



Avril 2013

Egalité, mission inachevée

Propositions pour les négociations 2013-2014 dans les secteurs et les entreprises

Les femmes subissent plus durement les mesures d'austérité, les restrictions dans les services publics et la protection sociale viennent s'ajouter aux difficultés qu'elles rencontrent sur le marché de l'emploi.

Les salaires sont bloqués ? On nous dit que c'est la crise ? Qu'à cela ne tienne ! Nous refusons le choix de l'austérité et certainement pas au détriment de l'égalité !

L'écart salarial reste important en Belgique, 10% en moyenne sur base horaire, 23 % sur une base annuelle étant donné que les femmes travaillent le plus souvent à temps partiel. Si l'on prend en compte le salaire des employé-e-s du secteur privé uniquement, l'écart est de 25% sur base horaire et de 35% sur base annuelle pour les employé-e-s et ouvrier-e-s.

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 privée.

Les femmes et les hommes doivent bénéficier de droits égaux, du même accès à l'emploi, aux mêmes conditions d'emploi, de promotion et de carrière. En 2010 sur 100 travailleurs salariés, 46,9% sont des femmes, mais sur 100 travailleurs à temps partiel, 80,8% sont des femmes ! L'égalité entre femmes et hommes ne se limite pas à l'égalité de salaire. Il s'agit également d'obtenir une égalité des chances quant à l'accès aux différentes fonctions, au temps plein et à des formations. L'égalité, c'est aussi une meilleure conciliation travail et vie privée pour tous.

Les négociations sectorielles et les accords d'entreprise sont des opportunités à saisir pour tendre vers plus d'égalité. 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

Femmes et Hommes en Belgique, statistiques et indicateurs de genre - édition 2011; L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - rapport 2013, de l'Institut pour l'Égalité entre Femmes et Hommes

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.

Quelques dispositifs légaux :

- La CCT 25 concernant l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (modifiée le 9 juillet 2008) prévoit que « toute discrimination fondée sur le sexe doit être éliminée dans tous les éléments et conditions de la rémunération (salaire de base, pourboires, avantages en argent, pécule de vacances conventionnel ou complémentaire, indemnités des régimes complémentaires de sécurité sociale, etc.) ».
- La Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes
- La nouvelle Loi du 8 mars 2012 (date symbolique, journée internationale des femmes) visant à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes.

Celle-ci introduit de nouveaux outils au niveau de l'entreprise :

- Une ventilation des données selon le genre dans le bilan social
- Un rapport d'analyse de la structure de rémunération dans les entreprises comptant au moins 50 travailleurs
- L'élaboration d'un plan d'action
- La désignation d'un-e médiateur-trice parmi les membres du personnel

Des arrêtés d'exécution doivent encore être pris mais le schéma du bilan social a déjà été adapté pour intégrer la ventilation des frais de personnel selon le genre.

Au niveau du secteur des conventions collectives de travail doivent être conclues si ce n'est déjà le cas, au sein des commissions paritaires afin de prévoir des systèmes de classification de fonctions non discriminatoires du point de vue du genre.

Documentation

Brochure CSC sur l'écart salarial - mars 2013
www.ecartsalarial.be

Dans votre secteur ou votre entreprise

- Y a-t-il une étude sur les salaires effectifs ?
- Y a-t-il une analyse similaire sur l'octroi des avantages complémentaires ?
- Disposez-vous dans votre entreprise du rapport annuel sur l'égalité qui doit être établi chaque année (A.R. du 14.07.87 - Nouveaux A.R. d'application de la Loi sur l'Égalité salariale de mars 2012)
- Quelles sont les raisons de l'écart salarial entre femmes et hommes ?
- Exigez la transparence des barèmes et rémunérations dans l'entreprise
- Négociez un plan d'action pour l'égalité qui précise les objectifs à atteindre, les actions envisagées, la planification de sa réalisation

Depuis l'accord interprofessionnel de 2007-2008 où « les partenaires sociaux demandent aux secteurs et aux entreprises qui ne l'ont pas encore fait, d'évaluer leur classification salariale en fonction de l'obligation de neutralité de genre et d'y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires », de nombreux secteurs ont révisé leur classification de fonction ou sont près d'y arriver. D'autres doivent encore le faire.

De quand date votre classification de fonction sectorielle ou d'entreprise ?

- Vérifiez qu'elle a été établie en utilisant des critères sexuellement neutres !
- Négociez sa révision si elle est obsolète !

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 et donc indirectement dans le calcul de leur pension.

- Comment mesurer l'impact différé des discriminations indirectes induites par les barèmes au niveau sectoriel ?
- Comment en corriger les effets ?
- Idem au niveau de l'entreprise

Plafond de verre, plancher collant

L'accession 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 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs (CCT 38 sexies du 10 octobre 2008 qui inclut un code de conduite).
- Une CCT 95 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail (le 10 octobre 2008).

