

La loi islandaise
sur l'égalité
salariale : vraiment
un plus ?

La grande distribution
alimentaire : devons-
nous longtemps subir
la fatalité ?

Services :
les coursiers
se battent contre
Deliveroo

LE DROIT *de* L'EMPLOYÉE



ON NE DEMANDE
PAS LA LUNE,
**JUSTE
L'ÉGALITÉ
SALARIALE**

www.lacne.be

Mars 2018 n° 3 - P000612

Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août
Secrétariat général : 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Baulers)

CNE

L'avenir à
son syndicat

SOMMAIRE

- 3 **Ça Nous Engage**
- 4 **Dossier - Mois des droits de la femme : focus sur l'égalité salariale**
Depuis le 1er janvier 2018, les entreprises islandaises de plus de 25 salariés et les administrations doivent prouver qu'à travail égal elles versent le même salaire aux deux sexes. Mais en quoi consiste vraiment cette loi ?
- 6 **Actualités - La grande distribution alimentaire : devons-nous longtemps subir la fatalité ?**
Le self checkout de Carrefour coûtera 265 emplois de caissier-e-s soit 155 équivalents temps plein si aucune autre solution ne peut être trouvée.
- 7 **Infographie économique - Quelles sont les inégalités hommes-femmes liées au travail ?**
En ce mois de mars où nous fêtons la journée internationale des droits des femmes, nous allons nous attarder sur les inégalités liées au travail et consécutives au traitement différent qu'on fait entre femmes et hommes.
- 8 **Chronique juridique - Un salaire juste ou juste un salaire ? Stock-options et warrants**
Initialement utilisées pour payer les dirigeants, les stock-options sont maintenant aussi utilisées pour rémunérer les cadres et parfois même pour l'ensemble des employés. Ce mode de rémunération ne concerne pas la grande majorité des travailleurs. Mais, il vaut la peine de s'y attarder un moment, dans la mesure où un nombre de plus en plus important d'entre vous peut y être confronté.
- 10 **Actualités - Brexit : état de la situation**
Que s'est-il passé depuis le 23 juin 2016, date du référendum qui vit les partisans du Brexit l'emporter ? Cette ligne du temps vous permettra de vous y retrouver.
- 11 **Services - Les coursiers se battent contre Deliveroo**
Retour sur le combat mené par les coursiers de Deliveroo depuis plusieurs mois. L'action conjointe de la CNE et de Transcom aide ces travailleurs précaires à s'organiser malgré leur « atomisation ».
- 12 **Missions diplomatiques - Les travailleurs enfin reconnus !**
En ce début d'année, la loi Epis a été votée. Que prévoit-elle ? Enfin un vrai statut pour des dizaines de milliers de travailleurs dans le secteur des Missions Diplomatiques. Rencontre avec Laure Mesnil, permanente CNE en charge de ce dossier.
- 13 **Non Marchand - Le Non Marchand, ça marche !**
Deux batailles syndicales de plus de 20 ans se gagnent en 2018 : un statut de salarié pour les accueillantes d'enfants conventionnées et l'implémentation d'une nouvelle classification de fonctions, l'IFIC, dans le secteur de la Santé.
- 14 **TAM TAM : une nouvelle campagne voit le jour**
En février, la campagne Tam Tam a été lancée. Un collectif d'experts, d'associations, d'acteurs de terrain et de citoyens ont constaté tous les jours un peu plus les dégâts sur les citoyens que provoquent les logiques qui ont guidé les différents gouvernements fédéraux de ces dernières années. C'est notre réalité.
- 15 **Un salaire juste ou juste salaire ?**
Le salaire n'est pas seulement une somme d'argent que vous recevez tous les mois. Ce mois, nous verrons que le salaire c'est une rémunération... égale entre les hommes et les femmes
- 16 **Edito - Commun, communes**
Sans réfléchir : c'est quoi, le contraire d'un individu isolé ? Facile : c'est « tout le monde », c'est la foule. Le contraire d'un type tout seul, c'est 10 millions de personnes entassées...

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE



D. Coppieters

Au centre, Mounir Tahri, le 30 novembre 2017 au Jeudi de l'Hémicycle du Parlement bruxellois sur les droits des étrangers et des sans-papiers à Bruxelles.



Libérez Mounir Tahri et Jihed Cheikhe !

Mi-février, sept sans-papiers ont été arrêtés dans les locaux d'une ASBL du secteur socio-culturel Globe Aroma et des moyens disproportionnés ont été mis en place dans le cadre de cette opération. Il est inquiétant de voir que de telles opérations policières compromettent gravement la confiance du public envers les structures associatives et culturelles, mais aussi la sérénité des artistes et la liberté de créer et de s'associer.

Parmi les sept sans-papiers arrêtés, figure Mounir Tahri, un militant syndical très actif depuis de nombreuses années au sein de la CSC-Bruelles. Il se trouve aujourd'hui au Centre fermé 127bis avec Jihed Cheikhe, un artiste peintre mauritanien. Tous les deux risquent l'expulsion.

Arrivé en Belgique en 2006, Mounir Tahri a travaillé entre juin 2008 et décembre 2012 pour une société sous-traitante dans le secteur du nettoyage pour le Foyer anderlechtois. Il a introduit un dossier de régularisation dans le cadre de la procédure de 2009 et a reçu une réponse positive de l'Office des Étrangers en décembre 2011. Or, son employeur a profité des failles de la législation pour l'exploiter et le faire travailler dans des conditions non-conformes de notre législation sociale. Mounir Tahri en a fait les frais et a perdu la possibilité de régulariser son séjour. La CSC a introduit un dossier pour exploitation économique qui est toujours en cours devant le tribunal du travail. Il est inacceptable qu'une démocratie puisse expulser une personne dont le dossier est toujours ouvert devant un tribunal.

Tous deux doivent être immédiatement libérés. Différentes actions ont déjà eu lieu pour exiger leur libération immédiate. Plus d'informations sur notre site www.lacne.be.

Démission et rupture de commun accord ? Le gouvernement vous pénalise !

Envie de démissionner ou de rompre votre contrat de commun accord parce que vous avez trouvé un nouvel emploi ?

Pour rappel, en cas de démission ou de rupture de contrat de commun accord, vous pouvez être privé d'allocations de chômage pour une période de 4 à 52 semaines. Cette sanction n'est toutefois pas appliquée si vous quittez votre emploi pour un (ou des) autre(s) emploi(s)... et restez employé pendant un certain temps.

Jusqu'il y a peu, il vous fallait rester occupé quatre semaines (chez un ou plusieurs nouveaux employeurs). Après démission ou rupture de commun accord, vous conserviez donc votre droit aux allocations de chômage, si vous étiez licencié de votre nouvel emploi après plus de quatre semaines.

Le gouvernement a changé cette règle. Il impose maintenant de rester 13 semaines (et non plus quatre) sous contrat de travail, après votre démission ou la rupture de commun accord. Sans quoi vous serez sanctionné-e par l'ONEm pour une période pouvant aller de 4 à 52 semaines.

Il s'agit d'une énième attaque de ce gouvernement contre la liberté et les droits des travailleuses et travailleurs.

La FOPES : un master universitaire pour adultes

La Faculté ouverte de politique économique et sociale (FOPES-UCL) organise un master universitaire en politique économique et sociale. Ce master est accessible sur base de l'expérience professionnelle ou avec un diplôme de niveau bachelier. La formation se déroule à horaire décalé (une journée et une soirée par semaine). Un accompagnement adapté aux adultes qui reprennent des études est proposé dès l'entrée en formation.

