



Le dossier

Les femmes bossent. Pour quelle pension?

À l'occasion de la Journée internationale pour les droits des femmes du 8 mars, la CSC rappelle les impacts des écarts de salaire et de carrière par rapport aux hommes sur la pension des femmes.

5/7

Crise énergétique: besoin de solutions d'avenir

2

Titres-services: le grand nettoyage du secteur a commencé

8

L'emploi de 70 personnes menacé sur le chantier naval Meuse et Sambre

9

Bonus

Malades de longue durée:
des sanctions pour détourner
l'attention du travail insoutenable





Crise énergétique: besoin de solutions d'avenir

Le gouvernement a pris une série de mesures le mois dernier pour apporter une réponse à court terme à l'envolée des prix de l'énergie.

| Thomas Vael (adapt. D.Mo.) |

La prolongation du tarif social élargi est une mesure positive, mais il s'agit du minimum absolu comme réponse sociétale à ce choc. Et ce tarif social élargi n'a, malheureusement, été prolongé que jusqu'au 30 juin.

Que propose en plus le gouvernement à ceux qui n'ont pas droit à ce tarif social? La TVA sera abaissée de 21% à 6% à partir du mois d'avril, uniquement pour l'électricité, et ce, jusqu'au 1^{er} juillet. Pourtant, la majorité de la population utilise encore des carburants fossiles pour se chauffer. Au 1^{er} juillet, cette baisse de la TVA sera compensée par des accises. À cela s'ajoute une «prime chauffage» unique de 100 euros sur la facture d'électricité. En été, chacun devra donc à nouveau se débrouiller, en espérant que les prix du marché auront baissé.

Un emplâtre sur une jambe de bois

L'énergie constituera bientôt un problème de paiement fondamental pour une très grande partie de la population. En octobre 2021, déjà, la CSC avait formulé les propositions suivantes:

- l'extension du tarif social de l'énergie, durant la pandémie, de 450.000 à un million de ménages. Cette mesure doit revêtir un caractère permanent, du moins jusqu'à ce que le marché se tasse. Il faut aussi être davantage attentif aux ménages des catégories de revenus les plus faibles qui n'ont pas encore fait valoir leur droit à ce tarif social;
- l'extension et la révision du système du tarif social pour ceux qui ne jouissent pas encore de ce droit, malgré des revenus modestes. À court terme, il faut aussi envisager l'opportunité de prendre des initiatives supplémentaires via les fonds existants pour les bas revenus;
- des «quick wins» tels que l'instauration d'accises flexibles. La baisse du taux de TVA à 6% sera négative à long terme à cause du ralentissement de l'index. Le nouveau dépassement de l'indice-pivot aura un retard probable de 6 mois;



La TVA ne sera abaissée de 21% à 6% qu'à partir du mois d'avril.

- les mesures prises par le gouvernement jusqu'au 1^{er} juillet coûteront un milliard. Pour un ménage moyen, ceci ne représente, en plus du chèque, qu'une réduction de quelques dizaines d'euros par an...

Des modifications durables et déterminées nécessaires

Le problème, à long terme, est que la facture énergétique actuelle n'incite pas à investir pour renforcer la transition énergétique. Aujourd'hui, le prix élevé de l'électricité fait obstacle à la nécessaire électrification des logements (chauffage et cuisine) et des transports. Or, à long terme, le seul scénario envisageable consiste à accélérer la production d'énergies renouvelables et les économies d'énergies (installation (commune) de panneaux solaires, de pompes à chaleur, combinée à des rénovations en profondeur...). Il faut tirer des leçons de cette crise pour prendre des décisions politiques qui permettront d'atteindre les objectifs climatiques intermédiaires. Les énergies renouvelables sont, à terme, les seules énergies acceptables et financièrement abordables.

Bonus



Dans l'app de L'Info
Retrouvez cet article dans
son intégralité.



TIRAGE MOYEN

200.000 exemplaires

RÉDACTION

Chaussée de Haecht, 579
B-1030 Bruxelles (Belgique)
Tél: 02.244.32.86
Fax: 02.246.30.10
E-mail: presse@acv-csc.be

Pour obtenir votre correspondant,
faites le 02.244 suivi des quatre
chiffres indiqués.

ABONNEMENTS ET POSTE

Danny Assumani (3563)
danny.assumani@acv-csc.be

CHEFFE DU SERVICE PRESSE

Brigitte Jaspard (3291)
bjaspard@acv-csc.be

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION

Stéphanie Siegels (3557)
stephanie.siegels@acv-csc.be

RÉDACTION

David Morelli (3289)
dmorelli@acv-csc.be

Donatienne Coppieters (3283)
dcoppieters@acv-csc.be

MISE EN PAGE

Patricia Martin (3297)
patriciamartin@skynet.be
Marie-Hélène Toussaint
m-htoussaint@skynet.be

ÉDITEUR

Confédération des syndicats
chrétiens (CSC)

IMPRIMERIE

Remy-Roto Beauraing



www.lacsc.be



www.facebook.com/lacsc



www.twitter.com/la_csc



www.instagram.com/lacsc



www.youtube.com/cscvideo



Revaloriser les métiers essentiels

Aides-soignantes et infirmières, caissières, conducteurs (train, tram, bus), éboueurs, ouvrières du nettoyage, enseignants, etc. La pandémie a mis en lumière de manière crue et cruelle le fossé parfois énorme entre l'utilité sociale des métiers et la rémunération des travailleurs et travailleuses de ces secteurs. | David Morelli |

