat de l'Equal Pay Day (classification des fonctions, élargissement de la ventilation des données Hommes/Femmes dans le bilan social, le rapport d'analyse bisannuel, le plan d'actions): aujourd'hui, on attend toujours les derniers arrêtés d'exécution!

L'action bruxelloise se déroulera le 18 mars 2014 de 7h30 – 9h30 à la Gare Centrale

Plus d'infos: vroni.lemeire@abvv.be

Le 10 mars 2014 contre la chasse aux chômeurs à Bruxelles



Engagement d'un gestionnaire de dossiers (h/f) pour le service juridique du SETCa-BBTK, section de Bruxelles-Hal-Vilvorde

Description de la 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 attractif 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 31 mars 2014 au Cde D. VAN BAEL, Responsable du Service Juridique du SETCa Bruxelles-Hal-Vilvoorde, 7 Rue Joseph Stevens 3 à 1000 Bruxelles ou par courriel à l'adresse suivante : dvbael@setca-fgtb.be

Pour de plus amples informations, vous pouvez prendre contact avec D. VAN BAEL au numéro de téléphone 02.519.72.11.

NAMUR

FORMATION À LA CITOYENNETÉ
40h pour comprendre la Belgique et son fonctionnement
Les mardis à partir du 01/04/2014

BELGIQUE n.f., en néerl. België, en all. Belgien. Etat fédéral d'Europe, sur la mer du Nord ; 30 500km² : 10 511 000 hab. (Belges). CAP Bruxelles. V. PRINC. Anvers, Liège et Gand. LANGUES : allemand, français et néerlandais. MONNAIE : euro. La Belgique compte trois Régions (Région flamande, Région wallonne et Bruxelles-Capitale), les deux premières étant divisées en dix provinces (Anvers, Brabant flamand, Brabant wallon, Flandre orientale, Flandre occidentale, Liège, Limbourg, Luxembourg et Namur). Hainaut, Liège, Luxembourg et Namur. P. 1161
* Le Petit Larousse Illustré, PARIS : Larousse, P. 1161

BELGE adj. et n. ?
MODE D'EMPLOI !

SÉANCE INFO
04/03/2014
Dans les locaux d'Alpha 5000
Rue Muzet 22 - 5000 NAMUR

SÉANCE INFO
18/03/2014
Dans les locaux d'Amitié Namuroise
Rue Rogier 38 - 5000 NAMUR

QUAND 01 Les mardis à partir du 01/04/2014

OÙ ALPHA 5000 Rue Muzet 22 - 5000 Namur

HORAIRE De 10h00 à 15h30

PRIX GRATUIT
Inscription OBLIGATOIRE

CONTACT Alice PONCELET
081/64.99.57
OU 0473/97.03.49
alice.poncelat@afico.be
www.afico.be

Membre du mouvement **CEPAG**

Fédération **WALLONIE-BRUXELLES**

Wallonie

En collaboration avec : **ALPHA5000 ASBL** Formation de base pour adultes

AMTÉ NAMUROISE

AFICo asbl présente

Ressources humaines
un film de Laurent CANTET

03 avril 2014, à 18h00

La projection sera suivie d'un débat sur le thème :
Le réduction collective du temps de travail, une revendication toujours neuve ?
en présence de Maurizio VITULLO (CEPAG)

Pour tout renseignement :
AFICo asbl
081/649.959 ★ 0474/485.375

au 4^{ème} étage
de la FGTB Namur
(rue Dewez 40 ★ 5000 Namur)
ENTREE GRATUITE

AFICo **CEPAG** **Fédération WALLONIE-BRUXELLES** **Wallonie**

Orientation socioprofessionnelle

GRAND-LEEZ

CONFIANCE
ORIENTATION
FORMATION
EMPLOI

Formation du 22/04 au 27/06/2014
Découvertes Horizons
38 jours dont 8 jours de stages
À L'ESPACE GRAND-LEEZ
Ancienne Maison Communale, Rue de la Place 2A, 5031 GRAND-LEEZ

Avoir confiance en soi ? Faire le bon choix ?
Réussir votre projet professionnel ?

SÉANCE INFO
SUR INSCRIPTION
13/03/2014 | 24/03/2014 | 04/04/2014

AFICo asbl OISP AGR/102 | 081/64.99.52 | info@afico.be
Rue Dewez 40 | 5000 Namur

Avec le soutien de : **LE FOREM** **Wallonie** **AFICo**

Ed. Resp. Guy FAYS | Rue Dewez 40 | 5000 Namur

LUXEMBOURG

ForCA

ARLON

du 7 au 11 avril 2014
de 8h00 à 12h00

**COURS THEORIQUES
POUR LE PERMIS DE CONDUIRE
EN FILIERE LIBRE**

INSCRIPTION OBLIGATOIRE
nombre de places limité

RENSEIGNEMENTS ET/OU INSCRIPTIONS
063 / 21.91.83. ou forca@fgtb.be

CENTRE

Avis aux pensionnés et prépensionnés de la région du Centre

Le groupe des P&PP de la région du Centre se réunit mensuellement afin de débattre autour de différents thèmes qu'ils soient faits de société (euthanasie, maltraitance aux personnes âgées, soins de santé, sécurité, etc.) ou plus militants (augmentation des pensions, défense de la pension du premier pilier, etc.).

Nous organisons également des activités plus ludiques telles que « les visites du CEPRé », un ciné-senior, un repas annuel, ...

Si vous souhaitez vous joindre à nous pour l'une ou l'autre réunion, participer aux activités, proposer vos idées ou simplement rompre la solitude, n'hésitez pas à nous rejoindre !



Les prochaines réunions auront lieu les 3^{ème} mardi du mois à 9h30 :
18 mars - 15 avril - 20 mai - 17 juin

Un café et un morceau de tarte vous seront offerts aussi nous vous demandons de vous inscrire auprès de l'animatrice au 064/23.61.20 (Mano Henquinet) ou via mail asblcepre@gmail.com



Avec le soutien de la
FGTB Centre
Ensemble, on est plus forts



CHARLEROI-SUD HAINAUT

Chantons la Révolution!



Les 14 et 15 mars, Charleroi vibrera au son de la contestation, avec notre festival de chanson ouvrière et contestataire, Chantons la Révolution! Un festival unique en Belgique! Les pré-sélections ont eu lieu ce weekend et nous connaissons aujourd'hui le nom des 14 candidats qui se produiront sur la scène des Ecuries le samedi 15 mars, lors du concours de reprises ou de compositions de chansons ouvrières et contestataires.

Mais le festival, c'est bien plus qu'un concours. Il y a aussi le karaoké live contestataire, l'atelier de désintoxication anti-langue de bois politique («novlangue»), la création collective d'une chanson contestataire avec Daniel Hélin, une exposition réalisée par les jeunes, et bien d'autres choses encore.

Le festival c'est...

- 1 Lieu: Charleroi, Les Ecuries (Charleroi Danses) avec un petit détour par l'Eden et le CAL Charleroi
- 2 jours: le vendredi 14 et le samedi 15 mars, pour aborder les thèmes des luttes sociales, de l'engagement et du militantisme, le tout à travers un concours, une expo, des ateliers, des vidéos, ...
- 29 groupes inscrits au concours et comptant au total 173 musiciens
- 14 groupes retenus lors des présélections
- 40 jeunes impliqués
- 40 bénévoles
- 100 choristes citoyens

- Et plus de 600 personnes attendues

Le vendredi 14 mars

- 19h – Bar des écuries: Le vernissage d'une exposition sur la chanson contestataire
- 20h30 – Bar des écuries: Un karaoké live contestataire

Le samedi 15 mars

- De 10 à 14h – CAL et Eden: Trois ateliers tout public pour faire un pas plus loin
- 19h – Grande salle des Ecuries: Un concours musical. 14 candidats revisiteront les classiques de la contestation et du répertoire ouvrier, ou présenteront une composition originale
- 23h – Chapiteau (Ecuries): Un Dj set soul/reggae/hip hop avec DJ Grassmat

Voici les groupes sélectionnés ainsi que les titres qu'ils vont interpréter:

- Alchimie - Aux armes (Melissmel)
- Bastal - Tout fout l'camp
- Chorale Brecht-Eisler - Les partisans du fleuve Amour
- Créa d'âmes - Les couleurs du mineur (Composition)
- Danielle Bellefroid - Sixteen tons
- IRIS - Aux armes citoyennes & Do you hear the people sing?
- Les Siffleuses – Rendez-vous aujourd'hui (Composition)
- Los Petardos - Embarcation de fortune (Composition)
- Marichka Connection - Le pieu (l'Estaca)
- Maxime Berger et les Frenchpop – Formittal (Composition)
- Muriel D'Ailleurs – Capital système (composition)
- Pascal Héringier - Les mains d'or
- R² - On essaie d'oublier (Composition)
- Simone et Edgar Funkel - Super pouvoir d'achat

Info: <http://festivalchansonouvriere.be>

MONS

APPEL

FGTB

Mons-Borinage Ensemble, on est plus forts

AUX CITOYENS

Mobilisez-vous contre la politique qui augmente le fossé entre riches et pauvres

+ DE 4.000 CHÔMEURS EXCLUS

DANS LA RÉGION DE MONS-BORINAGE

LA RÉFORME DU CHÔMAGE

- S'ATTAQUE AUX CHÔMEURS ET PAS AU CHÔMAGE
- CRÉE DE LA PAUVRETÉ LÀ OÙ ELLE N'EXISTAIT PAS ENCORE
- OPPOSE CHÔMEURS ET TRAVAILLEURS EN METTANT LA PRESSION SUR LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS
- S'ATTAQUE AUX FEMMES CAR 2/3 DES PERSONNES EXCLUES SERONT DES FEMMES,...

LE LUNDI 17 MARS À PARTIR DE 10H30

GRANDE MOBILISATION

RENDEZ-VOUS SUR LA GRAND'PLACE DE MONS
AFIN DE RÉCLAMER LE RETRAIT DE LA MESURE D'EXCLUSION

À PARTIR DE 13H30

INTERPELLATION DES REPRÉSENTANTS POLITIQUES
À L'AUDITOIRE DU NURSING . BOULEVARD KENNEDY À MONS

LE CENTRE D'EDUCATION POPULAIRE REGIONAL ET LA COMMISSION DES FEMMES DE LA CGSP VOUS INVITENT A LEUR

CONFERENCE-DEBAT sur la «Paupérisation des femmes suite aux politiques d'austérité»



DE 10H A 13H

S
A
M
E
D
I

29
M
A
R
S

2014

Intervenants :

- Christine VANDEN DALEN du CADTM : le point sur la situation européenne
- Christine MAHY du Réseau de Lutte contre la Pauvreté : le point sur la situation en Belgique
- Renée NULENS du Bureau wallon des femmes de la CGSP

A La CGSP du Centre - Rue du Temple 7 - 7100 La Louvière

Infos : Mano 064/23.61.20 - Entrée gratuite



Ed. Resp. : Ahmed Ryad, Administrateur délégué - rue H. Aubry, 23 - 7100 LA LOUVIERE



LIÈGE - HUY - WAREMME

Agence de Voyages
Amplitours
réseau Solidarité

1 AGENCE À VOTRE SERVICE
Rue Grétry, 83 - 4020 LIÈGE - Tél. : 04 340 50 40
www.solidaris-liege.be/amplitours

Nos voyages accompagnés et guidés

EXCLUSIVITÉ

Paris
du 15/08 au 17/08/ 2014 - ½ pension
339€ par personne

Cambodge
du 27/11 au 11/12/ 2014
2.090€ par personne

Turquie
du 7/11 au 16/11/ 2014 - All In - Hôtel *****
760€ par personne

Budapest
du 11/10 au 14/10/ 2014 - ½ pension - Hôtel ****
750€ par personne

NOUVEAU ! Réservez votre voyage en ligne sur
WWW.SOLIDARIS-LIEGE.BE/AMPLITOURS

FORMATION DU 7 AVRIL AU 6 JUIN 2014 D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

OBJECTIFS

- Définir un projet professionnel
- Découvrir les métiers et choisir une orientation
- Faire le bilan de tes compétences et ressources
- T'autonomiser dans tes recherches d'emploi
- Développer des outils (CV, lettre de motivation, carte de visite...)
- Préparer et décrocher des entretiens d'embauche
- Découvrir les réalités du marché de l'emploi (opportunités, pénuries...)
- Faire face au plan d'accompagnement des chômeurs

CONDITIONS

- Avoir entre 18 et 55 ans
- Être demandeur d'emploi

EN PRATIQUE

- Une formation de deux mois - Du 7 avril au 6 juin 2014
- Un stage découverte de métier de 60h
- Se déroule dans les locaux de la FGTB de Liège (Place Saint-Paul 9/11 à 4000 Liège)

INFORMATIONS & INSCRIPTIONS

ASBL PROMOTION & CULTURE
Anne Truillet 04/221.96.60
anne.truillet@fgtb.be



Promotion & Culture

FGTB
Liège - Huy - Waremme

En partenariat avec le soutien de

LE ROYAUME

VERVIERS

6^e festival de RESISTANCE

EXPOSITION
du 21 au 27 mars 2014

Jean Jaurès l'humaniste

CONFÉRENCE
Ven 21 mars 19h30
Charles SILVESTRE
Ancien rédacteur en chef du journal «l'Humanité»

100^e anniversaire de la guerre 14-18
La vraie victoire, c'est celle de Jaurès !

FGTB - Pont aux Lions
23/4 Salle TVD - 4^e étage
4800 Verviers
Renseignements : 087/39.46.37

6^e festival de RESISTANCE

SOLIDARITÉ AVEC LE PEUPLE GREC

Conférence-débat
Mar 25 mars 20h00
Sofia TZITZIKOU
militante pour le droit à la santé et
Vice-présidente d'Unicef Grèce
Yannis ANDROULIDAKIS
Journaliste

FC HELLAS
Rue Ma Campagne 60
4820 Dison
Renseignements
087/39.46.37

PEOPLES OF EUROPE RISE UP
ΛΑΟΙ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ ΞΕΣΗΚΝΩΕΙΤΕ

> EXCLUSIONS

Mobilisations contre un «bain de sang social»



Le lundi 10 mars, la FGTB a organisé une mobilisation de grande envergure contre la limitation des allocations d'insertion dans le temps. Pas moins de 17 actions et manifestations réunissant en tout une quinzaine de milliers de personnes se sont déroulées dans 17

villes du pays tant en Flandre qu'en Wallonie et à Bruxelles. Si cette mesure n'est pas retirée, 50.000 jeunes travailleurs sans emploi se verront exclus du chômage à partir du 1er janvier 2015. Un véritable bain de sang social aux conséquences dramatiques tant pour les personnes

concernées et leur famille que pour les communes et CPAS qui se verront dépassés par les demandes de revenus d'intégration sociale et d'aide sociale.

