

Qui vous représente dans votre entreprise?

Conseil d'entreprise • Comité de prévention et de protection • Délégation syndicale

Quand on entend parler des syndicats, on entend souvent parler des conflits sociaux, qui se traduisent par des grèves ou de manifestations. Ces actions constituent la partie émergée du travail syndical. Mais la grande majorité de ce travail se fait au quotidien à l'intérieur même des entreprises.

Des milliers de bénévoles s'engagent pour défendre leurs collègues, leurs conditions de travail, de rémunération. C'est un travail valorisant mais aussi difficile: les représentants des travailleurs sont confrontés aux économistes les plus aguerris, aux ingénieurs de production, aux managers des ressources humaines, etc.

Et ils s'en sortent plutôt bien. Ce ne serait pas peu dire que ce sont des héros modernes.

Des gens que l'on croise dix fois, cent fois, sans savoir...

Veiller sur les comptes et les règles

Le conseil d'entreprise (CE)

Pourquoi un conseil d'entreprise ?

Quand en 1948, les syndicats obtiennent la loi qui instaure le CE, ils constatent que ce sont les actionnaires et les gestionnaires qui décident du sort d'une entreprise, et que les travailleurs subissent les conséquences de leurs choix en terme d'investissement, de rapprochement, de vente, de fermeture, etc.

L'objectif est donc de donner un droit d'information et d'avis aux représentants des travailleurs sur la gestion de l'entreprise. La loi Renault, par exemple, prévoit qu'ils sont les premiers avertis d'un projet de restructuration ou de fermeture. Cette instance est prévue par la loi pour les entreprises qui ont plus de 100 travailleurs (en moyenne).

Quel est son rôle ?

Le CE a pour mission, entre autres : de donner un avis et de formuler des suggestions ou objections sur toute mesure qui pourrait modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise ; de recevoir des informations économiques et financières, définies par la loi ;

d'élaborer le règlement de travail, comprenant notamment les horaires ; d'examiner les critères généraux concernant l'embauche et le licenciement de personnel ; de fixer les dates de vacances annuelles.

Comme on le voit, il s'agit de choses qui ont une importance directe sur la vie de l'entreprise. Bien sûr, souvent, il ne s'agit que d'avis. Mais les syndicats ont d'autres lieux (la DS, notamment) et d'autres moyens de faire entendre leurs revendications si elles ne sont pas entendues dans cet organe de concertation.

Quelle est sa composition ?

Les membres du Conseil d'entreprise sont élus tous les 4 ans au suffrage universel au sein de l'entreprise lors des élections sociales. Les candidats sont présentés au vote par l'une des 3 organisations syndicales reconnues (CSC, FGTB et CGSLB). Au conseil d'entreprise, il y a quatre «collèges» : les ouvriers, les employés, les cadres et les jeunes travailleurs de moins de 25 ans. Le nombre des représentants à élire dépend de la taille de l'entreprise.

Et la protection ?

La protection est prévue pour favoriser la prise de position et de parole des représentants des travailleurs. L'histoire a montré que si le lien de dépendance entre le travailleur et l'employeur n'était pas tempéré par la protection, des intimidations, des pressions se faisaient jour.

Le CE, une affaire d'hommes ?

on entend souvent « le CE, c'est une affaire d'hommes, le CPPT, une affaire de femmes ». Comme si les hommes maîtrisaient mieux les chiffres et les histoires d'argent, et aux femmes les questions de santé. C'est absurde. Il faut que le regard des femmes, tout comme celui des hommes, intervienne sur toutes les questions importantes. Et le travail du CE n'est d'ailleurs pas qu'une affaire de chiffres, c'est aussi et surtout l'organisation concrète du travail : horaires, congés, crédit-temps, formation professionnelle.

Santé, sécurité, bien-être

Le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)

Pourquoi un Comité pour la prévention et la protection au travail ?

Depuis 1952, le législateur a organisé au sein de l'entreprise un organe chargé de veiller à la sécurité, à la santé et à l'hygiène. Un renouveau dans l'approche du travail de cette instance a été donné par la Loi sur le Bien-être au travail en 1996. Depuis lors, le CPPT a vu ses domaines d'action élargis

Quel est son rôle ?

