

ECHO

FGTB

La lettre d'information des services d'études
de la FGTB et des Interrégionales
ne paraît pas en juillet et août

E.R: Jean-Marie De Baene • Rue Haute 42, 1000 Bruxelles
Bureau dépôt: Bruxelles X

sommaire

Numéro 3, mars 2020

■ Economie

L'obsolescence programmée, comment
lutter contre ce phénomène ?

■ Entreprises

L'écart salarial entre hommes et femmes
est encore plus grave que prévu: 23,7%

■ Politique sociale

Chômage temporaire : aussi
pour les intérimaires!

■ Ombuds social

L'ancienneté en tant qu'intérimaire
prise en compte pour le droit à une
allocation de licenciement

■ Echo région Bruxelles

Projet de réforme du congé
éducation payé à Bruxelles

■ Echo région Wallonie

Et vous, vous en êtes où avec
la charge mentale ?

■ Echo région Flandre

Les dangers du budget flamand

■ Europe & Relations Internationales

Rwanda: le vide juridique de la
nouvelle législation sur le travail
Le blocus US met un frein à notre
coopération syndicale

Le télécharger?

www.fgtb.be/publications

Le recevoir par mail?

patsy.delodder@fgtb.be

WWW.FGTB.BE

FR - NL: Deze nieuwsbrief is ook beschikbaar in het
Nederlands www.abvv.be/publicaties

L'état de nos pays et de nos salaires en 2020

Au printemps, les rapports sur l'état de notre économie pleuvent. Cette année ne sera pas différente. La BNB publie son rapport annuel, l'OCDE a publié son rapport sur notre pays et la Commission européenne vient juste de publier son rapport sur la Belgique dans le cadre du cycle politique (semestre) européen. Tous ces rapports contiennent des recommandations à l'intention des décideurs politiques de notre pays. Et tous ces rapports vont plus ou moins dans le même sens. Ils analysent en effet la situation à partir d'un même angle de vue économique et s'appuient souvent simplement sur leurs constats réciproques.

Voici leur diagnostic de notre économie avec un focus sur les points névralgiques : la croissance économique était « encore » de 1,4% en 2019, mais ralentit et ce ralentissement se poursuivra pour se tasser à 1% à court terme (à noter que les conséquences de la crise du Coronavirus n'ont pas encore pu être prises en compte). En lien avec ce qui précède, la croissance de la productivité se grippe et nous perdons du terrain par rapport aux pays voisins ; les finances publiques s'enfoncent dans le rouge et le déficit budgétaire grimpe jusque 2,4%, alors que les coûts liés au vieillissement augmentent ; le chômage a considérablement diminué mais la participation au marché du travail reste relativement faible et de nombreuses entreprises sont confrontées à une offre de travail insuffisante. Etc., etc..

Ce diagnostic est plutôt inquiétant. Surtout si l'on n'opère pas les choix politiques justes et socialement justifiés pour faire face à ces défis. Prenons par exemple la croissance en difficulté. Nous pouvons inverser la tendance via de solides investissements. Le besoin d'investissement est reconnu dans tous les rapports : enseignement, formation permanente, transport durable, énergie, infrastructure numérique, logement social. Mais à ce niveau, on attend surtout des solutions via le secteur privé (encouragé via le tax shift) et un shift des dépenses : diminution des dépenses liées au vieillissement comme les pensions et shifts vers les investissements publics... Alors qu'un choix politique social est possible en maintenant les investissements publics stratégiques en dehors du budget.

Et pour relancer la croissance de la prospérité, le pouvoir d'achat nécessitera également une injection. Tous les rapports soulignent l'importance de la consommation intérieure pour stimuler l'économie. Or, ces dernières années, on a tout fait pour rogner sur le premier pilier du pouvoir d'achat, à savoir des salaires justes. Le rapport (intermédiaire) du CCE, qui vient de paraître, révèle que les chiffres ont été présentés trop négativement pendant des années, en conséquence de quoi la marge salariale pour les travailleurs a été sous-estimée. Les nouveaux chiffres montrent que la marge salariale pour 2019-2020 ne devait pas être de 1,1% mais bien de 2%. La FGTB avait, entre parenthèses, donc entièrement raison de ne pas signer le projet d'AIP. Le fait que nous soyons meilleur marché que les pays voisins ne signifie pas encore que ceci pourra être monnayé dans les négociations salariales, car la loi sur la norme salariale du gouvernement Michel l'empêche. Il est donc urgent de réformer cette loi en profondeur et de booster les salaires et la croissance.

Facture numérique - les interlocuteurs sociaux s'en préoccupent

A l'heure où des études montrent que 1 chercheur d'emploi sur 7 ne dispose pas d'adresse électronique, le Conseil Central de l'Economie a rédigé d'initiative un avis formulant des recommandations politiques plus concrètes en matière de services publics numériques.

Les interlocuteurs sociaux (IS) y énumèrent des mesures politiques destinées à placer la Belgique parmi les meilleurs élèves pour la qualité de ses services publics numériques, en mettant néanmoins en évidence quelques lignes de force visant à garantir l'efficacité et l'inclusivité des services publics numériques.

