

CONNECT

LE MAGAZINE DE L'ACTION CADRES



TABLE DE MATIÈRES

ENCADREMENT JURIDIQUE

Du problème à la justice : un regard sur le monde de notre service juridique 3

Le Manuel du Travailleur, l'ouvrage juridique de référence à garder à portée de main ! 4

INTERVIEWS ET TÉMOIGNAGES DE MEMBRES CADRES

Frans Van de Poll - PSA Antwerp 5

Martine Van Rattigen- Xella BE - Zwijndrecht 6

Vinçotte: dialoguer pour avancer ! 6

Pascal Detienne - BNP Paribas Fortis 9

Jan Thienpont Decoster - Colruyt 10

Jean Claude Van den Abeele - ING 11

UP 2 DATE INFORMÉ

Le service d'études de la CGSLB, un copilote vigilant 12

ENCADREMENT SYNDICAL 12

UP 2 DATE INFORMÉ

Bien-Être des Salariés et Comé 14



Du problème à la justice : un regard sur le monde de notre service juridique

En traitant pas de moins de 5 300 nouveaux dossiers chaque année - contentieux et intervention de médiation inclus – ainsi qu’une infinité de demandes d’avis, le service juridique constitue le cœur de notre organisation. Chaque jour, nos affiliés, nos délégués et les autres services lui adressent une quantité de questions et de dossiers.

Les membres se rendent dans les secrétariats de la CGSLB ou contactent l’un des collaborateurs par téléphone pour des avis et, évidemment, de nombreuses questions parviennent au Syndicat libéral également par e-mail. Nos collaborateurs des guichets constituent la première ligne d’aide : ils recueillent les différentes demandes et les transmettent aux responsables zonaux ACA (Accueil - Conseil - Assistance juridique). En outre, ils coordonnent et suivent, conjointement au bureau d’avocats avec lequel la zone concernée collabore, les recours introduits contre les décisions prises par la mutualité ou l’ONEM. Toutes les affaires liées aux autres compétences du tribunal du travail arrivent dans nos services juridiques centraux à Gand ou à Bruxelles.

Nos secrétaires permanents sont les premières personnes de contact pour les délégués. Si un dossier doit être constitué, il sera également suivi par les responsables ACA zonaux, et transféré au service juridique.

Le dicton « les bons comptes font les bons amis » prend ici tout son sens. C’est pourquoi, dès qu’un dossier est constitué, nous passons en revue avec le membre concerné la « Charte de la défense des intérêts des affiliés de la CGSLB en cas de litige », qu’il doit signer. Dès le premier jour de leur affiliation, les membres



peuvent demander un avis juridique. La cotisation comprend les procédures de conciliations et juridiques, pour autant que le membre soit affilié depuis au moins 12 mois consécutifs à la CGSLB et, éventuellement, auprès d’un autre syndicat. Si ce n’est pas le cas, une intervention reste possible moyennant le paiement d’une indemnité forfaitaire.

Les travailleurs et les allocataires sociaux peuvent être confrontés à de nombreuses situations qui demandent un encadrement juridique. Celles-ci ne se limitent pas uniquement à des problèmes ou des conflits avec votre employeur, mais il peut également s’agir de questions relatives à l’assurance accidents du travail, l’assurance maladie-invalidité ou encore aux faillites, pour ne citer que celles-là.

En outre, à l’heure actuelle, les membres

cadre doivent faire face à de nombreux défis. L’encadrement juridique signifie pour ce groupe de travailleurs qu’ils peuvent, tout comme tout autre membre de la CGSLB, s’adresser au Syndicat libéral pour demander un conseil juridique et plus si nécessaire. La voiture de société, par exemple, est une question récurrente. Quid des contrôles effectués par l’employeur ? Où se situe la frontière entre vie privée et professionnelle du travailleur ? Que se passe-t-il en cas d’accident ? Et en cas de maladie ?

Les membres cadres bénéficient souvent de différents éléments de salaire et de plans bonus, qui peuvent être soumis à des modifications si la situation personnelle et/ou les objectifs du travailleur changent. Qu’il s’agisse de questions relatives à la joignabilité, à des conseils sur le bien-être au travail, à la gestion

EN PARLANT DE CONFIDENTIALITÉ... SOUVENT L'EMPLOYÉ A UNE GRANDE CONFIANCE À L'ÉGARD DE SON EMPLOYEUR, ET IL NE DEMANDE PAS POUR IMPRIMER LES FICHES DE PAIE NI LES AUTRES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS, D'AILLEURS « ÇA NE SERT À RIEN ! »... UN ÉLÉMENT UTILE ET IMPORTANT SUR LEQUEL NOUS AIMERIONS ATTIRER L'ATTENTION

des comportements de harcèlement, n'hésitez pas à nous contacter. Le réseau de collaborateurs de la CGSLB, de responsables ACA, de secrétaires permanents et de services juridiques centraux fait en sorte que les membres cadres affiliés puissent s'adresser au Syndicat libéral en toute confidentialité avec une gestion personnelle de leur dossier. À la CGSLB, nos affiliés sont plus que des numéros.

Outre les services offerts à nos membres, la mission première de nos secrétaires permanents au sein de l'entreprise, des responsables sectoriels nationaux dans les commissions paritaires et des différents services

régionaux et nationaux consiste à donner des conseils à ceux qui les demandent.

Nos juristes plaident tant au tribunal qu'à la cour du travail, et, si nécessaire, ils font appel aux services de bureaux d'avocats spécialisés. La qualité est au rendez-vous !

Par ailleurs, les juristes et collaborateurs du service juridique donnent de nombreuses formations, entre autres, à nos délégués. Plus la vision est large, plus l'intervention est adaptée.

De plus, chaque membre a à sa disposition le

Manuel du Travailleur. Cet ouvrage constitue la clé de voûte de notre fonctionnement et est disponible en version papier, sur notre site internet ainsi que sur application. Il est mis à jour toutes les deux semaines en fonction des changements apportés aux réglementations et à la législation. Le Manuel du Travailleur a vu le jour sous la férule de Mario Coppens, l'ancien chef du service juridique, actuellement en charge de la fonction de Président de la CGSLB. À l'heure actuelle, il coordonne et dirige toujours ce projet.