Si vous désirez :

- comprendre les enjeux économiques et sociaux qui se posent à la société contemporaine,
- analyser les politiques mises en œuvre par les acteurs économiques, politiques et sociaux,
- élaborer avec d'autres des projets et des propositions dans un cadre universitaire,

la FOPES vous transmettra des outils à la réflexion et à l'innovation.

Cette formation universitaire diplômante bénéficie d'une bonne reconnaissance dans des milieux professionnels très diversifiés.

Informations : www.uclouvain.be/fopes - chantal.grandmaire@uclouvain.be - 010/47 39 07 ou secretariat-opes@uclouvain.be



LA LOI ISLANDAISE SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE

Vraiment un plus ?

Depuis le 1er janvier 2018, les entreprises islandaises de plus de 25 salariés et les administrations doivent prouver qu'à travail égal, elles versent le même salaire aux deux sexes. Mais en quoi consiste vraiment cette loi ?

Dossier

Les entreprises bénéficient d'une période de transition pour se conformer à la nouvelle loi. Les plus petites entités auront un timing échelonné d'ici le 31 décembre 2021 tandis que les entités de plus de 250 salariés devront être en règle dès cette année pour obtenir une certification conforme délivrée par les autorités islandaises. Elles s'exposent sinon à une amende de 400€ par jour. Cette certification devra être renouvelée tous les 3 ans.

PAS DE LOI EN BELGIQUE ?

Nous en avons une et même plusieurs ! Le principe « à travail égal, salaire égal » appliqué aux femmes et aux hommes est repris de longue date dans la législation tant européenne que belge. La première loi belge date de 1978 (c'était la transposition de la Directive européenne de 1976) mais elle a ensuite été remplacée par la loi anti-discrimination entre hommes et femmes de 2007. Une loi écart salarial voit le jour également en 2012 (modifiée en 2013) et de nombreux arrêtés d'application existent. Les instruments pour atteindre l'égalité sont donc nombreux, encore faut-il les utiliser !

ALORS QUE PENSER DE LA LOI ISLANDAISE ?

Une loi imposait déjà l'égalité depuis 1961 en Islande. Le plus de cette nouvelle loi islandaise réside dans l'aspect certification par un organisme indépendant et une sanction sous forme d'amende. La charge de la preuve est inversée, aux entreprises de démontrer que s'il y a un écart salarial,

ce n'est pas dû au genre. La loi impose aussi aux entreprises d'utiliser l'« Equal Pay Standard », un système de gestion de l'égalité des rémunérations développé par les syndicats islandais, la Confédération des employeurs et certains membres du gouvernement. Cette loi contribuera également à plus de transparence sur les salaires et est intéressante de par l'aspect systématique du contrôle, mais la vigilance restera de mise.

... MAIS IN FINE QUELLE RÉALITÉ SUR LE TERRAIN ?

L'écart salarial est de 16,1% en Islande en 2016 selon Eurostat, bien plus qu'en Belgique où il est de 6,5% si l'on se réfère à la même source. A noter que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie chaque année un rapport sur l'écart salarial en Belgique et que, dans son rapport de 2017 (chiffres de 2014), il mentionnait un écart de 7,6% sur base du salaire horaire mais de 20,6% sur une base annuelle qui prend davantage en compte l'effet du temps partiel. L'écart est encore plus élevé si les avantages extra-légaux sont pris en compte tels que les voitures de société, les assurances groupe...

L'Islande marque cependant des points si l'ensemble des aspects ayant trait à l'égalité sont pris en compte : un taux d'emploi des femmes de 83,6% (63% en Belgique), un congé parental pris de manière presque égalitaire entre les deux parents... Des réalités qui font que l'Islande est classée pour la

neuvième fois à la première place dans le rapport du Forum économique mondial sur l'écart global sur la parité entre hommes et femmes pour 2016 alors que la Belgique occupe la 31ème place. Le rapport consiste en une étude comparative annuelle qui mesure les progrès en termes de parité entre hommes et femmes dans quatre domaines : le niveau d'instruction, la santé et la survie, les opportunités économiques et l'émancipation politique.

N'oublions pas que les acquis sociaux sont toujours le résultat de nos luttes et que les islandaises se sont illustrées dans ce domaine à de nombreuses reprises. En

1975, 90% d'entre elles cessèrent toute activité au travail et à la maison pour défendre leurs droits : 25.000 Islandaises arrêterent le travail sur 218.000 habitants. Ce fut le début d'un vaste mouvement d'émancipation qui contribuera à l'élection en 1980 de la 1ère

femme Présidente d'un Etat en Europe. Le 24 octobre 2016, 41 ans après, elles ont à nouveau fait grève en quittant leur travail plus tôt pour mettre en évidence la différence de salaire par rapport à leurs collègues masculins et elles étaient à nouveau 25.000 femmes dans les rues de Reykjavik, sur une population de 338.000 Islandais, en plus des nombreux rassemblements dans des villages. Ce n'était pas la première fois que les Islandaises arrêtaient le travail pour marquer cet écart salarial. Cela avait déjà été le cas en 2005 et en 2010.

Le principe « à travail égal, salaire égal » est repris de longue date dans la législation tant européenne que belge.

Claude Lambrechts

Le 8 mars, journée d'action

La CSC mène campagne depuis longtemps contre l'écart salarial. Cette année encore, les Femmes CSC et les responsables « égalité » seront présent-e-s dans des entreprises le 8 mars (journée internationale des femmes) afin de sensibiliser et proposer des moyens d'agir. Le thème de la campagne 2018 est : « **Ma fiche de paie a-t-elle un sexe ?** ». Des supports d'animation sont prévus : « *Nous distribuerons un petit folder qui explique les causes de l'écart salarial en Belgique et nous proposerons aux travailleurs-euses qui le souhaitent un shooting-photo avec le visuel de notre campagne 'Ma fiche de paie a-t-elle un sexe ?'*. Les photos seront ensuite diffusées largement sur les médias sociaux pour provoquer la discussion et envisager des pistes d'actions concrètes » explique Gaëlle Demez, responsable nationale des Femmes CSC.



Action Femmes, c'est qui ?

Action Femmes a été créé en juin 2003. Ce groupement au sein de la CNE est doté d'un budget, et peut donc agir. Via des structures dynamiques (bureau et comité), les militantes d'entreprises et les permanentes se côtoient pour formuler des revendications qui les concernent plus particulièrement, quel que soit leur secteur d'activité (amélioration du statut des temps partiels, droits individuels en Sécurité sociale, congé parental et de paternité...). Chaque année, une assemblée regroupe les militantes et permanentes de toutes les régions de Wallonie et de Bruxelles et prépare son cahier de souhaits sur un thème précis.

Action Femmes met au point des plans d'actions et de formation pour renforcer l'égalité de chances sur le terrain et dans la CNE : augmenter la présence des femmes pour atteindre la parité, ou obtenir la proportionnalité des mandats dans les entreprises et dans les instances syndicales et permet de faire de l'action syndicale pour améliorer la qualité de vie de tous, en collaboration avec nos collègues masculins. Un responsable Egalité des chances a d'ailleurs été désigné pour entendre et aider à résoudre les difficultés, mais aussi faire le lien avec le reste de la CNE.

Action Femmes publie également des brochures et publications disponibles sur notre site. Plus d'informations à cette adresse : www.lacne.be > Section «Je travaille dans...»

Sur le site des Femmes CSC, vous trouverez un calculateur spécifique pour connaître l'écart salarial dans votre entreprise. Et ce n'est pas tout. Brochures, dossiers, contacts... se retrouvent sur la page Femmes CSC à cette adresse www.lacsc.be > Que faisons-nous ?