Dans ce cadre, les éléments suivants sont entre autres mis en avant

- placer l'utilisateur au 1er plan et adopter une approche pluridisciplinaire ;
- mener une politique d'inclusion numérique ;
- favoriser les possibilités d'échange de données et de collaboration entre les administrations et services publics ;
- définir un plan d'action stratégique pour des données publiques ouvertes ;
- accorder de l'attention à la cybersécurité à tous les niveaux.

Dans cet avis, les IS abordent quelques actions et outils concrets auxquels ils souhaiteraient que nos décideurs politiques accordent la priorité. Par exemple, ils attendent un effort particulier de la part des autorités publiques à travers des actions de promotion de l'e-inclusion.

Pour plus d'infos :

www.ccecrb.fgov.be/home/fr

ECONOMIE

L'obsolescence programmée, comment lutter contre ce phénomène ?

Mi-janvier 2020, le Conseil fédéral du Développement durable (CFDD) et la Commission consultative spéciale « Consommation » (CCS Consommation) du Conseil central de l'Economie (CCE) ont reçu une demande d'avis de la Commission de l'économie, de la protection des consommateurs et de l'agenda numérique de la Chambre des Représentants de Belgique concernant trois propositions de lois sur la lutte contre l'obsolescence des produits.

De quoi parle-t-on exactement ?

Bien qu'il n'existe, en Belgique, pas de définition claire de l'obsolescence programmée, cette pratique qui vise à limiter intentionnellement la durée de vie d'un produit, sans en informer le consommateur, constitue une pratique commerciale déloyale.

De nombreux acteurs ont un rôle à jouer pour lutter contre ce phénomène. Les producteurs, mais aussi les pouvoirs publics, tant au niveau belge qu'européen, en ce compris à l'occasion du Pacte vert pour l'Europe.

L'avis se prononce sur 4 éléments importants dans le cadre de la lutte contre l'obsolescence programmée.

Premièrement, via cet avis, les conseils consultatifs – y compris, pour la première fois, le banc patronal, de la production et de la distribution - reconnaissent l'existence de l'obsolescence programmée (comme pratique commerciale déloyale qui est interdite par le Code de Droit Economique) et demandent que son utilisation soit sanctionnée.

Deuxièmement, l'avis met l'accent sur la durée de vie des produits. En effet, se pencher sur la durée de vie des produits implique, d'une part, de travailler sur l'allongement de cette durée de vie et, d'autre part, d'œuvrer à la réutilisation, la réparabilité et le recyclage des produits. La réparabilité est l'un des éléments qui déterminent la durée de vie finale d'un produit et celle-ci doit donc être stimulée. Il existe un cadre européen pour réguler la durée de vie des produits et d'autres mesures portant sur l'obsolescence sont annoncées dans le cadre du Pacte vert pour l'Europe. Les Conseils soulignent, en outre, que pour stimuler les réparations, il faut prêter attention non seulement au producteur et au consommateur, mais aussi au technicien qui doit effectuer les réparations. Il faut que

celui-ci dispose de suffisamment d'informations et des outils adéquats.

Troisièmement, les organes consultatifs sont favorables au concept de « passeport produit ». Ce passeport permettra au consommateur d'avoir facilement accès à toutes les informations nécessaires au sujet de la durée de vie du produit qu'il achète.

Finalement, les Conseils soulignent l'importance d'informer et de sensibiliser le public à la promotion de la consommation durable. Les conseils sont disposés à y contribuer afin d'en maximiser l'impact.

giuseppina.desimone@fgtb.be

L'écart salarial entre hommes et femmes est encore plus grave que prévu: 23,7%

Depuis 2005, la FGTB mène chaque année une campagne pour l'égalité salariale. L'écart salarial F/M a stagné à 20% au cours des 6 dernières années (salaire mensuel brut à temps plein + à temps partiel dans le secteur privé - Statbel 2017).

Mais à la fin de 2019, L'institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié un rapport sur l'écart salarial en utilisant une nouvelle méthodologie, basée sur les données (complètes) des bases de données intégrées de la Sécurité sociale (chiffres 2017). Cela signifie qu'il y a une rupture avec les chiffres précédents.

En outre, aucune correction n'est désormais apportée aux différences d'heures de travail moyennes via un calcul du salaire horaire, mais on utilise des équivalents temps plein (ETP). Or, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Une grande partie de l'écart salarial est due à cela. Si l'écart salarial est ajusté en fonction des heures de travail, la comparaison est effectuée sur la base de ce que les femmes auraient gagné si elles avaient travaillé à temps plein, c'est-à-dire en ETP. L'écart salarial en ETP (corrigé en fonction du temps de travail) est de 9,6% et sans correction de 23,7% (sur une base annuelle).

L'écart salarial privé-public

Si nous ne regardons que le secteur privé (qui inclut désormais aussi les contractuels des services publics), nous obtenons un écart salarial de 12,9% (ETP) et de 28,2% (non ajusté par le temps de travail).

