

Femmes . DOCX

JE TRAVAILLE A TEMPS PARTIEL
NON CHOISI AVEC UN BAS SALAIRE
JE VIS SEULE AVEC 2 ENFANTS
DANS 2 ANS JE PERDRAI 50% DE
L'AGR...

JE M'EN SORS COMMENT?

LES FEMMES
ne porteront
PAS
L'AUSTÉRITÉ

N° 7

TEMPS PARTIEL

+

AGR

=

PRÉCARITÉ

LES FEMMES
ne porteront
PAS
L'AUSTÉRITÉ

femmescsc

QUELLE PLACE EST RÉSERVÉE
AUX FEMMES DANS CET ACCORD?
AU 01/01/2015 29000 FEMMES
~~SERONT~~ EXCLUES DES
ALLOCATIONS DE CHOMAGE EN
BELGIQUE

LES FEMMES
ne porteront
PAS
L'AUSTÉRITÉ



Les femmes sont en moyenne plus pauvres que les hommes¹. Malgré l'important dispositif législatif belge en matière d'égalité, elles restent particulièrement discriminées sur le marché de l'emploi et dans la société en général. L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans notre pays est toujours, en 2015 de 22%² et l'écart de pension de 31%³.

En frappant de plein fouet de nombreuses femmes, travailleuses avec ou sans emploi, les mesures fédérales prises par l'actuel gouvernement, mais aussi celles prises par le précédent gouvernement, vont renforcer la précarité des femmes.

Le gouvernement Michel s'est pourtant engagé à « intégrer la dimension de genre dans chaque domaine politique afin d'éliminer les inégalités existantes et d'éviter de créer ou de renforcer des inégalités entre les femmes et les hommes dans la politique publique (gender mainstreaming) ».

Cet engagement est pris avec insistance puisque le gouvernement déclare « qu'une des pierres angulaires du gouvernement sera la meilleure prise en compte du genre dans l'emploi : par une attention particulière en matière d'écart salarial, de conciliation vie privée et professionnelle, de lutte contre le plafond de verre et plus globalement sur la ségrégation tant verticale qu'horizontale du marché de l'emploi etc. ».

De bonnes intentions ? Rien n'est moins sûr ! En tout cas de beaux propos, mais notre gouvernement sait-il de quoi il parle ?

Il est clair que nous constatons qu'il agit totalement à contrario des principes ou perspectives égalitaires qu'il énonce.

Les périodes de crise et les politiques d'austérité ont une forte tendance à faire régresser la place des femmes. Élimination ou rabaillage de droits acquis en matière d'emploi et de sécurité sociale, coupes sombres dans les politiques sociales, les services publics et les équipements et services collectifs, autant de mesures qui ont un impact direct sur l'autonomie économique et financière des femmes. Il ne faut pas se leurrer, la détérioration des conditions de travail et de vie des femmes aura un impact irrémédiable sur l'ensemble de la population et sur l'évolution de notre société. La question des enfants pauvres est de plus en plus soulevée en Europe et aussi en Belgique. Nos médias belges s'en saisissent ponctuellement à la veille de l'hiver. On appelle à la sensibilité des citoyens mais avec peu d'analyse politique voire pas du tout et sans remise en question des politiques d'austérité lourdement à la base de la précarisation des enfants. Fin 2014, le paradoxe était d'autant plus flagrant : d'une part la presse s'alarmait sur la situation de la précarité des enfants et d'autre part elle réservait un sort négatif aux actions syndicales face aux mesures gouvernementales.

Dans ce 7ème numéro de femmes.Docx, nous nous intéresserons particulièrement aux travailleuses à temps partiel et au triste sort que leur réserve le gouvernement en réduisant l'AGR (Allocation de garantie de revenu), en contrôlant leur disponibilité et plus largement en leur faisant porter toute la responsabilité et les conséquences de l'organisation du travail à temps partiel sur leurs épaules.

Nous avons fait le point sur le travail à temps partiel, avec Gérard Valenduc de la FTU. Avec Cinzia Sechi de la Confédération Européenne des Syndicats, nous avons eu une discussion sur la situation des travailleuses en Europe. Nous avons recueilli le point de vue d'Eric Bernard, patron d'une société coopérative de titres-services. Il nous fait part des questions qui le préoccupent pour l'avenir du secteur. Lina Cloostermans de la CSC-Services Publics a amorcé une enquête dans le secteur des soins de santé et de l'aide aux personnes; elle nous communique ses premiers résultats.

Mais nous avons surtout voulu aller à la rencontre de déléguées syndicales de secteurs où le travail à temps partiel est de mise et aussi de travailleuses à temps partiel.

Elles ont partagé avec nous les dures réalités de leur vie mais aussi leurs espoirs.

Elles nous disent qu'elles en ont assez ! Elles veulent un vrai revenu, de bonnes conditions de travail et de vie. Elles demandent, haut et fort, au gouvernement de revoir sa copie. Elles veulent que le social reprenne le pas sur le strictement économique et enfin elles insistent sur l'avenir des jeunes, sur l'avenir de leurs enfants.

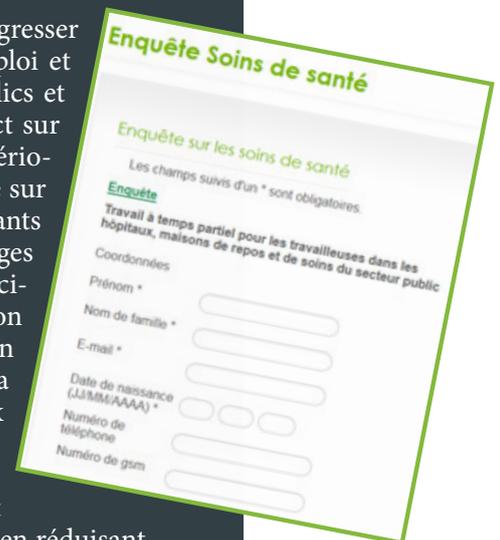
La bataille est loin d'être gagnée mais les femmes CSC comptent bien se faire entendre pour que les choses changent !

Patricia Biard

¹ Taux de risque de pauvreté, statistic Belgium, 2013. 15,5% femmes - 14,6% hommes.

² Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2015.

³ EIGE, Agence Européenne pour l'égalité de genre, données 2014.



Évolution du complément chômage

Depuis que le patronat en avait fait son cheval de bataille dans l'optique de restaurer la compétitivité en 1975, le travail à temps partiel s'est fortement développé.

En 1982, l'État en fait un instrument politique de lutte contre le chômage en visant à compenser l'absence d'offre de travail à temps plein et à relever le niveau de revenus des travailleurs à temps partiel par l'octroi d'un complément chômage (AR 22 mars 1982).

Les crises des années 80 vont, considérablement, être à l'origine du développement de cette forme de travail à temps partiel involontaire. A l'époque, le calcul du complément chômage est simple. Il se fait au prorata de l'occupation.

Au début des années 90, ce droit à un complément chômage pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel involontaire est revu. Le gouvernement introduit la notion de travailleur-euse à temps partiel avec maintien des droits, avec ou sans allocation de garantie de revenu (AGR).

Ce nouveau système vient réduire considérablement le revenu de nombreuses travailleuses. La nouvelle forme de calcul pénalise particulièrement les cohabitantes (majoritairement des femmes) qui dans une large mesure gardent leur droit de demandeuses d'emploi à temps plein mais perdent leur complément.

L'AGR subira quelques évolutions au fil des années 2000. En 2008, quelques mesures plutôt favorables aux bénéficiaires voient le jour, le supplément horaire au delà du tiers temps, appliqué en 2005 devient accessible à toutes les catégories de bénéficiaires et le bonus à l'emploi n'est plus pris en considération dans le salaire net.

A partir de 2012, la situation régresse à nouveau. La dégressivité accrue est appliquée à l'AGR et en 2014, les bénéficiaires d'une AGR sur base d'une allocation d'insertion sont soumis au contrôle de la disponibilité à exercer un emploi à temps plein. Au premier janvier 2015, l'AGR est à nouveau calculée comme avant 2008. Le gouvernement décide que l'AGR sera réduite de 50% à partir de 2017. A venir encore le contrôle de disponibilité de tous les bénéficiaires de l'AGR y compris ceux qui en bénéficient sur la base des allocations de chômage.

On constate que l'évolution a progressivement mis la responsabilité du travail à temps partiel sur la tête de la travailleuse, du travailleur et non plus sur l'employeur. Or, dans une majorité des cas, les employeurs continuent d'être à l'initiative effective de ces types de contrat.

P.B

S o m m a i r e

2 Edito.

3 Évolution du complément chômage.

4 Le temps partiel, un choix souvent contraint.

6 Travail à temps partiel : nouvelles règles en matière d'allocation de garantie de revenu et renforcement du travail à temps partiel et de la flexibilité.

7 Dossier: temps partiel : déléguées, travailleuses, patron... Tout le monde en parle !

14 Femmes et travail en Europe : quelles réalités ? quels leviers ?

16 Enquête soins de santé.

17 Revendications Femmes CSC.

18 Tous à Namur le 16 octobre 2015.

Patricia Biard, Femmes CSC
Chaussée de Haecht 579
1030 Bruxelles
patricia.biard@acv-csc.be

Ont collaboré à ce numéro
Gérard Valenduc, Manu Mottard, Nathalie Dandoy, Nella del Zotto, Evelyse Begon, Anna Ramolo, Eric Bernard, Cinzia Sechi, Lina Cloostermans, Françoise Irkhine, Dominique Leyon, Géraldine Garofalo, Patricia Biard.

