

Le droit de l'employé

**Dossier égalité
homme/femme**

**Brisons
le plafond de verre**

**Accord Non Marchand
wallon**

La CNE dit OUI

Le combat continue

www.cne-gnc.be

Mars 2011 n° 3

Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août
Secrétariat administratif: Chaussée de Louvain, 510 - 5004 Bouge - P000612

Sommaire

- 3 Editorial**
Pourquoi ils se battent ?
Pourquoi nous nous battons ?
- 4 Plus de 5.000 délégué-es de la CNE et de la LBC-NVK à Bruxelles**
Proposition gouvernementale suite au refus du projet d'accord interprofessionnel
- 7 Chronique juridique**
Du côté des pères...
- 8 Dossier égalité homme/femme**
La lutte pour l'égalité des femmes et des hommes a encore de beaux jours
Le plafond de verre et les parois de cristal
- 10 Deux sexes, une inégalité, trois possibilités**
- 11 La crèche d'entreprise, une fausse bonne idée ?**
- 12 Accord Non Marchand wallon**
la CNE dit OUI
- 13 Commerce**
Extension des heures d'ouverture chez Lidl historique et évolution du dossier
- 14 Index**
- 15 Que font vos délégués en mars ?**
- 16 Un monde plus juste en 15 thèmes**
Hommes et femmes, égales et égaux



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 • 1400 Nivelles • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Julie Coumont • julie.coumont@acv-csc.be
Tony Demonté • tony.demonte@acv-csc.be
Danielle Ernotte • danielle.ernotte@acv-csc.be
Romuald Geury • romuald.geury@acv-csc.be
Martine le Garroy • martine.legarroy@acv-csc.be
Patricia Piette • patricia.piette@acv-csc.be
Sébastien Robeet • sebastien.robeet@acv-csc.be
Gwenaëlle Scuvie • gwenaelle.scuvie@acv-csc.be
Felipe Van Keirsbilck • felipe.vankeirsbilck@acv-csc.be

Graphisme et mise en page

Linda Léonard • linda.leonard@skynet.be
Couverture : Linda Léonard

Charleroi Sambre et Meuse

Permanences chômage dans tous les centres de service les lundi - mardi - jeudi - vendredi de 8 h 30 à 11 h 45

Attention : Erquelines : uniquement le lundi et le mardi matin 8h30 à 11h45
Thuin (rue du pont, 11) : le jeudi et le vendredi matin 8h30 à 11h45
(Tél à Erquelines et Thuin : 071/23.07.35)
Gerpennes : mardi 13h30 à 17h15 et vendredi 8h30 à 11h45
Téléphone : Accès aux centres de service en dehors des heures de permanence.

Les travailleurs uniquement peuvent aussi se présenter aux permanences suivantes : **Les lundis de 14 h 30 à 17 h 15**

CHARLEROI • Tél. 071/23.09.65 • Fax 071/23.09.70
COUVIN • place de l'Eglise 17 • Tél. 071/23.07.30 • Fax 071/23.07.32
FLORENNES • rue de Mettet 16 • Tél. 071/23.07.45 • Fax. 071/23.07.49
FONTAINE • rue du Marché 4 • Tél. 071/23.07.50 • Fax 071/23.07.54
GILLY • chée de Lodelinsart 209 • Tél. 071/23.07.60 • Fax 071/23.07.64
GOSSELIES • Place des Martyrs 28 • Tél. 071/23.07.65 • Fax 071/23.07.69
MARCHIENNE/PONT • place Albert 1er, 50 • Tél. 071/23.07.80 • Fax 071/23.07.81

Les mardis de 14 h 30 à 17 h 15

BEAUMONT • rue Léotard, 19 • Tél. 071/23.07.00 • Fax 071/23.07.04
CHATELINEAU • rue de la Vallée 87 • Tél. 071/23.07.10 • Fax 071/23.07.16
CHIMAY • rue Terne Rognac 5 • Tél. 071/23.07.20 • Fax 071/23.07.19
COURCELLES • rue Monnoyer 27 • Tél. 071/23.07.25 • Fax : 071/23.07.27
ERQUELINES • rue Albert 1er 38 • Tél. 071/23.07.35 • Fax 071/23.07.37
FLEURUS • chaussée de Charleroi 275 • Tél. 071/23.07.40 • Fax 071/23.07.42
JUMET • rue de Marchienne 61 • Tél. 071/23.07.70 • Fax 071/23.07.75
PREPENSIONNES : 071/23.09.53

Nos centres de services seront fermés du 14 mars au 22 mars 2011.
Réouverture le mercredi 23 mars partout (sauf Gerpinnes et Thuin) de 8h30 à 11h45. Reprise des horaires habituels dès le jeudi 24 mars.

CP 201

Vous travaillez dans le secteur du commerce de détail indépendant ?

Ceci vous concerne !

Nous constatons que certains employeurs n'ont pas versé à leurs travailleurs, en décembre 2010, le montant de 250 euros en éco-chèques (ou prime brute équivalente). Cette mesure a été décidée dans l'accord sectoriel 2009-2010.

Ce montant vaut pour les temps pleins et est calculé au prorata pour les temps partiels. Si c'est votre cas, n'hésitez pas à contacter votre secrétariat régional CNE pour plus de renseignements.

Pourquoi ils se battent ? Pourquoi nous nous battons ?

Depuis les premiers jours de l'année, à Tunis d'abord, puis au Caire, puis presque partout dans le monde arabe, des milliers d'hommes et de femmes expriment leur colère dans la rue.

En même temps, à Bruxelles, dans plusieurs villes de Wallonie, des syndicalistes manifestent. Les militant-es de la CNE ont par exemple exprimé leur colère devant Agoria à Liège et à Charleroi, et devant la Banque Nationale ce 28 février.

Qu'y a-t-il de commun, et qu'y a-t-il d'incomparable, dans ces manifestations ici et là-bas ?

Commençons par souligner les différences évidentes : dans les capitales du monde arabe, les citoyens se battent au péril de leur vie (et beaucoup, hélas, l'y ont perdue) pour renverser des régimes qui bafouent les droits fondamentaux. Tandis que nous nous battons pour protéger un système social, patrimoine construit par un siècle de mouvement syndical, et nous ne risquons rien de grave en manifestant : au pire perdre une journée de salaire, gagner une extinction de voix, et être mal vu des médias bien-pensants.

Il y a donc de l'imposture et de l'inconscience chez ceux qui voudraient trop simplement faire rimer « Ben Ali » ou « Kadhafi » avec « Sarkozy » ou « Berlusconi ». Certes, nous serions nombreux à nous réjouir que ces deux-là (et quelques autres) « dégagent » ... Mais ne pas voir les différences de nature entre nos démocraties imparfaites et les dictatures plus ou moins complètes du monde arabe, ce serait sous-estimer la valeur des premières, et l'horreur des secondes.

Ces différences fondamentales bien posées, il reste possible, et peut-être utile, de chercher ce qu'il y a de commun entre ces mobilisations.

Il y a d'abord une « leçon de choses » sur ce qu'est la démocratie. Pas celle, formelle, que les interventions militaires voulaient parachuter en Irak ou ailleurs ; pas celle qui fait semblant de croire qu'en votant dans l'isoloir une fois tous les quatre ans, les citoyens isolés exercent un pouvoir réel sur leur société. Mais la démocratie vivante, jamais achevée, qu'il faudra toujours que le peuple organisé aille rechercher, dans la rue au besoin, face au pouvoir. Et, ici, comme là-bas, ce n'est pas simplement du pouvoir formel qu'il s'agit, pas seulement des gouvernements en affaires plus ou moins courantes : c'est face aux pouvoirs réels que nous nous battons : celui de l'argent - plus arrogant que jamais ; celui des monopoles (industriels ou médiatiques) ; celui des privilèges défendus à tout prix.