Les affiliés sont notre priorité à la CGSLB. ■

LE MANUEL DU TRAVAILLEUR

L'OUVRAGE JURIDIQUE DE RÉFÉRENCE À GARDER À PORTÉE DE MAIN !

Cette pierre angulaire du fonctionnement de la CGSLB permet aux membres de la CGSLB de voir plus clair dans la réglementation sociale particulièrement dense, dont les dimensions et la complexité ne cessent de se développer.

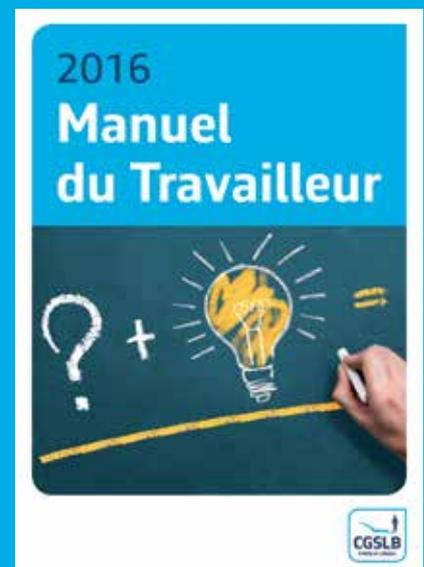
Cet ouvrage fait la lumière sur un large éventail de thèmes relatifs au droit du travail tant individuel que collectif, à la réglementation du travail et au droit à la sécurité sociale.

La version en ligne a fait l'objet d'une révision intégrale et offre, grâce à sa fonction de recherche optimisée, une compatibilité accrue avec les tablettes et les smartphones. Cette version sera régulièrement actualisée, à savoir toutes les deux semaines, pour que vous

bénéficiiez toujours des informations les plus récentes.

Découvrez cet ouvrage sur www.lemanuel.be. Si vous n'avez pas encore un login, vous pouvez vous enregistrer sur le site. Vous trouverez votre numéro de membre sur votre WINcard.

Depuis peu, notre Manuel est également disponible sur une application, que vous pouvez facilement télécharger dans l'App Store.



De cette manière, vous pourrez trouver une réponse à vos questions encore plus rapidement.

Notre Manuel du Travailleur en version papier compte désormais 1200 pages, soit 300 pages de plus que l'édition précédente. Il est disponible dans tous les secrétariats locaux.

Frans van de Poll - PSA Antwerp

« La liberté n'est pas un concept vain au Syndicat libéral. »



Je me suis affilié à la CGSLB dès mon 2e jour de travail. C'était il y a environ 26 ans. À la maison, nous étions plutôt bleus. Même si ça n'avait pas été le cas, j'aurais quand même rejoint le Syndicat libéral parce que c'est réellement celui qui me correspond !

Frans van de Poll, 47 ans, délégué au CPPT, au CE et en DS, le dit calmement, mais fermement. Chez PSA à Anvers, en tant que cadre, il est responsable du respect des mesures de sécurité sur les terminaux pour conteneurs.

Être cadre et délégué, n'est-ce pas contradictoire ?

« Non, pourquoi ? Au contraire : les cadres

aussi doivent être représentés. Nous faisons partie du personnel, et nous sommes confrontés à des problématiques spécifiques. C'est un élément que le Syndicat libéral a bien compris. Depuis quelque temps, la CGSLB s'attèle à l'élaboration d'une Action Cadre, cela a tout son sens ! Outre les formations syndicales classiques, nous avons, par exemple, la possibilité de prendre part à des formations or-

ganisées particulièrement pour les cadres. De par notre position singulière au sein de l'entreprise, nous sommes toujours à la recherche de feedback, nous avons besoin de notre propre organe pour échanger nos expériences. »

Avoir un mandat syndical n'entrave-t-il pas les possibilités d'évolution de carrière ?

« Lors de la concertation entre employeurs et syndicats, la manière de se présenter joue un rôle déterminant. Ma fonction de manager m'amène de toute façon à prendre part à des réunions et à des concertations avec différentes parties. Je considère qu'une négociation est réussie si tous les partenaires assis autour de la table sont satisfaits. Dans cette perspective, à la CGSLB, nous agissons réellement en tant que 'jeteurs de pont', notre façon de penser est toujours orientée 'solution'. De plus, nous ne dépendons d'aucun parti politique, pas plus que la hiérarchie syndicale ne nous gêne. Aucun des membres des instances de la CGSLB ne m'oblige à quoi que ce soit, la liberté n'est pas un concept vain au Syndicat libéral. »

Parfois, on entend dire que « la CGSLB est le syndicat des patrons. »

« Rien n'est plus faux ! Peut-être que certains associent le terme 'libéral' à 'capitiaux', aux 'entrepreneurs'. Chez PSA, nous avons clairement prouvé que la CGSLB se préoccupe de tout un chacun. Les travailleurs de PSA savent qu'ils peuvent s'adresser à nous. Par ailleurs, nous n'intervenons pas pour n'importe quelle broutille. Nous ne gérons pas le bluff ou les rapports de force verbaux. En ce sens, la CGSLB est un syndicat mature, sain et responsable. Nous ne cherchons pas à déstabiliser l'entreprise, nous devons veiller à ce qu'il y règne une atmosphère stable. ■

Martine Van Rattingen - Xella BE - Zwijndrecht

« Comme un intermédiaire entre les employeurs et les travailleurs. »

Pourquoi être candidat aux élections sociales et pourquoi sur les listes de la CGSLB ? Pour Martine Van Rattingen, cadre chez Xella BE, la réponse à ces questions est simple : « La concertation sociale entre employeurs et travailleurs est essentielle si l'on veut trouver un équilibre harmonieux dans la défense des intérêts de tous les partis. D'ailleurs, plus il y a d'interlocuteurs, mieux c'est. De cette manière, on a une vision plus large et une autre perspective sur certains points et une plateforme plus large pour les travailleurs. »

