



Edition Avril 201

2 Les réalisations et les projets de la CSC-ACV

Nous oeuvrons pour de meilleures conditions de travail pour le personnel, quel que soit son statut.

8 Statut ex FBA

9 Nouvelles internationales

Fortis
Meeting UNI
Finance
Actions

13 Présentation des délégués

15 Formation Fopas

16 Statut unique Ouvriers – Employés

Comité de rédaction:
Monique Degeer,
Gaby Berger,
Guido Vandoren,
Alexandre Homez

Éditeur responsable:
Fatima Daidou,
rue Pletinckx 19,
1000 Bruxelles



Centrale
Nationale des
Employés



Confédération des
Syndicats
Chrétiens

Fortis est mort, longue vie à ageas!

Maintenant que la prestigieuse armada de Fortis semble définitivement partagée, c'est au tour de la plus modeste flotte ageas de hisser le pavillon. Nous espérons que l'amirauté qui disposera du pouvoir décisionnel stratégique futur aura à cœur de prendre une route plus sûre que celle de ses prédécesseurs.

En même temps que l'annonce du nouveau nom du holding, nous avons pu découvrir dans la presse de remarquables interviews de dirigeants de la période Fortis. Ces messieurs réfutent leurs responsabilités dans la chute de l'ancien groupe financier. Les dizaines de milliers de collaborateurs ont failli se trouver à la rue, les actionnaires ont été dupés ... ce n'était pas leur faute. Les Top Managers, auxquels une indemnité de quelque 1,3 million d'euros a été réclamée, ont demandé de transférer toute requête de dédommagement personnel au holding Fortis. Ces bénéficiaires de "parachutes dorés" exubérants sont à la source d'une nouvelle provocation. Une histoire sans fin !

Heureusement, les chiffres semestriels publiés montrent une tendance positive. ageas preste mieux que la plupart de ses concurrents. Nous avons considéré que c'était un signal qui nous invitait à demander à la direction de partager une (petite) part du gâteau avec ses collaborateurs. Vous trouverez davantage d'information sur ce point plus loin dans ce journal.

En dépit de l'absence de déclarations ronflantes au cours de la période passée, elle n'a pas été de tout repos pour les syndicats. Bien au contraire ! Nos (ex)collègues de FCI ont été repris par Amlin-Assurances à des conditions de travail relativement favorables inscrites dans une convention collective de travail. L'accord sectoriel a somnolé un certain temps mais a cependant livré quelques avantages supplémentaires aux travailleurs du secteur des assurances. En cette période économiquement chahutée, ce ne fut certes pas un exercice facile.

Le comité d'entreprise européen se devait de démarrer à nouveau afin de remettre sur les rails la consultation des organisations syndicales sur des points transnationaux. Pendant ce temps, nous avons encore tenté de résoudre les problèmes de l'un ou l'autre collègue d'AG Insurance qui n'a pas toujours été traité correctement dans l'exercice de sa fonction.

Notre volonté aujourd'hui est d'analyser de manière plus critique notre entreprise de demain. Nous sommes convaincus que vous ne manquerez pas d'apporter votre pierre à cet édifice.

Cordialement !

Votre équipe CSC-ACC

**Un nouveau départ pour Fortis
et un avenir passionnant ?
Nous osons l'espérer !**

Nos points d'attention

Depuis la parution de notre précédent journal en juin 2009, certains accords ont été conclus.

En voici un aperçu:

Après des mois de laborieuses négociations, une convention collective a été signée à l'automne 2009. Celle-ci prévoit la compensation du manque à gagner que nous avons subi en raison du passage de l'indexation bimensuelle à l'indexation annuelle de nos salaires. Les travailleurs concernés ont reçu cette compensation en janvier 2010. Toutefois, la CNE/GNC et la LBC/NVK continuent à œuvrer pour un retour à l'indexation bimensuelle.

Il est de tradition dans le Secteur des Assurances de conclure tous les 2 ans une convention collective. Les négociations pour arriver à un accord pour la période 2009-2010 ont demandé tant de temps que la signature de celui-ci n'a eu lieu qu'à l'automne 2009. Les points importants de cette convention collective sont :

- o **Crédit de formation** de 4 jours par travailleur (en général), (voir plus loin)
- o **Les procédures de licenciement**
- o **Le bien-être et la qualité de vie :**
 - prévention et gestion du stress au travail
 - mobilité : examen de nouvelles formes d'organisation du travail
- o **Classification de fonctions** au niveau sectoriel
- o **Prépension** : dans le respect du pacte des générations et de la législation, à savoir :
 - jusqu'au 31/12/2011 : prépension à temps plein à partir de 58 ans
 - jusqu'au 31/12/2010 : prépension à temps partiel à partir de 55 ans.