On pourrait continuer la réflexion en se demandant : nos luttes, ici, pour la défense de l'index, de la Sécu, de la possibilité de négocier collectivement des salaires plus équitables, concernent-elles les peuples du « printemps arabe » ? Pour eux, ces luttes ne sont-elles pas du luxe ? C'est à eux de le dire, mais je suis persuadé que défendre ce que l'Europe a produit de meilleur (la liberté et l'égalité réelles) est le premier service que nous ayons à rendre aux peuples qui, par leurs propres chemins, veulent conquérir ces mêmes trésors.

Et leurs luttes à eux, nous concernent-elles, ici en Europe ? Oui, clairement. Et tragiquement. L'ébranlement des dictatures arabes a mis en lumière qu'un de leurs principaux soutiens était l'Europe. Pas notre Europe, pas celle dont nous rêvons, mais ce que l'Europe peut produire de pire : l'exploitation sans scrupule des peuples et des ressources du Sud, l'hypocrisie totale entre le discours et les actes.

Car ce que l'Union Européenne demandait aux dictateurs arabes, c'était : vendez-nous à bas prix votre pétrole et vos ressources, et gardez chez vous (y compris dans d'effroyables camps aux portes du désert) les migrants qui fuient les famines et les guerres africaines. Avec son cynisme absolu, Kadhafi a d'ailleurs averti ses « amis » d'Europe : si je tombe, vous n'aurez plus le pétrole, mais vous aurez les migrants ...

Souhaitons que nos luttes réussissent pour que nos enfants bénéficient demain de ce système social dont nous avons hérité, et qui rend la vie moins brutale, moins injuste. Et pour que nos voisins de palier, de l'autre côté de la Méditerranée, voient que ce patrimoine précieux, auquel ils ont droit aussi, nous ne l'avons pas laissé tomber.

Et souhaitons que leurs luttes réussissent ! Pour la dignité et le respect auxquels ont droit chaque homme et chaque femme, partout. Mais aussi pour que notre prospérité et notre modèle social, dont nous sommes légitimement fiers, ne s'appuient plus sur des dictatures qui font chez elles le contraire de ce que nous voulons chez nous.

En fin de compte, que ce soit pour les droits fondamentaux ou pour le bon préavis lié au statut d'employé, ce qui fait la différence entre la défense d'un privilège et la lutte pour le progrès social, c'est de savoir si le bien que nous voulons pour nous, nous le voulons pour tous.

Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général.

Plus de 5.000 délégué-es de la CNE et de la LBC-NVK à Bruxelles

Ce 28 février 2011, plus de 5.000 délégué-es de la CNE et de la LBC-NVK (employés et cadres néerlandophones de la CSC) se sont rassemblés au Mont des Arts à Bruxelles. Ce sont donc des centaines de milliers d'employés et cadres qui étaient représentés par leurs délégué-es pour rappeler leurs revendications. Trois grands objectifs pour cette manifestation :

- Demander au gouvernement de nous laisser négocier librement des augmentations de salaires dans les secteurs et les entreprises.
- Rappeler notre volonté d'arriver à un statut ouvriers/employés harmonisé à la hausse
- Contester les politiques d'austérité préconisées au niveau européen, qu'elles viennent de France, d'Allemagne ou d'ailleurs. Les employés n'ont pas à payer une troisième fois la crise !

Cette action a été maintenue malgré les améliorations apportées par le gouvernement au défunt projet d'Accord Interprofessionnel (voir article ci-dessous) parce que trop de points négatifs subsistent et que nous ne devons pas être naïfs : une partie de ce qui a été retiré du projet d'AIP risque bien de revenir à court ou moyen terme.

Dans ce sens, nous relancerons prochainement notre campagne de sensibilisation entamée avec la LBC-NVK en février 2010 intitulée :

« Un bon préavis, tout le monde y a droit ».

Au-delà de ces revendications, nous sommes demandeurs d'une grande action nationale en front commun syndical à l'occasion des prochains rendez-vous européens qui traiteront des politiques à mettre en œuvre pour faire face aux effets de la crise financière.

Proposition gouvernementale suite au refus du projet d'accord interprofessionnel

1. Pouvoir d'achat :

- + Augmentation du salaire minimum interprofessionnel garanti de 10 euros net/mois. (via une diminution ou un crédit d'impôt)
- + Pérennisation de l'index (suppression de l'étude d'incidence des produits énergétiques)
- Maintien du blocage des salaires (juste 0,3% en 2012)
- Augmentation du SMIG financée par la collectivité

2. Liaison du montant des allocations sociales à l'évolution du bien-être

- + Utilisation de 100% de l'enveloppe négociée pour les allocataires sociaux (plutôt que 60% dans le projet d'AIP)

3. Prolongation de diverses mesures

- = prolongation des régimes de prépension pour métiers pénibles ou travail de nuit
- = garantie de financement pour les 0,10% groupes à risques et 0,05% du plan d'accompagnement des chômeurs. Ainsi que diverses autres mesures.

4. Harmonisation statuts ouvriers-employés

Vacances annuelles

Disparition de toutes les propositions contenues dans le projet d'AIP

Paiement du salaire

Disparition de toutes les propositions contenues dans l'AIP

Chômage temporaire

- + Suppression du chômage économique généralisé sans aucun contrôle syndical (comme les ouvriers aujourd'hui)
- Prolongation à durée indéterminée du chômage temporaire des employés prévu dans les mesures de crise (nous gardons des éléments de contrôle, mais le chômage temporaire devient de fait définitif)
- = Prolongation de la prime de crise pour les ouvriers et de la mesure prévoyant l'augmentation des taux pour le chômage temporaire (70 et 75% au lieu de 60 et 65%)

Salaire garanti et jour de carence

- Disparition de toutes les propositions contenues dans le projet d'AIP
- + Disparition des mesures renforçant le contrôle médical



Linda Léonard

- + Disparition des mesures visant à allonger la durée de reprise du travail nécessaire entre deux mois de salaire mensuel garanti.
- Le jour de carence (qui était supprimé dans le projet d'AIP) reste d'actualité pour les ouvriers (ainsi que pour les employés durant la période d'essai).

Mesures collectives (fusion des commissions paritaires, des tribunaux du travail, des collègues aux élections sociales)
Disparition de toutes les propositions contenues dans le projet d'AIP.

Licenciement

Licenciement des (nouveaux) ouvriers :

Les préavis minimum pour les ouvriers embauchés à partir du 01-01-2012 seront majorés de 15%.

Les préavis donnés par l'employeur après une éventuelle période d'essai sont repris dans le tableau ci-dessous.

Les nouveaux contrats bénéficient en outre d'une prime de crise d'un montant de 1.250 euros ; le montant de cette prime varie de 1.250 à 3.750 euros pour les contrats existants (voir plus loin).

Ainsi que le prévoyait le projet d'AIP, la prime de crise pour ouvriers est prolongée

en cas de licenciement individuel. Elle sera réformée ultérieurement. En principe, la prime de crise actuelle de 1.666 euros doit prendre fin le 31 mars 2011. Elle sera prolongée jusqu'à la fin 2011, aux conditions actuelles (y compris le cofinancement éventuel par l'employeur).

Pour les ouvriers sous contrat avant le 01-01-2012, la prime de licenciement passe à :

- 1.250 euros si moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 2.500 euros après 5 ans ;
- 3.750 euros après 10 ans.

Dès le 1er janvier 2012, cette prime sera totalement à charge de l'ONEm. A partir de cette date, le paiement sera par conséquent intégralement effectué par les organismes de paiement.