Les fonctionnaires statutaires ont également un écart salarial de 6% (ETP) et de 17,5% non ajusté. C'est remarquable, mais cela a confirmé nos soupçons. Le rapport 2017 sur l'écart salarial de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (basé sur la méthodologie antérieure) avait même fait état d'un écart salarial négatif dans le salaire horaire brut. Avec cette nouvelle méthodologie, il est donc clair qu'ici aussi il y a un écart salarial au détriment des femmes.

L'écart salarial selon le statut

Les personnes qui travaillent dans l'administration avec un contrat de travail relèvent du statut d'ouvrier ou d'employés. Si on tient compte de la correction selon le temps de travail (ETP), l'écart salarial entre les femmes et les hommes est de 18,9% chez les ouvriers,

de 20% chez les employés et de 3,8% chez les statutaires

Si l'on ne tient pas compte de la correction selon le temps de travail, l'écart salarial chez les ouvriers passe à plus du double. L'écart salarial annuel est alors de 42,0%. Il est 32,1% pour les employés. De 11,6% pour les fonctionnaires statutaires.

Si les chiffres de l'écart salarial ajustés par le temps de travail (ETP) et les chiffres de l'écart salarial non ajustés (salaire annuel) sont très éloignés, cela indique une grande différence entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le travail à temps partiel qui est clairement beaucoup plus courant chez les ouvrières que parmi les ouvriers.

L'écart salarial chez les temps partiels et les temps pleins

L'écart salarial est réduit si l'on compare les salariés à temps plein, mais il est toujours de 6,6% ajusté par le temps de travail et de 7,7% non ajusté.

Pour les femmes et les hommes qui travaillent à temps partiel, les salaires divergent plus : pour eux, l'écart salarial est de 9,1% ajusté et de 10,9% non ajusté. En d'autres termes, en un an, les femmes travaillant à temps partiel gagnent en moyenne 10,9% de moins que les hommes travaillant à temps partiel.

L'écart salarial selon la taille d'entreprise

Les chiffres de l'ONSS par taille d'entreprise sont assez détaillés. 9 classes sont distinguées, allant de 0 à 4 salariés à 1000 salariés et plus. L'écart de rémunération est le plus faible dans les entreprises de 5 à 19 employés et le plus important dans les entreprises de 500 à 999 employés. L'écart salarial se réduit à nouveau dans les très grandes entreprises.

Les raisons de l'écart salarial entre hommes et femmes persistent

Travail à temps partiel involontaire principalement chez les femmes; professions et secteurs «féminins» et souvent mal payés; discrimination à l'embauche, dans les promotions et les avantages extralégaux; déséquilibre travail-vie privée qui pèse plus lourdement sur les femmes, loi de 2012 sur l'écart salarial mal appliquée...

Comment combler l'écart salarial persistant?

- Augmenter le salaire minimum à 14 euros bruts de l'heure (2300 euros / mois)
- Limiter le travail à temps partiel involontaire;
- Appliquer correctement la loi sur l'écart salarial de 2012 et assurer plus de transparence sur les salaires;

Lutter contre les stéréotypes, le sexisme et la discrimination sur le lieu de travail;

Continuer à viser plus d'équilibre entre vie privée et professionnelle:

- davantage de services d'accueil publics, abordables et de qualité pour les enfants, les personnes âgées et les proches malades;
- une réduction collective du temps de travail tout avec maintien du salaire;
- un congé de naissance de 20 jours, dont 10 jours obligatoires, pour les pères et coparents.

martine.vandevenne@fgtb.be

■ POLITIQUE SOCIALE

Chômage temporaire : aussi pour les intérimaires!

Avec l'afflux de dossiers de chômage économique, se pose la question des conditions auxquelles les intérimaires ont droit aux allocations de chômage temporaire. Plus particulièrement en cas de contrats successifs de courte durée.

La situation habituelle

Normalement, l'ONEM accepte le chômage temporaire pour force majeure pour les intérimaires à condition qu'ils soient liés par un contrat au moment du cas de force majeure et qu'ils soient occupés auprès du même utilisateur à l'issue de la période de force majeure.

L'ONEM accepte le chômage temporaire pour raisons économiques s'il est compatible avec le motif de l'embauche. Par exemple : un intérimaire qui remplace un travailleur fixe peut être mis en chômage économique alors qu'un intérimaire qui a été engagé pour un surcroît temporaire de travail ne pourra – en principe – pas en bénéficier. Aucune condition minimale d'ancienneté n'est d'application dans ce cas.

Parallèlement, le chômage économique est aussi possible si l'intérimaire est déjà occupé depuis 3 mois au moins chez l'utilisateur. Les périodes de suspension de maximum 7 jours et les périodes de suspension durant lesquelles des cotisations sociales ont été payées et au cours desquelles l'intérimaire n'était pas employé chez un autre utilisateur sont prises en compte pour parvenir à ces 3 mois. Il peut donc également s'agir d'un travailleur occupé via des contrats successifs de courte durée. Par ailleurs, il doit être question de manque de travail pour raisons économiques dans le secteur d'occupation. Enfin, le chômage économique pour les intérimaires n'est possible que si l'entreprise introduit un régime de chômage temporaire pour les travailleurs fixes et que l'intérimaire fait partie du département pour lequel ce chômage temporaire est d'application. Pour les employés, il convient de respecter les mêmes formalités que pour les employés fixes de l'entreprise (ces formalités ont été fortement simplifiées grâce à la CCT interprofessionnelle 147).