L'interminable pandémie que nous traversons a révélé à la population le caractère essentiel de plusieurs secteurs pour la société: le nettoyage, le care, le commerce, l'enseignement... Des métiers qui sont souvent caractérisés par des conditions de travail précaires, des salaires trop bas... et le fait qu'ils soient majoritairement occupés par des femmes. Les travailleurs et les travailleuses des hôpitaux, des maisons de repos/de soins, ou encore, les infirmières à domicile, ont été – un court moment – les héros légitimement applaudis par la population. D'autres – les caissières, les aides à domicile, les travailleurs des services d'aide aux familles et aux aînés, le personnel d'entretien, les accueillantes d'enfants... – sont restés à l'ombre de ces acclamations, malgré une présence en première ligne au péril de leur santé et de celle de leur famille. Ce sont les héros et les héroïnes oubliés de la crise. Pourtant, leur travail a lui aussi permis d'éviter l'effondrement d'un système qui n'était ni préparé, ni prêt à faire face à la pandémie de Covid.

Réenvisager la valeur des choses

Applaudis ou pas, nombre de ces salariés ont des rémunérations très ou trop basses à l'aune du travail essentiel qu'ils fournissent. Une augmentation de salaires bruts et, en particulier, des salaires minimums, est indispensable. Plus

**IL FAUT REVALORISER
LES FONCTIONS DE
CES TRAVAILLEURS À LA HAUTEUR
DES RISQUES PRIS.**

globalement, et pour généraliser à l'ensemble des travailleurs des métiers essentiels une des revendications des quelque 4.000 membres du personnel soignant qui manifestaient dans les rues



de Bruxelles en décembre dernier, «une revalorisation de la profession à sa juste valeur» est bien nécessaire.

Les vagues successives de Covid ont mis les travailleurs sur les rotules. De nombreuses entreprises et institutions sont confrontées à des pénuries de personnel, en raison des nombreuses quarantaines et maladies. Dans les établissements des soins de santé, la surcharge de travail aboutit à des taux record d'absentéisme. Le burn-out et les démissions guettent alors que la pénurie de blouses blanches s'accroît, faute de vocations pour cause de manque d'attractivité de ce secteur aux conditions de travail difficiles. Pourtant, avec une population vieillissante, la société a besoin de nombreux professionnels bien formés. Dans une société dictée par un marché qui ne répond pas aux besoins sociaux de la population, l'augmentation de l'offre de qualité des services est nécessaire. Cela passe, entre autres, par un refinancement massif des services publics et du secteur du non marchand.

Il est impératif de revaloriser les fonctions de ces travailleurs et de ces travailleuses à la hauteur des risques qu'ils ont pris et qu'ils continuent de prendre, mais aussi de rendre ces fonctions attractives et tenables.

Revaloriser les métiers essentiels, ce n'est pas du superflu si on veut continuer à compter dessus!

LA CSC WALLONNE DEMANDE DONC AUX POUVOIRS PUBLICS DE:

Renforcer l'**attractivité** et la **tenabilité** des métiers essentiels; trop de secteurs n'ont plus été valorisés depuis 20 ans.

Refinancer massivement les **services publics** et le **secteur du non-marchand** car ils méritent mieux que d'être une variable d'ajustement budgétaire.

Développer une **vision** politique de long terme en matière de recrutement pour parer aux départs naturels.

Augmenter tous les **salaires bruts**, et en particulier les salaires minimums, notamment dans le cadre d'un accord interprofessionnel libéré de la contrainte de la loi sur les salaires, et ensuite dans les négociations sectorielles.

Respecter strictement la **convention collective de travail (CCT)** 35¹ et la loi-programme du 22 décembre 1989², car les travailleurs et travailleuses à temps partiel qui le désirent doivent recevoir en priorité les augmentations d'heures de travail dans leur entreprise.

Reconnaître la **pénibilité** du travail, en particulier dans les secteurs qui occupent majoritairement des femmes, notamment par la possibilité de réduire son temps de travail sans perte de salaire.

1. La CCT 35 stipule le droit pour les travailleurs à temps partiel d'obtenir par priorité et à leur demande un emploi à temps plein dans leur entreprise.
2. La loi-programme du 22 décembre 1989 prévoit que les travailleurs à temps partiel qui en ont fait la demande à leur employeur, sont prioritaires pour les heures vacantes dans une fonction similaire.



**LE MONDE D'APRÈS,
C'EST MAINTENANT!**



www.lacsc.be



© Aude Vanlathem

Sophie est ergothérapeute à la clinique Saint-Pierre d'Ottignies.

Témoignage

«Tous les métiers sont essentiels»

Sophie Voortmans, 47 ans, est passionnée par son métier d'ergothérapeute gériatrique qu'elle exerce à la clinique Saint-Pierre d'Ottignies. Elle est aussi déléguée CSC au CPPT et au CE. Pour elle, tous les métiers sont essentiels au sein de l'hôpital.

Propos recueillis par Donatienne Coppieters |

«Cela fait près de 23 ans que je travaille auprès des personnes âgées. Comme ergothérapeute, je les accompagne afin qu'elles retrouvent une certaine indépendance et une autonomie dans les gestes de la vie de tous les jours, en tenant compte de leur environnement dans lequel elles évoluent.