Licenciement des (nouveaux) employés :

Licenciement des employés jusqu'à 61.071 euros/an, embauchés à partir du 01-01-2012 : pour les employés dont les revenus annuels sont inférieurs à 30.535 euros, la situation ne change pas (3 mois de préavis par période de 5 ans commencée)

Pour les (nouveaux) employés avec un salaire annuel de 30.535 à 61.071 euros, le

gouvernement exécutera la première et la deuxième étapes du projet d'AIP, avec le préavis légal actuel des employés en guise de strict minimum :

- le 1er janvier 2012, les délais de préavis seront boulohnés : 1 mois par année d'ancienneté entamée (y compris la période préalable de travail intérimaire), diminués de 3 %, mais sans qu'ils puissent être inférieurs au préavis légal ;
- le 1er janvier 2014 : nouvelle diminution de 3% (sans pouvoir descendre en-deçà du préavis légal) sauf si le Conseil National du Travail propose une alternative.

Puisque l'on travaille avec de petits pourcentages de réduction, le gouvernement a décidé de travailler en jours (complets) plutôt qu'en semaines : 30 jours par année entamée à partir du 01.01.2012 et 29 jours par année entamée à partir du 01.01.2014. Pour éviter de descendre en-dessous du préavis légal, le résultat est augmenté si l'on a moins de 3 ans d'ancienneté (3 mois de préavis) et précisément 5 ans d'ancienneté (6 mois de préavis). Dans les faits, compter les mois à 30 jours n'entraînent pas une diminution de 3%, mais de 1.37% et les compter à 29 jours n'entraînent pas une diminution de 6%, mais de 4.66%.

Pour les nouveaux employés (après la période d'essai), cette adaptation est représentée dans le tableau de la page 6.

Ce boulohnage a des répercussions importantes pour les nouveaux employés à partir de 30.535 euros/an :

- une procédure judiciaire n'est plus nécessaire si l'employeur ne souhaite pas appliquer la grille Claeys ;

Ouvriers Ancienneté	Préavis légal	CCT n° 75	nouveaux contrats
moins de 6 m	28 jours	28 jours	28 jours
6 mois-4 ans	28 jours	35 jours	40 jours
5-9 ans	28 jours	42 jours	48 jours
10-14 ans	28 jours	56 jours	64 jours
15-19 ans	28 jours	84 jours	97 jours
20 +	56 jours	112 jours	129 jours



Linda Léonard

- on ne dépend plus de la loterie (de la plupart) des juridictions du travail ;
- on n'est plus soumis à la mesquinerie croissante (de la plupart) des juridictions du travail ;
- il n'y a plus de discrimination en fonction du salaire ou de l'âge (uniquement de l'ancienneté) ;
- c'est une protection contre les tentatives des employeurs de convenir d'un préavis sensiblement inférieur à ce qu'il est possible d'obtenir auprès des juridictions du travail.

En cas de démission de nouveaux employés, le délai de préavis s'exprimera en jours :

- 45 jours au cours des cinq premières années,
- 90 jours après cinq ans,
- 135 jours à partir de la 10ème année.

Licenciement pour les (nouveaux) employés à partir de 61.071 euros/an :

Pour les employés ayant un salaire annuel de 61.071 euros et plus, le projet d'AIP ne prévoyait aucun changement, y compris pour les nouveaux employés (hormis une cotisation patronale supplémentaire).

Désormais, la situation se présente sous un jour complètement différent. En principe, le nouveau régime pour les employés à partir de 30.535 euros/an s'applique également aux nouveaux employés (du secteur privé comme du secteur public). Ceux-ci ne doivent donc plus, eux non plus, ester en justice.

Une différence subsiste toutefois: lors de l'entrée en service, employeur et employé peuvent convenir d'un autre préavis, avec un minimum équivalant aujourd'hui au préavis légal pour les employés qui perçoivent un bas salaire. Pour les nouveaux employés, le projet de loi porte néanmoins ce minimum au niveau des nouveaux minima pour les employés à partir de 30.535 euros/an (voir supra).

En cas de préavis donné par l'employé supérieur, les délais sont les mêmes que pour les employés à partir de 30.535 euros/an (voir supra), à une différence près : à partir de 15 ans d'ancienneté, ils s'élèvent à 180 jours au lieu de 135 jours.

Exonération d'impôt en cas de licenciement

Il s'agit d'une mesure totalement nouvelle : les deux premières semaines de préavis seront totalement exemptées d'impôt. Sont exclus de cette exonération fiscale les employés supérieurs, c.-à-d. ceux dont le salaire annuel s'élève à 61.071 euros et plus.

- + On ne diminue plus le préavis légal.
- + Le préavis à charge de la collectivité prévu pour 2018 disparaît.
- + La protection contre le licenciement pour les employés reste après 2018
- Le préavis des ouvriers n'est pratiquement pas amélioré

A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous insistons toujours - par toutes les voies possibles - pour que diverses améliorations puissent être apportées par le gouvernement. La plus importante est sans doute de ne pas fixer de maximum pour que nous puissions, dans les secteurs et les entreprises, négocier librement l'évolution des rémunérations.

Tony Demonté

Employés	30.535 euros/an	+ 30.535 euros/an	+ 30.535 euros/an
Ancienneté	Maintien	A partir du 01.02.2012	A partir du 01.02.2014
Moins de 3 ans	3 mois (91 j.)	91 jours	91 jours
3 ans	3 mois (91 j.)	120 jours	116 jours
4 ans	3 mois (91 j.)	150 jours	145 jours
5 ans	6 mois (182 j.)	182 jours	182 jours
Plus de 5 ans	3 m./ 5 ans entamés	30 j./année entamée	29 j./année entamée

Du côté des pères...

Quels sont exactement les droits des pères en cas de naissance ? Avant de se pencher sur cette question, il faut d'abord constater que de nombreux travailleurs n'utilisent pas les droits qui leur sont octroyés pendant ce moment.

Selon une étude réalisée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) auprès de 802 travailleurs en Belgique, les pères sont plutôt bien informés sur le congé de paternité et jugent la réglementation relativement satisfaisante. Mais près d'un travailleur sur cinq n'a pas pris ce congé pour diverses raisons (sociales, financières...) et un sur dix déclare avoir rencontré des problèmes pour bénéficier de ce droit, rapporte Le Soir du 17 janvier.

Quel est le contexte ?

En 2008, 61.246 travailleurs ont eu recours au congé de paternité, contre 54.499 en 2006. En grande majorité (74%), les travailleurs connaissent ce congé avant de devenir pères.

Huit travailleurs sur dix l'ont effectivement utilisé une fois devenus pères. Environ 41% des répondants sont satisfaits, voire très satisfaits, du système en place. 35% se disent par contre "très insatisfaits", parce qu'ils estiment avoir manqué de temps auprès de leur bébé et de leur compagne.

En moyenne, les travailleurs interrogés voudraient bénéficier de 22 jours de congé de paternité. Au total, un père sur dix déclare avoir rencontré des problèmes ou subi des inconvénients sur son lieu de travail lorsqu'il a demandé ou pris ce congé. Dans 44%, il met en cause l'employeur et dans 34%, la nature du travail.

L'égalité entre les hommes et les femmes au travail passe nécessairement par l'amélioration du congé de paternité. Tout d'abord, parce que les hommes ont autant le droit de profiter de ces moments de vie que les femmes. Ensuite, parce que tant que les femmes seront en grande majorité les seules à bénéficier de ce congé à la naissance d'un enfant, elles seront aussi les seules à subir les revers de médaille : discriminations à l'embauche, mise à l'écart du monde du travail, carrières compromises, etc. Si les papas, en revanche, bénéficiaient eux aussi d'un congé de paternité, sans pression so-

ciale ni financière, faire la différence entre les travailleurs et les travailleuses n'aurait plus de sens de la part d'un employeur. Les mesures de conciliation vie professionnelle/vie privée doivent concerner les deux sexes.