La Cyclo-Parade féministe débarque à Liège

Dans le cadre de l'action « Ma fiche de paie a-t-elle un sexe » (voir encadré ci-dessus), des actions auront lieu les 7 et 8 mars prochains dans certaines de vos entreprises : distribution d'accroche-portes, séances d'informations, etc. A Liège, un autre type d'action, soutenue notamment par la CSC, aura lieu le 8 mars prochain : la Cyclo-Parade féministe. L'objectif : mettre en place des actions symboliques (changement des noms des rues, animations surprenantes...) pour sensibiliser le public, porter des revendications et visibiliser les combats pour l'égalité femmes-hommes, à Liège et dans le monde. Le rendez-vous est à la Maison de la Laïcité de Liège à 13h30 et la cyclo-parade se terminera avec un concert place Saint-Etienne à 17h30. Pour plus d'informations : maison.laicite.liege@gmail.com

La grande distribution alimentaire DEVRONS-NOUS LONGTEMPS SUBIR LA FATALITÉ ?

Le self checkout de Carrefour coûtera 265 emplois de caissier-e-s soit 155 équivalents temps plein si aucune autre solution ne peut être trouvée.

**LES CAISSIÈRES DOIVENT-ELLES
POUR AUTANT SUBIR CE SORT ?**

Depuis près de 10 ans, la grande distribution alimentaire traîne son cortège de pertes d'emplois et de fermetures. Depuis 10 ans, les raisons avancées sont les mêmes. Un contexte concurrentiel très tendu qui voit s'affronter sur notre petit territoire une dizaine de concurrents alimentaires (soit plus que pour le territoire français !) sous tout format : proximité, supermarché, hypermarché, point de retrait... Tandis que la consommation recule et que le Belge se tourne de plus en plus vers les sites de commerce en ligne. L'e-commerce se développe, tous les secteurs de la consommation sont impactés. Les modes de consommation évoluent mais l'impact se joue sur les assortiments et les stratégies commerciales, moins sur l'emploi.

LA COURSE AU TEMPS GAGNÉ IMPACTE TOUT LE MONDE, CONSOMMATEUR COMME TRAVAILLEUR

Pris dans des rythmes de vie infernaux (horaires de travail extensibles et 7 jours sur 7, difficulté de concilier vie de famille et vie professionnelle, travaux ménagers...), nous courons tous après un temps que l'organisation de la société nous vole.

MAIS QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES TRAVAILLEURS QUE NOUS SOMMES ?

Pour aider le consommateur à consommer encore et toujours plus et par la même occasion maximiser les profits de l'entreprise, la grande distribution développe une stratégie qu'elle veut gagnante : aider le consom-



mateur à gagner du temps en lui offrant des services rapides et efficaces. Dans cette logique, l'humain n'est pas au centre des solutions en magasin. En effet, si l'avenir se dessine avec quelques métiers de vente spécialisés, des réassorts pour achalander les étales, etc., d'autres métiers seraient voués à disparaître et au finish, le nombre d'heures nécessaires en magasin se voit fondre comme neige au soleil.

Pour cela, elle s'inscrit dans son temps : nouvelles technologies le long de toute la chaîne ; l'entrepôt, les commandes en magasin, développement de site internet, ouverture de points de retrait hors des magasins et au bout de cette chaîne, les caisses. **Quel drame pour l'humain quand le système fait de lui le principal obstacle à son confort.**

Les caisses traditionnelles sont devenues malgré elles le symbole d'un vieux monde qu'il faut dépasser pour rencontrer les besoins des consommateurs, vivre avec son temps, gagner en productivité et diminuer ses coûts. Parce qu'en fine, ce n'est pas de notre confort dont il est question mais de faire en sorte de faire toujours plus de profits avec de moins en moins de charges, c'est-à-dire de salaires.

S'il est temps de questionner le modèle de société dans lequel nous voulons vivre (le tout à la technologie ?), la fin de l'emploi dans le secteur n'a pas sonné. Depuis des années, nous plaidons au niveau des entreprises et des secteurs pour ensemble mettre en place des solutions qui permettraient à chacun des travailleuses et travailleurs du secteur de trouver un avenir qui ne soit pas fait de chômage. En effet, il est temps de mettre en place politiquement comme sectoriellement une réflexion sur l'emploi de demain qui ne

passé pas uniquement par des plans sociaux à répétition où la variable d'ajustement est le travailleur. Il est temps de mettre en place dans l'entreprise comme au niveau du secteur une réelle politique de formation dans l'emploi qui permette à chacun des compétences qu'il pourra valoriser dans ce secteur ou dans un autre mais en lui permettant de rester dans un emploi convenable. Il est enfin temps chez Carrefour comme dans le secteur de reconnaître cette érosion de l'emploi et de prendre ses responsabilités en partageant l'emploi existant et futur. En 2001, le secteur est passé à 35h. Pourquoi les travailleurs ne pourraient-ils pas eux aussi bénéficier d'une nouvelle réduction qui permettrait à la fois de sauver l'emploi dans un contexte d'érosion et de lui rendre ce temps de vie si précieux ? Nous ne sommes pas dans des plans qui visent à sauver des entreprises au bord de la faillite mais dans un contexte où Carrefour comme Delhaize sont rentables. Et si le futur repassait par le partage du temps, du temps de travail et des fruits d'une croissance qui a suffisamment nourri les mêmes depuis plus de 10 ans ? C'est en tout cas ce qui sera au cœur de la revendication et du combat de la CNE chez Carrefour comme dans le secteur.

Delphine Latawiec

QUELLES SONT LES INÉGALITÉS HOMMES-FEMMES LIÉES AU TRAVAIL ?

En ce mois de mars où nous fêtons la journée internationale des droits des femmes, nous allons nous attarder sur les inégalités liées au travail et consécutives au traitement différent qu'on fait entre femmes et hommes.

1 A quelle heure les femmes commencent-elles à travailler gratuitement ?

L'adage le dit : « à travail égal, salaire égal ». Et pourtant, autant en Belgique qu'en Europe, les femmes en sont malheureusement encore loin. Si on compare le salaire horaire brut des hommes et des femmes dans divers pays européens, on se rend compte que le salaire payé par heure à une femme est inférieur à celui d'un homme. Donc quand un homme finit sa journée à 17h et qu'il a été payé pour cela, **une femme travaille bénévolement entre**

quelques minutes et plusieurs heures avant la fin de sa journée selon le pays. Pour gagner le même salaire horaire qu'un homme, vous trouverez ci-dessous l'heure à laquelle une femme devrait arrêter de travailler ! Il n'est pas anodin de voir aussi que les pays avec de nombreux contrats précaires et très flexibles, plus souvent exercés par des femmes (Pays-Bas, Allemagne, Angleterre), sont très en retard dans ce domaine.



2 Quel est l'écart salarial entre hommes et femmes en Belgique ?

En Belgique, la **différence salariale entre hommes et femmes se chiffre à 7,6%** lorsque l'on compare les salaires horaires bruts des deux sexes (chiffres 2014). Mais lorsque l'on compare, non plus les salaires par heure, mais **les salaires annuels, l'écart est de 20,6%**.

7,6%
écart en salaire horaire brut

les chiffres de l'écart salarial



20,6%
écart en salaire annuel brut

Le premier chiffre tient compte du fait que les femmes sont souvent moins bien payées que les hommes pour un même travail : à travail et tâches strictement égaux, le salaire est différent. Ce chiffre prend aussi en compte le fait que les métiers exercés majoritairement par des femmes sont toujours sous-rémunérés par rapport à des métiers à compétence équivalente exercés par des hommes. A cela, il faut ajouter que les femmes occupent des emplois qui sont dans le bas de la fourchette salariale (par pression sociale, plafond de verre...).