Le directeur du bureau de chômage peut refuser le chômage temporaire si les conditions légales ne sont pas remplies ou s'il estime qu'il est question d'abus.

Des failles dans la protection

Tout ceci n'empêche pas que l'employeur peut aussi tout simplement mettre fin au contrat (temporaire). De plus, l'ONEM n'accepte en principe pas qu'un nouveau contrat intérimaire soit conclu et que le travailleur soit mis immédiatement en chômage temporaire! Donc, même si l'employeur était disposé à renouveler le contrat de l'intérimaire, ceci ne pourrait être possible que si ce dernier pouvait effectivement directement travailler. En cas de fin de contrat, l'intérimaire se retrouve donc en chômage complet. Cela signifie une allocation moins élevée et l'application de la dégressivité, un suivi de son comportement de recherche... En pratique, pour le moment, nous constatons non seulement que les contrats ne sont pas renouvelés, mais aussi que les contrats en cours sont convertis en des contrats de plus courte durée.

Les interlocuteurs sociaux travaillent à des solutions

Nous avons pu obtenir, via la concertation sociale, que les intérimaires dont le contrat prend fin aient droit à des allocations de chômage temporaire pour force majeure au début d'un nouveau contrat consécutif au précédent auprès du même donneur d'ordre. Cette solution s'applique provisoirement aux contrats qui prennent fin la semaine du 16 au 22 mars. On continue par ailleurs à négocier en vue de la reconduction (avec effet rétroactif) des contrats qui se terminaient plus tôt. Consultez régulièrement notre site Internet pour y obtenir les toutes dernières informations !

*astrid.thienpont@fgtb.be
lander.vanderlinden@fgtb.be*

■ OMBUDS SOCIAL

L'ancienneté en tant qu'intérimaire prise en compte pour le droit à une allocation de licenciement

Rappel des faits. Une personne a travaillé comme intérimaire du 11 décembre 2013 au 3 janvier 2014 et a ensuite été directement engagée (sans interruption entre les contrats) avec un contrat à durée indéterminée, dans l'entreprise dans laquelle elle travaillait déjà comme intérimaire. En novembre 2015, elle est licenciée. La FGTB demande alors une allocation de licenciement, mais celle-ci est refusée par l'ONEM. Motif ? La travailleuse n'est entrée en service chez son employeur qu'après le 31 décembre 2013. Seuls les travailleurs avec un contrat de travail ininterrompu qui a débuté avant le 31 décembre 2013 entrent en ligne de compte pour une allocation de licenciement. L'ONEM ne tient pas compte de la période prestée en tant qu'intérimaire.

La FGTB de Flandre orientale a saisi le tribunal du travail pour ce cas. Il n'y a en effet aucune justification raisonnable au refus de prendre en compte la période pendant laquelle la travailleuse était active comme intérimaire pour le même employeur. En effet, pour déterminer le montant de l'allocation de licenciement, il est bien tenu compte de l'ancienneté comme intérimaire auprès du même employeur.

Le tribunal du travail suit l'avis de l'ONEM, mais la Cour du travail pose une question

préjudicielle à la Cour constitutionnelle pour vérifier s'il est question de discrimination.

La Cour conclut que la nature du travail intérimaire diffère de celle du travail exercé en tant que travailleuse ordinaire, et que cette distinction peut en principe également justifier différents statuts. Mais, comme le souligne la Cour, il n'est pas cohérent de prendre l'ancienneté comme intérimaire en compte pour le calcul de l'allocation de licenciement, mais pas pour son applicabilité.

Vu que la volonté du législateur était clairement de prendre le travail intérimaire en compte pour le calcul de l'ancienneté, il convient de partir du principe que son intention était également de prendre la période d'occupation comme intérimaire en compte pour fixer la date de début de l'occupation (Cour constitutionnelle, 6 février 2020, arrêt 14/2020).

L'arrêt porte sur le droit à l'allocation de licenciement, qui s'est entre-temps éteint. Mais la même situation peut se produire pour le droit à l'ICL (indemnité en compensation du licenciement), auquel s'applique, selon nous, également cette interprétation de la Cour constitutionnelle.

astrid.thienpont@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Projet de réforme du congé éducation payé à BXL

Le congé-éducation payé (CEP) constitue un droit des travailleurs du secteur privé de suivre des formations agréées et de s'absenter du travail avec maintien de leur rémunération.

Depuis la Sixième réforme de l'Etat, les régions sont compétentes pour le CEP.

Les commissions paritaires sont toujours compétentes pour approuver des formations organisées, par commission paritaire.