Quels sont exactement ces droits ?

Le congé de paternité est de 10 jours, à prendre en une ou plusieurs fois dans les 4 mois qui suivent la grossesse.

Qui le paie ? L'employeur paie la rémunération complète les 3 premiers jours. La mutuelle paie les suivants à raison de 82% du salaire brut (avec un maximum de 99 euros/jour).

Un impôt est-il dû ? Un précompte professionnel de 11,11% est directement perçu sur les indemnités versées par la mutuelle.

Quelles démarches ?

- Vis-à-vis de l'employeur : l'informer de la date d'accouchement.
- Vis-à-vis de la mutuelle : introduire une demande accompagnée d'un extrait d'acte de naissance. La mutuelle enverra une feuille de renseignements d'indemnités à remplir par l'employeur et le travailleur.

Les mamans peuvent prendre leur pause d'allaitement plus longtemps

Le Conseil national du travail étend la période des pauses d'allaitement : désormais, les mères pourront prendre ces pauses jusqu'à neuf mois après l'accouchement.

La convention collective de travail 80 prévoyait précédemment une période de 7 mois, prolongeable de 2 mois dans des circonstances exceptionnelles, quand l'état de santé de l'enfant le justifiait. Une CCT 80bis modifie cette convention initiale, afin de rendre la Belgique conforme aux dispositions de la Charte sociale européenne. Désormais, les travailleuses pourront donc prendre leurs pauses d'allaitement durant les 9 mois qui suivent la naissance de leur enfant, indépendamment de la santé de l'enfant.

Cette suspension de leur contrat de travail permet aux travailleuses d'allaiter leur(s) enfant(s) et/ou de tirer leur lait. Elles ont

également droit à une allocation (82% du salaire brut illimité) versée par l'assurance maladie-invalidité, cette suspension n'étant pas rémunérée par l'employeur.

Pour allaiter et/ou tirer son lait, la travailleuse doit pouvoir utiliser un endroit discret, bien aéré, bien éclairé, convenablement chauffé et qui est mis par l'employeur à la disposition des femmes enceintes et des mères allaitantes afin qu'elles aient la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées, conformément au règlement général pour la protection du travail (art. 88).

Le nombre de pauses auxquelles la travailleuse a droit varie en fonction du nombre d'heures travaillées :

- la travailleuse dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, de quatre heures ou plus a droit à une pause par jour ;

- la travailleuse dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, d'au moins 7 h 30 a droit à deux pauses par jour.

Comment bénéficier de ce droit ?

La travailleuse qui souhaite bénéficier des dispositions de la CCT n° 80bis doit avertir son employeur deux mois à l'avance.

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement, à partir du début de l'allaitement : par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (O.N.E. ou Kind en Gezin) ou par un certificat médical (au choix de la travailleuse). Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par la travailleuse chaque mois à l'employeur, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.

Martine le Garroy

La lutte pour l'égalité des femmes et des hommes a encore de beaux jours

Notre dossier vous présente ce mois-ci une fausse bonne idée, deux formes de ségrégations et trois possibilités de mener des politiques dans les entreprises...

Bonne lecture et soyez attentif à la campagne de la CSC!

Le plafond de verre et les parois de cristal

Le « plafond de verre » est une métaphore qui désigne cette barrière subtile qui gêne l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes et à celles de cadres supérieurs. Dans le même ordre d'idées, on parle aussi aujourd'hui de plus en plus des « parois de cristal » - encore plus difficiles peut-être à percevoir - qui les tiennent à l'écart de certains métiers et secteurs valorisés.

Ces ségrégations professionnelles « verticales » et « horizontales » sont tenaces, particulièrement en Belgique. Avec en moyenne 7% de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises belges, notre pays fait ainsi nettement moins bien que la Suède, les Etats-Unis, l'Angleterre, la Norvège...

Mais pourquoi les femmes ne sont-elles pas plus présentes dans les postes de décision ? Et pourquoi restent-elles à l'écart de certains métiers attractifs ? L'orientation et les choix scolaires jouent un rôle très important. Dans l'enseignement supérieur, par exemple, les filles s'inscrivent plus dans les branches littéraires ou sociales qu'en physique ou mathématiques, par exemple. « On peut se demander s'il n'y a pas une difficulté pour les femmes de se projeter dans un métier souvent pensé et présenté par et pour des hommes. Sont-elles en phase avec des professions que les annonceurs décrivent comme le règne de la performance, de la mobilité, de la rationalisation, de la compétition... » s'interrogeaient les permanentes Femmes CSC, lors d'une journée d'étude

organisée en décembre dernier par la CSC sur l'égalité entre hommes et femmes.

Aux choix d'études, il faut aussi ajouter d'autres raisons. Citons, bien sûr, la maternité qui ralentit la carrière professionnelle de nombreuses femmes et les stéréotypes sexistes traditionnels qui amènent, par exemple, à juger qu'une femme est une mauvaise mère lorsqu'elle travaille tard le soir - ou qu'un homme ne travaille pas assez lorsqu'il sort plus tôt du travail pour s'occuper de ses enfants...

« Le plafond de verre, ce n'est pas les "méchants hommes" qui empêchent les "gentilles femmes" d'arriver au sommet. C'est toute une vision de la société qu'il faut revoir, en combattant les préjugés et en développant à tous niveaux des politiques attentives à la notion de genre », estiment les Femmes CSC qui travaillent inlassablement à la réalisation de cet objectif.



Un défi qui est relevé aussi par la CSC dans son ensemble. Dans tous les lieux de concertation et de négociation où elle est représentée, la CSC souhaite aborder la question du « genre » et infléchir les décisions dans le sens de plus d'égalité. Cela vaut par exemple pour des matières telles que les classifications de fonction, l'organisation du travail, l'accès aux formations, les politiques de recrutement et de promotion, etc.

Femmes aux postes de décision: le très peu top modèle belge

Qui décide ? Les hommes, encore et toujours... Au sommet de l'échelle, aussi bien dans les entreprises que dans la sphère politique et les médias, les femmes restent fortement sous-représentées aux postes de commande. C'est ce que montre en tout cas une étude réalisée en 2008 par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Certains domaines se distinguent particulièrement négativement. Il en va ainsi du monde des affaires : 62% des entreprises cotées en Bourse ne comptent aucune femme dans leur conseil d'administration. Il n'y a que dans le secteur culturel que la proportion d'administratrices déléguées dépasse les 10%. Avec 7% de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises, la Belgique fait moins bien que la Suède, les Etats-Unis, l'Angleterre...

En ce qui concerne les fonctions managériales des entreprises, l'étude - qui compare des données de 1997 et de 2007 -, note une légère augmentation de la proportion de femmes « au top ». Certains secteurs s'améliorent en effet en ce qui concerne l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes : c'est le cas de l'enseignement, des soins de santé et de l'aide sociale (fort féminisés) ou encore de la construction, de l'industrie, des transports ou des pouvoirs publics. Pour le secteur des banques et assurances, par contre, c'est le statu quo. Les secteurs hôtelier, des biens immobiliers et des services aux entreprises quant à eux « régressent ». Le mouvement de rattrapage n'est donc pas linéaire...