En Wallonie, de nombreux CPAS et communes se sont déjà officielle-



ment positionnés pour le retrait de cette mesure injuste, inégalitaire et absurde en pleine période de crise. La FGTB rappelle également que s'attaquer aux demandeurs d'emploi, c'est faire pression à la baisse sur les conditions de travail et de salaire de tous les travailleurs. La

journée du 10 mars est donc, pour la FGTB, une journée de mobilisation interprofessionnelle. A ce titre, elle couvrira toutes les actions de solidarité menées par les travailleurs.

Tour d'horizon des actions



A Bruxelles

A Bruxelles, à l'appel des syndicats FGTB, CSC et CGSLB en front commun syndical, de collectifs de chômeurs et de mouvements associatifs bruxellois, environ 1.200 personnes ont manifesté du bureau de l'Onem de Saint-Gilles au cabinet de la ministre fédérale de l'Emploi Monica De Coninck (sp.a).

En Wallonie

A Tournai, un cortège d'environ 1400 personnes s'est d'abord rendu au siège local de l'ONEM où des représentants de la FGTB ont rencontré la directrice. Une délégation a ensuite rencontré la présidente du CPAS. Puis, les manifestants se sont rendus à l'hôtel de ville où ils ont été reçus par Paul-Olivier Delannois, bourgmestre faisant fonction.

A Mons, les militants FGTB ont mené une action de sensibilisation à destination des citoyens, expliquant les conséquences sociales désastreuses qu'entraîneraient les 50.000 exclusions.

A Charleroi, aussi, une assemblée a réuni plusieurs centaines de militants. Ceux-ci sont ensuite partis à la rencontre du président du CPAS de la ville.

A Verviers les militants de la FGTB ont eux aussi interpellé le président du CPAS.

A Tubize et La Louvière, les militants se sont rassemblés sur la place communale. Dans la Région du Centre, particulièrement touchée par le tsunami social en préparation, le millier de manifestants a également rencontré des responsables politiques locaux.

A Liège, plus de 600 militants ont symboliquement fait tomber les masques de l'anonymat pour montrer que, derrière les statistiques se cachent des femmes et des hommes.

A Namur, quelque 400 personnes ont manifesté et lancé des dizaines d'œufs, de tomates et d'oranges sur la façade de l'ONEM.

A Arlon, 200 militants se sont réunis et ont interpellé cinq représentants du monde politique.

En Flandre

Des actions ont également eu lieu en Flandre dans les villes d'Anvers, Vilvorde, Genk, Zottegem, Grammont, Malines et Turnhout.



> EUROPE

La Troïka en prend pour son grade

La Troïka? ça ne vous dit rien... Normal: c'est l'Europe. Enfin non. Ce n'est justement pas l'Europe. C'est cette association de malfaiteurs qui regroupe la Commission européenne, la Banque Centrale européenne et le Fonds monétaire international. Ce sont eux qui ont imposé aux pays de l'Union en difficulté des plans d'austérité drastiques en échange de leur aide financière. Mais avec quelle légitimité et surtout avec quels résultats?

Dans le jargon européen, on appelait «Troïka», l'instance informelle qui regroupait l'ancienne présidence, la présidence en cours et la présidence suivante dans le cadre de la présidence tournante de l'Union. Le but étant d'assurer la continuité des politiques. Aujourd'hui, la Troïka désigne le trio composé de la Commission européenne, de la Banque centrale européenne et du Fonds monétaire international. Ce sont eux qui tiennent les cordons de la bourse. Ce sont eux qui ont imposé à la Grèce, à l'Irlande, au Portugal et à Chypre... des plans d'austérité drastiques en échange de leur aide financière.

Un récent projet de rapport adopté par la Commission des Affaires

économiques du Parlement européen en décembre 2013 et soumis à la session plénière de ce 12 mars, critique vivement la Troïka et pour ce qui est de l'efficacité des plans d'austérité, et pour ce qui est du contrôle démocratique de cette instance informelle sans aucune légitimité. A part la Commission qui doit plus ou moins rendre des comptes au Parlement européen, les deux autres échappent à tout contrôle politique.

Le rapport signé par deux euro-députés de bords différents (un PPE, un socialiste) rappelle quand même que les problèmes des dettes trouvent leur origine dans le manque de régulation du secteur financier et de «l'inconduite» de ce dernier. Il dresse un réquisitoire au

vitriol des cafouillages dans la gestion de la crise grecque et autres. Il en souligne les conséquences sociales désastreuses: «les mesures mises en œuvre ont conduit à court terme à une hausse hors norme des inégalités de revenu»; «les programmes destinés à faire face à la situation économique ont provoqué une hausse du chômage, des réductions d'allocations sociales, de salaires et ont entraîné une augmentation du niveau de pauvreté». Le chômage, ajoute le rapport, a atteint un niveau inacceptable, surtout parmi les jeunes et risque de provoquer une fuite des cerveaux. Pointées du doigt, les lourdes erreurs d'appréciation sur les conséquences négatives des plans d'austérité sur l'emploi et la croissance. Tout ça pour arriver à la conclusion qu'après le passage de la Troïka, les dettes publiques n'ont pas baissé mais contraire augmenté... Et de reprocher encore que l'on ait taillé «un costume à taille unique» pour tous.

Bref, 38 pages de réquisitoire qui soulèvent aussi la question de la légitimité démocratique de la Troïka tant du point de vue des institutions européennes que des Parlements nationaux «trop souvent tenus à l'écart».

EURO-MANIFESTATION

BRUSSELS

04 04 2014



FIGHTING FOR
Investments
Quality jobs
Equality

#NewPath4Europe
European Trade Union Confederation (ETUC)
www.etuc.org

> VIDEO

La Troïka débarque de Mars

Dans le cadre sa campagne pour un plan d'investissement européen et de l'euromanifestation du 4 avril prochain, la Confédération européenne des Syndicats a mis en ligne sur Youtube

une petite vidéo didactique de 9 minutes sur le rôle néfaste des politiques d'austérité imposées par la Troïka.

Elle est visible:

• sur notre site www.fgtb.be

• ou <http://www.youtube.com/watch?v=rKCpjCevb14>



Le rapport PE 526.111v01-00 signé par l'Autrichien Othmar Karas (PPE) et le Français Liem Hoang-Ngoc (S&D) disponible en anglais uniquement sur <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2014-0149+0+DOC+PDF+Vo//EN>

> DIRECTIVE DÉTACHEMENT

Déception!

Selon la Confédération européenne des Syndicats (CES), les négociations entre le Parlement européen et le Conseil concernant la directive d'application sur le détachement des travailleurs ont abouti à un résultat très décevant. Le Parlement européen est à présent saisi d'un projet de législation qui, s'il est adopté, ne fera guère progresser la protection des travailleurs détachés et sera loin d'arrêter le dumping social actuel.

Le Parlement européen a obtenu des aménagements, notamment en matière de définition des faux indépendants et d'implication des partenaires sociaux, mais la responsabilité conjointe de la chaîne des sous-traitants a été limitée au secteur du bâtiment alors que beaucoup d'autres secteurs comme l'agro-alimentaire et le transport sont aussi touchés par des fraudes.

> GRÈCE

L'austérité nuit gravement à la santé

La revue médicale britannique The Lancet se penche sur l'austérité imposée par la Troïka en Grèce. De quoi se mêle-t-elle? Les médecins sont-ils aussi docteurs en économie? Pas du tout. Ce qui préoccupe la revue, c'est l'impact des restrictions budgétaires sur la santé publique en Grèce. Et le bilan est catastrophique.

Depuis qu'on l'a «sauvée», la Grèce va de mal en pis. Le pays a connu six ans de suite une contraction de son économie si bien que son PIB a baissé de 20% entre 2008 et 2012. Le taux de chômage a triplé.

La revue médicale britannique The Lancet qui brosse le cadre, constate que les mesures d'austérité appliquées aux budgets de la santé ont gravement affecté la couverture médicale des Grecs et fait reculer de plusieurs décennies le niveau de la santé publique.

Au couteau de boucher

En échange de son aide financière, la Troïka a obligé le Gouvernement grec à ramener ses dépenses de santé à 6% du PIB. La Grèce a donc largement élagué au point que le ministre de la Santé lui-même avoue qu'il a fallu y aller «au couteau de boucher».

Les résultats n'ont pas tardé. Les programmes de prévention de rue ont été liquidés et les distributions de seringues et préservatifs ont été fortement réduits si bien que le nombre de toxicomanes porteurs du HIV par voie intraveineuse est passé de 15 à 484 en 3 ans. Des études préliminaires indiquent que les cas de tuberculose ont doublé parmi cette population marginalisée.

L'austérité au niveau local a conduit les municipalités à réduire les pulvérisations contre les moustiques si bien que la malaria qui avait disparu depuis 40 ans refait son apparition dans certaines régions.

Tiers-mondisation

La réduction des budgets des hôpitaux publics d'un bon quart et le manque d'effectifs ont fait grimper la charge de travail du personnel. Les listes d'attente se sont allongées. On manque d'équipements et de médicaments. Les remboursements de médicaments se font attendre. Les patients doivent payer le prix plein ou renoncer. Dans la province d'Achaïe (péninsule du Péloponnèse), 70% des répondants à une enquête ont dit ne plus pouvoir acheter les médicaments qui leur ont été prescrits. La santé des Grecs les plus pauvres dépend maintenant de la charité, c'est-à-dire des ONG qui font de l'aide humanitaire – généralement dans le tiers-monde – comme «Médecins du Monde»...

La santé mentale est complètement laissée pour compte. Le nombre de cas de dépression sévère a plus que doublé. Les tentatives de suicide ont augmenté de 36% de 2007 à 2011;

les suicides «réussis» de 45%.

Scientifiquement prouvé

Etant donné que l'assurance maladie est liée à l'emploi, les chômeurs de 29 à 55 ans perdent leur droit au chômage après deux ans et ne sont plus couverts par l'assurance maladie. On estime ainsi à 800.000 le nombre de Grecs sans couverture santé.

Le chômage et la fin de droits, l'état général de pauvreté des familles, retombent inévitablement sur les enfants. La mortalité infantile à la naissance a augmenté de 21% entre 2008 et 2011 et la courbe de la mortalité infantile néo et post-natale qui avait baissé depuis des décennies s'est inversée pour augmenter de 43% entre 2008 et 2010.

Malgré les dénégations des Gouvernements visés, les chercheurs de The Lancet arrivent preuves à l'appui à la conclusion que «l'austérité a des effets néfastes pour la santé».

On l'avait dit. C'est maintenant «scientifiquement» prouvé. En savoir plus: The Lancet: Greece's health crisis: from austerity to denialism.



Un dispensaire «Médecins du monde» à Athènes où de nombreuses personnes attendent des soins.



Le personnel d'un hôpital manifestait le week-end dernier pour des soins accessibles.



«Vaccins gratuits pour les enfants»

> LIVRE

40 ans de Confédération européenne des syndicats

Le 4 avril prochain, manifeste européenne sous l'égide de la Confédération européenne des Syndicats contre l'austérité et pour un plan européen d'investissement. Mais que représente la CES? A quoi sert-elle? Que fait-elle entre deux manifs?

Ceux qui ne sont pas dans le bain syndical perçoivent sans doute la CES un peu comme l'Europe: c'est un «machin» dont on sait qu'il existe à Bruxelles mais dont on ne sait pas trop ce qu'il fait. Et pourtant, ce mouvement syndical européen a fait des pas de géants dans ses efforts pour se structurer au niveau européen et peser sur les institutions. Mais

pour s'en apercevoir, il faut plonger dans son histoire.

C'est ce que fait un ouvrage publié par l'Institut syndical européen (ETUI) à l'occasion du 40e anniversaire de la CES, fondée en 1973. Ses auteurs, Christophe Degryse (ETUI) et Pierre Tilly (UCL), croisent une analyse historique avec une analyse politique de l'action de la CES depuis sa fondation. Une histoire parsemée de difficultés. En replongeant le lecteur au début des années 1970 pour remonter jusqu'à nos jours, l'ouvrage rappelle que l'histoire de la CES n'a jamais été un long fleuve tranquille. Depuis ses débuts timides, l'organisation est parvenue à fédérer des organisations d'inspiration sociale-démocrate, sociale-chrétienne et communiste, de Reykjavik à Larnaka. Elle représente aujourd'hui 45 millions de travailleurs unis par un tronc commun de valeurs. Mais 45 millions de membres

qu'il est difficile de faire bouger comme un seul homme vu la diversité des contextes idéologiques, économiques et des traditions syndicales dans chaque pays membre. Et il est un fait que la capacité de la CES – c'est-à-dire la capacité du mouvement syndical européen – à infléchir le cours de l'Europe ne saute pas aux yeux. Les auteurs n'évacuent pas la question, conscients des difficultés traversées par un mouvement syndical qui fait face aux conséquences sociales de la crise, à la vague de «dérégulation» et à une tendance à la désyndicalisation.

Et pourtant, sans les syndicats, les employeurs se seraient-ils préoccupés spontanément de la sécurité et de la santé de leurs employés? Sans les syndicats, comment la sécurité sociale aurait-elle résisté à l'offensive de privatisation lancée à parti des années 1980?, s'interrogent les

auteurs.

Le fait est que le mouvement syndical européen a été et reste un meilleur gardien du projet et du modèle européen que les institutions qui dirigent l'Europe. Dans la préface, Bernadette Segol, l'actuelle secrétaire générale de la CES rappelle qu'à l'origine l'intention des chefs d'État et de gouvernement initiateurs de l'aventure européenne était «l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi de leurs peuples». C'est la voie que poursuit la CES. Par contre, la question se pose de savoir si l'Union européenne ne se serait pas égarée en cours de route. Les débordements du capitalisme casino et la crise profonde que ce capitalisme fou a engendrée semblent faire dérailler le projet européen.