Mise en page: Julie Replyuk

D/2015/0780/21



femmescsc



Le temps partiel, un choix souvent contraint

Gérard Valenduc, Fondation Travail-Université, UCL et UNamur

Aujourd'hui, parmi les salariés belges, 44% des femmes et 10% des hommes travaillent à temps partiel. Quinze ans plus tôt, ces chiffres étaient respectivement de 31% et 3%. L'expansion de l'emploi à temps partiel est un des changements majeurs dans la structure de l'emploi depuis le début des années 2000. Le temps partiel concerne surtout l'emploi féminin : parmi les salariés à temps partiel, 81% sont des femmes. L'emploi à temps partiel est une question qui cristallise à la fois les inégalités de genre dans le travail et les inégalités de genre dans la répartition des charges familiales et domestiques. Dans la plupart des cas, la décision de travailler à temps partiel résulte de contraintes provenant du marché du travail ou de l'insuffisance des services aux familles. Le choix volontaire de ne travailler qu'à temps partiel ne concerne que 8% des femmes ou des hommes. Un rapide tour d'horizon des résultats de 2014 de l'enquête nationale sur les forces de travail (LFS) permet de préciser les degrés de choix et de contrainte des unes et des autres.

Les raisons du temps partiel

Dans des travaux antérieurs pour les Femmes CSC¹, trois types de temps partiel ont été distingués, selon le degré de liberté ou de contrainte dans la décision de travailler à temps partiel: le temps partiel librement choisi, le temps partiel par compromis, le temps partiel contraint. Dans le temps partiel librement choisi, c'est le travailleur qui décide délibérément d'opter pour un temps de travail réduit, pour des raisons personnelles. À l'inverse, dans le temps partiel subi ou contraint, le travailleur n'a pas le choix, ou bien parce que le marché du travail ne propose que du temps partiel, ou bien parce que le manque de services adéquats pour les enfants ou les personnes dépendantes ne laisse pas d'autre solution que le temps partiel, ou bien parce que certaines dispositions particulières empêchent d'occuper un emploi à temps plein (combinaison entre formation et emploi, pension, temps partiel pour raisons médicales, etc.). Il existe toutefois de nombreuses situations intermédiaires entre le libre choix et la contrainte objective, notamment quand l'inégale répartition des charges familiales entre les femmes et les hommes ou les différences de salaire au sein d'un ménage poussent les femmes (bien plus souvent que les hommes) à "choisir" le temps partiel, parfois pour une période limitée, pour des raisons qu'elles vont déclarer "personnelles ou

familiales". Certaines dispositions négociées favorisent ce type de choix réversible, par exemple le 4/5 temps dans le secteur public ou le crédit temps. On peut parler alors de temps partiel par compromis. On aurait tort de considérer que le compromis est toujours lié à des choix familiaux. Il peut s'agir aussi de choix personnels : faire l'arbitrage de réduire son temps de travail pour libérer du temps pour des activités artistiques, sportives, culturelles ou autres, qui sont difficiles à combiner avec les horaires d'un emploi à temps plein.

La lecture du tableau 1 révèle que seule une femme sur douze (8%) déclare occuper un emploi à temps partiel par choix volontaire. Plus d'une sur cinq (23%) le fait parce que des services de garderie ou d'aide aux familles ne sont pas disponibles. Les deux groupes les plus importants parmi les femmes sont celles qui travaillent à temps partiel pour des raisons liées au marché du travail (29%) et celles qui ont adopté ce que nous avons appelé le "temps partiel de compromis", identifié dans l'enquête par "autres raisons personnelles ou familiales" (27%). Parmi les emplois qui sont occupés à temps partiel parce qu'ils ne sont offerts qu'à temps partiel, 83% sont des emplois féminins. Ceci confirme l'existence d'un "marché du travail à temps partiel", majoritairement destiné aux femmes.

¹ Valenduc G., Les femmes et l'emploi atypique, Femmes CSC, Bruxelles et Fondation Travail-Université, Namur, 2012

Tableau 1 – Raisons du travail à temps partiel des femmes et des hommes, Belgique, 2014
(en % de l'emploi à temps partiel des femmes ou des hommes)

	Total	Femmes	Hommes
Temps partiel choisi	7.9	8.0	7.5
Choix volontaire de ne pas souhaiter de temps plein	7.9	8.0	7.5
Temps partiel contraint : raisons liées au marché du travail	30.7	28.9	38.4
Pas trouvé d'emploi à temps plein	9.9	8.8	14.5
Emploi souhaité uniquement offert à temps partiel	15.6	15.9	14.4
Pour compléter un autre temps partiel	3.9	3.0	7.6
Suite à la situation économique	0.7	0.6	1.1
Mauvaises conditions de travail	0.6	0.6	0.8
Temps partiel contraint : raisons liées aux services aux familles	19.6	22.7	6.3
Services de soins (garderie, aide aux personnes) non disponibles	19.6	22.7	6.3
Temps partiel contraint : raisons liées à des statuts particuliers	10.5	8.6	19.4
Prépension ou pension	1.3	0.8	3.8
Temps partiel lié à une incapacité de travail	6.0	5.3	9.0
Combinaison formation / emploi	3.2	2.5	6.6
Temps partiel de compromis	25.8	27.4	18.9
Autres raisons personnelles ou familiales	25.8	27.4	18.9
Autres raisons ou pas de réponse	5.4	4.4	9.4
Total	100.0	100.0	100.0

Source : Enquête sur les forces de travail (DGSIE), 2014
Emploi salarié hormis ALE et emplois occasionnels

Au cours des quinze dernières années, on a observé une progression du temps partiel contraint par l'insuffisance des services aux familles et par des statuts particuliers

(notamment l'incapacité de travail), ainsi qu'un recul du temps partiel par compromis et du temps partiel librement choisi.

Une augmentation de l'emploi à temps partiel en début et en fin de carrière

Le temps partiel en fin de carrière est très répandu chez les femmes (54% des salariées de 50 ans et plus) mais aussi chez les hommes (15% des salariés de 50 ans et plus). L'importance du temps partiel chez les 50+ peut notamment s'expliquer par l'existence de diverses dispositions légales ou conventionnelles qui permettent de passer à temps partiel en fin de carrière. On pense notamment aux formules de crédit-temps pour les travailleurs âgés, à la possibilité de terminer sa carrière à temps partiel dans l'administration publique, et aux conventions collectives sectorielles qui organisent une réduction progressive du temps de travail au-delà de 50 ans (par exemple, dans le secteur hospitalier). Ce temps partiel de fin de carrière vient s'ajouter au temps partiel qui existe déjà avant 50 ans. Dans la tranche d'âge 25-49 ans, 6% des hommes et 43% des femmes

travaillent à temps partiel ; après 50 ans, on passe à 15% chez les hommes et à 54% chez les femmes. Le temps partiel en fin de carrière est légèrement plus fréquent en Flandre qu'en Wallonie et à Bruxelles.

En début de carrière, la situation est plus contrastée selon les Régions. C'est à Bruxelles que l'emploi à temps partiel des jeunes est le plus répandu : 38% des femmes et 28% des hommes de moins de 25 ans, soit au total 34% de cette tranche d'âge. En Wallonie, ces pourcentages sont respectivement 46% et 15% (29% du total des jeunes de moins de 25 ans) ; en Flandre, 38% et 14% (25% du total des jeunes). Ces chiffres mettent en évidence, chez les jeunes, l'importance du "temps partiel d'insertion", contraint par le fonctionnement du marché du travail.

Travail à temps partiel : Nouvelles règles en matière d'allocation de garantie de revenu et renforcement du travail à temps partiel et de la flexibilité¹.

par P.B.

a. Nouvelles règles en matière d'AGR

Le gouvernement prend, sous le couvert de l'encouragement à la participation au marché du travail, des mesures qui viennent réduire l'allocation de garantie de revenu (AGR/Complément chômage) des temps partiels et par là appauvrir un grand nombre de femmes. Deux phases ont été prévues: la première, déjà en vigueur depuis le 1er janvier 2015, implique une modification dans les règles de calcul de l'AGR, un retour aux modalités d'octroi de l'AGR avant 2008 (impact négatif sur le montant de l'allocation) et une seconde (à partir du 1er janvier 2017) prévoit la diminution de 50% du montant de cette allocation après deux ans. Comme si l'emploi à temps partiel n'était qu'un choix et qu'il dépendait de la travailleuse d'accéder à l'emploi temps plein. Ce sont principalement les femmes qui seront touchées par cette mesure. Le gouvernement met en évidence l'encouragement à retrouver un emploi temps plein. Or tout le monde sait très bien que ces emplois à temps partiels involontaires donnent peu de possibilités de tendre vers le travail à temps plein et sont d'une flexibilité telle qu'ils ne donnent aucune possibilité de cumul avec un deuxième emploi. Ces mesures prises en rapport avec l'AGR sont particulièrement dures pour les femmes. Il faut tout mettre en œuvre pour éviter la mise en application de la deuxième phase.

