

Conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale.

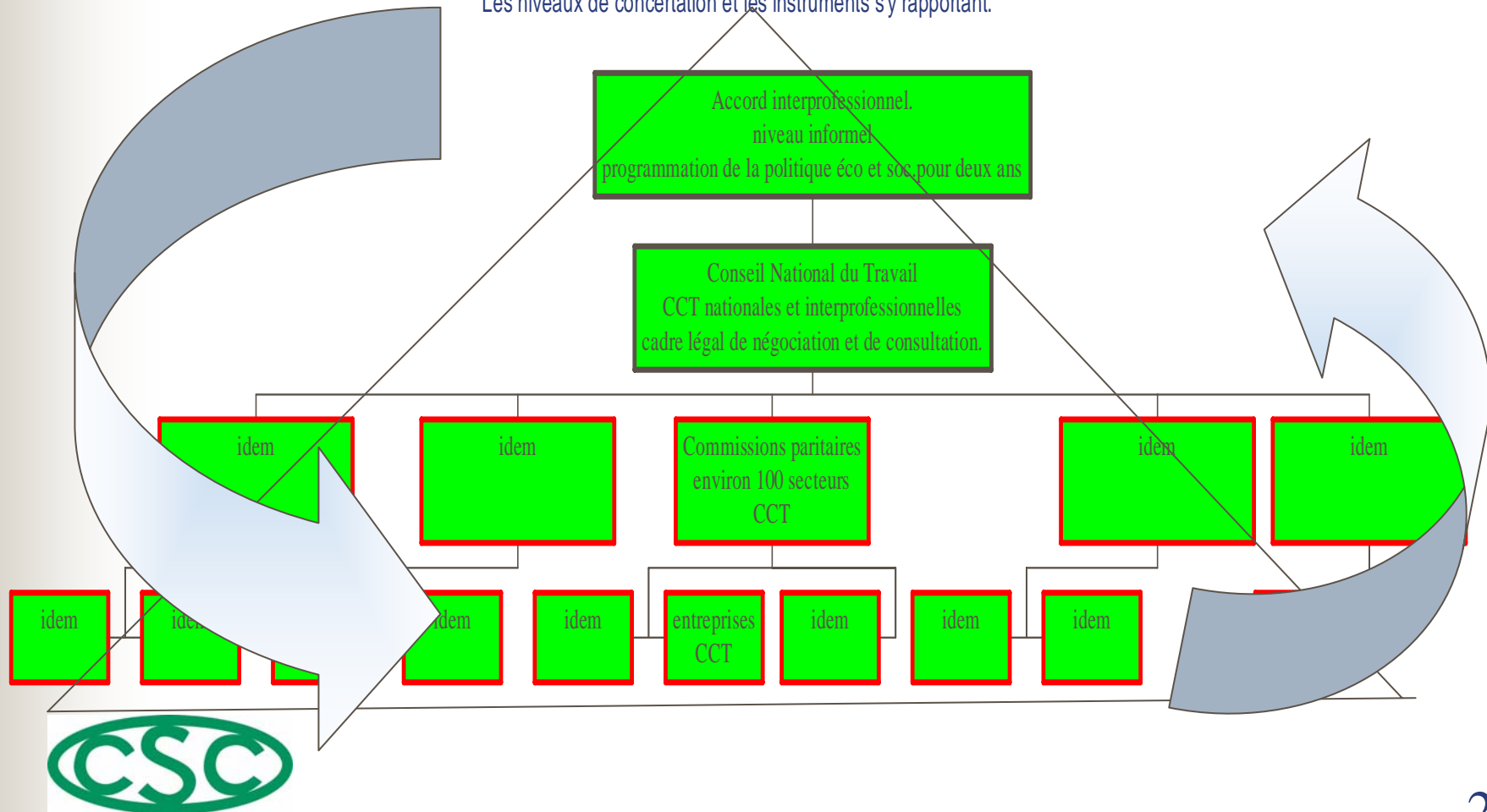


Initiatives des partenaires sociaux en
Belgique.



Les différents niveaux d'action des partenaires sociaux belges.

Les niveaux de concertation et les instruments s'y rapportant.



Le niveau national et interprofessionnel

1/2

- La conciliation famille travail est un thème récurrent des négociations informelles interprofessionnelles .
- Les niveaux nationaux et interprofessionnels - formel et informel - interagissent.



Le niveau national et interprofessionnel

2/2

- les accords passés au niveau de l'Accord Interprofessionnel (AIP) trouvent leur exécution et leur concrétisation dans le travail du Conseil National du Travail à travers des CCT ou des avis adressés au gouvernement .



Le niveau du secteur .

- Les commissions paritaires déclinent l'accord dont le cadre a été défini au CNT par des CCT sectorielles qui vont s'appliquer au niveau de la branche d'activités.
- Elles enrichissent au besoin l'accord : elles en étendent la portée ou le contenu.



Le niveau de l'entreprise.

- Les CCT conclues au niveau de l'entreprise vont poursuivre la déclinaison des thèmes mais rien n'exclut la négociation d'avantages nouveaux, originaux , d'expériences sur le thème de la conciliation famille – travail dans le cadre d'une initiative menée avec les représentants des travailleurs.



Des exemples de bonnes pratiques de la part des partenaires sociaux.

- 1. Trois instruments interprofessionnels avec les améliorations possibles apportées dans les secteurs : les CCT 45 ,77 et 80 issues des AIP.
- 2. Une bonne pratique en matière de sécurité sociale , le FESC.
- 3. Une expérience au niveau de l'entreprise, « Mon entreprise aime la famille ! »



La CCT 45 = axe familial large.