1973-2013: 40 ans d'histoire de la Confédération européenne

des syndicats, par Christophe Degryse (ETUI) en collaboration avec Pierre Tilly (UCL), ETUI-CES, décembre 2013, 251 pages. Disponible en français et en anglais sur demande: +32 (0) 224 05 09, wdebacker@etui.org. Prix de vente: 25 euros.



La TVA à 6% sur l'électricité dès le 1^{er} avril

Le 29 novembre 2013, le gouvernement fédéral a décidé de baisser de 21 à 6% la TVA sur la livraison d'électricité à des acheteurs particuliers. La mesure entre en application le 1^{er} avril prochain.

Cette réduction de TVA est réservée aux «clients résidentiels», c'est-à-dire aux particuliers pour un usage domestique et non aux entreprises et professions libérales ou pour tout usage professionnel. Dans les cas où un même compteur est à la fois à usage domestique et à usage professionnel (par exemple pour un salarié avec un registre de commerce qui implique une activité indépendante à domicile), c'est la nature du contrat (privé ou professionnel) qui déterminera si

la TVA est à 6 ou 21%.

La baisse de la TVA porte sur toutes les composantes de la facture. Si on y regarde de près, on voit en effet sur la facture qu'il y a une part qui va au distributeur (Electrabel, Luminus, etc.) pour la fourniture de l'électricité, une part pour le transport qui va au gestionnaire de réseau, et une série de taxes et redevances.

Cette réduction de TVA vaut pour tous, quelle que soit la date de si-

gnature du contrat et elle vaut bien entendu aussi pour les compteurs à budget.

Il ne faut rien faire pour en bénéficier. Ce sera fait automatiquement sur la facture mais les factures d'acompte datées d'avant le 1^{er} avril comporteront encore un taux de TVA de 21% même si elles se rapportent à une consommation qui aura lieu après le 1^{er} avril. Un décompte sera fait au moment de la facture annuelle de clôture.

Attention: la TVA à 6% ne vaut pas pour le gaz qui reste taxé à 21%!



© istockphoto.com

Elections 2014: L'égalité... Une priorité!

Jeudi 20 mars 2014 – 13h à Beez

À la veille de la «Mère des élections», le 25 mai prochain, quelles sont les nécessaires priorités pour atteindre, enfin, l'égalité entre femmes et hommes?

Une question qui sera posée par le Bureau wallon des Femmes de la FGTB à l'occasion d'un débat invitant les représentants politiques à faire part de leurs propositions en la matière.

Autour de la table, 9 partis politiques en lice pour les élections : PS, cdH, ECOLO, MR, PTB, MG, PSL, LCR, VEGA.

Chaque représentant(e) répondra, à tour de rôle, aux questions du Bureau wallon des femmes de la FGTB et du public.

Le débat, organisé en collaboration avec le CEPAG, aura lieu de 13h à 17h à l'Espace Solidarité, rue de Namur 47 – 5000 Beez

Infos & Inscription: cepag@cepag.be - 081/26 51 56

> ÉGALITÉ

Une ONG lance un jeu en ligne pour sensibiliser les jeunes aux inégalités filles-garçons

L'ONG Plan Belgique lance, à l'occasion de la Journée internationale de la Femme ce samedi 8 mars, un «jeu de stratégie et de citoyenneté active» virtuel qui permettra à deux adolescents de remporter un voyage en Afrique.

Via une plate-forme web (www.planherfuture.be), les 14-18 ans sont appelés à venir virtuellement en aide à des fillettes belge, nigérienne et indienne confrontées à des inégalités et discriminations liées à leur

genre. Il s'agit de la deuxième édition du jeu «Plan Her Future», qui avait connu un premier lancement en avril et mai 2013. Contrairement à l'édition précédente, Plan Her Future 2014 comprend un personnage belge, car «chez nous aussi, les clichés et inégalités restent prégnants».

«Ce jeu d'éducation à la citoyenneté permet aux adolescents d'investir virtuellement dans des projets de lutte contre les discriminations et de proposer leurs propres stratégies pour réduire l'inégalité des chances entre les garçons et les filles», annonce l'ONG Plan Belgique, axée sur la défense des droits de l'enfant. «Réflexion, esprit

stratégique et inventivité seront nécessaires pour engranger un maximum de points et participer à la grande finale du 30 avril.»

Le jeu court du 8 mars au 20 avril, avant une finale rassemblant les 8 meilleurs joueurs devant un «jury d'experts». Pendant les 6 semaines de jeu, les participants auront l'occasion de dépenser un budget virtuel en investissant dans divers projets («Actions de sensibilisation contre le mariage précoce, mise sur pied de plannings familiaux, campagnes de lutte contre l'excision...») dans le but d'améliorer les conditions d'avenir des trois personnages.

Séminaire d'actu du CEPAG

Vendredi 21/03
Beez
Espace Solidarité

Grande distribution : la loi de la jungle

Horaires hyper-flexibles, travail du dimanche, salaires insuffisants, précarisation...

Le secteur de la grande distribution reflète souvent le monde socio-économique voulu par un capitalisme aussi agressif que triomphant. Parallèlement, les grands groupes investissent également les commerces de proximité tout en les asservissant. De leur côté, les syndicats se battent pour réguler un secteur qui demeure malgré tout un gros pourvoyeur d'emplois. Eternel dilemme...

Pour discuter de ce (vaste) sujet :
Rachid Bouchareb: Sociologue du Travail, Université Paris VIII, laboratoire GTM (Genre, Travail, Mobilité).
Myriam Delmée: Vice-Présidente fédérale du SETCa.

Les séminaires d'actualité du Cepag ont lieu de 9h30 à 12h30 Espace Solidarité - rue de Namur, 47 - 5000 Beez.

> NOUVELLE ENQUÊTE

Nous avons besoin de vous

L'année dernière, la FGTB a travaillé sur le thème original du Technostress. Nous avons mené une enquête en ligne sur la nature et l'ampleur de la charge psychosociale liée à l'usage des ordinateurs, pc portables, smartphones et autres tablettes, ainsi que des troubles musculo-squelettiques provoqués par le travail intensif sur machines.

Cette année, nous voulons élargir l'étude aux nouvelles formes de management auxquelles les travailleurs de tous les secteurs sont aujourd'hui confrontés. Ces nouvelles manières d'organiser le travail pour le rendre «plus efficace» et «moins coûteux» sont déterminées par des machines, des logiciels mais aussi par

des business models qui peuvent imposer des cadences et des pressions effrénées, inhumaines, inadaptables et non négociables, au détriment de la santé des travailleurs.

Nous avons donc à nouveau élaboré une nouvelle enquête à compléter en ligne, sur ce thème.

Mais pour cela, nous avons besoin de vous et de votre témoignage.

Remplir le questionnaire ne prend que quelques minutes: <https://fr.surveymonkey.com/s/LesTempsModernes>

TEMPS MODERNES ?



Syndicats

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

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

Aurélien 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

Index de février 2014: + 1,17%

Indice des prix (base 2013)	Indice santé (base 2013)	Index santé lissé
100,66	100,75 (+0,97%)	100,51
L'index pivot suivant s'élève à 101,02 – Conversion IS base 2004 = 99,58		



La charge psychique dans la navigation intérieure

La navigation intérieure est un secteur en pleine transition.

Les exigences posées aux bateliers ont évolué considérablement: nouvelles technologies, bateaux plus grands, contraintes de temps accrues... Ce ne sont pas seulement les entreprises qui doivent essayer de rester compétitives en s'adaptant aux nouvelles conditions, les travailleurs aussi doivent rester «employables» et sont de ce fait exposés de plus en plus souvent à de nouvelles formes de charge psychique.

Le docteur Poppelreuter, un psychologue allemand, a consacré une étude intéressante au phénomène. Toutes les formes d'exigences posées au travail peuvent être ressenties comme constituant une charge. De cette manière, la charge psychique devient une conséquence subjective. Presque tous les aspects des facteurs de charge psychique s'avèrent pertinents pour la catégorie professionnelle des bateliers. Les contraintes de temps accrues, l'impossibilité de planifier le travail, la nécessité de réagir à des situations nouvelles (telles que barrages, retards ...), le travail physique pénible (nuisances de bruit, manque de sommeil, charges, conditions météorologiques), la surabondance d'informations technologiques et les conséquences sociales (travailler ensemble dans un espace réduit, longues périodes d'absence, problèmes de communication en raison des différences de langue...), sont autant de facteurs qui pris isolément ne peuvent pas être considérés automatiquement comme étant une charge nuisible. La charge psychique est en effet une conséquence individuelle et immédiate d'une charge de courte durée pesant sur l'individu et elle est donc fortement tributaire de caractéristiques personnelles et situationnelles.

Le stress au travail est source de

coûts élevés car, indépendamment des problèmes humains, il exerce aussi un impact négatif important sur les prestations économiques. Une chaleur insupportable dans la timonerie un beau jour d'été peut constituer un important facteur de stress mettant en danger la sécurité à la suite d'un manque de concentration. Les bateliers conduisent et commandent des bateaux qui empruntent les voies fluviales. Ils aident à charger et à décharger les marchandises, commandent des installations électriques et pneumatiques et assurent l'entretien et la sécurité. Outre les connaissances et les aptitudes professionnelles, ils doivent aussi avoir une affinité avec les instruments et les installations techniques. Ils doivent être consciencieux, posséder le sens des responsabilités et respecter strictement les prescriptions de sécurité lorsqu'ils transportent des produits dangereux. On attend également des bateliers qu'ils aient des capacités communicatives et des aptitudes sociales. La mobilité et les heures supplémentaires, la gestion flexible de situations nouvelles et l'apprentissage de nouvelles techniques sont autant d'autres facteurs de charge, étant donné plus particulièrement le vieillissement du personnel.

Sur les trajets comprenant un important nombre d'écluses, ils sont souvent obligés d'accoster. Lors des opérations de chargement et de déchargement, ils sont amenés à utiliser différents appareils qui deviennent de plus en plus technologiques.

Les horaires de travail usuels dans la batellerie compliquent les contacts sociaux. De longues journées de travail et les heures supplémentaires (y compris pendant le week-end), les vitesses de rotation de plus en plus élevées, l'obligation de passer son temps libre à bord... ont des conséquences négatives pour la vie familiale et



la vie privée.

Les conditions de vie à bord jouent également un rôle important. Les bâtiments modernes offrent un plus grand confort, mais les bateaux plus anciens sont moins équipés question dimensions de la cabine, équipements, bruits et vibrations. La rotation du personnel dans le secteur est très élevée parce qu'au bout de quelques années, de nombreux travailleurs préfèrent chercher un boulot à quai.

L'auteur examine également en détail les nombreuses conséquences psychiques de la charge que constitue le passage des ponts

qui fait partie de la vie quotidienne du batelier. Lorsque les conditions sont mauvaises, ce travail de routine peut constituer un véritable défi (ponts trop bas, passages trop étroits, visibilité réduite, proximité d'autres bateaux, surabondance d'informations technologiques)! Bref, les très nombreuses formes de charge psychique pour les bateliers sont extrêmement diverses, permanentes et difficiles à contrôler.

Les mesures visant à remédier à cette situation doivent dès lors se situer à différents niveaux. Il faut tenir compte des caractéristiques spécifiques du poste de travail ainsi

que des facteurs individuels, mais aussi des conditions périphériques et des éléments sociaux. Des changements fondamentaux au niveau de l'organisation du travail doivent bénéficier d'un accompagnement comprenant informations, formations et instructions. Un contrôle régulier de l'efficacité des mesures fait partie des obligations de l'employeur. Il ne faut surtout pas que ces mesures soient renvoyées aux calendes grecques si l'on veut éviter que la pénurie de jeunes travailleurs spécialisés ne devienne encore plus pressante.

Low cost = bad jobs



L'UBT a participé à l'action commune «low cost = bad jobs» à l'aéroport national à l'occasion de la venue de Ryanair à Zaventem. Vous trouverez d'autres informations dans les pages du SETCa.

Uber déstabilise le secteur des taxis

Uber, un «service de taxis» arrivé des États-Unis, avait déjà annoncé sa volonté d'opérer sur le marché belge. Ce service créé à San Francisco a en effet l'intention de conquérir à court terme le marché des taxis en s'installant à Bruxelles et à Anvers.

L'UBT a interpellé le monde politique et les services d'inspection car avec ses pratiques, Uber menace de déstabiliser tout le secteur des taxis, un secteur où le dumping social est déjà monnaie courante et où la situation risque de déraiser complètement.

Le service «UberPop» vient d'être lancé à Bruxelles. Il s'agit d'une application qui permet de trouver un «taxi» à l'aide d'une app sur un smartphone, le voyage étant payé au moyen d'une carte de crédit ou via Paypal.

Actuellement, la législation bruxelloise n'autorise pas Uber à offrir des services de chauffeurs privés. Les services de taxi ou la location de voitures avec chauffeur sont en effet soumis à des règles très strictes. Ce sont les Régions qui imposent ces obligations aux entreprises de

taxi et aux services de location. Mais Uber n'a manifestement pas l'intention de respecter ces règles. Avec l'application UberPop, on ne fait pas appel à des chauffeurs professionnels, mais à des particuliers qui prennent contre paiement des passagers dans leur voiture.

Est-ce que ces chauffeurs disposent d'une attestation médicale comme les chauffeurs de taxi?

Est-ce que leurs véhicules sont assurés pour effectuer le transport rémunéré de personnes?

Est-ce que les véhicules subissent tous les six mois le contrôle technique?

Disposent-ils d'une licence délivrée par la Région? Bien sûr que non! Voilà autant de règles que les chauffeurs professionnels et les entreprises de taxi sont tenus de respecter. Apparemment, Uber estime que n'importe qui peut faire le chauffeur de taxi... sans formation, sans certificat de sélection médicale, sans respect des règles techniques! Que diriez-vous si vous étiez soigné à l'hôpital par du personnel infirmier non diplômé?

L'UBT-FGTB n'est guère surprise par les tarifs de dumping pratiqués par Uber, tarifs qui ne sont possibles que parce que la société n'applique pas les règles auxquelles sont tenues les autres entreprises de transport. Déstabiliser encore plus le secteur des taxis signifierait le coup de grâce pour les chauffeurs de taxi salariés et pour les entreprises de taxi qui respectent les règles.