Le comité émet un avis sur tout ce qui concerne la politique de l'entreprise, dès lors qu'elle touche au bien-être des travailleurs. Par exemple, l'introduction de nouvelles technologies, de nouveaux équipements de travail (mesures de protection, vêtements de travail, etc.) Il émet un avis concernant le plan de prévention de l'entreprise. Ce plan concerne les mesures en cas d'incendie, mais se base aussi sur la prévention des risques mis en avant par l'analyse dynamique des risques qui doit obligatoirement être réalisée au sein de l'entreprise. Il doit donner son avis quant au choix des conseillers externes et internes en prévention, à savoir les services auxquels il sera fait appel pour mettre en place la prévention et le suivi médical des travailleurs et la (les) personne responsable du suivi en interne de la santé et de la sécurité.

Quelle est sa composition ?

Le CPPT est paritaire. Les délégués du personnel sont choisis au suffrage universel lors des élections sociales. Pour le CPPT, il y a deux collègues, les ouvriers et les employés. Le nombre de personnes à élire dépend de la taille de l'entreprise. Cet organe est prévu par la loi à partir de 50 travailleurs en moyenne.

Choisir la couleur du papier-peint... ou agir concrètement pour la santé et la sécurité ?

Le CPPT est sans doute l'endroit pour travailler le plus concrètement pour ses collègues. Donner des avis sur les nouvelles technologies, sur l'aménagement des bâtiments, sur les mesures de sécurité, faire de la prévention pour éviter les maux de dos, le stress, etc. Et parfois, éviter les accidents graves. Huit domaines d'action privilégiés ont été définis par la loi : l'ergonomie, les facteurs psycho-sociaux, la prévention, la protection, l'hygiène, l'embellissement des lieux de travail, l'environnement (en ce qu'il influence les autres points, par exemple les pollutions qui sont néfastes aux travailleurs) et la protection contre le harcèlement sexuel et moral.

Le CPPT, une affaire de femmes ?

Ce rôle de prévention serait souvent associé au côté maternant des femmes. Puisqu'il s'agit de santé, ce serait une affaire de femmes. Et la virilité obligerait à nier les dangers... ce qui est absurde et dangereux ! Or les domaines de la prévention et de la sécurité sont aussi l'affaire des hommes qui subissent le plus d'accidents du travail, par exemple.

Négocier et vous défendre La délégation syndicale (DS)

Quelle différence par rapport aux délégués CE et CPPT ?

CE et CPPT sont instaurés par la loi. Les délégations syndicales le sont par des conventions sectorielles, chapeautées par une convention nationale supplétive. Chaque secteur, et parfois chaque entreprise, détermine les contours de la délégation syndicale. Le mode de désignation, le nombre de délégués, la protection sont donc variables. Les délégués syndicaux sont toujours « accrédités » par l'une des organisations syndicales reconnues. Cela leur donne accès à des informations et des formations, de manière à pouvoir exercer leur mandat le mieux possible.

Quel rôle spécifique ?

Là où il n'y a ni CE ni CPPT, c'est la délégation qui endosse en partie leurs tâches : règlement de travail, congés, avis sur le plan de sécurité, etc.

Dans tous les cas, c'est la délégation syndicale qui négocie les conventions collectives dans l'entreprise. Cela touche des questions aussi variées que les salaires et les primes, les pré-pensions, les licenciements collectifs... C'est aussi la DS qui s'occupe des cas de défense individuelle des travailleurs affiliés. Quotidiennement, c'est aussi la délégation syndicale qui doit marquer son accord pour le recours aux intérimaires ou aux heures supplémentaires, et plus largement, du respect de la législation sociale dans l'entreprise.

Question de seuil

La législation européenne prévoit une représentation des travailleurs à partir de 20 travailleurs en moyenne. La Belgique est pour le moment en contravention avec cette directive, puisque la loi n'oblige à constituer un organe de représentation qu'à partir de 50 travailleurs en moyenne (le CPPT).

Certains secteurs ont déjà négocié des seuils plus bas, et même des statuts particuliers, comme les délégués itinérants, qui vont visiter des sièges comptant parfois moins de 20 travailleurs.

Les services de la CSC

La CNE est une centrale de la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) et à ce titre, elle permet à ses affiliés de bénéficier des services de celle-ci (sans que cela ne vous coûte 1€ de plus).

Les centres de services de la CSC

Les centres de services de la CSC donnent accès à une gamme étendue de services syndicaux. Du personnel spécialisé peut aider et conseiller les affilié-e-s bien au courant des législations en vigueur, ils peuvent apporter une aide efficace.