CCT 38

- 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 ».

- Le modèle de code de conduite relatif à l'égalité de traitement lors du recrutement et de la sélection de travailleurs (annexe ajoutée à la CCT 38) est-il utilisé dans votre entreprise ?
- Les entreprises peuvent mener une politique préférentielle à l'égard de certains groupes afin de compenser les inégalités de fait entre candidats.

► A négocier :

- Etablir un état des lieux « qui occupe quelle fonction » ?
- Féminiser les titres des fonctions
- Vérifier les procédures d'engagement

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.
- Dans la CP 218 (Commission Nationale Auxiliaire pour les employé-e-s), les partenaires sociaux recommandent de faciliter la participation proportionnelle au travail des groupes cibles et de combattre en exécution de la CCT 95, toute discrimination consciente ou inconsciente dans toutes les phases de la relation du travail.

Les partenaires sociaux vont sensibiliser et soutenir toutes les organisations affiliées du secteur. Il est également recommandé de mettre le thème de la diversité à l'agenda de la concertation sociale dans l'entreprise une fois par an.

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 développé dans des secteurs à salaires plus faibles et fortement féminisés,...). Les heures supplémentaires et le sursalaire sont « réservés » majoritairement aux hommes 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

Brochure CNE Temps partiel : rêve ou désillusion ?

► A négocier :

- 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 VA supplémentaires sur base annuelle.
- La réduction collective du temps de travail sans perte de salaire.
- 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 1000€ bruts par mois pour un-e isolé-e, chiffre 2010).*
- *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. (La CCT 35 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).*
- *Ou le cas échéant garantir la priorité pour une augmentation des heures du contrat*

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. + Maribel dans autres CP du non-marchand 20000 emplois.
- En CP 319 (secteur où il y a des prestations à fournir tous les jours calendriers), les prestations des travailleurs à temps plein et à temps partiel sont limitées à 20 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 CP318, les emplois du Maribel doivent être prioritairement octroyés aux temps partiels, puis aux CDD avant une embauche extérieure.
- En CP318, 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, 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 218, 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 d'une part 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 :

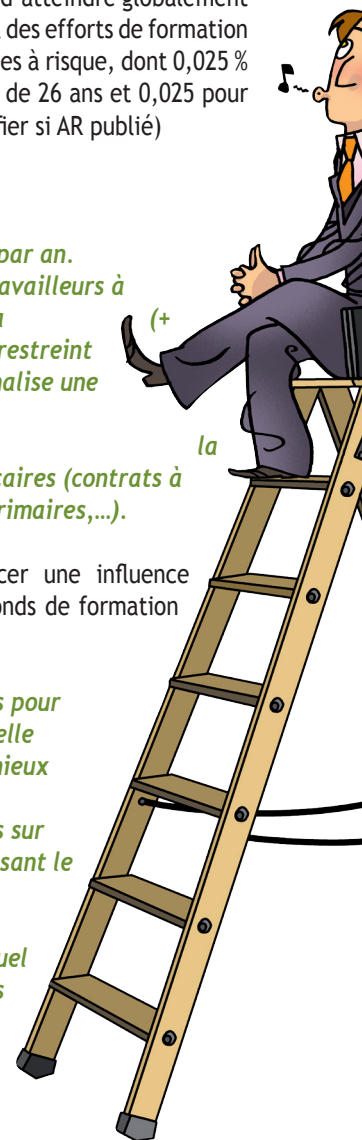
- Les entreprises doivent prouver des efforts suffisants en matière de formation, l'objectif étant toujours d'atteindre globalement 1,9% de la masse salariale à consacrer à des efforts de formation
- 0,10% doivent être consacrés aux groupes à risque, dont 0,025% pour la formation des jeunes de moins de 26 ans et 0,025% pour d'autres catégories bien précises (vérifier si AR publié)

► On peut négocier :

- *Un droit à X jours de formation par an.*
- *Des droits identiques pour les travailleurs à temps partiels et non au prorata 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 intra et inter sectorielle*



- *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 entreprises, 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 bonne pratique

- En CP319, le fonds de formation octroie jusqu'à 220h de formation pour un travailleur détenant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, afin de suivre une formation qualifiante. 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 peuvent suivre la formation d'aides familiales pendant leur temps de travail. 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 tout nouvel accord non-marchand wallon doivent être octroyés en priorité à la formation qualifiante.
- Dans le secteur soins de santé, formation 600, maintien du salaire pour les formations en journée et subsides octroyés à l'employeur pour le remplacement des personnes en formation. Ceci a permis que des aides-soignantes deviennent ainsi 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 (CP218 - 4 jours, CP226 - 5,5 jours, en CP227 - 5 jours... sur deux ans), droits individuels ou mutualisation des jours de formation via un plan d'entreprise. Les délégué-e-s sont consulté-es 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 CP319, CP318 le plan de formation doit être négocié avec le CE ou la DS également.
- En CP 218, chaque travailleur se voit ouvrir un droit complémentaire à un jour de formation sur deux ans mais en dehors du temps de travail, avec indemnité forfaitaire.

