

Syndicats

MAGAZINE

FGTB

N°04 • BIMENSUEL • 71^{ème} année

Bureau de dépôt: Charleroi X

Abonnements: 02/506 82 11

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

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

03 MARS 2017 • Éd. LIÈGE



**À TRAVAIL ÉQUIVALENT,
SALAIRE ÉGAL !**

**14 MARS 2017, JOURNÉE DE
L'ÉGALITÉ SALARIALE F/H**

L'ÉCART SALARIAL EST ENCORE DE 20%

Notre dossier en pages 8 & 9

NAMUR



Orientation socioprofessionnelle

du 20.04 au 30.06.17 | HAM-SUR-SAMBRE & DINANT



FORMATION DECOUVERTES HORIZONS

38 JOURS DE FORMATION
- dont 8 jours de stages en entreprise -
AVOIR CONFIANCE EN SOI, FAIRE LES BONS CHOIX, RÉUSSIR SON PROJET PROFESSIONNEL.

SÉANCES INFO
- sur inscription -
16&30.03 + 10.04.2017

HAM-SUR-SAMBRE | ADL
Rue Emile Vanderveelde 17, 5190 HAM-SUR-SAMBRE

DINANT | DINAMO
Place Saint-Nicolas 7, 5500 DINANT

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

Avec le soutien de:



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



FORMATION

HARCELEMENT PHYSIQUE, MORAL AU TRAVAIL

Pour comprendre les mécanismes du harcèlement en entreprise et découvrir les outils pour y faire face avec une attention particulière aux facteurs liés au genre.



HOMMES FEMMES

Faites une cure d'égalité femmes - hommes pour retrouver l'équilibre   

13 & 14/03, 26/04/2017
A destination de toutes et tous (professionnels et citoyens)
Formateurs : Nicolas LATTEUR (CEPAG) et Marylise WAUTERS (AFICo)

13 MARS QUAND **OÙ** **HORAIRES** **€ PRIX** **@ CONTACT**

Les 13 & 14/03 + 26/04/2017

FGTB NAMUR
Rue Dewez 40
5000 Namur

De 9h30 à 16h00

GRATUIT
Inscription OBLIGATOIRE

Marylise WAUTERS
marylise.wauters@afico.be
OU 081/64.99.47
OU 0473/86.95.99
www.afico.be

Avec le soutien de:



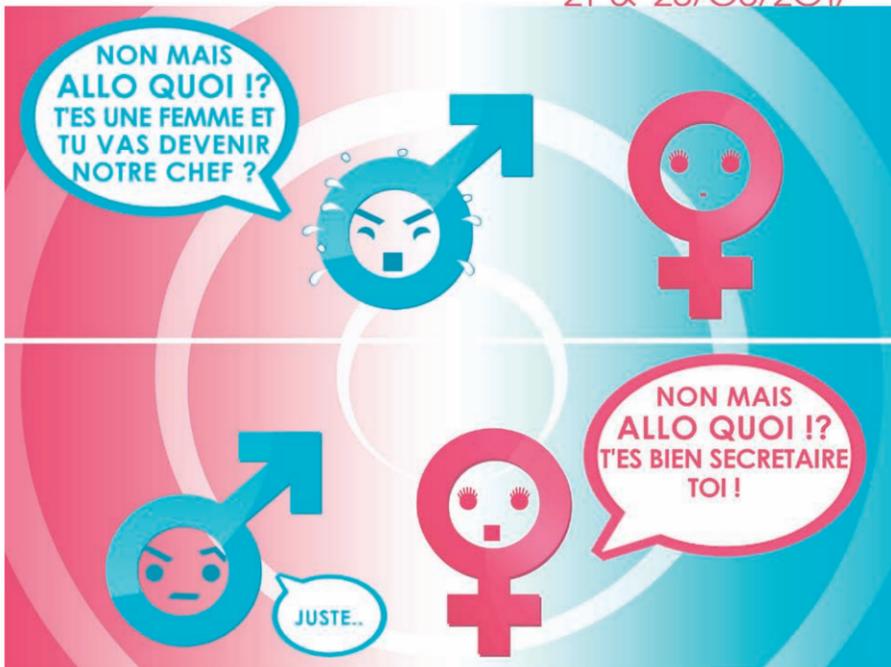
Ed. Resp: Guy FAYS | Rue Dewez 40 | 5000 NAMUR



FORMATION

EGALITE DES CHANCES FEMMES-HOMMES, ON A TOUTES ET TOUS A Y GAGNER !

21 & 28/03/2017



Deux journées pour comprendre les bénéfices de pratiquer le genre au boulot.

21 MARS QUAND **OÙ** **HORAIRES** **€ PRIX** **@ CONTACT**

Les 21 & 28/03/17

FGTB NAMUR
Rue Dewez 40
5000 Namur

De 9h30 à 16h00

GRATUIT
Inscription OBLIGATOIRE

Marylise WAUTERS
marylise.wauters@afico.be
OU 081/64.99.47
OU 0473/86.95.99
www.afico.be

Avec le soutien de:



Ed. Resp: Guy FAYS | Rue Dewez 40 | 5000 NAMUR

AFICo asbl vous invite à sa formation

Europe & Démocratie

pour LES NULS

les 16 et 23 mars 2017
de 9h30 à 16h30

à la FGTB Namur
rue Dewez 40 à 5000 Namur

Infos et inscription
081/64.99.52
info@afico.be



Avec le soutien de:



Ed. resp.: Guy Fays, rue Dewez 40 à 5000 Namur. Ne pas jeter sur la voie publique



Survol de Bruxelles: La FGTB Bruxelles presse le pas et propose des solutions!

La Région de Bruxelles-Capitale a annoncé sa décision de mettre fin à la tolérance qu'elle appliquait, jusqu'ici, en matière de contrôle du respect de son Arrêté Bruit (1999). A deux reprises, le gouvernement flamand a saisi le Comité de concertation, en manière telle que la décision bruxelloise ne pourrait entrer en vigueur qu'à la fin du mois d'avril 2017. Pour rappel, Brussels Airport englobe près de 260 entreprises, employant au total plus ou moins 20.000 personnes (dont 3.000 Bruxellois, si l'on en croit les chiffres fournis par l'aéroport). Si ces chiffres sont confirmés, cela ferait de l'aéroport, au sens large, le 1er bassin d'emploi privé de Bruxellois hors Région de Bruxelles-Capitale...

Philippe Van Muylder – Secrétaire général de la FGTB Bruxelles:

Dans ce dossier complexe du survol de Bruxelles, comment faire pour entendre et rapprocher les revendications des différents acteurs concernés?

Ce que nous devons faire, c'est arriver à concilier économie, emploi et qualité de vie. On ne peut évidemment reprocher à des opérateurs économiques (comme Brussels Airport Company) de se battre pour leur dé-

veloppement; à des travailleurs de se battre pour le maintien de leur emploi. On ne peut davantage reprocher à d'autres travailleurs, aux conditions de vie souvent éprouvantes, de souhaiter disposer de davantage de calme, notamment durant la nuit. Ce dossier s'enlise depuis près de 20 ans. C'est pourquoi, avec nos interlocuteurs du Conseil économique et social bruxellois, nous avons voulu proposer une solution équilibrée.

Quelles sont les attentes de la FGTB Bruxelles?

Nous demandons qu'un calendrier resserré

de travaux soit adopté lors des prochaines réunions du Comité de concertation, qui est l'organe chargé d'identifier les solutions.

Et concrètement, nous proposons:

- 1) d'étendre jusqu'à 7h du matin les procédures en vigueur durant la nuit, en ce qui concerne notamment le schéma d'utilisation des pistes et des routes;
- 2) de soutenir le Masterplan de Brussels Airport, qui prévoit d'éviter le survol des zones les plus densément peuplées (sans toutefois porter atteinte à la capacité de trafic de l'aéroport);
- 3) de renforcer, durant la nuit, l'interdiction des avions les plus bruyants, sur base de critères précis et concertés;
- 4) et de réactiver, autant que possible, la «route du Ring».

Au-delà de ces quatre propositions, quelles sont les autres actions qu'il conviendrait d'entreprendre?

Dans ce dossier, les Bruxellois sont surtout demandeurs de transparence et d'objectivité. En ce sens, constituerait indéniablement un progrès la mise en place d'un logiciel proposant aux contrôleurs aériens de Belgo-control le choix des pistes pour l'atterrissage et le décollage des avions. Autre suggestion importante: la mise en place d'un Institut interfédéral indépendant de contrôle (des

procédures et des nuisances), chargé d'un rôle de prévention et de gestion des conflits.

Aujourd'hui, les compagnies aériennes se disent essentiellement demandeuses de sécurité juridique. Qu'en pensez-vous?

Je le comprends. Chacun perçoit aisément l'absurdité d'une situation où se trouverait sanctionnée financièrement une compagnie aérienne pour dépassement d'une norme de bruit au-dessus d'un territoire régional, alors qu'elle aurait, par hypothèse, scrupuleusement suivi l'ensemble des injonctions de la «tour de contrôle». Il serait toutefois particulièrement malvenu d'en tirer comme conséquence immédiate qu'il «suffirait», en somme, que la Région de Bruxelles-Capitale renonce à sa décision environnementale (ou l'«assouplisse»), afin de préserver l'emploi. Une telle position ne prendrait pas en compte la situation dans toute sa complexité! Notre conviction est que l'application effective de toutes les propositions ici évoquées mettrait la Région bruxelloise en position de renoncer à percevoir les amendes. Nous privilégions ce type de scénario, qui est un scénario win-win, une véritable sortie par le haut...

Le racisme, vous valez mieux que ça!!!

La FGTB Bruxelles participe à (et soutient activement) la Campagne «Le racisme, vous valez mieux que ça». Cette Campagne de lutte contre le racisme vise à sensibiliser la population aux dangers des raccourcis racistes qui supposent que l'identité d'une personne se résume, par exemple, à son origine, sa religion, ou sa couleur de peau, et divisent ainsi la société en clans opposés et hiérarchisés. La Campagne incite, en outre, chacun à demeurer vigilant face aux peurs excessives de la différence, qui peuvent amener au racisme.

Tout au long de la Campagne, des centaines de rencontres et d'activités seront organisées, en Wallonie et à Bruxelles. Dans la capitale, c'est près d'une cinquantaine

d'activités qui seront accessibles à tous. Nous vous invitons à y participer! L'agenda de ces différentes initiatives est disponible sur le site vousvalezmeuxqueca.be.

Cette Campagne est une initiative de la Fédération Wallonie-Bruxelles et est menée en partenariat avec la RTBF et la Plateforme de lutte contre le racisme.

Contact à Bruxelles (pour se procurer affiches et badges de la Campagne):

MRAX
Rue de la Poste, 37
1210 Bruxelles
02/209.62.50
asiye.zorsu@mrax.be



La lutte contre le racisme en entreprise

Au sein des entreprises, la Campagne intersyndicale Racism Game Over soutient concrètement la lutte contre le racisme.

Votre délégation syndicale souhaite y participer? Plusieurs outils sont proposés à cette fin: des outils d'information, comme l'enquête intersyndicale sur le racisme au travail, mais aussi des outils d'action, comme la Déclaration «Entreprise sans racisme, vivre et travailler ensemble». Des formations sont également prévues.

A partir du 21 mars 2017 (Journée internationale de lutte contre les discriminations raciales), les trois organisations syndicales rendront publique, en entreprise, l'adop-

tion de cette Déclaration commune. Il s'agit d'afficher une ferme volonté de briser des tabous, de réaliser un travail de prévention, de déconstruction d'idées reçues concernant le racisme et les discriminations.

Si votre délégation veut participer à cette Campagne, ou si vous voulez davantage d'informations, n'hésitez pas à contacter Paola Peebles paola.peebles@fgtb.be (02/545.76.96).



> AGENDA

CENTRE

Dans le cadre de la journée Internationale des droits des femmes, le groupe des femmes de l'ASBL CEPRÉ vous invite à son Ciné-Débat

MAGNY-LEZ-HAMEL

LES FEMMES DU BUS 678

9 Mars 2017-18h00

A l'asbl CEPRÉ (Locaux de la FGTB- Auditorium)
Rue Henri Aubry 23 - 7100 Haine-Saint-Paul

Fayza, Seba et Nelly, trois femmes d'aujourd'hui, aux vies totalement différentes, s'unissent pour combattre le machisme impuni qui sévit au Caire dans les rues, dans les bus et dans leurs maisons. Déterminées, elles vont dorénavant humilier ceux qui les humilièrent. Devant l'ampleur du mouvement, l'atypique inspecteur Essam mène l'enquête. Qui sont ces mystérieuses femmes qui ébranlent une société basée sur la suprématie de l'homme ?

Inscriptions souhaitées auprès de Mano 064/23.61.20
Gratuit

Ed. Resp. : Ahmed Ryadi - Rue H. Aubry, 23 - 7100 Haine-Saint-Paul

CONFÉRENCE-DÉBAT

"L'homme au coeur de l'entreprise, un défi à relever"

Avec Taylor, le « père » de l'organisation scientifique du travail, les ouvriers devenaient un rouage passif de l'entreprise et se soumettaient à des consignes, à un travail monotone et aliénant ayant pour seul objectif l'accroissement de la productivité. A l'heure actuelle, en dépit du discours idéologique du management moderne visant à faire intérioriser à l'individu l'idée d'une plus grande autonomie; l'organisation du travail n'en demeure pas moins taylorienne! La multiplicité des technologies de communication, des objectifs intenable, l'accélération du temps, l'exigence de la qualité, la pression au travail, la domination et le contrôle exercés par les dirigeants apportent le même résultat: un travail qui perd son sens, qui épuise. Pire encore, le travail moderne précarise subjectivement les salariés, qui, constamment mis à l'épreuve, sont conduits à douter de leur propre valeur et légitimité.

Mardi 21 mars 2017 à 10h00



10h00: "L'homme au coeur de l'entreprise, un défi à relever" par la Cie Batchata-Les clowns d'affaires. (Deux chercheurs : Mr Karl (animé par un besoin impérieux de réussir) accompagné par son assistante Melle Léonie (débordée par son envie de bien faire) donnent une conférence qui traite de la situation du monde du travail aujourd'hui ; mais soudain ils perdent pieds et dévoilent avec humour une panoplie condensée de «ce qui jamais, ne devrait vous arriver dans le monde de l'entreprise».

11h 00: Conférence-débat avec

- **Matéo Alaluf: Docteur en sciences sociales; Expert en Sociologie du travail**
- **Pierre Firket: Médecin, Directeur du CITES, Clinique du travail et du stress**
- **Didier Pironet: Juriste au CEPAG**
- **Laurent D'Altoe: Modérateur ; Coordinateur des activités d'éducation permanente au CEPAG**



Auditoire Emile Allard

Maison des Employés et Cadres Syndiqués asbl - SETCa Centre

Place Communale, 15 7100 La Louvière

Renseignements : M. Graceffa au 064/23.66.18 ou mgraceffa@asblsetcacentre.be



En collaboration

WALLONIE PICARDE

FGTB Wallonie Picarde

Pour mieux vous servir!!!

Chers Camarades,

A partir du 7 mars 2017, des boîtes aux lettres seront installées au sein des bâtiments de la Mutualité SOLIDARIS afin d'y déposer vos documents chômage.

Où?

Rue de Silly 14 BRUGELETTE
Rue du Grand Vivier 3 à CHIEVRES
Rue des Viviers au Bois 40 à BELOEIL
Rue L. Desmottes 61A à FRASNES-LEZ-ANVAING
Rue Barre Saint-Brice 20 à TOURNAI



Le relevé sera effectué tous les mardis et jeudis!!!

Ensemble, on est plus forts!

Jean PEETERS
Secrétaire Régional

Antoing	Ath	Bizet
Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun Fermé
Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00
14h00-18h00	14h00-18h00	14h00-18h00
Mer Fermé	Mer Fermé	Mer Fermé
Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00	Jeu Fermé
Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00
Blaton	Comines	Dottignies
Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun Fermé
Mar 09h00-12h00	Mar Fermé	Mar 09h00-12h00
14h00-18h00	Mer Fermé	14h00-18h00
Mer 14h00-17h00	Jeu 09h00-12h00	Mer 14h00-17h00
Jeu 09h00-12h00	14h00-16h30	Jeu 09h00-12h00
Ven Fermé	Ven Fermé	Ven 09h00-12h00
	FGTB Wallonie Picarde Horaires à partir du 1 ^{er} janvier 2017 !!! 	
Lessines	Leuze	Mouscron
Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00
14h00-18h00	14h00-18h00	14h00-18h00
Mer 14h00-17h00	Mer Fermé	Mer 14h00-17h00
Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00
Ven Fermé	Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00
Pecq	Peruwelz	Tournai
Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00
14h00-18h00	14h00-18h00	14h00-18h00
Mer 14h00-16h00	Mer Fermé	Mer 14h00-17h00
Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00
Ven Fermé	Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00

LIÈGE - HUY - WAREMME

PERMANENCE SOCIALE

Conseil - Accompagnement - Information
Orientation - CPAS - Chômage
Logement - Énergie - Santé

**Conseils,
accompagnement
et orientation
dans le domaine social,
privé et professionnel...**



E.R. : J.F. RAMOUET - Place St-Paul 9/11 - 4000 Liège

HORAIRE

Sans rendez-vous :
mardi et jeudi matin

Avec rendez-vous :
mardi et jeudi après-midi

CONTACT

Magali DAVID

04 221 97 19 | magali.david@fgtb.be
Place Saint-Paul 9/11
Rez-de-chaussée
4000 LIEGE

FGTB
Liège - Huy - Waremme

La permanence sociale

Vous êtes nombreux à vous retrouver dans des situations de plus en plus complexes, sans savoir vers qui vous tourner. La permanence sociale de la FGTB Liège-Huy-Waremme peut vous aider :

- » Conseil et accompagnement suite à la limitation des allocations d'insertion (fin de droit).
- » Information et orientation dans le domaine social, professionnel et privé.
- » Accompagnement dans les démarches vers le CPAS.
- » Soutien administratif.
- » Orientation vers nos experts chômage et juridique.
- » Réorientation vers les partenaires associatifs locaux et les services d'aide...
- » Information en matière de logement et d'énergie.
- » Conseil et orientation en matière de santé.
- » Orientation en matière de médiation de dettes et règlement collectif de dettes.
- » Information sur la Centrale solidarité.