En Wallonie, la gestion du CEP reste à ce jour identique à celle héritée du dispositif fédéral.

En Flandre, depuis 2019, le dispositif a été remplacé par le Vlaams opleidingsverlof ou VOV en le recentrant sur les formations axées sur le marché de l'emploi.

A Bruxelles, l'accord du gouvernement et la Stratégie Go4Brussels 2030 ont déterminé que « le dispositif du CEP sera réformé en vue de le transformer en un véritable outil de formation continue permettant d'accompagner les mutations à l'œuvre sur le marché du travail. »

Au CESRB, les interlocuteurs sociaux devaient déposer un avis d'initiative.

La FGTB y défend les points de vue suivants :

- Dans la panoplie des aides à la formation, le CEP est, avec le crédit-temps formation, le seul dispositif mobilisable par le travailleur lui-même. C'est pourquoi il est primordial que le CEP reste un droit individuel du travailleur.
- Il est essentiel que la réforme voulue respecte les dispositions de la Convention 104 de l'OIT traitant du CEP à savoir qu'il soit prévu à des fins de (a) formations à tous les niveaux ; (b) d'éducation générale, sociale ou civique et (c) d'éducation syndicale.
- Il est enfin clair que la réforme ne doit pas permettre de reconnaître des formations sur le poste de travail, celles-ci relevant d'une obligation de formation, et de prise en charge financière, par le seul employeur..

constant.karamanis@fgtb.be

Formation sur la durée du travail du travail

Le 28 mai, nous organisons une formation sur la durée du travail et la flexibilité pour les collaborateurs des ODS des centrales et des régionales. Seront notamment abordés : la réduction du temps de travail, le travail à temps partiel, l'indemnisation du temps de déplacement et la loi Peeters. La formation s'étalera sur toute la journée et sera donnée par groupes linguistiques séparés. Orateurs du jour : Claudio Vander-snickt pour les néerlandophones et Jessica Bial et Julien Souvereys pour les francophones, tous juristes auprès du SPF ETCS.

La formation aura lieu dans le bâtiment de la FGTB, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles. Inscription par mail à l'adresse : vormingenDSR@abvv.be.

Dans le cadre du 1er mai 2020, la FGTB Bruxelles réunira ses militants en Conseil syndical le 29 avril. Ce sera l'occasion d'un débat sur la politique de santé publique mise en œuvre à Bruxelles. Le droit à la santé à Bruxelles, les impacts de la 6ème réforme et les risques d'une régionalisation complète de la santé y seront abordés. Les intervenants seront Tania Dekens, Directrice générale d'Iriscare et Pierre Cool, Secrétaire général adjoint de l'Union nationale des Mutualités Socialistes. Des permanents syndicaux des secteurs publics et privés de la santé interviendront également afin d'exprimer le point des travailleurs du secteur.

Coronavirus : le CEPAG reporte certaines de ses activités

En raison des mesures de précaution préconisées pour enrayer la propagation du coronavirus et des désistements que nous avons déjà reçus, certaines des activités du CEPAG sont reportées :

- Le colloque « Le droit à la santé, un droit fondamental : Regards des aîné.e.s sur la marchandisation de la santé », prévu le vendredi 13 mars, est reporté à une date ultérieure. Le report de cette activité nous permettra de nous rencontrer dans un climat plus serein
- Le colloque « Histoire et actualité du capitalisme : comment un premier monde capitaliste s'est-il formé ? », en présence du sociologue Alain Bihl, programmé initialement le jeudi 19 mars, est postposé au jeudi 28 mai.

Pour être tenu au courant d'éventuelles autres modifications, n'hésitez pas à consulter régulièrement le site cepag.be ou à suivre la page facebook.com/CEPAGasbl.

La FGTB wallonne et le CEPAG sont sur Facebook !

N'hésitez pas à consulter régulièrement nos pages, à les aimer, à les commenter et, bien sûr, à diffuser nos événements sans modération !

Suivez également la FGTB wallonne sur twitter !

■ ECHO REGION WALLONIE

Et vous, vous en êtes où avec la charge mentale ?

Le 6 mars dernier, à l'avant-veille de la Journée de Lutte pour les Droits des Femmes, le CEPAG et le Bureau des Femmes de la FGTB wallonne organisaient leur 5ème rendez-vous des Etats généraux féministes. Lors de cette matinée de réflexion et de débat, il a été question de la charge mentale, domestique et ménagère, une souffrance psychologique dont les femmes sont les premières victimes. Un phénomène qui perdure malgré une évolution qui tend vers une répartition plus égalitaire des tâches.

Vous avez dit charge mentale ?

La charge mentale, ménagère et familiale, est une forme de surcharge psychologique. La cause ? Un trop plein de responsabilités liées aux soins et à la gestion de la famille ou à la prise en charge, totale ou presque, des tâches ménagères par un seul membre du ménage.

Chez nous, cette situation concerne en grande majorité les femmes, avec des conséquences tout au long de leur vie, leur carrière, leurs parcours.

