



Le COMMERCE en BELGIQUE

Temps partiels et flexibilité

Delphine Latawiec

Responsable de la coordination nationale du secteur
du Commerce

Structure de l'intervention

- Quelques chiffres sur le secteur
- Horaires atypiques
- Caractéristiques du secteur : flexibilité-pénibilité-précarité
- Réponses syndicales ?
- Défis syndicaux en Belgique ?
- Défis globaux

Quelques chiffres

En 2012, le secteur représente 107.539 employés dont 51.971 temps partiels(48%), soit une augmentation(tempers partiels) de 19 % sur 9 ans.

- La majorité des temps partiels restent « féminins » : 75% des travailleurs temps partiels sont des femmes
- Le secteur emploie beaucoup de travailleurs :
 - Contrat à durée déterminée (CDD) et à temps partiel
 - Contrats étudiants(cotisations sociales réduites)
 - Autres contrats subventionnés : contrats où le travailleur cumule une indemnité de chômage avec un petit apport de l'employeur(200 euros/ mois)

Autant d'obstacles vers un emploi décent

Le nombre d'heures minimum d'un contrat de travail se situe -selon les entreprises -entre **18heures et 20 heures/semaine.**

(temps plein=35h ou 36h). Des contrats **de** 8h et **de** 12h semaine existent selon les entreprises avec un encadrement syndical. (un quota maximum de contrats possible/ magasins avec des jours où la prestation est possible : week-end)

Pour certaines entreprises, il s'agit d'une moyenne horaire sur 13 semaines avec une variabilité hebdomadaire totale(semaine avec aucune heure de prestation)=horaires flexibles

Horaires atypiques?

- Dimanche(6 dimanches/an, zones touristiques et exceptions)
- Tardives : horaire après 19h
- Matin : prestation avant 7h
- Samedi(selon entreprises, 4 samedis de libre /an)
- Horaire variable(horaires modifiables dans les 5 jours qui précèdent la prestation)avec prestation minimum journalière de 3h à 4h

Flexibilité-pénibilité-précarité

- Précarité financière
- Précarité des horaires
- Précarité de la disponibilité
- Pénibilité physique
- Pénibilité morale
- Conciliation vie professionnelle-vie privée

Flexibilité-pénibilité-précarité

- Précarité financière : engagement avec un contrat minimal de 18h à 20h, le plus souvent en CDD de 6 mois renouvelables 4 fois avant d'envisager un éventuel CDI ; soit un pouvoir d'achat qui avoisine à l'engagement les 800 euros brut /mois . L'organisation du travail rend parfois IMPOSSIBLE le cumul d'un deuxième emploi pourtant parfois indispensable vu le faible revenu !!
- Précarité des horaires :Prestation minimale de 3h(ou 4h) et planifiée au moment des pics de fréquentation(avec un régime 6 jours semaines dans le commerce de détail indépendant) : le soir, le w-end ou la fin de semaine...Des horaires atypiques qui posent notamment problèmes en matière de garde d'enfant. L'horaire peut être modifié jusqu'à 5 jours avant la prestation(avec accord de l'employé) mais rarement transmis plus de 2 ou 3 semaines à l'avance.. Au choix de l'employeur. Les horaires coupés pourtant interdits sont aussi une source de précarité !

- Précarité de la disponibilité : avec si peu de revenu et l'espoir d'un contrat meilleur, beaucoup de travailleurs prestent des heures complémentaires dès qu'on leur demande, la veille, le matin même, le jour même...Celles-ci sont souvent prestées en avenant au contrat pour éviter une revalorisation du contrat voire un paiement majoré. De même, la flexibilité 13 semaines permet de ne pas faire prester d'heures sur une semaine et de les « récupérer » sur les semaines à forte fréquentation
- Pour les dimanches, la prestation est soumise à volontariat mais...la pression !La loi permet 6 dimanches d'ouverture mais de nombreuses exceptions existent
- Pénibilité physique : les TMS sont monnaie courante dans le secteur.
- Pénibilité morale: harcèlement...burn out. La dépression est un motif important de maladie
- Conciliation vie professionnelle-vie privée : Les horaires atypiques et leur imprévisibilité rendent difficiles l'organisation hebdomadaire notamment des familles avec enfants. La monoparentalité fort présente dans le secteur accentue cette difficulté.

Réponses syndicales obtenues

- Respect des quotas de contrats inférieurs au minimum sectoriel (prévus par CCT) et de la législation du travail intérimaire
- Augmentation automatique des contrats après une période d'ancienneté (prévu par CCT 18h → 20h → 22h → 24)
- Prestation en 4 jours semaine pour les contrats de moins de 24h/sem
- Prise en compte de la période CDD pour le calcul de l'ancienneté lors de l'engagement
- Prestation de 4h minimum par jour après 5 ans d'ancienneté
- Encadrement du sursalaire heures tardives
- CCT d'entreprise sur le travail du dimanche
- Crédit temps
- Contrôle des Heures complémentaires et application de la CCT 35
- Négociation d'un nombre de samedis minima de libre /an
- Favoriser l'égalité homme/femme notamment via un remboursement des frais d'accueil des enfants (crèches de 0 à 3 ans)

Revendications syndicales non rencontrées au niveau sectoriel

- Réduction collective du temps de travail : 32h!
- Durée journalière de travail de 4h minimum pour tous
- Enregistrement du temps de travail
- Affichage des horaires 3 semaines à l'avance
- Extension de contrat après toute prestation supplémentaire (y compris les avenants) et pour chacun après 3 mois (au lieu de 6 mois)
- Extension du travail 4 jours/sem à tous les contrats
- Meilleure rémunération des heures prestées avant 8h du matin
- Fixité du jour de roulement
- Harmonisation des samedis libres
- Meilleure prise en compte conciliation vie privée et vie professionnelle
- Encadrement de la flexibilité
- Limitation de la possibilité d'engager des contrats autres que à durée déterminé et indéterminé

Les défis syndicaux en Belgique?

L'arrivée de contrats subventionnés, le raz de marée du contrat étudiant sont utilisés comme autant d'outils de flexibilité du secteur qui y voit là un effet d'aubaine intéressant(sans créer de l'emploi supplémentaire) :

- Faible coût du travail
 - Pas obligation d'engagement
 - Main d'œuvre flexible(utilisable aux périodes importantes)
 - Main d'œuvre captive
- = dumping à l'emploi décent!

Report de l'insécurité sur le travailleur!et mise en concurrence des travailleurs entre eux

Le revers de l'encadrement de la flexibilité ..

Les défis globaux

L'arrivée de l'E commerce

L'arrivée de l' économie de l'information au cœur des magasins

→ évolution des métiers de la grande distribution

→ évolution des types d'emploi

→ Quid des travailleurs actuels?

→ Quid de l'anticipation, de la formation, de l'encadrement, des statuts?