Entretemps, nous avons constaté avec satisfaction que la ministre bruxelloise des transports, Grouwels, a réagi immédiatement. Grâce à son intervention rapide, deux voitures d'Uber ont déjà été saisies parce que ni les voitures ni les chauffeurs n'étaient en ordre avec la législation bruxelloise. Toutefois, la direction d'Uber n'est pas prête à jeter l'éponge et à mettre fin à ses projets pour Bruxelles. Elle espère au contraire étendre rapidement son réseau à Anvers et à d'autres grandes villes belges. La vigilance est donc de mise!

ÉGALITÉS

Les roux payés 21% de moins : vo



Si les roux, les gros, les chauves, les noirs gagnaient moins parce qu'ils sont ce qu'ils sont, vous diriez: «c'est scandaleux!». C'est vrai, ça: pourquoi les roux? Pourquoi les chauves? Vous trouvez ça injuste? Et pourquoi les femmes alors? Pourquoi gagnent-elles moins que les hommes? Parce qu'elles sont femmes? C'est aussi injuste, aussi injustifiable et pourtant, ça se passe chez vous et pas dans un lointain

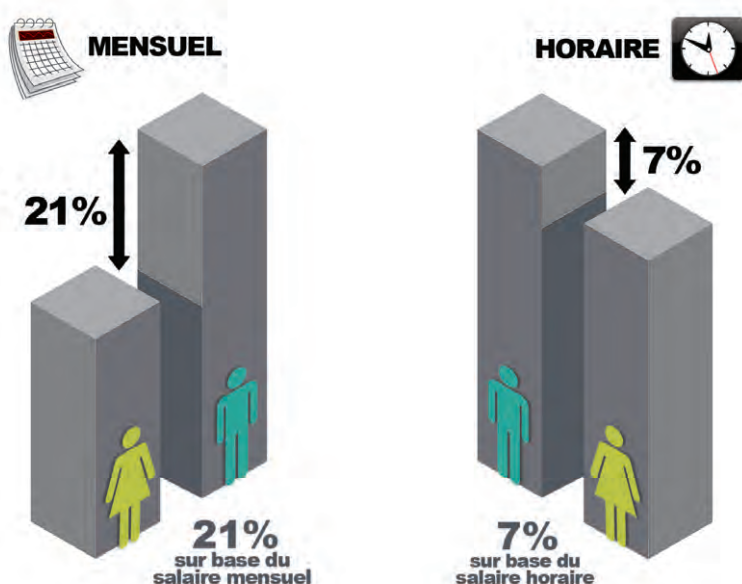
pays où aurait subsisté l'apartheid.

Car le constat que l'on fait à l'occasion de la 10^e édition de la journée de l'égalité salariale, c'est que les femmes gagnent toujours, en moyenne, 21% de moins que les hommes.

Cet écart salarial converti en temps de travail équivaldrait à deux mois et demi de salaire soit sur base du salaire mensuel moyen de 3.250 euros bruts un manque à gagner de 680 euros. Ou sur base annuelle 8.160 euros bruts. Ça fait un beau pécule de vacances que les femmes n'ont pas!

> INFOGRAPHIE

L'écart salarial H/F 2001/2011



La comparaison du salaire horaire moyen des hommes et des femmes fait apparaître un écart moins important que la comparaison sur base du salaire mensuel parce que ce dernier intègre l'existence du travail à temps partiel qui fait qu'à la fin du mois, les femmes ont en moyenne un salaire inférieur. Cette comparaison repose sur le constat que le temps partiel «choisi» est très minoritaire par rapport au temps partiel imposé, soit par l'employeur, soit par d'autres circonstances qui ne relèvent pas d'un choix de vie.

La longue marche des femmes pour l'égalité salariale

La «longue marche» de Mao Tsé-toung fait figure de promenade à côté de celle des femmes pour l'égalité salariale. Depuis la grève des femmes-machines de la FN Herstal en 1966, 48 ans se sont écoulés et on n'y est pas encore. Néanmoins, en 10 ans de campagnes actives pour l'égalité salariale, l'écart s'est quand même réduit de 5%. Hélas pas assez. Pas assez vite. A ce rythme, il faudrait attendre encore 40 ans pour le voir disparaître. Cocher, va falloir fouetter...

Avant 2005, rares étaient ceux qui s'intéressaient à l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Lors de l'organisation de la première journée de l'égalité salariale, le 31 mars 2005, il n'y avait pas encore de statistiques officielles. Les campagnes Equal Pay Day ont dirigé les projecteurs sur la question salariale et mis en route une dynamique nouvelle. Sur une période de dix ans, les études, les campagnes de sensibilisation et les initiatives politiques se sont multipliées.

Le rapport annuel sur l'écart salarial

Lors de l'organisation de la première journée de l'égalité salariale, le 31 mars 2005, la principale revendication de Zij-kant et de la FGFB était l'obtention de chiffres officiels, fiables et «genrés», c'est-à-dire qui fassent la distinction entre les genres concernant l'écart salarial.

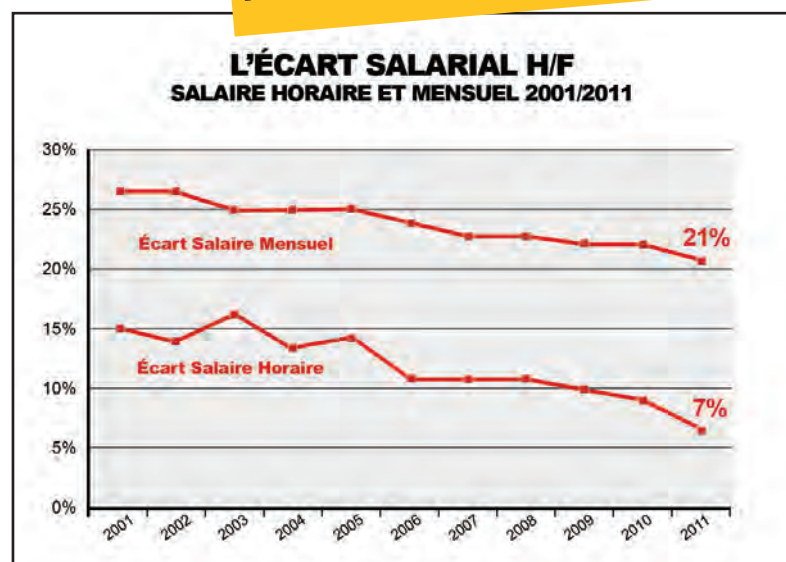
C'est ainsi que l'on vit naître en 2007 sous l'égide du ministre en charge de l'égalité des chances, Christian Dupont, le premier «rapport annuel sur l'écart salarial» publié par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

La loi relative à l'écart salarial

Déjà en 2005, lors de la première journée de l'égalité salariale, la FGFB et Zij-kant avaient demandé une approche structurelle de l'inégalité salariale. Les lois sont en effet des instruments importants pour supprimer les différences salariales entre les femmes et les hommes, par exemple en obligeant les employeurs à développer au sein de l'entreprise une politique transparente ou à établir chaque année un rapport sur l'écart salarial. Le 22 avril 2012 une loi visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Pourquoi Equal Pay Day le 18 mars en 2014?

Equal Pay day, ou journée de l'égalité salariale, ne tombe jamais le même jour. Il avance de quelques jours d'année en année. Et c'est très bien. Parce que la date symbolise le temps de travail supplémentaire que les femmes devraient travailler pour combler l'écart salarial avec les hommes, soit environ 2 mois et demi. La FGFB organise à cette occasion une série d'actions dans tout le pays. Plus d'infos sur notre site: www.fgfb.be/



Cette loi vise à combattre l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes et à stimuler le dialogue social et l'action aux trois niveaux de la concertation sociale:

- **Au niveau interprofessionnel:** lors des négociations interprofessionnelles qui ont lieu tous les deux ans, les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicales) doivent mettre la question de l'inégalité des salaires à l'ordre du jour. Le rapport technique du Conseil Central de l'Economie qui sert de base à ces négociations, doit être complété d'une rubrique relative aux différences salariales entre les femmes et les hommes.

- **Au niveau des secteurs:** la formation des salaires dans les entreprises est souvent basée sur un système de classification des fonctions, élaboré par la commission paritaire dont relève l'entreprise. Les systèmes de classification doivent dorénavant être neutres à l'égard des sexes. Les commissions paritaires sont obligées de soumettre les nouvelles classifications de fonctions au contrôle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

- **Au niveau de l'entreprise:** trois «instruments» sont désormais disponibles au niveau de l'entreprise pour s'attaquer à l'écart salarial: le bilan social ventilé, le rapport d'analyse bisannuel des salaires et la désignation d'un médiateur.

- **Le bilan social:** les entreprises sont tenues de présenter chaque année leurs comptes annuels et leur bilan aux membres du conseil d'entreprise (ou du CPPT). Grâce à la loi sur l'écart salarial, les coûts salariaux des travailleurs à temps plein et à temps partiel doivent être ventilés entre hommes et femmes. Ces chiffres permettent de calculer exactement l'importance de l'écart salarial H/F de sorte que l'on peut rechercher les causes de cette dis-

crimination.

- **Le rapport d'analyse bisannuel de la structure salariale:** les entreprises sont également tenues de procéder, tous les deux ans, à une analyse de la structure des rémunérations en ce compris les primes et avantages extralégaux. Cette analyse devant montrer si cette structure est neutre à l'égard des sexes. Sur base de ce rapport d'analyse, les membres du Conseil d'Entreprise ou de la Délégation Syndicale jugeront de la nécessité d'un plan d'action visant une structure salariale neutre à l'égard du sexe.

- **Désignation d'un médiateur:** lorsqu'un travailleur estime qu'il ne touche pas le même salaire uniquement en raison de son sexe, un médiateur peut être désigné pour examiner la situation. Dans les entreprises de plus de 50 travailleurs, l'employeur peut à cet effet désigner un membre du personnel (sur proposition du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale).

N.B. La loi a été votée mais on attend encore la publication des arrêtés royaux qui sont encore à l'examen au Conseil d'Etat.

Toutes ces initiatives ont sans doute contribué à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. En 2001, l'écart au niveau du salaire horaire était de 15%. Il est aujourd'hui de 7% (derniers chiffres disponibles 2011). L'écart au niveau du salaire mensuel est passé en 10 ans de 26% à 21%. C'est un progrès mais pas spectaculaire. Si on ne prend pas le problème à bras le corps et qu'on laisse cette évolution suivre son cours sans intervenir plus activement, il faudra à ce rythme-là encore 40 ans avant de voir disparaître complètement l'écart salarial.

C'est que les causes de l'écart salarial sont multiples et enracinées à la fois dans la culture et dans l'organisation de l'économie.

Vous trouvez ça normal?

> POURQUOI - COMMENT UN ÉCART SALARIAL?

Grand coupable: le temps partiel

L'écart salarial a de multiples causes, souvent profondément enracinées dans la culture et l'organisation sociale qui tardent toujours à s'adapter aux nouvelles réalités. Parmi ces causes, le temps partiel - principalement féminin - en est une des principales.

1. Le choix des études

Le choix des filières d'enseignement est déterminant dans l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Il joue aussi dans la trajectoire de la carrière, qui diffère en fonction du sexe.

2. Le secteur d'activité ou la profession exercée

Les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs, notamment

dans les soins, le social et le non marchand. On les retrouve également majoritairement dans d'autres secteurs où les salaires sont moins élevés(1). Les secteurs où les salaires sont plus élevés - comme l'industrie chimique, l'industrie pharmaceutique et l'informatique - restent des secteurs masculins.

Les femmes exercent souvent une profession moins bien rémunérée.

3. Les interruptions de carrière

Les interruptions de carrière et le crédit temps s'expliquent par le fait que les structures d'accueil et de soins sont insuffisantes.

Même si les congés thématiques sont un droit pour les deux sexes, ce sont majoritairement les femmes qui prennent un congé parental (ou un congé pour assistance d'un membre de la famille). Ces décisions, généralement prises par le couple, s'expliquent par le fait que le salaire des femmes est souvent inférieur à

celui de leur mari/compagnon. Sacrifier le salaire le plus bas est un calcul financier plus intéressant à court terme.

Une interruption (partielle) de carrière ne signifie pas seulement un revenu moins élevé mais aussi moins de possibilités de promotion ou d'augmentation salariale, sans oublier les droits de pension réduits qui en découlent pour certains types de crédit temps.

4. Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est rarement le résultat d'un choix: seuls 11,6% des femmes et 8,4% des hommes qui travaillent à temps partiel ne veulent pas d'un emploi à temps plein.

Ce sont essentiellement les femmes qui travaillent à temps partiel et elles en subissent les conséquences: tout devient «partiel» (leur salaire, leurs droits en sécurité sociale, leur pension).

> NETTOYAGE

Forcée au temps partiel

Catherine a 43 ans et travaille dans le secteur du nettoyage depuis 1991. Pour elle, le temps partiel n'est pas un choix.

Catherine a un contrat de travail de 24h30 par semaine qui n'a jamais évolué depuis 1991. «Ce temps partiel était au départ une obligation, parce que rien n'était conçu pour me permettre de travailler plus. J'habite à la campagne. Les garderies n'étaient pas ouvertes aux heures où je devais aller travailler et les transports en commun n'étaient pas facilement accessibles dans les horaires où je devais me rendre sur mon lieu de travail.»

Dans le nettoyage, c'est la règle

Dans le secteur du nettoyage, le travail à temps partiel est la règle. Du moins pour les femmes, qui travaillent en majorité dans l'entretien général. «Dans mon entreprise, on est plus de 87% de femmes, à temps partiel. Un homme travaillera comme laveur de vitre ou dans le nettoyage industriel, qui d'office offre un salaire plus élevé et il aura un temps plein. Dans les offres d'emploi, ils ne mentionnent pas que c'est réservé aux hommes, mais dans les faits, il est très clair qu'on ne retrouvera pas de femmes dans ce genre de métier.»

Selon Catherine, les employeurs préfèrent recourir à des travailleuses à temps partiel pour plusieurs raisons. «Lorsqu'il engage, l'employeur pense déjà aux désagréments, aux maladies, aux remplacements... Pour remplir une mission dans une entreprise, il préférera mettre deux personnes pendant 4h plutôt qu'une seule pendant 8h. De cette manière, lorsque l'une des deux est malade, l'autre peut faire les heures complémentaires de remplacement. La deuxième raison, c'est que les cadences de travail sont tellement élevées, que l'employeur estime que nous sommes plus productives sur un court laps de temps. Enfin, les employeurs bénéficient de réductions de cotisations ONSS à l'engagement pour les temps partiels.»