D'autres services sont également à votre disposition

Votre permanence chômage

Nous avons 18 permanences chômage sur l'arrondissement Liège-Huy-Waremme, trouvez la plus proche de chez vous sur www.fgtb-liege.be.

Le service Disponibilité

Si vous êtes convoqué par le Forem dans le cadre du contrôle de votre disponibilité sur le marché de l'emploi ou pour défaut de collaboration.

Le service Audition

Si vous êtes convoqué par l'ONEM (service litiges).

L'office de droit social

Quand vous rencontrez un problème juridique concernant le droit du travail ou la sécurité sociale.

La permanence Aide
Emploi-Formation

Nous vous aiderons pour : rédaction de CV, lettre de motivation, méthodes de recherches d'emploi, entretien d'embauche, formation...

www.fgtb-liege.be



Optique **Point**
de Mire

EN MARS,
ON TAILLE
LES PRIX !



WWW.OPTIQUEPOINTDEMIRE.BE

VERVIERS

CAFÉ POLITIQUE

Être socialiste en Flandre
aujourd'hui ?

John CROMBEZ
Président du  sp.a



lundi 20 mars 2017 à 20h00

Brasserie «C POPULAIRE»,
Crapaurue 7 - 4800 VERVIERS

Entrée libre


CEPAG
Verviers


FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES


Agir par la Culture

➤ RAPPORT DE L'OIT

Justice sociale et emploi décent: qu'en est-il en 2017?

Le 20 février dernier, c'était la «Journée mondiale pour la justice sociale». La justice sociale, c'est le combat quotidien des syndicats à travers le monde, et il est bien loin d'être gagné. A l'heure où l'on défend le droit à un salaire décent pour tous, où l'on se bat toujours pour la fin des inégalités, à l'heure où des formes d'esclavage dites «modernes» continuent de faire des ravages partout dans le monde, la vraie «justice sociale» semble illusoire. Pourtant, c'est à force de luttes et de persévérance que les victoires s'arrachent, et cette «Journée mondiale» vient rappeler à quel point la cause est importante.

Du côté de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), le Directeur général Guy Ryder indiquait que cette journée était plus que jamais célébrée dans un contexte de grande incertitude. «La pauvreté et les conflits continuent de dévaster la vie de nombreuses personnes tandis que des sociétés plus prospères ont vu s'amplifier les inégalités. La mondialisation avait fait miroiter une ère de prospérité mais ses bénéfices ont été répartis de manière inégale. Paradoxalement, alors que le monde est plus connecté que jamais, des fractures sociales et économiques apparemment irréparables se sont ouvertes.»

«La pénurie d'emplois décents et la crainte que les aspirations à un avenir meilleur restent insatisfaites sont de grands motifs d'inquiétude dans la population, elles alimentent l'incertitude. Les jeunes gens ne trouvent pas leur place dans la société. Ces sentiments sont encore plus vifs dans les situations de conflit, de fragilité et de bouleversement où s'expriment souvent trois désirs fondamentaux: rentrer chez soi, gagner dignement sa vie en travaillant et garantir la sécurité et la scolarisation de ses enfants.»

L'emploi décent pour tous est très certainement le défi majeur de notre société et le seul moyen de lutter contre la pauvreté et les injustices. Dans son rapport «Emploi et questions sociales, tendances 2017», l'OIT indique que les prévisions ne sont pas belles en la matière. «La tendance pour 2017 soulève des inquiétudes sur la capacité de l'économie à créer des emplois en nombre suffisant, à améliorer la qualité des emplois existants et à assurer une redistribution équitable des fruits de la croissance. Partout dans le monde, les pays sont confrontés à un double défi: réparer les dégâts causés par la crise et créer des emplois de qualité pour les personnes qui arrivent sur le marché du travail.» (1)

Le chômage dans le monde à la hausse

Selon l'OIT, le nombre de demandeurs d'emploi et le taux de chômage devraient demeurer élevés à court terme, alors que la population active continue d'augmenter. D'après les prévisions, le taux de chômage dans le monde devrait

légèrement augmenter en 2017, pour s'établir à 5,8 pour cent (contre 5,7 pour cent en 2016) – et le nombre de chômeurs croître de 3,4 millions (portant le chômage total à un peu plus de 201 millions de personnes dans le monde en 2017). Si l'on s'attend à ce que le taux de chômage reste inchangé en 2018, la croissance de la population active (c'est-à-dire le nombre de personnes en âge de travailler) sera plus rapide que celle des emplois, ce qui se traduira par 2,7 millions de chômeurs supplémentaires dans le monde.

La hausse du taux de chômage et du nombre de demandeurs d'emploi en 2017 proviendra essentiellement de la dégradation de la situation du marché du travail dans les pays émergents (les effets de la récession profonde qu'ont connue plusieurs d'entre eux en 2016 continueront à se faire sentir sur le marché du travail en 2017). Les perspectives sont particulièrement préoccupantes en Amérique latine et dans les Caraïbes, où le taux de chômage devrait atteindre 8,4 pour cent – du fait notamment de la hausse du nombre de demandeurs d'emploi au Brésil.

Le chômage structurel s'implante durablement dans les pays développés

Le nombre de chômeurs devrait en revanche reculer en 2017 dans les pays développés, portant le taux de chômage à 6,2 pour cent (contre 6,3 cent en 2016). En Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, les niveaux et les taux de chômage vont poursuivre leur baisse, mais le chômage structurel montre des signes d'aggravation.

Il en va de même au Canada et aux Etats-Unis. Ainsi, tant en Europe qu'en Amérique du Nord, le chômage de longue durée reste élevé par rapport à son niveau avant la crise et il a même augmenté récemment en Europe, en dépit d'un taux de chômage en baisse. De fait, dans l'UE-28, la part des personnes au chômage depuis douze mois ou plus a atteint 47,8 cent au deuxième trimestre de 2016, contre 44,5 pour cent à la même période en 2012. En outre, au cours de la même période, plus des deux tiers des chômeurs de longue durée – soit 6 millions de personnes – étaient au chômage depuis plus de deux ans. Les pays en développement devraient aussi

voir le nombre de chômeurs augmenter en 2017 (de 450 000), et le taux de chômage tourner autour de 5,5 pour cent en 2017 et 2018.

Pauvreté et emploi vulnérable

Partout dans le monde, la préoccupation majeure reste la précarité de l'emploi – dont témoignent les fortes proportions de travailleurs à propre compte et de travailleurs familiaux non rémunérés – et le taux de pauvreté au travail. «Les travailleurs occupant des emplois vulnérables sont généralement sujets à une grande précarité, du fait qu'ils ont souvent un accès limité aux régimes contributifs de protection sociale, ce qui est moins le cas des travailleurs salariés.» On ne s'attend toutefois qu'à une modeste amélioration dans les prochaines années: le taux d'emploi dit «vulnérable», à compte propre ou non rémunéré, ne devrait pas reculer de plus de 0,2 point de pourcentage par an au cours des deux ans qui viennent, alors qu'il a baissé en moyenne de 0,5 point de pourcentage par an entre 2000 et 2010.

Dans ces conditions, l'emploi vulnérable devrait encore représenter plus de 42 pour cent de l'emploi total en 2017, ce qui équivaut à environ 1,4 milliard de personnes dans le monde. De fait, ce type d'emploi est le lot de près d'un travailleur sur deux dans les pays émergents et même de près de quatre travailleurs sur cinq dans les pays en développement. «Les deux régions les plus touchées sont l'Asie du Sud et l'Afrique subsaharienne.»

Toujours des travailleurs pauvres

Ces prévisions pour 2017 laissent également apparaître une très faible amélioration en matière de réduction de la pauvreté des travailleurs. «Près de la moitié des travailleurs en Asie du Sud et près des deux tiers en Afrique subsaharienne vivent dans la pauvreté extrême ou modérée (c'est-à-dire avec moins de 3,10 dollars E.-U. par jour en parité de pouvoir d'achat).» Le taux de travailleurs pauvres n'a cessé de s'améliorer au cours des dernières décennies et cette évolution à la baisse devrait se poursuivre en 2017.

Dans les pays émergents et en développement, la proportion de

travailleurs vivant dans la pauvreté extrême ou modérée devrait reculer de 29,4 pour cent en 2016 à 28,7 pour cent en 2017. Cependant, les progrès en matière de réduction du taux de pauvreté au travail se tassent ces derniers temps.

Le nombre absolu de travailleurs pauvres a lui aussi diminué ces dernières années, mais il baisse également aujourd'hui à un rythme moins soutenu, et il est même reparti à la hausse dans les pays en développement. Si le taux et le nombre de travailleurs pauvres ont rapidement décliné dans les pays émergents, les progrès dans les pays en développement ont été trop lents pour suivre le rythme de la croissance de l'emploi. En conséquence, au cours des deux prochaines années, les rangs des travailleurs gagnant moins de 3,10 dollars E.-U. par jour devraient grossir de quelque 3 millions par an dans ce groupe de pays.

Egalité hommes-femmes? Toujours pas

Enfin, l'OIT conclut sur une note relative aux inégalités entre les femmes et les hommes, persistantes.

«Les inégalités des chances entre les sexes sur le marché du travail, qui se manifestent de façon persistante dans plusieurs domaines, sont une préoccupation majeure. Ainsi, en Afrique du Nord, les femmes actives auront deux fois plus de risques que les hommes d'être au chômage en 2017. Le contraste est particulièrement marqué dans les Etats arabes, où les femmes étaient plus de deux fois plus susceptibles d'être au chômage que les hommes, avec un écart dépassant 12 points de pourcentage. Les femmes sont aussi systématiquement surreprésentées dans l'emploi vulnérable en Afrique, en Asie-Pacifique et dans les Etats arabes. Ainsi, en Asie du Sud, près de 82 pour cent d'entre elles occupaient un emploi vulnérable en 2016, contre un peu plus de 72 pour cent des hommes. Les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail se manifestent aussi par des différences de rémunération. Comme le souligne le récent Rapport mondial sur les salaires 2016/17 du BIT, les écarts de salaire horaire, qui

atteignent jusqu'à 40 pour cent (par exemple en Azerbaïdjan et au Bénin), persistent en dépit des progrès accomplis par un certain nombre de pays en matière de législation sur l'égalité de rémunération.»

Troubles sociaux et migrations

Le risque de troubles sociaux ou de mécontentement s'est aggravé dans quasiment toutes les régions. L'indice des troubles sociaux du BIT, qui mesure le mécontentement exprimé à l'égard de la situation socio-économique dans les différents pays, montre que les troubles sociaux se sont intensifiés en moyenne au niveau mondial entre 2015 et 2016. De fait, sur cette période, l'indice des troubles sociaux a progressé dans huit régions sur onze, et tout particulièrement dans les Etats arabes.

Le mécontentement à l'égard de la situation sociale et le manque de possibilités de travail décent sont parmi les raisons qui poussent à émigrer. De fait, entre 2009 et 2016, la part de la population en âge de travailler désireuse de migrer n'a cessé d'augmenter dans toutes les régions du monde, à l'exception de l'Asie du Sud et de l'Asie du Sud-Est-Pacifique.

L'OIT estime que des mesures de relance coordonnées – soit un accroissement de l'investissement public – et tenant compte de la marge de manœuvre budgétaire de chaque pays donneraient un coup de fouet immédiat à l'économie mondiale. «Elles seraient à même de réduire le chômage total par rapport aux estimations initiales de 0,7 million en 2017 et de 1,9 million en 2018.»

(1) Source: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/WCMS_540900/lang-fr/index.htm / (Le rapport entier est disponible en anglais uniquement.)

«Notre défi commun est de proposer des alternatives économiques capables d'offrir des possibilités de travail décent sur lesquelles reposent la stabilité et la réussite de nos sociétés. Nous avons besoin de solutions qui nous éloignent des conflits et nous conduisent vers la reconstruction et vers une croissance économique allée au progrès social; des solutions qui permettent de construire des institutions basées sur les normes du travail, garantes des droits au travail. Dans un monde interdépendant, c'est un programme global et une responsabilité mondiale.»

Guy Ryder, OIT

> RAPPORT D'AMNESTY INTERNATIONAL SUR LES DROITS HUMAINS DANS LE MONDE

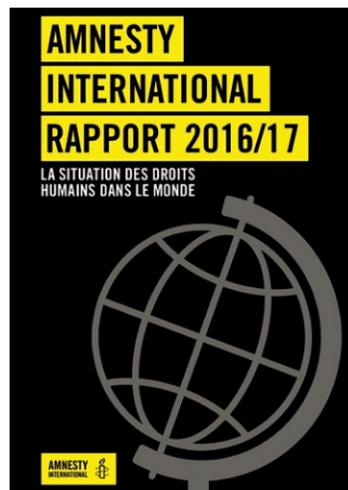
Amnesty rappelle le monde à l'ordre: les droits de l'Homme sont en jeu

«En 2016, les notions de dignité humaine et d'égalité, et l'idée même de famille humaine, ont été attaquées de façon violente et incessante dans des discours remplis d'accusations instillant la peur et désignant des boucs émissaires, propagés par ceux qui cherchaient à prendre le pouvoir ou à le conserver à tout prix, ou presque.» SALIL SHETTY, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Le rapport 2016-2017 sur les droits humains dans le monde donne le ton: notre temps n'est pas au beau. Partout dans le monde, des leaders politiques s'attaquent à nos valeurs, pour criminaliser et discriminer des pans de la population, au nom de la sécurité ou simplement pour gagner les faveurs d'un certain électeurat. Avec pour conséquences la hausse des discriminations, une division des peuples, alimentées par les discours populistes de nombreuses personnalités politiques.

La «Crise des migrants» est évidemment largement reprise dans ce rapport comme un recul des valeurs de solidarité, de tolérance et d'acceptation de l'autre. «De nombreux gouvernements ont

tourné le dos aux réfugiés et aux migrants, utilisant souvent ceux-ci comme des boucs émissaires tout trouvés. En 2016, 36 pays ont bafoué le droit international en renvoyant illégalement des réfugiés vers des pays où ils risquaient d'être victimes de torture, de violences, d'être condamnés à mort et où leurs droits étaient menacés. Ainsi, pendant que l'Australie infligeait des souffrances terribles à des demandeurs d'asile sur les îles de Nauru et Manus, l'Union européenne (UE) concluait un accord illégal et dangereux avec la Turquie pour renvoyer des réfugiés dans ce pays alors que celui-ci n'était pas en mesure de protéger leurs droits fondamentaux.» «L'année 2016 a été marquée par



les discours clivants et le comportement de plusieurs dirigeants qui ont pointé du doigt certains groupes de personnes, les assimilant à une menace pour les intérêts nationaux. Si davantage de pays remettent en question nos droits fondamentaux au nom de la sécurité nationale, nous pourrions bien assister à l'effondrement total des fondations sur lesquelles reposent les droits humains universels.»

La Belgique inquiète Amnesty

La rapport 2016-2017 pointe du doigt la Belgique concernant certaines mesures sécuritaires liées à la lutte contre le terrorisme, les conditions de vie dans les prisons, la discrimination, le commerce des armes. Il mentionne également des progrès en matière de genre et de lutte contre les violences faites aux femmes. Voici l'extrait du rapport qui concerne la Belgique.

«Les autorités ont adopté un nouvel arsenal de lois et politiques après les attentats commis dans la capitale, Bruxelles, en mars. Les organisations de la société civile ont continué à recevoir des informations faisant état de la pratique du profilage ethnique par la police. Les conditions de détention demeuraient mauvaises; la Cour européenne des droits de l'homme a critiqué la Belgique pour son traitement des délinquants souffrant de troubles mentaux.»

Lutte contre le terrorisme et sécurité

Au lendemain des attentats de Bruxelles, les autorités ont renforcé la mise en œuvre du large éventail de mesures de sécurité annoncées après les attentats de Paris en 2015. «Les autorités ont encore élargi le champ d'application des dispositions concernant les infractions terroristes, assoupli les garanties procédurales et adopté de nouvelles politiques pour lutter contre la «radicalisation». Certaines mesures étaient préoccupantes au regard du principe de légalité, notamment en ce qui concerne la clarté de la loi, et du respect des libertés d'association et d'expression.» Peu d'initiatives ont été prises pour évaluer l'incidence des nouvelles mesures sur les droits de la personne, indique encore Amnesty International dans son rapport.

Conditions de détention

Les conditions de détention restaient peu satisfaisantes en raison de la

surpopulation, de la vétusté des équipements et du manque d'accès aux services de base, notamment aux soins de santé. «En avril, les conditions carcérales et l'accès des détenus aux soins de santé se sont encore détériorés sous l'effet d'une grève du personnel pénitentiaire, qui a duré trois mois. (NDLR: ce, faute de dialogue social) Malgré l'entrée en vigueur de modifications législatives positives en octobre, de nombreux délinquants souffrant de troubles mentaux restaient détenus dans les prisons ordinaires, sans pouvoir bénéficier de soins et de traitements suffisants. En septembre, la Cour européenne des droits de l'homme a conclu, dans l'affaire W.D. c. Belgique, que la détention de délinquants atteints de troubles mentaux sans accès à des soins adéquats demeurerait un problème structurel. Elle a ordonné au gouvernement d'adopter des réformes structurelles dans un délai de deux ans.»

Discriminations

En avril, Unia, l'organisme belge chargé de la promotion de l'égalité, a fait état d'une augmentation de la discrimination envers les personnes de confession musulmane à la suite des attentats de Bruxelles, en particulier dans le domaine de l'emploi. D'après plusieurs personnes et organisations de la société civile, la police aurait eu recours au profilage ethnique contre les minorités ethniques et religieuses.

Avancée pour les personnes transgenres

Le gouvernement a approuvé le 9 décembre un projet de loi visant à modifier la législation sur la reconnaissance du genre à l'état civil. Si elle était adoptée, cette loi permettrait aux personnes transgenres de faire modifier leur genre à l'état civil sur la seule base de leur consentement éclairé, sans avoir à remplir aucune condition d'ordre médical.

Commerce des armes

Les gouvernements régionaux continuaient d'accorder des autorisations de vente d'armes aux parties impliquées dans le conflit au Yémen, et en particulier à l'Arabie Saoudite. En 2014 et 2015, ce pays aurait été de loin le plus gros destinataire des armes autorisées à l'exportation par la Région wallonne.