On sait que plus de filles que de garçons réussissent à l'université. Elles n'occupent toutefois qu'un cinquième des sièges des conseils d'administration des 15 universités belges. Du côté des professions libérales, on sait que les métiers de médecin, d'avocat et d'architecte se sont fortement

féminisés ces dernières décennies. En 2008, 53,1% des avocats et des conseillers juridiques, 37,8% des médecins et 34,2% des architectes étaient des femmes. Cette féminisation ne se traduit pourtant quasi pas dans les ordres des professions libérales : aucune femme par exemple ne siège en tant que membre actif au sein de l'ordre des médecins.

Même constat dans la magistrature : bien qu'il y ait également de plus en plus de juges féminins au sein des tribunaux inférieurs, le sommet de la magistrature semble toujours dominé par les hommes, que ce soit au niveau de la Cour de cassation ou à la présidence des cours d'appel. Seule exception : les cours du travail...

Les femmes restent aussi minoritaires parmi les hauts fonctionnaires : en 2008, une seule femme pour 16 présidents de comités de

direction de service public fédéral et 10% de directeurs généraux féminins.

La liste pourrait encore s'allonger : dans les principaux médias, les postes de responsables des contenus finaux sont détenus dans 22,5% des cas par des femmes. Et on trouve entre 10 et 15% de femmes au sein des organes de gestion des fédérations patronales.

Reste enfin la question de la représentation des femmes sur le plan politique. Malgré les lois sur les quotas pour la composition des listes électorales, la proportion de femmes dotées de mandats politiques aux différents niveaux de pouvoir n'augmente pas de manière significative. Elles détiennent 25 à 35% des mandats politiques. Elles sont particulièrement peu nombreuses à occuper le poste de bourgmestre, par exemple.

Danielle Ernotte,
Info du 4 février 2011

Campagne

« Elle doit travailler jusqu'en mars 2011 pour gagner autant que lui en décembre 2010 ! »

Chaque année en mars, la CSC mène sa campagne sur le thème de l'égalité salariale. Ce mois-ci, le sujet sera donc mis à l'ordre du jour dans un maximum d'entreprises, via les délégué-e-s.

La semaine du 14 mars, des actions de sensibilisation auront lieu vis-à-vis du monde politique, patronal et du grand public pour présenter les revendications des femmes CSC. Des miroirs seront ainsi distribués symboliquement pour que toutes et tous réfléchissent « égalité ».



Des brochures, des guides pratiques et du matériel de sensibilisation sont déjà disponibles :

- le rapport 2010 sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes de l'IEFH (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes) ;
- la brochure CSC « L'écart salarial expliqué » ;
- le guide pratique CSC « Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise » ;
- le Carnet de bord de l'égalité (Femmes-CSC/ACV-Vrouwen) ;
- le guide pour les négociations sectorielles et d'entreprise « Pour qu'égalité rime avec réalité ! Négociations des conventions collectives de travail qui apportent une plus grande égalité entre Femmes et Hommes » (CNE-LBC/SECTA-BBTK) ;
- « La perspective de genre dans la concertation sociale au niveau sectoriel - Une analyse de et pour l'action de la CSC », juillet 2010 ;
- les dépliants et autres outils du Mois de l'égalité salariale, de mars 2010.

Sans oublier, bien sûr, notre site www.cne-gnc.be/action-femmes et les outils traditionnels pour l'exercice des mandats : guides CE-CPPT du SPF, Syndicaliste CSC, Carnet de route des équipes syndicales de la CSC...

Deux sexes, une inégalité, trois possibilités

Comment remédier aux inégalités hommes/femmes dans les secteurs ? Selon une étude de la Fondation Travail Université -FTU- (en collaboration avec HIVA, équivalent néerlandophone de la FTU) sur la perspective de genre dans la concertation sociale sectorielle, trois types de mesures politiques existent. Avec chacune leurs faiblesses et leurs points forts, l'idéal étant donc de les combiner.

La politique d'égalité des chances

Cette politique vise l'égalité par l'uniformité : le principe est de ne faire aucune différence entre les femmes et les hommes, aucune discrimination fondée sur le sexe. D'une part, on examine les éventuels effets discriminatoires des politiques qui sont déjà d'application et, d'autre part, on prend de nouvelles mesures pour lutter contre les discriminations existantes.

Exemple

Le congé parental illustre parfaitement ce type de politique d'égalité des genres, puisque la mère et le père bénéficient de ce droit dans les mêmes conditions, sans aucune distinction.

Que faut-il en penser ?

Il s'agit de la politique la plus traditionnelle de gestion des discriminations entre les sexes sur le marché de l'emploi. On constate une inégalité de traitement et on y remédie de manière plutôt volontariste en appliquant les

mêmes règles à tous. Même si certains les qualifient de bricolage, ces mesures destinées à créer une égalité de droits ont le grand mérite d'avoir réveillé les consciences et fait avancer maintes législations.

La politique de discrimination positive

Il s'agit de l'égalité par la diversité : ce type de politique part du principe que l'égalité des chances, dans les faits, n'existe pas et qu'il faut donc la créer en discriminant positivement les femmes. On vise donc l'équité en « corrigeant » la position désavantagée des femmes sur le marché du travail. On reconnaît des différences objectives entre les deux sexes en matière d'emploi et on prend les mesures nécessaires pour les compenser.

Exemple

Dans une entreprise où les travailleurs sont majoritairement masculins, l'instauration de quotas indicatifs donne l'avantage à la femme, en cas de candidature égale avec un homme. Cette mesure vise ainsi la parité dans la composition du personnel, en discriminant de manière positive le sexe habituellement désavantagé.

Que faut-il en penser ?

Cette vision de l'égalité a l'avantage de responsabiliser la femme, car son statut sur le marché du travail devient la conséquence de ses choix individuels. Elle ne s'intéresse cependant pas aux causes de ces inégalités de

fait : on corrige simplement le tir en prenant des mesures qui « rattrapent » les inégalités.

La politique du « Gender mainstreaming »

Cette fois, on prône l'égalité par le changement : il s'agit de déconstruire les mécanismes qui rendent les hommes et les femmes inégaux. On ne règle plus les différences en les supprimant ou en les compensant, mais on en cherche les causes pour y remédier dès la racine. On procède ainsi à un examen systématique des effets différenciés pour les hommes et pour les femmes, dans tous les domaines d'action.

Exemple

En assurant une représentation des deux sexes dans les instances à responsabilités, on vise à introduire la parité dans la culture-même de l'entreprise : les préoccupations des hommes et des femmes ont ainsi plus de chances d'être prises en compte de façon égale. Les formations à la question du genre, l'utilisation de statistiques sexuées et la remise en question des structures existantes font également partie de ces mesures qui visent les causes du problème.

Que faut-il en penser ?

La remise en question de la situation existante et l'acceptation qu'une transformation des processus doit avoir lieu pour que les priorités et les besoins des femmes trouvent autant de respect que ceux des hommes complètent les politiques d'égalité de traitement et d'actions positives. Cette politique est celle qui est privilégiée par les organisations syndicales, parce qu'elle agit plus profondément sur les inégalités et tente de les supprimer avant même qu'elles ne surviennent.

Martine le Garroy



La crèche d'entreprise, une **fausse bonne idée** ?

Le problème est récurrent : les parents qui travaillent galèrent pour faire garder leur petit dans une structure financièrement abordable et qui leur plaît.

Dans ce contexte, les crèches d'entreprise ont de quoi séduire... au premier abord seulement.

Quel parent n'a jamais couru du travail à la crèche pour reprendre son petit tout juste avant la fermeture, en priant de ne pas tomber dans un embouteillage ? En matière de conciliation vie privée/vie professionnelle, l'accueil des moins de 3 ans occupe toujours un chapitre important. En effet, les places font cruellement défaut depuis plusieurs années déjà et les parents, qui n'ont pas nécessairement les moyens de payer une structure d'accueil privée, éprouvent toujours autant de difficultés à trouver où déposer leur enfant durant leur journée de travail.