Travailler à temps plein?

Une convention dans le nettoyage prévoit que si, pendant 3 mois, la travailleuse fait systématiquement des heures supplémentaires, elle peut demander la réévaluation de son contrat. «C'est elles qui doivent le faire. Très peu le savent et le demandent. Et quand elles le font, on leur retire leurs heures pour ne pas devoir modifier leur contrat.»

Heureusement, il y avait maman

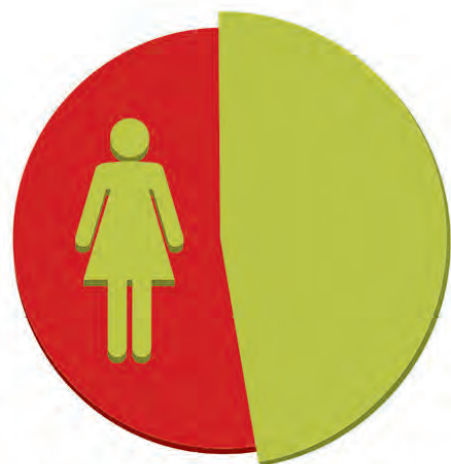
Françoise Malherbe est gérante d'un supermarché et déléguée syndicale. Elle ne compte pas ses heures de travail: «J'ai fait des sacrifices. Je dis souvent que si c'était à refaire, je ne le referais pas. Car, mes enfants, je ne les ai pas vus grandir.»

Mariée, avec deux grands enfants, Françoise travaille jusqu'à 60h par semaine depuis 15 ans. Pour faire garder ses enfants, quand ils étaient plus petits, elle a pu compter sur l'aide de sa maman. «Quand on travaille autant d'heures et qu'on finit aussi tard, il n'y a pas de crèche pour garder les enfants. Et lorsqu'on commence à 7h du matin, trouver une crèche qui ouvre à 6h30, c'est aussi très compliqué. Même si on fait 36h, je ne pense pas que ce soit plus facile. Souvent, le conjoint travaille aussi et il faut bien des solutions pour les enfants.»

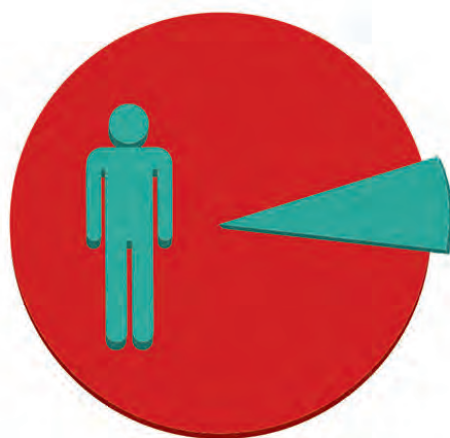
Françoise aurait pu changer de boulot, mais elle n'a jamais osé le faire. Du coup, elle estime avoir sacrifié sa vie de famille. Travailler moins? «Financièrement je n'aurais pas pu m'en sortir. Quand on travaille, on a besoin d'une voiture. Si on travaille tous les deux, on a besoin de deux voitures. Tout ça se paie. Il faut travailler pour pouvoir l'avoir. C'est donc très difficile de concilier l'aspect financier tout en préservant sa vie de famille en travaillant un peu moins.»



TEMPS PARTIEL



46% DES FEMMES travaillent à temps partiel



10% DES HOMMES travaillent à temps partiel

Les propositions de la FGTB:

- inciter les employeurs à augmenter prioritairement la durée hebdomadaire des contrats de travail à temps partiel, pour qu'ils évoluent vers des contrats à temps plein;
- obtenir des employeurs que des heures de travail fixes deviennent la norme pour les temps partiels, de façon à pouvoir combiner deux emplois à temps partiel;
- obtenir qu'un «emploi convenable» le soit effectivement, et ne soit donc pas un emploi de 3 h/jour, mal rémunéré, à 60 km du domicile et dans un endroit mal desservi par les transports en commun;
- disposer de structures d'accueil de la petite enfance, pour les personnes âgées ou malades, à un coût abordable, de façon à ce que les femmes puissent avoir une carrière complète.
- Appliquer intégralement la loi sur l'écart salarial du 22 avril 2012. Dans l'entreprise, cela signifie, entre autres classification des fonctions neutre au niveau du genre et élargissement de la ventilation des données femmes-hommes (dans le bilan social, le rapport d'analyse bisannuel, et le plan d'actions).

Plus d'infos
sur notre site:
[www.fgtb.be/
egalite-femmes-
hommes](http://www.fgtb.be/egalite-femmes-hommes)

> POINT DE VUE

Rejoignez-nous
le 4 avril pour
une autre Europe

Le vendredi 4 avril, nous manifesterons à Bruxelles pour une autre Europe. Est-ce important? Oui, d'une importance essentielle. Avec l'ensemble de la FGTB, la Centrale Générale lance un appel pour une participation massive. Pourquoi? Parce qu'il faut arrêter les économies aveugles, tellement aveugles que les jeunes ne trouvent plus de travail, ni chez nous, ni en Europe. Parce qu'il faut des emplois, des nouveaux emplois mais aussi des emplois de qualité. Et aussi parce qu'il faut mettre un terme au dumping social, ces emplois à moindre coût qui laissent les uns sans travail et qui exploitent les autres contre un salaire de misère.

C'est le rôle de l'Europe. Elle doit investir dans l'économie. L'Europe doit prendre des mesures énergiques contre le dumping social, contre l'abus de travailleurs détachés. C'est un véritable fléau dans de nombreux secteurs. Les travailleurs de la construction en sont eux aussi victimes. Rik Desmet et Robert Vertenueil, nos secrétaires fédéraux en charge de la construction, nous disent ce qu'ils en pensent et Jerry Vandendooren, délégué chez Holcim Béton nous raconte ce qu'il voit sur les chantiers.

«Les entrepreneurs cherchent les prix les plus bas. Ils sous-traitent du travail à des entreprises étrangères et mettent leurs propres travailleurs en chômage économique. Ou pire, ils les virent. Avec des préavis moins longs dans la construction, c'est encore plus avantageux. Les travailleurs étrangers font ensuite le boulot à leur place, mais dans les pires conditions possibles.»



Rik Desmet

«Le problème de l'Europe, c'est qu'elle privilégie toujours les intérêts économiques au détriment des intérêts sociaux. Nous attendons de l'Europe et de ceux qui la dirigent qu'ils soignent moins les intérêts de la finance et s'intéressent plus au sort de sa population. Dans le domaine de la construction, il faut absolument que l'Europe déclare la guerre au Dumping Social, elle doit pour ce faire développer un plan stratégique ambitieux de lutte contre les abus en concertation avec les Etats membres. C'est notamment cela que nous dirons lors de la manifestation du 4 avril prochain. Plus nous serons nombreux pour le dire, plus nous aurons de chances d'être entendus.»



Robert Vertenueil

«Sur les chantiers, nous ressentons très fort les effets du dumping social. Nos jeunes ne trouvent plus de boulot, ils sont remplacés par des équipes de travailleurs détachés déjà formés. Si on n'y prend garde, c'est tout notre savoir-faire qui sera perdu. Le comble, c'est qu'on nous retire nos systèmes de fin de carrière, ce qui veut dire qu'il ne restera bientôt plus que des vieillards belges sur les chantiers aux côtés des jeunes travailleurs détachés. Aujourd'hui, on est clairement débordé par un système qui ne convient qu'aux patrons.»



Jerry Vandendooren

> TOUJOURS PLUS POUR MOINS DANS LE SECTEUR DU NETTOYAGE

Travailler et malgré tout être
pauvre, c'est inacceptable

Nous vous en parlons ci-dessus, la CCT du secteur du nettoyage qui vient d'être conclue se concentre plus sur l'aspect qualitatif plutôt que financier. Difficile de faire autrement dans un contexte de gel des salaires imposé par le gouvernement. Néanmoins, vu les conditions difficiles que connaît ce secteur, l'aspect qualitatif est loin d'être superflus.

Depuis deux ans, le secteur connaît une diminution du nombre de travailleurs, passant de 50.000 à 48.500 travailleurs. Par rapport à d'autres secteurs, le nettoyage semble s'en tirer pas trop mal, pourtant, c'est surtout au niveau de la charge de travail que la crise se fait ressentir. Avec des travailleurs de plus en plus mis sous pression, qui doivent toujours en faire plus pour moins et l'apparition de travailleurs pauvres. Eric Neuprez, secrétaire fédéral en charge du secteur du nettoyage pour la Centrale Générale de la FGTB nous explique le contexte.

Le phénomène des travailleurs pauvres s'amplifie dans le secteur du nettoyage. Comment est-ce possible?

Eric Neuprez: Les entreprises du secteur se livrent une guerre des prix sans merci et la sous-traitance y est fort répandue. Les entreprises subissent une pression des clients afin de réduire les coûts, mais pas la quantité ni la qualité. Les travailleurs sont donc eux aussi mis sous pression pour être compétitifs en prestant moins d'heures. C'est une spirale infernale dont les travailleurs sont victimes. C'est un vrai problème quand on sait que beaucoup de travailleurs et surtout

de travailleuses sont dans des familles monoparentales. Il devient vite difficile, voire impossible, de joindre les deux bouts quand on gagne à peine 1100 euros. Il est inacceptable que des gens qui travaillent soient malgré tout pauvres. Dans une telle politique économique, c'est celui qui est en bas de la chaîne qui paie les pots cassés, tant au point de vue financier qu'en terme de santé.

Dans la CCT 2013-2014, il est question de prestations minimales dans le secteur du nettoyage. Vous pouvez nous expliquer de quoi il s'agit?

Eric Neuprez: On observe de plus en plus de prestations sur chantier de moins d'une heure, entrecoupées de déplacements pour se rendre d'un chantier à l'autre. Grâce à la CCT, nous allons stopper l'hémorragie. Dès le 1er janvier 2015, la prestation minimale sera fixée à une heure qui pourra être répartie sur plusieurs chantiers directement consécutifs, c'est-à-dire avec des déplacements de maximum 10 minutes à pied. Prenons l'exemple d'une galerie commerciale avec 3 clients. Le travailleur commence à 13h00 chez le client A, la termine à 13h45 et enchaîne en arrivant chez le client B à 13h55 jusqu'à 14h30 avant d'aller chez le



Pour Eric Neuprez, secrétaire fédéral, il est inacceptable que les travailleurs soient les victimes de la guerre des prix que se livrent les entreprises du nettoyage.

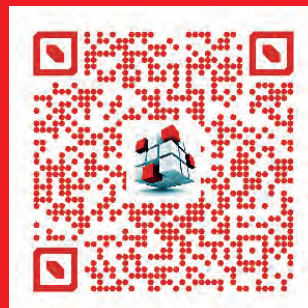
client C juste à côté jusque 15h00. Il sera payé 2 heures puisque ses prestations sont réparties sur plusieurs chantiers directement consécutifs.

Et pour le futur proche, il y a un autre projet qui est en passe de réalisation?

Eric Neuprez: Oui, il s'agit d'un programme informatique portant sur le calcul des frais de déplacement. Il a été réalisé par la Centrale Générale de la FGTB et que l'UGBN, la fédération patronale du secteur et la CSC reconnaissent. A partir de cet été, dès qu'il y aura un problème dans l'intervention dans les frais de déplacement, c'est ce programme qui sera utilisé pour trancher. Programme qui sera également disponible sur notre site internet. Un seul conseil : notez soigneusement vos lieux de déplacement, ça peut toujours servir en cas de problème.

Adaptation des salaires en mars 2014

Voici la liste des secteurs de la Centrale Générale de la FGTB pour lesquels les salaires ont été adaptés au 1er mars 2014. Plus d'informations sur le site www.accg.be, via le QR code ci-dessous ou auprès de votre délégué ou section syndicale.



Secteur
Petit granit Liège-Namur
Porphyre
Kaolin et sable
Ciment *
Industrie du béton
Fibrociment
Industrie et commerce du pétrole *
Textile et bonneterie
Salles de cinéma

* : l'augmentation s'applique uniquement aux salaires minimaux, elle ne s'applique pas aux salaires réels qui sont plus élevés.

Ça gronde dans la chimie

Chez Agfa Gevaert, Lanxess Rubber et Omnicem Aji-nomoto, les travailleurs ont décidé de mener des actions de grève. Ça gronde dans le secteur de la chimie, ça ne fait pas l'ombre d'un doute.

Si un gel des salaires est imposé, on ne peut pas négocier librement et on ne peut dès lors pas conclure une bonne CCT entre travailleurs et employeurs. Après avoir rencontré de grandes difficultés pour conclure une CCT dans le secteur de la chimie, les travailleurs font désormais face au refus de leurs directions pour conclure une CCT d'entreprise qui améliorerait les conditions de travail. Pourtant, les bénéfices dans les entreprises du secteur de la chimie sont plus que bons. Les dirigeants reçoivent de gros bonus, les actionnaires ne sont pas dérangés par un quelconque gel des dividendes. Chez Bayer par exemple, ils recevront plus de 10,6% de participation aux bénéfices.



Chez Agfa Gevaert à Mortsels, il a fallu se battre pour les prépensions. Chez Lanxess à Zwijndrecht, les travailleurs refusent d'accroître leur flexibilité. Depuis 2008, 1 travailleur sur 5 a été licencié alors qu'entre-temps, les capacités de production ont augmenté de 15%. Enfin, chez Omnicem à Wetteren, il y a place pour une augmentation

pour les cadres mais pas pour le salaire des travailleurs. Ces derniers se méfient également d'une possible délocalisation de la production vers l'Inde, un pays à bas salaires. On recherche actuellement des solutions pour ces différents conflits. Nous y reviendrons dans nos prochaines éditions.



Le qualitatif mis en avant dans la CCT du nettoyage

La CCT 2013-2014 pour le secteur du nettoyage met clairement l'accent sur l'amélioration de la qualité du travail. Il est vrai qu'en cette période de norme zéro, les possibilités en matière salariale étaient très réduites. En bref, nous retiendrons l'aug-

mentation depuis le 1^{er} janvier 2014 de la cotisation patronale payée pour le Fonds 2^e pilier de pension qui passe de 1,50 à 1,72 %.