La CSC développe également des programmes de calcul et des applications informatiques qui permettent à ses affilié-e-s de recevoir des calculs précis, une explication détaillée de ceux-ci et tous les formulaires adéquats. L'accès à ces programmes de calculs est réservé à nos affilié-es. Aussi, pour y accéder, vous devrez suivre une procédure qui, via votre numéro d'affiliation, vous permettra d'accéder à un mot de passe.

Les services syndicaux traitent entre autres:

- du temps de travail
- des salaires
- du crédit-temps et réduction de carrière
- des contrats 1
- des accidents de travail
- de la prépension
- de la fiscalité
- des maladies professionnelles
- des primes de fin d'année et syndicales
- des licenciements et faillites
- des vacances annuelles 2
- des allocations familiales
- des bourses d'étude 3
- des documents sociaux 4
- des maladies et accidents
- d'apporter un soutien en cas de grève

1. La CSC peut vous apporter toutes les précisions utiles relatives aux différents types de contrats, de statuts et leur contenu.

Le temps où il n'existait quasi qu'un seul type de contrat est largement dépassé. Divers plans de carrière et des formes de travail flexibles sont le résultat de types de contrats divers. Le contrat à durée déterminée, à temps partiel, à l'essai, pour ouvrier-ère, pour employée, pour fonctionnaire, pour job étudiant-e, contrat d'intérimaire,... ceci n'est qu'un échantillon parmi une large gamme. Dans ces conditions, il est normal que vous ne sachiez plus si votre contrat doit être rédigé de telle ou telle manière.

2. La CSC veille à ce que vos congés ne tombent pas à l'eau

Chacun peut apprécier quelques jours d'interruption de travail. Mais à quelle période et à combien de jours avez-vous réellement droit ? Et le pécule de vacances, comment est-il calculé ? Lorsque vous changez d'employeur ou quand vous terminez vos études, n'avez-vous pas droit, dans ce cas, à des vacances ?

3. Grâce à ses services relatifs aux bourses d'étude, la CSC veille à ce que personne ne soit exclu de l'enseignement.

Etudier est important mais c'est également coûteux. Dès les premiers mois de l'année scolaire, la CSC organise, dans certains cas avec le MOC, des services relatifs aux bourses d'étude : il est possible d'examiner si vous avez droit à une bourse et quel en est éventuellement le montant.

4. Documents sociaux: la CSC peut vous aider...

Fiches de paie, fiches d'impôt, bon de cotisation pour la mutuelle, comptes individuels... Tous ces documents existent, mais à quoi servent-ils ? et à qui les renvoyer ?

La CSC paie votre chômage ou votre prépension, vos allocations de garantie de revenus pour temps partiels.

La CSC vous informe

- La CSC offre aux affiliés une information ciblée via des brochures et dépliants. L'offre va du dépliant de présentation de la sécurité au travail jusqu'aux publications de réglementation sociale. Ils sont gratuits. Disponibles dans les fédérations régionales ou à commander via le site de la CSC : www.csc-en-ligne.be.
- La CSC met à disposition de ses affiliés une mine d'information sur un site en ligne ; en plus des textes, on trouve également des programmes de calcul (prépension, crédit-temps, salaire net...), des bons de commande pour des brochures et dépliants et la possibilité d'avoir une info propre à sa région ou à son secteur.
- La CSC dispose enfin d'un temps d'antenne sur les chaînes de radio et TV de la RTBF. L'émission radio intitulée «socialement vôtre» est diffusée un mercredi sur deux sur les ondes de La Première à 20h2. En sept minutes, vous découvrirez un thème de l'actualité sociale. L'émission TV « Opinions CSC » est diffusée environ cinq fois par an sur la RTBF Une et rediffusée sur La Deux et La Trois. Ce magazine aborde les questions sociales du moment avec recul et analyse. Avec Opinions CSC, vous serez au courant des enjeux cruciaux de la concertation sociale.