Violences faites aux femmes et aux filles

En mars, la Belgique a ratifié la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul). En juin, les autorités ont adopté une nouvelle politique contraignante qui élève la lutte contre la violence liée au genre et la violence domestique au rang de priorité pour la police et le parquet. En mai, l'Institut national de criminalistique et de criminologie a indiqué que 70% des actes de violence domestique signalés n'avaient pas donné lieu à des poursuites pénales et que la politique judiciaire actuelle n'était pas efficace pour réduire le taux de récidive en matière de violence domestique.

Lire le rapport entier, avec des constats pays par pays: <https://www.amnesty.be/je-veux-m-informer/actualites/rapportannuel>

> NOUVEAU

Téléchargez l'Appli Syndicats!

Pour lire la dernière édition de votre magazine «Syndicats» directement si votre tablette ou smartphone dès le jour de sa parution, une nouvelle application mobile est désormais disponible!



Téléchargez-la gratuitement pour Android et iOS via Google Play Store ou l'App Store (Magazine Syndicats)!

Version HTML : <http://syndicats.goodbarber.com/>



> INDEX DE FÉVRIER

L'inflation frôle les 3%

L'indice des prix à la consommation du mois de février 2017 s'élève à 104,67 points. Au cours du mois écoulé, l'indice a progressé de 0,39 point. L'inflation progresse de 2,65% à 2,97%. L'indice santé a progressé de 0,41 point pour atteindre 105,06 points.

L'inflation calculée sur la base de l'indice santé passe de 2,18% à 2,47%. Ce mois-ci, les principales hausses de prix ont concerné les légumes, le gazoil de chauffage, le gaz naturel, les fleurs coupées, les vacances organisées en Belgique, l'électricité, les loyers et les fruits frais. Ces hausses ont été partiellement compensées par la baisse des vacances organisées à l'étranger.

Indice des prix à la consommation	Indice santé	Indice santé lissé
104,67	105,06	102,34

L'indice santé lissé de ce mois s'élève à 102,34. L'indice pivot de 103,04 n'a donc pas été dépassé.

Syndicats MAGAZINE

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

Perturbateurs endocriniens: à la maison ou au travail, identifiez-les, évitez-les!

Les perturbateurs endocriniens ou PE se trouvent dans nos produits cosmétiques ou d'entretien, sur nos vêtements, dans nos assiettes. Également, bien sûr, sur nos lieux de travail. Ces substances chimiques sont susceptibles de perturber les processus hormonaux de nos organismes et peuvent causer des troubles de la reproduction, des cancers, des malformations des bébés à naître, etc. Il est essentiel d'identifier ces substances, de les éviter si possible, et de s'informer au maximum.

Ces substances chimiques, capables d'interférer avec notre système hormonal, sont omniprésentes dans tous les objets du quotidien ainsi que dans notre alimentation. Les perturbateurs endocriniens sont suspectés d'être à l'origine de nombreux troubles de la santé : cancers (sein et prostate), infertilité, diminution de quotient intellectuel, obésité, diabète, etc. Encore plus inquiétant, ces effets sont transmissibles à la descendance.

L'exposition des travailleurs aux perturbateurs endocriniens est indéniable. Malgré cela, le cadre législatif permettant de protéger tant les citoyens que les travailleurs est quasi inexistant. A l'heure actuelle, il n'existe pas de définition des perturbateurs endocriniens au niveau européen. Il aura fallu de nombreuses années à la Commission Européenne pour établir des critères permettant d'identifier les substances pouvant être considérées « PE ». Les critères qu'elle propose sont toutefois fort restrictifs et ne permettront pas de réguler certaines substances « suspectes », et d'appliquer ainsi le principe de précaution. Le lobbying de l'industrie est particulièrement intense pour limiter les obligations des entreprises et est à la hauteur des enjeux du marché juteux de la production chimique, qui ne cesse de croître (3000 milliards de dollars au niveau mondial). Pourtant, une définition ambitieuse des perturbateurs endocriniens est nécessaire pour mieux faire fonctionner et améliorer le cadre législatif existant (la législation REACH sur les substances chimiques, la législation CLP sur l'étiquetage des produits dangereux, la réglementation sur les pesticides, biocides, sur les cosmétiques, etc.).

Dans les entreprises, les travailleurs sont exposés à une multitude de substances, dont des perturbateurs endocriniens. C'est le cas des secteurs de l'agriculture, de

Le 17 février dernier, Inter-Environnement Wallonie (la Fédération wallonne des associations de défense de l'environnement) organisait son Université annuelle sur le thème préserver notre santé des pollutions environnementales. Pour l'occasion, plusieurs acteurs, dont les syndicats FGTB et CSC, à travers le projet RISE, les mutuelles et la Fondation contre le cancer, se sont impliqués dans cette journée de réflexion sur cette question cruciale pour la santé.

l'agro-alimentaire, de l'horticulture, de l'industrie chimique, des soins de santé, du nettoyage, etc. Le plus souvent, les travailleurs ignorent être exposés à des PE. Actuellement, il n'existe, ni pour le travailleur, ni pour le citoyen, aucun pictogramme qui permettrait d'identifier facilement et rapidement le caractère PE d'une substance. Améliorer l'étiquetage des produits et les fiches de données de sécurité des produits est une des revendications principales des syndicats et des ONG environnementales. Une autre revendication fondamentale des syndicats est de revoir d'urgence la réglementation sur les agents cancérigènes afin de l'étendre aux substances toxiques pour la reproduction. De cette manière, il serait possible de mieux protéger les travailleurs d'une partie des effets des perturbateurs endocriniens.

Quels sont-ils et où sont-ils?

Un perturbateur endocrinien est une substance chimique qui peut interférer avec le système hormonal humain ou animal et qui peut causer différents effets délétères sur les individus exposés et/ou sur leur descendance. Les PE ont 3 modes d'action: mimer (comme le bisphénol A qui a des propriétés œstrogéniques), bloquer ou modifier l'action d'une hormone (comme les agents ignifuges bromés qui perturbent le fonctionnement des hormones thyroïdiennes) et donc perturber le fonctionnement normal d'un organisme. La base de données syndicale sur les substances dangereuses RiscTox de L'institut Syndical européen (<https://www.etui.org/fr.../Services/Base-de-donnees-RISCTOX-EN>) répertorie 2 281 substances qui seraient PE.

Trois domaines d'effet des perturbateurs endocriniens sont répertoriés:

• Sur la reproduction:

Sur les femmes exposées: cancer du sein, endométriose, fibromes utérins, puberté précoce, etc.
Sur les hommes exposés: cancer de la prostate et des testicules, malformations génitales, troubles de la puberté, diminution de la qualité du sperme, diminution des niveaux de testostérone,

Sur la descendance des personnes exposées: puberté précoce, taux accrus de cancers, déformation des organes reproductifs, troubles du développement du système nerveux central, faible poids de naissance, obésité, diabète, troubles de l'apprentissage, déficit d'attention, problèmes de développement cérébral et cognitif, etc.

• Sur le cerveau: baisse du QI, déficit d'attention, troubles de l'apprentissage, hyperactivité, autisme
• Obésité et diabète de type 2

Pourquoi les PE sont-elles des substances extrêmement préoccupantes pour la santé

- ils agissent à très faible dose. Par ailleurs, la relation dose-effet n'est pas linéaire: les effets peuvent être néfastes à très faibles doses et n'avoir aucun effet à des doses intermédiaires;
- le moment de l'exposition est déterminant: les fœtus et nourrissons sont particulièrement sensibles à une exposition aux PE. Les effets de cette exposition se manifestent essentiellement à l'âge adulte (temps de latence long);
- les PE peuvent agir conjointement de façon cumulée ou en synergie: c'est l'effet cocktail. Les PE devraient être appréhendés comme un groupe et non comme des substances isolées;
- les PE peuvent avoir des effets sur plusieurs générations (effet sur les gènes);
- l'exposition est continue: contamination de la population à tous les âges et multiplicité des sources d'exposition (aliments, air, eau, poussières, produits, etc.).

Cosmétiques, attention!

L'association de consommateurs française « UFC-Que choisir » a montré du doigt récemment près de 400 produits cosmétiques contenant des matières toxiques. Même les produits pour bébé ne sont pas épargnés. On continue encore à trouver du phenoxyethanol dans certains produits. « Nous pouvons en outre déplorer que les produits continuent à utiliser des mentions faussement rassurantes, telles que « hypoallergénique » ou « sans parabènes » »

La liste des produits: <https://www.quechoisir.org/comparatif-ingredients-indesirables-n941/>

Des PE dans nos habitations

Les substances chimiques contaminent également l'intérieur de nos habitations. En 2011, l'étude « Home sweet home – dusty surprises under the bed » a analysé des poussières domestiques prélevées dans des chambres à coucher de 12 pays dont 6 européens (dont la Belgique). Les résultats des analyses ont montré que tous les échantillons contiennent à des degrés variables différents perturbateurs endocriniens: retardateurs de flamme bromés (PBDE), PCB, phtalates, BPA, pesticides, nonylphénol. Ces substances sont issues de l'ameublement, des revêtements de sols, de l'électronique, des cosmétiques, des jouets, etc.

Différentes catégories:

Le bisphénol A (BPA): considéré comme un perturbateur endocrinien majeur, il est un des composés chimiques les plus utilisés dans le monde. On en produit annuellement 3,8 millions de tonnes. Le BPA est utilisé dans la synthèse des matières plastiques et des résines époxydes. Celle-ci revêtent l'intérieur des boîtes de conserve et des cannettes métalliques pour éviter l'oxydation du métal. Le BPA intervient aussi dans les contenants alimentaires et la vaisselle en plastique dur, les amalgames dentaires ou comme un révélateur dans les papiers thermiques (tickets de caisse, papier fax).

Les parabènes: Les parabènes ont des propriétés antibactériennes et antifongiques. On les trouve en tant que conservateurs d'une large gamme de produits, notamment des cosmétiques et aliments (E218 – E219 et E214 – E215).

Les phtalates: interviennent dans la fabrication et la composition d'un grand nombre de matériaux et produits en plastique souple de type PVC et PET (jouets, éléments de décoration et de mobilier, ustensiles de cuisine, revêtements de sol vinyliques, matériels électriques, emballages alimentaires, etc.) mais aussi, pour leurs qualités amollissantes dans les peintures industrielles, adhésifs et colles, encres, huiles lubrifiantes, produits d'entretien et d'hygiène, produits pharmaceutiques et cosmétiques, etc. Très répandus dans l'environnement, on les trouve également dans les aliments, après leur migration à partir d'emballages. Les plus dangereux sont le DEHP, le DBP, le DIPB et le BBP.

Les Polluants organiques persistants (POPs): Les POPs sont issus de combustions incomplètes, provenant notamment de certains procédés industriels comportant une étape de combustion (incinération de déchets, métallurgie, combustion,...). Les plus « célèbres » POPs sont sans doute les PCB, dioxines, furannes et les HAP.

Perfluorés (PFC): utilisés comme antitaches, hydrofuges, imperméabilisants, anti-graisse dans les tissus d'ameublement, les vêtements, emballages de fast-food, ils influent notamment sur le taux de cholestérol, d'hormones thyroïdiennes.

Polybromés (PBDE): ce sont des retardateurs de flamme très courants dans les tissus d'ameublement, les coussins en polyuréthane mais aussi les appareils électriques et électroniques.

Alkylphénols (AP) et alkylphénols éthoxylates (APE): on trouve les AP principalement dans les eaux usées d'établissements hospitaliers, de structures industrielles, ainsi que dans l'air intérieur de nos maisons. On les retrouve également dans des produits ménagers.

Les pesticides: si certains insecticides, nématoctides, fongicides et herbicides ont été interdits en Europe, certaines molécules subsistent longuement dans notre environnement. Des effets, comme une baisse de la fertilité, ont été constatés sur des ouvriers agricoles. Les enjeux de ce secteur sont énormes : le marché annuel des pesticides est de 25 milliards d'euros.

Lire plus: <http://www.ecoconso.be> / www.iew.be

La pollution chimique dans notre assiette

Une étude française de 2010 a analysé l'exposition à des substances chimiques à travers les repas-type d'un enfant de 10 ans pendant une journée. Ainsi, en 24 heures, un enfant de 10 ans est susceptible d'être exposé, uniquement par son alimentation, à 128 résidus chimiques qui représentent 81 substances différentes dont:

- 36 pesticides différents;
- 42 substances différentes classées cancérigènes possibles ou probables, 5 substances classées cancérigènes certains et 37 perturbateurs endocriniens suspectés.

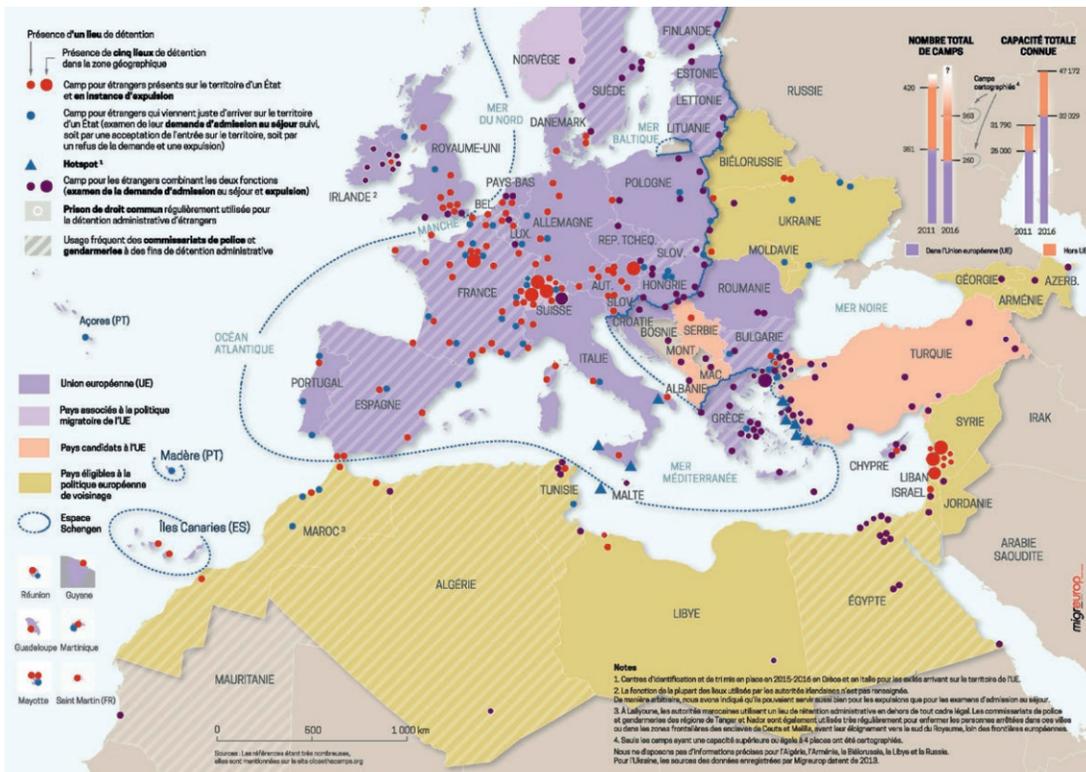
Interpellant!

Pour lire les résultats complets de l'étude : http://www.menustoxiques.fr/pdf/Rapport_assiette_toxique_281110.pdf

C'est dans les années soixante que les premières prises de conscience sont apparues: des pesticides, ainsi que certains traitements hormonaux et produits chimiques commencent à être montrés du doigt. La biologiste américaine Rachel Carson lancera les premières alertes, détectant des conséquences de l'usage de pesticides sur la faune locale (oiseaux) et, de là, sur la population humaine. Des pesticides toxiques et cancérigènes comme le DDT, puis d'autres, seront progressivement interdits, et ce malgré les ripostes de l'industrie chimique. Trop tard malheureusement : la présence de ces substances dans l'environnement est durable... Le concept de « perturbateurs endocriniens » est apparu plus récemment, avec le constat que la faune aquatique avait subi durant les dernières décennies d'importantes modifications au niveau hormonal (féminisation des mâles et masculinisation des femelles, œufs plus fragiles...). Plusieurs produits chimiques ou pesticides rejetés dans les eaux se sont avérés en être les responsables. L'on se rend compte, malheureusement, que les conséquences observées chez les animaux sont applicables chez les humains vivant dans les mêmes conditions. En 1991, la biologiste Theo Colborn mettra un nom, pour la première fois, sur ces « perturbateurs endocriniens ».

En savoir plus sur les perturbateurs endocriniens:

- Le dossier d'Inter-Environnement Wallonie: « Pour un environnement sain », novembre 2016: <http://www.iew.be/IMG/pdf/dossiersante.pdf>
- La brochure de l'ISE (Institut Syndical Européen): « Perturbateurs endocriniens: un risque professionnel à reconnaître », 2016: <http://www.etui.org/fr/Publications2/Guides/Perturbateurs-endocriniens-un-risque-professionnel-a-reconnaitre>
- Le dossier de RISE « L'utilisation des substances chimiques sur le lieu de travail »: <http://rise.be/outils-d-actions/l-utilisation-de-substances-chimiques-sur-le-lieu-de-travail.htm>



Outre les hébergements ouverts et les centres fermés, les migrants sont aujourd'hui entassés dans des « hot spots » en Grèce et en Italie, camps de fortune ou plutôt d'infortune, faute d'accord européen sur une répartition équitable des migrants. (carte Migreurop)

> MIGRATIONS

Un mur perdu, dix de retrouvés

En Europe, on fait des gorges chaudes sur Donald Trump et son mur. On lève les bras au ciel en condamnant cet affreux Président qui veut bouter les Mexicains et les musulmans hors les murs et on aime bien donner des leçons de morales sur les droits civiques et la liberté de circulation. Mais il ne faut pas traverser l'Atlantique pour trouver des murs et autres rideaux de fer destinés à empêcher les migrants de poser le pied sur notre territoire.

L'Espagne a le sien à Ceuta entre son bout de territoire africain et le Maroc, la France va en construire un petit à Calais pour décourager les partants pour le Royaume Uni, la Hongrie a bloqué ses frontières à grands renforts de fils barbelés, l'Autriche, la Norvège comptent en faire autant. Pour un mur tombé en 1989, dix autres ont surgi.

