



Vert l'Avenir

Publication de la CNE AG

Mars 2021

DANS CE NUMÉRO

1. Edito
2. Top Employer : un catalogue de bonnes intentions ?
3. AIP : on en est où ?
4. Le saviez-vous ?
5. **Le 8 mars c'est votre journée, Mesdames !**

Edito

Les médias vous parlent de l'AIP qui est bloqué ? On vous explique pourquoi dans les pages qui suivent.

Et puis grande nouvelle : AG est Top Employer pour la 9^{ème} année consécutive ! Est-ce que ça en vaut la peine ? Nous avons enquêté de notre côté et nous vous livrons les secrets de fabrication de ce fameux label rouge.

Pour finir, une touche de couleur ce mois-ci dans votre édition pour une action féminine bien à propos en ces temps mouvementés.

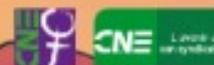
Bonne découverte avec la CNE !



Email

Facebook

Intranet CNE AG



mars

Journée internationale des Droits des Femmes



Top employer

Créé en 1991, le « Top Employer Institute » (TEI) s'emploie depuis à décortiquer les politiques au sein des départements Ressources Humaines (RH) de différentes entreprises éparpillées à travers le monde.

Mais comment ça marche ?

Il faut tout d'abord noter qu'il s'agit d'une certification, qui ne se fait pas à l'initiative du Top Employer Institute mais bien à celle de l'entreprise.

Celle-ci devra s'inscrire et compléter une enquête détaillée de ses pratiques RH à travers un référentiel.



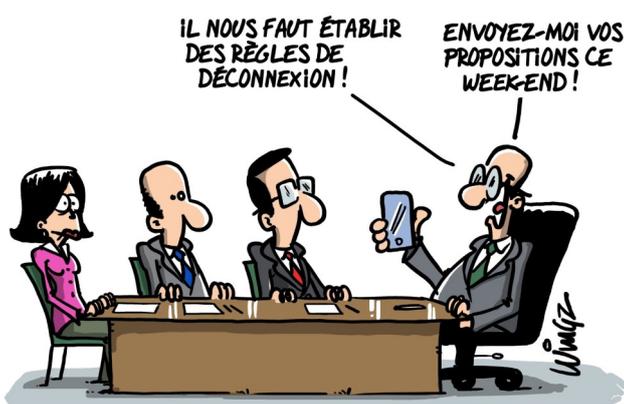
S'ensuivent une validation par vérification des réponses collectées et une comparaison avec d'autres entreprises de taille équivalente, de secteur semblable, réalisées par Top Employer Institute. En cas de résultat positif, l'entreprise reçoit la certification, accompagnée d'un audit de restitution.

L'audit de restitution permet à l'entreprise de comparer ses résultats à ceux des autres candidats au label.

Divers aspects de la fonction sont examinés : le recrutement, l'intégration des **nouvelles** et des nouveaux, les possibilités de gravir les échelons, la communication et aussi la manière dont une entreprise retient les talents qui œuvrent en son sein. En résumé, on pourrait dire tous les éléments qui indiquent qu'une organisation considère son personnel comme une valeur importante !

Il faut noter que cette certification, valable un an, peut jouer un rôle important dans le recrutement : un candidat espère qu'en rejoignant un « Top Employer », il entre dans une entreprise qui « se soucie de son personnel et met des moyens en œuvre pour son bien-être et son épanouissement ».

DROIT À LA DÉCONNEXION



Le processus n'est jamais terminé : l'employeur doit continuellement innover, se réinventer et la crise de la covid a été un défi supplémentaire car, outre le fonctionnement quotidien, il a fallu trouver de nouveaux moyens pour gérer des équipes à distance, communiquer, veiller à l'équilibre vie professionnelle-vie privée, ...

En 2020, 73 entreprises belges ont reçu le « précieux » certificat, dont AG pour la 9^{ème} fois consécutive.

Certes, ce label est garant d'un respect des valeurs annoncées et de la volonté d'assurer un fonctionnement des RH axé sur le bien-être. Et pourtant ... !



Il est clair qu'AG a mis en place des projets qui, à la lecture des intentions, semblent positifs. Citons quelques-unes de ces initiatives louables:

- △ **Welcome back** qui facilite le retour au travail après une absence de plus ou moins longue durée
- △ **ConnectAG** qui offre un forum de discussion où chacun devrait être libre de s'exprimer
- △ le **Plan Cafétéria** qui attire les jeunes avec un « package salarial moderne »,
- △ **The Vibe**, qui vise à promouvoir le sport ensemble

Mais à y regarder de plus près, ces initiatives contribuent-elles vraiment au bien-être et à l'épanouissement du personnel ?