La CSC vous aide à régler les différentes étapes de votre dossier chômage :

- Information lors de la rédaction de votre dossier, de l'influence sur le paiement de vos indemnités de votre durée de chômage et de votre composition de ménage, information sur votre inscription à l'ONEm et sur le contrôle de pointage ;
- Examen des conditions d'accès ;
- Avis et guidance au rassemblement des documents nécessaires ;
- Rédaction des bons documents et envoi à la bonne institution ;
- Examen du montant des indemnités de l'ONEm ;
- Information quant au travail à temps partiel et les influences sur les indemnités ;
- Information et service concernant les réglementations d'emploi (ALE par exemple) ;
- Information si vous étiez menacé d'exclusion de l'assurance chômage (...)

La CNE - Non Marchand

Le Non Marchand, un secteur très diversifié,
mais qui partage les mêmes valeurs

Quand nous entendons parler du Non Marchand, nous imaginons une foule de gens bien différents qui rendent des services à la population... Et bien, comme définition, ce n'est pas si mal ! Le Non Marchand (NM) en Belgique, c'est environ 525.000 travailleurs. Soit plus de 15 % de l'emploi total du pays !

Le Non Marchand, ce sont des travailleurs qui, dans de très nombreuses institutions ou associations, assurent quotidiennement un « Service au Public ». Ces institutions sont souvent subventionnées par les pouvoirs publics. En Belgique, pas moins de 9 gouvernements gèrent le Non Marchand.

Vers des logiques plus globales

La conclusion d'Accords Non Marchand depuis 2000 a fait évoluer les logiques sectorielles. Progressivement, un(e) travailleur(euse) des hôpitaux ou d'un centre culturel s'identifie au secteur Non Marchand. Une infirmière n'est pas un éducateur, un animateur de jeunesse n'est pas une aide familiale. Pourtant, leurs conditions de travail dépendent de plus en plus de ces accords. Tout en voulant respecter les spécificités de chaque secteur, l'harmonisation est un objectif syndical important... Ces travailleur(euse)s partagent de plus en plus de choses, notamment leur vision d'un service au public où le bien-être du « patient/bénéficiaire/utilisateur » est compatible avec le bien-être du personnel : on ne crée pas le bien-être social en développant le malaise du personnel!

Les secteurs suivants, regroupés selon l'autorité en charge, sont couverts par les Accords Non Marchand.

Le Non Marchand fédéral (CP 330) (240.000 personnes)

- Les hôpitaux privés (128.000 travailleurs)
- Les Maisons de Repos et les Maisons de Repos et de Soins (72.000 travailleurs) (Secteurs transféré entre-temps vers les Régions)
- Les soins infirmiers à domicile salariés (10.800 travailleurs)

- Les centres de revalidation (autonomes), la transfusion sanguine, les maisons médicales (9.000 travailleurs)

Le Non Marchand communautaire (CP 319.02, CP 329.02 et CP 332) (environ 15.800 personnes)

- Le secteur de l'Aide à la Jeunesse (± 8.000 travailleurs) est constitué de nombreux petits services ayant des missions spécifiques (il existe une quinzaine de types de services différents) allant de l'hébergement à l'accompagnement dans le milieu de vie. L'accompagnement peut se réaliser à la demande d'un juge de la jeunesse, d'un conseiller du service d'Aide à la Jeunesse ou à la demande du jeune lui-même.
- Les Milieux d'Accueil de l'Enfance et les Services Spécialisés en Accueil de la Petite Enfance, comptent environ 7.600 travailleurs. Les Milieux d'Accueil de l'Enfance comprennent non seulement les crèches mais aussi les «accueillant-e-s conventionné-e-s», l'Accueil Extra-Scolaire...
- Le Socio-culturel de la Communauté Française est composé d'un puzzle de nombreux secteurs très variés, tels que l'Education Permanente, les télévisions locales, les centres et associations sportifs, les organisations et centres de jeunes, les bibliothèques, les Point Culture, les centres culturels... Près de 8.000 travailleurs y sont occupés.
- Le secteur social - santé qui regroupe de petites initiatives qui petit à petit se fédèrent et s'organisent : l'aide aux détenus, la promotion de la santé à l'école, les services SOS-Enfants... Ce secteur compte près de 1000 travailleurs.