- ▷ **AGR** = complément chômage pour travailleurs à temps partiel.
 - > Le Gouvernement a déjà diminué le montant (retour au calcul avant 2008).
 - > à partir de 2017, le Gouvernement veut réduire l'AGR de 50 % , après 2 ans de travail.
- ▷ 50 702 personnes bénéficient d'un AGR, dont **78 % de femmes** et 51 % sont chefs de ménage.
- ▷ **44% femmes et 10% hommes** travaillent à temps partiel
- ▷ Les femmes travaillent dans des secteurs où le temps partiel est de rigueur et les possibilités de travailler à temps plein sont inexistantes. La flexibilité qui est de mise dans ces secteurs ne permet pas de cumuler deux emplois.

Concrètement, ce que cette mesure implique sur le revenu des travailleur-euse-s à temps partiel (par exemple) :

- pour une chef de ménage, à 1/3 temps, salaire = 667 €/mois + AGR
EN 2017 : perte de 533,32 €/mois + perte saut d'index !
- pour une isolée à mi-temps: salaire = 1000 €/ mois + AGR
EN 2017 : perte de 316,03/mois + perte saut d'index !

- > Les secteurs qui utilisent largement des temps partiels sont des secteurs dans lesquels les salaires sont bas, les conditions de travail flexibles. De nombreuses travailleuses à temps partiel sont déjà des travailleuses pauvres. Diminuer l'AGR renforce significativement cette situation. Impact sur les enfants.

b. Renforcement du temps partiel et de la flexibilité

Dans l'optique de moderniser le marché du travail et les carrières, le gouvernement envisage de poursuivre, après avis des partenaires sociaux, une simplification et une modernisation de la réglementation . Ceci implique une organisation du travail et du temps de travail plus flexible: le travail à temps partiel, les heures supplémentaires et les horaires flottants. Dans ce chapitre est invoquée l'intention d'introduire un nouveau modèle de carrière offrant aux entreprises plus de souplesse dans l'organisation du travail et aux travailleurs un meilleur équilibre entre la vie privée et professionnelle. Ce modèle visant « surtout » à régler le rapport « compétence et productivité » des travailleurs et la rémunération², à contrario de l'augmentation linéaire en fonction de l'âge ou de l'ancienneté.

- > **Etre attentif -ve à ce point: les impacts sur la dégradation des conditions de travail, les impacts d'une telle mesure sur les femmes qui seront notamment confrontées à des choix qui n' en sont pas (ce n'est pas nouveau) entre productivité/carrière et charge familiale et domestique.**

¹ Mesure prise sous le gouvernement Michel

² Voir accord gouvernemental page 10, point 1,4.

JE TRAVAILLE A TEMPS PARTIEL
NON CHOISI AVEC UN BAS SALAIRE
JE VIS SEULE AVEC 2 ENFANTS
DANS 2 ANS JE PERDRAI 50% DE
L'AGR...

JE M'EN SORS COMMENT?

femmesCSC

LES FEMMES PAS
ne porteront **PAS**
L'AUSTÉRITÉ

femmesCSC

ELLE PLACE EST RÉSERVÉE
A FEMMES DANS CET ACCORD?
~~AU 01/01/2015~~ **29000 FEMMES**
~~SERONT~~ EXCLUES DES
ALLOCATIONS DE CHOMAGE EN
BELGIQUE

femmesCSC

DOSSIER

**Temps Partiel :
Déléguées,
travailleuses,
patron...
Tout le monde
en parle !**

témoignages recueillis par Patricia Biard

Interview de Nathalie Dandoy, 54 ans, éducatrice et déléguée, Équipe syndicale CNE dans une ASBL, service d'hébergement pour adultes déficients mentaux. Vit avec ses trois enfants, tous aux études, en Haute École et en secondaire.

« L'association compte trois maisons qui accueillent chacune 15 à 16 résidents et un centre de jour. Nous sommes sur le site de Louvain-la-Neuve. Je travaille depuis 2002 à la Lisière. Nous avons 16 résident-e-s. J'ai un contrat à temps plein. 38 heures semaines. En septembre 2013, j'ai fait un « burnout ». Sur l'avis du médecin, j'ai arrêté de travailler. J'ai recommencé en février 2015, à mi-temps, avec un mi-temps thérapeutique que la mutuelle vient d'accorder de renouveler.

Le nombre de membres du personnel varie régulièrement.

Il n'y a pas d'élections sociales car nous sommes juste sous le seuil requis (48 personnes). Mais nous en aurons peut-être en 2016.

L'association compte une majorité de travailleuses. Il y a moins de 10 hommes sur la totalité des membres du personnel.

Le travail à temps partiel est également majoritaire.

Nous avons des horaires variables. Selon la loi, notre horaire de base, doit être affiché 5 jours au préalable. Depuis que je suis revenue, je suis derrière ma responsable de maison car la réglementation n'est pas respectée. On vient de crise institutionnelle très grave, de nombreux « burnout ». Certain-e-s collègues lâchent complètement prise. En ce qui me concerne, j'aime mon travail mais il ne faut pas aller trop loin. Je travaillais dans une cadence, sans interruption et ça m'a conduit à devoir arrêter et me soigner.

La flexibilité est très importante. Les horaires sont toujours variables, qu'on soit à temps plein ou à temps partiel, nous avons des prestations de nuit et des prestations de week-end.

Les problèmes sont nombreux sur le plan organisationnel et je constate une dégradation des conditions de travail depuis le début de ma carrière.

Les horaires sont plus complexes. Le travail à temps partiel, très flexible est très privilégié par la direction pour qui la qualité

de vie des travailleur-euse-s n'est pas une préoccupation.

Nous sommes appelés très souvent à faire des remplacements. Le taux d'absentéisme est énorme. L'absentéisme crée des tensions... Il faut remplacer les absent-e-s et bien entendu cela se fait en dernière minute. Pour les temps partiels, la flexibilité est importante mais on ne peut pas accepter des remplacements à tout bout de champ. Organiser sa vie privée, sa vie hors travail n'est pas un simple exercice.

Le travail avec des personnes est certainement passionnant mais aussi très lourd psychiquement et aussi physiquement. Ce type de travail conduit incontestablement à de la fatigue. Notre boulot n'est pas reconnu comme un métier lourd ! Si je compare avec un maçon qui soulève des sacs de 50 kilos, dans notre métier, nous portons des personnes de 60/80 kilos et cela très régulièrement dans la journée. Pas évident cette non-reconnaissance !

Au travail proprement dit, s'ajoutent les problèmes liés à l'organisation du travail, des problèmes relatifs au non respect de la réglementation, à la pression, au rappel de dernière minute pour des remplacements. Ces conditions de travail peu favorables aux travailleuses et travailleurs ne sont pas bonnes non plus pour les résident-e-s.

Dans ce contexte qui n'est déjà pas facile viennent s'ajouter les mesures gouvernementales qui vont frapper de plein fouet les travailleuses à temps partiel involontaire.

Le complément chômage (l'AGR) est indispensable pour vivre.

Beaucoup de collègues, femmes sont seules avec des enfants. Parmi mes plus jeunes collègues, certaines doivent subvenir aux besoins de leurs parents.

J'ai une collègue qui a cherché durant des mois un logement et finalement elle a trouvé une location qui lui coutera plus de la moitié de ses revenus. Le logement c'est vraiment une question difficile. Pour la majorité, l'accès à la propriété est totale-

ment inenvisageable.

Il est difficile, voire impossible d'avoir des projets à moyen ou long terme.

Et une chose est claire, des travailleuses pauvres seront des pensionnées pauvres. La précarité des travailleuses a aussi un impact considérable sur leurs enfants.

Sur le plan syndical, c'est hyper difficile et compliqué de parler des mesures gouvernementales avec les travailleur-euse-s. Les personnes ne sont pas conscientes de ce qui les attend. Les gens sont dans les problèmes qu'ils vivent au moment même. Les travailleur-euse-s vivent aussi dans la peur de perdre leur emploi. Peur que la situation ne s'empire encore et chaque fois, ils et elles s'adaptent. Les gens vivent au jour le jour. Ils sont résignés.

Nous sommes dans un contexte de travail où la compassion et l'empathie sont tellement fortes qu'on en a même vis-à-vis de la direction, les travailleur-euse-s se soucient du sort de la direction même si cette dernière ne les épargne pas.

Mais notre travail syndical commence à bouger. En fait ça fonctionne à partir du moment où les travailleur-euse-s voient que l'équipe syndicale fait vraiment des choses pour chaque personne, les écoute, les amène vers un mieux, fait du concret, qu'il y a des avancées même petites. C'est un travail de longue haleine. Dans l'équipe, tout le monde est maintenant, syndiqué.

Pour en revenir aux décisions du gouvernement, la flexibilité est tellement importante qu'on a déjà pas de vie de famille en travaillant à mi-temps, donc en aucun cas, le cumul de deux emplois est possible ;

L'idéal serait de promouvoir le temps plein avec des aménagements de fin de carrière. Mais cette revendication tient-elle la route? Pour que les choses s'améliorent en terme de conditions de travail et de conditions de vie, il y a certainement un combat à mener avec les employeurs du non-marchand vis-à-vis des pouvoirs subsidiaires.

Concernant le gouvernement, difficile d'imaginer avoir des améliorations avec

ce gouvernement de droite qui n'a aucune politique sociale.