Le **programme mis en place au retour des absences** de longue durée peut malheureusement déboucher sur un « inplacement » avec accompagnement trop théorique d'un gestionnaire RH, voire sur un licenciement.

Sur **ConnectAG**, si les remarques semblent trop critiques, la censure n'est pas loin. Nous ne pouvons pas, par exemple, exprimer d'opinion syndicale.

Un espace d'échanges et de dialogue, avez-vous dit ?

Quant au **Plan Cafétéria**, s'il semble accroître le pouvoir d'achat, n'oublions pas qu'il met à mal le financement de la Sécurité Sociale, garant d'un support minimum en cas de pépin, quel qu'il soit ! En ces temps de pandémie, félicitons-nous de l'existence de cette institution !

Du côté syndical, l'impression qui domine, c'est que le chemin à parcourir est encore bien long pour que le personnel soit considéré et traité avec bienveillance.

Pour y parvenir, la concertation, la négociation, les échanges de vue sont des outils indispensables et enrichissants.

Le rôle d'une **déleguée syndicale** et d'un délégué syndical doit être respecté : **elle**/il doit rester le relais entre les préoccupations des travailleurs et les Ressources Humaines.

Au final , Top Employer n'est-il pas seulement un catalogue de bonnes intentions ?

AG pourrait mieux faire !



Pour mieux comprendre le sens des manifestations, des grèves, des actions sociales, ... Un regard dans le rétroviseur

Vous avez sans nul doute lu ou entendu dire que le front commun syndical refusait de négocier la norme salariale de 0,4 %, calculée par le Conseil central de l'économie et proposée par le patronat dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel (AIP) pour les années 2021 et 2022. Selon le front commun, les arguments annoncés sont tout bonnement contraires à la volonté de relance de l'économie de notre pays en cette période de crise sanitaire.

Imposer une telle norme salariale, c'est oublier que les travailleuses et les travailleurs sont les plus grands pourvoyeurs des ressources de l'état tant par les cotisations à la sécurité sociale qui découlent de leurs activités, que par les impôts sur les revenus et la TVA sur les biens qu'ils achètent au quotidien. Ne sont-ils pas les plus grands consommateurs car ils dépensent la plus grosse partie de leurs revenus là où les plus riches mettent la priorité sur des investissements plus rentables, et parfois douteux ?

Rappelons encore que cette marge salariale maximale de 0,4 %, bien dérisoire, n'est pas un droit acquis pour chacun d'entre nous et doit encore être négociée au niveau des différents secteurs.

Pas très loin de nous, la transposition de l'AIP de 2019-2020 dans le Secteur des Assurances (CP 306) ne fut pas une mince affaire !



Alors que l'AIP autorisait une norme salariale de 1,10 %, c'est sous le prétexte d'un secteur « en convalescence depuis 2008 » que la proposition de départ était de ne rien accorder du tout. Ce n'est qu'après de longues et pénibles négociations, grâce à l'acharnement et à la mobilisation au cours de multiples actions de vos représentants du personnel en front commun qu'un principe de récurrence a pu être rétabli.

C'est ainsi que vous avez bénéficié :

- △ du versement d'une prime nette non récurrente de 200 EUR en 2020 ;
- △ d'une prime nette récurrente de 100 EUR à partir de 2020.



Si ces montants vous semblent bien peu de choses et représentent effectivement bien moins (approximativement entre 0,4 à 0,5%) que le 1,1 % de l'augmentation salariale autorisée, il est important de prendre conscience que seule une mobilisation importante du personnel aux actions aurait été en mesure d'améliorer le rapport de force et de faire pencher la balance en faveur des travailleurs.

Que deviendra l'AIP pour les années 2021 et 2022 ? Gageons que les négociations seront ardues et que des actions devront être menées pour obtenir davantage que des queues de cerise.

Ce n'est qu'avec votre soutien et votre participation que nous serons en mesure de défendre une augmentation de notre pouvoir d'achat !

À suivre ...

Le saviez-vous ?

Vous avez droit à une prime de productivité, une gratification ou un salaire variable (statut bancaire) ? Vous ne disposez pas de voiture dans le cadre du plan cafétéria ?

Alors, n'oubliez-pas de réclamer le paiement avec vos rémunérations du mois de mars. Rendez-vous **avant le 15 mars** sur la tuile « **Plan cafétéria** » de Saphir afin de demander votre « **Cash** ».

Et si vous oubliez ? Vous devrez attendre une autre période intermédiaire :

- △ Paiement en juin pour une demande introduite pour le 15 juin au plus tard ;
- △ Paiement en septembre pour une demande introduite pour le 15 septembre au plus tard ;
- △ À défaut le paiement interviendra fin décembre.