Le Non Marchand wallon (CP 318.01, CP 319.02, CP 329.02 et CP 332) (plus de 18.000 personnes)

Le Non marchand régional concerne des secteurs privés régionalisés tels que :

- L'aide aux familles et aux personnes âgées (près de 10.000 travailleurs)

- L'aide aux personnes handicapées menée par les services subventionnés par l'AVIQ-Handicap (11.000 travailleurs)
- Les maisons d'accueil pour adultes (quelques 1000 travailleurs)
- L'insertion socioprofessionnelle (2.000 équivalents temps pleins)
- Le socio-sanitaire constitué de services tels que : les espaces rencontres, l'aide sociale aux justiciables, les centres de lutte contre les addictions, les plannings familiaux, les centres de santé mentale, les centres de services sociaux...) (3800 travailleurs)

Ces différents secteurs, dont la CNE coordonne également l'action syndicale, représentent en Wallonie plus de 18.000 travailleurs. A cela il faut ajouter les secteurs récemment transférés dans le cadre de la 6ème Réforme de l'Etat, essentiellement les maisons de repos et maisons de repos et de soins.

Le Non Marchand bruxellois (CP 318.01, CP 319.02, CP 329.02 et CP 332) (7.500 personnes)

La Région bruxelloise, avec la COCOF, est compétente à Bruxelles pour les mêmes matières que la Région wallonne en Wallonie. On y retrouve donc des secteurs tels que :

- L'Aide à domicile (800 travailleurs)
- L'aide aux personnes handicapées (les services subventionnés par la COCOF) (1.700 travailleurs)
- Les maisons d'accueil pour adultes
- L'insertion socioprofessionnelle (750 travailleurs)
- Les espaces-rencontres
- L'aide aux justiciables
- Les plannings familiaux
- Les services liés à la santé qui regroupent plus de 700 travailleurs (addictions, maisons médicales, santé mentale, services sociaux, planning familial,...)
- A cela il faut ajouter les secteurs récemment transférés dans le cadre de la 6ème Réforme de l'Etat, essentiellement les maisons de repos et maisons de repos et de soins.
- Et d'autres encore ... !

Le Non Marchand germanophone (CP 319.02, CP 329.02 et CP 332)

La Communauté germanophone est compétente sur le territoire de langue allemande pour les matières de la Communauté française sur le territoire de langue française et celles transférées par elle aux Régions.

C'est donc principalement le secteur socio culturel, l'aide à la jeunesse, la petite enfance, les AF,... qui sont subventionnés par la Communauté germanophone.

A côté de ces secteurs qui bénéficient des Accords Non Marchand, certains secteurs ne sont toujours pas couverts. Il s'agit :

- En CP 318.00, CP 319.00 et CP 332, quelques types de services restent encore en dehors des accords.
- En CP 330, des Services Externes de Prévention et de Protection au Travail (SEPPT), des polycliniques, des services de radiologie. Ces services restent avec des barèmes et des contrats de travail très défavorables.
- En CP 329, les ONG et certaines autres associations (sport, tourisme, ...) ne sont toujours pas couverts. Un travail sur les classifications de fonctions est en cours.

Par ailleurs, de nombreuses associations dépendent de la CP 337 (Résiduaire du Non Marchand). Cette commission paritaire (CP) a été créée il y a 2 ans et a débuté ses travaux récemment. La couverture par les Accords Non Marchand de ces secteurs est une priorité pour l'avenir.



Besoins d'info ? Une question ? Un avis ?

Le premier réflexe, c'est votre délégué-ée...

Sinon il y a votre permanent-e CNE :

Dans le secteur de l'Aide aux familles et aux personnes âgées (Cp 318)

Namur - Luxembourg

Isabelle LALOY • 081/25.90.70

isabelle.laloy@acv-csc.be

Liège - Verviers

Nadine VANSTEEGER • 04/340.74.90

nadine.vansteeger@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant

Germaine NZUANZU • 02/557.86.14

germaine.nzuanzu@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • Tél : 087/85.98.46 • vera.hilt@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière

Stéphanie PAERMENTIER • 071/23.08.78

stephanie.paermentier@acv-csc.be

Mons - Hainaut occidental

Sylvie POTTIEZ • 065/37.26.13 • sylvie.pottiez@acv-csc.be

Dans le secteur de l'aide sociale (Cp 319.02)

Namur - Luxembourg

Alain ANTOINE • 081/25.90.76 • alain.antoine@acv-csc.be

Liège - Verviers

Nicolas CAHAY • 04/3407490 • nicolas.cahay@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant

Anne-Marie MAGNANI • 067/88.46.94

anne-marie.magnani@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • Tél : 087/85.98.46 • vera.hilt@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière

Stéphanie PAERMENTIER • 071/23.08.78

stephanie.paermentier@acv-csc.be

Mons - Hainaut occidental

Sylvie POTTIEZ • 065/37.26.13 • sylvie.pottiez@acv-csc.be

Dans le secteur socio culturel (Cp 329.02 et 329.00)

Namur - Luxembourg

Alain ANTOINE • Tél : 081/25.90.76

alain.antoine@acv-csc.be

Liège - Verviers

Nadine VANSTEEGER • 04/340.74.90

nadine.vansteeger@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant

Laure MESNIL • 02/557.86.14

laure.mesnil@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • 087/85.98.46.

vera.hilt@acv-csc.be

Tournai - Mons

Sylvie POTTIEZ • 065/37.26.13

sylvie.pottiez@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière

Stéphanie PAERMENTIER • 071/23.08.78

stephanie.paermentier@acv-csc.be

Dans le secteur des hôpitaux privés (Cp 330)

Namur - Luxembourg

Claire DE PRYCK • 081/25.90.71 • claire.depryck@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant

Evelyne MAGERAT • 02/557.86.12

evelyne.magerat@acv-csc.be

Liège - Verviers

Nicolas CAHAY • 04/340.74.90

nicolas.cahay@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • Tél : 087/85.98.46 • vera.hilt@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière - Mons

Eric CAUDRON • 071/23.08.78 • eric.caudron@acv-csc.be

Tournai

Frédéric LEFEVRE • 069/88.07.49

frederic.lefevre@acv-csc.be

Dans le secteur des maison de repos (Cp 330)

Namur - Luxembourg

Claire DE PRYCK • 081/25.90.71 • claire.depryck@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant

Nathalie SNAKKERS • 02/557.86.12

nathalie.snackers@acv-csc.be

Wojciech KACPRZYCKI • 02/557.86.12

wojciech.kacprzycki@acv-csc.be

Liège - Verviers

Salvador ALONSO MERINO • 04/340.74.90

salvador.alonsomerino@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • Tél : 087/85.98.46 • vera.hilt@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière

Dany DUBOIS • 071/23.08.78 • dany.dubois@acv-csc.be

Mons

Eric CAUDRON • 071/23.08.78 • eric.caudron@acv-csc.be

Tournai

Frédéric LEFEVRE • 069/88.07.49

frederic.lefevre@acv-csc.be

Dans le secteur des soins à domicile (Cp 330)

Namur - Luxembourg

Isabelle LALOY • 081/25.90.70 • isabelle.laloy@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant

Germaine NZUANZU • 02/557.86.14

germaine.nzuanzu@acv-csc.be

Liège - Verviers

Nadine VANSTEEGER • 04/340.74.90

nadine.vansteeger@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • 087/85.98.46 • vera.hilt@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière

Stéphanie PAERMENTIER • 071/23.08.78

stephanie.paermentier@acv-csc.be

Tournai

Frédéric LEFEVRE • 069/88.07.49

frederic.lefevre@acv-csc.be

Dans le secteur des Milieux d'Accueil d'Enfants (Cp 332)

Namur - Luxembourg

Claire DE PRYCK • 081/25.90.71 • claire.depryck@acv-csc.be

Liège - Verviers

Salvador ALONSO MERINO • 04/340.74.90

salvador.alonsomerino@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant

Germaine NZUANZU • 02/557.86.14

germaine.nzuanzu@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • 087/85.99.46 • vera.hilt@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière

Stéphanie PAERMENTIER • 071/23.08.78

stephanie.paermentier@acv-csc.be

Mons - Hainaut occidental

Sylvie POTTIEZ • 065/37.26.13 • sylvie.pottiez@acv-csc.be

Dans Le secteur ambulatoire (Cp 332)

Namur - Luxembourg

Alain ANTOINE • 081/25.90.76 • alain.antoine@acv-csc.be

Liège - Verviers

Salvador ALONSO MERINO • 04/340.74.90

salvador.alonsomerino@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant

Germaine NZUANZU • 02/557.86.14

germaine.nzuanzu@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • 087/85.99.46 • vera.hilt@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière

Stéphanie PAERMENTIER • 071/23.08.78

stephanie.paermentier@acv-csc.be

Mons - Hainaut occidental

Sylvie POTTIEZ • 065/37.26.13 • sylvie.pottiez@acv-csc.be

Et leur adresse :