Il faut casser ce cercle vicieux qui maintient les travailleur-euse-s dans la précarité. Il est aberrant que les jeunes ne trouvent pas

de boulot et que des décisions sont prises pour travailler jusque 67 ans.

Nous devons tout mettre en œuvre pour faire changer ça. Par exemple, en avançant sur la réduction collective du temps de tra-

vail.

Il est nécessaire de tendre vers un nouveau modèle de société, pour enrayer la précarité.»

Interview de Nella del Zotto, ouvrière d'entretien dans une école, Spontin.



« J'aurai 58 ans, dans un mois. Je suis divorcée. Mon parcours de vie n' a pas toujours été facile.

J'ai été mariée 10 ans, j'ai deux enfants qui ont maintenant 33 et 27 ans, un garçon et une fille. Mes enfants ont fait des études supérieures. Ils ont tous les deux un emploi. Pour ma fille, le parcours n' a pas été simple pour trouver du boulot mais elle a maintenant un emploi a peu près sûr à 27 ans !

Je travaille depuis l'âge de 18 ans. Après mes humanités, j'ai passé un examen aux Assurances du Crédit à Jambes. J'ai été engagée comme dactylo pour recopier sur des cartes perforées tout ce que les agrégateurs accordaient ou non au niveau des dossiers. Nous avions une prime de bruit tellement ce mécanisme était bruyant. Le rythme était soutenu. Les exigences étaient importantes. J'y suis restée 7 ans. Il y a eu

une restructuration et j'ai été mise dehors. Pour retrouver un emploi, ça a été une autre paire de manche. Il fallait s' adapter aux nouvelles technologies. J'ai eu un contrat de remplacement au service administratif de la clinique Mont-Godinne mais je savais que c' était limité dans le temps. Je me suis à nouveau retrouvée au chômage. Puis il y a eu mon divorce, une période difficile. J'ai suivi des formations pour rester dans le coup mais malgré cela, tout ce qu'on me proposait c' était du nettoyage, des titres-services. Pour travailler, j'ai dû acheter une voiture, ici dans la région c' est une nécessité. Toujours des occasions.

J'ai d'abord travaillé en tant qu' ouvrière dans une école communale. J' aidais en cuisine, je surveillais les repas. Ensuite je suis allée à l'Institut Saint-Joseph, au bout de 3 ans je n'ai plus été reprise. J'ai travaillé ensuite dans les titres-services. C' est un peu ingrat d' aller travailler chez les gens. Il y a des gens bien mais aussi des gens moins bien... Je me suis présentée pour suivre une formation pour devenir aide familiale mais le projet n'a pas pu aboutir. Je ne correspondais pas au profil. La personne voulait m' orienter vers de l'emploi de bureau, or je suis dépassée au niveau informatique. Il fallait que je travaille. J'ai re-postulé à l'Institut Saint-Joseph et j'ai été réengagée.

J'y suis depuis 8 ans. Je m' occupe de l'entretien des bâtiments scolaires et aussi de la vaisselle à l'internat. Mon contrat démarre chaque année au 1er septembre et s' achève au 30 juin. Je suis en chômage en juillet/août. Je ne sais jamais si mon contrat va être reconduit d'une année à l' autre. Il y a peut-être quelques petits signes qui font comprendre qu' on sera repris ou pas mais sans confirmation officielle, c' est l'angoisse durant une bonne partie de l' été. Je n'arrive pas à me faire à cette incertitude constante

concernant la reprise de mon travail. Je me tracasse car je ne sais pas de quoi sera fait l'avenir.

La perspective de perdre 50% de l'allocation de garantie de revenu ne m'inspire pas grand chose de bon.

Je suis à mi-temps et je bénéficie d'un complément chômage AGR. Je gagne péniblement 1100 euros, y compris le complément.

Je suis locataire depuis 22 ans. Je suis dans une relation de confiance avec mon propriétaire. La maison nécessiterait pas mal de travaux mais mon loyer n' est pas très élevé. Mais si on devait me demander un loyer de 600 euros, je ne sais pas comment je pourrais vivre.

Ma maman et mon frère sont malheureusement décédés et je m'occupe au quotidien de mon papa de 91 ans, tous les matins, 7 jours sur 7, mais les relations sont tendues. Il commence à avoir de gros soucis de santé mais il ne réalise pas qu'il a besoin de soins plus larges que ce que je peux lui donner. Il ne veut pas entendre parler de maison de retraite. C'est l'ancienne génération. C'est très dur ! Parfois je me demande comment je vais tenir le coup. Aussi incroyable que ça puisse paraître, mon travail qui est loin d'être reposant devient un répit...

Mes horaires, c' est 15h30-19h30. Ça laisse peu de temps. Je préférerais travailler le matin, même très tôt.

La plupart de mes collègues sont à temps partiel. Seule la cuisinière est à temps plein.

A l'heure actuelle, je ne me sens pas capable de reprendre une formation en aide comptable ou autre et quelles seraient mes

chances de retravailler comme employée de bureau ?

Le gouvernement veut que nous trouvions du travail à temps plein. Je ne vois pas comment. Avec les aléas de la vie, je suis coincée. Mon père a beaucoup d'exigences. Ce n'est vraiment pas facile et indépendamment de mon père, je ne pense pas que ce serait possible de faire ce boulot à temps plein. C'est lourd. Actuellement, je fais 5 heures par jour et je cavale quand même, j'avoue que quand je rentre à 8 heures du soir je suis fatiguée. Nous avons des chaussures de sécurité, elles sont assez lourdes, à mon retour à la maison, je ne sens plus mes mollets. Nous avons un chariot...

mais nous sommes obligées d'emprunter des escaliers de quelques marches avec le chariot ! Honnêtement, je pense que travailler dans le domaine du nettoyage pendant 8 heures n'est pas possible à 58 ans. A cet âge, on commence à avoir des petits bobos liés au métier, mal au dos, canal carpien etc...

On ne reconnaît pas la pénibilité de notre travail.

Je m'interroge sur ce que la direction va proposer. Vont-ils penser à nous augmenter de quelques heures pour que la différence ne se ressente pas trop ? A ce stade nous ne savons pas !

Je souhaite poser la question au gouvernement de savoir à quoi riment ces mesures à notre âge ? C'est vraiment injuste. C'est vraiment compliqué pour tout le monde à l'heure actuelle. D'autant plus, pour les jeunes qui ont déjà des difficultés à trouver du boulot.

Pour ma part, je ne suis pas convaincue que j'aurai la possibilité de retrouver un autre emploi à mi-temps.

Il faut que le gouvernement retire cette mesure. Il faut favoriser l'emploi des jeunes. »

Interview de Evelyse Begon, déléguée CNE Mestdagh, Charleroi.



« Je travaille à temps plein mais il y a beaucoup de travail à temps partiel dans l'entreprise. Ces postes à temps partiels sont occupés majoritairement par des femmes. Parmi elles, beaucoup assument seules des responsabilités familiales, beaucoup ont des difficultés à obtenir une pension alimentaire. Qui dit travail à temps partiel, dit salaire partiel. Ce sont des filles qui ne gagnent même pas le salaire minimum garanti puisque pour avoir le SMIC, il faut travailler temps plein. Elles peuvent pres-

ter 30 heures une semaine et 15 heures la semaine d'après. Il y a des pics comme les fêtes de fin d'année, à cette période, il y a beaucoup d'heures mais ça ne dure que 15 jours et il y a aussi des périodes où c'est le calme plat comme en juillet par exemple. Ce n'est pas un salaire absolument garanti. L'Allocation de Garantie de Revenu permet aux travailleuses à temps partiel d'y voir clair sur ce qu'elles gagnent, d'équilibrer leur budget, de faire face aux dépenses. Ce complément chômage, très important, avait déjà été grignoté précédemment. Certaines travailleuses en avaient déjà perdu le bénéfice en fonction de leur situation familiale. Des processus particulièrement discriminatoires à l'égard des femmes.

A l'heure actuelle, les travailleuses à temps partiel sont déjà des travailleuses pauvres.

Quand les filles tombent malades c'est une catastrophe. Nous avons, en front commun syndical, CNE-SETCA, une caisse de solidarité dans l'entreprise, gérée par les organisations syndicales. Tous les jours, nous avons des demandes d'aide, on donne, on donne, mais les filles ne sauront jamais rembourser. Des marchandises abimées sont entreposées dans un hangar et le patron organise une vente par mois lors de

laquelle le personnel peut se procurer ces marchandises à 50%. C'est triste en travaillant de devoir mendier... C'est affreux. Dans notre région, la solidarité est encore fort présente entre les travailleur-euse-s. Dans les anciens magasins, on sait qu'une fille est dans les problèmes, on s'entraide comme on peut : « j'ai fait de la soupe, en voilà... ». C'est bien mais en même temps c'est revenir au temps de Germinal à notre époque.

La situation est déjà très préoccupante et les mesures prévues par le gouvernement Michel en matière d'AGR et de disponibilité des temps partiel vont encore renforcer l'appauvrissement des femmes en leur imposant de vivre au jour le jour. Dans la perspective de perdre 50% de leur AGR, elles se demandent comment elles vont vivre. Elles sont également très inquiètes du fait qu'elles devraient trouver un boulot à temps plein.

