



Mars 2017

Egalité, mission inachevée

Propositions pour les négociations 2017-2018 dans les secteurs et les entreprises

Propositions pour les négociations 2017-2018

Les mesures d'austérité mises en place déjà par le gouvernement précédent impactent durement les femmes travailleuses et demandeuses d'emploi : recul de l'âge de la prépension (RCC), limitation dans le temps des allocations d'insertion y compris pour les temps partiels avec allocation de garantie de revenu (AGR), limitation des possibilités d'aménagement de fin de carrière,... A celles-ci s'ajoutent celles encore plus radicales du gouvernement actuel : saut d'index, nouvelle diminution AGR envisagée, restriction des possibilités de crédit-temps, recul de l'âge de la pension et modifications du calcul (limitations, assimilations notamment), réduction d'allocations sociales, augmentation de la flexibilité et des quotas d'heures supplémentaires, mesures en matière de soins de santé, Loi salaire, Loi sur le travail « maniable », réforme de la sécurité sociale,...

Comment dès lors optimiser les négociations sectorielles et en entreprise pour améliorer les accords sociaux malgré ce contexte difficile ?

Propositions pour les négociations 2017-2018

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%. 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 la conciliation vie professionnelle et vie privée.

L'écart est également important en matière d'avantages extra-légaux.

Les interlocuteurs sociaux ont pu se mettre d'accord sur une marge salariale de 1,1 %, celle-ci est en dessous de ce que nous considérons comme légitime à la CNE. Mais les négociations sectorielles et les accords d'entreprise sont des opportunités à saisir pour tendre vers plus d'égalité. A noter que des accords pris pour réduire la discrimination salariale entre femmes et hommes n'entrent pas en compte dans la marge.

Nous vous proposons ici des mesures concrètes à négocier dans vos secteurs et vos entreprises pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

Documentation :

- L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique-rapport 2016 (sur base des données 2013) de l'Institut pour l'Egalité entre Femmes et Hommes

Dessins Serge Dehaes



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Rémunération réelle. classifications et barèmes

Nous voulons une égalité dans la rémunération et vérifier que le principe « A travail de valeur égale, salaire égal » est respecté. Un des objectifs de la loi du 22 avril 2012, visant à lutter contre l'écart salarial, et de ses différents arrêtés d'application publiés en 2014, est de faire de la lutte contre l'écart salarial un thème permanent de la concertation sociale et ce, aux trois niveaux de négociation : intersectoriel, sectoriel et de l'entreprise.

Quelques dispositifs légaux...

- Les partenaires sociaux ont ancré dans la CCT 25 du CNT (Conseil National du Travail) l'engagement pris dans l'AIP 2007-2008 de mettre en place des systèmes d'évaluation des fonctions qui assurent l'égalité de traitement.
- L'art. 3 de la CCT 25 stipule clairement que les secteurs et les entreprises qui ne l'ont pas encore fait évaluent leurs systèmes d'évaluation des fonctions et leurs classifications salariales en fonction de l'obligation de neutralité de genre et y apportent, le cas échéant, les corrections nécessaires. L'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris les systèmes d'évaluation des fonctions.
- La Loi du 10 mai 2007 tend à lutter contre certaines formes de discrimination.
- La Loi du 22 avril 2012 vise à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes. Cette Loi impose aux entreprises de plus de 50 travailleurs l'obligation d'analyser tous les deux ans la structure des rémunérations au sein de l'entreprise (ventilation des données selon le genre dans le bilan social) et de rédiger un rapport de cette analyse à l'attention du conseil d'entreprise. Elle prévoit également l'élaboration d'un plan d'action si nécessaire.
- La Loi du 12 juillet 2013 porte sur la consultation et l'information des organes de concertation à savoir le CE et à défaut la DS.
- Les Arrêtés du 25 avril 2014, publiés au Moniteur belge du 21 mai 2014 :
 - Analyse de la structure salariale des travailleurs : le schéma du bilan social a été adapté pour intégrer la ventilation des frais de personnel selon le genre.

- Formulaires types
- Médiation dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes : possibilité de désigner un médiateur ou une médiatrice parmi les membres du personnel.

Documentation :

- Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise - brochure CSC
- Check-list non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions outil IEFH

Dans votre secteur ou votre entreprise : à vérifier, à négocier...