Bruxelles • Rue Pléтинckx 19 • 1000 Bruxelles

Nivelles • Rue des Canoniers, 14 • 1400 Nivelles

Namur • Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge

Charleroi • Rue Pruniveau, 5 • 6000 Charleroi

Mons • Rue Claude de Bettignies, 10-12 • 7000 Mons

Tournai • Avenue des Etats-Unis, 10 boîte 5 • 7000 Tournai

Liège • Boulevard Saucy, 10 • 4020 Liège

Eupen • Rue d'Aix la Chapelle, 89 • 4700 Eupen



Le secteur des Milieux d'Accueil d'Enfants (MAE)

C.P. 332

C'est près de 500 services et plus de 7500 travailleurs, dans les crèches, préguardiennats, maisons communales d'accueil de l'enfance (MCAE), accueil extra-scolaire ou accueil durant le temps libre (ATL), maisons d'enfants, services de garde d'enfants malades à domicile, services d'accueillantes,...A cela, il faut évidemment ajouter les accueillantes d'enfants qui se battent, encore au 21ème siècle, pour un statut de salarié !

A. Conditions de travail dans le secteur

Grâce aux diverses mobilisations des travailleurs du secteur, grâce à la solidarité, diverses conventions collectives de travail significatives ont pu être signées :

1. Délégation syndicale

Elle peut être installée à partir de 15 travailleurs.

2. Prime syndicale

Les travailleurs syndiqués, en ordre de cotisation, occupés dans les MAE (à l'exclusion des accueillantes, mais bien le personnel des services qui les encadrent), ont droit chaque année à une prime. Le montant est identique à celui des fonctionnaires de la Communauté (90€ en 2015 pour les cotisations temps pleins et 45€ pour les cotisations mi-temps). C'est l'employeur qui doit remettre un document à chaque travailleur. Celui-ci le complète et le renvoie à la CNE.

3. Rémunération

a. Barèmes

Depuis l'accord Non marchand de 2000, grâce à des mobilisations successives, des moyens ont été obtenus en vue d'aligner les barèmes sur ceux des hôpitaux privés.

b. Allocation de fin d'année

Le personnel qui a travaillé du 1er janvier au 30 septembre a droit à une prime de fin d'année complète.

Le personnel à temps partiel reçoit une prime calculée au prorata des prestations effectuées.

c. Sursalaires pour prestations irrégulières

Le personnel qui doit travailler le dimanche, en service coupé (4 h. de coupure au moins) ou de nuit reçoit un supplément de 20% de sa rémunération réelle.

4. Temps de travail

a. Durée du travail hebdomadaire : 38 heures.

En principe, la durée du travail ne peut être inférieure à 3 heures consécutives. Une seule exception existe : quand le financement ne couvre pas les trois heures et uniquement dans le cadre d'un horaire fixe.

b. Jours de congé complémentaires

4 jours par an sont octroyés en plus des 20 jours légaux de vacances annuelles. Pour les temps partiels, les 4 jours sont calculés au prorata du temps de travail.

c. Jour de congé communautaire

Un jour de congé supplémentaire est octroyé le 27 septembre (Fête de la Communauté française) ou tout autre jour ouvrable de l'année, fixé de commun accord au sein du service.

5. Fin de carrière / Plan Tandem

Crédit-temps mi-temps pour les + de 55 ans avec 25 ans d'ancienneté (et pour certaines travailleurs de 50 ans ou + un 1/5 temps): le travailleur reçoit, outre l'allocation qui est versée par l'ONEm pour le crédit-temps, une allocation versée par le fonds. L'employeur est tenu de remplacer le travailleur en plan tandem. Les conditions sont fixées par l'ASBL Old Timer. Attention, nous vous conseillons de vérifier l'impact sur votre future pension auprès de l'Office National des Pensions (n° vert: 1765), et de vérifier que vous êtes bien dans les conditions auprès de l'ASBL Old Timer.

6. Régime de chômage avec complément d'entreprise (ancienne prépension)

Régime de chômage avec complément d'entreprise :

Jusque fin 2017, un régime de chômage avec complément d'entreprise est organisé pour les travailleurs licenciés de plus de 60 ans ayant 40 ans de carrière professionnelle pour les hommes et 32 ans pour les femmes, qui met à charge de l'employeur le paiement d'une indemnité complémentaire. Ce système oblige l'employeur à une embauche compensatoire d'un chômeur complet indemnisé.