Mais la principale amélioration de cette CCT porte sans aucun doute sur les prestations minimales dans

le nettoyage classique. Dès le 1^{er} janvier 2015, la prestation minimale sera fixée à une heure qui peut être répartie sur plusieurs chantiers directement consécutifs. Vous trouverez dans l'article consacré au nettoyage ci-contre un exemple concret.

Peu d'enthousiasme pour l'accord dans la confection

La CCT sectorielle dans le secteur de la confection qui vient d'être conclue après de longues et difficiles négociations est un accord particulièrement 'léger'. Ici aussi, cela est principalement dû au blocage salarial imposé par le gouvernement. Un accord qui est loin de satisfaire nos représentants syndicaux. L'accord stipule que les quatre systèmes existants de régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension) sont prolongés jusqu'en fin 2014. L'accès au crédit-temps est amélioré et les barèmes jeunes qui existent encore sont supprimés tandis que des efforts sont faits en matière de formation. Une nouvelle classification de fonctions pour le secteur a également été établie et il y a un accord sur

les nouveaux barèmes. Mais il faut encore négocier la date d'entrée en vigueur et les modalités d'application. Lors du Conseil syndical, les délégués ont exigé que ces points soient réglés aussi vite que possible.

Les affiliés et les militants de la confection sont très déçus que leur secteur ne bénéficie pas de la nouvelle législation en matière de préavis dont tous les autres travailleurs bénéficient. Les ouvriers et les ouvrières de la confection font partie des exceptions. Si rien ne change, ils devront attendre 4 ans avant de voir une amélioration de leurs préavis et indemnités de licenciement. Il y a trois ans de cela, la Cour constitutionnelle déclarait

que les discriminations devaient disparaître. En ce qui concerne les ouvriers et les ouvrières de la confection, ils seront encore victimes de discriminations durant 4 longues années. Les délégués veulent à présent négocier en profondeur sur l'introduction immédiate de la nouvelle classification de fonction et sur l'élimination des discriminations en matière de préavis. Si la fédération patronale Creamoda ne satisfait pas à ces exigences, des actions suivront inévitablement dans le secteur de la confection.

Plus d'informations sur cette CCT et sur les autres CCT déjà conclues sur notre site: www.accg.be

> CAMPAGNE MADE IN ILLEGALITY

Arrêtez les importations des colonies israéliennes

La FGTB, la CGSP, la centrale des services publics et la Centrale Générale de la FGTB participent à une nouvelle campagne contre l'importation de produits issus des colonies israéliennes qui se trouvent de manière illégale sur le territoire palestinien. Les organisations socialistes Solso et FOS participent également à la campagne.

«Made in illegality», traduisez «fabriqué dans l'illégalité», est le nom de la toute nouvelle campagne initiée par les ONG 11.11.11 et CNCD. De nombreuses organisations et des acteurs de la société civile se battent afin que les importations de produits issus des colonies israéliennes illégales en Cisjordanie et à Jérusalem-Est soient interdites dans notre pays.

Arrêtez l'exploitation

Depuis des années, Israël colonise des terres palestiniennes en toute illégalité et profite des ressources naturelles, des réserves d'eau et des terres cultivables de ces colonies pour s'enrichir, aux dépens de l'économie palestinienne. Les Palestiniens sont touchés par le chômage et la pauvreté. Plus grave encore: leur liberté est également solidement mise à mal.

Mais les abus ne s'arrêtent pas là. Les travailleurs palestiniens n'ont bien souvent d'autre alternative que d'aller travailler dans ces colonies illégales israéliennes. Que ce soit dans la construction, l'agriculture ou l'industrie, leurs conditions de travail et de salaire sont largement en dessous de celles des travailleurs israéliens. Ils sont honteusement exploités: un salaire de misère et peu ou pas de droits sociaux.

Arrêtez le double-jeu

L'Union Européenne et la Belgique condamnent régulièrement la politique de colonisation d'Israël. Mais paradoxalement, en acceptant de commercialiser les produits issus de ces colonies, elles soutiennent le développement de l'économie israélienne et encouragent indirectement la poursuite de cette colonisation.

Ce double-jeu n'a que trop duré. Il faut que la Belgique et l'UE respectent leurs obligations au regard du droit international et des droits de l'homme en cessant les échanges économiques et commerciaux avec les colonies d'Israël.

Vous trouverez plus d'infos sur cette campagne sur www.madeinillegality.org



Un sketch joué lors de la présentation de la campagne «Made in illegality»: un agent douanier s'étonne de l'origine des produits israéliens. De quoi inspirer l'Europe et la Belgique.

> DES TICKETS RESTAURANT POUR LES TRAVAILLEUSES DE L'ENTREPRISE HULP IN HUIS

Une action payante dans une entreprise de titres-services

Des travailleuses d'une entreprise de titres-services qui mènent une action ensemble, ce n'est pas courant. Et pour cause, elles ont en général très peu de contacts entre elles, ce qui complique sérieusement les choses. Mais à Izegem, elles se sont battues ensemble, avec succès. Preuve que le travail syndical est également possible dans les entreprises de titres-services.

Les travailleuses de l'entreprise Hulp in Huis ont mené une action en

front commun syndical le 21 février dernier. Un conflit avait éclaté sur l'introduction de tickets restaurant. L'employeur voulait introduire un règlement qui laissait le choix aux travailleuses, mais quel qu'était le choix, elles étaient en fin de compte perdantes. Il a été jusqu'à introduire unilatéralement ce règlement, sans l'accord des syndicats.

Suite à l'action, la direction est immédiatement reprise les négociations et elle a accepté l'octroi généralisé de

tickets restaurant. Les travailleuses doivent juste payer le minimum légal.

«On entend à la réaction des travailleuses qu'elles sont très contentes de ce résultat», nous raconte Annelies Deman, secrétaire syndicale. «Il y a des années qu'elles demandent des tickets restaurant. Et elles les ont obtenus grâce à leur action. Se battre ensemble pour ses conditions de travail, ça aide, y compris dans les titres-services.»



Annelies Deman lors de l'action au cours de laquelle les pouces étaient symboliquement tendus vers le bas. Aujourd'hui, ils peuvent être tournés vers le haut!

> POINT DE VUE

Grève des investissements...
600.000 chômeurs pris en otage!

Les médias de la «pensée dominante» affichent des indignations triées sur le volet.

Une grève de chauffeurs de bus, de conducteurs de train ou de bagagistes d'aéroport est vite dénoncée comme une «prise d'otages» d'écoliers, de navetteurs ou de vacanciers... Les figures de style sur les vagues d'émotions populistes ne volent jamais trop haut.

Depuis plus de 30 ans, un patronat aux petits oignons pour les détenteurs de capitaux œuvre à déprimer les salaires et organise une véritable grève des investissements dans un silence médiatique au moins aussi pesant. Car en étant la véritable cause du développement d'un chômage de masse, cette grève-là précarise plus de 600.000 chômeurs. Et pas un jour ou deux, à durée indéterminée quand ce n'est pas à perpétuité!

Leur disponibilité sur le «marché de l'emploi» ou leur «envie de travailler» ne fait rien à l'histoire... Ces fadaïses ont été imaginées pour distraire les bonnes gens et protéger des intérêts plus puissants. Tant que les pauvres se disputent le bout de gras à coup de dénonciations de l'immigré, du sans emploi ou simplement du voisin de palier, les moutons restent bien gardés et les capitalistes peuvent dormir en paix. La guerre des pauvres engraisse toujours le riche. Les discours hargneux et certains silences fabriquent un consentement populaire pour des politiques d'austérité que paient, dans leur chair, les victimes d'un système économique construit dans l'unique intérêt d'une petite minorité. Parfois à coups de mensonges. En voici un qui a rapporté gros: «Les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain». Après trente années de crédulité, cette escroquerie dite «théorème de Schmidt»-du nom d'un chancelier allemand-social-démocrate-prouve tous les jours son inanité.

En février dernier, le magazine économique français «L'expansion» faisait écho à une étude de la société Henderson annonçant que, pour la première fois, le total mondial des dividendes versés aux détenteurs de capitaux avait passé le cap des 1.000 milliards de dollars. Crise? Quelle crise? A la santé des travailleurs?

Depuis 2009, la part de cette rémunération des actionnaires aurait progressé de... 43%. Chacun peut vérifier sur ses feuilles de paie comment, dans le même temps, les salaires évoluaient. Les rouleaux compresseurs des idéologies patronales vous expliquent pourtant que le problème est, au contraire, dans le coût du travail... C'est qu'il ne faudrait pas laisser penser qu'on pourrait revendiquer des capitalistes moins gourmands comme ceux-là rêvent de travailleurs soldés!

Une autre étude publiée sur le site

www.bastamag.net indiquait en décembre dernier que, pour 47 grandes entreprises françaises cotées en bourse, 60% des bénéfices réalisés ont gâté les actionnaires. «Rémunérer fortement le capital, c'est se priver de financements qui auraient pu bénéficier à la recherche, à de nouvelles stratégies industrielles, à la réduction des impacts environnementaux ou à l'amélioration des conditions de travail», explique le journaliste. Ces moyens prélevés sur la richesse produite par les travailleurs privent surtout les entreprises de ressources pour développer de nouveaux investissements porteurs d'emplois.

L'économiste Michel Husson a fait la démonstration d'une liaison intime entre cette «financiarisation» de l'économie et l'évolution des taux de chômage. Par définition, chaque euro qui arrondit le dividende augmente le risque de chômage: soit parce qu'il est détourné d'un investissement porteur d'emplois soit parce qu'il est pris sur le salaire de travailleurs dont l'amélioration du pouvoir d'achat (et la consommation qui en découle) est susceptible de relancer l'économie. Ainsi, dans le système capitaliste, le travailleur - chômeur en puissance - voit toujours son sort lié à celui des sans-emploi.

La «grève» tire son nom d'une place de Paris, le long de la Seine, où la main-d'œuvre venait chercher... l'embauche. Aujourd'hui, la grève de l'investissement permet, comme à l'époque, de faire pression sur les salaires en poussant un nombre croissant de chômeurs à accepter, vu leur précarité organisée, à accepter les pires conditions de travail et de rémunération. Cette mécanique tire tout le monde vers le bas. En décidant de bloquer les salaires et de durcir le traitement des demandeurs d'emploi, le gouvernement a choisi son camp: celui des intérêts de la propriété du capital.

Avant d'éteindre la lumière et de refermer la porte, il veut encore se doter d'instruments juridiques pour empêcher toute marche arrière. Dans la sécurité sociale, le chômage était la seule branche qui ne soit pas organisée sur une base légale mais sur des arrêtés royaux et ministériels. Pour bétonner sa politique, la coalition vient de déposer un projet de loi rétroactif. Ce texte organise, ni plus, ni moins, que des pouvoirs spéciaux en matière de chômage.

Le projet est passé en Commission sociale, en catimini, et va arriver dans les prochains jours en séance plénière.

Le gouvernement Di Rupo entend rétroactivement figer sa politique en matière de chômage. Sans remords donc?



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

TDE dépose le bilan:
un beau gâchis

En septembre dernier, l'entreprise Thermic Distribution Europe (TDE) située à Couvin rentrait en procédure de réorganisation judiciaire (PRJ) et obtenait une aide financière de la Région wallonne. Cette procédure permettait à TDE de se protéger de ses créanciers pendant six mois. Un intérim manager avait également été nommé afin d'épauler la direction espagnole qui a repris le site en 2010.

Depuis juin 2012, les 170 travailleurs étaient inquiets: la direction avait annoncé lors d'un Conseil d'Entreprise que la fonderie était amenée à disparaître, que les problèmes de trésorerie semblaient insurmontables et qu'une partie de la production risquait d'être délocalisée. L'appui financier de la Région wallonne avait donc été accueilli comme un ballon d'oxygène mais pas comme une solution miracle. En effet, cette entreprise spécialisée dans la fabrication d'appareils de chauffage n'en était pas à ses premières difficultés: les restructurations, les vagues de mise en prépension et les changements d'actionnaire étaient quasiment devenus son lot quotidien.

La délégation MWB-FGTB était vigilante: pas question de freiner l'action du manager de crise mais l'utilisation de l'aide financière de la Région était particulièrement surveillée. En effet, beaucoup de

travail devait être accompli. A commencer par des investissements dans la fonderie qui devait être dotée de nouveaux paramètres afin d'avoir une coulée de meilleure qualité. Ces nouveaux réglages ont ralenti la production et entraîné une baisse du stock. A cela s'est ajouté, début 2014, un incident qui a endommagé le four.

Bien avant que le tribunal accepte la PRJ, la délégation MWB-FGTB avait dû déplorer qu'un noyau dur de quelques travailleurs ne montrait pas autant de détermination que d'autres dans la reprise du travail. La vétusté de l'outil associée à des pannes à répétition, à un manque de volonté de certains travailleurs et à une situation particulièrement précaire de la trésorerie ont précipité le dépôt de bilan.

Les curateurs nommés le 20 février sont chargés de trouver un repreneur sérieux porteur d'un projet d'industriel concret. S'il existe, ce repreneur devra tout d'abord réparer les outils de production et surtout négocier avec l'ancien propriétaire de l'usine qui est encore détenteur des précieux brevets et marques. Sans ceux-ci, tout espoir de reprise est condamné. Il semblerait qu'à ce stade les velléités de l'ancien propriétaire ne laissent rien présager de bon. Son attitude est controversée: les manœuvres stratégiques qu'il tente depuis plusieurs mois laissent beaucoup de

gens dubitatifs quant à ses intentions. Bien entendu, si son plan de reprise est sérieux et est approuvé par les curateurs, il aura sa place à la table des négociations.

Dans ce dossier, le facteur temps joue un rôle extrêmement important. Plus les choses traînent, plus grand est le risque de perdre définitivement les clients et de devoir redémarrer à zéro. Ce serait un beau gâchis pour cette entreprise dont le savoir-faire est reconnu par l'ensemble du secteur. En toute logique, le regain d'intérêt pour les poêles à bois et à pellets devrait attirer des investisseurs. C'est ce qu'espère la délégation MWB-FGTB et la Région wallonne qui s'est engagée dans un portage public. C'est donc elle qui négocie actuellement le rachat des brevets dans le but de doter TDE de tous les atouts nécessaires à son éventuelle reprise.