Le second chiffre tient compte du fait que les femmes subissent le plus souvent des temps partiels et gagnent donc moins (car prestent moins d'heures). Le mot « subir » n'est pas une simple formule : le passage à temps partiel est souvent dicté par une répartition inéquitable des tâches privées. Les emplois féminins sont souvent ceux qui subissent le plus les introductions de flexibilité horaire et/ou de temps partiel. Donc les répartitions inégales des tâches, les stéréotypes entretenus dans la société et sur le marché du travail font que des secteurs entiers (distribution ou nettoyage) ont des jobs à temps partiel exercés par des femmes...

Ces écarts ont des conséquences très concrètes en termes de droits à la Sécurité sociale : l'écart d'aujourd'hui se perpétue demain.

Prenons un exemple sur le dossier des pensions : les hommes ont aujourd'hui, tous régimes confondus, en moyenne une pension de 1.480€ tandis que les femmes ont en moyenne une pension de 950€.

1.480€
pension moyenne d'un homme

Les chiffres de l'écart salarial en termes de pensions



950€
pension moyenne d'une femme

Un salaire juste ou juste un salaire ?

STOCK-OPTIONS ET WARRANTS

Initialement utilisées pour payer les dirigeants, les stock-options sont maintenant aussi utilisées pour rémunérer les cadres et parfois même pour l'ensemble des employés. Ce mode de rémunération ne concerne pas la grande majorité des travailleurs. Mais, il vaut la peine de s'y attarder un moment, dans la mesure où un nombre de plus en plus important d'entre vous peut y être confronté.

L'histoire de ces modes de rémunération commence avec un outil clé du capitalisme financiarisé : l'action. En effet, sans action, pas de stock-option ou de warrant.

Une action est un titre de propriété d'une entreprise. Vous disposez d'autant de parts (pourcents) d'une entreprise que vous disposez d'actions de cette dernière. L'action vous donne deux droits. Premièrement, le droit de contrôler la société, si vous détenez une part suffisante des actions émises pour peser par rapport aux autres actionnaires. Deuxièmement, l'action vous donne le droit de recevoir une partie des bénéfices (ce qu'on appelle un « dividende »).

QU'EST-CE QU'UNE OPTION SUR ACTION (STOCK-OPTION) ?

Une stock-option (ou « option sur action ») est le droit d'acheter, dans le futur, une

action existante de la société à un prix fixé d'avance (en général, le cours actuel).

Par exemple, vous recevez la possibilité d'acheter une action à un prix de 100€, pendant X années. Quel que soit le cours de l'action, vous aurez toujours la possibilité de l'acheter à 100€. Si à l'avenir la valeur de cette action augmente, vous activerez votre option d'achat. Dans ce cas, vous achèterez l'action à 100€ alors que son cours a augmenté et qu'elle vaut, par exemple, 110€. Dans ce cas, l'option sur action vous a permis d'acquérir une action à un prix plus bas que ce qu'elle vaut. Si vous vendez immédiatement cette action, vous empocherez une plus-value. Cette plus-value correspondra à la différence entre le prix d'achat de l'action (100€) et son cours au moment où vous avez activé votre option d'achat et revendrez l'action (110€). Soit un gain de 10€. Si en revanche la valeur de l'action diminue, vous n'exercerez pas l'option. Vous n'achèterez pas cette action et ne réaliserez donc aucune perte (sauf celle de l'impôt que vous aurez payé, voir ci-dessous).

Les warrants comportent de grandes similitudes avec les stock-options. Ils ont également pour but d'attribuer à leur détenteur le droit d'acheter à l'avenir, et à un prix fixé d'avance, une action. Il existe quelques différences, comme le fait qu'une stock-option

peut être émise par une entreprise à partir d'actions d'une entreprise tierce, alors que pour les warrants, le droit de souscription ne sera ouvert que sur les actions ou obligations propres de l'entreprise.

Dans les lignes qui suivent, l'expression « stock-option » est utilisée de manière générique pour désigner à la fois les stock-options proprement dites et les warrants.

LA LOI DU PLUS FORT

L'attribution de stock-options et de warrants est régie par une même base légale : la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 (modifiée par les lois du 21 décembre 2002 et du 27 mars 2009). Cette loi n'est pas aussi détaillée et ne vous protège pas autant que celles encadrant d'autres formes de rémunération.

Tout d'abord, la loi n'impose pas que le plan de stock-options soit prévu par une convention collective de travail. Les représentants syndicaux disposent de peu de moyens pour réglementer la manière dont ce type de rémunération est attribuée (à qui ? en fonction de quels indicateurs ? etc.). Autrement dit, vous êtes seul-e face à votre employeur, situation dans laquelle vous êtes rarement en position de force.



Au fil des pages, la brochure « Juste un salaire ou un salaire juste ? » détaille les critères indispensables caractérisant une juste rémunération. Liquide, disponible, indexée... Ce sont autant de critères qui sont, dans la suite de la publication, appliqués à différentes formes de rémunération. L'objectif ? Offrir une vision claire et précise de ce qu'est un « juste salaire ».

En un coup d'œil :

Date	Événement	Montants
2018	Option d'achat	100€
2020	Cours de l'action	110€
2020	Activation de l'option (achat de l'action au prix fixé dans l'option d'achat)	100€
2020	Plus-value (Cours de l'action - prix fixé dans l'option d'achat)	10€

TOUT BÉNÉFICE POUR L'EMPLOYEUR

Avec ce mode de rémunération, une seule certitude : vous serez taxé-e. En effet, l'option sur action constitue un avantage imposable, dès l'exercice fiscal suivant le moment où vous recevez votre option sur action. Vous payerez donc des impôts sur cet avantage. L'avantage imposable équivaut à 18% de la valeur de l'action au moment où vous recevez l'option sur action. Ces 18% sont augmentés de 1% par année de validité de l'option au-delà de 5 ans. Ils constituent la base imposable à partir de laquelle la personne sera imposée, au taux de taxation auquel son revenu global lui donne droit. Cette base peut être ramenée de 18% à 9% moyennant certaines conditions.

Ces impôts sont dus au moment où vous recevez l'option sur action c'est-à-dire avant même que vous exerciez votre option (en achetant les actions), avant de réaliser votre (hypothétique) plus-value. Et si vous ne réalisez finalement aucune plus-value, le montant de l'impôt payé n'est pas récupérable.

Dans les cas où la revente de vos actions est considérée comme spéculative, il faut ajouter à cet impôt d'autres mesures fiscales. Si vous activez votre option (achetez l'action) et revendez rapidement votre action, vous serez aussi imposé sur la plus-value réalisée. Dans ces cas, vous êtes donc imposé deux fois : une fois sur l'option d'achat, une autre sur la plus-value réalisée lors de la vente.

Vous n'avez rien lu sur une participation fiscale ou des cotisations sociales versées par votre employeur ? Rien de plus logique. Sauf dans de rares cas, ce dernier ne doit rien verser à l'Etat. Vous comprenez donc mieux l'intérêt croissant des employeurs pour cette forme de rémunération. Ils ne payent rien et vous assumez entièrement le régime fiscal qui s'applique aux stock-options, ainsi que les risques qui accompagnent ce mode de rémunération.

DES DÉGÂTS POUR LES TRAVAILLEURS

Et ce n'est pas tout ! Cette forme de rémunération n'est pas prise en compte pour calculer votre pension. Les stock-options n'entrent pas non plus en compte pour le calcul de vos droits en Sécurité sociale ni pour le montant de votre éventuelle indemnité de rupture.