Dans ce contexte, les crèches d'entreprise apparaissent à certains travailleurs et travailleuses comme la solution idéale : quoi de plus pratique que de déposer sa marmaille à l'endroit-même où l'on travaille ? La place est disponible, pas besoin de courir entre le bureau et la crèche, et les plus inquiets peuvent même se rassurer en se sachant tout près en cas de problème. Pourtant, il ne s'agit pas d'une alternative anodine. Les pièges sont bien là, à commencer par le lien supplémentaire qui s'installe entre le travailleur et son employeur.

Des horaires flexibles... pour qui ?

Du côté des employeurs, mettre une crèche à disposition des parents de l'entreprise répond d'abord au problème de l'absentéisme du personnel. Les structures collectives étant insuffisantes, certains parents n'ont pas d'autre choix que de prendre congé lorsqu'ils n'ont pas trouvé de plan B pour garder leur enfant. Leur permettre de venir avec celui-ci au bureau est donc une solution qui arrange tout le monde, au premier coup d'œil. Les risques apparaissent lorsque l'on pousse cette logique un peu plus loin : des horaires de garde très flexibles proposés dans certaines entreprises supposent-ils la

flexibilité du travailleur lui-même ? « *Comment ça vous ne pouvez pas faire d'heures supplémentaires cette semaine ? Vous n'avez pourtant pas de problème de garde puisque votre enfant est ici...* ». Difficile de protester. On peut pourtant imaginer les conséquences d'une telle situation : des journées très longues pour les enfants, et une vie familiale complètement esquivée face à la vie professionnelle.

Des crèches-ghetto ?

Pendant que vous travaillez avec vos collègues, vos enfants jouent avec les leurs. Rien de dramatique en soi, mais ce constat pose quand même la question de la mixité sociale. Les enfants grandissent en « comité restreint », et les parents rencontrent les mêmes personnes à la crèche que celles qu'ils fréquentent au travail. La frontière entre vie privée et vie professionnelle s'embrouille un peu plus, avec tous les inconvénients que cela comporte pour toute la famille. Par ailleurs, si on conseille généralement de placer son enfant dans une structure proche de son domicile, c'est aussi parce que cette position géographique permet une certaine polyvalence dans le couple : le père et la mère peuvent ainsi partager les trajets. Dans le cas d'un crèche d'entreprise, c'est toujours le même qui dépose et reprend son enfant.

Et la solidarité ?

D'un point de vue strictement financier, ce repli en entreprise bouscule également la solidarité mise en place par les structures habituelles. L'installation d'une crèche re-

présentant un investissement important pour l'entreprise, toutes ne peuvent pas se le permettre. Seuls les parents qui travaillent dans une structure riche, ou qui choisit d'en faire une priorité, profitent donc de cette alternative. Dans les secteurs moins forts ou moins sensibles au problème, les parents n'ont qu'à se débrouiller. Ça tombe bien, les autres ont dégagé des places d'accueil traditionnelles grâce aux crèches d'entreprise ? Le calcul n'est pas si simple car la force des structures collectives est le nombre : plus il y a de demandes, plus on collectivise l'offre, et plus le système est avantageux pour tous. C'est le principe de la solidarité.

Fausse piste

Il est difficile d'attaquer une initiative qui, dans les faits, dépanne un certain nombre de travailleurs et travailleuses. Le minimum est donc d'encadrer ces projets via une convention collective solide et bien négociée par la délégation syndicale de l'entreprise, en prévoyant des garanties pour ses usagers : que se passe-t-il si le parent perd son emploi, quelle confidentialité s'installe entre le travailleur et le personnel de la crèche, comment déterminer le prix de la place, selon le salaire du parent par exemple... ?

Pour autant, le développement des crèches d'entreprise ne nous semble pas être la piste à privilégier. Ce n'est pas en rapatriant la vie familiale au sein de l'entreprise que l'on répondra valablement aux difficultés des parents qui travaillent. La véritable conciliation vie privée/vie professionnelle passe avant tout par des services collectifs forts, et donc correctement financés, et par la réduction collective du temps de travail. Deux revendications de longue date au sein de la CNE, qui permettraient aux travailleurs et travailleuses de s'épanouir, sans jamais devoir choisir entre leur carrière professionnelle et leur vie privée.

Julie Coumont



Linda Léonard

Accord Non Marchand wallon : la CNE dit OUI

Accord signé le 24 février 2011

La vie des secteurs non marchands est non seulement rythmée par l'Accord Interprofessionnel comme tous les autres secteurs, mais également par les accords non marchands. Cette fois, contrairement aux accords précédents, nous n'avons pas d'accord pluriannuel en Région wallonne. En effet, vu l'enveloppe financière restreinte octroyée par le gouvernement wallon à cette négociation, les acquis commencent tous au 1er janvier 2010. Les représentants du gouvernement wallon se sont engagés à négocier de nouvelles marges budgétaires dès l'ajustement (juin 2011) pour poursuivre les négociations des accords non marchands.

Qu'avons-nous obtenu ?

Sursalaires heures inconfortables

Les moyens budgétaires de l'accord 2007-2009 étaient insuffisants pour octroyer aux gardes à domicile et aux travailleurs de l'accueil et hébergement Awiph, l'ensemble des sursalaires qui y étaient prévus.

Gardes à domicile : Les gardes à domicile avaient été exclues de la convention collective sursalaires signée en exécution de l'accord non marchand 2007-2009. Désormais, au 1er janvier 2010 avec effet rétroactif,

elles percevront les mêmes sursalaires que les aides familiales.

- Nuits (20h à 6h) : +35%
- Samedis (6 à 20h) : +26%
- Dimanches et jours fériés (0 à 24h) : +56%
- Soirées (20 à 22h) : +20%

Awiph: Dans la CCT sursalaires 319.02, les heures de 20 à 22h n'étaient pas prises en considération pour les sursalaires de nuit des travailleurs awiph. C'est désormais chose faite, avec effet rétroactif au 1er janvier 2010. Tous les travailleurs des institutions accueillant des personnes handicapées en Région wallonne devront donc percevoir les

sursalaires pour les heures prestées dans les tranches horaires suivantes :

- Nuits (20h à 6h) : +35%
- Samedis (6 à 20h) : +26%
- Dimanches et jours fériés (0 à 24h) : +56%

Prime de fin d'année

En termes de pouvoir d'achat, nous avons opté pour une augmentation de la partie fixe de la prime de fin d'année, de manière à ce que chaque travailleur de chaque sous-secteur obtienne un avantage dans cet accord. Nous sommes encore loin de notre revendication d'un treizième mois. Dans certains

Merci à vous !

Cet accord n'est pas tombé du ciel. Rappelez-vous : en avril 2009, nous avons déposé un mémorandum aux partis politiques pour les secteurs non marchands wallons, dans lequel figurait bien évidemment notre cahier de revendications.

En juillet 2009, le gouvernement wallon, dans sa « Déclaration de Politique Régionale », s'engageait à la négociation d'un accord non marchand. Cela n'a évidemment pas suffi : vous avez dû vous mobiliser à plusieurs reprises entre le mois de juillet 2009 et le 8 juin 2010. Ce jour-là, 15.000 manifestants de tous les secteurs du Non Marchand de tout le pays criaient leur colère et leur indignation face à l'inertie des différents gouvernements dans les négociations pourtant prévues.

Votre détermination a payé : le gouvernement wallon a dégagé une enveloppe budgétaire pour la négociation. Cette enveloppe, même si elle est plus restreinte que lors des accords précédents, est un premier pas. Nous avons pu ainsi obtenir des avancées en 2010 et nous devons rester vigilants quant à l'engagement du gouvernement wallon à compléter cette enveloppe dès 2011.