Le secteur est très flexible et il n'y a pas de possibilité d'atteindre le temps plein.

Il ne faut pas se leurrer, le travail à temps partiel et la flexibilité qu'il engendre sont la volonté du patron. Avec les horaires dans le commerce, pas de possibilités non plus de cumuler plusieurs

emplois temps partiel. Certaines s'orientent vers du boulot parallèle, non déclaré. De telles mesures vont favoriser le travail au noir, le travail informel et l'exploitation des femmes... au 21ème siècle !

Ces travailleuses vont vivre dans une inquiétude et une précarité épouvantable. Il faut se rendre compte que ces travailleuses ne sont, en général, pas propriétaires. Elles sont locataires. Payer son loyer, son gaz, son électricité se nourrir et soigner ses enfants... avec 900 euros, je ne sais pas comment elles vont vivre et ces femmes qui sont des travailleuses pauvres seront également des pensionnées misérables.

Nous sommes en négociation pour augmenter les heures mais le patron est clair, il ne saura pas augmenter les heures de tout

le monde. Il propose une augmentation de contrat avec plus de flexibilité. Si vous êtes seule avec des gosses, comment pouvez-vous être flexible à la dernière minute... Les femmes sont souvent confrontées à s'occuper de tout le monde, enfants, parents âgés !

Le gouvernement qui soit disant veut enrayer les discriminations sexistes fait tout le contraire.

Il a supprimé le bonus pension, dans le secteur du commerce, on n'est pas des universitaires. On a commencé à travailler à 18 ans, donc à 63 ans, on a une carrière complète de 45 ans et on avait un petit bonus mais quand vous avez une pension de 1125 euros, avoir 25 euros en plus par mois c'est important. Ca permettait au

gens d'avoir un peu plus. Surtout pour les femmes à temps partiel. Et il nous l'enlève. Le gouvernement nous rend pauvres quand on est au travail avec le blocage d'index et nombre d'autres mesures. Le gouvernement Michel n'aime pas du tout les femmes. C'est honteux !

Je souhaite lui dire qu'il doit se rendre compte que les mesures d'austérité ça ne sert à rien, il est temps qu'il prenne un virage social et qu'il écoute les organisations syndicales.

Et je voudrais aussi adresser un message aux femmes, réveillez-vous et bougez-vous pour faire valoir vos droits !

Interview d'Anna Ramolo, 56 ans. Divorcée. Trois enfants. Technicienne de surface à temps partiel dans une ASBL avec AGR.

propos recueillis par Patricia Biard et Géraldine Garofalo.



Lorsque mon mari m'a quittée, les enfants étaient jeunes, 11 ans, 8,5 et 3 ans, j'étais demandeuse d'emploi mais je ne touchais plus rien du chômage puisque j'étais considérée comme cohabitante. Je me suis retrouvée seule avec mes 3 enfants avec 25000 FB d'allocations familiales. C'est tout ce que j'avais. J'avais le loyer à payer, 13000 FB, il fallait nourrir la famille, chauffer la maison, c'était au charbon... Je n'ai jamais eu de pension alimentaire, pourtant mon ex-mari gagnait bien sa vie. Heureusement

mon frère m'a aidée. Mon frère m'a dit d'entreprendre des démarches pour faire valoir mes droits. En plus de vivre une situation difficile, je me souviens que les démarches étaient lourdes. Je devais raconter mon histoire, mes problèmes encore et encore, il y avait toujours un tas de papiers à remplir. Pour ma part, je sais lire et écrire mais je suis lente, j'étais dyslexique et tous ces formulaires à remplir avant toute possibilité d'aide, ce n'était vraiment pas simple... En ce qui concerne mes droits au chômage, j'ai été aidée par la CSC et je les ai récupérés.

Mes enfants, on a toujours été une priorité. Je faisais tout pour maintenir une vie de famille, pour qu'ils réussissent à l'école et aussi qu'ils mangent à leur faim tous les jours même si moi-même je devais m'en passer. Je raclais les fonds de tiroir, j'allais faire des courses au ALDI avec toutes des pièces de 50 centimes belges. Je n'ai pas su faire d'étude mais je voulais que mes enfants en fassent et se construisent un avenir. Maintenant, ils ont 31, 28 et 23 ans. Mon fils aîné est infirmier, ma seconde fille est infirmière et la dernière étudie le droit.

Pour survivre, j'ai dû me débrouiller. J'ai fait des brocantes pour avoir un peu plus.

J'ai cherché activement du boulot. Ma fille allait à l'école des devoirs et comme je l'accompagnais, je donnais un coup de main à la bénévole qui s'occupait des enfants. Je trouvais qu'il faisait sale dans les locaux et je demandais régulièrement si l'association n'avait pas besoin de quelqu'un pour entretenir les locaux et un jour ils m'ont appelée.

Il s'agit d'une asbl d'aide aux personnes, qui comprend une école des devoirs, une banque alimentaire et un vestiaire. Ils m'ont proposé un travail à mi-temps, 19 heures/semaine, sans autre possibilité. Il m'ont signalé que le salaire serait bas, pas plus élevé que ce que j'avais au chômage mais je voulais absolument travailler. Je travaille dans cette association depuis 8 ans. J'ai eu différents types de contrats dans le cadre de programme de résorption du chômage, mais les heures n'ont jamais été augmentées. Je n'ai aucune évolution dans ma carrière, aucun avantage lié à mon ancienneté. Rien, c'est lié au type de contrat «sous statut» que j'ai – me dit-on !

Les conditions de travail ne sont pas évi- dentes. L'association fonctionne avec des bénévoles et il y a des tensions avec certaines personnes. Je ressens parfois du mépris en tant que travailleuse. C'est notamment un bénévole qui fait mon plan-

ning, j'ai un jour été obligée de nettoyer un trottoir gelé sans gants. Il n'y a pas moyen d'obtenir les vêtements de travail adéquats.

Il y a de gros problèmes de respect de la réglementation. J'ai eu plusieurs accidents de travail. Je suis notamment passée à travers le plancher. Les formalités accident de travail ont toujours été longues et la CSC a souvent dû interpellier l'employeur. Il y a aussi une certaine pression, un certain contrôle, mais je n'ai pas peur, je ne suis jamais arrivée en retard et je fais mon travail dans l'horaire.

Il est impossible d'envisager ce travail à temps plein. J'ai 56 ans et c'est très éprouvant. De toute manière, la question ne se pose pas puisque l'asbl ne compte pas élargir mon temps de travail. Je n'ai jamais eu de proposition pour faire évoluer mon travail ou pour changer de boulot comme

par exemple travailler pour la banque alimentaire.

Les mesures gouvernementales font très peur! ça va être la misère.

J'ai perdu en janvier 97€, c'est énorme dans mon budget et je ne m'y attendais pas. Non pas que je n'étais pas informée des décisions du gouvernement. Mais toutes ces questions c'est finalement technique, c'est quand vous voyez votre compte que vous comprenez réellement ce qui se passe. Mon AGR est maintenant de 150 € donc si l'AGR est réduite de 50%, c'est la catastrophe.

Pour le moment je gagne 790€.

Déjà dans la situation actuelle, je dois sans cesse faire des choix. Je ne sais pas prendre en charge l'abonnement de train de ma fille, pour aller à l'université à Mons. Le

bus est beaucoup moins cher...mais le trajet est beaucoup plus long. Il faut compter une heure en bus contre une dizaine de minutes en train. Nous n'avons pas le choix...

Les brocantes, c'est dur, il faut se lever à 5 heures du matin, le dimanche dans le froid, la pluie mais «c' était incontournable pour vivre ».

Il faut savoir se débrouiller tout le temps.

Je voudrais proposer un échange aux membres du gouvernement. Que l'un d'entre eux vienne faire mon boulot, vienne vivre ma vie, qu'il vienne à l'ASBL et qu'il fasse mon travail...et on verra bien si les mesures persistent !

Interview d'Eric Bernard, diplômé en marketing et communications sociales et licencié en économie, administrateur délégué de Proxemia, coopérative de services, entreprise d'économie sociale, titres-services à Chapelle-lez-Herlaimont.

propos recueillis par Patricia Biard et Géraldine Garofalo.



Eric Bernard, nous confie qu'il a toujours un peu de mal quand on lui dit qu'il est patron. Il nous dit qu'il n'est pas un patron comme les autres et il le revendique même. « Nous sommes une entreprise pas comme

les autres mais en même temps, c'est toute l'ambiguïté, la difficulté du positionnement de l'économie sociale et des entreprises sociales qu'on qualifie de secteur marchand ».

Ses études le destinaient à créer une entreprise classique mais sa carrière prend une tournure bien différente lorsqu'il est recruté, dans les années 80, par la province du Hainaut à la Direction Générale des Affaires Sociales pour faire du marketing pour ce qu'on appelait à l'époque les ateliers protégés qui étaient des asbl. « C'est comme ça que je suis tombé dans l'économie sociale, avant qu'on en parle à grand coup de publicité et de communication » nous dit-il.

Lorsque le statut de SFS, société commerciale à finalité sociale, est voté au parlement fédéral, il est chargé de réfléchir à l'évolution des ateliers protégés puisque la loi de 95 les requalifiait en entreprise de travail adapté, les ETA. Sa mission étant d'évaluer si les nouvelles ETA pouvaient muter en société commerciale.