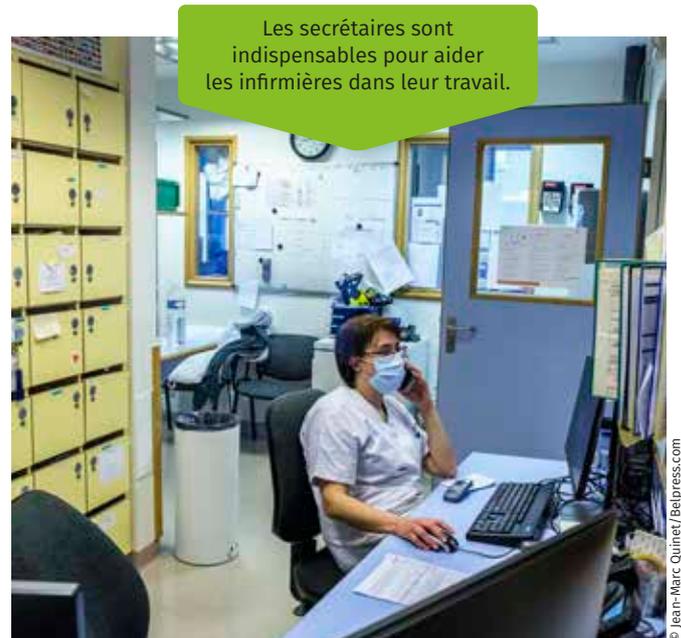
Après 15 ans dans le service gériatrique, je travaille depuis 7 ans dans l'équipe mobile de liaison gériatrique composée d'un médecin, de trois infirmières, d'une kiné, d'une logopède, d'une psychologue, d'une diététicienne et de moi. Nous sommes appelés par les services autres que gériatriques pour des patients de plus de 75 ans qui ont une problématique liée à l'âge et un problème d'indépendance au domicile, ou quand il y a un souci de prise en charge dans l'unité de soins dans laquelle ils sont. On se rend au chevet du patient. Ce changement de fonction m'a permis de passer d'un quart-temps syndical à un mi-temps.

«On est tous essentiels chacun à notre niveau. Si une chambre n'est pas nettoyée correctement, on ne peut pas accueillir un nouveau patient; si le personnel de la cuisine ne fait pas les repas, le patient ne peut pas manger; on a besoin des kinés pour mobiliser, des médecins pour soigner, des infirmières pour les soins... Et les aides-soignantes, les secrétaires, les auxiliaires de soins sont indispensables pour aider les infirmières dans leur travail. Mais ces métiers ne sont pas reconnus à leur juste valeur.

Pendant la première vague Covid, avec la kiné de mon équipe, on a décidé d'aller en unité Covid comme aides-soignantes. Cela a été difficile et c'est pourquoi on en est là aujourd'hui: le manque de personnel a entraîné des burn-out, des personnes ont quitté l'hôpital parce que c'était trop.

Actuellement, et plus que jamais, il y a une telle souffrance qui émane du personnel soignant. Syndicalement, ça demande énormément d'énergie et il faut souvent taper sur le clou pour faire entendre les choses. Dernièrement, on a utilisé le rapport de force: on a annoncé que l'on ne signerait pas le Fonds blouses blanches – qui correspond à un financement de deux millions d'euros pour l'engagement de personnel infirmier qu'il n'y a quasi plus sur le marché – si la direction n'engageait pas plus de personnel de support pour aider le personnel infirmier en place. On a aussi utilisé ce rapport de force en imposant la grève du personnel soignant le 7 décembre 2021. On est dans le mur. Les gens tombent comme des mouches. À la clinique Saint-Pierre d'Ottignies, 12% du personnel est non vacciné, soit environ 180 personnes sur 1.500 travailleurs. Cette obligation vaccinale pour le personnel soignant est la goutte d'eau. Je ne sais pas comment on va faire s'ils mettent en pratique ce projet de loi.»

«Les applaudissements pour le personnel soignant nous ont fait du bien au début, c'était une forme de reconnaissance, mais au bout d'un moment, ils m'ont semblé faux. C'était comme si la population découvrait l'existence des hôpitaux, qu'on travaillait dedans et que c'était dur, alors que c'est notre quotidien.»



© Jean-Marc Quinet/Belpress.com

Bonus



Dans l'app de L'Info
Retrouvez l'interview dans son intégralité.





MARIA   

MARIA BOSSE

Pour quelle pension?

CARRIÈRE
€ 45281



Les femmes bossent.

Pour quelle pension?



Les femmes gagnent 23,1% de moins par an que les hommes. Arrivées à la retraite, leur pension est plus de 30% moins élevée que celle de leurs collègues masculins. À travers sa campagne «Maria Bosse. Pour quelle pension?», et à l'occasion de la Journée internationale pour les droits des femmes du 8 mars, la CSC rappelle les impacts des écarts de salaire et de carrière par rapport aux hommes sur les pensions des femmes. | David Morelli |

Permettre aux travailleurs et aux travailleuses d'avoir des pensions décentes, c'est avant tout un choix politique et un choix de société. Mais cette société et les choix collectifs qu'elle induit sont encore pleins de stéréotypes de genres. Résultat: des carrières et des salaires différents selon que l'on soit un homme ou une femme et, lorsque l'heure de la retraite sonne, des écarts entre les montants des pensions, au détriment des femmes. Actuellement, dans les 22% des travailleurs salariés qui font appel à la pension minimum garantie, 60% sont des femmes...