- Disposez-vous, dans votre entreprise, du rapport annuel sur l'égalité qui doit être établi tous les deux ans ?
- Si un écart est constaté, un plan d'action a-t-il été établi ? Négociez un plan d'action pour l'égalité qui précise les objectifs à atteindre, les actions envisagées, la planification de sa réalisation.
- Une initiative a-t-elle été prise pour désigner un médiateur ou une médiatrice ?
- Exigez la transparence des barèmes et rémunérations dans l'entreprise.
- De quand date la classification de votre secteur ou entreprise ?
- Vérifiez que cette classification a été établie en utilisant des critères sexuellement neutres !
- Négociez sa révision si elle est obsolète !
- Négociez des assimilations
-

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.

Plafond de verre, plancher collant

L'accès à toutes les fonctions devrait être neutre. Pourtant, les femmes restent, globalement, victimes du plafond de verre. Aujourd'hui, elles ne peuvent pas toujours accéder à des postes à responsabilité au-delà d'un certain niveau. Nous refusons qu'elles soient cantonnées dans des fonctions ou des secteurs moins valorisés.

Quelques dispositifs légaux...

- La CCT 38 du CNT concerne le recrutement et la sélection de travailleurs et propose un code de conduite. Les Commissions Paritaires peuvent prendre des mesures pour appliquer et/ou adapter ce code de conduite selon la situation propre à leur secteur. Les Commissions Paritaires peuvent prévoir des échanges de « bonnes pratiques ». Les entreprises peuvent mener une politique préférentielle à l'égard de certains groupes afin de compenser les inégalités de fait entre candidats.
- La CCT 95 du CNT concerne l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail c'est-à-dire « la relation qui inclut l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions

de travail et les réglementations de licenciement ». Au cours de la relation de travail, l'employeur ne peut en outre faire de distinction basée sur une liste limitative de critères, lorsque ces derniers ne présentent aucun lien avec la fonction ou la nature de l'entreprise.

Dans votre secteur ou votre entreprise : à vérifier, à négocier...

- Un code de conduite est-il utilisé dans votre entreprise ? Modèle du CNT ou sectoriel ou adapté ?
- Y a-t-il un état des lieux « qui occupe quelle fonction » ?
- Féminisez les titres de fonctions.
- Vérifiez les procédures d'engagement.
- Elaborez une politique solide en matière de diversité et de non-discrimination dans les entreprises

Des exemples de bonnes pratiques...

- Dans la CP 310 (Commission Paritaire des banques), il existe une clause de non-discrimination sur les perspectives de carrière.



Temps de travail, flexibilité et temps partiel

La flexibilité du temps de travail et le développement du travail à temps partiel voulus par les entreprises sont particulièrement pénalisants pour les femmes. Celles-ci sont souvent confinées dans du temps partiel là où il est devenu la norme, ou sont contraintes de l'accepter vu la répartition toujours sexuée des responsabilités familiales et tâches domestiques, vu le manque d'équipements collectifs. Le travail à temps partiel est pénalisant car le revenu qu'il procure est forcément plus bas de manière directe, mais il l'est indirectement également (accès moindre à certaines primes, surtout développées dans des secteurs à salaires plus faibles et fortement féminisés,...). La Loi sur le Travail dite « Loi Peeters » augmente les possibilités d'heures supplémentaires. Celles-ci sont d'ailleurs majoritairement prestées par des hommes (un des facteurs qui contribue à l'écart salarial sur base annuelle) sauf dans les métiers fortement féminisés. L'organisation du temps de travail est également un enjeu pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Documentation

- Travailler à temps partiel, les règles à connaître, les pièges à éviter -brochure CNE
- La RTT, de l'utopie à la réalité - brochure CNE

Dans votre secteur ou votre entreprise : à vérifier, à négocier :

- la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire ;
- l'enregistrement du temps de travail pour toutes les catégories du personnel (pointage, mesure réelle du temps de travail) ;
- la limitation stricte des heures supplémentaires ;
- la limitation stricte du personnel de direction et de confiance, qui échappe à la durée du travail ;
- des jours de vacances supplémentaires sur base annuelle ;
- un modèle de fiche salariale clair et complet ;
- un meilleur contrôle des avenants au contrat de travail.