« Moi-même je suis déléguée pour la 2e fois tant au CE, qu'au CPPT qu'en délégation syndicale. Mon intérêt personnel et mon engagement social sont mes principaux moteurs. Je me considère un peu comme étant un intermédiaire entre les employeurs et les travailleurs et j'essaye de cette façon de rester très attentive aux différentes situations dans l'intérêt des travailleurs. J'ai choisi la CGSLB en toute conscience, et ce, principalement, en raison de son indépendance politique. En outre, je trouve que c'est un atout d'avoir trois partenaires sociaux autour de la table. Et c'est là que la CGSLB se distingue de la CSC et de la FGTB. Nous voulons vraiment nous poser en tant que partenaire social et point de contact au lieu d'adopter une attitude syndicaliste pure et dure. Faire partie du plus petit syndicat, ne me dérange pas. Que du contraire : cela permet de créer des contacts directs et personnels avec les secrétaires. »

La CGSLB est le seul syndicat qui regroupe les ouvriers, les employés et les cadres sous un seul toit. À ce sujet, la CGSLB est un syndicat avant-gardiste. « Pourtant, je trouve quand même qu'en ce qui concerne l'implication syndicale et l'affiliation, il y a encore de grandes différences entre les ouvriers et les employés » nous dit Martine. « Je remarque néanmoins que plus le temps passe, plus nombreux sont les employés



et les membres cadres qui viennent me trouver avec des questions sur leur emploi ou la manière dont il est géré dans notre entreprise. En outre, j'agis parfois un peu comme une conseillère ou une porte-parole pour la direction, ou c'est moi qui transmets les problèmes ou les conflits à la direction, comme un service de médiation en quelque sorte. Le fait que la CGSLB ne distingue pas les employés des cadres est très certainement un argument qui joue en notre faveur. C'est pourquoi je souhaite continuer à m'investir pour ce mandat. Ce qui me plaît vraiment, ce sont les contacts personnels grâce auxquels je peux venir en aide à mes collègues et le fait que je puisse réellement leur apporter quelque chose. Naturellement, nous voulons plus de candidats sur notre liste en 2016. Plus nous serons nombreux, plus nous serons forts ! » ■

Vinçotte

Dialoguer pour avancer !

Nous rencontrons nos délégués cadres lors de la réunion des délégués CGSLB au sein du groupe Vinçotte, et donc, avec la représentation des employés CGSLB. Vinçotte n'emploie aucun ouvrier. Une marque de confiance, car la CGSLB s'investit pour tous les statuts. Les délégués de la CGSLB actifs au sein de cette entreprise ont déjà tous ensemble relevé bien

des défis. Par ailleurs, le travail syndical au sein d'une entreprise d'envergure mondiale telle que Vinçotte n'est pas aisé. Cette entreprise emploie 2700 travailleurs à travers le monde, dont 1700 en Belgique. Tous ensemble, ils travaillent à l'élaboration d'un monde plus sûr et durable via les inspections, les certifications, les conseils et la formation.

Vous pouvez rencontrer des travailleurs de chez Vinçotte sur presque tous les lieux de travail. En effet, de façon directe ou indirecte, ils veillent à ce que les lieux de travail soient sûrs et proposent des solutions aux problèmes qui surgissent.

Les travailleurs de Vinçotte sont, à juste titre,

INTERVIEWS ET TÉMOIGNAGES DE MEMBRES CADRES

fiers du travail qu'ils accomplissent quotidiennement. Toutefois, lorsque l'on dresse l'état de la situation de la concertation sociale au sein de l'entreprise, le portrait qui en ressort est pour le moins surprenant, pour une entreprise qui a fait de la durabilité son cheval de bataille. Ainsi, la communication syndicale n'est pas considérée comme allant de soi, et ce, dans une entreprise qui n'est pas centralisée. D'ailleurs, la grande majorité des travailleurs est active sur le terrain, chez les clients. La CGSLB a, à cet effet, et en front commun, demandé une conciliation, qui a abouti à la désignation d'un conciliateur social. La CGSLB

s'investit corps et âme dans la concertation et est satisfaite du résultat obtenu.

Pour le moment, nos délégués, conjointement aux autres syndicats et à la direction, peaufinent les CCT d'entreprise importantes qui offrent plus de clarté dans des dossiers tels que la car policy, le travail à l'étranger, et donc, des accords relatifs à la communication. Le dialogue, la concertation et le respect nous ont permis de réaliser ces avancées.

Depuis le 1er septembre 2015, un nouveau CEO est à la tête de Vinçotte. Nos délégués

souhaitent attirer l'attention sur le travail constructif, actuellement entre les mains d'un conciliateur social, et mettre en avant que le dialogue permet d'avancer ! Ils espèrent également que cette nouvelle dynamique sera soutenue par le nouveau CEO. De cette façon, l'entreprise pourra compter à nouveau sur un dialogue social rapide, efficace et mature sans que l'intervention d'un médiateur ne soit plus nécessaire. En effet, il vaut mieux qu'un dialogue se passe entre deux parties : la représentation syndicale et l'employeur. ■

« Être cadre et délégué, évidemment ! »

Le tandem constitué par Daniel Geypen et Eugène Danon, respectivement membre effectif et suppléant au conseil d'entreprise et de la délégation syndicale depuis 2012, participe aux négociations en tant que représentant des cadres. L'engagement syndical de Daniel au sein de la CGSLB et de Vinçotte remonte même à 2004!

Lorsque l'on demande à Eugène si, être à la fois cadre et délégué n'est pas paradoxal, sa réponse fuse: non. Selon Eugène, c'est justement un atout qui transcende la collaboration sur les statuts, et c'est l'occasion de prendre part à des sujets qui concernent tous les travailleurs et qui sont à la base de son travail syndical en général, et de la CGSLB en particulier.