Une enquête pour dégager des solutions

Les Etats généraux féministes furent l'occasion de découvrir les premiers résultats de l'enquête « Et vous, vous en êtes où avec la charge mentale ? ». Cette dernière a été lancée par le CEPAG et le Bureau des Femmes de la FGTB wallonne avec pour objectif de réfléchir à des pistes de solutions à dégager pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes, à la maison comme au boulot.

Cette enquête en ligne a été lancée le 31 janvier et s'est clôturée le 28 février 2020. Au total, 1.414 personnes y ont répondu, dont 82% de femmes.

La plupart des répondant.e.s ont entre 25 et 49 ans (72% des femmes et 71% des hommes) et se déclarent en couple avec enfants (55% des femmes et 52% des hommes).

A la question « Quelle est votre estimation de la répartition des tâches au sein de votre foyer ? », 78% des femmes estiment prendre en charge 75 à 100% des tâches. Seules 19% estiment vivre un partage équitable des tâches.

« Stress », « frustration », « résignation » et « acceptation » sont les principaux sentiments évoqués par les répondantEs face à cette répartition pour le moins inégalitaire des tâches au sein du ménage.

Quelles solutions ?

Si les résultats de l'enquête doivent encore être affinés et analysés de manière plus précise, quelques premières pistes de solutions peuvent déjà être dégagées en se penchant sur les réponses recueillies.

Il s'agirait avant tout de sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes via l'éducation et de l'enseignement. Lutter contre les stéréotypes de genre, dès le plus jeune âge, devrait être une priorité, en travaillant entre autres sur une représentation plus égalitaire des tâches ménagères et de gestion de la vie familiale. Fini les manuels scolaires où maman fait la vaisselle pendant que papa lit le journal !

Des choix politiques peuvent également constituer une clé pour plus d'égalité. Cela passe notamment par l'augmentation de places d'accueil pour les enfants ou les personnes dépendantes, qui font cruellement défaut, et qui poussent trop souvent les femmes à opter pour un temps partiel, faute de solutions de garde.

La difficile articulation des vies...

Flexibilité, pression, rentabilité, exigences de résultats... Toujours plus, toujours plus vite ! Aujourd'hui, l'organisation du travail presse les travailleuses et les travailleurs de toutes parts. Articuler vies professionnelle et privée relève du parcours du combattant.

Et ce sont une nouvelle fois les femmes qui subissent davantage cette situation : en ayant majoritairement le revenu le plus bas du ménage, ce sont elles qui sacrifient leur carrière professionnelle pour pouvoir concilier les vies. Temps partiel, crédit-temps... Ces décisions ne sont pas sans conséquences ni sans impact financier, notamment pour la pension des femmes.

La lutte pour l'égalité salariale doit donc rester une priorité. Rappelons que les femmes gagnent encore 23% de moins que les hommes.

vanessa.amboldi@cepag.be

Les dangers du budget flamand

Le SERV (Conseil socio-économique de la Flandre) a établi un rapport sur le budget du gouvernement flamand Jambon I. Principal constat de la FGTB flamande : même un budget qui, sur papier, est en équilibre, peut comporter des dangers. En Flandre, on ne s'est pas rapproché d'une politique budgétaire saine à la mesure des besoins sociaux.

Constat 1 : les recettes flamandes ne suivent pas la croissance économique

Dans le budget flamand 2020, les recettes se chiffrent à 45,7 milliards d'euros, soit une augmentation de 419 millions d'euros par rapport à 2019 ou de 0,9%. Cette croissance est toutefois inférieure à la croissance économique de 2,5%, inférieure aussi à celle des dépenses au niveau flamand (2,0%) et même inférieure à celle de l'inflation (1,4%). En gros, la Flandre reçoit donc plus, mais fait moins avec ce qu'elle reçoit.

Le gouvernement flamand ne parvient pas à faire suffisamment profiter les pouvoirs publics de la croissance économique. De plus, les compétences fiscales, fortement disputées, ne sont pas utilisées pour parvenir à une augmentation des recettes. La compensation du tax-shift et le maintien des recettes de l'impôt régional auraient pu donner plus de 900 millions d'euros sur base annuelle – de l'argent qui, au vu des besoins, aurait pu être affecté au bien-être, à l'enseignement, pour le climat et la mobilité. On peut donc se demander si la Flandre est en train d'évoluer vers un sous-financement structurel des besoins sociaux ?

Constat 2 : on économise sur le dos du travail, de la culture et de l'appareil de l'Etat

Le gouvernement flamand réalise des économies de 560 millions d'euros. Le principal impact se constate dans le domaine politique de l'Emploi et l'Economie sociale, avec comme principale mesure, la diminution de la réduction groupe-cible pour les employeurs qui occupent des travailleurs jeunes et âgés (-110 millions d'euros). Ceci explique pourquoi le SERV avait diffusé une communication étonnante soulignant que les entreprises surtout étaient perdantes avec ce budget. Même si on peut craindre que cette mesure ne soit pas non plus une bonne nouvelle pour les travailleurs fragiles. Ce sont en effet eux qui deviendront plus chers et qui, de ce fait, resteront peut-être sur la touche.