A négocier plus particulièrement pour les temps partiels :

- la généralisation des prestations en maximum 4 jours/semaine pour tous les temps partiels ;
- l'augmentation des prestations minima pour les temps partiels, en relevant le nombre d'heures du contrat à l'embauche au-delà du 1/3 temps légal ;
- des prestations de minimum 4h/jour ;
- garantir au temps partiel d'avoir un revenu au-dessus du seuil de pauvreté. (En Belgique, le seuil de pauvreté est estimé à 60% du revenu médian, soit par exemple 1083€ bruts par mois pour un isolé ou une isolée, chiffre 2016) ;

- une procédure stricte au niveau du secteur ou de l'entreprise, liée à des sanctions en cas de non-respect pour l'application de la CCT 35 du CNT (celle-ci prévoit qu'un travailleur à temps partiel est prioritaire pour un emploi à temps plein vacant s'il réunit les qualifications nécessaires et accepte l'horaire proposé. Le travailleur occupé à temps partiel intéressé par un emploi à temps plein en informe l'employeur ou son préposé qui a pour tâche de communiquer au travailleur concerné toute vacance d'un emploi à temps plein) ;
- garantir la priorité pour une augmentation des heures du contrat ;
- des délais plus élevés que les 7 jours légaux pour la communication des horaires variables.

Des exemples de bonnes pratiques...

- En CP 319 (établissements des services d'éducation et d'hébergement), les mécanismes de Maribel, création d'emplois à partir des cotisations ONSS et à partir de la réduction de précompte, contribuent à fournir prioritairement aux travailleurs à temps partiel, et aux personnes en dessous du seuil de pauvreté, des compléments d'heures. Il y a un contrôle syndical sur le mécanisme qui permet également la création d'emplois supplémentaires. Le Maribel social (les CP du Non Marchand) a créé 26.600 emplois soit 15.600 en équivalent temps plein.
- En CP 319 (secteur où il y a des prestations à fournir tous les jours calendrier), les prestations des travailleurs à temps plein et à temps partiel sont limitées à 20 jours sur 4 semaines. Dans une convention d'entreprise, le nombre de jours a même été limité à 16.
- En CP 318, les temps partiels bénéficient de la même partie fixe de la prime de fin d'année que les temps pleins.
- En CP 318, les emplois du Maribel doivent être prioritairement octroyés aux temps partiels, puis aux CDD avant une embauche extérieure.
- En CP 318, pas d'horaires en dessous du mi-temps, par convention, dans plusieurs entreprises.
- En CP 202, le contrat minimum à l'embauche est de 20h/semaine (le temps plein conventionnel fixé à 35h/semaine).
- En CP 311 et 312, le contrat minimum à l'embauche est de 18h/semaine (le temps plein conventionnel fixé à 35h/semaine).
- En CP 202, 311 et 312, il existe un droit individuel à un contrat 20h, 22h ou 24h/semaine en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.
- En CP 226, les éco-chèques ne sont pas proratisés pour les temps partiels.
- En CP 200, 202, 311 et 312 les éco-chèques ne sont proratisés que partiellement.

Formation

Les femmes sont aussi bien formées que les hommes, voire plus, avant de débiter leur carrière. Mais l'emploi féminin reste concentré dans des secteurs « typiquement féminins » comme dans les secteurs des soins de santé, des services aux personnes ou pour des métiers administratifs. On constate que les formations suivies par les femmes sont, en moyenne, plus courtes et/ou moins coûteuses et, l'accès à la formation sur le lieu de travail plus limité pour les femmes.

L'analyse de la formation professionnelle nous permet de dégager la constante selon laquelle nous retrouvons plus fréquemment des femmes dans un nombre limité de domaines de formation (elles ne s'orientent pas vers des formations dans le secteur de la construction ou celui du transport, dans l'informatique, etc.). Pourtant, la formation professionnelle est, de par l'acquisition de nouvelles aptitudes, un maillon important dans la politique de l'emploi.

La formation professionnelle doit être vue comme un outil pour casser les inégalités sur le marché du travail et elle doit poursuivre un objectif correcteur selon le principe de l'égalité des chances.

Quelques dispositifs légaux...

- La Loi sur le Travail fixe un nouvel objectif interprofessionnel de cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an.
- Le bilan social fournit aux représentants des travailleurs des données ventilées en fonction du sexe qui sont directement en lien avec la problématique salariale. On obtient ainsi une meilleure vision des parcours de formation des femmes dans l'entreprise.
- 0,10% doivent être consacrés aux groupes à risque, dont 0,025 % pour la formation des jeunes de moins de 26 ans et 0,025% pour d'autres catégories telles que des travailleurs âgés, des demandeurs d'emploi, des personnes avec une aptitude au travail réduite, etc.