En attendant, la délégation MWB-FGTB reste disponible pour l'ensemble des travailleurs en organisant des séances d'informations (légalisation chômage, contacts avec le Forem...). Depuis toujours, les délégués MWB-FGTB n'ont jamais ménagé leurs efforts pour prolonger l'activité de l'entreprise.

Gilles Woirin
délégué principal de TDE.



HORVAL dit NON une fois de plus à la poursuite de la libéralisation de la politique européenne du sucre!

Le 28 février 2014, FGTB-HORVAL a participé au congrès annuel de l'industrie du sucre organisée par EFFAT (Fédération Européenne des Syndicats de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme) et le CEFS (Comité Européen des Fabricants de Sucre). Actuellement la Belgique compte encore deux groupes de producteurs de sucre: la Raffinerie Tirlemontoise qui fait partie du groupe allemand Südzucker et le groupe belge Iscal Sugar. La FGTB Horval est majoritaire au niveau syndical dans les deux groupes.

Cette année, Jean-Luc Foucart, délégué de l'entreprise Iscal Sugar, et Charlotte Hautekeur, collaboratrice du service études, représentaient la FGTB Horval à la conférence du sucre. Les camarades de l'EFFAT et la fédérale patronale européenne CEFS, regrettent la non-reconduction du système européen de quota du sucre après 2017, c'est pourquoi ils lancent un appel à la Commission européenne afin qu'elle revoie sa position. Par ailleurs, la Commission européenne est occupée de réaliser le développement technique de la politique agricole commune, sur base du compromis obtenu entre le Conseil et le Parlement européen.

La fin du quota du sucre en 2017

Le système de quota règle l'ensemble de la production du sucre en Europe et définit ainsi le prix fixe du marché pour les producteurs de sucre européens, prix qui est deux fois plus élevé que le prix du marché mondial. Avec l'extinction du quota du sucre européen en 2017, l'Union européenne réaffirme son choix pour la libéralisation du marché, l'instauration d'une concurrence plus importante entre les producteurs de sucre du Nord et du Sud, un impact croissant du prix du marché mondial et des fluctuations de prix plus importantes.

Les enseignements tirés de la réforme de 2006

La dernière réforme date de 2006, année où l'Union européenne a été contrainte par l'Organisation Mondiale du Commerce de garantir un prix d'achat fixe pour le sucre, bien que, pour l'instant il ne soit toujours pas question d'un quota de production limité. Nous nous souvenons des conséquences dramatiques de la réforme sucrière de 2006, où les plantations de betteraves sucrières ont été stoppées et

où de nombreuses sucreries ont été obligées de fermer leurs portes. En 2006, 22.012 emplois directs et 110 000 emplois indirects ont été perdus.

Le marché européen du sucre a besoin de temps pour s'adapter aux conséquences de la suppression définitive du système de quota. Il est inévitable que de nouvelles restructurations suivront et que les processus de production devront être adaptés. Les syndicats se préparent à anticiper le contrecoup social qu'entraînera cette nouvelle réforme du secteur qui s'inscrit dans toujours plus de libéralisation.

Dogme de la Commission européenne: davantage de libéralisation ... à n'importe quel prix?

Ironique mais vrai... La Commission européenne opte pour libéraliser davantage et ne pas adopter de position défensive, alors que les plus importants producteurs de sucre au monde bénéficient du soutien de l'Etat. Le Brésil, l'Inde, la Thaïlande et la Chine constituent le top des plus grands producteurs de sucre au monde. Le Brésil est le plus grand exportateur, suivi par l'Australie et la Thaïlande. Le Brésil qui est le plus important producteur de sucre au monde, subventionne fortement le rajeunissement de la production de sucre de canne et investit également dans la transformation du sucre de canne en éthanol. La politique sucrière actuelle en Thaïlande est la même que celle de l'Union européenne avant la réforme sucrière de 2006. D'après l'Organisation Mondiale du Commerce, les quotas de production sont autorisés en Thaïlande mais pas au sein de l'Union européenne. Deux poids, deux mesures ... Depuis un certain temps déjà, l'Inde subventionne l'exportation de millions de tonnes de sucre de canne et propose des prêts sans intérêts.

Est-ce que l'Union Européenne ne perd pas de vue l'aspect durable de nos productions agricoles? La législation européenne concernant les conditions de travail et de salaire, l'environnement, les pesticides et la sécurité alimentaire est plus sévère que celle de nos concurrents. En tant que syndicat, nous approuvons cette législation mais nous sommes conscients de son coût et nous exigeons que l'Europe impose les mêmes conditions sociales et environnementales aux pays qui exportent vers l'Europe; parfois un certain protectionisme est nécessaire si l'on ne veut pas tuer

nos industries. Il serait peut-être temps que l'Europe se remette en question!

La libéralisation du marché du sucre va donner lieu à une plus grande concurrence entre les producteurs de sucre du Nord et ceux du Sud. Nous craignons que les entreprises européennes y réagissent en optant pour davantage de globalisation ou comme dans de nombreux autres secteurs, ils opteront pour l'utilisation abusive de travailleurs «détachés» et pour plus de sous-traitance. Si le patronat veut déréguler la politique sociale dans le secteur, FGTB-HORVAL prévient: nous nous y opposerons!

La moyenne du prix européen pour le sucre est momentanément de 630€ pour une tonne de sucre, le prix du marché mondial pour le sucre s'élève lui à 350€ par tonne de sucre. La Commission européenne refuse d'admettre que le prix du marché mondial est l'objectif visé. Il existe cependant un rapport de la Commission européenne prévoyant qu'en 2017, le prix européen du sucre devrait être de 408€ par tonne de sucre.

A nouveau un seul gagnant ... l'industrie utilisatrice du sucre?

En 2006, il n'y avait qu'un seul grand gagnant de la réforme européenne du sucre et c'était l'industrie des utilisateurs du sucre: Coca-Cola, Nestlé... Le sucre qu'ils utilisent dans leurs produits était devenu nettement moins cher. Le consommateur n'a cependant jamais vu la différence de prix dans son portefeuille, que du contraire. Quel avenir pour l'industrie belge et européenne de transformation du sucre?

EFFAT et CEFS ont essayé de gagner du temps auprès de la Commission européenne lors de la conférence du sucre. Le temps dont les employeurs et les syndicats ont cruellement besoin pour pouvoir correctement et socialement anticiper les conséquences de la fin du système des quotas. Le représentant de la Commission européenne a minimisé les conséquences, il a essayé de nous convaincre que le marché du sucre européen après 2017 ne sera pas totalement libre... Au cas où le prix du sucre diminuerait trop fortement, la Commission européenne interviendra. Si seulement nous pouvions en être persuadés aussi facilement... Mais au contraire, nous craignons le même scénario qu'en 2006.

Situation économique dans la région du Centre

Les médias annoncent une reprise économique alors que la section de CCMBW (Charleroi, Centre, Mons, Brabant Wallon) est sans cesse confrontée à des pertes d'emplois...

Le 11 juin 2013, la boulangerie industrielle DELIFRANCE annonce sa décision de fermer le site de production Nivelles et son intention de procéder au **licenciement de 77 ouvriers et 6 employés**.

C'est le 31 janvier 2014, que les travailleurs ont reçu leur lettre de licenciement. Ceux âgés de 52 ans et plus sont actuellement en chômage économique en attendant la décision du Ministre Fédéral de l'Emploi et du Travail de réduire l'âge du RCC.

Les travailleurs licenciés ont rejoint la Cellule de Reconversion assimilée à la Cellule pour l'Emploi Délifrance Belgium SA en espérant échapper au chômage.

Le 11 octobre 2013, c'est un incendie qui a ravagé la confiserie LUTTI sise à Bois d'Haine.

Malgré la mobilisation des organisations syndicales, les actionnaires ont décidé de ne pas reconstruire l'usine. Et c'est le 11 janvier 2014, trois mois après l'incendie, qu'ils mettent fin au contrat de travail, pour force majeure, sans préavis, ni indemnités, des **152 membres du personnel**.

La série noire continue, le 18 février 2014, c'est la SA Dawn Foods Belgium (Fournitures pour Boulangeries & Pâtisseries, à Manage qui informe le conseil d'entreprise de son intention d'adapter les effectifs aux volumes de production et dès lors le licenciement de 4 ouvriers et 3 employés

Dans un premier temps, les actionnaires refusent toute discussion d'un plan social en invoquant qu'il n'y a pas de licenciement collectif. Cependant, la ténacité des délégations syndicales FGTB HORVAL et SETCa portera ses fruits. Le 20 février en soirée, un accord est conclu et les travailleurs partent avec un plan social (CCT de 2009 largement améliorée). Aujourd'hui, ces travailleurs espèrent que la société d'outplacement pourra les aider à échapper au chômage...

Ceux qui restent comptent sur la Direction pour rechercher des clients et relancer l'activité de l'entreprise. D'autres ont mandaté leurs délégués syndicaux pour examiner la possibilité de pouvoir partir en pré pension afin d'éviter d'autres licenciements et minimiser le recours au chômage économique au cas où la reprise se ferait attendre.

Chaque jour, des travailleurs se présentent dans nos permanences pour solliciter notre aide à la suite d'un licenciement, d'un non paiement de salaire, etc.

A quand une véritable politique pour des emplois de qualité, à temps plein, à durée indéterminée, en lieu et place d'une chasse aux demandeurs d'emploi?

Michèle DURAY,
Secrétaire Régionale FGTB Horval CCMBW



Pour une Europe à visage social

Le 4 avril prochain se tiendra à Bruxelles une action européenne contre l'austérité et le «dumping social». Pas une action contre l'Europe mais pour une autre Europe. Le dumping social est un cancer qui peu à peu mine l'Europe de l'intérieur et ce, de plusieurs manières.

Dumping social

Les règles européennes de libre circulation des travailleurs au sein de l'UE avaient un but premier louable. L'utilisation qui en est faite est tout autre. En effet, des entreprises peu scrupuleuses préfèrent licencier ici des travailleurs et en réembaucher d'autres ailleurs en Europe à un coût dérisoire et ce, au mépris de toute forme de protection sociale. Autre phénomène: il ne s'agit plus uniquement de délocaliser des outils de production ou des services dans des pays où le coût de la main d'œuvre est faible. Le dumping social se traduit également à l'intérieur de nos frontières avec le recours à l'intérim, aux faux indépendants, aux contrats toujours plus précaires, aux sociétés boîtes aux lettres, ou en instituant le low cost comme modèle de référence...

L'alibi est tout trouvé: pour garder l'emploi chez nous, il faut le rendre moins cher. Bref un choix compliqué: laisser partir l'emploi ou sacrifier nos acquis sociaux. Ce n'est pas le choix que nous prônons! Une autre alternative est possible, celle d'une Europe sociale qui endigue le dumping social.

De telles inquiétudes étaient d'ailleurs au cœur de l'action qui s'est tenue récemment à l'aéroport de Zaventem suite à l'arrivée sur place du low cost (vous retrouverez un compte rendu page suivante).

L'Europe doit agir

À quelques semaines des élections européennes du 25 mai, il est crucial que nos représentants au niveau européen portent enfin la voix des travailleurs, de tous les travailleurs européens et des allocataires sociaux. L'Europe n'est pas la maladie, ce doit être le médicament. C'est l'Union elle-même qui a le pouvoir d'éradiquer le dumping social. C'est là le message que le SETCa, la FGTB et l'ensemble des syndicats européens feront passer le 4 avril prochain.

L'Europe traverse une crise profonde et, manifestement, pas seulement sur le plan économique. Le dernier Eurobaromètre fait apparaître que 31% seulement des Européens sont positifs à l'égard de l'Europe. Elle est face à un danger, celui de la légitimité. Danger derrière lequel se cache un danger plus grand encore: celui des nationalismes et du repli sur soi. Selon nous, cette situation est due au déficit social de l'Europe. De plus en plus de gens voient que la politique européenne actuelle prend trop souvent parti pour les grandes entreprises et pour les plus riches. Par ailleurs, ils constatent avec dépit à quel point les Européens de l'Est sont exploités dans certains secteurs et poussent ainsi des travailleurs mieux payés en dehors du marché du travail. Ce n'est pas avec une Europe du moins-disant social

que le cœur des travailleurs européens sera conquis. La légitimité de l'Union européenne est intimement liée à sa dimension sociale. L'Europe sera sociale ou ne sera pas. Aussi, le SETCa exige une Europe à visage social dont l'ambition est le respect pour le dialogue social et qui veille à l'ancrage des droits et acquis sociaux fondamentaux. Pas une Europe du plus petit commun dénominateur social!

Le déficit social est devenu particulièrement manifeste lorsque la Troïka a été constituée, maintenant les pays du Sud de l'Europe ainsi que l'Irlande dans son état. La Troïka est cette collaboration entre le Fonds monétaire international, la Commission européenne et la Banque centrale européenne. En échange de «programmes de soutien», la Grèce, l'Irlande, Chypre et le Portugal ont dû accepter de lourdes économies et des «réformes». Les «mémoires of understanding» ont été décidés sans concertation avec les partenaires sociaux. En Grèce, des CCT sectorielles ont même été modifiées.

Pour le SETCa, cette situation est inacceptable et il convient de mettre un terme à cette pratique antidémocratique. Le comble, c'est que de plus en plus d'études démontrent que ces mesures d'austérité draconiennes n'ont aucunement favorisé l'économie... Que du contraire!

Pression sur les États-membres

Par ailleurs, les législations européennes et nationales sont actuellement sous pression. Sous l'influence de quelques pays eurosceptiques – en particulier du Royaume Uni – les règles «sociales» protectrices sont considérées de plus en plus comme une «charge» pour le monde des entreprises. Suite au lobbying constant des milieux patronaux, l'Union européenne procède actuellement à l'examen d'un certain nombre de lois (sociales) – sous couvert de «smart regulation» – pour se placer ainsi davantage en adéquation avec les besoins des petites et moyennes entreprises. Sur base de cette même philosophie, la Commission européenne refuse par exemple, de donner suite à l'accord conclu dans le secteur des salons de coiffure concernant les prescriptions de santé et de sécurité pour les coiffeurs. En vertu de l'article 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, la Commission européenne est en réalité obligée de transposer cet accord en réglementation européenne. Nous exigeons que cette obligation légale soit respectée!