Ségrégation sectorielle

Pour les femmes, le montant de cette pension est en grande partie tributaire d'événements et de choix, volontaires ou subis, posés durant

leur carrière, mais aussi des orientations prises dès l'école. En effet, l'écart salarial se construit dès la petite enfance, entre autres, en encourageant les petites filles à jouer à la poupée et les petits garçons aux jeux de construction... En bout de parcours scolaire et de formations, cela mène principalement les femmes vers les métiers des soins aux personnes, où les salaires sont bas, même à qualification égale, et où les conditions de travail difficiles ne permettent pas de tenir toute une carrière à temps plein. Cette «ségrégation sectorielle» – les femmes dans les métiers «féminins» moins valorisés et rémunérés que les métiers «masculins» – est injustifiable.

Le salaire brut joue un rôle prépondérant dans le montant des pensions. Bien que la loi sur la

norme salariale cadenasse la liberté de négocier les salaires (signez la pétition contre cette loi sur lacsc.be/petition-salaires), la CSC continue à défendre une augmentation de tous les salaires bruts, en particulier les salaires minima.

Temps partiels

Les femmes travaillent en nombre dans les secteurs qui font souvent appel au temps partiel: 43,5% des travailleuses et 11% des travailleurs prestent sous ce régime. Seules 6,7% des femmes l'ont volontairement choisi. Ce temps partiel a pourtant des répercussions importantes sur la pension. Il grève la durée de la carrière, élément déterminant dans la constitution des droits à la pension, et il a évidemment des conséquences sur le salaire. Ajoutons le fait que ce sont souvent les femmes



qui, dans un couple, mettent leur carrière entre parenthèses afin de concilier vie privée et vie professionnelle. Il devient statistiquement évident qu'il y a plus de femmes que d'hommes qui touchent la pension minimum. Mais pour bénéficier de cette pension minimum de 1.500 euros, il faut avoir une carrière de 45 ans à temps plein. Or, les femmes ont en moyenne une carrière de 34 ans (39 ans pour les hommes)... Ces chiffres témoignent du manque de réalisme des possibilités de carrière complète en termes de pension. Ramener l'exigence de carrière complète à 40 années permettrait de facto d'améliorer le montant de la pension réelle, pour les hommes et les femmes.



© Shutterstock

La maternité engendre une diminution de 43% des revenus des mères.

Dans ces conditions, il est également important que les périodes assimilées (congé de maternité, de parentalité, périodes de maladie, de chômage...) soient mieux prises en compte pour augmenter les pensions.

Concernant les temps partiels, une application stricte de la CCT n°35 permettrait aux travailleurs et aux travailleuses qui le désirent de recevoir en priorité les augmentations d'heures de travail dans leur entreprise. Il est utile de leur rappeler de

demander l'allocation de garantie de revenu (AGR). Elle permet d'avoir un complément chômage quand le salaire du temps partiel est trop faible pour vivre ainsi que de maintenir des droits et une assimilation pour la pension.

Une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire leur permettrait également, via l'augmentation du salaire horaire qui en découle, d'augmenter leur salaire... et donc leur pension.

Impact de la maternité

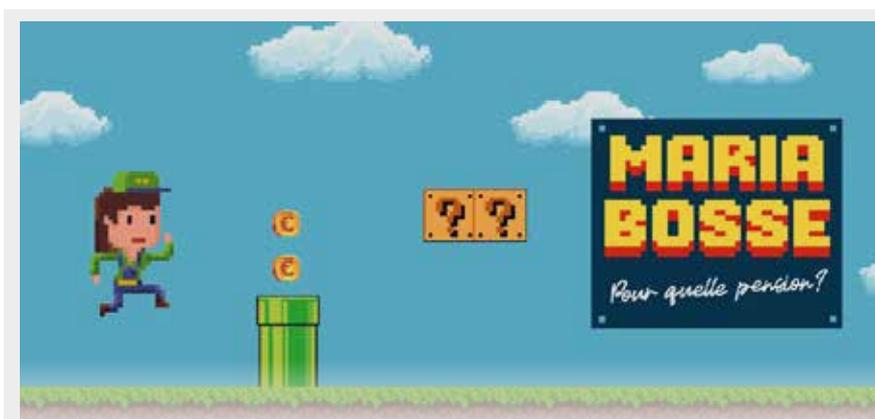
Selon une étude de l'ULB-Dulbea¹, le coût de la maternité sur la carrière des femmes est très important. Il représente «une diminution de 43% des revenus des mères jusqu'à 8 ans après la première naissance. Aucune diminution n'est observée chez les pères.» D'après cette étude, rendre obligatoire le congé de paternité (actuellement de 15 jours, mais facultatif) permettrait, entre autres, de limiter la perte de revenus des femmes, de leur permettre de reprendre mieux et plus rapidement leur place dans le monde du travail et, enfin, de diminuer les impacts de la maternité sur leur santé, avec les conséquences positives qui en découlent en matière de temps de carrière.

IL FAUT AVOIR TRAVAILLÉ 45 ANS
À TEMPS PLEIN POUR OBTENIR UNE
PENSION MINIMUM DE 1.500 €.

Dans ce contexte, le droit aux congés thématiques, notamment parentaux, et leur prise en compte dans le calcul de la pension, constitue un levier important pour l'accès des femmes à une pension décente.