Mais rien n'y fait: les migrants dé-

barquent par centaines de milliers pour fuir la guerre ou la misère ce qui somme toute revient au même en terme de survie. L'année dernière, 362.000 migrants sont arrivés en Europe. Mais 3.500 se sont noyés avant. Beaucoup de ceux qui ont réussi à passer sont maintenant coincés sur place. L'Europe n'a pas réussi à imposer un plan de répartition des réfugiés. Les pays côtiers ne peuvent empêcher

les migrants d'arriver mais leurs voisins immédiats bloquent les frontières terrestres.

La seule solution qui a fait consensus en Europe est de se tourner – contre argent sonnante et trébuchant – vers la dictature qu'est devenue la Turquie pour jouer les cerbères en empêchant les migrants d'embarquer, la dictature libyenne qui jouait ce rôle ayant cédé sa place au chaos.

Si bien que les réfugiés sont parqués dans des « hot spots », c'est-à-dire des camps de fortune en Grèce, en Sicile, en Calabre (triangles bleus sur la carte), dans des conditions sanitaires et d'hébergement parfois épouvantables. Cet hiver a été rude et des réfugiés sont morts de froid dans ces camps.

> COMMUNES HOSPITALIÈRES

Une campagne pour une politique migratoire positive

Chez nous, il y a des centres d'hébergement ouverts, des centres fermés, mais aussi des réfugiés à la rue. Et le climat politique est aussi à l'hiver. Tracasseries administratives sont monnaie courante et la sélection de l'Office des étrangers pour la reconnaissance du droit d'asile particulièrement sévère. Le secrétaire d'Etat NV-A chargé des migrations étant particulièrement rabique, comme l'atteste son refus d'accorder un visa à une famille syrienne malgré une décision de justice qui l'y contraint.

Face à cette situation, une série d'organisations civiles (CNCD 11.11.11, Amnesty, CIRE, Médecins du Monde) se mobilisent pour contester les politiques migratoires actuelles dont les « pactes migratoires », tel que celui conclu

avec la Turquie dit « accord de la honte », qui risquent de se multiplier. Ils mèneront campagne dès ce mois de mars pour une politique migratoire positive qui soit au moins respectueuse des droits de l'homme, voire du droit tout court. Cette campagne passe par une lutte contre les préjugés qui font florès à la faveur du discours populiste qui se répand en Europe.

« Commune hospitalière »

À l'approche des élections communales de 2018, les ONG comptent également ouvrir le débat au niveau local et mener campagne pour que les communes se déclarent « commune hospitalière » par le vote d'une motion communale. Par là, la commune prendra l'engagement de mener une politique migratoire basée sur l'hospitalité, le respect des droits humains et les valeurs de solidarité. Par le vote de cette motion, la commune s'engagera:

1/ à soutenir des actions en faveur des demandeurs d'asile et des réfugiés, ainsi que des sans-papiers et des migrants.

2/ à prendre des engagements en matière de sensibilisation et à améliorer l'accueil et le séjour des migrants dans le respect des droits humains.

Enfin, des assises des migrations seront organisées aux mois de mai et juin dans toutes les provinces de Wallonie et Bruxelles: un espace culturel et politique pour construire une vision large d'autres politiques

La sécurité sociale souffre de décisions politiques diminuant ses recettes

Les nouvelles estimations des recettes et des dépenses de la sécurité sociale pour 2016 et 2017 annoncent un déficit plus important que prévu en décembre 2016.

Ce déficit serait plus élevé de 641 millions € pour 2016 et de 532 millions € pour 2017.

Le problème se situe surtout du côté des recettes. En effet, par rapport aux prévisions antérieures, le financement alternatif de notre sécurité sociale serait en baisse, surtout à cause de la baisse des recettes du précompte mobilier: 102,4 millions € de moins en 2016 et 281,5 millions € de moins en 2017!

Cela, alors que ce financement alternatif est nécessaire vu l'augmentation incessante des réductions de cotisations sociales accordées, notamment dans le cadre du tax shift décidé par le Gouvernement. Tax shift dont le coût brut est estimé à 2,059 milliards € pour 2017. Les dépenses quant à elles sont stables. Les principales hausses résultent de l'indexation des allocations sociales qui aura lieu 3 mois plus tôt que prévu précédemment. Ceci résulte surtout d'une hausse du prix des services dans l'index (hausse plus importante que dans les autres pays), faute de contrôle – pourtant bien nécessaire – des prix de ces services.

En conclusion, les nouvelles estimations montrent surtout que ce dont la sécurité sociale a besoin, c'est d'un financement stable et de mécanismes assurant des recettes stables permettant de financer les besoins de la population. Le problème se situe au niveau des mécanismes de financement qui s'avèrent insatisfaisants actuellement pour couvrir les diminutions de recettes liées principalement aux réductions et exonérations de cotisations sociales accordées sans conditions.

Nous faisons donc un appel au Gouvernement pour qu'il prenne, à son tour, ses responsabilités et revoie fondamentalement son projet de loi de réforme du financement de la sécurité sociale qui ne garantit pas un financement stable de la sécu!

Car ce dont la sécurité sociale a besoin, c'est d'une dotation d'équilibre garantie qui compense un budget de la sécu en déficit! C'est d'une dotation de l'État qui tienne compte des besoins d'une population vieillissante! C'est d'un financement alternatif qui compense tous types de diminutions de cotisations sociales!

C'est une question de volonté politique, car la richesse produite en Belgique augmente suffisamment pour trouver des sources de financement innovantes et durables, notamment par le biais d'une fiscalité juste et équitable.

C'est indispensable, afin de permettre à la sécurité sociale de contribuer de manière pérenne à une bonne protection sociale pour tous, et plus largement à la cohésion sociale et au bien-être.

> «REGARDS» - MARS 2017

Un trou dans la sécu?

L'émission TV de la FGTB « Regards » se penche cette fois sur la sécurité sociale sous le titre « Ceci n'est pas un trou ».

Non, la Sécu n'est pas un trou sans fond, ni un « brot d'assistés », ni un modèle social archaïque d'un temps révolu. La Sécu, c'est un système génial, moderne, efficace, solidaire qu'il nous faut soustraire aux appétits des marchands et des financiers.

La preuve avec cette émission « Regards », qui vous propose une approche pédagogique de la Sécurité sociale et de ses enjeux, autour d'un court-métrage d'animation original (avec les voix de Bouli Lanners, Yolande Moreau et Charline Vanhoenacker!), d'interviews et de témoignages éclairants.



Samedi 25 mars à 10h.
Rediffusion le jeudi 6 avril à 23h40
(extrait de 10 mn)



Mercredi 29 mars à 23h40



Jeudi 6 avril à 20h.
Rediffusion le lundi 10 avril à 20h
(extrait de 10 mn)

Les émissions Regards sont visibles après leur diffusion sur le site du CEPAG: <http://www.cepag.be/regards>

> POINT DE VUE

Economie de partage ou de pillage?

Aujourd'hui, tout le monde parle de l'économie de partage. Uber, AirB&B, Lyft, ... des entreprises à première vue sympathiques qui se présentent comme innovantes. En réalité, elles ont peu à voir avec l'économie de partage. Ainsi, Uber est une entreprise multinationale qui a réalisé sur 2016 un chiffre d'affaires de 5,5 milliards d'euros. Mais pour le troisième semestre de cette même année, Uber enregistre une perte de 800 millions de dollars. Qu'Uber parvienne à lever des capitaux aussi importants tout en accusant d'aussi grandes pertes vous étonnera peut-être. Mais cela en dit long sur les objectifs inavoués de l'entreprise. Uber entend chasser du marché l'industrie traditionnelle du taxi. Uber voudrait se débarrasser de toute règle parce que nulle part dans le monde, cette entreprise ne respecte la loi. Pour éliminer les concurrents, l'entreprise engage d'énormes capitaux. Bien entendu, une fois détruite la concurrence, Uber occupera une position de monopole qui devra lui permettre de gonfler ses bénéfices enfin réalisés. Toute cette activité n'a donc rien à voir avec l'économie de partage, elle a tout à voir avec une économie de pillage.

Uber est illégal!

C'est donc avec étonnement que le secteur belge des taxis a réagi au jugement du tribunal de commerce de Bruxelles dans l'affaire des activités d'Uber sur l'aéroport national de Zaventem. Le 6 mai 2015, l'entreprise de taxi Autolux avait introduit une action contre Uber devant le tribunal de commerce néerlandophone de Bruxelles. A la base de cette procédure se trouvait la file 'virtuelle' organisée à l'aéroport où des chauffeurs d'Uber attendaient en pleine illégalité leur tour pour prendre des clients. Il s'agissait en l'occurrence d'une concurrence flagrante. En effet, via UberPop, Uber offrait des services de taxi avec des chauffeurs non professionnels sans se soucier des licences de taxi, des conditions de travail, des cotisations sociales, des assurances nécessaires, des contrôles techniques ni des taxes et impôts. Dans ces conditions, Uber constituait et constitue un danger, non seulement pour le secteur légal des taxis, mais aussi pour les pouvoirs publics et les clients.

Et voilà que le tribunal de commerce de Bruxelles vient de rendre un jugement surprenant. La réglementation flamande sur les services de taxi et la réglementation de la commune de Zaventem seraient contraires au droit européen parce qu'elles empêcheraient Uber d'exploiter son modèle d'entreprise en Belgique. Voilà un jugement bien bizarre puisque ce même tribunal avait jugé dans une affaire opposant les Taxis Verts à Uber qu'UberPop était un service de taxi illégal. Le tribunal avait condamné Uber à mettre fin à ses activités de taxi sous peine d'astreintes importantes. En appel, Uber avait été débouté. Cette décision du tribunal avait d'ailleurs été précédée d'un arrêt de la Cour de justice européenne confirmant la compétence des Régions pour imposer des règles aux services de transport de personnes.

Au monde politique de prendre ses responsabilités!

Je pense que les hommes et femmes politiques qui font du lobbying en faveur d'Uber - comme Alexander De Croo par exemple - trouveront que ce jugement du tribunal de commerce n'est pas déconnecté de la réalité et qu'ils l'utiliseront comme argument pour promouvoir les activités d'Uber. Toutefois, l'interdiction d'UberPop est toujours d'application dans la capitale, le dernier jugement du tribunal de commerce n'y change rien! Au lieu d'écrire une législation sur mesure pour Uber, les autorités feraient mieux de préciser la législation existante et d'exclure toutes les échappatoires, rendant impossible tout service de taxi illégal. Avec le secteur des taxis, l'UBT accueille dans un esprit positif la vraie économie de partage, mais elle n'acceptera jamais que des entreprises multinationales continuent à éluder les règles sous prétexte de favoriser l'économie de partage.

Frank Moreels
Président de l'UBT



DSV doit prendre ses responsabilités!

Le 9/02/2017, la société DSV à Seneffe (anciennement dénommée UTI) a reçu la notification de rupture du contrat avec un préavis de 6 mois qui la liait à son seul et unique client (Dow Corning racheté par Dow Chemicals). C'est une multinationale américaine, encore une après Caterpillar! DSV est spécialisée dans le transport et la logistique.

Le lendemain la direction conviait les représentants du personnel à un C.E. Extraordinaire afin de leur annoncer cette désagréable nouvelle.

L'employeur se voulait d'abord toutefois rassurant en expliquant toutes les alternatives possibles pour le maintien de l'emploi. Cette annonce n'était qu'un leurre pour calmer les esprits car dans le même temps il notifiait son intention de procéder à un licenciement collectif concernant 90 ouvriers et 49 employés soit la totalité de l'effectif

des travailleurs de DSV sur le site de Seneffe.

Il faut également savoir que le bâtiment qui abrite les activités de DSV Seneffe ainsi que l'ensemble de l'outil informatique appartiennent à Dow Chemical. Cela signifie qu'en date du 11/08/2017, DSV se retrouve « Sans Domicile Fixe ». L'ensemble de l'activité de Seneffe est déplacée sur un site de la société ESSERS à Wilrijk donc toujours en Belgique, ce qui est d'autant plus incompréhensible pour les travailleurs.

Philippe Dumortier, secrétaire UBT: « Depuis cette annonce, des réunions que nous pouvons qualifier de « très tendues » se succèdent entre les représentants des travailleurs et la direction. Des assemblées du personnel sont à chaque fois tenues dans la foulée. L'inquiétude et le désarroi des travailleurs est palpable, les stocks sur site sont très limités et pourraient couvrir une activité pour les 3 semaines à

venir. Quid après ces 3 semaines? Les salaires seront-ils garantis? »

Aucune réponse n'a été donnée à ce questionnaire légitime et après une semaine d'arrêt, les travailleurs ont cependant décidé de reprendre les activités.

Après l'annonce du lancement de la loi « Renault » chez Eutraco et Yusen (sociétés sous-traitantes de CATERPILLAR Gosselies toujours avec des intérêts Américains), voici une troisième entreprise du secteur de la logistique dans une situation catastrophique en termes de pertes d'emplois.

Sabrina Lossignol, propagandiste à l'UBT interpelle DSV: « Des réunions sont à nouveau programmées dans les prochains jours, les travailleurs sont prêts à faire face à cette direction hostile et ne se laisseront pas intimider. l'UBT en appelle à DSV de prendre ses responsabilités! »

Secteur des Ports – Etat du dossier de la mise en demeure européenne

Le cabinet du ministre de l'Emploi Kris Peeters nous a communiqué que la réunion de la Commission européenne consacrée aux mises en demeure, normalement prévue pour le mois de mars, vient d'être annulée en raison d'autres occupations.

La prochaine réunion au cours de laquelle la mise en demeure concernant l'organisation du travail portuaire en Belgique sera examinée et vraisemblablement retirée est maintenant prévue pour le 27 avril prochain.

Pour le moment, des discussions laborieuses sont en cours au sujet de l'organisation du travail portuaire en Espagne. On se rappellera que l'Espagne avait déjà

été condamnée par la Cour de justice européenne à procéder à une adaptation des procédures. Il s'agit d'un dossier que nous suivons avec attention via nos organisations internationales ETF/ITF.

Le cabinet Peeters nous a assuré que la Commissaire européenne Bulc n'envisage aucunement de lier le dossier belge au dossier espagnol. La solution intervenue

en Belgique ne serait pas remise en cause.

Nous ne manquerons pas de vous tenir au courant de l'évolution de ce dossier qui traîne depuis trop longtemps.

Marc Loridan
Secrétaire Fédéral, Groupe professionnel des Ports



L'UBT Bus & Car tire à nouveau la sonnette d'alarme

Au moment où de nombreux vacanciers ont pris l'autocar pour leurs vacances de ski, l'UBT a mené campagne en faveur de la sécurité des chauffeurs et de leurs passagers.

Le fait qu'un certain nombre de conducteurs d'autocar ne peuvent pas bénéficier d'un hébergement décent pour passer la nuit après le voyage aller est inacceptable pour nous.

Lors des actions menées à Liège, à Gand, à Bilzen et à Wommelgem, les passagers ont manifesté leur compréhension pour notre action en faveur des conducteurs.

Pour les passagers, le conducteur est un ami et une personne de confiance qui les amène à destination en toute sécurité.

L'UBT demande à la fédération patronale de conclure une convention collective qui garantit à tous les conducteurs d'autocar la possibilité de passer une bonne nuit dans des conditions décentes.



Daniel Maratta – Secrétaire UBT mène l'action de sensibilisation pour les chauffeurs d'autocars à Liège.



14 MARS: JOUR DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

Pourquoi le 14 mars?

Comme chaque année le retour du printemps coïncide plus ou moins avec le Jour de l'égalité salariale. Cette année, ce jour tombe le 14 mars. Pourquoi le 14 mars alors que la journée de femmes c'est le 8? Et pourquoi ce jour de l'égalité salariale change-t-il chaque année (ou presque)?

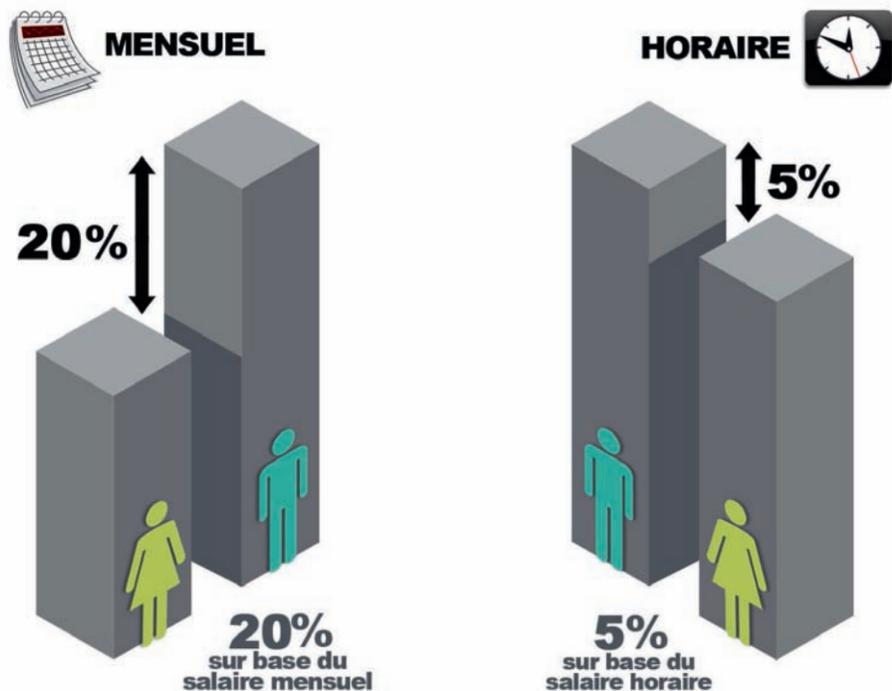
C'est simple, même s'il faut faire un peu de calcul mental:

- les femmes gagnent en moyenne 20% par an de moins que les hommes;
- pour gagner ce que les hommes gagnent en 1 an, les femmes doivent donc travailler plus longtemps;
- 20% de 365 jours = 73 jours supplémentaires;
- les femmes travaillent donc gratuitement pendant 2 mois et 14 jours;
- le jour de l'égalité salariale tombe le 14 mars 2017.