Attention : si vous souhaitez opter pour d'autres produits du plan cafétéria (Epargne-pension, AG Care Vision, Vélo leasing, Smarttools, ...), il est indispensable d'en tenir compte dans le cash demandé afin que les Crédits nécessaires soient encore disponibles.

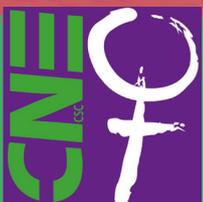


∞ JOURNÉE INTERNATIONALE MARS DU DROIT DES FEMMES

♪ ... I'M A STRONG LONESOME
WOMAN, AND A LONG
♪ WAY FROM... ♪



Alsy © D'APRÈS MORRIS



Le monde s'est arrêté depuis Mars 2020... mais les femmes ont continué !

Si elles ont été essentielles le temps d'une crise, ce 8 mars, les femmes se battent pour ne plus jamais être accessoires. En équipe de nuit ou en télétravail, derrière sa caisse ou son poste de travail, à l'école ou en chômage temporaire, nous devons respirer, relever la tête, pouvoir dire "ensemble, on s'arrête". Nous devons nous retrouver et nous organiser, en prenant soin les unes des autres.¹

- En effet, ces derniers mois, les femmes ont été sur toutes les balles en ce y compris par le prix payé :
- En 1ère ligne dans les secteurs essentiels² qui étaient au chevet des malades comme au chevet des populations confinées et fragilisées. Souvent, ces secteurs sont caractérisés par de bas salaires, des emplois à temps partiels et des horaires ultra flexibles.
- En 1ère ligne pour prendre des congés parentaux ou crédit temps ou le chômage temporaire Corona pour gérer les fermetures des écoles ou les quarantaines des enfants. (En mai 2020, 67% des bénéficiaires de la mesure congé parental corona étaient des femmes. Cette proportion n'a fait qu'augmenter ensuite, pour atteindre 78% en août.)
- En 1ère ligne pour jongler entre télétravail, garde d'enfants confinés, et gérer l'école à la maison lors du 1er confinement.
- En 1ère ligne à subir les pertes de revenu dûes aux fermetures d'entreprise voire à perdre leurs emplois.
- En 1ère ligne dans le risque de tomber dans une extrême pauvreté, notamment en étant le plus souvent dans des métiers moins valorisés, dans des contrats précaires et à temps partiels. Les femmes à la tête de familles mono parentales conjuguent en plus des difficultés qui les amènent à être les plus à risque à tomber dans la précarité.
- En 1ère ligne à subir l'augmentation de la violence intrafamiliale et conjugale

Le covid n'a fait qu'accroître les inégalités dont étaient déjà victimes les femmes.

Parmi celles-ci, l'inégalité salariale reste une réalité avec une différence de 23.8% entre les hommes et les femmes en Belgique ! Comment l'expliquer ?

1. Une partie non négligeable de l'écart salarial est à mettre sur le compte de la ségrégation sectorielle et professionnelle : les femmes se retrouvent en effet davantage dans des secteurs et des métiers (pourtant appelés essentiels depuis Mars 2020) moins valorisés et moins bien rémunérés que les hommes.
2. Plus de la moitié de l'écart salarial est expliqué aussi par le travail à temps partiel, qui concerne une travailleuse sur deux ! Or le temps partiel a des conséquences directes sur le salaire que l'on touche à la fin du mois (évidemment), mais aussi sur les droits à la sécurité sociale pendant la carrière (chômage, maladie...) et au-delà (pension). Une revalorisation de ces statuts mais aussi une réduction collective de travail sont pour nous des revendications essentielles dans ce combat pour l'égalité.

Rejoignez-nous ce 8 mars pour des actions en entreprise dans l'espace public et sur le web !

La CNE a déposé un préavis de grève et couvrira toutes les actions organisées dans ce cadre.

Pour en savoir plus, prendre connaissance de nos revendications, trouver le matériel d'action et suivre les actions : retrouvez nous sur le site www.femmes-csc.be ou sur nos pages facebook [Centrale Nationale des Employés](#) ou [actions femmes CNE](#)

*N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse
pour que les droits des femmes soient remis en question.
Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant."*

Simone de Beauvoir

¹ <https://8mars.be/language/fr/>

² 80% dans le secteur hospitalier, 88% dans les maisons de repos et de soins, 86,5% dans les maisons de repos pour personnes âgées, 96% dans les crèches, 95% dans le secteur des aides familiales à domicile, 60% dans le secteur du commerce de détail en magasin non-spécialisé (grande distribution)
(<https://www.cffb.be/le-covid-19-nouvel-ennemi-des-droits-des-femmes/>)

... Je suis une femme solitaire forte, et loin de...