Revendications des Femmes CSC

On l'a vu, les femmes subissent, durant toute leur carrière, des



À l'occasion de la journée internationale du droit des femmes, les Femmes CSC et la Fec lancent la campagne «Maria Bosse. Pour quelle pension?» qui se clôturera le 8 mars prochain par la Marche mondiale des femmes à Bruxelles, la Cyclo-parade féministe à Liège et d'autres actions en région. Plus d'infos sur www.facebook.com/FemmesCSC.

Rendez-vous également sur www.lacsc.be/pensions pour découvrir des vidéos et des documents pour rafraîchir vos connaissances sur le fonctionnement du système de pension et pour faire un tour d'horizon des principales revendications de la CSC (plus d'infos en page 12).



inégalités salariales auxquelles s'ajoutent souvent des «choix» contraints de régimes de travail partiels. Résultat de cette vie de labeur: un écart de pension de plus de 30% et le risque d'être dépendantes de leur conjoint ou de leurs enfants, perdant ainsi leur autonomie économique et financière. Si les femmes ne peuvent pas participer au marché du travail de la même manière, comment pouvons-nous garantir qu'elles ne tombent pas dans la pauvreté pendant leur retraite?

Indépendamment du genre, pour lutter contre la précarité des pensionnés, il faut revoir le financement de la sécurité sociale dans son ensemble et investir dans les pensions.

1. Sébastien Fontenay, Ilan Tojerow, «Coût de l'enfant pour la carrière des femmes et comment le congé paternité peut aider» – dulbea.ulb.be.

De quoi dépend le montant de votre pension?

Dans le régime salarié, le montant dépend de:

1. ce que vous avez gagné

Au plus le salaire est élevé, au plus la pension est importante (avec un plafond).

2. la durée de votre carrière

Une carrière complète est de 45 ans. Les années prestées sont prises en considération. Certaines périodes sans cotisations peuvent être prises en considération sous certaines conditions: les périodes assimilées (congé de maternité/paternité, jours fériés, chômage temporaire...).

3. la composition de votre ménage

Pension d'isolé ou de ménage. En Belgique, en moyenne, la pensions brute représente 47% du dernier salaire brut (52% dans l'UE).

Témoignages

Quelles difficultés rencontrent les travailleuses avec leurs pensions?

Laurence Semoulin, permanente syndicale pour la CSC Alimentation et Services à propos du secteur des titres-services.

«La plupart des travailleurs et, surtout, des travailleuses n'ont pas de carrière complète. Une enquête wallonne récente réalisée auprès de plus de 300 travailleurs montre une moyenne de huit ans d'ancienneté comme aide-ménagère avec, souvent, plusieurs employeurs et des horaires différents, variables, avec une moyenne haute de 26 heures/semaine. Plus de 12% des travailleuses sont en mi-temps médical. Le secteur des titres-services est récent: il date de 2004. Donc, par définition, personne ne peut comptabiliser suffisamment d'années pour entrevoir une pension complète. C'est donc une carrière très frac-



tionnée. Très peu de travailleuses ont un statut de maintien de droits à temps plein. Il s'agit très souvent d'un public monoparental, avec une mobilité réduite.

Sur base de ces constats quantifiables et objectivables, on peut aisément déduire un montant acquis à la pension très peu élevé qui obligera la plupart à devoir continuer de travailler en étant pensionné. À cette réalité, il faut ajouter l'impact des conditions de travail de ce métier sur le corps: l'aide-ménagère termine sa carrière sur les rotules. Et, pourtant, ce métier n'est pas reconnu comme travail pénible...»

Bernadette, ancienne travailleuse dans la grande distribution.

«J'ai travaillé pendant quarante-deux ans, les premières années à mi-temps. Il y a deux ans et demi, j'ai subi une restructuration. Je me suis retrouvée avec 1.289 euros par mois plus une compensation de mon patron pour en arriver 1.380 euros. Aujourd'hui, je suis prépensionnée jusqu'à mes 65 ans. Je pourrai prendre ma pension en janvier 2024. Après treize ans de mariage, je me retrouve en instance de divorce, je vends ma maison et me retrouve dans une situation catastrophique. Je découvre les misères et les galères de la femme. Avec 1.380 euros, vous ne pouvez avoir qu'un logement social. Et là,



c'est la dégradation humaine. Je suis arrivée à avoir les tracas de la femme qui se retrouve en fin de carrière seule avec un minable salaire en ayant travaillé quarante-deux ans, en m'étant toujours battue. Le combat des femmes n'est pas fini: il ne fait que commencer. Et il faut protéger nos petites jeunes car on nous enlève beaucoup d'acquis.»

Bonus



Dans l'app de L'Info
Découvrez un nouveau témoignage.





Titres-services

Le grand nettoyage du secteur a commencé

Les travailleurs et les travailleuses du secteur des titres-services veulent des salaires dignes et n'acceptent plus de devoir payer pour travailler. Ils l'ont fait savoir en lançant une action surprise de «grand nettoyage» du secteur devant les locaux de Tempo-Team Belgium. | D.Mo. |

Les négociations pour un nouvel accord sectoriel dans le secteur des titres-services sont toujours dans l'impasse. Tout comme il y a deux ans, ce secteur reste le seul où un accord sectoriel n'a pas encore été conclu. Le principal blocage se situe

au niveau du remboursement des frais de transport. Alors que dans d'autres secteurs, les travailleurs reçoivent une indemnité kilométrique de 0,37 euro, dans le secteur des titres-services, elle est limitée à 0,13 euro. Même les frais de parking sont à la charge des travailleurs. De plus, à la différence également des autres secteurs, les déplacements entre deux clients ne sont pas rémunérés comme du temps de travail et les aides-ménagères et les aides-ménagères doivent assumer personnellement la majorité des frais de déplacement. Résultat: des coûts très conséquents (voir tableau) alors même que, comparé avec un emploi équivalent dans le

Les frais de transport: du balai!