Sauf rares exceptions, les stock-options ne participent pas au financement de la Sécurité sociale. Or, moins d'argent dans les caisses de la Sécurité sociale signifie nécessairement moins de moyens pour vos soins de santé ou encore votre pension.

UNE INDEMNITÉ DE RUPTURE « CASINO » ?

De plus en plus d'employeurs proposent aux travailleurs licenciés de convertir (une part de) leur indemnité de rupture en warrants. Dans ce cas, vous ne touchez pas la somme qui vous est due en argent sonnante et trébuchante. Vous recevez des options d'achat sur actions à la place. Pratiquement, vous recevez le droit d'acheter des actions à un prix qui équivaut au montant de votre indemnité de rupture.

Votre employeur y trouve bel et bien son compte. Il ne paye aucune cotisation sociale sur cette somme, alors qu'il aurait dû en payer sur vos indemnités de rupture. En revanche, il n'est pas certain que vous y retrouverez votre compte. D'abord, parce que vous serez imposé sur les warrants reçus. Ensuite, parce que ces plans sont complexes et qu'il est donc très difficile de déterminer si ce procédé n'a pas permis de réduire votre indemnité de rupture. Ensuite, et surtout, parce que vous ne gagnez pas nécessairement une somme équivalente à celle de l'indemnité de rupture qui vous est due. En effet, en cas de chute ou de stagnation de la valeur de l'action, vous toucherez moins que si votre indemnité de rupture avait été versée en euros, sur votre compte. Méfiez-vous donc des employeurs qui vous vendraient du rêve !

Michaël Maira

Qu'en penser ?

Les stocks-options ou warrants sont une véritable loterie qui peut vous nuire et nuire à la collectivité.

C'est une loterie en ce qui vous concerne, parce que vous êtes seul-e face à votre employeur pour négocier votre avantage. Seul-e, vous n'avez pas la certitude de négocier un avantage optimal. Par ailleurs, au-delà de la certitude de payer des impôts, rien ne vous est garanti. Si vous avez la « chance » de négocier des stock-options, vous dépendrez ensuite de la loi du marché. Si le marché se porte bien, il se peut que vous réalisiez une plus-value. Si non, vous ne gagnerez rien et risquez de perdre de l'argent. Mais vous restez assuré-e de payer des impôts.

Enfin, le système nuit à la collectivité car il finance moins bien la Sécurité sociale. Et ce qui finance moins bien la Sécurité sociale finit toujours par se retourner contre vous. Puisque c'est vous qui payez plus chers les médicaments moins remboursés ou devez travailler quelques années de plus pour assurer le financement des pensions...



BREXIT : ÉTAT DE LA SITUATION

Que s'est-il passé depuis le 23 juin 2016, date du référendum qui vit les partisans du Brexit l'emporter ? Cette ligne du temps vous permettra de vous y retrouver.

23 JUIN 2016

À la question « Le Royaume-Uni doit-il rester un membre de l'Union européenne ou quitter l'Union européenne ? », 51,89% des votants au référendum britannique répondent « quitter l'Union européenne ».

29 MARS 2017

Le Traité sur l'Union européenne (TUE), article 50.2, stipule que « l'État membre qui décide de se retirer notifie son intention au Conseil européen. [...]L'Union négocie et conclut avec cet État un accord fixant les modalités de son retrait ». Le gouvernement britannique a activé l'article 50 le 29 mars 2017. En principe, deux ans après la notification, les traités européens cessent d'être applicables à l'État membre qui se retire (art. 50.3 TUE). Ceci signifie qu'en principe, à dater du 29 mars 2019, le Royaume-Uni ne fera plus partie de l'UE. La première ministre britannique a confirmé cette date.

19 JUIN 2017

C'est le début des négociations de l'accord de retrait. Entre juin et décembre, 6 cycles de négociation ont lieu entre la Commission européenne (et en particulier son négociateur en chef Michel Barnier) et le Royaume-Uni. La Commission est chargée de négocier, mais en se basant sur des orientations définies par le Conseil européen (c'est-à-dire les chefs d'État et de gouvernement).

15 DÉCEMBRE 2017

Un accord politique sur l'accord de retrait est acté par le Conseil européen. Il comporte trois points principaux :

- Les droits acquis par des citoyens de l'UE résidant au Royaume-Uni antérieurement à la date de déclaration du Brexit sont en grande partie maintenus. Les ressortissants de l'UE qui répondent à ces conditions continueront de bénéficier, par rapport à des ressortissants de pays extra-UE, de droits plus avantageux en matière de droit de séjour, de regroupement familial, de reconnaissance de leurs qualifica-

tions, d'accès à la Sécurité sociale... La réciproque est vraie (ressortissants britanniques résidant dans l'UE).

- Le Royaume-Uni continuera à payer sa quote-part du budget européen jusqu'en 2020 mais aussi à bénéficier jusqu'à cette date des fonds européens (fonds de soutien régional, subsides au secteur agricole, etc.).
- Les parties s'engagent à tenter d'éviter la reconstitution d'un contrôle des frontières et d'une douane entre la République d'Irlande et l'Irlande du Nord. Mais l'accord est bancal car trop ambigu et continue à faire l'objet de négociations.

9 FÉVRIER 2018

La deuxième phase des négociations débute. Elle a pour but de :

- préciser les points de l'accord qui restent nébuleux (Irlande du Nord) ;
- traduire l'accord de retrait en un accord juridiquement bétonné ;
- discuter du futur partenariat entre l'UE et le Royaume-Uni. Celui-ci comprend les relations économiques et commerciales de l'UE. Le gouvernement britannique a annoncé que le CETA constitue à ses yeux un modèle pour repenser ses relations avec l'UE. Par ailleurs, l'Union européenne et le Royaume-Uni négocient un accord de transition qui vaudra jusque fin 2020 en attendant que les accords définitifs soient tous finalisés et entrent en vigueur.

EN CONCLUSION

Même si les dirigeants européens laissent la possibilité au Royaume-Uni de réintégrer l'Union européenne, et le font savoir, les négociations progressent. Le Brexit paraît inéluctable.

Etienne Lebeau





LES COURSIERS SE BATTENT CONTRE DELIVEROO

Retour sur le combat mené par les coursiers de Deliveroo depuis plusieurs mois. L'action conjointe de la CNE et de Transcom aide ces travailleurs précaires à s'organiser malgré leur « atomisation ».

En octobre dernier, Deliveroo a annoncé ne plus vouloir travailler avec des coursiers salariés à la journée via Smart, mais uniquement avec des coursiers indépendants. Pourquoi ? Pour pouvoir payer leurs prestations non plus à l'heure de travail, mais à la livraison : 7,5€ si on est indépendant à titre principal, 5€ pour les étudiants indépendants.

Les coursiers ne s'y sont pas trompés. Etre payés à la livraison, cela veut dire que le temps d'attente chez les restaurateurs ou entre les commandes ne serait plus payé. Comme ils ne contrôlent pas le nombre de commandes qui leur sont attribuées (par l'algorithme de la plateforme Deliveroo), cela signifie qu'il n'y a plus aucune garantie de revenu par heure de travail. Déjà que le nombre d'heures de travail n'est nullement garanti ! Ensuite, Deliveroo a démontré dans les autres pays d'Europe qu'il n'hésite pas à diminuer unilatéralement le prix de la course.