Extension des heures d'ouverture chez Lidl

Historique
et évolution du dossier

secteurs, c'est même le tout premier pas vers une prime de fin d'année. Le montant devra encore être calculé avec précision en tenant compte de la prime déterminée dans chaque convention collective de chaque secteur. Ce montant sera de l'ordre de 136€ (charges patronales comprises) par équivalent temps plein.

Formation

Un plan de formation devra être établi dans chaque service avec le Conseil d'entreprise, le CPPT et la Délégation syndicale. Il déterminera l'utilisation des moyens financiers pour la formation continuée des travailleurs, en accordant, dans tous les services où cela s'avère nécessaire, la priorité à la formation qualifiante, classifiante et certifiante ; et en veillant à organiser le remplacement du travailleur en formation.

APE

En marge de la négociation de l'accord non marchand, une autre négociation doit s'entamer autour des objectifs déterminés par le gouvernement wallon :

- proposer un nouveau système de financement de l'ancienneté des travailleurs APE ;
- accorder une attention particulière à l'évolution globale des carrières dans un cadre APE au sein des associations ;
- accorder une attention particulière à l'analyse de la fin de carrière des travailleurs en statut APE. Ce point a été pris en compte suite à une exigence pressante de la CNE.

Cet accord a pu être négocié et conclu grâce à vos mobilisations (voir encadré ci-contre). Nous attendons désormais que le gouvernement tienne ses engagements et dégage de nouveaux moyens budgétaires en juin 2011. Si ce n'est pas le cas, nous ne manquerons pas de le lui rappeler.

Cet accord doit maintenant être retranscrit dans les conventions collectives de chaque secteur. Nous avons déjà déposé des projets de texte dans chaque commission paritaire.

Patricia Piette

Le mardi 21 septembre 2010, LIDL a annoncé, au cours d'un conseil d'entreprise extraordinaire, sa volonté d'étendre les heures d'ouverture de ses magasins de 08h00 à 20h00 du lundi au samedi et de 08h00 à 21h00 le vendredi ; soit 73 heures d'ouverture par semaine au lieu de 56! Cette annonce a créé un vif émoi parmi les travailleurs, déjà soumis à une pression de travail très lourde.

Si cette annonce de la direction devait se traduire telle quelle dans les faits, Lidl deviendrait l'enseigne intégrée ayant une des plages-horaires les plus larges dans le secteur de la distribution belge. Dans les conditions de travail actuelles déjà difficiles, la CNE estime impossible de mettre en pratique une telle décision.

La première « vraie » réunion de délégation syndicale s'est tenue le 11 janvier 2011. Avant de discuter « extension », la CNE a estimé primordial de poser une série de questions préliminaires, dont les principales sont :

1. Quelle est la motivation précise de la Direction au-delà du fait "qu'il faut le faire pour rester compétitif"?
2. Quelle est l'analyse de la Direction sur la situation actuelle de l'entreprise ? (organisation générale, effectif, productivité, logistique, ...)
3. De quelle manière la Direction envisage-t-elle l'organisation générale si on devait étendre les heures d'ouverture ?

La CNE a à nouveau répété qu'il fallait peut-être régler les problèmes actuels rencontrés par le personnel avant de parler d'autre chose. Les

organisations syndicales ont rencontré la Direction pour la deuxième fois le 7 février 2010. Cette dernière s'était engagée à revenir avec des réponses concrètes aux questions reprises plus haut.

Une série de chiffres relatifs au « développement général des parts de marché en Belgique » et au « Désir du consommateur belge » ont bien été présentés. Malheureusement, alors que la demande avait clairement été formulée, aucun document préparatoire n'a été transmis aux organisations syndicales. Les chiffres n'ayant pu être analysés de manière approfondie en séance, une prochaine date de rencontre a été fixée au 15/03/2011.

En ce qui concerne l'organisation actuelle et future en cas d'extension, la Direction a simplement présenté des simulations théoriques en termes d'heures de travail et d'occupation. En résumé, le dossier avance très lentement! La CNE ne le regrette pas car elle n'est pas prête à modifier, sans aucune garantie, les conditions de travail de plus de 4000 employés!

Romuald Geury



La Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC) recherche un-e détaché-e pédagogique pour le 1er septembre 2011

Les candidat-e-s posséderont :

- La capacité de travailler à la fois en équipe et seul ;
- La capacité d'organiser, de planifier et de prendre en charge leur travail selon les objectifs et échéances fixés ;
- La capacité d'évaluer leur travail ;
- La capacité de gérer un travail diversifié et de prendre des initiatives dans le cadre de travail fixé par la JOC ;
- Des capacités rédactionnelles.

Une expérience en Organisation de Jeunesse constitue un atout.

Les candidatures sont à envoyer pour le 18 avril 2011 à la JOC, à l'attention de Luigi MAUTI, Rue d'Anderlecht, 4 - 1000 Bruxelles
Tel : 02/513.79.13 - fax : 02/513.47.11 - luigi.mauti@joc.be

Rencontre pour créer l'union syndicale du personnel des ambassades

De nombreux travailleurs sont occupés dans les ambassades étrangères en Belgique. Sous le couvert de l'« immunité », ces ambassades se permettent de bafouer les droits les plus élémentaires des travailleurs qu'elles emploient. A cela s'ajoute parfois des pressions sur les familles restées dans le pays d'origine.

Dans l'objectif de les organiser, une large rencontre des travailleurs de ce secteur est prévue par la CNE, la LBC et le SETCa. Venez-y nombreux et, surtout, n'hésitez pas à diffuser largement cette information : tout le monde est bienvenu.

le 17 mars 2011 à partir de 18 heures
à la CSC de Bruxelles
rue Pléinckx 19 - 1000 Bruxelles (salle Cardijn)

Indexations

202	Employés du commerce de détail alimentaire Salaires précédents x 1,01 (sal. bar. et effect.).
313	Pharmacies et offices de tarification Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
326	Industrie du gaz et de l'électricité Salaires précédents x 1,002378 ou traitements de base mai 2006 (CCT garantie des droits) x 1,1381 (sal. bar.). Salaires précédents x 1,002378 ou traitements de base décembre 2007 (les nouveaux statuts) x 1,1381 (sal. bar.

Augmentations conventionnelles

326	Industrie du gaz et de l'électricité Uniquement pour travailleurs barémisés qui sont engagés avant le 01.01.2002: prime annuelle de 1042,28 EUR (comprend la somme de l'allocation mensuelle, de la prime de gel et de productivité). Paiement avec le salaire de février.
-----	---

Indices des prix de février 2011

Indice ▶ 115.66
Indice santé ▶ 114.38
Indice santé lissé ▶ 113.81

Prolongation des mesures de crise jusqu'au 31 décembre 2011

C'était dans l'air, le gouvernement a décidé de prolonger les mesures de crise jusqu'au 31 décembre 2011.

Pour rappel, quatre mesures ont été mises en place en juin 2009 en vue d'amortir les conséquences de la crise financière et économique sur les entreprises et leurs travailleurs. Il s'agissait de :

- Une mesure de réduction collective du temps de travail (compensation partielle du coût de la réduction du temps de travail, via l'exonération de cotisations ONSS)
- Une mesure de crédit-temps de crise (crédit-temps amélioré via l'augmentation de l'intervention de l'ONEm, la diminution des critères d'accès et pas de décompte du « pot » individuel de 5 ans de droit au crédit-temps normal)
- Une mesure de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail, appelée aussi chômage temporaire des employés (chaque jour chôme donne droit à une indemnité ONEm et 5 euros minimum de compensation de l'employeur)
- Une prime de crise de 1.666 euros pour les ouvriers licenciés sous certaines conditions.