Face à cette situation qu'ils considéraient comme irrespectueuse et inacceptable, la CSC Alimentation & Services, en front commun avec la FGTB, a lancé une action

0,13 €

C'EST L'INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE QUE REÇOIVENT LES TRAVAILLEURS DES TITRES-SERVICES, CONTRE 0,37€ DANS LES AUTRES SECTEURS.

surprise de «grand nettoyage» du secteur. Le 26 janvier dernier, une cinquantaine d'aides-ménagères armées d'un canon à mousse se sont rendues devant les locaux bruxellois de la multinationale des titres-services Tempo-Team Belgium (Randstad Group Belgium) dont elles ont généreusement aspergé la façade de mousse pour opérer, à grands coups de balais, un solide nettoyage. Si la situation ne se débloque pas, ce nettoyage pourrait être suivi d'autres actions. «À partir d'aujourd'hui, toutes les entreprises sont susceptibles de voir leur façade nettoyée et leurs résultats affichés au grand public.»

La façade de Tempo-Team Bruxelles a été nettoyée à grands coups de balais.



© CSC-ABS

Les aides-ménagères payent pour travailler

	Coût réel (en €)	Remboursement par l'employeur (en €)
Déplacement vers le premier client: 10 km	3,40	1,26
Déplacement vers le deuxième client: 7 km	2,38	0,91
Déplacement vers le domicile: 12 km	4,08	1,38
22 jours de travail	216,92	78,10
Coût à charge de l'aide-ménagère	138,82 €	

Exemple sur base des trajets moyens. Coût réel calculé au moyen du module fourni sur le site du Moniteur automobile, avec une Renault Clio 2017: coût réel par km = 0,34 euro.

Priorité à la création d'emplois qualitatifs

Le front commun demande une réforme fondamentale du secteur: «Des entreprises qui font des bénéfices sur le dos de travailleurs et des travailleuses sous-payés n'ont pas leur place dans un secteur subventionné à hauteur de 70% par de l'argent public. Nous constatons que les ASBL et les petites entreprises du secteur offrent souvent de meilleures conditions à leur personnel. Nous demandons aux autorités régionales de réexaminer la situation et de revenir aux objectifs initiaux: la création d'emplois qualitatifs, locaux et durables doit être la priorité, et non pas l'enrichissement de quelques-uns.»



Chantier Naval Meuse et Sambre

«Il serait inconcevable de laisser périliter cet outil unique!»

La faillite du chantier naval Meuse et Sambre menace septante emplois alors que les carnets de commande sont pleins. Mais l'espoir de trouver un repreneur pour ce fleuron wallon subsiste. | D.Mo. |

C'est une société wallonne unique en son genre, dernière entreprise de construction navale en Belgique, qui risque de sombrer définitivement. Créée en 1906, l'entreprise Meuse et Sambre est spécialisée dans la fabrication, la réparation et l'entretien de bateaux à destination du tourisme fluvial. Elle est aussi active dans la construction de bateaux de fret et la transformation des péniches en habitations. Malgré un carnet de commande plein à ras bord, dont des barges à destination des installations des jeux olympiques de Paris de 2024, la société a fait aveu de faillite le 28 janvier dernier.

Gestion calamiteuse

«C'est pourtant une entreprise qui a un savoir-faire unique, un personnel motivé et un carnet de commande de 10 millions d'euros», constate Lahoucine Ourhribel, secrétaire principal ACV-CSC Metea. Si le Covid a plombé le secteur touristique et donc la fabrication de bateaux fluviaux pour les croisières, c'est principalement une gestion calamiteuse qui a mis la société dans la situation dans laquelle elle se trouve aujourd'hui.»

Face au manque de liquidités dû, entre autres, à un manque d'anticipation face à la flambée du prix de l'acier, la faillite a été prononcée par le tribunal de l'entreprise de Liège. Le 31 janvier, le curateur s'est rendu sur le site namurois (Seilles) de la société pour annoncer aux 70 travailleurs leur licenciement et leur



© La CSC

Le Covid a des répercussions pour le tourisme fluvial et donc sur la fabrication de bateaux.

apprendre qu'ils risquaient de ne pas recevoir leur salaire de janvier avant fin février. Sous la pression des travailleurs, il a finalement dégagé une solution pour le paiement des salaires de janvier. Il a par ailleurs annoncé vouloir reprendre un certain nombre d'entre eux pour continuer les encours de fabrication, dégager de l'argent et tenter de trouver un repreneur. «La Région wallonne est un acteur clé pour débloquer la situation, précise le secrétaire principal. Si un repreneur est intéressé, il faudra qu'elle soutienne le projet». De nombreux candidats à la reprise des chantiers navals se sont déjà manifestés mais, jusqu'à présent, aucun d'entre eux n'a été jugé suffisamment sérieux par le tribunal de l'entreprise.