Mais le statut d'indépendant, cela signifie aussi :

- plus de salaire minimum ;
- plus de limite, ni inférieure, ni supérieure, à la durée du travail ;
- les accidents du travail ne sont plus cou-

- verts par l'assurance-loi ;
- pas de droit aux congés ;
- pas d'intervention de l'employeur en cas de maladie ;
- ceux qui livrent pour Deliveroo tout en cherchant un autre travail ne peuvent plus être demandeurs d'emploi et sont exclus des circuits d'aide à la mise au travail ;
- pas de concertation sociale.

Les coursiers refusent d'être forcés d'adopter le statut d'indépendant. Ce serait d'ailleurs en soi une contradiction. En moyenne, les coursiers gagnent 360€ par mois et prestent deux mois pour Deliveroo. On peut comprendre qu'adopter le statut d'indépendant, tenir une comptabilité et faire des déclarations TVA est ridicule pour de tels montants. Deliveroo pousse des jeunes à s'inscrire comme indépendants sans comprendre exactement ce qu'ils font, au risque que certains se retrouvent dans quelques années avec une régularisation de cotisations ou de TVA.

SI LA CNE S'INVESTIT RÉSOLUMENT DANS CE COMBAT, C'EST NOTAMMENT POUR TROIS RAISONS.

Premièrement, les coursiers de Deliveroo sont de très jeunes travailleurs, étudiants

ou qui commencent leur vie professionnelle. C'est leur premier contact avec le monde du travail. Nous ne pouvons pas supporter que, dans l'esprit des jeunes, travail rime avec misère et arbitraire.

Deuxièmement, ce dossier illustre l'effet des mesures du gouvernement contre le droit du travail. En effet, ce gouvernement a adopté la loi « De Croo » (statut fiscal avantageux pour les 5.100 premiers euros tirés de l'économie dite collaborative) et se propose même de l'étendre. Ce gouvernement a créé le statut d'étudiant indépendant, avec le mirage qu'il fallait encourager l'entrepreneuriat chez les jeunes. On voit comment cela est ensuite cyniquement industrialisé par de grands groupes pour diminuer le revenu et exploiter la flexibilité de ces étudiants.

Troisièmement, il y a ici un abus manifeste du statut d'indépendant et il faut réagir avant le fait accompli. Les coursiers protestataires font paradoxalement le lien entre travail indépendant et esclavage. Déjà le statut indépendant se répand dans de nombreux secteurs d'activité et collectifs de travail, et pas seulement du fait de l'économie de plateforme (Horeca, transport, maintenance, vente...). Avec à la clef accroissement de l'exploitation et dumping entre statuts. Si on tolère que l'activité de coursier à vélo puisse se faire sous statut d'indépendant, alors demain tous les travailleurs peuvent de même se voir forcés d'adopter ce statut, contournant ainsi toutes les règles du droit du travail.

Martin Willems

LES TRAVAILLEURS ENFIN RECONNUS !

En ce début d'année, la loi Epis a été votée. Que prévoit-elle ? Enfin un vrai statut pour des dizaines de milliers de travailleurs dans le secteur des Missions Diplomatiques. Rencontre avec Laure Mesnil, permanente CNE en charge de ce dossier.

En quoi consiste le secteur des Missions Diplomatiques ?

Le secteur des Missions Diplomatiques regroupe 15.000 travailleurs : des chauffeurs, des domestiques, du personnel administratif ou technique... Ce sont des gens qui travaillent dans des ambassades, des consulats, des représentations permanentes auprès de l'UE ou de l'OTAN, des représentations régionales comme la Catalogne, ou dans des instituts culturels touristiques ou économiques attachés à des missions diplomatiques. Ce sont des profils de travailleurs très différents : certains gagnent assez bien leur vie alors que d'autres sont presque réduits à l'esclavage. Certaines ambassades ne déclarent même pas leur personnel, ne font pas de contrat de travail, font travailler les gens 7j/7 en les payant une misère... Avant la loi Epis, ils n'avaient pas de statut. Ils n'étaient ni des travailleurs du secteur public, ni des travailleurs du privé.

Quelles sont les conséquences de ne pas être repris ni dans le privé ni dans le public ?

Jusqu'à la loi Epis, seules les lois générales s'appliquaient à eux, donc par exemple la loi sur le double pécule de vacances ou le temps de travail. Ils y avaient droit même si 9 fois sur 10, ce n'était pas respecté. Mais en Belgique, le droit du travail est surtout négocié entre patrons et syndicats au sein des commissions paritaires, et pas voté dans des lois. Or ces travailleurs n'étaient dans aucune commission paritaire. Cela posait donc des tas de problèmes. Par exemple, ils n'avaient pas droit à l'indexation de salaires, certains travailleurs n'avaient pas vu leur salaire indexé depuis 30 ans ! Ils n'avaient pas droit

non plus au salaire minimum interprofessionnel, donc n'importe quel salaire était légal. C'était une zone de non droit, de l'esclavage organisé.

Et donc cela signifie qu'il n'y avait pas de syndicats officiels dans ce secteur ?

Il n'y a pas d'élections sociales, et pas encore de délégations syndicales officielles. Dans certaines Missions Diplomatiques, il est même inscrit dans le contrat de travail qu'on ne peut pas se syndiquer ! Grâce à la loi Epis, on pourra plus tard installer des délégations syndicales et protéger les travailleurs. Mais on a quand même déjà des délégués officieux dans plusieurs dizaines d'ambassades : des travailleurs courageux qui acceptent d'être notre point de contact, passer des informations à leurs collègues, et nous en faire remonter. L'intersyndicale est la réunion de tous ces délégués et a lieu une fois par mois.

A partir de quand la CNE a décidé de se plonger dans ce dossier ?

En 2011, tout est parti d'un appel d'une travailleuse qui nous a alertés sur ses conditions de travail. En faisant des recherches, nous nous sommes rendus compte que les problèmes étaient très nombreux dans ce secteur méconnu. On a commencé à organiser les travailleurs, à faire respecter leurs droits au tribunal, à protester contre les conditions de travail, comme lors de la grève à la Représentation espagnole le 16 octobre 2017, où 60 travailleurs ont courageusement occupé leur Mission pendant une journée. Mais ce qu'il fallait surtout, c'était un vrai statut légal : il fallait obtenir qu'un ministre

propose un projet de loi. On a contacté les ministres de l'emploi, De Coninck, puis Peeters, et finalement, sous la pression de plus en plus importante, Kris Peeters l'a fait.

Et donc le vote de cette loi, c'est une très belle victoire...

Oui ! C'est assez fou parce que presque personne n'y croyait il y a encore 6 mois. Nous si ! On avait fait poser des questions parlementaires, eu des rendez-vous chez des ministres, écrit des dizaines de courriers et des projets de projets de loi... Sans succès. Et à la fin de la dernière assemblée des travailleurs en mai 2015, Kris Peeters s'est engagé à prendre des initiatives pour donner un statut aux travailleurs des Missions Diplomatiques. On ne l'a plus laissé nous oublier ! On a négocié plusieurs versions d'un texte, et finalement, il a été voté ! Il est d'application au 15 février. 15.000 travailleurs sans statut en ont aujourd'hui un, et les droits qui vont avec. L'indexation, le salaire minimum, le congé parental, le crédit-temps, l'outplacement... C'est une révolution.

Que va-t-il se passer maintenant ?

Le combat n'est pas terminé, loin de là. On saura bientôt dans quelle commission paritaire ces travailleurs seront placés. Logiquement, cela devrait être la CP337. Ensuite il faudra continuer à négocier de nouveaux droits et de meilleures conditions de travail partout, et surtout, à organiser les travailleurs ! En mai, aura lieu la quatrième grande assemblée des travailleurs des Missions Diplomatiques et nos collègues des autres pays qui se battent comme nous pour un statut y participeront. Ce sera l'occasion de créer un réseau qui propagera largement cette belle victoire !