Dans votre secteur ou votre entreprise, à vérifier, à négocier :

- un droit à 5 jours de formation par an (objectif à atteindre), pendant les heures de travail, en garantissant un droit individuel à la formation ;
- des droits identiques pour les travailleurs à temps partiels et non au prorata ;
- une compensation vis-à-vis du droit restreint au congé éducation payé qui pénalise une partie des temps partiels ;
- des droits identiques à la formation pour les contrats précaires (contrats à durée déterminée, contrats intérimaires...)

Les partenaires sociaux peuvent exercer une influence sur la mobilité professionnelle via les fonds de formation sectoriels.

- Organiser des formations ciblées pour faciliter la mobilité professionnelle des femmes vers des fonctions mieux valorisées.
- Organiser des formations ciblées sur des métiers en pénurie en favorisant le recrutement de travailleuses.
- Utiliser l'outplacement après licenciement collectif ou individuel pour requalifier les travailleuses et favoriser la mobilité intranet intersectorielle.
- Elaborer des outils pour favoriser le recrutement de femmes dans des métiers considérés comme non traditionnellement féminins et inversement.
- Promouvoir la validation des compétences des métiers exercés par les femmes.
- Veiller à ce que l'argent destiné à la formation des groupes à risque leur soit bien affecté et utiliser la notion de groupe à risque pour introduire des mesures de discrimination positive pour les femmes si opportun.
- Veiller à ce que l'organisation de la formation soit compatible avec l'organisation de la vie privée.

Les délégué-e-s peuvent agir sur la politique de formation de leur entreprise :

- en étant proactifs dans la négociation des plans de formation en entreprise (à intégrer dans une politique d'égalité pour favoriser l'accès des femmes à d'autres fonctions) ;
- en privilégiant le développement des compétences acquises par l'expérience et la validation de celles-ci.

Des exemples de bonnes pratiques...

- En CP 319, le fonds de formation octroie jusqu'à 225h de formation pour un travailleur détenant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur afin de suivre une formation qualifiante. Cette mesure est applicable quel que soit le temps de travail du travailleur. Les travailleurs à temps partiel bénéficient également jusqu'à 220h (alors qu'ils n'ont pas automatiquement droit au congé éducation payé). Ces heures ne sont donc pas proratisées par rapport au temps de travail. Les travailleurs à temps plein qui sont en formation sont obligatoirement remplacés et leurs heures sont affectées prioritairement à des travailleurs à temps partiel pour compléter leurs prestations. Les travailleurs à temps partiel qui partent en formation ont leurs heures de formation rémunérées en plus de leurs prestations habituelles.
- En CP 318, les aides ménagères « titres services » ont toutes été reconverties en aides ménagères « sociales ». Elles ont droit pendant le temps de travail à une formation d'aide familiale. Cette formation est prise en charge par la Région wallonne. Le nombre de travailleuses en formation est limité au nombre d'emplois créés par le Maribel fiscal. Les travailleuses à temps partiel qui partent en formation ont leurs heures de formation rémunérées en plus de leurs prestations habituelles. Dans l'entreprise, leur ancienneté comme aide-ménagère est prise

- en compte dans l'ancienneté barémique comme aide familiale.
- En CP 319, 318, 332, 329 pour les secteurs dépendant de la Région wallonne, les moyens dégagés pour la formation dans le dernier accord non-marchand wallon doivent être octroyés en priorité à la formation qualifiante.
- Dans le secteur soins de santé, on a créé la Formation 600 qui permet le maintien du salaire pour les formations en journée et des subsides octroyés à l'employeur pour le remplacement des personnes en formation. Ceci a permis que des aides-soignantes deviennent infirmières.
- En CP 319 et Accueil de l'enfance, on privilégie l'organisation de formations de proximité (sur site ou en regroupant des institutions).
- Dans les Commissions Paritaires du Non Marchand, les travailleurs ont accès gratuitement à un bilan de compétence (excepté en CP 329).
- Des droits à la formation existent dans plusieurs secteurs (CP 200 - 4 jours, CP 226 - 6 jours, en CP 227 - 5 jours...sur deux ans). Des droits individuels ou une mutualisation des jours de formation via un plan d'entreprise. Les délégué-e-s sont consulté-e-s ou doivent donner leur accord sur ces plans. Là également, il est important de veiller à un accès équilibré entre femmes et hommes à ces plans de formation. En CP 319 et CP 318, le plan de formation doit être également négocié avec le CE ou la DS.
- En CP 200, chaque travailleur se voit ouvrir un droit complémentaire à un jour de formation sur deux ans, en dehors du temps de travail mais avec indemnité forfaitaire.
- En CP 200, les employé-e-s ont droit à des conseils personnalisés auprès du centre de formation sectoriel (trajet d'accompagnement individuel-nécessité d'un accord entre l'employeur et le travailleur).