L'écart salarial H/F = 20%

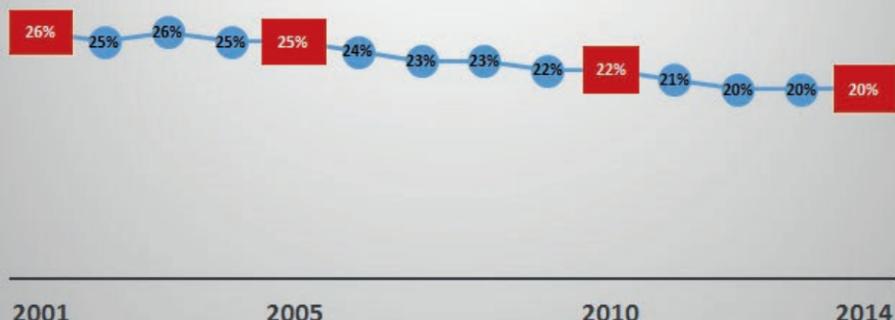
A travail égal salaire égal? On a beau être tous d'accord sur le principe, il faut bien constater que dans la réalité ça ne se passe pas comme ça. Nous aurons l'occasion de revenir sur le dumping social qui permet à des employeurs de sous-payer des travailleurs venus d'ailleurs. Pas besoin d'aller chercher à l'étranger des exemples d'inégalité salariale: sous notre nez, la moitié des travail-

leurs – en l'occurrence les femmes – ne sont pas payés à leur juste valeur: l'écart salarial entre hommes et femmes est toujours de 20% sur base mensuelle ou annuelle en raison de la répartition inégale du temps partiel. Mais même le salaire horaire fait apparaître une différence de 5% à horaire égal et de 11% si on tient compte du temps partiel.



La mauvaise nouvelle cette année, c'est que l'écart salarial n'a plus baissé depuis 3 ans. Une étrange coïncidence avec l'avènement d'un certain gouvernement.

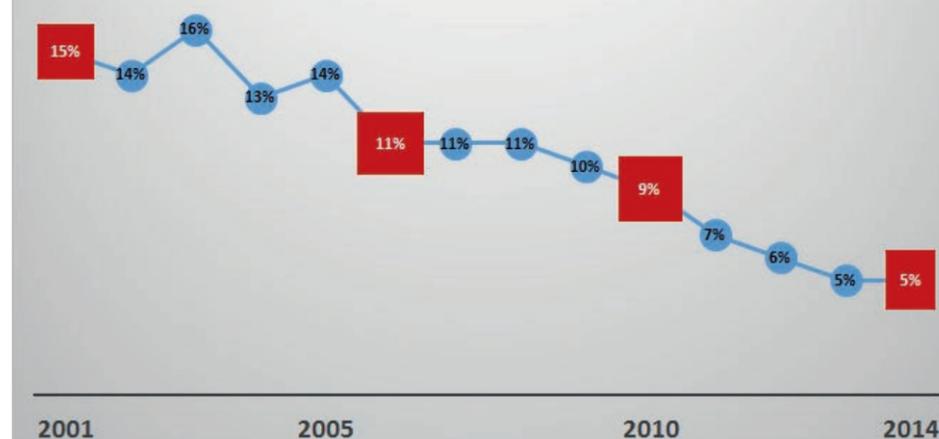
Evolution écart salarial - Salaires annuels bruts temps plein et temps partiels



Pourquoi si peu de progrès?

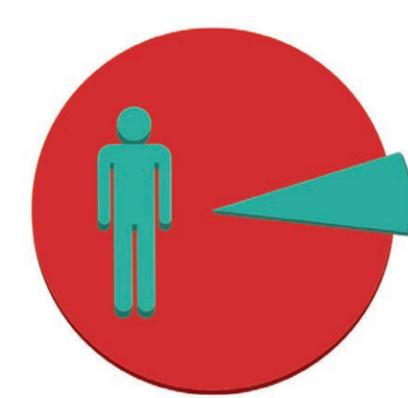
En termes de salaires horaires des travailleurs à temps plein, nous constatons que l'écart salarial f/h retombe à 5%. Il a diminué de 2/3 en 14 ans, mais existe toujours. Ce qui est alarmant, c'est qu'au niveau des salaires mensuels, l'écart salarial n'a diminué que de 6% en 14 ans et a même stagné par rapport aux deux années précédentes. La raison principale est le travail à temps partiel.

Evolution écart salarial - Salaires horaires bruts temps plein uniquement



La part du travail à temps partiel s'élève en effet à 41,6% pour les femmes et 10,1% pour les hommes. Seuls 8,2% des travailleuses à temps partiel affirment ne pas vouloir d'emploi à temps plein (chiffres de 2015).

TEMPS PARTIEL



Pas moins de la moitié des femmes évoque comme motif du travail à temps partiel la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Chez les hommes, ce taux était à peine de 23%. Prendre soin des enfants ou d'autres personnes dépendantes est dans ce cas un argument invoqué bien plus souvent par les femmes que par les hommes (23% contre 5%), tout comme les autres raisons personnelles ou familiales (27% contre 18%). Les femmes assument donc toujours la plus grande part de responsabilité des soins dans le ménage. Les hommes qui travaillent à temps partiel ont en effet surtout invoqué comme motif la conciliation avec un autre emploi, avec des études ou une (pré)pension: c'était le cas d'un collaborateur à temps partiel sur cinq; chez les femmes, ce taux était d'à peine un sur quinze.

Le travail à temps partiel est donc une affaire de femmes, tient souvent aux tâches ménagères et prestations de soins et n'est du reste pas toujours un choix volontaire, loin s'en faut. Au contraire, seuls 8,2% des femmes travaillant à temps partiel ont indiqué ne pas souhaiter un emploi à temps plein (contre 8,3% des travailleurs à temps partiel de sexe masculin)⁽¹⁾. Il y a trois ans, ce taux s'élevait encore à 11% des travailleuses à temps partiel contre 7% de leurs homologues masculins. L'argument que les femmes optent volontairement pour un tel régime ne tient donc pas la route. Les répartitions des tâches, stéréotypées en fonction des genres, influencent toujours considérablement la décision de mettre un frein à sa carrière, avec toutes les conséquences qui en résultent.

(1) Idem.

Les autres explications

Le choix des filières d'études et le choix des professions: les filles travaillent généralement mieux que les garçons à l'école mais les filles se dirigent vers les filières d'enseignement qui favorisent les contacts sociaux mais qui sont moins valorisantes ou valorisées.

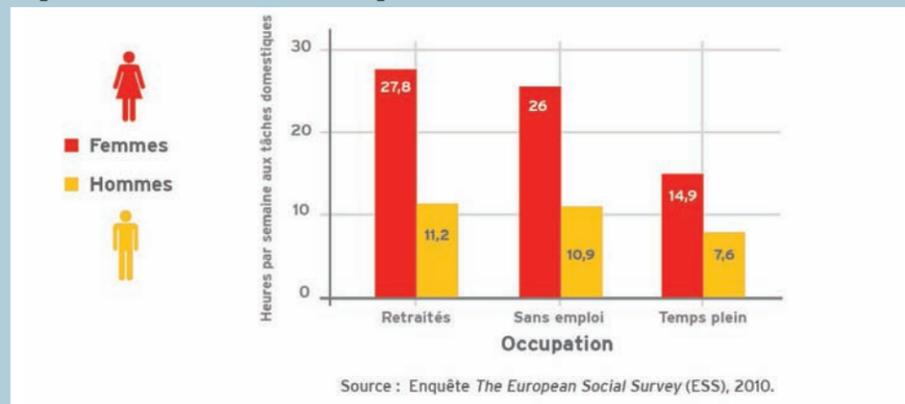
Les «mauvais secteurs»: les femmes se retrouvent davantage dans des secteurs et des métiers moins valorisés et moins bien rémunérés que les hommes. On appelle cela la ségrégation horizontale.

Le plafond de verre: qui renvoie au fait que les femmes restent cantonnées dans des fonctions moins élevées et donc moins bien rémunérées et ce, dans la plupart des secteurs.

La composition ménage: la situation familiale a elle aussi un impact sur l'écart salarial. Les hommes mariés avec ou sans enfants ont en moyenne un salaire plus élevé. Le modèle de soutien de famille et la division «naturelle» des rôles jouent sans doute en faveur des hommes.

L'inégale répartition des tâches: on constate que, dans tous les cas, les femmes consacrent plus de temps au travail domestique que les hommes. C'est le cas des femmes en temps plein, qui consacrent près de deux fois plus de temps aux tâches ménagères que les hommes en temps plein! Cela signifie que, même lorsque les femmes sont occupées en dehors de la maison, ce sont tout de même elles qui font la plus grande part du travail domestique.

Répartition des tâches domestiques H/F

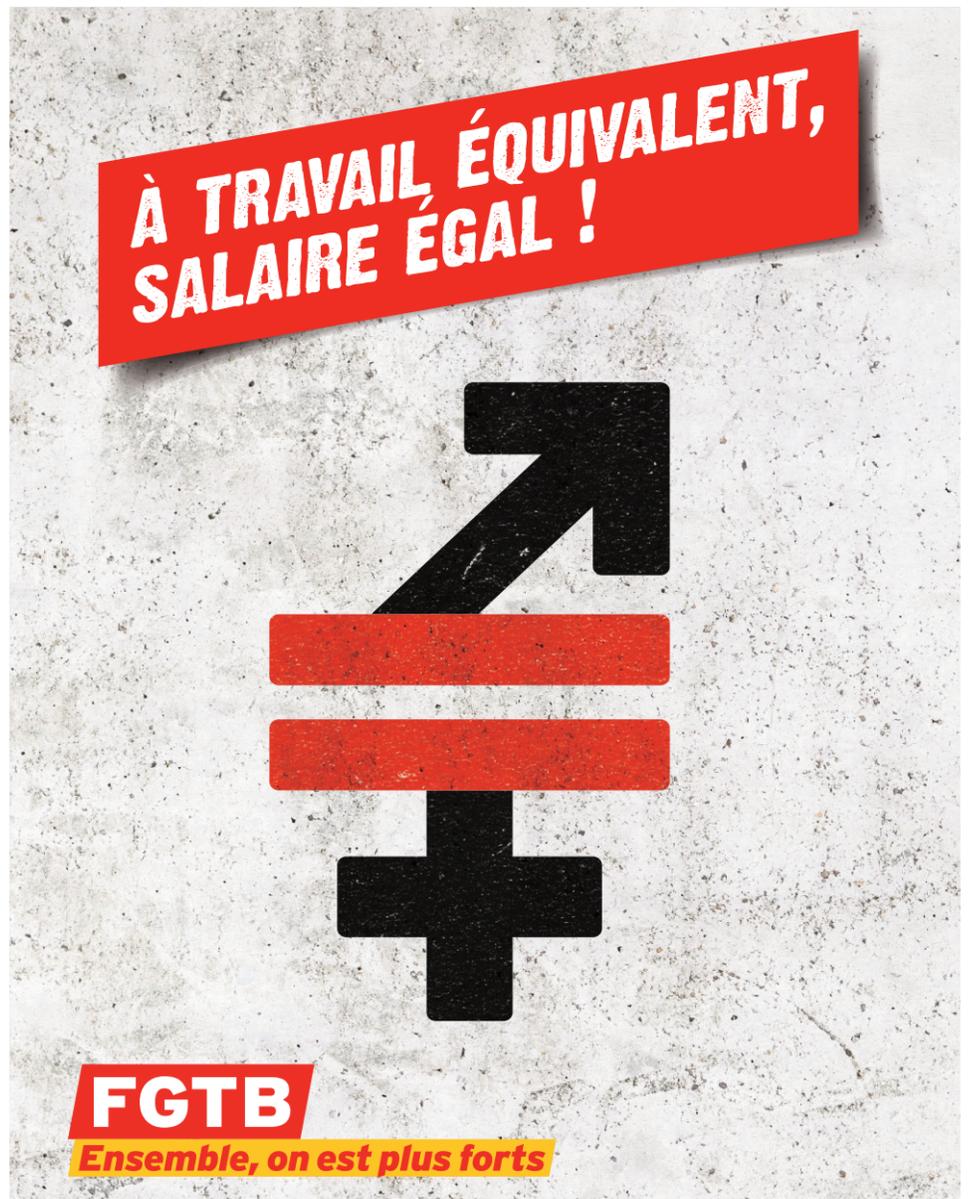


La parentalité: les femmes ont droit à 15 semaines dont 10 semaines obligatoires. Durant les 30 premiers jours, elles reçoivent une indemnité équivalente à 82% de leur salaire brut et ensuite une indemnité de 75% du salaire brut plafonné. Les pères en revanche n'ont droit qu'à 10 jours (3 jours à charge de l'employeur et 7 jours à charge de la mutuelle). Par cette répartition inégale des congés, les femmes s'absentent plus longtemps de leur lieu de travail entraînant ainsi un retard de carrière sur le marché de l'emploi. Surtout si l'on considère qu'un père sur 5 se passe de son congé de paternité.

La formation professionnelle: différentes études révèlent que les hommes sont plus nombreux à bénéficier de formations complémentaires tout au long de leur carrière. Ils suivent aussi des formations plus longues et plus coûteuses, ce qui leur fournit un excellent motif de promotions et donc d'augmentation salariale.

Les avantages complémentaires: les avantages extralégaux aussi prisés que les GSM, les ordinateurs, la voiture de société, les primes, l'assurance hospitalisation, la pension complémentaire etc sont plus souvent accordés aux hommes qu'aux femmes.

Les interruptions de carrière: les hommes comme les femmes qui interrompent leur carrière voient, en général, leurs perspectives de carrière se réduire.



La loi Peeters pire pour les femmes

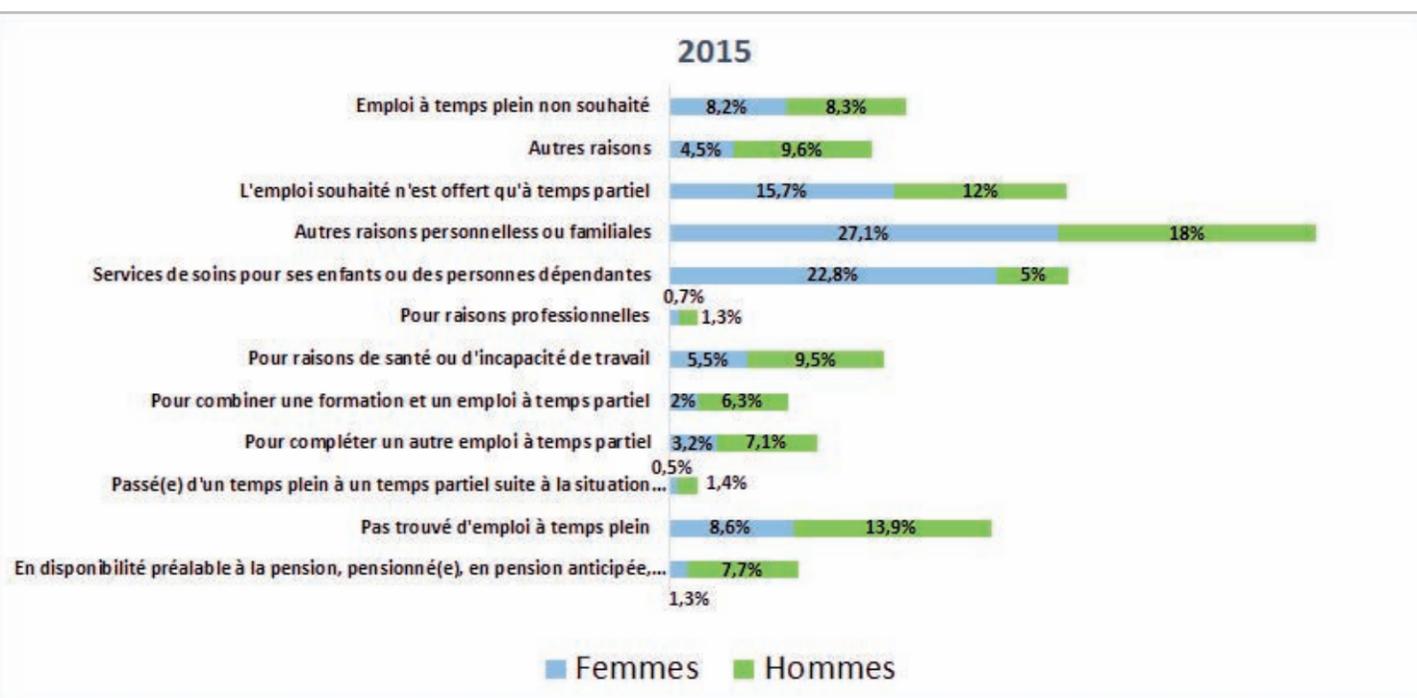
La loi sur le «travail faisable» du ministre de l'Emploi, Kris Peeters (CD&V), va compliquer la conciliation entre vie familiale et professionnelle. Les parents manquent déjà de temps et ont du mal à concilier toutes leurs activités. A tel point que plus d'un parent sur cinq indique ressentir un risque de burnout parental. Les femmes sont les plus touchées.

«Dépression, arrêts de travail, burnout... Autant de difficultés graves au niveau personnel qui entraînent aussi une explosion du budget de

l'INAMI pour la santé mentale. La nouvelle loi n'y répond pas. L'une des mesures emblématiques du texte est l'annualisation du temps de travail qui permet de dépasser le cadre hebdomadaire de 38 heures par semaine, tout en conservant cette moyenne sur une base annuelle. Les parents dont l'horaire quotidien ou hebdomadaire va augmenter auront donc plus de difficultés pour prendre en charge leurs enfants, surtout dans les familles monoparentales.»

Résultat des courses: des pensions plus basses

Les pensions sont déjà trop basses. Une rémunération moins élevée pour les femmes, et des carrières incomplètes conduisent inévitablement à des droits sociaux inférieurs et donc à une pension moins élevée. Sans tenir compte des régimes de pension extralégaux, l'écart des pensions entre les femmes et les hommes en Belgique atteignait pas moins de 26%.



A épingler

Pas d'affiches 20 M² pour notre campagne 2017 pour l'égalité salariale mais un pin que vous pourrez épingler sur votre revers.