Fin 97, il travaille notamment sur le plan de cohésion sociale de la Région Wallonne. Proxemia, société coopérative de services, titres-services, naît en 2003, à l'initiative du bourgmestre de Chapelle de l'époque, Patrick Moriau, aujourd'hui décédé. Eric Bernard est également à l'origine du projet. Il s'agit d'une coopérative à finalité sociale. Voilà une identité bien précise pour Proxemia qui relève du décret wallon sur l'économie sociale de 2008 avec toute une série de réglementation. Proxemia devient également entreprise d'insertion selon le décret de la région wallonne.

« C'est un peu une lasagne, nous sommes une entreprise commerciale à finalité sociale et entreprise d'insertion ». Mais Éric Bernard n'a pas peur de relever des défis.

« Pour moi toute entreprise devrait être sociale. Si on travaille avec des hommes et femmes il faut viser le bien être des travailleur-euse-s ».

Il nous lance au passage un appel, il s'in-

terroge sur la vision que les organisations syndicales ont de l'économie sociale.

« Nous devons, économie sociale et syndicats, travailler main dans la main ».

La coopérative Proxemia compte 77 travailleurs de terrains dont une majorité de femmes, 10 % d'hommes pour être précis. Le staff est composé d'une dizaine de personnes. Soit, un peu moins de 100 travailleurs. Depuis 2003, 250 personnes sont passées dans la coopérative. Certaines personnes sont parties pour d'autres projets, ou encore parce que le travail n'était pas adapté. « Sur toutes ces années nous avons eu très peu de licenciements. En général ça se passe très bien ».

Le projet initial de l'entreprise est d'offrir du travail à temps plein, 38 heures semaines. « C'était aussi l'esprit de la loi sur les titres services, pour lutter contre le travail au noir et contrer toute une série de problématiques de l'époque. Nous avons eu pendant longtemps quasi essentiellement des temps pleins. Maintenant, nous avons majoritairement des 4/5 temps et des temps pleins. Jusqu'ici nous avons peu de mi-temps. Mais la problématique qui s'installe à l'heure actuelle, c'est la problématique des mi-temps médicaux ».

Proxemia est confrontée à une forte poussée en la matière et trouve nécessaire de s'interroger sur le sujet. « C'est la question de la santé des travailleurs et des travailleuses. Une poche de travailleur-euse-s en titres-services, en mi-temps médicaux est en train de gonfler. Aujourd'hui, on assiste à une partie de ping-pong entre le médecin généraliste, le médecin spécialiste, le médecin de la mutuelle et le médecin de la médecine du travail. L'aptitude ou l'inaptitude au métier ?

Des questions sont à éclaircir comme les indices santé, l'âge, la charge de travail, le temps de travail et l'ancienneté dans l'entreprise. Certaines personnes sont dans le métier depuis 30 ans, car elles l'ont exercé avant les titres services, en ALE ou dans le travail au noir.

Avec ce pic de mi-temps médicaux on opère des glissements vers l'INAMI. La question fondamentale c'est : quel est l'âge pivot de quelqu'un dans le métier à temps plein voire occupé avec un maximum

d'heures ?

Nous sommes tous concernés, on déplace le problème mais on ne trouve pas de solution. On ne gère pas le problème de la pénibilité de ce type de travail. Pénibilité qui est physique mais aussi psychique. Aujourd'hui, il y a une tendance à dire que la passerelle pour les aide-ménagères c'est le métier d'aide-soignante. Ce n'est pas si évident, c'est aussi un métier pénible mais il est différent et le lien ne coule pas de source ».

Le statut d'entreprise d'insertion permet à Proxemia de demander des moyens pour organiser de l'accompagnement social. En fonction du nombre de travailleurs la coopérative bénéficie de maximum 2 accompagnateurs sociaux. Ceux-ci ont des missions spécifiques, précisées dans le décret de la région wallonne. Ces personnes sont affectées à de l'accompagnement psychosocial. Tous les travailleurs passent une fois par semaine à l'entreprise pour avoir leur planning. Les accompagnateurs reçoivent chaque semaine les travailleur-euse-s durant 5 à 10 minutes pour un échange cordial, pour voir si tout va bien, si jamais il y a une problématique spécifique à approfondir, un rendez-vous est pris pendant les heures de travail. En général, ce sont des plannings fixes et réguliers mais il peut y avoir des changements. Outre des changements relatifs à des événements courants, l'entreprise constate une élasticité de la demande et des réductions de prestation – en cause les impacts de la crise. Au lieu de prestations hebdomadaires des prestations sont faites à la quinzaine. « Notre public est un public relativement fragilisé. En terme de formation pour le personnel, nous avons les obligations liées à la commission paritaire et celles à notre statut d'entreprise d'insertion (programmation de formations spécifiques liées au métier). Dans les missions des accompagnateurs sociaux, il y a un accompagnement et un soutien pour les personnes qui voudraient se réorienter. Nous n'avons pas pris l'option de l'entreprise tremplin. Celles et ceux qui veulent rester chez nous sont les bienvenu-e-s. Les sorties qualifiées de positives, comme on appelle ça, pour un autre métier sont rares. Il y a des gens qui aiment leur métier. Il faudrait une reconnaissance formative, attention, je ne dis pas une université de l'entretien ménager. Il y a un processus de

validation de compétence mais il n'est pas obligatoire ».

Eric Bernard a beaucoup travaillé sur la question des référentiels des métiers et en l'occurrence de celui d'aide-ménagère. « Nous avons travaillé la question avec les québécois qui avaient une longueur d'avance sur nous. Des aide-ménagères ont participé concrètement aux projets. Nous réfléchissons beaucoup à l'aspect métier. Nous sommes un peu laboratoire ».

Sa mission est aussi d'aller chercher des moyens pour expérimenter de nouveaux projets. « Mon job, indépendamment de la fonction classique de contrôle et d'organisation de la gouvernance, c'est de faire de la recherche et développement bien entendu sur les mécanismes de management et de gestion mais surtout sur le secteur au sens large. Je travaille sur la qualité de l'emploi dans le secteur des titres-services; On parle souvent du titre-service mais je n'aime pas trop ce vocable, on n'est pas « titre-service » le métier c'est aide-ménagère à domicile ou au repassage, le titre-service c'est un dispositif. »

Eric Bernard veut tirer la sonnette d'alarme, il craint, en effet, une « uberisation » du secteur de l'entretien ménager. « On commence à voir des annonces individuelles de travailleurs dont les tarifs horaires sont inférieurs au montant du titre service. Attention, au premier "couac" dans le dispositif des titres-services, une plate-forme web se développera. Ce serait une catastrophe, la flexibilité serait alors excessive, on assisterait à une exploitation totale du travailleur et un gommage du dispositif des titres-services avec un retour en arrière. Avec son cadre de relation triangulaire, l'entreprise est garante d'un fonctionnement réglementaire pour toutes les parties ».

Aujourd'hui le dispositif des titres-services représente quelques 40000 personnes au travail, en région wallonne. Si le dispositif devait disparaître du jour au lendemain, on imagine l'ampleur du problème. Bien entendu, des problèmes à régler d'urgence persistent, un certain nombre d'entreprises ne respectent pas les législations, d'autres ne procurent de l'emploi qu'à temps partiel, le risque étant grand de laisser la porte ouverte au travail au noir avec tous les risques qu'il comporte. Le dispositif requiert des améliorations.

Eric Bernard relève quelques enjeux du futur proche. Deux questions essentielles qui nécessitent qu'on se penche sur elles : la question de la reconnaissance du métier et la question de la santé des travailleuses.

Mais la régionalisation ne vient pas faciliter les choses. Elle risque d'amener des troubles. A l'heure actuelle la commission paritaire reste fédérale mais qu'advient-il à l'avenir ? Quels seront les budgets disponibles dans la région pour les aides

à l'emploi, pour les titres-services ? Une grosse réflexion doit être menée en Wallonie sur les titres-services. « Il serait pertinent de ne pas prendre les choses uniquement via le volet budgétaire mais bien de se poser un certain nombre de questions sur le métier. Il faut saisir l'occasion de cette régionalisation et du pacte pour l'emploi et la formation pour donner au métier toute sa reconnaissance. Il faut se mettre d'accord, tous ensemble avec les acteurs de la santé, les acteurs de l'emploi, l'ONEM et

le FOREM, les organisations syndicales et les employeurs de ce qu'est le métier, de ce que sont les limites du métier. C'est un métier qui est devenu indispensable.

Autant de questions qu'Eric Bernard souhaite relayer aux partenaires sociaux pour faire bouger les choses.

Femmes et travail en Europe : quelles réalités ? quels leviers ?

Interview de Cinzia Sechi, conseillère politique à la CES, spécialiste des questions relatives au dialogue social européen et à l'égalité entre hommes et femmes.

propos recueillis par Patricia Biard.



Quels constats, sous l'angle du genre, concernant la situation de l'emploi en Europe ?