Conciliation travail-vie privée

Des dispositifs légaux existent pour favoriser la conciliation entre le travail et la vie privée. Certains ont été bien mis à mal par le gouvernement en place et peuvent en partie être améliorés par la négociation sectorielle ou d'entreprise.

D'autres points peuvent également faire l'objet d'une négociation sans pour autant faire l'objet d'un cadre législatif incitatif. L'amélioration des horaires de travail est par exemple une priorité pour rencontrer l'objectif d'une meilleure conciliation des différents temps sociaux.

La mobilité est aussi à prendre en compte non seulement pour une meilleure compatibilité entre le travail et la vie privée des travailleurs, mais également pour développer des modes de déplacement plus respectueux de l'environnement. La mobilité tient une place capitale dans le quotidien des femmes car c'est sur celles-ci que repose encore essentiellement l'organisation de la « double journée ». Ce sont elles qui utilisent davantage la marche et les transports en commun avec pour conséquence d'allonger leur temps de déplacement. De plus, l'insécurité dans les espaces publics et transports en commun touche principalement les femmes. Le télétravail prend de l'expansion. S'il est exercé à la maison (homeworking), veillons à ce qu'il ne se traduise pas par un « retour des femmes au foyer ». Les femmes pourraient facilement être tentées de gérer les tâches domestiques en même temps que leur travail professionnel, l'égalité n'étant pas encore acquise à 100% dans la sphère privée !

Quelques dispositifs légaux :

- la CCT 45 du CNT instaurant un congé pour raisons impérieuses de 10 jours maximum/an ;
- la CCT 64 du CNT instaurant un droit au congé parental de

- quatre mois modélisables, pour un enfant jusque 8 ans ;
- la CCT 103 du CNT instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, mais attention les assimilations et l'octroi d'allocations sont limités depuis le 1er janvier 2015 ;
- la Loi sur le Travail prévoit un cadre légal pour le télétravail occasionnel (en plus de la CCT du CNT 85 - télétravail structurel) pour cause de force majeure ou pour des raisons personnelles qui empêchent d'accéder à l'entreprise, pour autant que le travail se prête au télétravail occasionnel.

Documentation

- FAQ CNE sur le crédit-temps.
- Brochure CSC Crédit-temps et congés thématiques dans le secteur privé
- Etre parent en travaillant -brochure CNE

Horaires : dans votre secteur ou votre entreprise : à vérifier, à négocier :

- freiner le recours, par l'entreprise, à des heures de travail atypiques, lorsque des alternatives sont possibles, en augmentant le coût salarial de celles-ci ;
- permettre au personnel de s'organiser et de gérer lui-même les horaires de travail ;
- compenser par un volet qualitatif la pénibilité des horaires atypiques (coupés, en équipe, de nuit, horaires inconfortables...) : réduction du temps de travail, facilités pour les déplacements... ;
- supprimer les horaires coupés ;

- priorité pour des horaires compatibles avec les horaires scolaires ;
- octroi d'un sursalaire ou d'une indemnité pour compenser les frais supplémentaires des garderies encourus en cas d'horaires atypiques ;
- négocier un cadre au télétravail, les conditions dans lesquelles il peut être implémenté.

Des exemples de bonnes pratiques...

- En CP 330 est instaurée une augmentation de 20 % pour les heures inconfortables de 19h00 à 20h00.
- En CP 318, les heures dites inconfortables, avant 8h00 et après 18h00 et les samedis, dimanches et jours fériés sont rémunérées avec un sursalaire qui varie en fonction des heures de prestation.
- En CP 312, les heures de travail prestées après 18h sont payées avec un sursalaire de 50% du lundi au vendredi et celles du samedi après 18h avec un sursalaire de 100%.
- Dans une entreprise, les caissières organisent elles-mêmes leurs horaires de travail en tenant compte de la charge de travail mais aussi de leurs contraintes privées (CCT îlots caisses).
- En CP 319, le temps de pause entre deux prestations ne peut pas excéder 90 minutes.
- Dans l'ensemble des secteurs du Non Marchand, fédéral et région wallonne, il y a des sursalaires pour les prestations de nuit, les samedis et les dimanches

Crédit-temps : à vérifier, à négocier dans votre secteur ou votre entreprise :