Mais si vous ne voulez pas faire de trou dans votre chemise, vous pouvez aussi placer un pin digital sur votre photo de profil Facebook ou Tweeter.





QUID DES 364 AUTRES JOURS?

8 mars, Journée Internationale des Droits des Femmes. Pour beaucoup, offrir un bouquet de fleurs ou des chocolats ce jour-là est suffisant. Or, lutter contre les inégalités salariales, le sexisme et les nombreux autres combats, c'est un enjeu au quotidien, 365 jours par an et pas uniquement le 8 mars. C'est ce que nous faisons à la Centrale Générale-FGTB. En faisant valoir leurs droits en tant que travailleuses, en les encourageant à devenir déléguées, mais aussi en dénonçant les mesures de ce gouvernement qui les touchent de plein fouet.



Je ne suis pas devenue déléguée parce que je suis une femme mais parce que j'estime que j'ai ma place au sein du syndicat. Aujourd'hui, cette question ne doit même plus se poser. Les femmes ont tout autant leur place dans un syndicat que n'importe où ailleurs !

Caroline



Au début, la direction a cru que parce que j'étais une femme, je ne ferais que de la figuration. J'ai très vite fait comprendre que je n'étais pas déléguée pour être le Bernardo de Zorro. Dès qu'elle a vu que les travailleurs étaient derrière moi, elle est revenue sur son jugement et aujourd'hui, elle me prend au sérieux.

Rosette



Souvent, les femmes de mon entreprise n'osent pas donner leur avis. Elles ont trop peur de perdre leur emploi. Moi-même, je n'ai pas peur de l'ouvrir et donc, elles viennent naturellement vers moi. Je pense qu'elles franchissent plus facilement le pas avec une déléguée. Il s'agit souvent de problèmes auxquels les femmes sont fréquemment confrontées, par exemple la combinaison travail et famille.

Ann

UN ZÉRO POINTÉ POUR MICHEL

Avec ce gouvernement, les mesures sociales s'enchaînent. Nous pointons ici quelques mesures anti-femmes. Des mesures qui ne visent pas exclusivement les femmes, mais qui ont au final un impact plus fort sur celles-ci.

LES PENSIONS

En augmentant l'âge de la pension à 67 ans et en limitant fortement l'accès à la prépension, le gouvernement attaque sérieusement la pension des ouvrières. En effet, celles-ci ont bien souvent des carrières plus courtes qui ne leur permettent pas de satisfaire aux exigences. Et pourtant, de nombreuses ouvrières ont besoin d'arrêter le travail plus tôt. Elles sont confrontées à un métier exigeant sur le plan physique et à un stress important.

LES PÉRIODES ASSIMILÉES

Les périodes assimilées sont des périodes durant lesquelles vous ne travaillez pas mais qui sont prises en compte pour votre pension. Désormais, les périodes assimilées comme le chômage, le RCC (l'ancienne prépension) ou encore le crédit-temps fin de carrière sont moins prises en compte lors du calcul de la pension. L'impact sera plus fort pour les femmes quand on sait que 53,4 % de la carrière des ouvrières est constituée de périodes assimilées.

L'ALLOCATION DE GARANTIE DE REVENUS

L'AGR est un complément accordé à ceux qui ont trouvé un emploi à temps partiel afin de sortir du chômage et compenser un peu leur revenu de misère. Celle-ci a déjà été réduite et dès 2018, elle sera réduite de moitié après deux ans. Neuf bénéficiaires sur dix sont des femmes. Beaucoup d'entre elles sont occupées dans les titres-services et le nettoyage, des secteurs où les temps pleins sont rares.



« LES DÉLÉGUÉES ? UNE CHANCE POUR NOTRE SYNDICAT ! »

Pour la Centrale Générale-FGTB, la question du genre est une question essentielle et pas uniquement le 8 mars. Historiquement, en tant que centrale ouvrière, la proportion d'hommes a toujours été plus importante, mais avec des secteurs comme celui du nettoyage, des titres-services ou du non-marchand, la proportion de femmes déléguées augmente. Une vraie chance pour notre syndicat, c'est ce que Werner Van Heetvelde et Robert Verteneuil, respectivement président et secrétaire général de notre centrale, nous expliquent :

Werner : Pour être tout à fait honnête, nous sommes contents d'accueillir de plus en plus de femmes dans nos rangs, mais nous savons que nous pouvons faire encore mieux. Nous et vous, les femmes, car sans vous, rien n'est possible. Quand nous regardons certains secteurs, nous constatons que lorsqu'une femme est candidate, elle a plus de chances d'être élue que son collègue masculin. C'est bien la preuve que les femmes méritent une place de choix dans les délégations syndicales et pas uniquement pour faire joli ou compléter les listes.

Robert : Il est vrai aussi qu'avec l'essor de certains secteurs comme celui des titres-services, de nombreuses femmes ont choisi de s'investir dans la vie syndicale. Nous en sommes très contents et notre objectif est de toujours faire mieux. Mais il est vrai que certains stéréotypes ont la vie dure. Certains pensent encore que l'univers syndical est et doit rester un univers masculin. Ceux-là ont tort. Quand on discute avec nos travailleuses et nos travailleurs, tous reconnaissent la plus-value des

femmes. Elles ont un autre regard sur les choses, elles apportent une autre dimension lors des négociations ou de conflits par exemple. Pour nous, il est évident que nous avons besoin de déléguées dans notre syndicat.

Werner : Pour Michel, c'est loin d'être une évidence. Pire, il cherche à les enfoncer, surtout les plus vulnérables comme les travailleuses à temps partiel par exemple. D'un côté, on dit aux femmes qu'elles doivent être des superwomen, bosser, élever les enfants — parfois seule, et de l'autre, on les pénalise injustement. Pour ce gouvernement, toutes les femmes qui travaillent à temps partiel le font par choix. Il oublie un peu vite celles qui élèvent seules leurs enfants, celles dont les patrons refusent les temps-pleins parce qu'ils savent que physiquement, ce n'est pas possible. Ce gouvernement ne connaît vraiment pas la réalité des gens ordinaires.

Robert : D'autant plus que toutes ces mesures frappent plus durement les ouvrières. Dans une société respectueuse, le minimum serait de ne pas les sanctionner. C'est sur ce clou que nous ne cessons de frapper, 365 jours par an !

Werner : A l'inverse du gouvernement, nous nous battons pour des mesures qui, même si elles bénéficieraient à tous, auraient un impact plus positif sur ces mêmes femmes. On pense par exemple à la réduction collective du temps de travail ou à l'augmentation du salaire minimum. Ce n'est pas de l'utopie. Autrement et mieux, c'est possible. C'est ce que nous martelons depuis plusieurs mois et que nous voulons faire comprendre au gouvernement.

DUMPING SOCIAL ENCENSÉ PAR UNE ENTREPRISE BRITANNIQUE

Une société du Royaume-Uni se livre actuellement à de la prospection auprès d'entreprises belges de la construction. Elle propose de fournir rapidement des travailleurs moins chers et plus flexibles. Nous n'avons pas manqué de la rappeler à l'ordre.

Associés au syndicat britannique Unite the Union, nous avons fermement rappelé à cette entreprise que ces pratiques de démarchage sont intolérables. Des règles existent, elle est tenue de les respecter !

Ainsi, la législation belge et européenne empêchent qu'un travailleur d'un autre Etat membre puisse être plus flexible qu'un travailleur belge. En cas de détachement en Belgique, l'employeur doit respecter la quasi-totalité des CCT d'application générale du secteur dans lequel le travailleur détaché est occupé.

Dans le cadre des services proposés par la société anglaise, nous sommes clairement confrontés à une situation de dumping social. La Centrale Générale-FGTB et Unite the Union ne toléreront

jamais que des compagnies utilisent des mécanismes frauduleux afin d'éviter le paiement des cotisations sociales de la rémunération des travailleurs.

ACTION LE 24 MARS

Le dumping social reste une triste réalité car les règles d'application en Europe sont souvent floues et dévolues à la course au profit. Le problème n'est pas que des travailleurs étrangers viennent travailler chez nous mais que leurs droits soient massivement contournés et sérieusement bafoués. Cette situation doit cesser. Nous ferons

**STOP
SOCIAL
DUMPING**

une nouvelle fois entendre notre voix jusqu'au Parlement européen le 24 mars, Place du Luxembourg, à Bruxelles. Rejoignez-nous !

SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

LES DROITS DES FEMMES, ICI ET AILLEURS

En tant qu'organisation syndicale, il est aussi de notre devoir d'aider les pays en voie de développement à s'organiser syndicalement. Leur faire bénéficier de notre expérience et de nos connaissances pour leur permettre de faire respecter et valoir les droits de leurs travailleurs. Plusieurs des projets que nous soutenons visent plus spécifiquement les femmes. Ca aussi, c'est un travail au quotidien, pas uniquement le 8 mars.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que la situation des femmes au niveau mondial reste préoccupante. Nous épinglons ici quelques projets que nous soutenons avec l'expertise d'organisations comme Solsoc, le Fos ou l'IFSI.

EN AFRIQUE DU SUD, SORTIR LES AIDE-MÉNAGÈRES DE L'ISOLEMENT

L'Afrique du Sud compte environ 1 million d'aide-ménagères. Depuis 2013, ce travail est enfin reconnu. Pour la SADSAWU, le syndicat avec lequel nous collaborons sur place, cela signifie qu'elles ne sont plus esclaves, même s'il est toujours compliqué d'atteindre ces femmes, qui travaillent souvent dans l'isolement.

La SADSAWU se bat pour que les travailleuses fassent valoir leurs droits. Des lois existent, mais qui les respecte et les fait respecter ? Depuis cette année, la SADSAWU s'engage pleinement pour des revenus décents et le renforcement du syndicat.

EL SALVADOR, HONDURAS ET NICARAGUA, DES VÊTEMENTS TOUT SAUF PROPRES

Dans ces pays, les salaires sont bas et les syndicats muselés tandis que les entreprises bénéficient d'importants avantages fiscaux et font de gros profits. Certaines femmes brodent durant des heures à la maison, sans contrat, tout en surveillant les enfants. Dans ces trois pays, nous soutenons des réseaux syndicaux qui luttent contre la surcharge de travail et les contrats précaires. En prêtant une attention toute particulière aux droits des travailleuses qui ont besoin de gardes d'enfants.

Il ne s'agit que d'un petit aperçu de nos projets de solidarité internationale. Vous retrouverez plus d'infos sur le site www.accg.be rubrique 'International'.



En Afrique du Sud, une première étape a été franchie lorsque le travail des aide-ménagères a enfin été reconnu en 2013. Pour près d'un million de femmes, c'était la fin de l'esclavagisme, même si la route est encore longue.

Ne laissez pas le Gouvernement jouer avec vos pieds!

Pas d'accord social sans argent



Nous voulons un nouvel accord social dans le non-marchand. En novembre dernier, nous étions plus de 20.000 à défiler en rue. Cette mobilisation massive a permis aux négociations avec les Gouvernements de démarrer.

Ces derniers n'ont toujours pas libéré de budget. Et sans argent, impossible de conclure un accord. Des emplois, du pouvoir d'achat et un travail décent ne s'obtiennent pas gratuitement. Les Gouvernements ne prennent donc pas au sérieux les revendications des travailleurs. Il est temps de les secouer à nouveau.

Informons les Gouvernements que nous ne les laisserons pas jouer avec nos pieds.

JOBS Nous plaçons résolument pour des emplois, des emplois, et encore des emplois ! Ainsi que pour le droit à un travail à part entière avec des contrats à durée indéterminée.

POUVOIR D'ACHAT Nous voulons une augmentation des salaires bruts, des frais de transport et un 13^e mois.

TRAVAIL DÉCENT Il est grand temps de s'atteler à des emplois décents. Des emplois permettant de combiner travail et vie privée, des emplois physiquement supportables.

PARTICIPONS À LA MANIFESTATION LE 21 MARS ET RENDEZ-VOUS À 10H30 À BRUXELLES !

CHIMIE

UN SAUT D'INDEX AU GOÛT AMER

A partir du 1^{er} mars, tous les salaires de la chimie vont être indexés. Une première depuis 3 ans. Une bonne nouvelle qui nous laisse cependant un goût amer. Cette indexation n'efface aucunement le saut d'index de 2015. Cette mesure du gouvernement Michel vous coûte entre 600 et 700 € par an, jusqu'à votre pension.

Tous les salaires et primes d'équipes du secteur de la chimie seront indexés au 1^{er} mars. Ce qui signifie que les montants augmenteront de 2 %. Vous trouverez le tableau détaillé des nouveaux salaires minimums et primes d'équipes sur www.accg.be. Cette augmentation s'applique également aux salaires plus élevés que les salaires minimums répertoriés.

Mais cette indexation ne compensera jamais le vol commis par le gouvernement Michel en 2015. A l'époque, ce gouvernement de droite avait décidé de geler le processus d'indexation via un saut d'index. En d'autres termes : lorsque les prix ont augmenté de 2 %, les salaires et les primes, eux, n'ont pas augmenté. Chaque travailleur a donc perdu 2 % de pouvoir d'achat.

2 % DE PERTE DE POUVOIR D'ACHAT : ÇA VEUT DIRE QUOI ?

CONSÉQUENCE DU SAUT D'INDEX	
Salaire horaire	Perte salariale annuelle
11 €	- 541,66 €
13 €	- 640,59 €
15 €	- 738,30 €

2 % ça semble peu... mais pour un travailleur qui gagne 13 € de l'heure, il perd plus de 600 € par an. Et ce, chaque année jusqu'à sa pension. Si le travailleur vient de démarrer sa carrière professionnelle, il peut donc faire une croix sur plus de 25.000 € sur l'ensemble de sa carrière.

Nous l'avons répété maintes et maintes fois : le saut d'index est un vol. Le gouvernement vous arrache une partie de vos revenus et fait un cadeau de 600 à 700 € par an à votre patron. Michel et compagnie vous piquent chaque année l'équivalent d'un city trip ou d'un nouvel Iphone pour l'offrir à votre employeur.

> POINT DE VUE

L'effacement des femmes annonce un fascisme qui (re)vient...

Plus inconnue que le «soldat inconnu», il y a sa femme. Sa fille. Ou sa mère... L'homme le plus pauvre du pays est une femme, chef de famille monoparentale. La misère au féminin est refoulée. Cachée. Invisible?

Les conditions économiques d'un retour de flammes fasciste sont réunies. La financiarisation de l'économie est la source d'un chômage de masse. La part des bénéfices des entreprises consacrée à la rémunération du capital est énorme: 87% au cours des exercices entre 2013 et 2015 pour les entreprises non financières belges qui publient leurs comptes à la BNB (chiffre AFIN-A)! L'investissement pour des projets porteurs d'emploi est délaissé et les moyens sont orientés vers la rémunération du seul capital. Emplois et salaires sont devenus les seules variables d'ajustement de la compétitivité sur des marchés mondialisés. Le sentiment d'une dépossession des clés de nos vies grandit. L'idée démocratique recule. Les conditions politiques de l'immonde résurgence sont aussi là. La survenue sur la scène politique de douteux aventuriers, certes portés par les urnes, mais dont la politique dessert les intérêts de leurs électeurs annonce une nouvelle ère déraisonnable. Par ailleurs, les rapports douteux à l'argent d'une

frange de la classe politique crée une tension fébrile entre ceux de qui tous les efforts sont exigés et ceux qui les imposent en se vautrant dans des «*accommodements*» spécieux avec l'éthique, l'argent public ou les deux. Ce climat n'est pas propice aux approfondissements démocratiques.

Les conditions sociales d'un retour des loups dans la ville sont tout aussi clairement présentes. L'incapacité des mouvements sociaux et singulièrement des organisations syndicales à placer le niveau de résistance à hauteur des agressions en est la démonstration. Mais l'indicateur le plus sérieux d'un fascisme qui revient, c'est la manière dont la place des femmes est traitée, envisagée, considérée. Dans le silence des pantoufles, des droits fondamentaux reculent; ceux ravis pour la maîtrise de leur corps, ceux arrachés petitement dans la sphère privée, ceux conquis pour une participation pleine à la vie active et à la citoyenneté... Ces régressions annoncent toujours

des bruits de bottes!

L'égalité des genres, une revendication qui s'éloigne!

La domination qui s'exerce sur les travailleurs dans le système capitaliste se double, pour les femmes, des effets induits d'un patriarcat dont nous ne sortons pas.

Les ouvrières consacrent encore, dans l'intimité de la sphère privée, deux fois plus de temps que leur conjoint aux tâches domestiques. Cette réalité pèse évidemment sur les conditions de leur inclusion dans le monde du travail. Elles sont la chair à canon des politiques de flexibilité mise en œuvre par le patronat mais jamais pour concilier vie de famille et vie professionnelle. Ainsi sont-elles les vacataires d'un système de «*temps partiel*» contraint qui fournit des rémunérations partielles et ouvre des droits fragmentaires. Les femmes ont été très majoritairement les victimes invisibles de l'exclusion du chômage en 2015. Titulaires massives de postes de travail à temps réduit, elles sont le cœur de cible des réductions de moitié des allocations complémentaires de chômage (allocations de garantie de revenu). Pire, elles sont de plus en plus nombreuses à renoncer silencieusement à ce droit parce

qu'elles doivent en plus prouver leur disponibilité dans des démarches stupides et un stress qui les pousse à cet abandon...

Nos mères, nos sœurs, nos filles sont encore en première ligne face aux réductions des politiques sociales et des investissements publics. Elles en sont d'abord les premières bénéficiaires. Ensuite, l'injuste distribution des rôles les poussent à devoir palier dans les familles à ces interventions collectives. Enfin, elles sont très présentes dans le secteur des services, de la santé ou de l'éducation.

Les économies dans les soins de santé visent parfois spécifiquement les femmes (l'augmentation du ticket modérateur pour certaines spécialités comme la gynécologie ou la réduction des jours d'hospitalisation en cas d'accouchement...).

A ces violences politiques, s'ajoutent celles parfois très «*physiques*» des relations intrafamiliales et aussi celles des plafonds de verre, des planchers gluants ou des écarts salariaux (estimés pour 2016 à 21% mais plus importants si les avantages extralégaux sont considérés!) L'injustice salariale construit brique par brique l'injus-

tice des pensions qui sont corrélées aux rémunérations. Elle sera encore aggravée par la remise en cause des périodes assimilées dans leur calcul.