Si nous nous attendions bien à la prolongation des mesures de crise, c'est avec surprise que nous avons découvert que seulement deux des quatre mesures étaient prolongées. En effet, le gouvernement a jugé bon de ne conserver que le chômage temporaire des employés et la prime de licenciement pour les ouvriers.

C'est particulièrement dommage puisque la réduction collective du temps de travail et le crédit temps de crise étaient les plus favorables pour les travailleurs.

- Parce que la réduction collective du temps de travail obligeait l'employeur à avoir une négociation avec les représentants des travailleurs et devait donner lieu à la signature d'une convention collective. Cela garantissait donc que les conditions de la mesure agréaient collectivement les employés.
- Parce que si le crédit-temps est une mesure individuelle, l'employeur devait néanmoins obtenir l'accord explicite de chaque employé pour la mettre en œuvre. Cela garantissait donc que les conditions de la mesure agréaient chaque employé (au moins ceux qui peuvent faire face à la pression de leur employeur)
- Enfin, ces deux mesures coûtaient moins cher à la sécurité sociale que le chômage temporaire des employés.

Nous avons interpellé nos représentants confédéraux, tout en sachant que le gouvernement en affaires courantes semble complètement fermé à l'idée de bouger aux équilibres trouvés dans le cadre de sa médiation de l'accord interprofessionnel.

Nous vous tiendrons au courant des suites, s'il y en a, de ce dossier.

Ce que font vos délégués au mois de mars

Me voici de retour avec ma petite rubrique. Bien que l'actualité soit très chargée et peu rassurante, ce n'est pas le moment de baisser les bras, bien au contraire... une partie de la réussite réside dans le sérieux que les élus mettent à suivre les dossiers et les questions de mois en mois.



Au CE

En mars, aucune matière n'est réglementairement prévue à l'agenda du CE. Rappelons toutefois que le CE peut émettre des avis et des suggestions sur tout problème social, économique ou financier qui concerne l'entreprise ou son personnel. À côté des matières économiques et financières qui font l'objet d'informations régulières, le CE peut, par exemple, traiter la question de l'accueil des nouveaux travailleurs dans l'entreprise (CCT n°9 et CCT n°22 du 26.06.1975). L'organisation de l'accueil et de l'adaptation des travailleurs nouvellement embauchés à leur fonction ou à leur poste de travail est assurée par l'employeur. Mais le Conseil d'entreprise doit être informé et consulté préalablement au sujet des mesures envisagées et des moyens que l'on souhaite mettre en œuvre pour l'organisation de l'accueil. Le Conseil d'entreprise peut également émettre son avis quant à leur application. Il y a lieu de faire une nette distinction entre l'accueil organisé par l'employeur et l'accueil syndical qui est assuré par la Délégation Syndicale avec les aspects purement syndicaux.

Au CPPT

La réunion de mars doit au moins traiter les points suivants :

- Suivi des réunions précédentes : l'employeur a-t-il donné suite aux avis émis par le comité dans les délais prévus ? Les accords pris en février ont-ils été suivis d'effets ? Faut-il rediscuter certains points ?
- Chaque mois, une discussion doit également s'engager autour du rapport mensuel du service interne de prévention et de protection : le conseiller en prévention qui dirige le service interne PPT doit présenter oralement son rapport mensuel sur l'état de la sécurité et de la santé dans l'entreprise ; il répond ensuite aux questions éventuelles. Le rapport mensuel comprend, entre autres, les informations sur les accidents de travail qui ont eu lieu depuis la réunion précédente. Bien sûr, on vérifie aussi l'état d'avancement du Plan annuel d'action pour 2011.
- Enfin, le mois de mars sert aussi à terminer l'examen du Rapport annuel du Service interne et du Service externe pour la prévention et la protection au travail si la réunion de février n'a pas permis d'épuiser le sujet (demandes d'informations complémentaires, modifications à apporter au rapport, etc.).





Parce qu'elle veut être un partenaire incontournable dans tous les débats et défis de demain, la CNE a défini **son** projet social. Le dernier Congrès a ainsi approuvé 15 thèmes qui regroupent les principes à mettre en œuvre dans l'exercice des mandats CE, CPPT et DS, pour une société plus juste. En mars, nous vous présentons le thème de l'égalité homme/femme.

Un monde plus juste en 15 thèmes

Hommes et femmes, égales et égaux

Mars est traditionnellement le mois de l'égalité salariale à la CSC. La CNE s'inscrit bien sûr dans cette campagne et en profite pour rappeler six principes essentiels à l'égalité hommes-femmes.

1 > Un homme = une femme

Toutes les différences qui peuvent exister dans la réalité vécue par les hommes et les femmes ne justifient en aucun cas la moindre inégalité. Fondamentalement, à travers toutes nos actions et nos prises de position, nous tenons à ce principe et à son application concrète : hommes, femmes, égaux et égales, même si on est différents.

2 > L'égalité hommes-femmes dans l'emploi

Les femmes et les hommes sont égaux et doivent bénéficier du même accès à l'emploi, aux mêmes conditions d'emploi, de promotion et carrière.

Un accès égal à l'emploi passe évidemment par un traitement égal lors de l'embauche. Il demande aussi que la société rencontre collectivement la difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle, notamment en donnant accès à des structures collectives pour enfants et personnes âgées.

Les femmes restent, globalement, victimes du « plafond de verre » : il semble qu'elles ne puissent plus accéder aux responsabilités au-delà d'un certain niveau. Il en va de même pour la formation professionnelle, l'éducation permanente et la culture. L'accès à toutes les formations, même les plus pointues, doit être garanti également aux femmes comme aux hommes. Le congé-éducation payé étant un levier puissant, il faut exiger sa revalorisation.

3 > L'égalité des salaires 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.

4 > Les droits en sécurité sociale doivent être individualisés

Nous voulons assurer le droit effectif à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe dans la sécurité sociale.

Les inégalités d'emploi ou de salaire se repercutent « automatiquement » dans la protection acquise en Sécu. Par exemple, des réductions de prestations ou un retrait temporaire de la vie active mènent à des inégalités en termes de soins de santé, en cas de maladie ou d'invalidité, de pension, etc.

En outre, un certain nombre de règlements propres à la Sécu assurent aux co-habitanes des droits « dérivés » inférieurs à ce que donneraient des droits personnels.

5 > Nous voulons assurer le droit effectif à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe dans l'ensemble de la société

Que ce soit à l'école (choix des filières professionnelles moins valorisantes), dans le partage des tâches familiales (les femmes doivent-elles être prisonnières de l'alternative entre « double journée »

ou « temps partiel » ?), dans les médias et la publicité (stéréotypes sexistes, etc), ou encore dans l'accès aux responsabilités politiques, économiques (... ou syndicales !), nous voulons promouvoir la place des femmes.

6 > Nous voulons assurer conjointement la protection de la maternité et la promotion de la paternité

Outre la protection de la maternité, un des premiers combats des femmes, la CNE estime que celle-ci va de pair avec la promotion de la paternité. Par ailleurs, la CNE considère que la promotion conjointe de la maternité et de la paternité sont de nature à décloisonner le marché de l'emploi ainsi que les mesures favorisant la conciliation vie familiale et vie professionnelle. Nous prôtons une égalité réelle en matière de congés liés à la naissance et l'adoption d'un enfant.

« Les Etats s'engagent à assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe, dans les domaines suivants : accès à l'emploi, conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération, déroulement de la carrière, y compris la promotion. »
Charte sociale du Conseil de l'Europe art. 20