Conciliation travail - famille

- L'amélioration des horaires de travail est une priorité pour rencontrer l'objectif d'une meilleure conciliation des différents temps sociaux.

Documentation

Brochure CNE Parentalité responsable - mars 2013

Brochure CSC Crédit-temps - septembre 2012

► A négocier :

- *Freiner le recours par l'entreprise à des heures de travail atypique, 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*

Des exemples de bonnes pratiques :

- En CP 330 + 20 % pour les heures inconfortables de 19h00 à 20h00.
- En 318 de 6h00 à 8h00 du matin et de 18h00 à 22h00 sursalaire de 50 % à vérifier
- En CP312, 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)
- Des mesures ciblées pour les parents d'enfants en-dessous de 12 ans peuvent être négociées.

► A négocier :

- *Priorités pour des horaires compatibles avec les horaires scolaires.*
- *Octroi d'un sursalaire ou indemnité pour compenser les frais supplémentaires des garderies encourus en cas d'horaires atypiques, enfants malades,...*

Les droits en matière de crédit-temps peuvent être améliorés.

► A négocier :

Crédit-temps temps plein, à temps partiel, réduction 4/5ème :

- *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.*
- *Négociation du Crédit-temps motivé de 36 mois temps plein ou mi-temps*
- *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,...).*

La mobilité est 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 elles 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 conséquences d'allonger leur temps de déplacement.

De plus, l'insécurité dans les espaces publics et transports en commun touche principalement les femmes.

► A négocier :

- *Plans de mobilité qui concilient les horaires et modes de déplacement présents autour de l'entreprise.*
- *Incitants au covoiturage.*
- *Organisation des réunions de travail pendant les heures de travail*

Mesures diverses

► A négocier :

- *Rémunération des congés pour raisons impérieuses.*
- *Elargissement 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.
- Ajout du motif déménagement dans la liste des petits chômages
- Dans une entreprise, 1h00 d'absence pour motif médical est rémunérée, si plus d'1h00 et au maximum ½ journée, les heures peuvent être prestées à un autre moment.
- Dans certains secteurs on a déjà négocié le CT motivé (CP 227, CP 332,...)
- 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.

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 négocier :

- *Limitation du recours aux contrats précaires.*
- *Automatisme de conversion en contrats à durée indéterminée.*
- *Assimilation des prestations sous contrat intérimaire et sous contrat de formation pour la période d'essai.*

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 demandeuses, 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.
- Dans une entreprise, on a limité à maximum 6 mois la période d'essai et les périodes de contrats précaires antérieures viennent en déduction de celle-ci.
- 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

3 pas en avant, 3 pas en arrière ...imaginons des sauts qualitatifs ? Et pourquoi ne pas tenter d'optimiser les mesures en faveur des travailleurs âgés pour favoriser l'égalité entre homme et femme ? Faut-il encore répéter combien les femmes ont besoin d'allonger la durée de leur carrière, interrompue par l'éducation des enfants ? Ou besoin d'améliorer le montant du salaire touché sur toute la carrière ?

Quelques dispositifs légaux :

Une nouvelle CCT n° 104 oblige, dès 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.

Le plan pour l'emploi doit définir les mesures propres à l'entreprise contribuant à l'emploi pour les travailleurs plus âgés. 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 :