Régime de chômage avec complément d'entreprise - carrière longue :

Jusque fin 2016, un régime de chômage avec complément

d'entreprise est organisé pour les travailleurs licenciés de 58 ans ou plus justifiant 40 ans de carrière professionnelle en tant que salarié, qui met à charge de l'employeur le paiement d'une indemnité complémentaire. Ce système oblige l'employeur à une embauche compensatoire d'un chômeur complet indemnisé.

7. Conditions de travail

a. Pour les temps partiels

En cas d'horaire variable, le travailleur doit être informé de son horaire au moins 5 jours ouvrables à l'avance.

Les heures complémentaires prestées à la demande de l'employeur ne peuvent l'être qu'avec l'accord du travailleur.

b. Frais de transport domicile-lieu de travail

Ils sont payés à tous les travailleurs à partir du 4ème km.

Le montant de remboursement pour l'abonnement de la SNCB est fixé selon une grille en fonction de la distance, disponible sur le site de la CNE.

Les déplacements en vélo sont remboursés au travailleur à raison de 0,22 €/km.

c. Frais de déplacements professionnels

Les frais de déplacements en transport en commun sont remboursés à 100 %.

Un minimum de 0,3363€/km (du 01/07/2016 au 30/06/2017) est remboursé au travailleur qui effectue des déplacements professionnels.

d. Jour de carence

Le jour de carence est supprimé pour le personnel ouvrier. Le premier jour de maladie est indemnisé.

8. Jours d'absence justifiés pour raisons familiales impérieuses

Le travailleur a droit à 10 jours par an d'absence non rémunérés.

B. La Petite Enfance à la CNE

La CNE réunit des comités régionaux et un Bureau Milieux d'Accueil de l'Enfance (BN MAE) composé des délégué(e)s des MAE. Il définit les positions en matière d'Accueil de l'Enfance et organise les priorités en matière d'action syndicale.

Parmi les questions largement débattues, la CNE aborde les normes de personnel, la réforme des MAE, le transfert du Fonds d'équipements et services collectifs (FESC: l'Accueil Extrascolaire, la garde d'enfants malades...), les accueillantes conventionnées, la formation, la fin de carrière, le décret infrastructure...

Il s'intègre dans le Comité des Secteurs Non Marchands de la Communauté française et le Bureau national du Non Marchand.

La CNE est un interlocuteur privilégié des autorités communautaires et régionales en matière d'Enfance. Elle participe au Conseil d'Avis de l'ONE, au Comité de Programmation de l'ONE, au Conseil économique et Social de la Wallonie,....

Les délégués disposent d'un recueil des Conventions Collectives du secteur.

C. Les fonds paritaires où siège la CNE

Le Fonds social « Milieux d'accueil d'enfants » prend des initiatives pour l'emploi et la formation en faveur des travailleurs du secteur ou des travailleurs sans emploi. La CNE assume la vice-présidence.

Le Fonds Maribel social « Milieux d'accueil d'enfants » est un fonds créé pour la mise en œuvre du Plan Maribel social et fiscal. La Plan Maribel social crée et subsidie de l'emploi en vue de limiter la charge de travail du personnel. La CNE assume la présidence.

Les Fonds sont regroupés au sein de l'Association pour la promotion de l'Emploi et de la Formation (APEF).

<http://www.apefasbl.org>

Besoins d'info ? Une question ? Un avis ?

Le premier réflexe: votre délégué...

Sinon contactez votre permanent CNE:

Namur-Luxembourg • Claire DE PRYCK • 081/25.90.71

claire.depryck@acv-csc.be

Bruxelles-Brabant • Germaine NZUANZU • 02/557.86.14

germaine.nzuanzu@acv-csc.be

Liège • Salvador ALONSO MERINO • 04/340.74.90

salvador.alonsomerino@acv-csc.be

Eupen • Vera HILT • 087/85.98.46. vera.hilt@acv-csc.be

Charleroi- La Louvière • Stéphanie PAERMENTIER

071/23.08.78. stephanie.paermentier@acv-csc.be

Mons -Tournai • Sylvie POTTIEZ • 065/37.26.13

sylvie.pottiez@acv-csc.be

Voyez aussi notre site www.lacne.be