- négociation sectorielle ou, à défaut, en entreprise, du crédit-temps motivé à temps plein ou mi-temps ;
- augmenter l'accessibilité financière des congés thématiques et du crédit-temps en négociant des compléments ;
- remplacement du travailleur en crédit-temps ou attribution des heures aux temps partiels présents dans l'entreprise (le lien peut être fait avec la CCT 35) ;
- renforcement du droit au crédit-temps sans limitation de fonction ou de seuil ;
- marge de négociation pour le libre choix de l'horaire du crédit-temps ;
- assimilation des prestations dans le cadre d'un crédit-temps à des prestations dans le régime de travail antérieur à celui du crédit-temps, de manière à ne pas pénaliser les travailleurs qui interrompent momentanément leur carrière ou réduisent de manière temporaire leur temps de travail (maintien des primes assurances-groupe, indemnité de rupture basée sur le régime antérieur le cas échéant, assimilation pour l'ancienneté dans l'entreprise...).

Mesures diverses : à vérifier, à négocier dans votre secteur ou votre entreprise :

- rémunération des congés pour raisons impérieuses, CCT 45 instaurant un congé pour raison impérieuses ;
- élargissement des motifs de petits chômages rémunérés ;
- droit de s'absenter, selon des modalités à convenir, pour accomplir des formalités administratives, se rendre à une



consultation médicale... + négociation du maintien de la rémunération pendant ces absences ;

- remplacement des employé-e-s en maladie de longue durée, repos d'accouchement, congé parental, congé de paternité...

Des exemples de bonnes pratiques...

- En CP 310 (Commission Paritaire pour les banques), lorsque les absences prévues à l'article 2 (problème d'ordre familial ou social) atteignent ou dépassent une demi-journée, elles font l'objet d'une retenue sur la rémunération ou d'une imputation sur les vacances annuelles, au choix du travailleur et en accord avec l'employeur. Lorsque ces absences n'atteignent pas une demi-journée, les heures perdues peuvent être effectuées à un autre moment, à convenir avec l'employeur. Toutefois, lorsqu'un travailleur est absent, en application de l'article 2 pour un accident ou une maladie d'un descendant en bas âge, quatre jours d'absence maximum par an sont rémunérés.
- Il existe en CP 201 une intervention de 450€/an dans les frais de garde des enfants jusque 12 ans.

- Il est également possible d'ajouter le motif déménagement dans la liste des petits chômages.

- Dans une entreprise, 1h d'absence pour motif médical est rémunérée, si plus d'1h et au maximum ½ journée, les heures peuvent être prestées à un autre moment.

- Dans certains secteurs, on a négocié le crédit-temps avec motif à mi-temps ou temps plein dans le cadre de l'accord précédent, à reconduire le cas échéant.

- En CP 310, en cas d'octroi d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière, le risque d'augmentation de la charge de travail sera examiné, de telle sorte que les mesures nécessaires puissent être prises afin d'y remédier.

Mobilité : à vérifier, à négocier dans votre secteur ou votre entreprise :

- des plans de mobilité qui concilient les horaires et les modes de déplacement présents autour de l'entreprise ;
- proposer des incitants au covoiturage ;
- organiser des réunions de travail pendant les heures de travail.

Lutte contre la précarité des contrats

Documentation :

- Les femmes et l'emploi atypique - Etude réalisée par la Fondation Travail-Université (FTU) pour les femmes CSC-Mars 2012

A vérifier, à négocier dans votre secteur ou votre entreprise :

- limiter le recours aux contrats précaires ;
- organiser une politique conversion automatique des emplois précaires en contrats à durée indéterminée.

Des exemples de bonnes pratiques...

- En CP 312, le recours aux intérimaires est soumis au contrôle de la DS et n'est autorisé qu'après avoir distribué les heures libérées aux temps partiels demandeurs, à défaut le contrat de remplacement, à défaut le CDD.

- Tous les contrats à durée déterminée et/ou de remplacement comptent lors de l'octroi d'un CDI tant pour la période d'essai que pour l'ancienneté barémique.

- En CP 319, tous les types de contrats sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté barémique (dans les limites des secteurs pris en compte par la CCT sectorielle).

Fin de carrière

Le gouvernement a réduit les droits des travailleurs en matière d'aménagement de fin de carrière. Nous vous invitons à tenter de promouvoir dans votre entreprise des alternatives pour alléger la pénibilité en fin de carrière et améliorer les conditions de travail.