Respect des droits sociaux

Les droits sociaux, des droits de seconde zone? Il est hors de question que l'on porte atteinte au droit

de grève et il est évident que les conventions collectives de travail sont essentielles. Les droits sociaux ne peuvent pas être subordonnés à la libre circulation au sein de l'Union européenne. Pourtant, c'est bien ce qui se produit actuellement. Autre exemple, dans l'affaire Laval, la Cour de Justice européenne a par exemple estimé que la grève du syndicat suédois portait atteinte à la libre circulation des services en Europe.

Le manque d'Europe sociale apparaît encore plus clairement en matière d'abus de droit de détachement. Pour rappel, le détachement suppose qu'une personne dispose d'un contrat de travail étranger et soit occupée en Belgique. La firme emporte, si l'on ose dire, ses travailleurs et paie la sécurité sociale dans le pays d'origine, mais le noyau «dur» des conditions de travail du pays d'occupation doit être respecté. Dans la pratique, deux problèmes se posent. Il existe tout d'abord une kyrielle de cas

de fraude, en particulier à travers les faux indépendants. L'Europe doit intervenir à ce sujet et accroître les moyens d'intervention des inspections sociales. Mais ce n'est pas tout. Un débat est en cours concernant ce «noyau dur de conditions de travail». L'affaire Rüffert a fait apparaître que seules les lois et les CCT rendues obligatoires doivent être respectées. En Belgique, ceci ne pose pas un trop grand problème dans la mesure où toutes les CCT sectorielles sont rendues obligatoires. Dans des pays comme l'Allemagne, il s'agit cependant d'une autre paire de manches étant donné qu'il existe de plus en plus de «taches noires» dans le paysage des CCT. Les règles européennes ouvrent ainsi la porte au dumping social.


Il ne s'agit ici que de quelques exemples qui démontrent à souhait l'importance d'une vraie Europe sociale. Le SETCa exige que les droits sociaux fondamentaux soient solidement ancrés dans

les traités européens. En ce sens, nous soutenons la demande de la Confédération européenne des syndicats d'ajouter un protocole «social» aux traités européens afin de garantir ainsi les droits sociaux fondamentaux. A travail égal, salaire égal, pour chacun. Non au démantèlement du droit de grève!

Choisir une Europe Sociale

Le 25 mai, vous serez amené à voter. A cette occasion, vous pouvez contribuer à concrétiser l'Europe sociale préconisée par le SETCa. Cela vaut la peine de réfléchir un instant à l'importance croissante de l'Europe dans votre quotidien. Trop souvent, les élections européennes ne sont que «des élections de second rang».

D'ici-là, faites entendre la voix des travailleurs avec les syndicats européens: soutenez l'action du 4 avril à Bruxelles!




Élections 25 mai 2014

Vous avez le choix !


Tous concurrents... ... ou tous collègues ?

Les européens peuvent travailler où ils le souhaitent en Europe, à condition que leur employeur respecte les conditions de travail du pays d'accueil. C'est la règle du « détachement ». Mais certains employeurs en abusent. Ils profitent des différences entre les législations du travail des pays de l'union pour pratiquer du dumping social.

Différences de salaire brut horaire




Différences de cotisations patronales



Ce système crée une concurrence déloyale entre les travailleurs détachés, sous-payés et privés de leurs droits, et les autres. L'UE a récemment fait un pas vers plus de régulation, mais cela ne suffit pas. Il faut mettre en place une véritable concertation sociale à l'échelon européen ! Car tant que subsisteront de telles disparités de conditions de travail, de protection sociale ou de salaire minimum dans l'Union Européenne, la mobilité des travailleurs restera synonyme d'exploitation sociale.

Vous avez le pouvoir d'appeler nos parlementaires à renforcer la protection des travailleurs à travers l'UE. Alors, collègues ou concurrents ? Vous avez le choix !

Ensemble, on est plus forts



Des frais de garde encore mieux remboursés!

Travailler lorsque l'on a de jeunes enfants n'est simple pour personne. Il s'agit de jongler avec la garderie, les grands-parents, les voisins... Si vous travaillez dans le commerce de détail indépendant (CP 201) ou d'une moyenne entreprise d'alimentation (CP 202.01), c'est doublement difficile: vous travaillez souvent en dehors des heures de bureau habituelles. Et avez besoin d'une garde d'enfants ! Vous saviez peut-être que vous aviez droit à une prime... Mais saviez-vous qu'elle a été augmentée dans l'accord sectoriel 2013-2014?

Il existe trois types d'accueil pour lesquels vous pouvez recevoir une prime: les bébés jusqu'à 3 ans, les enfants entre 2,5 et 12 ans et la garde pour les enfants malades. Les p'tits bouts vous expliquent les conditions sur l'illustration ci-contre.

Vous pouvez demander la prime durant les six premiers mois suivant l'année de la garde. Soit dès maintenant et jusqu'en juin pour les frais de 2013.

Intéressé? N'hésitez pas à passer auprès de votre section du SETCa, ils se feront un plaisir de vous aider pour la demande. Vous trouverez d'ores et déjà le formulaire sur www.fondsocial201.be / www.sociaalfonds201.be.



> ACTION POUR LE RESPECT DES DROITS SOCIAUX ET DU TRAVAIL BELGES

Le low cost atterrit à Zaventem

Depuis peu, il est possible de prendre un avion low cost à partir de l'aéroport national de Zaventem. Ces «low costs» sont réalisés en mettant le personnel sous pression et à travers une application la plus réduite possible de la législation sociale et du travail. Les syndicats de l'aéroport en appellent au respect des travailleurs et de leurs droits.

Ryanair est la compagnie la plus connue pour ses vols à bas coûts, les bas prix et le service limité. Depuis la fin février, la compagnie vole aussi à partir de Zaventem. Les syndicats de l'aéroport ont mené une action à l'heure du décollage de son premier avion. Toutes les centrales de la FGTB soutenaient l'action (UBT, Horval, la CGSP, le SETCa et la FGTB métal). Ils craignent que l'arrivée de la société irlandaise mette encore plus les conditions de travail et de rémunération sous pression. Plusieurs centaines de travailleurs de l'aéroport ont participé à la manifestation qui s'est terminée dans le hall de départ de Zaventem.

Et les travailleurs ont des raisons de s'inquiéter. Ryanair parvient à maintenir de faibles tarifs notamment en jouant habilement avec les manquements de la réglementation sociale européenne. Les pilotes et le personnel de cabine sont déclarés à faible coût en Irlande, mais occupés dans le reste de l'Europe. La

base est en Irlande, le lieu de travail en Belgique. Cela porte un nom : le dumping social.

Même sans l'arrivée de nouvelles compagnies aériennes, l'année a été agitée pour les travailleurs de Zaventem. Tant d'ailleurs pour le personnel des compagnies aériennes que pour le personnel de manutention, de catering, etc., la pression ne cesse d'augmenter. Les conditions de travail à l'aéroport régressent lentement mais sûrement. Fin 2013, un accident du travail avec mort d'homme a dû être déploré. Les horaires irréguliers, un nombre croissant de travailleurs intérimaires et l'exploitation d'un échec de sous-traitants... sont autant de causes de la régression systématique de la situation des travailleurs à l'aéroport. Le phénomène de burn out est monnaie courante, les accidents du travail ne sont plus une exception. Même sans l'arrivée de compagnies aériennes à bas coûts, faire respecter les droits du travail élémentaires est tout un défi pour les syndicats.

Pas une action contre quelque chose

Thibaut Jacques-Houssa, un pilote de Brussels Airlines qui est aussi délégué du SETCa souligne que l'action n'était pas comme telle orientée contre Ryanair: «Il s'agit d'exiger les mêmes règles du jeu pour tout le monde. Le personnel

volant de Brussels Airlines est traité en fonction du droit belge, tant en matière de droits sociaux et fiscaux que du travail. La déclaration de pilotes d'autres entreprises dans d'autres pays tellement moins chers relève tout simplement de la concurrence déloyale. Ce qui conduit à une situation bizarre. Ainsi, mon voisin qui vole à partir de Zaventem est soit disant un travailleur irlandais.»

Ce qui se produit à l'aéroport de Zaventem est une fois de plus une pénible illustration du manque de dimension sociale dans la réglementation européenne. Les entreprises qui veulent jouer le jeu loyalement sont défavorisées. Et Thibaut d'ajouter: «A terme, elles seront contraintes de fausser les règles, au détriment du personnel». C'était également la teneur de l'intervention d'Olivier Van Camp, secrétaire SETCa responsable pour les employés à l'aéroport: «Ce n'est pas une action contre le low cost, mais bien contre la concurrence déloyale et pour nos droits». La compagnie casseuse de prix irlandaise a donc décollé le 27 février dernier en retenant largement l'attention de la presse. Espérons que ce ne soit pas le signal de départ d'une nouvelle dégradation des conditions de travail à l'aéroport.



Avec les nouvelles règles en matière de préavis à partir du 01/01/2014, il est possible que vous deviez prouver (dans un lointain avenir) combien vous avez gagné sur toute l'année 2013 et depuis combien de temps vous étiez occupé chez votre employeur au 31/12/2013. Voici donc un bon conseil de Bon Contrat...

JE CONSERVE SOIGNEUSEMENT

- > TOUS MES CONTRATS DE TRAVAIL
- > & MON COMPTE INDIVIDUEL DE 2013
(LA FICHE 281, À RECEVOIR GÉNÉRALEMENT EN MARS 2014)

+ d'info sur les nouveaux délais de préavis à partir du 01/01/2014 ?
Surfez sur www.setca.org

> EDITO

Egalité salariale: pas assez, pas assez vite

A l'occasion du 10e anniversaire de nos campagnes pour l'égalité salariale, on peut dresser un bilan partagé entre la satisfaction et l'impatience.

La satisfaction: en dix ans l'écart salarial est passé de 26 à 21%. Chaque année, la date symbolique de la journée de l'Egalité salariale qui traduit en temps de travail le manque à gagner pour les femmes, recule de quelques jours. On fait donc des progrès. L'impatience: en dix ans l'écart salarial n'a baissé que de 5%. Les femmes gagnent donc toujours en moyenne 1/5 de moins que les hommes. On n'avance pas. Ces lectures différentes, ne sont pas opposées et nous les partageons toutes les deux.

Des progrès indéniables...

En braquant les projecteurs sur l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes avec nos campagnes EPD, nous avons certes contribué à mettre en route une mécanique. Aujourd'hui, personne ne trouve plus «normal» que les femmes gagnent moins que les hommes sous trente-six prétextes dont le principal est qu'elles sont femmes.

Nous avons obtenu que la question soit étudiée, mesurée, quantifiée. Nous avons chaque année

un rapport chiffré et détaillé sur l'écart salarial.

Nous avons obtenu qu'une loi sur légalité salariale soit votée qui bannit – à travail égal – une différence de traitement entre les hommes les hommes et les femmes. Nous avons ainsi mené à bon terme la lutte des femmes-machines de la FN Herstal après-il faut le souligner presque un demi-siècle. Nous avons obtenu que le gel des salaires ne concerne pas le rattrapage de l'écart salarial H/F. Nous avons réussi à faire de la problématique un sujet de la concertation sociale. On ne peut donc pas dire que l'on a pas avancé. Si la baisse de l'écart en 10 ans n'est que de 5%, on voit cependant que la courbe continue de descendre.

...mais à une allure d'escargot

Et puis, il y a les réalités qui assombrissent quelque peu cet optimisme et nous interdisent de faire du triomphalisme. C'est vrai qu'on a un peu avancé, mais il n'y a pas de quoi pavoiser.

Les choses n'avancent pas assez. Pas assez vite. 5% de réduction de l'écart salarial en 10 ans, ça fait 0,5% par an. A ce rythme, il faudra 40 ans pour supprimer complètement l'écart de salaire entre les hommes et les femmes.

C'est qu'au-delà des bonnes volontés et des textes de loi, il faut soulever des montagnes pour arriver à la parfaite égalité salariale. Les mentalités évoluent lentement. On progresse dans la parité pour ce qui est de l'éducation des enfants et des tâches ménagères, mais à pas lents. Parfois pas du tout, comme on le voit dans les chiffres de la violence faite aux femmes.

Au-delà de la sphère privée, on constate que la condition des femmes sur le marché de l'emploi continue d'être défavorable. Ce sont elles à qui on réserve en priorité les temps partiels. Ce sont elles que l'on retrouve dans les secteurs à bas salaire. Ce sont elles que l'on ne retrouve pas dans le haut de la hiérarchie. Ce sont elles que l'on sort le plus facilement du marché de l'emploi et que l'on pénalisé ensuite à travers les allocations de chômage parce qu'elles sont «cohabitantes».

Une bataille bien plus large

Pour améliorer tout cela, il faudra plus que des campagnes annuelles et une loi. Sans cracher dans la soupe, ni nier les progrès accomplis, nous devons en effet constater qu'il y a encore beaucoup de pain sur la planche et que c'est un combat de tous les jours, à tous les niveaux et de tous, femmes et hommes car ce que chacun appelle

familièrement sa moitié, homme ou femme, mérite de ne pas se voir amputer de 1/5.

Mais ce serait une erreur de croire que la question de l'égalité entre les hommes et les femmes n'est qu'une question de mentalités et une lutte entre les genres pour la domination de l'un sur l'autre. La bataille est bien plus large. C'est la bataille pour un système économique plus juste. Une bataille pour l'emploi. Pour un emploi pour tous. Pour des emplois de qualité. Pour de justes salaires. Pour une parentalité sans renoncements ni frustrations grâce à la présence en nombre suffisant de structures collectives d'accueil des enfants.

Car somme toute le système, comme toujours, ne fait qu'exploiter et amplifier les divisions qui traversent la société et les classes laborieuses en particulier: entre hommes et femmes, entre nationaux et étrangers, contrats fixes et contrats précaires, actifs et non actifs, jeunes et âgés, entre travailleurs d'une commission paritaire x et y, travailleurs de l'entreprise et sous-traitants ou intérimaires, etc. etc.

Pour sortir gagnants de cette guerre économique, il faut réduire le nombre de fronts. Et supprimer les inégalités femmes-hommes nous fera avancer d'un grand pas.



Anne Demelenne
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw
Président



Une assurance qui protège ce qui est important pour vous ? Bien sûr qu'elle existe !

Votre conseiller est à votre écoute et vous rend visite à votre meilleure convenance.

Pour prendre rendez-vous avec votre conseiller, appelez le 02/210 95 80 ou surfez sur www.pv.be.

P&V. La preuve qu'on peut faire de l'assurance autrement.