On peut dire que l'Europe a fait beaucoup pour les femmes et pour les droits des femmes. La croissance de la présence des femmes sur le marché du travail, qui a démarré dans les années 70 et a continué jusque dans les années 2007/2008, a progressé de manière positive et linéaire. Mais si on considère la situation à partir de la crise de 2008, que constate-t-on ? Un des premiers constats de la crise que nous pouvons faire est qu'il n'y a pas eu une forte chute de l'emploi des femmes. Et cette situation est très différente des crises économiques passées, comme par exemple lors de la crise énergétique. Ces dernières décennies, les femmes sont rentrées sur le marché du travail pour y rester. Le travail des femmes n'est plus optionnel. Les femmes ne se sont pas trouvées dans les secteurs touchés directement par la crise. Il est vrai que le chômage a particulièrement touché les hommes. Mais elles ont aussi été impactées car elles se trouvaient dans les secteurs qui subissaient les mesures d'austérité. Le secteur qui a le plus été touché par ces mesures dans les pays en récession, c'est le secteur public où la majorité de la main d'œuvre est féminine. Nous constatons que dans d'autres secteurs frappés par la crise, les femmes sont restées occupées. Bien entendu, la qualité de l'emploi s'est dégradée pour tout le monde. On constate néanmoins que les femmes ont moins perçu la diminution de la qualité de travail dans la mesure où elles étaient dans des secteurs où la qualité de travail était déjà assez basse. Les femmes se sont adap-

tées car elles étaient déjà dans une situation précaire.

Autre constat politique depuis le déclenchement de la crise, l'Europe a porté moins d'attention aux questions d'égalité entre hommes et femmes mais pas seulement, les questions sociales ont presque disparu du radar. Les recettes pour trouver une solution à la crise ont été purement économiques, on a regardé l'économie et la finance et ces recettes ont eu un impact négatif fort sur le social, sur la qualité de l'emploi, sur la reprise.

Tout ce qui est congés a été remis en question en ce y compris les congés qui sont strictement liés à la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses. Par exemple, le congé de maternité. Il y a des pays, comme la Lettonie, qui ont mis en suspens l'indemnisation du congé de maternité. La République Tchèque a procédé à des coupes sombres dans les congés familiaux et dans d'autres pays comme l'Espagne, le Portugal, la Grèce et certains pays baltes, les équipements et services collectifs se sont délités. Peu ont revu leurs systèmes à la hausse. Un pays sort du lot, la France, qui a revu son système sur les congés mais en investissant, en le développant pour qu'il soit plus égalitaire et afin que les hommes y accèdent plus significativement.

Le taux de travail à temps partiel non désiré a augmenté de manière exponentielle. Ce taux a augmenté de manière plus significativement chez les hommes que chez les femmes. Cependant, le travail à temps partiel reste présté majoritairement par les femmes 33% contre 8% d'hommes.

Temps partiel et flexibilité, quelles réalités en Europe?

En Europe, le temps partiel n'est pas développé de la même manière dans tous les pays. Il l'est par exemple très peu (- de 10%) en Bulgarie ou en Roumanie, par contre dans les pays comme la Belgique, les Pays-Bas, la Suède et la Grande-Bretagne, il est particulièrement élevé. Les femmes y sont majoritaires et c'est une réalité, le travail à temps partiel fragilise les travailleur-euses. A part quelques exceptions, les travailleuses à temps partiel sont des travailleuses pauvres. Il faut être prudent avec les statistiques, dans les statistiques d'Eurofound, 33% des femmes à temps partiel se disent satisfaites de leur travail à temps partiel. Mais la satisfaction va souvent de pair avec un bon niveau de rémunération. Or, on sait que ce n'est pas le cas dans la plupart des pays, où travail à temps partiel rime très souvent avec précarité. De nombreux employeurs n'offrent pas de possibilité au temps partiel d'atteindre le temps plein. Et si le temps partiel relève du choix des individus, les femmes le prennent pour les enfants ou les parents âgés et les hommes pour les études.

La logique de structurer le travail, la profession sur les cycles de la vie nécessiterait réflexion. Les engagements liés à la maternité, aux parents âgés - souvent des engagements des femmes - ne sont pas suffisamment pris en considération.

La flexibilité peut être poussée à l'extrême comme par exemple dans le cas des Zero Hours Contract au Royaume Uni. Le travail se preste sous la volonté de l'employeur. Ce dernier ne doit pas garantir une durée de travail minimum. Le/la travailleur-euse se rend disponible à n'importe quel moment. Le/la travailleur-euse accumule les heures et est payé-e en fonction des heures prestées. Les cotisations sont très limitées, parce qu'il faut prester un cer-

tain nombre d'heures pour commencer à cotiser. Beaucoup de femmes sont concernées par ces types de contrats utilisés principalement dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'horeca. Les femmes sont toujours dans l'emploi le plus précarisé. C'est généralisé même si des pays s'en sortent mieux que d'autres.

Le cumul de plusieurs emplois existe-t-il en Europe ?

Au Royaume-Uni, les gens cumulent plusieurs emplois. Des délégués témoignent qu'ils ont 4 boulots et qu'ils ne savent pas faire autrement. De cette fragmentation professionnelle, la qualité de vie qui en découle est très mauvaise et entraine zéro conciliation. Le revenu n'est pas nécessairement bon. La flexibilisation extrême du marché du travail entraine ce genre de situation. Ça reste des cas et ce n'est pas la moyenne mais avec l'austérité ça risque d'être l'avenir si on n'investit pas plus sur la sécurité, sur les conditions de travail, sur la formation.

L'égalité réelle entre hommes et femmes est-ce un mythe?

L'égalité n'existe pas à 100% mais on a beaucoup avancé, par rapport à nos mères et grand-mères nous avons eu beaucoup plus d'opportunités. Le chemin à faire est encore long. Nous devons rester très vigilants.

Quels projets pour faire avancer l'égalité, pour faire avancer, significativement, les conditions de travail et de vie des femmes, pour qu'elles atteignent une réelle indépendance économique et financière ?

Nous avons la législation, il faut la mettre en œuvre et pour ce faire les syndicats ont un rôle à jouer.

Nous devons poursuivre le travail entamé pour lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

Ceci dit, la négociation collective, c'est le levier d'action. Le dialogue social et la négociation sont les outils par excellence pour faire avancer l'égalité. On le voit dans les pays où la concertation sociale est développée à tous les niveaux, les sociétés sont plus équitables, l'égalité est plus répandue et à contrario, lorsque la concertation sociale se détricote, nous assistons à une détérioration de l'égalité, une augmentation des travailleur-euses pauvres, une augmentation de l'écart salarial entre hommes et femmes.

Nous devons tout faire pour maintenir le dialogue social car les recettes appliquées par les gouvernements ne sont pas les bonnes, elles font caisse à très court terme mais entraînent surtout une régression généralisée.

Nous devons aussi tout mettre en œuvre pour que l'Europe se ressaisisse de l'égalité. La stratégie 2010-2015 s'achève et à ce stade, on ne sait pas si une nouvelle stratégie va être développée. Le message politique que je souhaite lancer est que l'Europe doit se doter d'une nouvelle stratégie égalité hommes-femmes 2015-2020, c'est indispensable aussi pour une sortie de la crise vers le haut.



Travail à temps partiel pour les travailleuses dans les hôpitaux, maisons de repos et de soins du secteur public.

rencontre avec Lina Cloostermans

Lina Cloostermans de la CSC-Services Publics, secteur soins de santé a démarré, cet été, une enquête auprès des travailleuses du secteur sur la question du temps partiel et de la flexibilité. L'enquête est mise en ligne sur le site de la CSC-Services Publics depuis le 1er juillet 2015. Quelques 50 questionnaires sont rentrés en ce début d'année sociale – Lina en attend encore davantage. Des éléments qui se dégagent des réponses des travailleuses interrogées, tous métiers confondus, dans les secteurs hôpitaux, maisons de repos et maisons de repos et de soins, on constate que les préoccupations des travailleuses sont principalement axées sur le temps de travail, la charge de travail, la rémunération et la retraite. Parmi les plus importantes, l'accès à un travail à temps plein pour les familles monoparentales, l'augmentation des normes du personnel, l'augmentation salariale, l'accès à des horaires réguliers et l'augmentation des pensions. Le recul de l'âge de la pension inquiète !

Lina a comparé le bilan social de 4 intercommunales liégeoises des soins. Elle nous explique que la tendance s'est inversée dans le rapport temps plein/temps partiel. Dans 3 institutions sur 4, l'emploi à temps partiel devient la norme en ce qui concerne les femmes.

Par rapport à 2012, on remarque que les temps partiels doivent venir prester tous les jours ce qui permet plus de flexibilité pour les employeurs. Par contre pour les travail-

Enquête



leuses, cela engendre des coûts supplémentaires en frais de déplacement et une surcharge de travail par rapport aux agents travaillant à temps plein car les horaires des temps partiels sont prévus pour avoir un maximum de bras au moment de la journée où la charge de travail est maximale.

En règle générale, par rapport aux mesures gouvernementales, on remarque sur le terrain une démotivation qui engendre une augmentation de l'absentéisme dans les institutions de soins. Les travailleurs plus âgés sont parfois dépassés par l'évolution technologique, épuisés par la lourdeur des cas, par une patientèle de plus en plus exigeante voire agressive, qu'ils doivent prendre en charge tant dans les hôpitaux que dans les MRPA/MRS. Ils ne voient pas comment ils vont pouvoir supporter l'allongement de la carrière dans de telles conditions. Et ce en plus des modifications envisagées par le gouvernement en matière d'interruption de carrière. Ils ne comprendraient pas que leur secteur ne soit pas reconnu comme pénible.