La mesure d'économie est d'autant plus étonnante que le gouvernement flamand avait lancé l'objectif ambitieux d'aider 120.000

personnes supplémentaires à trouver du travail. Comment concilier cette idée avec une mesure d'économie de 13 millions d'euros au niveau du VDAB? C'est une énigme...

C'est dans les domaines de la Culture, la Jeunesse, le Sport et les Médias ainsi que dans l'Economie, la Science et l'Innovation que les mesures d'économies ont le plus grand impact par rapport aux dépenses totales. En fonction des budgets que ces secteurs reçoivent, en pourcentage, c'est ici que l'on économise le plus. Ces économies ont été un coup dur. C'est ce qui explique la vive réaction du secteur culturel, ou encore à la VRT.

Constat 3 : les communes sont gagnantes, mais certaines plus que d'autres

Enfin, le gouvernement flamand prévoit aussi de nouvelles dépenses. La nouvelle politique est plus restreinte que les économies, avec 432 millions d'euros de nouvelles dépenses contre 560 millions de nouvelles mesures d'économies. Dans certains secteurs, les nouvelles dépenses neutralisent les nouvelles mesures d'économies. C'est le cas dans le Bien-être et l'Enseignement par exemple. On investit donc dans ces secteurs, mais parallèlement, on économise tout autant !

Dans d'autres secteurs, les mesures d'économies sont clairement plus importantes que les nouvelles dépenses (pensons à l'Emploi et la Culture).

Mais les plus gâtées en termes de nouvelles recettes sont de loin les communes.

Pas moins de 41% des nouvelles dépenses vont aux communes et ce, en plus de la croissance déjà ancrée par décret du Fonds communal de 3.5%. A noter que toutes les communes ne bénéficient pas dans une même mesure des largesses du gouvernement flamand. Les communes reçoivent ces moyens sans qu'il n'y ait un lien avec les nouvelles compétences qu'elles reçoivent (comme par exemple dans la politique de lutte contre la pauvreté ou de bien-être) et sans obligations de résultats. Les moyens du fonds pour les espaces ouverts ne doivent ainsi pas être affectés ... aux espaces ouverts. C'est pourquoi, il est souhaitable d'avoir un monitoring de cette mesure.

peter.hertog@vlaamsabvv.be

Pour une version élargie de cet article, consultez la page www.abvv-experten.be.
(en néerlandais uniquement).

Nouveau sur notre blog « ABVV-experten »

Self-care, non ! Confiance en la carrière pour tous, oui !

« Self-care », « Me-time » et « résilience » sont autant de concepts à la mode. Ils nous font miroiter une vie meilleure : un petit café barista pour commencer la journée, une séance de yoga avant de dormir, un week-end entre amis pour relâcher la pression de la semaine de travail... Tout cela est bien, mais il s'agit surtout de solutions à court terme pour alléger la tension et le stress que ressentent aujourd'hui les travailleurs. Des solutions qui ne sont pas faisables pour tous et à toute phase de la vie. Nous ne pouvons pas tout reporter sur l'individu. Une telle approche est par ailleurs vouée à l'échec. Nous avons besoin de solutions collectives et d'une législation dans laquelle la protection des travailleurs sera centrale, plutôt que celle des marges bénéficiaires.

Les Pays-Bas, un pays-pilote ? Tout dépend de votre angle de vue...

En Belgique, on vante souvent les recettes néerlandaises lorsqu'il s'agit du marché du travail. Un nouveau rapport néerlandais confirme que celles-ci ne sont pas toujours salvatrices. Aux Pays-Bas, la Commission de régulation du travail (aussi appelée commission Borstlap) a rendu fin janvier son rapport sur la réforme du marché du travail. La Commission a été créée par le gouvernement après un signal d'alarme donné par les institutions nationales et internationales. Aux Pays-Bas, environ un travailleur sur cinq travaille sur la base d'un contrat temporaire. Le travail intérimaire a fortement augmenté. Le nombre d'indépendants augmente également très rapidement, ce qui s'explique principalement par un nombre en pleine expansion d'indépendants sans personnel. Même si c'est probablement le rêve de beaucoup d'employeurs, cela génère beaucoup d'effets néfastes : plus d'inégalités, moins de productivité et moins de protection sociale.

Recevez de nouveaux articles directement dans votre mailbox. Abonnez-vous à www.abvv-experten.be.

Briefing syndical au Parlement Européen

Deux à trois fois par an, la FGTB, avec la CSC et la CGSLB, organisent des réunions de travail avec les eurodéputés et eurodéputées belges, au Parlement Européen. Ces réunions sont l'occasion de mettre en évidence nos positions syndicales sur les dossiers en cours au niveau européen afin d'influencer le travail et les votes des parlementaires. Et elles permettent également à nos interlocuteurs de nous faire part de leur travail parlementaire et d'entamer une discussion sur leurs positions.