Daniel partage son avis et ajoute que les valeurs véhiculées par la CGSLB, ainsi que l'encadrement proposé par la CGSLB, étaient pour lui des éléments déterminants dans son choix de devenir syndicalement actif. Non seulement les responsables du soutien syndical, les secrétaires permanents, le soutien juridique de nos responsables -ACA et du service juridique sont facilement joignables, mais, en outre, la CGSLB offre à ses membres et délégués un large éventail de services juridiques, sans parler du large choix de formations de qualité. Par ailleurs, ils ont également leur mot à dire dans les décisions importantes et le positionnement de notre syndicat. Et pas uniquement à l'échelle zonale/locale, mais



1^{er} rang de gauche à droite: Franceline Wynants, Dominique Willems, Martine Hasevoets, Rudy Fertinel
Rang arrière: Daniel Geypen, Eugène Danon, Olivier Piret, Michel Ruythooren

également lors de l'élaboration du cahier de revendications sectoriel. « Notre expérience et nos contributions sont prises en compte. Après les débats et un consensus, notre voix est renforcée jusqu'au niveau national. Nous faisons vraiment la différence. »

« Les cadres représentent le groupe le plus incertain chez Vinçotte, la seule certitude qu'ils ont c'est qu'ils doivent être disponibles. »

Avec Daniel et Eugène, nous regardons quels sont les défis pour les membres cadres au sein de Vinçotte.

Les nombreuses heures prestées en soirée et le weekend ne sont pas indemnisées isolément, alors qu'une flexibilité toujours plus grande est demandée aux travailleurs. La

rémunération et les indemnités ne sont-elles pas dans un rapport équitable ? Nos deux compères demandent à leur employeur plus de transparence à ce sujet, de manière à ce que la concertation sociale et les débats puissent jouer leur rôle.

Par ailleurs, n'oublions pas la question relative à la pension complémentaire propre à l'entreprise. Ce sujet intéresse chaque travailleur de Vinçotte et requiert également transparence et une communication claire. Il reste beaucoup de travail, c'est pourquoi il est crucial que la dynamique renouvelée au sein de la concertation sociale soit soutenue et pas dévalorisée par le nouveau CEO.

Une fois encore, une analyse et un message clair de la part de ce groupe CGSLB fort et constructif. ■

Pascal Detienne - BNP Paribas Fortis
Délégué permanent chez BNP Paribas Fortis



AU SEIN D'UNE ENTREPRISE SAIN ET ÉQUILIBRÉE, LE BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL EST PLUS FACILEMENT RÉALISABLE. VOILÀ POURQUOI NOUS SOMMES PARTISANS D'UN CERTAIN PRAGMATISME, NOUS SOMMES CAPABLES D'ENTENDRE CE DONT L'ENTREPRISE A BESOIN POUR PROGRESSER. À CONDITION QUE LE PERSONNEL NE PAIE PAS LES POTS CASSÉS.

Quelles conséquences pour le personnel ?

Chaque fois que notre employeur nous expose l'un de ses projets, nous évaluons son impact sur les conditions de travail et l'emploi. La banque recherche le profit maximal à court terme et c'est le personnel qui paie l'addition (et le client).

Ecouter Pascal Detienne raconter l'évolution du métier d'employé de banque au cours des trois dernières décennies est un délice de fin gourmet. Plus question aujourd'hui de choyer un petit client, il faut faire du chiffre. Depuis quand il est délégué ? Il ne s'en souvient plus. Sachez simplement qu'il a vécu la privatisation

de la CGER, le rachat de la SNCI, la fusion avec la Générale de Banque et puis la saga Fortis jusqu'à la faillite retentissante et le rachat par BNP Paribas. « À chaque fois ce qui nous importait c'est de veiller au bien-être du personnel malgré tous ces événements ainsi que de maintenir l'emploi et les avantages. En gros je peux dire que nous avons sauvé les meubles, mais ça devient de plus en plus difficile. »

Toutes les banques travaillent à court terme et recherchent le profit immédiat. Pour diminuer les frais de fonctionnement, la direction aimerait bien tailler dans le personnel.

« Nous exigeons le reclassement ou des

mesures de départ attrayantes. La direction a voulu réduire les indemnités des malades de longue durée, nous l'avons refusé. Elle cherche à diminuer les salaires des gens qui, selon elle gagnent trop. Nous l'avons refusé. »

Vecteur de progrès

Pourtant Pascal Detienne refuse l'idée en vogue que les syndicats constitueraient un frein au progrès. « Nos contre-propositions sont toujours faites dans un esprit win win. Nous sommes parfaitement capables d'entendre ce dont l'entreprise a besoin pour progresser et résister à la concurrence. En fait, nous prenons en charge une partie du travail que le service des ressources humaines devrait effectuer. Nous évaluons les conséquences de chaque décision sur les employés, nous recherchons des reclassements pour les gens dont la fonction est supprimée et nous écoutons les doléances de nos collègues. » Tous les délégués de toutes les entreprises insistent sur ce dernier rôle, celui d'assistant social qui permet à un travailleur en souffrance d'exprimer son mal-être. ■

Jan Thienpont Decoster - Colruyt

« Sans représentation des cadres, trouver une solution est impossible. **En effet, nous discutons des problèmes et règlements spécifiques à ce groupe de travailleurs.** »



« La plupart des travailleurs pensent que la concertation sociale est réservée aux ouvriers et aux employés » déclare Jan Thienpont Decoster, délégué CGSLB au CPPT et en CE chez Colruyt. « On attend des cadres qu'ils 'fassent des heures' et qu'ils fassent ce que le chef attend d'eux. Très souvent, tout se passe bien, mais il existe quand même des divergences d'opinions ou des accords mal conçus. Sans représentation des cadres, trouver une solution est impossible. En effet, nous abordons des sujets spécifiques à ce groupe de travailleurs, comme les horaires, dossiers qui seront moins débattus par les ouvriers ou les employés. »

Quant aux raisons qui ont motivé son engagement social et son choix de la CGSLB, Jan Thienpont Decoster est très clair. « Vous pouvez réagir de deux façons: vous plaindre ou agir. Je suis plutôt du genre à agir. Les problèmes sont faits pour être résolus, j'ai donc joint le geste à la parole. Les valeurs

véhiculées par la CGSLB correspondent le plus aux miennes : ne pas être « contre » l'employeur, mais, lors de concertation, veiller à trouver des solutions dans une atmosphère constructive, et ce avec l'aide des travailleurs qui connaissent l'entreprise jusqu'au bout des doigts. »

Outre les listes classiques de candidats présentées par les syndicats reconnus, des listes dites maison peuvent être introduites par au moins 10 % des membres cadres de l'entreprise. Et pourtant, Jan a choisi de se présenter sur la liste de la CGSLB.