Remarque : aucune convention collective "prépension" n'a été conclue chez AG Insurance.

Les éco chèques : lors de l'attribution de ceux-ci il y a eu quelques petits problèmes. L'intervention de la CNE/GNC et de la LBC/NVK a vu l'adaptation des conditions d'octroi de ces chèques. Vous retrouverez un article à ce propos dans la présente édition.

Qu'avez-vous reçu, ces derniers mois, en plus de vos salaires ?

Voici un éventail de ces extras et de leur origine.

1) Employés AG Insurance sous statut AG Insurance

- Décembre 2009 : cadeau de St-Nicolas
- Décembre 2009 : Prime sectorielle de 150 € (CCT sectorielle assurances 2007/2008)
- Décembre 2009 : Prime d'entreprise 150 € (CCT. d'entreprise de 2009)
- Décembre 2009 : allocations familiales extra-légales
- Décembre 2009 : 13e mois
- Janvier 2010 : Compensation de la perte résultant du passage à l'indexation annuelle (CCT sectorielle assurances de Nov. 2009)
- Janvier 2010 : Eco-Chèques (125 € pour 2009 – 250 € pour 2010 / CCT sectorielle assurances 2009-2010)
- Mars 2010 : prime de productivité pour les employés et gratifications pour les programmeurs
- Mars 2010 : allocations familiales extra-légales
- Mai 2010 : Prime unique de 100 € (brut) ainsi que des chèques Sport et Culture d'une valeur de 100 €. Aucune proratisation ne sera d'application (CCT d'entreprise de 03/2010).

2) Employés d'AG Insurance sous statut F.B. Assurances

- Décembre 2009 : Gratification annuelle de fin d'année (le 13^{ème} mois).
- Décembre 2009 : Chèque(s)-cadeau (35 € + 35 € par enfant bénéficiant d'allocations familiales.)
- Décembre 2009 : Eco-Chèques (125 € pour l'année 2009) CCT sectorielle de la Commission Paritaire des Banques 2009-2010.
- Décembre 2009 : prime multimédia de 275 € pour les collaborateurs qui n'ont pas opté pour "Internet at home"
- Avril 2010 : Rémunération variable en fonction des scores d'évaluation (+ pécule de vacances y afférant)
- Avril 2010 : Adaptation du salaire de base selon le score d'accomplissement de la fonction, ce montant est au minimum égal aux montants adaptés à la vie-chère, repris dans le tableau de garantie reçu lors de la mise en route du Fortis Reward Model en 2008
- Mai 2010 : Pécule de vacances
- Mai 2010 : Prime unique de 100 € (brut) ainsi que des chèques Sport et Culture d'une valeur de 100 €. Aucune proratisation ne sera d'application (CCT d'entreprise de 03/2010).

Encore du pain sur la planche !

De nouveaux dossiers sont dans le planning des négociations :

- **adaptations du règlement de travail** : le point le plus important est l'assouplissement des horaires de travail sans toucher aux permanences
- le **télétravail** : possibilité de travailler, sur base volontaire, un jour à domicile
- la **décentralisation** : le travail en région
- les indemnités **du personnel exerçant des missions externes** : voir plus loin dans ce journal
- amélioration de **la charte auto**
- **cahier de revendications** : la convention sectorielle ne nous ayant pas gâtés, nous avons trouvé urgent de déposer un carnet de revendications auprès de notre direction. Aussi, le Front Commun Syndical a relu celui-ci le 9 mars dernier :
 - des chèques repas à 6 euros par jour ouvrable. Nos collègues de l'ex-FBA, comme ceux de la plupart des grandes entreprises d'assurances, en reçoivent déjà. Cette revendication profitera à la plupart des membres du personnel, que celui-ci bénéficie déjà de l'octroi de chèques repas ou qu'il soit un client régulier du restaurant d'entreprise.
 - une prime annuelle nette de 250 euros, quelle que soit la forme
 - la pré pension pour les 3 années à venir
 - la remise en vigueur du système d'indexations bimensuelles des rémunérations à partir du 01/01/2011.
- **Une rémunération correcte** pour les membres du personnel sous statut **FBA** qui n'ont pas reçu d'augmentation par la promotion
- **L'harmonisation des statuts** AG et FBI au niveau des « **jours- ponts** » et des « **bankholidays** »



Décentralisation

“Travailler dans sa région” n'est pas qu'un vain slogan mais le but vers lequel tous les syndicats convergent depuis de nombreuses années. Lors d'un conseil d'entreprise, la direction a affirmé son intention d'analyser cette possibilité. Ce dossier sera suivi avec toute l'attention qu'il mérite. Ce point sera repris à l'ordre du jour de tous les futurs conseils d'entreprise.