Le système capitaliste traite les travailleuses comme une ressource surnuméraire, une armée de réserve, une variable flexible. La politique du gouvernement «*Michel and Co*» les destine à la pauvreté et à la dépendance de conjoints ou de pères, dans le meilleur des cas.

«*Travail, famille, patrie*», qu'ils disaient...



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



Le boulot syndical se fait au quotidien

Située à Evere (Bruxelles), VINCI Energies est une multinationale composée de 5 entreprises, réparties en 44 entités (Business Units) qui sont des marques différentes du groupe. Le groupe opère dans 4 domaines d'activité: l'Infra, l'industrie, le tertiaire et la transformation digitale. Nous sommes allés à la rencontre de la délégation MWB-Brabant et nous lui avons donné la parole.

L'équipe syndicale, tous mandats confondus, se compose de 8 représentants des travailleurs effectifs. Ensemble, ils forment une équipe enthousiaste et combative. Le porte-parole, Renato, nous détaille le combat mené par la délégation. Le boulot syndical se fait au quotidien. Dans une entreprise de chantiers telle que Vinci, ce travail n'est pas évident étant donné la répartition géographique des travailleurs, dispersés dans tout le pays, avec des réalités différentes. L'équipe s'organise au quotidien pour maintenir le contact avec les

travailleurs, à travers les visites de chantiers. Il est très important d'être à l'écoute. Ces rencontres se font sur les chantiers. Le but étant de faire remonter les préoccupations des travailleurs, afin d'interpeller la direction quand il le faut. Renato rappelle que «*c'est ensemble qu'on peut faire avancer les choses dans l'entreprise*».

Les représentants des travailleurs essaient d'être proactifs en appliquant les grilles d'analyse et de recherche apprises en formation syndicale, à travers les 3 organes (Conseil d'entreprise, CPPT et DS). D'où l'importance du triangle pour l'équipe syndicale, l'information doit toujours circuler entre les trois organes. C'est essentiel.

La délégation MWB-FGTB s'est battue depuis trois ans pour avoir une enquête psycho-sociale faite par un organisme externe. L'objectif étant de tirer la sonnette d'alarme sur la sécurité, afin de proposer, entre

autres, des formations concernant la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur tâche. Il s'agit simplement de veiller à la stricte application de la loi.

Il ressort également à travers cette enquête, où la base a été consultée, que les travailleurs souhaitaient un nouveau système d'évaluation, un équilibre travail-vie privée, le travail ne doit empiéter sur la vie privée... Les revendications touchent également aux conditions de travail et à l'amélioration des salaires.

La flexibilité voulue par les employeurs est également un enjeu essentiel. Renato rajoute «*Il faut faire baisser le stress, le travail pénible. On voit des signes de burn-out...*». L'enjeu à venir étant de déterminer les actions à mener au CPPT pour faire face à tous ces problèmes. Il n'y a pas de deadline par rapport à ces chantiers. Tous les 3 mois, le point est fait au CPPT. La priorité dans l'immédiat étant la

mise en place d'un nouveau système d'évaluation, l'amélioration de l'organisation du travail, la lutte contre l'empiètement du travail sur la vie privée.

La délégation veille également sur les jeunes qui sont en contrat d'alternance, afin qu'ils aient les

meilleures formations possible sur le terrain. Comme on peut s'en rendre compte. La délégation ne chôme pas! Le boulot syndical est permanent, il se fait au quotidien.

Délégation MWB-FGTB BRABANT de VINCI



La FGTB HORVAL se prépare pour les négociations sectorielles de l'industrie alimentaire

Le 24 février, la FGTB Horval a organisé sa commission sectorielle boulangeries et industrie alimentaire. A l'ordre du jour de cette commission sectorielle se trouvait la suite du précédent accord sectoriel et comment celui-ci a été appliqué dans les entreprises. Mais l'élaboration du cahier de revendications pour les négociations sectorielles se trouvait également à l'ordre du jour.

Ces dernières années, les négociations ont eu lieu dans des circonstances difficiles.

Nous avons des marges très réduites. Celles-ci se situaient entre 0% et 0,3%.

Un saut d'index a également été réalisé et nous avons dû constater que les ouvriers ont été doublement touchés. D'un côté, parce que le saut d'index a empêché l'augmentation des salaires alors que durant cette période le coût de la vie a continué à augmenter. Deuxièmement, les employés

bénéficient d'un système de barémisation.

Nous pouvons donc en déduire que la marge est nettement supérieure. Auparavant, nous ne disposions que d'une marge de 0,3% alors qu'à présent la marge est de 1,1%. Dans le passé, il s'est avéré que les marges étaient uniquement indicatives. Cette fois, dans l'AIP il est fait référence, de façon explicite, au fait que cette marge est la marge maximum.

Notre cahier de revendications se subdivise en quatre piliers importants:

- Tout d'abord, il est question du pouvoir d'achat. Les membres de la commission sectorielle sont convaincus que cet accord sectoriel doit être un accord de solidarité. La commission sectorielle est d'avis que les augmentations du pouvoir d'achat doivent avoir lieu en salaire brut (nous ne pouvons pas nous défendre contre les

nombreuses mesures prises par le gouvernement à l'encontre des travailleurs et laisser la sécurité sociale s'affaiblir de plus en plus et en même temps négocier des avantages nets dans le secteur). La commission sectorielle a pris acte de l'impact qu'un système de barémisation peut avoir durant un blocage salarial général. A cet effet, il nous demandent de réfléchir à propos de l'installation d'un système qui tient compte de l'ancienneté des travailleurs. Il est évident que les diverses primes doivent être indexées ou augmentées. Nous allons donc continuer à intégrer de plus en plus les boulangeries dans l'industrie alimentaire.

- La problématique de fin de carrière constitue le deuxième volet de notre cahier de revendications. Tout le monde connaît les mesures prises par le gouvernement à l'encontre des travailleurs plus âgés. Il devient de plus en plus difficile de bénéficier d'un système de prépension car la carrière professionnelle doit être de plus en plus longue pour y avoir droit. Nous allons donc faire tout ce qui est en notre pouvoir pour que la RCC ne soit pas étouffée dans notre secteur. Il est demandé que le nombre de jours de congé d'ancienneté soit augmenté ou accentué pour parvenir dans les faits à une réduction collective de la durée du travail pour les ouvriers de plus de 50 ans.



- Le troisième volet est la flexibilité. Le secteur de l'industrie alimentaire a toujours été un secteur très flexible, trop flexible. Dans les accords précédents, nous avons œuvré pour encadrer le travail intérimaire, de façon à pouvoir en limiter les formes extrêmes tels que les contrats journaliers. De cette manière, nous luttons contre un phénomène qui devient de plus en plus important: la précarité. Nous nous trouvons dans une situation où les contrats à durée indéterminée constituaient la norme mais sont de moins en moins proposés. Des contrats à durée déterminée pour remplacement durant une maladie, des contrats intérimaires, des contrats à temps partiel... prennent de plus en plus d'ampleur. Nous sommes pour une intégration structurelle des entreprises de travail adapté. Nous sommes conscients que ceci est un objectif ambitieux. Entreprendre la lutte contre l'externalisation et en même temps mettre

sur pied des projets pilotes pour intégrer des personnes porteurs d'un handicap dans une entreprise comme les autres travailleurs se trouvant sur le payroll de l'entreprise.

- Le quatrième et dernier volet est la démocratie sociale. Celle-ci offre à nos membres une protection juste et forte. C'est pourquoi, il est important d'améliorer notre représentation syndicale dans l'entreprise ainsi que le nombre de jours consacrés à la formation syndicale.

Nous avons parcouru rapidement notre cahier de revendications. Il peut paraître ambitieux mais il répond seulement aux nombreuses attaques prises par le gouvernement à l'encontre des travailleurs. La dernière en date est la loi Peeters qui entrera bientôt en vigueur et qui exigera une forme extrême de flexibilité de la part de tout le monde!



Premier round des négociations dans le non-marchand en Région wallonne: le Gouvernement wallon cale

La déception était très grande dans les rangs des organisations syndicales présentes lors de la dernière réunion (mi-février) au Cabinet du Ministre de l'Action Sociale en Région wallonne, Maxime Prévot en présence d'un représentant du Cabinet de la Ministre de l'Emploi, Eliane Tillieux.

Alors que la FGTB HORVAL et les autres partenaires syndicaux autour de la table voulaient avancer vite afin de conclure un Accord social pluriannuel pour le secteur non-marchand avant l'été, le Gouvernement wallon a donné un coup de frein. Ce qui est particulièrement dangereux pour le maintien d'un climat de confiance.

Il n'était pas illégitime pour les organisations syndicales d'exiger un calendrier et une méthodologie claire de négociations. Cela fait plus de 4 ans que les secteurs qui constituent ce qu'on appelle le non-marchand (dont le secteur des aides familiales est l'un des plus importants) sont en stand-

by à tous les niveaux – pouvoir d'achat en tête.

La FGTB HORVAL savait que les marges de manœuvre du Gouvernement wallon étaient limitées d'un point de vue budgétaire mais dans la vie comme en politique tout est affaire de priorité. Le Cabinet du Ministre Prévot qui dans un premier temps assurait que le non-marchand ne serait pas oublié, affirme aujourd'hui qu'aucune enveloppe budgétaire ne sera dédiée au secteur avant le premier ajustement budgétaire. Et les mauvaises nouvelles ne s'arrêtent pas là: si à l'issue de l'ajustement budgétaire wallon, une marge se dégage ... celle-ci sera «très raisonnable».

Ces déclarations ont provoqué une réaction sans appel des organisations syndicales: une action sera menée en front commun à Namur le 28 avril prochain puisque nous ne sommes pas pris en considération.

La FGTB HORVAL en totale cohé-

rence avec ses précédentes positions a toujours plaidé, s'il devait y avoir une action ou manifestation, que celle-ci devait se tenir à Namur là où se trouvent nos interlocuteurs, notre pouvoir subsidiant. Les décisions concernant le secteur des aides familiales se prenant à Namur: la pression doit donc être mise à Namur. Le 28 avril est la date qui a été retenue. Un préavis d'action a d'ores et déjà été déposé: cette journée d'action sera donc considérée comme jour de grève.

Le secteur exige un Accord social en 2017. Le secteur ne tolérera pas que le Gouvernement wallon se défile et joue la carte de l'immobilisme.

Le dernier cahier de revendications pour le non-marchand en Région wallonne a été déposé le 12 janvier 2016, pas la semaine dernière ... La FGTB HORVAL ne permettra pas que le Gouvernement wallon continue à geler la situation. Nous appelons à une large mobilisation afin de



rappeler aux Ministres Prévot et Tillieux qu'il est temps d'arrêter de larmoyer et qu'il est temps de

donner un signal positif aux travailleurs d'un secteur si important pour la population.



> POINT DE VUE

Femmes: lutter pour l'égalité et contre toute forme de régression

«Les femmes qui avortent devraient être punies», c'est Donald Trump qui le dit. Non, nous n'avons pas embarqué dans la DeLorean de Marty McFly pour faire un bond temporel dans le passé. Nous sommes bel et bien en 2017. Pourtant un peu partout, on assiste à une montée fulgurante de ce type de discours populistes et extrêmement conservateurs, semblant venus tout droit d'une autre époque. Nous devons aujourd'hui faire face à un retour en arrière idéologique et une remise en questions de certains acquis fondamentaux. En ligne de mire: les femmes, leurs droits et leurs libertés.

Droit à l'avortement: triste anniversaire

En signant un décret interdisant le financement d'ONG internationales soutenant l'avortement et en décidant de nommer un juge ouvertement anti-IVG à la Cour Suprême, le nouveau Président des Etats-Unis nous montre qu'il joint le geste à la parole. Plus près de chez nous, en France, une députée FN proposait récemment de revenir sur le remboursement intégral par la sécurité sociale de l'avortement et de supprimer les subventions régionales octroyées aux plannings familiaux.

L'avortement est une pratique qui a toujours existé, parfois dans des conditions extrêmes, mettant en danger la vie de femmes qui n'avaient pas d'autre alternative. Des gens se sont battus pour que le fait d'interrompre une grossesse soit reconnu comme un droit individuel sur le plan légal, pour que celui-ci soit réglementé (c-à-d réponde à des critères précis) et que des moyens soient mis en œuvre pour encadrer l'avortement sur le plan médical (que celui-ci soit réalisé dans des conditions sanitaires correctes). Triste anniversaire, cela fait 40 ans que le décret autorisant l'IVG aux Etats-Unis a vu le jour. Aujourd'hui, ce droit est plus que jamais menacé. L'histoire nous l'a déjà prouvé. Interdire l'avortement n'en diminuera pas nécessairement le nombre mais le rendra clandestin et risqué. En tant qu'organisation syndicale, nous dénonçons fermement ces attaques à l'encontre des femmes et de leurs libertés. Nous nous battons au quotidien pour que les droits des travailleurs et des travailleuses soient respectés. Cela passe aussi par le respect de leurs droits fondamentaux en tant qu'êtres humains, en tant qu'hommes, en tant que femmes. L'égalité, c'est aussi la possibilité pour celles-ci de décider - pour des raisons qui leur sont propres - de mettre fin à une grossesse non désirée.

Egalité hommes/femmes: le chemin est encore long

Cela fait des dizaines d'années que l'on entend parler de l'élimination des discriminations à l'égard des femmes. Même s'il est clair que nous avons progressé à certains niveaux, il y a encore énormément de travail à effectuer. Les discours Trumpistes et réactionnaires qui bourdonnent un peu partout en ce moment nous confirment que le chemin pour y parvenir sera encore long...

En Belgique, la concertation sociale a permis de faire plusieurs petits pas en avant et de réparer certaines discriminations flagrantes à l'égard des femmes. Comme dans le dernier accord interprofessionnel, qui prévoit 1,7% d'augmentation des minima de pensions avec une carrière incomplète (une situation qui concerne en grande majorité des femmes). Cette mesure de rattrapage permet ainsi de corriger une décision du Ministre Bacquelaire qui prévoyait une augmentation des minima de pension de 1% uniquement pour les travailleurs avec carrière complète.

Toutefois, ces dernières années, des mesures injustes du gouvernement ont accentué encore un peu plus les inégalités et des acquis sociaux (qui constituent pour certaines femmes - souvent à temps partiel - le dernier frein à la précarité) ont été mis à rude épreuve: baisse de garantie de revenus en cas de temps de travail à temps partiel non volontaire, assimilations réduites, etc. Les mesures en matière de flexibilité prévues dans la loi Peeters vont, elles aussi, être lourdes de conséquences pour les femmes (qui, dans la pratique doivent beaucoup plus jongler entre leur job, leurs obligations personnelles, l'intendance familiale, etc.).

A chaque fois, nous avons vigoureusement dénoncé ces situations et nous continuerons d'ailleurs de le faire. Nous devons poursuivre nos efforts pour une égalité hommes/femmes réelle. Nous devons également lutter contre toute régression sociale et idéologique à l'égard des droits des femmes. C'est ce que nous rappellerons à nouveau en mars lors de plusieurs actions importantes (l'action nationale de la marche mondiale des femmes le 04/03, la journée internationale pour l'égalité des droits des femmes le 08/03 et l'Equal Pay Day le 14/03). Derrière le retard salarial de 20% qui continue à subsister chez les femmes (souvent mis seul en évidence), il reste un véritable combat à mener pour l'indépendance des femmes, dans un monde qui est de plus en plus tenté de les renvoyer dans leurs foyers... N'en déplaise à Donald Trump et tous les autres. La place des femmes est au cœur de cette société. Elles sont bien décidées à ne pas se laisser faire et elles comptent bien le faire savoir.



Myriam Delmée,
vice-présidente

Pia Desmet,
Secrétaire Fédérale

Anita Van Hoof,
Secrétaire Fédérale



Dans notre société, le non marchand est partout: des hôpitaux aux maisons de repos, en passant par l'aide à la jeunesse ou encore le socio culturel, etc. Un secteur diversifié, important en taille mais aussi à travers les prestations qu'il offre. On ne peut en effet pas se passer des services du secteur non marchand, ils sont indispensables voire vitaux. Et pourtant, depuis de nombreuses années, les responsables politiques et les employeurs semblent accorder bien trop peu de considération aux travailleurs qui y sont occupés. Le 21 mars prochain, ceux-ci se rassembleront à Bruxelles lors d'une nouvelle manifestation. Une énième façon de tirer la sonnette d'alarme. Place à un accord social dans le non marchand! Christian Masai et Jan-Piet Bauwens, Secrétaires Fédéraux en charge du secteur nous explique pourquoi il y a urgence.

Depuis plusieurs mois maintenant, vous réclamez une amélioration des conditions de travail...

Christian Masai: «Pas depuis plusieurs mois, mais depuis bien plus longtemps! Ces dernières années, les mesures d'austérité à répétition nous ont empêché de conclure un accord social. Les travailleurs ont le sentiment d'être les éternels laissés pour compte. Ils ont suffisamment pris patience, il attendent aujourd'hui un geste et de vraies avancées concrètes.»

Jan-Piet Bauwens: «Il faut le vivre pour le comprendre. Je mets d'ailleurs au défi Maggie De Block ou n'importe quel ministre d'être le temps d'une seule journée dans la peau d'un travailleur des soins de santé. Le constat est le même pour les autres sous-secteurs du non marchand. Ces jobs sont souvent mal payés, ils demandent beaucoup (trop) de flexibilité et de polyvalence, les moyens sont perpétuellement rabaissés et les conditions de travail sont éprouvantes, le manque de bras est criant et la pression est constamment à son maximum...»

En novembre, vous étiez 20.000 à défiler dans la rue. Avez-vous le sentiment que cela a quelque peu fait bouger les choses?

J-P.B.: «Les politiques ont constaté que nous étions déterminés à nous faire entendre mais ils ne l'ont pas encore totalement «intégré», semble-t-il... Suite aux actions du semestre dernier, un calendrier de négociations a été mis en place. Et les discussions ont commencé... Mais sur une base insuffisante puisque les gouvernements disent toujours ne pas être prêts à libérer du budget pour le secteur. Comment voulez-vous négocier un accord social sur base d'une enveloppe vide?»