Propos recueillis par Alice Mazy

LE NON MARCHAND, ÇA MARCHE !

Deux batailles syndicales de plus de 20 ans se gagnent en 2018 : un statut de salarié pour les accueillantes d'enfants conventionnées et l'implémentation d'une nouvelle classification de fonctions, l'IFIC, dans le secteur de la Santé.

Dans le secteur de l'Enfance, il s'agit du projet pilote octroyant un statut de salarié à 400 accueillantes d'enfants conventionnées en 2018 et à 200 accueillantes supplémentaires en 2019. Dans le secteur fédéral de la Santé, l'implémentation de la nouvelle classification de fonction et la première étape du passage aux nouveaux barèmes (un quart du chemin sera fait d'ici 2019) concernent près de 180.000 travailleurs.

Voici deux combats menés par votre organisation syndicale qui portent leurs fruits après vingt ans de lutte, et ce quels que soient les pouvoirs en place. Nous avons pour principe de chanter dans nos mobilisations : « On lâche rien ». Et bien non, nous ne lâchons rien et nous revenons à la charge autant qu'il le faut tant que nous n'obtenons pas satisfaction. Dans ces deux combats, c'est la CNE qui a été à l'œuvre : en termes de production de textes et de propositions, de débats démocratiques au sein de nos instances mais aussi, quand il l'a fallu, en termes de pression sur les autorités ou les fédérations patronales.

STATUTS DES ACCUEILLANTES

Vous êtes accueillantes d'enfants conventionnées, ce qui suit vous concerne :

Introduisez votre candidature pour le projet pilote de salarié au plus tard le 31 mars 2018. Si vous avez cinq ans d'ancienneté dans un service d'accueil d'enfants conventionné agréé par l'ONE, si vous avez la capacité d'accueil de 4 enfants équivalent temps plein et que vous êtes disponible 5 jours par semaine, 10 h/jour et 220 jours par an, vous pouvez introduire votre candidature pour

rentrer dans le projet pilote de salarié. Ce contrat vous assure une rémunération mensuelle stable identique à celle d'une puéricultrice en crèche, le droit aux avantages en matière de Sécurité sociale (droit aux congés légaux et extra-légaux du secteur de l'Enfance (p. ex. les crèches)) et au remboursement non fiscalisé de frais forfaitaires égal à 10% de la rémunération brute.



IFIC

Si vous êtes membre du personnel d'un hôpital, du service du sang de la Croix-Rouge de Belgique, d'un service de soins infirmiers à domicile, d'un centre médico-pédiatrique, d'une maison médicale, ceci vous concerne. La nouvelle classification, appelée IFIC, obtenue après 20 ans de combat syndical est basée sur une analyse objective du contenu de 218 fonctions sectorielles, représentant +/- 95% des fonctions existantes sur le terrain. Leur pondération et leur classement en 17 catégories ont permis de finaliser un nouveau modèle salarial reprenant 17 échelles barémiques cohérentes.

C'est un modèle qui n'est plus basé sur les diplômes, mais qui met l'accent sur le contenu et le poids des fonctions exercées quotidiennement. Une fonction est applicable à un travailleur si les tâches effectuées au quotidien correspondent à au moins 80% de la tâche effective.

D'ici le 30 avril 2018, votre employeur devra vous proposer la fonction sectorielle à laquelle votre travail correspond. Vous aurez deux possibilités de recours si vous n'êtes pas d'accord avec cette attribution. Vos délégués CNE seront formés pour vous soutenir dans ces démarches.

Nous avons obtenu que la mise en œuvre du nouveau modèle salarial ne peut pas occasionner la moindre perte salariale. Chaque travailleur pourra lui-même choisir d'opter ou non pour le nouveau barème IFIC après avoir reçu toutes les explications nécessaires. Vos délégués CNE vous aideront à basculer ou pas dans le nouveau système.

La CNE est toujours à vos côtés. Visitez notre site où toutes les informations sont reprises. N'hésitez pas à revenir vers nous si vous avez des questions. Nous nous ferons un plaisir de vous répondre.

Germaine Nzuanzu

TAM TAM : UNE NOUVELLE CAMPAGNE VOIT LE JOUR

En février, la campagne Tam Tam a été lancée. Un collectif d'experts, d'associations, d'acteurs de terrain et de citoyens ont constaté tous les jours un peu plus les dégâts sur les citoyens que provoquent les logiques qui ont guidé les différents gouvernements fédéraux de ces dernières années. C'est notre réalité.

Or, en face, le présent gouvernement fédéral continue à vanter une augmentation de la qualité des soins de santé, la création d'emplois de qualité ou l'accessibilité de la justice. Ce sont leurs mots.

Tous les secteurs de la société (santé, justice, travail, éducation, environnement...) sont attaqués par les mêmes logiques. Celles qui envisagent la société comme une entreprise. Celles qui souhaitent que tout soit « bénéfiques, rentabilités, concurrence ».

Ensemble, ce collectif a décidé de réunir ses forces et a lancé une campagne nommée Tam Tam. Grâce à des vidéos, des argumentaires, des événements, il informe et sensibilise sur différents thèmes.

Ce collectif a donc décidé de converger ensemble pour :

- > montrer la responsabilité des politiques là où ils prétendent que c'est aux individus de se débrouiller seuls ;
- > dévoiler les impacts concrets de leurs mesures, masqués par leurs discours ;
- > recréer la solidarité entre les secteurs là où elle est supprimée ;
- > résister à cette politique.

La première partie de la campagne Tam Tam a débuté début février. Elle abordera successivement jusque juin 2018 les thèmes de la santé, de la justice et du travail.

Pour faire barrage à leurs mots qui nient notre réalité, nous pouvons encore faire entendre nos voix. Nous connaissons les vaccins qui ont permis d'empêcher ces périls par le passé : débattre, résister, s'unir, faire du bruit et faire savoir... Face aux nouvelles violences institutionnelles, la campagne Tam Tam offre une nouvelle résonance à la résistance. Il ne nous reste plus qu'à nous rassembler.

Reports de soin, pénuries d'infirmières et burn out des soignant-e-s, difficultés d'accès à la médecine pour les plus fragiles, hôpitaux poussés à la rentabilité... alors, comment ça va la petite santé en Belgique ? Jusqu'ici le patient était stable mais les symptômes s'aggravent. C'est par ces mots que commence la première vidéo de la campagne Tam Tam. Son sujet ? La détérioration des soins de santé en Belgique et l'impact des derniers gouvernements fédéraux dans celle-ci. Vidéo et calendrier sur Facebook « campagne tamtam ».



TAM TAM

Notre réalité sur la santé

Reports de soin, pénuries d'infirmières et burn out des soignant-e-s, difficultés d'accès à la médecine pour les plus fragiles, hôpitaux poussés à la rentabilité... alors, comment ça va la petite santé en Belgique ? Jusqu'ici le patient était stable mais les symptômes s'aggravent. Fruit d'une longue histoire de luttes et de conquêtes, l'assurance soin de santé et ses garanties pourraient bien finir aux urgences... Ce sont par ces mots que commence la première vidéo de la campagne Tam Tam. Son sujet ? La détérioration des soins de santé en Belgique et l'impact des derniers gouvernements fédéraux dans celle-ci. Pour la visionner : <https://www.lacne.be>.

Qu'est-ce que Tam Tam?