Le télétravail

La CNE/GNC et la LBC/NVK plaident 'à nouveau' pour l'instauration, sur base volontaire, du télétravail, 1 jour par semaine, à domicile.

Nous sommes convaincus que celui-ci permettra d'améliorer le confort des collaborateurs. Nous souhaitons encadrer ce projet avec des règles claires et précises mais aussi le démarrer par un essai pour quelques volontaires qui pourraient ainsi travailler 1 jour par semaine à leur domicile. Ce point a déjà été abordé avec le Comité de direction. Nous ne manquerons pas de vous informer de l'évolution de ce dossier.



Adaptation du règlement de travail

Nous proposons une série d'améliorations au règlement de travail.

Le point le plus important concerne l'élargissement des plages horaires :

- Pour le personnel sous statut AG : Possibilité d'arriver le matin entre 7h30 et 9h30 et de quitter le soir entre 16h et 18h.
- Horaire Téléclaims et Contract Management : élargissement de la pause de midi à 120 min.

Nous insistons depuis des mois pour que Human Resources réagisse.

Enfin, nous aurons l'occasion de débattre de ces assouplissements à la fin de ce mois d'avril.

Indemnités pour le personnel qui preste en dehors de l'entreprise

Clients, courtiers, et gestionnaires de bureaux apprécient les entreprises qui les accompagnent. Dans le monde des assurances, la proximité ne doit pas seulement être interprétée au sens figuré mais aussi au sens propre. Pour une estimation, une expertise, un dossier difficile, AG Insurance ne manque pas d'envoyer sur place un collaborateur.

De tels travailleurs reçoivent leurs ordres de mission à domicile, traitent les dossiers chez eux et partent de leur domicile sur le "champ de bataille".

Tout cela est aujourd'hui possible grâce à la mise à disposition du matériel informatique nécessaire.

Une opportunité direz-vous ... oui, car le client est satisfait par cette approche personnelle. Le travailleur preste de manière décentralisée et évite les files. La société construit une image forte dirigée vers le client.

Cette situation win-win-win évolue cependant vers une condition win-loose-win. Les clients et AG Insurance s'en sortent alors que les collaborateurs subissent des coûts de chauffage, d'électricité et de loyer en hausse constante.

La compensation symbolique de AG Insurance ne suffit plus depuis longtemps.

Pour ces raisons, la CNE/GNC et la LBC/NBK maintiennent ce point à l'agenda.

Politique travailleurs moins jeunes ou plus âgés

En raison de la décision de suppression de la CCT "prépension", les syndicats ont réussi à convaincre l'employeur d'analyser la problématique des travailleurs "moins jeunes".

A cette fin, un groupe de travail paritaire a été mis sur pied. Celui-ci examinera et analysera toutes les possibilités. Diverses idées ont déjà été mises sur la table. Eu égard au coût de l'ardoise, l'employeur collectera d'abord les informations nécessaires. Il nous a cependant certifié sa volonté d'investir dans un tel groupe cible.

La prochaine réunion est planifiée le 19 avril 2010. Nous ne manquerons pas de vous tenir au courant de l'évolution de ce dossier.

Comme vous avez pu le lire dans ce journal, la remise en vigueur de la prépension est un des points du cahier de revendications que nous avons déposé en mars dernier et nous comptons bien démarrer les négociations au plus vite.

Charte auto

La direction veut adapter la charte auto !

Un bon nombre de collaborateurs passent une grande partie de leur temps de travail au volant de leur voiture de fonction et ce, dans des conditions de circulation de plus en plus variées. La CSC-ACV comprend parfaitement combien ce sujet est important et sensible.