C.M.: «Les travailleurs ont le sentiment qu'on joue avec leurs pieds. Les responsables politiques nous jettent de la poudre aux yeux en acceptant de se mettre autour de la table»

mais ils ne nous prennent pas au sérieux nos revendications. Il est temps de les secouer à nouveau! C'est ce que nous ferons le 21 mars prochain lors d'une nouvelle manifestation à Bruxelles et le 28 avril à Namur. Les travailleurs du non marchand mettrons tout en œuvre pour que leur cri d'alarme soit enfin entendu...»

Vous dites qu'à travers la conclusion d'un nouvel accord social non marchand, c'est aussi la qualité des services que vous défendez...

J-P.B.: «Tout à fait. Des conditions de travail de qualité sont indissociables d'un service de qualité. Sur le terrain, celles-ci se dégradent de plus en plus et le manque de personnel et de moyens se font cruellement sentir. Il n'y a pas que les travailleurs qui en subissent les conséquences, les patients aussi. Nous plaidons pour des emplois, des emplois et encore des emplois. Ainsi que pour le droit à un travail à part entière avec des contrats à durée indéterminée.»

C.M.: «Bon nombre de travailleurs sont usés par la charge de travail, par la pression, par des horaires éreintants... Il est temps de s'atteler à des emplois décents, qui sont physiquement supportables et qui permettent de concilier vie privée et vie professionnelle de façon plus équilibrée. Il y a là une réelle nécessité et une opportunité d'avancer dans la réduction collective du temps de travail, sans perte de rémunération et avec embauche compensatoire. Ces travailleurs souffrent aussi d'un pouvoir d'achat au plus bas depuis plusieurs années. Nous réclameons une amélioration des salaires bruts, des frais de transport ainsi qu'un 13ème mois.»

J-B.W.: «Il s'agit de demandes justifiées et urgentes. Des revendications essentielles pour les travailleurs, tout comme le secteur non marchand l'est au sein de notre société...»

en bref ...

Indexations | En mars, les salaires de plusieurs commissions paritaires seront indexés. Il s'agit des CP 201, 202.01, 207, 308, 309, 310 et 312. Pour savoir ce qui s'applique dans votre cas, rendez-vous sur notre page spéciale www.setca.org/index

> NÉGOCIATIONS SECTORIELLES

Restez informés via www.setca.org/negociationssectorielles

Début de cette année, vous pouvez lire que syndicats et employeurs avaient conclu un accord à propos d'une possible augmentation salariale d'1,1%. D'autres thèmes comme la prolongation des régimes de prépension, le régime des emplois d'atterrissage, la formation, etc. ont également été abordés dans cet «accord interprofessionnel» (AIP). Pour transposer ces conditions dans la pratique, syndicats et employeurs doivent toutefois conclure un accord dans votre propre secteur.

Ceci se fait pendant les négociations sectorielles, qui sont extrêmement importantes. Les dispositions prises dans le cadre de l'AIP ne sont pas appliquées directement à votre propre situation de travail. Il faut pour cela que syndicats et employeurs concluent une convention collective de travail (CCT) au niveau de votre secteur, une CCT sectorielle. D'autres dispositions peuvent aussi certainement être convenues en marge ou en plus des points de l'AIP.

À qui s'applique une CCT sectorielle?

Une telle convention s'applique à tous les travailleurs occupés dans une entreprise exerçant la même activité que la vôtre. Ceci, pour de bonnes raisons: tous les employeurs du secteur doivent dès lors respecter les mêmes conditions de travail et de rémunération minimums que leurs concurrents. Cela permet d'éviter que la concurrence ne se fasse aux dépens des travailleurs (salaires plus faibles, plages de travail plus longues...). En outre, tous les travailleurs ne peuvent pas compter sur des représentants syndicaux dans leur entreprise. Un accord sectoriel offre l'indispensable solidarité entre travailleurs des grosses et des petites entreprises. Il reste bien sûr possible de convenir en entreprise de meilleures dispositions que celles en vigueur dans le secteur.

Dans le cadre de ces négociations sectorielles, qui ont lieu tous les deux ans, les syndicats déposent des cahiers de revendications pour améliorer la situation des travailleurs par secteur. Il s'agit à cet égard aussi de modaliser complètement les avancées éventuelles issues de l'AIP.

Comment un accord voit-il le jour?

Les négociations se déroulent par commission paritaire, en différentes étapes. La première étape consiste à rédiger un «cahier de revendications», contenant les revendications avec lesquelles les syndicats se rendront auprès de l'employeur. Chaque organisation syndicale établit d'abord un propre cahier de revendications. Souvent, les différents syndicats parviennent à déposer un cahier de revendications commun. Signalement également que les organisations patronales se rendent elles aussi à la table des négociations avec d'éventuels desiderata. Place ensuite aux négociations proprement dites. Il peut s'avérer nécessaire, à cet égard, de passer à l'action pour mettre les employeurs sous pression! De manière générale, l'on parvient à conclure un accord, même si cela peut parfois durer plusieurs mois. C'est le résultat de ces négociations qui déterminera finalement à quelle augmentation salariale vous aurez droit et quelles seront les autres avantages/droits en vigueur dans votre entreprise.

En bref, il est utile de rester informé de ce qui se passe dans votre secteur. Nous publions sur notre site tous les documents pertinents par commission paritaire. N'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué ou section du SETCa pour rester informés. À défaut, rendez-vous sur www.setca.org/negociationssectorielles.

Tout savoir sur le travail du dimanche dans le commerce? Consultez notre Expresso

Nous l'avons constaté très clairement ces dernières années, le commerce est un secteur qui a subi bon nombre de transformations: élargissement des heures d'ouvertures des magasins, précarisation des contrats de travail, toujours plus de flexibilité, ribambelle de temps partiels, assouplissement des règles du travail étudiant, intérim, self-scanning, e-commerce, franchise, etc.

Le principe-même du repos dominical a lourdement été «assoupli». Ouvrir le dimanche matin pour certaines enseignes et faire travailler du personnel, durant toute la journée pour d'autres, pendant toute l'année ou certaines périodes bien définies est devenu de plus en plus courant. Que ce soit dans les grandes surfaces ou les plus petits commerces, dans les zones dites «touristiques», à la côte, la problématique du travail le dimanche est omniprésente.

Le client est roi, le travailleur du commerce devient corvéable à merci

La concurrence entre les enseignes se fait durement ressentir: offrir aux consommateurs la possibilité d'aller faire leurs courses durant cette journée est devenu, en peu de temps, une «nécessité». Le même constat peut être fait en ce qui

concerne les heures d'ouvertures élargies, les nocturnes, etc. La pression est à son comble pour les travailleurs qui voient jour après jour leur flexibilité augmenter... Les employeurs en demandent toujours plus. Selon un type de magasin ou un autre, selon les situations, les règles diffèrent. Dans certains cas, le travailleur doit être volontaire, dans d'autres pas. Il n'est pas toujours facile d'y voir clair et de savoir ce qui est autorisé.

Vous travaillez dans le secteur du commerce et vous vous posez des questions concernant la problématique du travail du dimanche? Le SETCa a publié un Expresso spécialement consacré au sujet. Dans quels cas le travail du dimanche est-il autorisé? Qui est concerné? L'employeur peut-il vous imposer de travailler ce jour-là? A quelles conditions? Une brochure bien utile pour tous les travailleurs du commerce, disponible sur www.setca.org!



> E-COMMERCE

Les syndicats sont-ils les fossoyeurs du commerce belge?

L'e-commerce se développe et doit continuer à se développer, c'est un fait que personne ne peut nier. Les habitudes de consommation ont changé et les entreprises doivent s'adapter, sous peine de perdre des parts de marché avec, comme corollaire quasi immédiat, la perte d'emplois. Dans le secteur du commerce et de la logistique, le développement de l'e-commerce (et du travail de nuit) est possible depuis plusieurs années déjà et ce, à condition de respecter certaines règles. Insuffisant pour certains lobbys patronaux, qui dénoncent à tout-va la nécessité d'assouplir davantage le marché du travail. Les syndicats sont diabolisés, ce sont eux qui empêcheraient le e-commerce de prendre son envol en Belgique. Stop aux fausses vérités.

Un accord-cadre sur le e-commerce existe dans les CP du commerce et pourtant...

En 2015, une table ronde regroupant le Ministre Peeters, employeurs et syndicats avait permis d'aboutir à la conclusion d'un accord-cadre sur l'e-commerce (et en particulier sur le travail de nuit) et ce, pour toutes les commissions paritaires du commerce. Concrètement, de l'épicier du coin à l'hypermarché, il est donc techniquement possible d'implémenter le travail de nuit dans le cadre d'une activité e-commerce. Et ce, sous certaines conditions, comme une modification du règlement de travail ou la signature d'une convention collective de travail (par les trois organisations syndicales). Un cadre précis et nécessaire pour éviter les dérives.

Or, depuis la conclusion de cet accord-cadre, très peu d'entreprises (Ikea par exemple) ont

pris contact avec les syndicats pour mettre effectivement en œuvre des activités de ce type. Une situation dont se plaignent régulièrement les représentants de Comeos (la fédération des employeurs du commerce), rendant par la même occasion les organisations syndicales responsables de la non venue de milliers d'emplois en Belgique. Un cadre qui serait 'trop strict', une concertation sociale qui étoufferait les impulsions des entreprises désireuses de se lancer dans le e-commerce.

De son côté, le politique semble jouer le jeu des employeurs: le projet de loi Peeters introduit notamment une dérogation générale à l'interdiction du travail de nuit «pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique». Certains bruits (une notification du conseil des ministres prévoit explicitement un assouplissement s'il n'y a pas de résultats d'ici

fin mars) laissent même entendre que suite au lobby patronal, de nouvelles facilités pourraient être accordées pour introduire le travail de nuit dans les entreprises, non plus seulement dans le cadre du e-commerce mais de manière générale...

Le e-commerce, une réalité depuis plusieurs années déjà

Les fédérations patronales oublient que les entreprises n'ont pas attendu cet accord-cadre pour développer leur e-commerce. Tout d'abord, les grandes enseignes belges n'ont pas toujours eu recours au travail de nuit lorsqu'elles ont développé leur e-commerce, de nombreux exemples existent (Carrefour, Cora, etc.). De même, certaines entreprises n'ont pas toujours choisi de développer cette activité dans les commissions paritaires du commerce (par exemple, Colruyt n'a qu'une partie de son e-commerce dans les CP du commerce, l'autre partie est dans la logistique). En effet, la plus grande partie des activités de e-commerce font essentiellement appel à du transport et de la logistique, c'est également le cas pour les e-commerçants étrangers sur le territoire belge. Certaines entreprises font appel à de la sous-traitance pour les aspects liés à l'envoi de marchandises. Travailler avec des entreprises comme Bpost, PostNL, DHL, UPS, FEDEX, etc. (faisant partie de la commission paritaire de la logistique, où il existe du travail de nuit sur base de CCT depuis bien longtemps) est largement répandu. D'autres ont gardé cette activité dans leurs mains via leurs dépôts ou via des filiales qui sont elles aussi logées dans des commissions paritaires du secteur de la logistique (où soit dit en passant, les conditions rémunératoires

sont plus élevées que dans le commerce). Contrairement à Comeos, c'est le bien-être des travailleurs qui nous occupe. Pour eux, à chaque fois qu'une activité est organisée dans la logistique et pas dans le commerce, c'est un affilié qui le quitte... Une part de marché en moins. C'est là que l'idéologie est au service du portefeuille des fédérations patronales!

Développer le e-commerce par le dialogue social

Est-ce qu'un jour un géant comme Amazon viendra s'installer en Belgique? Nous ne le savons pas. Par contre, ce dont nous sommes certains, c'est qu'un cadre clair existe en matière de e-commerce et que le travail de nuit est possible. Organisations syndicales et employeurs ont des intérêts communs quand il s'agit de maintenir ou de développer de l'emploi. Un bel exemple est celui de l'entreprise Torfs (vente de chaussures) qui vient d'annoncer avoir conclu un accord sur l'e-commerce et le travail de nuit. C'est la volonté qui fait la vraie différence.

À l'aube des négociations sectorielles, nous espérons que les employeurs et surtout leurs représentants auront à cœur d'œuvrer avec les organisations syndicales pour que chaque entreprise puisse continuer à développer de l'emploi dans un marché toujours plus concurrentiel. Et de faire en sorte que tous jouent à armes égales, en cessant enfin le dumping social intra belge. La concertation sociale n'est pas celle qui enterre le (e-)commerce en Belgique. Au contraire, elle vise à donner vie à de vraies perspectives d'avenir pour les travailleurs et les entreprises.

> ÉDITO

L'écart salarial H/F, sommet de l'iceberg

Voilà maintenant treize ans que nous menons campagne pour l'égalité salariale hommes-femmes. En vérité, cela fait bien plus longtemps puisque le combat a commencé avec la grève des «femmes-machines» de la FN Herstal en 1966 à qui on doit la formule: «à travail égal, salaire égal». Mais chaque année, à la mi-mars, nous menons une campagne de sensibilisation sur la question de l'inégalité salariale.

Depuis le début de ces campagnes, nous avons enregistré des avancées significatives. L'écart salarial horaire entre les hommes et les femmes – c'est-à-dire purement discriminatoire puisqu'il ne tient pas compte du temps partiel majoritairement féminin – mesuré en 2001 atteignait 15%. Il est retombé à 5%. En tenant compte du temps partiel l'écart est passé de 26% à 20%.

Glaciation

Mais loin de chanter victoire, nous devons bien constater que cela ne va pas assez vite et qu'à ce rythme, il faudrait encore des décennies pour arriver enfin à ce que une femme = un homme y compris au niveau du salaire. Au-delà du salaire, c'est bien entendu l'égalité complète des droits que nous visons. L'inégalité salariale n'étant qu'une manifestation concrète de toutes les autres inégalités. Or, en matière de salaire, nous n'avons enregistré aucun progrès depuis trois ans! C'est la glaciation de l'écart salarial.

Faut-il y voir un lien avec l'avènement de la coalition qui nous gouverne? Le blocage salarial qui a touché tout le monde et le

saut d'index n'ont évidemment pas aidé les petits salaires à progresser. Mais il est clair que les mesures de régressions générales prises depuis 2014 ont pour la plupart des effets discriminatoires à l'encontre des femmes que ce soit en matière de chômage, de crédit-temps, de prépension, de pension. Leurs effets ne feront qu'amplifier les conséquences de l'inégalité salariale. Les mesures de flexibilité, notamment en ce qui concerne les temps partiels pénaliseront une fois de plus les femmes.

Le sommet de l'iceberg

La question des salaires ne se limite pas au problème important de l'égalité hommes-femmes. Il y a aussi un problème général de salaires ou plus exactement de partage entre salaires et capital de la richesse produite. Et là aussi c'est le grand écart...

Ce n'est pas nous qui le disons mais bien l'OCDE: les salaires ne suivent plus les hausses de productivité ce qui entraîne une diminution de la part des salaires dans la richesse globale. Une étude de 24 pays de l'OCDE a fait apparaître que les salaires ne suivent plus la productivité. Depuis 1995, alors que la productivité a augmenté de 27% en moyenne, les salaires moyens n'ont augmenté que de 22%. Ceci indique un déséquilibre entre la rémunération du capital d'une part (employeurs et actionnaires) et la rémunération du travail d'autre part.

En Belgique, entre 1995 et 2014, la part des salaires a diminué de 4% dans le secteur privé. La comparaison ne porte que sur

la période jusque 2014, moment où le saut d'index a été introduit et où un quasi gel des salaires a été imposé. Pour la période 2014-2016, on peut donc s'attendre à une nette diminution de la part des salaires. Et ce sera également le cas en 2017 et en 2018.

C'est une des raisons qui explique la faiblesse de la croissance économique chez nous et en Europe. A ceci près que nos voisins ont en général fait mieux que notre gouvernement malgré son illusoire tax shift. Avec les milliards qui ont été donnés en cadeau aux employeurs ces derniers temps, on aurait pu s'attendre à ce que la croissance économique soit surtout soutenue par plus d'exportations (plus de compétitivité!). Or, c'est l'inverse qui se produit. En raison même de la politique salariale menée, la Belgique a raté 1% de développement économique à la suite de la diminution de la part des salaires.

Le moteur de l'économie

Il serait temps que l'on comprenne que les salaires sont le vrai moteur de l'économie. Que l'on comprenne aussi que l'économie tourne aussi avec la part des salaires solidarisée via les cotisations sociales et les impôts. C'est le salaire BRUT qui permet principalement de financer la sécurité sociale et ce sont les impôts pour lesquels les travailleurs sont les plus gros contributeurs, qui font tourner les services publics.

Plutôt que de chercher l'argent du côté du capital - qui n'arrête pas de grossir - via une politique fiscale plus juste, le gouvernement a choisi de modérer les salaires d'une part.

Et d'autre part de puiser dans les caisses de la sécu et des services publics qui sont deux grands pourvoyeurs d'activité et d'emplois. En taillant à la fois dans les salaires, dans les services publics et dans la sécu, la majorité qui nous gouverne, est en train de scier la branche sur laquelle nous sommes tous assis. La question de l'égalité salariale est le sommet de l'iceberg qu'est la question salariale. Un problème qu'il faut résoudre d'urgence, mais sans oublier l'autre inégalité plus globale entre les revenus du travail et les revenus du capital.

La confédération européenne des Syndicats, dont la FGTB est membre fondateur, mène campagne actuellement pour un relèvement des salaires. Celui des femmes, bien sûr, jusqu'à l'égalité parfaite. Mais tous les salaires, parce qu'ils génèrent de l'emploi. A travers cette revendication simple, c'est toute la politique économique basée sur l'austérité asphyxiante et le dumping social et fiscal que nous voulons remettre en cause.



Rudy De Leeuw
Président



Marc Goblet
Secrétaire général

DANS LE MONDE DE BERNARD

on ne trouve pas normal que la prime omnium d'une voiture ne diminue pas quand sa valeur diminue.

Voilà pourquoi P&V lance l'assurance omnium dégressive.



P&V AUTO

La nouvelle omnium pour les voitures de plus de 2 ans dont la prime diminue d'année en année.

Plus d'infos dans votre agence ou sur www.pv.be



Avec vous quoi qu'il arrive