« Il y a encore quelques années, je figurais sur la liste maison. Le problème est que les décisions importantes sont transférées aux délégations syndicales. En étant présent sur la liste cadre, je n'avais pas voix au chapitre. L'avantage du Syndicat libéral est le soutien qu'il offre tant au niveau de la formation, que de l'assistance juridique ou de l'aide fournie pour gérer la paperasse. Bref, il vous reste suffisamment de temps pour faire votre travail, et l'aspect administratif est géré, en partie, par la CGSLB. »

Quel regard portez-vous sur votre mandat actuel ? Qu'est-ce que votre mandat vous a apporté à vous et aux membres cadres, et, d'une façon générale, aux travailleurs et à Colruyt ?

« Je n'ai jamais regretté m'être lancé dans cette aventure ! Je peux parler au nom de mes collègues afin de chercher en concertation des solutions alternatives. Ainsi, chez Colruyt, nous sommes les premiers à avoir introduit la participation aux bénéfices. À l'époque, les autres syndicats n'étaient pas favorables à cette proposition. Depuis lors, ils ont changé

d'avis ! D'autres dossiers gérés par les bleus sont l'assurance hospitalisation, l'assurance groupe, la carte chèques repas électronique, et d'autres petits avantages. »

Être cadre et délégué syndical, sont deux éléments qu'il faut savoir combiner. Comment ça se passe au niveau de la répartition du temps de travail, des possibilités de promotion... ?

« Je ne peux pas dire qu'avoir pris part au fonctionnement syndical ait entravé ma carrière. Que du contraire : vous pouvez montrer ce que vous valez dans deux domaines différents. Pour moi, "être délégué" est un atout majeur : je suis parfois plus rapidement informé que mes supérieurs de décisions cruciales et je peux partiellement prendre part à l'orientation de la politique au sein de l'entreprise. D'un point de vue organisationnel, il faut prévoir du temps pour les heures syndicales, comme il faut en prévoir pour les autres réunions. De temps en temps, il faut savoir jongler entre deux casquettes: je suis toujours employé, et régulièrement, je suis également délégué. »

Ce qui signifie...

« Vous voulez relever un défi ? Vous voulez beaucoup apprendre ? Vous voulez vous battre pour un groupe de travailleurs parfois sous-estimé ? Alors, n'hésitez pas à vous porter candidats pour les élections sociales: les choses peuvent changer ! Nous sommes au 21e siècle et ces problèmes exigent une approche typique du 21e siècle: choisissez donc la CGSLB, pour qui les termes "votre vision, votre voix" ne sont pas des vains mots, mais une réalité quotidienne ! » ■

Jean Claude Van den Abeele - ING

« Mon mandat syndical m'a ouvert des portes. »



Des cadres avec un mandat syndical, est-ce vraiment nécessaire ? Dans la pyramide hiérarchique, les cadres sont relativement proches de l'employeur, non ?

« En fait, ce n'est pas parce qu'un travailleur est cadre qu'il a moins besoin d'information, de formation, de guidance et du soutien d'une organisation syndicale. Que du contraire ! Un cadre se trouve parfois dans une situation ambiguë ; c'est lui qui transmet les directives du management supérieur aux travailleurs. De plus en plus de collaborateurs exigent des cadres qu'ils soient au courant de tout et qu'ils soient capables de répondre à toutes leurs questions. Plus vous êtes préparés, mieux c'est ! »

Jean-Claude Van den Abeele, délégué au CE et en DS et coordinateur national CGSLB chez ING, sait de quoi il parle. Non sans raison, il posait sa candidature, à l'époque, sur la liste de la CGSLB. « Quand je suis sorti de l'école, il y a plus que trente ans, je ne connaissais rien aux syndicats ni à la concertation sociale d'une entreprise. Je voulais mieux comprendre comment mon entreprise fonctionne, connaître mes devoirs et droits à l'égard de mon employeur et avoir voix au chapitre des décisions à dimension sociale. Le Syndicat libéral correspondait le plus à mes idées et me donnait la garantie que je pouvais m'exprimer en toute liberté. »

Certains cadres choisissent de figurer sur une liste maison, pas Jean-Claude Van den Abeele. Et à raison !

« Être soutenu par une organisation syndicale fait qu'on est jamais seul face à l'employeur. On peut faire appel à un éventail de services que le syndicat met à la disposition des affiliés, et compter sur des spécialistes et des collaborateurs qui ont une longue expérience dans les domaines sociaux et juridiques. Pendant la campagne électorale, le syndicat vous accompagne et fournit du

matériel de propagande, ce qui constitue une plus-value non négligeable durant les élections sociales. »

Comment jugez-vous l'exercice de vos propres mandats syndicaux ? Qu'est-ce que votre engagement a apporté au personnel d'ING ?

« Au niveau national, la CGSLB a surtout insisté sur l'importance de faire circuler les informations, tant aux membres du personnel qu'entre mandataires eux-mêmes. Je pense que nous sommes parvenus à diffuser suffisamment d'informations par l'intermédiaire de tracts, lorsqu'il s'agit d'éléments qui doivent être rapidement communiqués, mais également via le Blue flash, notre trimestriel qui comprend plus de détails sur nos avis et nos points de vue sur des thèmes sociaux. »

Quant au niveau international, Jean-Claude Van den Abeele n'est pas en reste.

« Via le Conseil d'entreprise européen, j'ai pu aider à mettre en place la concertation sociale dans nos entités dans l'Europe de l'Est et du Sud. Par exemple, l'organisation d'élections sociales et convoquer Employee et Work Councils. Là-bas, il n'existait rien de la concertation sociale. Cette collaboration a également indirectement profité à nos collaborateurs : on a tendance à moins externaliser nos activités. »

Des cadres ont déjà renoncé à exercer un mandat syndical : un agenda professionnel trop chargé, la crainte de rater une promotion...

« De toute façon, mon mandat syndical n'a pas entravé ma carrière », nous confirme Jean-Claude. « Je dois bien l'admettre : au début, combiner mon mandat et mon travail n'a pas toujours été facile. Maintenant qu'un système de libération d'activités professionnelles en faveur d'activités syndicales existe, nous pouvons mieux gérer les deux activités. »

Quels encouragements peux-tu donner aux cadres qui envisagent de poser leur candidature sur une liste CGSLB ?