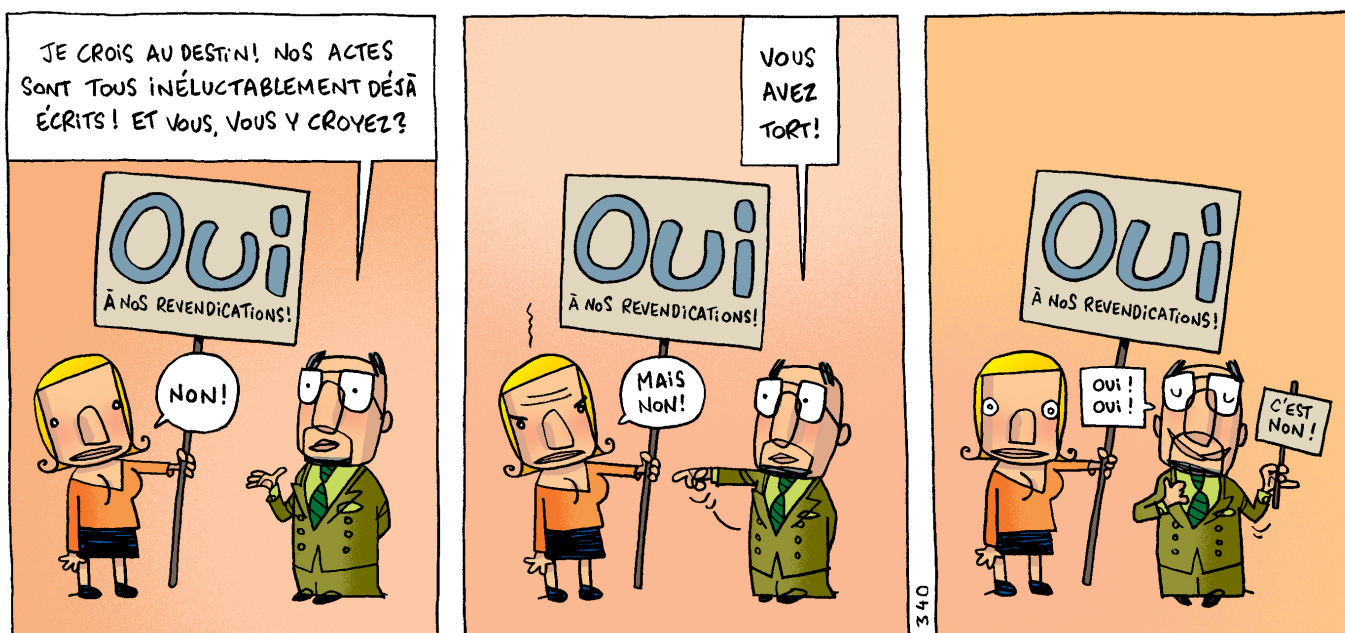
- Le fonds de l'expérience professionnelle (AR du 1 juillet 2006). Tout employeur relevant d'une commission paritaire peut introduire un projet visant à améliorer le bien-être des travailleurs âgés de 45 ans et plus.
- La Prime pour travailleurs de plus de 50 ans passant à un travail plus léger (Arrêté 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.

Des systèmes intéressants en matière d'aménagement de fin de carrière existent déjà dans certains secteurs et peuvent inspirer d'autres secteurs.

► A négocier

- 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 compétence de l'entreprise. Cette évaluation doit permettre d'identifier les besoins à moyen et long terme, d'anticiper les risques de pénurie



dans certaines fonctions et de planifier les plans de recrutement et de formation.

- *L'ouverture du recrutement aux travailleurs âgés avec des objectifs quantitatifs sur une période déterminée, ce qui peut passer notamment par des offres d'emploi qui permettent une flexibilité choisie du temps de travail dans le cadre de l'optimisation des mesures ci-dessus ou par un « panachage » des fonctions, allégées en temps et donc sans doute en stress, leur permettant l'apprentissage auprès des nouveaux.*
- *Dans le cas où un poste interne est libéré, l'entreprise accorde une priorité aux travailleurs âgés de plus de 45 ans qui souhaitent postuler à la fonction. Cette priorité est délimitée : les travailleurs âgés de plus de 45 ans seront prioritairement informés et à compétences égales, les travailleurs âgés de plus de 45 ans seront prioritaires.*
- *Une politique de rétention 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 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 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.*
- *Négociation du Crédit-temps à 50 ans si 28 ans de carrière*
- *Le remplacement des 50 ans et plus en crédit-temps.*
- *Des compléments sectoriels et/ou d'entreprise pour les employé-e-s en crédit-temps 50 ans et plus.*
- *La prolongation des CCT prépension temps plein, jusque décembre 2014*

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 prestation 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.

- Le plan tandem (dans des secteurs du non-marchand) : réduction des prestations à mi-temps à partir de 50 ans, avec un complément sectoriel pour garantir 85% de la rémunération nette et embauche obligatoire d'un jeune en compensation.
- En CP 226 (Commission Paritaire du Commerce international et de la Logistique), les employés occupés à temps plein ayant au moins 50 ans, qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5e, ont droit à une prime complémentaire de 75€ bruts par mois. Les employés occupés à temps plein ou les employés y assimilés, qui réduisent leurs prestations de travail de la moitié ont droit à partir de l'âge 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 certains secteurs ont déjà négocié le CT à 50 ans avec 28 ans de carrière (CP 310, CP 315, ...)

Maternité et paternité

Documentation :

Devenir Parent tout en travaillant – SPF Emploi Travail et Concertation Sociale – octobre 2012

► A négocier

- *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 et les périodes de maladie professionnelles sont assimilés pour le calcul de la prime de fin d'année.
- En CP 218 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.