Aujourd'hui, AG Insurance veut introduire des modifications dans sa charte auto, telles que : créer un lien avec les émissions de CO2, limiter le nombre de "car-wash", modifier la franchise, limiter le nombre d'utilisateurs du véhicule, etc. La CSC-ACV est consciente de l'importance de la notion environnementale mais veillera cependant à ce que les avantages fiscaux attribués aux propriétaires de voitures moins polluantes se retrouvent plutôt dans les poches de leurs utilisateurs.

La CSC-ACV comprend également la tendance à la diminution des coûts mais ne tolérera pas que l'on fasse des économies sur le nombre de "car-wash". Il suffit de penser aux traces récentes laissées par un hiver où l'usage du sel fut abondant : des vitres et rétroviseurs propres peuvent sauver des vies !

La CSC-ACV recherche également une solution pour ce qui concerne les utilisateurs autorisés : pour un long voyage il nous apparaît plus sage de changer régulièrement de chauffeur, même s'il s'agit d'une tierce personne.

Enfin, la CSC-ACV s'interroge sur la volonté de ne plus attribuer de voiture de fonction au travailleur se trouvant dans la période qui précède sa pension. Evidemment, la notion de "période" peut être extensible. Si l'on exige du collaborateur, d'avoir des résultats optimaux au cours des deux années qui précèdent son départ, cela ne peut se réaliser qu'avec des moyens ad hoc.

Les collègues qui distribuent nos produits en dehors de l'entreprise représentent celle-ci, la CNE/GNC et la LBC/NVK défendent leurs intérêts au sein de l'entreprise !

Le dépôt d'un nouveau cahier de revendications par la CSC-ACV

En bref

- **Des Tickets restaurant pour tous**
- **La prépension pour les 3 années à venir**
- **Une prime annuelle de 250 euros**
- **Le retour à l'indexation bimensuelle des rémunérations**

Trop ou trop peu ?

Il est évident que les avis des collaborateurs sur ce point sont partagés. Est-ce bien le moment en cette période économiquement difficile de demander des efforts supplémentaires à notre employeur ?

Les chiffres favorables du bilan de l'entreprise ne peuvent-ils livrer un petit avantage aux travailleurs grâce auxquels ils ont été réalisés ?

La rédaction de ce "cahier de revendications" ne s'est pas faite en un jour. Voici, point par point, quelques uns de nos arguments:

Tickets restaurant de 6 euros par jour de travail presté

Premièrement, nous tenons à préciser que pour nous cette mesure ne peut aller de pair avec une augmentation des prix pour les personnes qui fréquentent le restaurant d'entreprise.

Cela signifie bien que le prix net d'un repas fixé à 2 euros aujourd'hui ne peut pas être plus élevé parce qu'il est payé avec des chèques repas. Il n'est pas question de profiter de l'occasion pour introduire une augmentation systématique des prix.

L'octroi de tickets restaurant permettrait de supprimer la discrimination qui existe aujourd'hui par le fait que certains collaborateurs, pour des raisons familiales ou personnelles, ne font que très peu, voire pas du tout, usage du restaurant d'entreprise.

Ces personnes pourraient enfin bénéficier d'une intervention financière sur leurs repas.

Comme nous parlons de tickets de valeur faciale de 6 euros, cela implique également une augmentation pour les collaborateurs qui bénéficient déjà de cet avantage. Le montant de 6 euros demandé est beaucoup plus réaliste et correspond bien mieux aux montants des indemnités de repas allouées actuellement.

De nombreux nouveaux collègues sont très "demandeurs" de pouvoir bénéficier de tickets restaurant. Si, jusqu'à ce jour, cela ne représentait que peu de choses, cet avantage est devenu sans conteste un élément positif pour attirer de nouveaux collaborateurs.

Rappelons que AG Insurance reste l'une des dernières grandes entreprises où le personnel ne bénéficie pas de chèques repas. La direction ne doit pas invoquer le seul argument de l'augmentation des coûts pour l'entreprise mais percevoir également les avantages fiscaux qu'elle peut en retirer.

Prépension pour une durée de 3 ans

La volonté est de permettre aux personnes âgées de 58 ans au moins et qui répondent aux conditions d'ancienneté de demander cette prépension.

Nombreux sont les collaborateurs "plus âgés" qui souhaiteraient pouvoir bénéficier de cette mesure.