« Le principal avantage à être délégué à la CGSLB, c'est la possibilité d'exprimer son avis à tout moment et pouvoir prendre part aux décisions prises sur des sujets sociaux. Non seulement on prête une oreille attentive aux délégués, mais en outre, on tient compte de leur expérience. Le délégué est mieux informé de ce qu'il se passe, pas uniquement au sein de son entreprise, mais également aux niveaux sectoriel et national. Être délégué m'a ouvert des portes qui, en d'autres circonstances, me seraient restées closes. Et, par la même occasion, j'ai eu l'opportunité de rencontrer des personnes avec lesquelles je n'aurais sûrement pas été en contact si je n'avais pas eu de mandat. » ■

Le service d'études de la CGSLB, un copilote vigilant !

LES DÉLÉGUÉS DE LA CGSLB SONT DOTÉS DE SOLIDES ARGUMENTS

Pour avoir du poids dans la concertation sociale, maîtriser les dossiers concernés est une condition incontournable. Pour que la CGSLB puisse assumer son rôle de partenaire de négociation solide et fiable, le service d'études se tient fin prêt à lui venir en aide. Huit collaborateurs analysent minutieusement les matières socio-économiques, surveillent la réglementation et n'hésitent pas à sortir des sentiers battus du monde du travail. N'hésitez pas à recourir à leur inestimable expertise !

« Nous essayons d'être des jeteurs de ponts », voici comment Arne Gelyukens définit la mission du service d'étude de la CGSLB. Outre Arne Gelyukens lui-même, ce 'nous' désigne 7 autres conseillers, dans les quartiers généraux de la CGSLB à Bruxelles et à Gand, qui suivent activement chacun un ensemble de domaines politiques, allant de la réglementation de travail, à la politique fédérale de l'emploi, aux emplois de fin de carrière, à l'économie, à la fiscalité et la mobilité en passant par les avantages extra-légaux. D'autres sujets plus transversaux comme la réforme de l'état, le développement durable, la lutte contre la pauvreté et la responsabilité sociale des entreprises sont également abordés. « Pour les questions relatives à la sécurité sociale, la CGSLB dispose de son propre Centre d'avis et de connaissance en sécurité

sociale », nous précise Arne.

Les ponts sont jetés dans deux directions. D'une part, vers les autorités fédérales. « Le service d'étude siège dans un certain nombre de structures de concertation et d'organes de conseil, qui, par excellence, jouent un rôle déterminant pour chacun des travailleurs en Belgique : le Conseil national du Travail, le Conseil central de l'économie, ainsi que le Conseil fédéral du Développement durable, la Commission de l'Indice, la Commission prépension, etc. Que nous puissions faire entendre notre voix dans chacune de ces instances ainsi que dans les concertations informelles dans les cabinets fédéraux est absolument crucial pour nos membres ! D'autres organisations, comme le CNC pour les cadres, ne disposent pas d'une telle possibilité

d'intervention structurée et certaine. » Sur le plan du contenu et technique, le service d'étude suit également le Groupe de 10, où Mario Coppens représente la CGSLB.

« D'autre part, notre mission principale consiste à rendre la législation aussi accessible que possible à nos collaborateurs, délégués et affiliés de la CGSLB. Nous organisons des info sessions à destination de nos collègues, nous diffusons des informations quotidiennement via nos canaux internes, en collaboration avec Comé et BdS, le service de formations, nous élaborons pas moins de 50 formations annuelles pour nos délégués et affiliés, nous publions des informations sur notre site web, via le Librement et de nombreuses autres publications, nous répondons aux questions qui nous parviennent par

ENCADREMENT SYNDICAL

En mai 2016, des milliers de travailleurs devront choisir leurs représentants dans les organes de concertation d'entreprise pour les quatre années à venir. Ces élections sont organisées pour les ouvriers et les employés, mais pas uniquement : les cadres ont également le droit de vote. Outre les différents témoignages inclus dans ce magazine, la parole est également donnée à Erik Decoo, Responsable sectoriel national, et à Koen Dewinter, Conseiller.

Les cadres peuvent-ils se présenter aux élections sociales ?

EDC : Naturellement ! Les cadres peuvent être candidats aux élections sociales pour exercer un mandat au sein des différentes structures de la concertation sociale. Par ailleurs, nous remarquons que, dans de nombreuses entreprises, la population des cadres est supérieure, et de loin, à celle des employés. Toutefois, par le passé, peu de cadres étaient tentés par l'aventure syndicale. Cette tendance a connu

un revirement ces dernières années. De plus en plus de cadres sont confrontés à des restructurations qui mettent leur sécurité d'emploi en péril. En toute logique, cette catégorie de travailleurs souhaite s'asseoir à la table des négociations et défendre leurs intérêts.

Quels sont les atouts de la CGSLB ?

EDC : À l'heure actuelle, un cadre attend, à juste titre, de pouvoir bénéficier d'une offre de services complète. La CGSLB propose,

au quotidien, justement son aide sous différentes formes. Par ailleurs, seuls quelques piliers importants sont abordés dans ce magazine. La CGSLB se veut accessible pour ses affiliés, c'est crucial ! En outre, le Syndicat libéral veille à répondre rapidement à leurs questions et préoccupations.

En outre, à la CGSLB, les cadres sont représentés à tous les niveaux de la concertation ; ils et elles ont également leur mot à dire ! En



l'intermédiaire des secrétaires permanents ou des collaborateurs sectoriels, etc. » Un travail de titan ! « Le droit social est en train de devenir très complexe. Les diverses dispositions transitoires ne rendent pas la législation plus simple. »

Comment les membres cadres s'inscrivent-ils dans cette dialectique ?

Arne répond : « Les membres cadres représentent un groupe cible important pour nous. Nous avons constaté à plusieurs reprises que les membres cadres sont plus vite soumis aux nouvelles tendances du droit social. Je pense aux plans cafétaria, par exemple. Ce plan a d'abord été appliqué au niveau des cadres, il est maintenant appliqué aux autres

travailleurs. En ce sens, les membres cadres constituent une sorte d'indicateur. En raison de leurs responsabilités de gestionnaire, les cadres ont un regard plus large et plus critique et peuvent mieux anticiper certaines situations. »

D'une manière générale, quels sont les défis syndicaux actuels et ceux destinés plus précisément aux membres cadres ?