Un métier de passion

Au-delà du drame humain que constituerait la fin des activités de Meuse et Sambre, ce sont égale-

ment des compétences uniques qui risquent de disparaître. «Ces travailleurs sont comme des artistes. Ce sont des soudeurs, des tôliers avec des compétences rares et extrêmement motivés: pour construire un bateau, il faut être passionné car les conditions de travail sont très rudes. On travaille souvent à l'extérieur, avec des charges très lourdes et, en matière d'équipement, on n'est pas ici dans les chantiers de Saint-Nazaire. Il y a d'ailleurs sans doute aussi un sous-investissement en la matière.»



LA RÉGION WALLONNE EST UN ACTEUR CLÉ POUR DÉBLOQUER LA SITUATION.

En cette période de pénurie de main-d'œuvre, ces compétences pourront sans doute être utilisées ailleurs, mais «à l'heure où l'on parle de relocalisation de l'industrie et de mobilité douce, il serait inconcevable de laisser périliter cet outil unique», conclut Catherine Margraff, secrétaire syndicale ACV-CSC Metea.



Bruxelles

Grande assemblée virtuelle sur la loi de 96

Le 27 janvier dernier, les affilié(e)s de la CSC, FGTB et CGSLB avaient rendez-vous avec leurs représentants syndicaux fédéraux et régionaux et des représentants des différents partis politiques du paysage bruxellois. Ce rendez-vous virtuel a permis à chacun de s'exprimer sur la modification – souhaitée ou pas – de la loi sur la norme salariale. | Tom Meremans |

La loi sur la norme salariale, aussi appelée «loi de 96» ou «loi de sauvegarde préventive de la compétitivité», a donc vu le jour en 1996 avant d'être revue (et durcie) par le gouvernement Michel en 2017.

Cette loi encadre l'évolution des salaires dans notre pays. Son but: maintenir l'évolution des salaires dans des marges acceptables afin de ne pas compromettre la compétitivité de nos entreprises, notamment en comparaison avec trois de nos pays voisins: l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Cette loi, à l'origine de la marge misérable de 0,4% d'augmentation salariale pour les deux prochaines années

qui figure dans le dernier accord interprofessionnel, est aujourd'hui obsolète aux yeux des syndicats et doit être modifiée au profit d'une plus grande liberté de négociation des salaires dans les secteurs et les entreprises.

La position syndicale

Après avoir souligné l'intérêt démocratique de cette assemblée, Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC, a pointé le caractère aujourd'hui inapplicable de la loi sur la norme salariale. Inapplicable car «les calculs qui ont été fait pour aboutir au chiffre de 0,4% se basent sur des prévisions hypothétiques de ce que pourrait être l'économie belge, en

CETTE LOI EST AUJOURD'HUI
OBSOLETE AUX YEUX DES
SYNDICATS.

s'appuyant sur les années de la période Covid...». Des prévisions qui se basent donc sur des années tout à fait anormales, et qui ne devraient

donc pas refléter la véritable santé future de notre économie.

Inapplicable également car «le gouvernement s'est rendu compte par lui-même qu'il fallait passer outre la loi de 96. Malgré la limite de 0,4% imposée, il a constaté, en mai dernier, qu'il fallait donner des primes au-delà de la norme salariale aux travailleurs de certains secteurs pour conserver leur pouvoir d'achat.»

Pour les syndicats, cette loi ne doit pas être supprimée mais modifiée. Les revendications syndicales communes sont les suivantes:

1. La norme établie par cette loi doit être indicative, et non impérative, afin de rendre la liberté de négociation salariale aux secteurs et aux entreprises.
2. Cette norme indicative doit être calculée plus précisément. La comparaison entre la Belgique et nos pays voisins doit se faire autour d'une mesure commune incontestable: les coûts salariaux horaires réels.
3. Il faut intégrer au calcul l'ensemble des éléments qui consti-



tuent le coût salarial, dont les 8 milliards de subventions salariales qui ont été octroyées ces dernières années.

Les positions des partis

Pour une modification de la loi:

Écolo-Groen – Gilles Vanden Burre, député fédéral

Leur programme prévoit la révision de la loi de 96, notamment dans le sens d'une appréciation de la compétitivité par secteur d'activité. Ils veulent inclure dans le calcul le prix de l'énergie et introduire des notions telles que l'équilibre vie de famille/vie professionnelle.

PTB-PVDA – Maria Vindevoghel, députée fédérale

La mesure de la compétitivité sous l'angle des salaires est une spirale qui entraîne les travailleurs belges et ceux des pays voisins vers le bas. La crise a permis de voir qui est essentiel pour faire tourner le pays: les travailleurs, pas les actionnaires.

Vooruit – Hannelore Goeman, cheffe de groupe au parlement flamand

La marge salariale doit être indicative. Leur programme pour la prochaine législature comprend également l'augmentation du salaire minimum, la réforme des pensions, la garantie du financement de la sécurité sociale et la revalorisation des soins de santé. Les travailleurs doivent recueillir les fruits de leur labeur.

PS – Ahmed Laaouej, député fédéral

Il faut modifier la loi de 96 en supprimant les correctifs du calcul et en tenant compte de toutes les aides publiques dont bénéficient les entreprises. Il attire l'attention sur le piège que constitue l'amélioration du salaire net par le biais d'une réforme fiscale. Le salaire brut alimente la sécurité sociale ainsi que le budget de l'État, et donc bénéficie indirectement aux travailleurs.