AG Insurance n'a jamais laissé sous-entendre que la prépension était encore négociable et à chaque demande, nous avons essuyé un "niet" irréversible. La carence de bons profils sur le marché de l'emploi rend les choses plus difficiles. Le manque de nouveaux collaborateurs potentiels, en ce compris les jeunes qui viennent grossir les chiffres du chômage, n'est plus un argument valable alors qu'on prévoit un retour à la période désastreuse qui fut la nôtre au niveau du chômage dans les années 70.

Prime annuelle de 250 euros à partir de 2011.

Ce montant pourrait être attribué sous la forme de prime, d'éco-chèques ou d'augmentation de la valeur faciale des tickets restaurant.

Nous considérons que notre demande est une continuation du système des éco-chèques, tel qu'il a été repris dans l'accord interprofessionnel 2009-2010 (convention avec les employeurs) et qui reste une possibilité pour l'avenir.

Remise en vigueur de l'indexation

bimensuelle des rémunérations à partir de

2011 à l'image de celle dont bénéficient toujours nos collègues originaires de "Fortis Banque Assurances". Les autres collaborateurs ont à regret pu constater les pertes liées au nouveau système dont la prime compensatoire n'a pu combler le manque à gagner.

Il est grand temps de revenir au système de l'indexation afin de d'aligner les salaires aux augmentations de prix de la vie.

Réaction

La première réaction de la direction a été de nous dire que le temps était mal choisi pour instaurer à nouveau un système des prépensions. Tout en ajoutant que l'accord sectoriel ne pourrait être amélioré par un accord d'entreprise. Monsieur Thys, directeur du personnel, analysera cependant le cahier de revendications et reviendra sous peu avec une réponse. Nous espérons nous retrouver au plus vite autour de la table de négociations. Nous ne manquerons pas de vous tenir informé de l'évolution de ce dossier.

Nos points d'attention

Quels sont les dossiers qui nous occupent encore?

Une politique de prévention "alcool et drogue" dans notre entreprise

Le 1^{er} avril 2009 était signée, au conseil national du travail, la convention collective n° 100. Selon cette nouvelle législation, AG Insurance se devait d'intégrer dans son règlement de travail une déclaration d'intention quant à sa politique préventive en matière d'alcool et de drogue.

En ce début d'année 2010, une commission de travail paritaire a été mise sur pied. Œuvraient au sein de ce groupe des représentants syndicaux, le médecin du travail le Dr Etienne Franck, le conseiller national en prévention Michel Verheyden et l'infirmière Brigitte Bernaer.

Depuis, un accord concernant cette déclaration d'intention est intervenu et a été entériné par le "Comité pour la prévention et la protection des travailleurs". La déclaration paraîtra sous peu sur l'intranet.

Cette déclaration prudentielle fait également mention de la possibilité donnée à tous les collaborateurs qui souhaitent obtenir un soutien de prendre contact avec le médecin du travail, l'infirmière et le médecin traitant. Toute information restera confidentielle ces personnes étant toutes liées par le secret médical.

Pour ce qui est des collaborateurs occupés dans les sites régionaux, une solution est actuellement recherchée. 'Ressources Humaines' veillera à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires afin de favoriser la réintégration de chacun(e) au travail. La direction n'a aucunement l'intention de modifier son approche de ce problème de manière conséquente. En effet, depuis quelques années déjà, AG Insurance apporte un véritable soutien dans la recherche de solutions à cette problématique.

Le but essentiel de la déclaration est, avant tout, d'assurer la **prévention**. Il n'est pas dans l'esprit de notre direction de s'attaquer au problème de l'usage d'alcool et de drogue mais bien aux **dysfonctionnements** qui en sont la conséquence.



Personne de confiance

Qui ?

Si dans votre quotidien, vous vous trouvez confronté à un comportement indésirable de la part d'un de vos collègues, vous pourrez être accompagné et soutenu efficacement par une personne de confiance. Celle-ci sera à votre écoute pour toute communication ou plainte au sujet d'une agression, d'un acte de violence, d'une intimidation sexuelle, de brimades de la part de vos collègues ou de votre chef ainsi que pour toute forme de discrimination. Il y a quelque temps déjà que la personne de confiance néerlandophone de l'entreprise avait donné sa démission. Elle devait donc être remplacée. A cette fin, un appel à candidatures a été réalisé par le biais d'une annonce sur intranet. A l'heure actuelle, tous sites confondus, il y a 4 personnes qui exercent cette fonction : Natasha Quoibion, Ilse Vervaeck, Ida Colatorti et Hubert Engels. Leurs noms sont repris au bas de cet article. Les organisations syndicales ont joué un rôle dans le choix définitif des personnes de confiance. Nous sommes convaincus que les collègues retenus disposent des qualités requises pour vous aider si cela s'avère nécessaire !