Arne Geluykens : « Il faut veiller à ce que les syndicats gardent l'initiative. À ce sujet, nous sommes dans une période houleuse : les organisations syndicales sont mises sous pression par le gouvernement Michel mais aussi dans les entreprises et les propositions sont, pour ainsi dire, à prendre ou à laisser. Ce n'est

pas pour autant que nous devons accepter des accords intermédiaires. Mais si nous ne faisons pas de concessions, nous courrons le risque de n'aboutir à aucun accord ou que le gouvernement prenne ses décisions seul. Cette situation serait bien plus grave pour les travailleurs. Cette position de négociation inconfortable contraint les syndicats à un écartèlement perpétuel. »

Les élections sociales constituent, bien évidemment, un autre défi à relever. « Si la CGSLB obtient un bon résultat, cela se répercutera à tous les niveaux : en entreprise, au niveau sectoriel mais également en politique, au niveau fédéral et régional. »

Arne nous précise qu'une des caractéristiques des membres cadres, souvent minimalisée par les acteurs extérieurs, est leur charge de travail. « Les membres cadres constituent une catégorie professionnelle qui est peut-être la plus flexible, ils ont souvent des longues journées de travail. Ils ne sont souvent pas pris en compte dans le débat des emplois de fin de carrières sur les métiers lourds. Et pourtant, les employeurs doivent s'interroger sur la manière dont ils motiveront les membres cadres jusque 67 ans ! » ■



voici quelques-uns, indépendamment du niveau d'entreprise :

Au niveau interprofessionnel en concertation avec le Groupe de 10, le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'économie

Au niveau sectoriel : les commissions paritaires avec possibilité de conciliation pour tout dossier traité dans le secteur;

Au niveau international : la Confédération internationale des syndicats libres (CSI) et la Confédération Européenne des Syndicats (CES).

À l'échelle européenne, nous impliquons autant que possible nos affiliés cadres dans des activités et séminaire de Eurocadres et UNI.

Toutes les décisions prises par ces organes de concertation ont un impact direct sur les situations au sein des entreprises. Inversement, les entreprises elles-mêmes peuvent se faire l'écho des situations à ces niveaux. Nos affiliés, et les membres cadres y compris, peuvent prendre part à ce processus.

La CGSLB travaille au-delà des frontières. Les délégués cadres de la CGSLB ainsi que ceux des ouvriers et des employés, prennent part aux réunions restreintes au sein de leurs entreprises, des groupes d'entreprises et du secteur. Conjointement avec le Secrétaire permanent responsable, ils posent les jalons d'une concer-

tation d'entreprise constructive et réaliste.

Quelles sont les lignes de force de la campagne CGSLB et en particulier celles pour les membres cadres ?

EDC : La CGSLB met toujours l'accent sur la concertation sociale, « plus de dialogue, moins de casse. » Se concerter et convaincre sont deux éléments cruciaux pour nous. C'est pourquoi nous attachons une haute importance à la formation de nos délégués cadres.

Dans beaucoup d'entreprises, les membres cadres n'ont pas, pour le moment, la possibilité de faire partie de la délégation syndicale, ce qui constitue l'un des chevaux de bataille de la CGSLB pour les années à venir. C'est avec grand plaisir que nous constatons que le dernier tabou est levé : cela peut faire tache d'huile dans d'autres secteurs. ■

Le Bien-Être des Salariés et Comé

DEUX CENTRES DE FORMATION, CHACUN EN CHARGE D'UN GROUPE LINGUISTIQUE PARTICULIER, ENCADRENT LES DÉLÉGUÉS NOUVELLEMENT ÉLUS ET PROPOSENT DIVERSES OFFRES DE FORMATION AUX GROUPES LINGUISTIQUES AU SEIN DE L'ORGANISATION.



Cécile Pignoli, Responsable Formation BdS

QUELS SONT LES GROUPES CIBLES DES FORMATIONS BDS ?

Notre association a pour objet social la formation et l'information des affiliés francophones de la CGSLB. Plus spécifiquement, notre offre de formations s'adresse aux catégories de personnes suivantes : les militants, les délégués effectifs et suppléants et les seniors. Nous organisons également des colloques thématiques qui peuvent être ouverts à un public plus large.

COMMENT SONT DÉTERMINÉS LES THÈMES ? PEUT-ON SUGGÉRER DES THÈMES ?

Les thèmes sont déterminés en grande par-

tie en fonction des demandes de nos participants. Ils ont la possibilité après chaque module de formation de compléter un formulaire d'évaluation sur lequel il est prévu d'indiquer les thèmes qu'ils souhaitent voir aborder lors des prochaines formations. BdS organise également une réunion d'évaluation annuelle où cet aspect est discuté avec nos Secrétaires de zone, Secrétaires Permanents et les répondants BdS des zones (RSS) ainsi qu'avec les accompagnateurs et les intervenants. Nous tenons évidemment compte de l'actualité et avons à cœur d'offrir aux participants une formation qui leur permet d'être à jour en matière de législation sociale.

C'est en tenant compte de tous ces critères que notre programme est conçu.

DES FORMATIONS SOUS LE RÉGIME DE LIBÉRATION DU CONGÉ SYNDICAL, C'EST QUOI ?

Les délégués CE, CPPT et DS ont le droit de suivre des formations pendant leur temps de travail en conservant leur rémunération. Le nombre d'heures est fixé au niveau du secteur ou de l'entreprise, il est donc très variable. Il est parfois octroyé pour toute la délégation et doit alors être réparti entre les membres de

ses organes d'entreprise.

Y A-T-IL UNE DIFFÉRENCE AVEC LE CONGÉ ÉDUCATION PAYÉ ?

Oui, les principales différences concernent le nombre d'heures pris en charge par le CEP qui est limité à 80h/an pour de la formation syndicale et le remboursement de la rémunération qui peut être plafonné par les employeurs.