Quelques dispositifs légaux :

- La CCT 104 oblige, depuis le 1er janvier 2013, les entreprises employant plus de 20 travailleurs à établir

annuellement un « plan pour l'emploi des travailleurs plus âgés ». Le but est de maintenir les personnes âgées de 45 ans et plus actives sur le marché du travail. Le plan est discuté en concertation avec le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou le comité pour la prévention et la protection au travail. S'il n'y a pas de représentation des travailleurs présente dans l'entreprise, le plan est directement soumis aux travailleurs pour information. Les champs d'action possibles sont les suivants : recrutement et sélection,

politique de compétences et de formation, développement et accompagnement de carrière, reconnaissance des compétences acquises, etc. Il existe bon nombre de mesures dont l'objectif est de promouvoir l'emploi. Elles proposent des avantages et des primes auxquels le travailleur et l'employeur peuvent prétendre, par exemple :

- Le fonds de l'expérience professionnelle, régionalisé : tout employeur relevant d'une commission paritaire peut introduire un projet visant à améliorer le bien-être des travailleurs âgés de 45 ans et plus.
- La prime pour travailleurs de plus de 50 ans passant à un travail plus léger (Arrêté royal du 19 avril 2010).
- Le travailleur salarié de 50 ans et plus qui, à sa propre demande, passe, chez le même employeur, d'un travail lourd qu'il effectue depuis au moins 5 ans, à un travail plus léger et qui subit, suite à cela, une perte de revenus brute d'au moins 265,30 € par mois, peut prétendre à une prime de passage.
- La période couverte par cette prime n'est pas considérée comme une période de chômage pour l'assurance soins de santé et indemnités ni pour le calcul de la pension de retraite. Cette prime temporaire - qui n'est accordée qu'une fois dans la carrière varie en fonction de l'âge du travailleur au moment du passage.
- La CCT 103 du CNT instaure un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, mais attention les assimilations et l'octroi d'allocations sont limités depuis le 1er janvier 2015.

A vérifier, à négocier dans votre secteur ou votre entreprise :

- prévoir des aménagements de temps de travail, d'horaires, de postes... ;
- la gestion des catégories d'âge qui passe par une évaluation des départs et des besoins en recrutement en fonction de la pyramide des âges et des besoins en compétences de l'entreprise ;
- une politique de maintien à l'emploi des travailleurs âgés qui passe par une politique de formation de cette catégorie d'âge, trop souvent identifiée comme non prioritaire dans les plans de formation, alors que l'acquisition de nouvelles connaissances peut optimiser :
 - a. l'expérience et stimuler la motivation ainsi que la satisfaction ;
 - b. l'expérience pratique dans le transfert des compétences.
- le maintien à l'emploi des travailleurs âgés qui passe également par des politiques de gestion de transfert de compétences intergénérationnelles (des plus âgés vers les plus jeunes mais aussi des plus jeunes vers les plus âgés) ;
- le mentorat qui offre des possibilités intéressantes de valorisation de l'expérience acquise et qui stimule la motivation ;
- la validation des compétences qui permet d'encourager l'aptitude au placement des travailleurs âgés. Elle consiste à valider les compétences et connaissances spécialisées acquises dans l'entreprise, c'est-à-dire à les faire légitimer au moyen d'un diplôme officiel ;



- une négociation sectorielle du crédit-temps fin de carrière en fonction des possibilités légales qui subsistent ;
- prévoir le remplacement des crédits-temps fin de carrière ;
- des compléments sectoriels et/ou d'entreprise pour les employé-e-s en crédit-temps fin de carrière ;
- voir également les autres points repris dans le volet Conciliation/ Crédit-temps ;
- la prolongation des différentes possibilités en matière de RCC.

Des exemples de bonnes pratiques...

- Dans certains secteurs du Non Marchand, il y a une modulation progressive, à partir de 45 ans, du temps de travail, via une dispense de prestations selon l'âge, de 2h, 4h ou 6h (pour un équivalent temps plein) par semaine. Cette dispense de prestation donne lieu à une embauche compensatoire, le financement du coût de la mesure est mutualisé.

- En CP 226, les employés occupés à temps plein ayant au moins 55 ans, et qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5e, ont droit à une prime complémentaire de 80€ bruts par mois. Les employés occupés à temps plein (ou assimilés) qui réduisent leurs prestations de travail de moitié ont droit, à partir de 55 ans, à une prime complémentaire de 100€ bruts par mois pendant 36 mois.
- Dans certains secteurs du Commerce, une prime complémentaire du fonds social de 150€/mois est octroyée pour les crédits-temps mi-temps de plus de 50 ans.
- Dans certaines entreprises, le plan d'entreprise lié à la CCT 104 octroie un jour de formation supplémentaire par an pour les plus de 45 ans.