Par rapport aux mesures sur l'AGR, seules les travailleuses sont visées. Concernant le travail à temps partiel, il faudrait renforcer les contrôles de l'ONEM et des lois sociales auprès des employeurs qui ne respectent pas la législation en matière de temps de travail, d'heures complémentaires et supplémentaires mais aussi pour faire respecter la priorité aux travailleurs qui ont introduit une demande d'augmentation du temps de travail.

Pour Femmes.DOCX, Lina a rencontré Carine Vanderhaegen, présidente du comité soins de santé Liège-Verviers, et de la délégation syndicale d'ISOSL. Carine tient à souligner que l'autorité politique qui gère cette institution a été sensible aux difficultés économiques des travailleurs occupés à temps partiel et s'est engagée à augmenter le temps de travail de ces agents quand c'est possible. Parole tenue, car c'est la seule institution parmi les 4, comparées sur Liège qui a toujours un taux d'emploi à temps plein supérieur au temps partiel.

Enquête Soins de santé

Enquête sur les soins de santé

Les champs suivis d'un * sont obligatoires.

Enquête

Travail à temps partiel pour les travailleuses dans les hôpitaux, maisons de repos et de soins du secteur public

Coordonnées

Prénom *

Nom de famille *

E-mail *

Date de naissance (JJ/MM/AAAA) *

Numéro de téléphone

Numéro de gsm

Vous souhaitez participer à l'enquête? Retrouvez le formulaire en ligne en suivant ce lien : <https://csc-services-publics.csc-en-ligne.be/Enquete-soins-sante.html>

Revendications des Femmes CSC

La suppression de la mesure qui vise à réduire de 50% l'allocation de garantie de revenu après deux ans de travail à temps partiel. Cette mesure plongera 2/3 des femmes dans la précarité.

Atteindre une réelle égalité entre hommes et femmes dans le domaine professionnel et salarial et de bonnes conditions de travail, de rémunération et de vie pour toutes et tous !

Une fiscalité juste en faveur de l'égalité hommes/femmes par un impôt sur les grosses fortunes.

Des équipements et services collectifs et des services publics, de qualité, en suffisance et accessibles à toutes et à tous.

Des analyses genrées, des statistiques sexuées, des données plus fines et plus complètes pour voir les impacts sur toutes et tous, pour mettre en œuvre des politiques égalitaires qui visent des conditions de vie et de travail de qualité.

Abandon de la mesure qui vise à supprimer l'assimilation du crédit-temps sans motif souvent pris pour résister dans de nombreux métiers lourds non reconnus comme tels ou pour pallier au manque d'équipements et de services collectifs.

Il faut une amélioration du statut des travailleuses à temps partiel, concrétiser le droit à la priorité pour ces travailleuses de prester plus d'heures ou de passer à temps plein.

Soutenir des politiques de conciliation de la vie professionnelle, familiale et sociale en les considérant sous l'angle du genre.

Mettre en place des politiques qui prennent en considération l'égalité de genre de manière transversale et systématique, y compris au niveau des politiques de relance de l'économie.

Revaloriser les conditions de travail et salariales dans les secteurs typiquement féminins.

Briser les stéréotypes de genre dans les programmes scolaires et les filières de formation et développer un enseignement plus égalitaire.

Intégrer la dimension de genre dans la politique de l'emploi et de la formation professionnelle.

Prendre toutes les mesures nécessaires afin de supprimer l'écart salarial.

Intégrer la dimension de genre dans les politiques de recrutement, de rémunération, de formation et de gestion de la carrière.

Combattre les stéréotypes sexistes dans les entreprises, les secteurs professionnels et la société.

**INTÉRESSÉ-E PAR L'ACTION DES FEMMES CSC ?
CONTACTEZ-NOUS !**

PERMANENTES FEMMES CSC

CSC Brabant Wallon ■ Blanche Garcia
067 88 46 49 ■ blanche.garcia@acv-csc.be

CSC Bruxelles-Halle-Vilvorde ■

Ana Isabel Rodriguez Marin
02 557 85 36 ■ 0476 57 60 19 ■
a.rodriguezmarin@acv-csc.be

CSC Liège-Huy-Waremme ■ Cindy Russo

0478 79 01 07 ■ cindy.russo@acv-csc.be

CSC Mons-La Louvière ■ Géraldine Garofalo

0474 05 80 24 ■ geraldine.garofalo@acv-csc.be

CSC Namur-Dinant ■ Claire Berlage

081 25 40 72 ■ claire.berlage@acv-csc.be

CSC Verviers ■ Sabine Fickers

0473 92 39 79
sabine.fickers@acv-csc.be

CSC Charleroi-Sambre et Meuse ■ Pedro Rodriguez

0477/28 47 18 ■ pedro.rodriguez@acv-csc.be

CSC Services Publics ■ Silvana Bossio,
Secrétaire Nationale - Secteur Fédéral, Communautés et
Régions

02/208.24.63 ■ 0477/900.120 ■ silvana.bossio@acv-csc.be

CSC Alimentation et Services ■ Myreine Kint,
Secrétaire Politique -

0494/07.46.95 ■ myreine.kint@acv-csc.be

CNE ■ Claude Lambrechts,

Secrétaire Nationale -

067/88 91 91 ■ claude.lambrechts@acv-csc.be

CSC Metea ■ Sophia Walravens

Service d'études et de formation - Information et
communication

02/244 99 11 ■ sophia.walravens@acv-csc.be

CSC Confédération

Chaussée de Haecht, 579

1030 Bruxelles

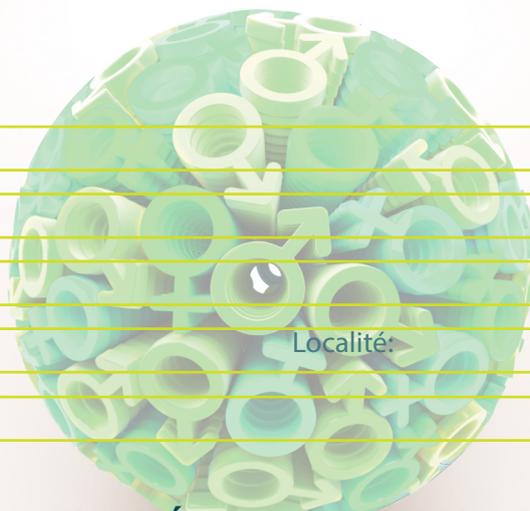
Patricia Biard ■ Responsable Nationale des Femmes CSC

02 246 32 23 ■ patricia.biard@acv-csc.be

Julie Replyuk ■ Secrétariat Femmes CSC et égalité de
genre

02 246 32 24 ■ julie.replyuk@acv-csc.be

**VOUS N'ÊTES PAS ENCORE AFFILIÉ-E À LA CSC MAIS NOTRE ACTION ET NOS SERVICES VOUS
INTÉRESSENT. LAISSEZ-NOUS VOS COORDONNÉES, NOUS VOUS FERONS PARVENIR LE
FORMULAIRE D'AFFILIATION.**



Nom:

Prénom:

Rue: N°: Bte:

Code postal: Localité:

E-mail:

**PAR COURRIER, FEMMES CSC, CHAUSSÉE DE HAECHT, 579 – 1030 BRUXELLES
PAR MAIL julie.replyuk@acv-csc.be OU patricia.biard@acv-csc.be**

**ENSEMBLE, AVEC FORCE ET SANS PEUR,
BRISONS L'ENFERMEMENT DANS L'APPAUVRISSMENT !**

**TOUS À NAMUR
LE 16 OCTOBRE 2015**



© 2015 RWLP / CSC / FGTB

GRANDE JOURNÉE ET SOIRÉE DE MOBILISATION

CONTRE

- l'appauvrissement qui atteint tout le monde, jusqu'à la dé-privation de la vie privée des plus appauvris...
- l'appauvrissement qui atteint toutes les richesses collectives et solidaires...
- la désinformation qui occulte les causes et leurs responsables et stigmatise le peuple.

POUR

- un front social élargi progressiste... peuple et collectifs en action ensemble...
- la défense et la reconnaissance des potentiels des populations...
- la défense des acquis qui ont fait leur preuve et des innovations pertinentes solidaires.

4 RENDEZ-VOUS

- En matinée au Théâtre Royal de Namur : **dé-PRIVATION** de la vie privée - 10 ans et + ... **Ya'Basta !**
- 13h-15h30 : **dans la rue ENSEMBLE...**
- 15h30-19h : Festival des **POTENTIELS...** en action !
- 19h30 : **Parade des lanternes SOLIDAIRE...**

INFORMATIONS PRATIQUES

CONTACT RWLP | Michel Collard
081 31 21 17 • m.collard@rwlp.be

CONTACT CSC | Pedro Rodriguez
0477 284 718 • pedro.rodriguez@acv-csc.be

CONTACT FGTBW | Jojo Burnotte
0473 96 36 46 • joseph.burnotte@cepag.be

La journée est organisée par la RWLP, dans le cadre d'un large partenariat avec la Ville de Namur et le monde associatif, et en coopération avec la CSC et la FGTB wallonnes.

les FEMMES
portent

L'AUSTÉRITÉ

BASTIA