D'un point de vue légal, le congé-éducation payé est un droit reconnu au travailleur à temps plein du secteur privé de suivre des formations agréées tout en gardant sa rémunération normale plafonnée. Certaines catégories de travailleurs à temps partiel peuvent également faire usage du congé-éducation payé à des conditions précises : les travailleurs occupés au moins à 4/5 temps; un 1/3 temps sur la base d'un horaire variable (mentionné dans le contrat de travail); les travailleurs à temps partiel avec un horaire fixe occupés au moins à mi-temps et durant moins de 4/5 temps et qui suivent une formation professionnelle coïncidant avec les heures de travail.

Les travailleurs qui utilisent leur droit au CEP bénéficient d'une protection contre le licenciement. Le plafond de rémunération est fixé à € 2 706 brut par mois (en 2014-2015).





EXISTE-T-IL UNE FORMATION POUR LES CADRES ?

Oui, une formation d'une journée est réservée exclusivement à l'attention des cadres.

Sur le plan syndical, les cadres remplissent un rôle spécifique dans les entreprises.

D'une part, ils prennent la défense des travailleurs de l'entreprise et d'autre part, leurs tâches sont plus proches des responsabilités de l'employeur. La communication n'est donc pas toujours évidente pour eux. Comment garder la confiance des travailleurs sur le terrain alors que l'on doit communiquer sur la politique de l'employeur ? Comment collaborer avec l'employeur tout en ne perdant pas de vue les intérêts des travailleurs ? Lors de cette journée, la formation se concentre sur certaines théories et notions intéressantes, principalement à l'aide d'exercices pratiques, de dialogue et de participation. Ceci afin d'avoir la possibilité de mettre immédiatement en pratique ce qui a été appris.

QUI DONNE LES FORMATIONS ?

Nos formations sont assurées par des collaborateurs de nos services internes (juristes, secrétaires permanents, responsables sectoriels, conseillers ou autres), mais aussi par des

intervenants externes (conseillers en CPPT, experts, spécialistes en communication, médiateur...).

QUELS SONT LES DÉFIS DE LA CGSLB POUR L'AVENIR ET POUR LES CADRES EN PARTICULIER ?

Les élections sociales approchent à grands pas, c'est bien entendu une étape très importante pour notre organisation. Nous devons travailler à donner une image plus positive du syndicalisme, beaucoup pensent que les syndicats ne servent qu'à faire des grèves. C'est faux bien sûr. Les médias ne nous aident pas fort de ce côté-là. Il nous faut démontrer qu'un syndicalisme plus constructif est possible : « Plus de dialogue, moins de casse ».

La CGSLB estime qu'une bonne communication au sein des organes de concertation est la clé du succès. À cette fin, nos délégués cadres ont la possibilité de suivre des cours de communication lors de chacun de nos cycles de formation. Cette thématique est des plus importantes pour nos délégués qui doivent, au quotidien, pouvoir faire entendre la voix des travailleurs dans leur entreprise.

COMMENT LES NOUVEAUX DÉLÉGUÉS ÉLUS SERONT-ILS FORMÉS ?

Dès le mois de mars 2016 démarrera une formation à l'attention des nouveaux candidats aux prochaines élections sociales. Cette formation comporte 4 journées de cours. 3 journées se dérouleront avant les élections afin de préparer nos candidats et 1 aura lieu directement après les élections pour leur donner les premiers outils nécessaires pour entamer efficacement leur mandat.

Des soirées d'accueil pour les élus seront également organisées par les secrétaires permanents dans les différentes zones pour répondre aux questions de nos délégués.

Bien entendu notre cycle 2016-2017 fera la part large à la formation de nos élus et des modules spécifiques pour les nouveaux seront organisés. Nos délégués auront aussi accès aux formations organes d'entreprise CE, CPPT et DS. Ces formations sont organisées en formule résidentielle à Barvaux-Sur-Ourthe et en formule provinciale dans les différentes zones. ■



CGSLB | SYNDICAT LIBÉRAL BULLETIN D’AFFILIATION

Coordonnées (en majuscules s.v.p.)

zone

secrétariat

nom

prénom

rue

n°

bte

code postal

commune

n° registre nat. (dos de la carte d'identité)

sexe homme femme

date de naissance

nationalité

langue français néerlandais

état civil

nom partenaire

compte en banque IBAN

BIC

tél.

gsm

e-mail privé

e-mail travail

Renseignements professionnels

nom employeur

adresse

en service à partir du

numéro d'entreprise

commission paritaire

secteur d'entreprise

temps plein oui non si non, je travaille h/semaine

temps plein h/semaine

 ouvrier employé cadre je bénéficie d'une allocation complémentaire (Activa, complément chômage,...) chômage complet RCC (prépension) étudiant autre:

Affiliation syndicale

je souhaite m'affilier dans la zone où j'habite je travaille

à inscrire à partir du

venant de la CSC FGTB nouvel affilié

et affilié depuis le

jusqu'au

signature affilié

En signant ce document, vous acceptez expressément que la CGSLB demande votre numéro de registre national et traite ce numéro dans le cadre de ses services.

La CGSLB conserve et traite vos données par voie informatique dans le cadre de la prestation de services aux affiliés. Conformément aux dispositions de la loi sur la protection de la vie privée, vous êtes en droit de les consulter et de les rectifier.

Mandat de prélèvement SEPA domiciliation européenne perception récurrente (Business to Customer)

En signant ce formulaire vous autorisez la CGSLB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la CGSLB. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte. Votre banque peut vous informer sur vos droits liés à votre mandat.

DONNÉES TITULAIRE DU COMPTE (à compléter par le débiteur)

nom

adresse

.....

numéro de compte:

IBAN BIC

nom affilié (si autre que le débiteur)

fait à signature

date

DONNÉES CRÉANCIER

nom : CGSLB

identifiant créancier : BE66 007 0850330011

adresse : Koning Albertlaan 95, 9000 Gand, Belgique

RÉSERVÉ À LA CGSLB

motif domiciliation : cotisation pour numéro d'affiliation

numéro de mandat

Veuillez remettre ce formulaire à votre secrétariat CGSLB. En cas d'arrêt de la domiciliation, le créancier (la CGSLB) doit en être averti.