DéFI – Michaël Vossaert, député bruxellois

Il rappelle que nombre d'accords conclus entre interlocuteurs sociaux sont profitables au pays. Il faut leur rendre la liberté de négocier les salaires. DéFI est favorable à la révision, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, des biais de la loi, comme la suppression du handicap historique ou de la marge de sécurité.

Contre une modification de la loi:

Open Vld – Tania De Jonge, députée fédérale

Une modification n'est pas prévue dans l'accord gouvernemental, et ne le sera sans doute pas après non plus. La Belgique est une petite économie exportatrice: des

RESTE AUX PARTIS POLITIQUES FAVORABLES À UNE MODIFICATION DE CETTE LOI DE FORMER UNE MAJORITÉ.

salaires trop élevés constituent une menace sur l'emploi. Pour améliorer le pouvoir d'achat, déjà protégé par l'indexation automatique, l'Open Vld préconise une réforme fiscale qui augmente le salaire net.

MR – Georges-Louis Bouchez, sénateur

Si on remet en cause la loi de 96, on doit aussi reparler de l'indexation automatique des salaires. Pour augmenter leur pouvoir d'achat, il préconise une réforme fiscale qui améliore le salaire net des travailleurs. Pour la financer, il veut améliorer l'efficacité de l'État et augmenter le taux d'emploi très bas en Wallonie et à Bruxelles.

CD&V – Nathalie Muylle, députée fédérale

Elle attire l'attention sur le risque pour l'emploi de l'envolée des coûts salariaux, tout en reconnaissant que la prospérité de certaines entreprises n'a pas bé-

néficié aux travailleurs. Le CD&V mise sur des investissements dans les soins de santé et une réforme fiscale pour améliorer la situation des travailleurs.

CdH – Christophe De Beukelaere, député bruxellois

L'esprit de la loi de 96 a du sens. Elle vise à préserver la compétitivité de notre économie, et donc les emplois. La modifier revient à courir le risque de laisser déraiper les coûts salariaux. Le CdH préfère une réforme fiscale basée sur la taxation progressive des revenus du travail et la taxation forfaitaire des revenus de la fortune.

Des paroles aux actes

Lors de cette assemblée, des affiliés et des affiliées de différents secteurs en difficulté ont interpellé les représentants politiques présents pour leur expliquer leur situation.

Reste aux partis politiques favorables à une modification de la loi de 96 de former une majorité afin de pouvoir transformer leur volonté de changer la loi en résultats concrets.

Aujourd'hui, les salaires sont trop faibles pour permettre à tous les ménages de remplir leur caddie!

Mettez la pression,
signez la pétition #loisurlessalaires

Inverser la tendance



La presse a révélé, il y a plusieurs jours, que les entreprises belges n'ont jamais dégagé des marges bénéficiaires aussi élevées. Au cours des sept dernières années, le taux de marge belge est passé de 39% à 42% en 2020. C'est le niveau le plus élevé au moins depuis 1999. Cette hausse est nettement supérieure à celle observée dans les pays voisins.

Concrètement, les citoyens paient leurs achats trop chers et une part croissante de la richesse créée par les entreprises va dans la poche des actionnaires.

Pendant ce temps, un million de ménages bénéficient d'un tarif social en matière d'énergie. En 2021, 177.000 personnes ont fait appel à une banque alimentaire. Ces chiffres alarmants révèlent à nouveau ce que nous dénonçons depuis longtemps: la part des salaires dans la richesse produite diminue d'année en année alors que la part consacrée aux actionnaires augmente. Cette tendance doit s'inverser!

Cela signifie qu'au-delà de certaines mesures probablement nécessaires à court terme, comme la prolongation du tarif social ou l'octroi d'un chèque énergie, ce sont des mesures structurelles et de long terme dont les travailleurs et les travailleuses ont besoin.

La première d'entre elles: de meilleurs salaires. Comment? En réformant la loi sur la norme salariale comme nous le demandons depuis 2017 et comme l'exigent les 43.000 personnes qui ont déjà signé la pétition citoyenne, obligeant les députés de la Chambre à débattre de cette question. 43.000 signatures, c'est techniquement suffisant pour mettre la question des salaires à l'agenda de la Chambre mais pas encore assez pour «troubler» certains députés. Il vous reste jusqu'au 31 mars pour faire entendre votre voix. Alors, allez-y! Signez!

www.lacsc.be/petition-salaires



**Des pensions décentes ?
Un choix politique !**

Le montant de la pension

Nos pensions ont fait l'objet de plusieurs réformes ces dernières années. La dernière en date, menée par le gouvernement Michel (2014-2019), a considérablement affaibli les droits et la confiance des travailleurs et des travailleuses dans le système de pension légale (1^{er} pilier). Pour la CSC, il est essentiel de corriger le tir pour éviter que la pension ne devienne une loterie. Transformer le système pour le bien-être de toutes et de tous est possible. Investir dans les pensions, c'est investir dans l'humain. Et c'est avant tout un choix politique!

À travers plusieurs vidéos, un argumentaire et un quizz, la CSC vous propose de découvrir ou de rafraîchir vos connaissances sur le fonctionnement du système de pension et de faire le tour d'horizon des principales revendications de la CSC. Rendez vous sur www.lacsc.be/pensions

Rendez-vous également sur le site pour regarder l'émission «Opinions» consacrée aux pensions.

www.lacsc.be/tv