• *Remarque : vu les modifications au 1er janvier des droits en matière d'indemnisation du crédit-temps par l'Onem il faut s'attendre également à des modifications des dispositions sectorielles en la matière.*

Maternité et Paternité

Documentation :

- Devenir Parent tout en travaillant - SPF Emploi Travail et Concertation Sociale - octobre 2012
- Grossesse au travail. Guide pour la travailleuse et l'employeur pour un traitement sans discrimination. (PDF, 2.2 MB)

A vérifier, à négocier dans votre secteur ou votre entreprise :

- l'assimilation du congé de maternité, de paternité et de l'écartement prophylactique pour le calcul de la prime de fin d'année, du 13ème mois, des éco-chèques, de la cotisation au fonds de pension et pour le calcul de l'avantage lié aux résultats le cas échéant ;
- ces périodes doivent également être exclues des calculs du taux d'absentéisme ;

- le congé de paternité est un droit, veillez à le promouvoir et à ce qu'aucune pression ne soit exercée auprès du travailleur pour le dissuader de prendre ce congé.

Des exemples de bonnes pratiques...

- Dans la plupart des secteurs, le congé de maternité est assimilé pour le calcul de la prime de fin d'année.
- En CP 200, le congé de paternité est assimilé pour le calcul de la prime de fin d'année.
- En CP 318, pour les ouvrier-e-s, l'assimilation va jusqu'à 1 an, l'écartement est donc pris en compte.
- Des entreprises incluent dans leur règlement de travail une annexe sur la protection de la maternité et de l'allaitement.

Santé, Sécurité et bien-être

On observe une augmentation du nombre de malades en Belgique mais l'augmentation est plus importante chez les femmes pour des raisons multifactorielles diverses (âge, marché du travail des femmes - horaires, pénibilité non reconnue... - ce qu'on attend des femmes à la maison...).

Un diagnostic de cancer est posé chez environ 1,6 million de personnes en âge de travailler chaque année en Europe. Davantage de mesures doivent être prises afin de permettre aux personnes qui ont survécu à un cancer de travailler de façon supportable. Non seulement pour promouvoir le bien-être de ce

groupe vulnérable, mais aussi pour en réduire les effets sociétaux et économiques connexes.

Actuellement, les métiers pour lesquels la pénibilité est reconnue sont essentiellement des métiers industriels, des métiers exercés par les hommes. A côté de ceux-ci reste un grand nombre de métiers dans lesquels le port de charges/de poids, les positions inconfortables et l'usure du corps ne sont plus à prouver (soins, nettoyage, aides-familiales et aide-ménagères, commerce, accueil de la petite enfance, etc.) ne sont pas reconnus comme métiers lourds.

Nous devons participer au débat sur les métiers lourds et négocier des critères qui permettent la reconnaissance de la pénibilité du travail de nombreuses femmes.

Quelques dispositifs légaux...

- Les dispositions légales concernant le trajet de réintégration d'un travailleur qui ne peut plus exercer le travail convenu sont parues et maintenant applicables depuis le 01/12 /2016

A vérifier, à négocier dans votre secteur ou votre entreprise :

- en ce qui concerne la réintégration des malades des longue durée ,veiller en CPPT à faire de cette législation un outil de maintien de l'insertion socio-professionnelle et d'inclusion sociale et non un outil pour réaliser des économies par de l'exclusion sociale. Le travailleur peut se faire assister par un représentant du personnel au CPPT pendant toute la durée du trajet de réinsertion et s'il n'y a pas de CPPT, par la délégation syndicale.
- en ce qui concerne l'avancée genrée du concept de pénibilité :
 - pousser la négociation sectorielle sur ce thème ;
 - avoir une approche globale de la pénibilité tout au long de la carrière (politiques de prévention, conditions de travail, etc.).
 - favoriser une approche collective mais genrée avec une liste des critères génériques.

Disposition générale

- Loi du 15 décembre 2013-titre 2 chapitre 2 : Test d'effet du point de vue du genre. Les négociateurs sectoriels doivent, de façon systématique, intégrer certaines mesures dans leurs CCT sectorielles afin de réaliser un "test d'effet sur le genre". La politique fédérale impose également ce test du genre dans le cadre de l'AIR (Analyse d'impact de la réglementation).