= congé pour raisons impérieuses .

- Philosophie de base : assurer un équilibre entre le besoin du travailleur de pouvoir s'absenter de son travail en cas de raison impérieuse et les difficultés d'organisation susceptibles de se poser dans l'entreprise par suite de ces absences
- 10 jours en principe non indemnisés mais pour des cas d'urgence.



CCT 45 et déclinaisons.

- Par raison impérieuse, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention .
- Des CCT sectorielles ont prévu le paiement de certaines absences en fonction du motif ou de la durée. Ces absences sont assimilées à du travail en sécurité sociale.



La CCT 80 = axe maternité .

= Pauses d'allaitement.

- Ce n'est pas un congé mais un **droit** à s'absenter du travail ou à aménager ses horaires pour allaiter son enfant ou tirer du lait durant 7 mois à partir de la naissance de l'enfant.
- deux pauses au cours d'une journée de travail en une ou deux fois sur cette même journée
- Favorise le maintien des femmes au travail.
- Payé via l'assurance maladie (16.393 heures indemnisées en 2005).



La CCT 77 bis = axe familial et personnel .

En exécution de l'AIP 2001-2002 :

- ☐ droit au crédit-temps pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe ;
- ☐ système généralisé de diminution de carrière d'1/5ème à concurrence d'1 jour par semaine ou de 2 demi-jours pour les travailleurs à temps plein et comptant 5 années d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe ;
- ☐ droit à la diminution des prestations de travail sous la forme d'une interruption de la carrière à mi-temps pour les travailleurs à temps plein de plus de 50 ans comptant une ancienneté comme salarié de 20 ans et une ancienneté de 5 années dans l'entreprise qui les occupe ainsi que des règles particulières pour ces travailleurs quant à l'application du système généralisé de diminution de carrière d'1/5ème.



La CCT 77 bis du CNT...

- Le crédit temps et systèmes d'interruption de carrière, un droit indemnisé de 558 EUR à 138 EUR selon la formule choisie pour quasi tous les travailleurs
 - Suspension totale des prestations ou à mi temps pendant un an mais portée à cinq ans si CCT sectorielle ou d'entreprise par tranches de 3 mois minimum, 12 mois maximum;
 - 4/5 temps = semaine de 4 jours pendant 5 ans au maximum par tranches de 6 mois par 1 ou 2 1/2 jours;
 - Régime spécifique des travailleurs de 50 ans et plus, une utilisation comme aménagement de la fin de carrière est possible.



Le Fonds des Equipements et des Services Collectifs.(FESC) = axe accueil enfance.

- Une initiative des partenaires sociaux dans le cadre de la gestion paritaire de la branche « allocations familiales » de la sécurité sociale;
- Son but est de faciliter l'accès des familles de travailleurs salariés bénéficiaires d'allocations familiales à **certain**s services d'accueil de **l'enfance**.



Le Fonds des Equipements et des Services Collectifs.(FESC)

- Il finance 4 types de projets :
 - L'accueil d'enfants malades (0 à 12 ans) qui permet la présence au domicile de l'enfant malade, d'une puéricultrice ou aide familiale.
 - L'accueil flexible (0 à 12 ans) qui vise un accueil en dehors des plages horaires habituelles avant 7 h ou après 18 h pour des parents ayant des horaires de travail flexibles.



Le Fonds des Equipements et des Services Collectifs.(FESC)

- L'accueil d'urgence (0 à 3ans) qui est destiné aux enfants dont les parents ont postulé un emploi ou suivent une formation dans une institution reconnue ou pendant une réinsertion professionnelle (6 mois maximum).
- L'accueil extra – scolaire (2, 5 ans à 12 ans) qui concerne un accueil avant ou après l'école et pendant les congés scolaires.



Le Fonds des Equipements et des Services Collectifs.(FESC)

■ Le financement :

- Une cotisation patronale de 0,05 (principe contenu dans l'AIP 93-94) % est affectée au FESC qui subsidie des organisations reconnues au niveau local ou communautaire, pas directement aux attributaires.
- Depuis 2004, des moyens financiers supplémentaires récurrents de la part du Gouvernement :
 - 15 millions EUR en 2005, 16,5 millions EUR en 2006, 18 millions EUR en 2007 et à partir de 2008 20 millions EUR.



Le FESC est vraiment une bonne pratique d'implication des partenaires sociaux dans la recherche de solutions collectives à des problèmes collectifs...

- La redéfinition des finalités et le refinancement du FESC à la demande des partenaires sociaux présents au sein du comité de gestion de l'ONAFTS sont une réponse à la demande croissante des employeurs de plus de flexibilité de la part des travailleurs et à celle des travailleurs de trouver des solutions à leurs problèmes de garde d'enfants.
- Les familles mono parentales sont soutenues , les femmes et les demandeurs d'emploi, travailleurs ayant des horaires flexibles et ce tant pour les grandes entreprises que les PME et TPE...



L'action dans les entreprises.

- Les partenaires sociaux en entreprises peuvent améliorer les dispositifs interprofessionnels ou sectoriels soit en indemnisant des jours non indemnisables, en prévoyant des compléments aux indemnités légales, en étendant les catégories de bénéficiaires mais elles peuvent aussi prévoir des dispositifs extra légaux en rapport avec le temps de travail, la garde d'enfants et des plans de mobilité...
- La CSC mène avec l'aide du FSE et de la région flamande un projet pour encourager les entreprises à aimer la famille et une check list a été développée sur ce sujet :

<http://www.goegezind.be/>



Merci de votre attention.