Avec la campagne Tam Tam, chacun d'entre nous est amené à donner de la voix, ensemble et avec force ! Entrons en résistance pour que l'avenir reste ouvert. Tam Tam (un tout autre modèle pour un tout autre monde) est une campagne nationale, portée par de nombreux acteurs en convergence dont la CNE, qui aborde de manière critique, les mesures politiques de nos gouvernements sur trois premiers thèmes : la santé, la justice et le travail. Envie de voir la vidéo, de lire l'argumentaire ou de participer à un événement ? Plus d'informations sur leur site : <https://www.campagnetamtam.be/>.

Un salaire juste ou juste un salaire ?

Le salaire n'est pas seulement une somme d'argent que vous recevez tous les mois, c'est bien plus. Et pour que ce salaire soit juste, il doit répondre à dix critères.

Un juste salaire doit...

- Septembre • Être liquide et disponible
- Octobre • Garantir un revenu suffisant
- Novembre • Être indexé
- Décembre • Être négocié librement
- Janvier • Contribuer à la Sécu
- Février • Contribuer aux fonctions collectives
- Mars • Être égal entre les hommes et les femmes
- Avril • Procurer un revenu stable
- Mai • Être basé sur une classification objective
- Juin • Être un juste partage de la valeur ajoutée

Un juste salaire, c'est une rémunération... égale entre les hommes et les femmes

Nous refusons que les femmes soient cantonnées dans des fonctions ou des secteurs « féminisés » (comprenez : moins valorisés), dans des formes d'emplois précaires (sous-statuts, CDD ou temps partiels...). Nous voulons l'égalité dans la rémunération - ce qui passe par l'objectivation des fonctions : à travail égal, salaire égal.

L'écart salarial s'explique en grande partie par la discrimination salariale directe, la ségrégation sur le marché de l'emploi, la sous-évaluation du travail « typique » des femmes, les stéréotypes et les choix en matière de conciliation vies professionnelle et privée.

Et aujourd'hui

L'écart salarial reste important en Belgique même s'il se réduit peu à peu, 9% en moyenne sur base horaire, 21% sur une base annuelle étant donné que les femmes travaillent souvent à temps partiel. Si l'écart entre les salaires des hommes et des femmes a tendance à se réduire, l'écart entre les conditions de rémunération et les avantages liés à un temps plein et ceux liés à un emploi à temps partiel se creuse. Le pourcentage de travail à temps partiel a fortement augmenté : plus de 45% des travailleuses sont actuellement occupées à temps partiel. Chez les hommes, ce pourcentage reste aux alentours de 10%. Si l'on prend en compte le salaire des employé-e-s du secteur privé uniquement, l'écart reste de 22% sur base horaire et de 32% sur base annuelle. Pour les ouvriers du secteur privé, ces chiffres sont respectivement de 19% et de 37%.

Actuellement, que ce soit des barèmes à « l'expérience utile » ou à « l'ancienneté », ceux-ci sont plus ou moins pénalisants pour les femmes selon les assimilations qui ont pu être prises en compte ou non. Les interruptions de carrière sont encore actuellement plus souvent l'apanage des femmes bon gré, mal gré, et risquent de se répercuter non seulement dans leur progression barémique, mais aussi, indirectement, dans le calcul de leur pension.



Le Droit de l'Employé est une publication mensuelle de la Centrale Nationale des Employés.

Secrétariat administratif : Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge			
Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 71			
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	Ont participé à ce numéro	
	Centrale Nationale des Employés	Claude Lambrechts	Delphine Latawicz
	@CNEGNC	Etienne Lebeau	Alice Mazy
		Germaine Nzuanzu	Martin Willems
		Graphisme et mise en page : Linda Léonard	
		Illustrations : Serge Dehaes, Milou Debatty	

COMMUN, COMMUNES

*“Le contraire d’une vérité banale, c’est un mensonge banal.
Le contraire d’une vérité profonde, c’est une autre vérité profonde » (Niels Bohr)*

Sans réfléchir : c’est quoi, le contraire d’un individu isolé ? Facile : c’est « tout le monde », c’est la foule. Le contraire d’un type tout seul, c’est 10 millions de personnes entassées...

En réfléchissant, maintenant : la foule (ou la file) d’individus identiques, ce ne serait pas plutôt **la même chose** que la solitude ? Ce qui nous sort de l’isolement, ne serait-ce pas de faire ou de vouloir quelque chose en commun ? Pour ne pas être « un type tout seul », ce n’est pas d’être « un parmi des millions » qui va faire la différence. C’est de me reconnaître dans un projet commun - que ce soit une tablée familiale, un groupe amical, une association locale ou un vaste mouvement social.

COMMUNES

Je pensais à cela en entendant, chaque matin, la liste s’allonger des communes qui rejettent le projet de « visites domiciliaires », ou platement dit de perquisitions sans mandats chez des citoyen-ne-s « coupables » de solidarité avec les migrants. On a ici deux conceptions du politique et du vivre ensemble : celle de Michel : « On a été élus pour 5 ans, donc plus personne n’a rien à dire pendant 5 ans. Vous êtes des millions d’individus isolés, taisez-vous, vous voterez en 2019, nous on décide comme on veut ». Les gens (trop) bien élevés appellent ça « la Primauté du Politique ». Les gens normaux appellent ça la *démocrature* « votez pour nous puis fermez vos gueules ».

Mais chaque matin on apprend que des citoyen-ne-s ou des conseils communaux se sont réunis, ont discuté, et ont rejeté ce projet de perquisitions sauvages. « Charbonnier est maître chez lui » dit la sagesse populaire : si j’aide une personne en difficulté, ce n’est pas un crime, et mon domicile doit rester inviolable, n’en déplaise à Charles Michel et à ses maîtres. Face à la *démocrature*, la résistance (des) commune(s) est notre fierté et l’espoir pour nos libertés.

COMMUN

Cette histoire est le centième exemple d’une vérité frappante : la politique est une affaire trop sérieuse pour la laisser aux seuls politiciens. La politique au sens noble (comment bien vivre ensemble) appartient à tous, aux citoyennes organisées, à celles et ceux qui refusent d’être un pion dans la file.

Sur la santé, associations de médecins, syndicats du secteur, maisons médicales et bien d’autres ont des choses essentielles à dire - et pas uniquement la ministre De Block qui se rêve en impératrice romaine.

Sur la justice, faut-il écouter seulement le gros avocat d’affaires qui nous sert de ministre (K. Geens) ? Ou bien les avocats, les juges, les historiens du droit etc. ?

Faut-il pour autant laisser chaque secteur de la société protester et se défendre séparément ? Les soignants, les professeurs, les cheminots... Non. L’ambition de l’importante campagne **Tam Tam**, lancée ce mois-ci par de nombreux collectifs, c’est de mettre en **commun** l’analyse des causes (pourquoi, dans un pays de plus en plus riche, vivons-nous de plus en plus mal ?) et la recherche de solutions communes. Cette mise en commun des indignations et des imaginations est essentielle : c’est pourquoi je vous invite à soutenir, partout là où vous êtes, cette campagne (lire page 14).

Viendra ensuite, ensuite seulement, le temps des partis politiques. Il y aura des élections, il faudra faire des choix, et nous espérons que l’écho du Tam Tam, la résonance de nos colères et de nos espoirs, interpellera tous les partis. Et que pour une fois, en 2019, ce seront les femmes et les hommes

de ce pays qui décideront des questions importantes, plutôt que de se laisser mener par le bout du nez par les experts en communication et publicité des partis tournant sur eux-mêmes.

Tam tam vous appartient : faites-vous entendre !

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*