Ce 19 février, les trois syndicats belges ont donc organisé le deuxième briefing syndical de cette législature. L'occasion de donner nos positions sur le Green Deal, la transparence des salaires, les accords commerciaux et la digitalisation. Mais le focus était avant tout de mettre en évidence notre analyse de la proposition de la Commission pour un salaire minimum en Europe. Il était en effet important pour les syndicats belges d'expliquer en quoi nous estimons important que l'Union Européenne avance sur cette matière et entame des initiatives pour une convergence vers le haut. Le message transmis aux eurodéputés et eurodéputées était clair : pour améliorer les salaires (dont le salaire minimum) et les conditions de travail, il faut promouvoir les négociations collectives. Les contacts continuent et le prochain briefing aura lieu au printemps autour du Green Deal.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Rwanda: le vide juridique de la nouvelle législation sur le travail

Les syndicats rwandais tirent la sonnette d'alarme : la nouvelle législation sur le travail, entrée en vigueur en août 2018, n'est pas applicable sans arrêtés ministériels. Cette loi reste donc lettre morte et sape les efforts déployés pour améliorer les conditions de travail dans le pays.

Le syndicat rwandais CESTRAR, partenaire de l'IFSI depuis de nombreuses années, a demandé au gouvernement de prendre rapidement les arrêtés d'exécution nécessaires pour sortir du vide juridique. En effet, en l'absence de ces instruments juridiques, les syndicats ne peuvent pas obliger les employeurs à respecter la nouvelle loi sur le travail. Ils ne peuvent donc pas forcer le paiement d'une rémunération équitable aux travailleurs ni abolir enfin le travail des enfants.

Fin janvier 2020, les premiers arrêtés ministériels ont été publiés. Mais les arrêtés les plus importants, à savoir la fixation du salaire minimum et la liste des activités (légères) que les enfants de 13 à 15 ans peuvent effectuer, se font toujours attendre. Cette liste est un instrument essentiel dans la lutte contre le travail des enfants.

Le blocus US met un frein à notre coopération syndicale

Plus de 70% des Cubains sont nés avec le blocus économique le plus long de l'histoire qui s'est, ces dernières années, durci. La Loi Helms-Burton pénalise les entreprises étrangères qui proposent produits ou services aux habitants de l'île en imposant des amendes astronomiques et interdisant l'accès au marché ou au sol états-unien. Cette loi traque tout composant US pour minime qu'il soit dans tout type de produit ou de service ; il n'existe des dérogations que pour l'alimentation de base aucune exception n'est prévue pour les médicaments ou de pièces d'appareils médicaux.

L'IFSI (l'Institut de coopération syndicale internationale) soutenu par la FGTB et la MWB, les métallos de Wallonie-Bruxelles, se sont vus, à l'instar de beaucoup d'autres, obligés de clôturer leur projet avec le SNTI (syndicat national des travailleurs de l'industrie, branche métallurgie) parce qu'aucune banque belge ne peut envoyer de l'argent à Cuba. L'IFSI, aidé par le département « audit » de la FGTB, a tout essayé pour pouvoir transférer l'argent. Impossible. Au-delà de l'hypocrisie de cette

La discussion sur un salaire minimum légal n'est pas nouvelle. Dès 2009, la loi sur le travail exigeait à l'époque qu'un arrêté ministériel fixe le montant du salaire minimum. Aujourd'hui, 11 ans et une nouvelle édition de la loi sur le travail plus tard, ce n'est toujours pas le cas. Le salaire minimum actuel, fixé dans les années 80 à 100 francs rwandais – même pas 10 centimes ! – par jour, n'est plus du tout conforme à la situation économique actuelle du pays. En 2013 déjà, le ministère du travail avait collaboré avec l'Institut national de Statistique pour fixer un salaire minimum plus correct.

En mars 2018, le ministère des services publics et de l'emploi avait déclaré que l'arrêté ministériel relatif à un nouveau salaire minimum légal était pratiquement prêt. Il allait être publié en même temps que la nouvelle loi sur le travail. Nous sommes aujourd'hui en mars 2020 et nous attendons toujours un nouveau salaire minimum viable.

vera.vannuffelen@ifsi-isvi.be

loi états-unienne qui veut contribuer à lutter pour la démocratie et les droits humains à Cuba, il y a lieu de se poser des questions sur le droit international. Les États-Unis ont des relations commerciales prospères avec nombre de pays qui ne sont pas des parangons des droits humains. Aucun sénateur US ne propose une loi les en empêchant.

En juillet, 2019, une mission de l'IFSI sur place a essayé d'aider le SNTI en achetant du matériel nécessaire comme des imprimantes mais il n'y en avait plus sur l'île. Une autre mission était prévue au mois de mai 2020 avec la MWB et le SNTI pour évaluer le projet. Les métallos cubains ont dû annuler la mission parce qu'ils ne peuvent assurer les déplacements de leurs formateurs.

Mais la population cubaine reste inventive pour s'en sortir. De notre côté, nous ne renonçons pas à poursuivre nos actions de solidarité syndicale et cherchons des alternatives.

yolanda.lamas@ifsi-isvi.be