Tâche

En raison de l'aspect délicat de cette mission, le choix de la bonne personne fut difficile et important. En effet, la personne de confiance assure le premier accueil, fournit la première aide, donne des conseils avisés et soutient l'employé brimé, intimidé ou discriminé. De plus, elle exerce des tâches préventives. La priorité de la personne de confiance sera toujours de favoriser la conciliation entre les deux parties. La règle d'or est de n'entreprendre d'actions que si l'employé concerné marque son accord. La confidentialité est totalement garantie.

Utilité

Comme la personne de confiance fait partie du personnel de l'entreprise, elle est facilement accessible à chacun(e). Elle connaît bien la culture de l'entreprise, raison pour laquelle la personne de confiance peut vous donner les meilleurs conseils. Il est important de savoir qu'il n'incombe pas à la personne de confiance d'informer l'employeur des problèmes rencontrés et qu'elle ne peut y être obligée. En revanche, l'employeur a le droit de demander des informations sur une base collective et anonyme (statistiques, etc.). Investir dans une personne de confiance, c'est investir dans une entreprise saine !

Statut Fortis Banque Assurances

La CNE et la LBC/NVK ont à cœur de rassurer les collègues de l'ex-FBA : jusqu'à ce jour, leur situation est inchangée et leur statut n'a pas été remis en cause.

Toutefois la CNE et la LBC sont conscientes que persistent une série de problèmes qui n'ont pas encore été résolus.

Parmi ceux-ci, la suspension, depuis 2008, de l'exercice du Haygrading au sein de AG Insurance, qui n'est pas sans conséquence pour certains collaborateurs sous statut ex-FBA. En effet, le système de la BNP Paribas Fortis (auparavant Fortis Banque) leur est d'application et le lien entre les rémunérations, le système des promotions et l'estimation correcte de leur fonction n'a pas encore pu être réalisé depuis 2006.

Nous pouvons aussi épinglez la situation des collègues qui, suite à une promotion, se sont vus, aussitôt, attribuer une fonction "to be defined" (comment la hiérarchie peut-elle fixer des objectifs si la fonction n'existe pas?) et dès lors ont été privés d'avantages financiers complémentaires. Mentionnons encore les travailleurs qui, au sein d'une équipe, se sont vus attribuer des responsabilités décisionnelles qui depuis des années n'ont pas été suivies d'une reconnaissance officielle de leur nouvelle fonction.

Ce ne sont que des exemples parmi ceux que nous avons dénoncés auprès de notre direction. La délégation syndicale se mettra autour de la table avec la direction afin de rechercher une solution claire et précise pour le personnel sous statut ex-FBA. Vous pouvez être assuré que la CNE/GNC et la LBC/NVK mettra tout en œuvre afin de trouver une solution complète et définitive pour chacun(e). Pour toute assistance ou information, n'hésitez pas à faire appel à vos représentants syndicaux !

Rémunération variable

Pour l'année 2009, le compartiment "Fortis" de vos rémunérations variables sera évalué de la même manière que le compartiment "business". Alors que le discours de notre CEO paru dans la presse est particulièrement élogieux envers les collaborateurs du Bank Channel qui ont livré des résultats exceptionnels en branche "vie", la direction de AG Insurance a décidé d'attribuer au compartiment "business" le score 4 ("conforme aux attentes"). Manifestement, le lien entre le message positif publié dans la presse et l'appréciation financière finale pour les efforts fournis par le personnel n'est pas le

Certificats médicaux

Désormais les collaborateurs sous statut ex-FBI peuvent, à l'image de ce qui se fait à la BNP Paribas Fortis depuis le 1er février 2010, adresser les copies "scannées" de leurs certificats médicaux à christel.vandevoorde@aginsurance.be .



Eco-chèques

L'accord intersectoriel 2009-2010 prévoit, si vous répondez à certaines conditions, de vous octroyer en début d'année 2010 des éco-chèques d'une valeur maximum de 125 euros. Ceux-ci vous ont cependant été remis en même temps que les chèques cadeaux. Un montant inférieur vous a peut-être été attribué, celui-ci a été calculé au prorata des périodes de travail réellement prestées pour :

- les entrées en service au cours de l'année 2009
- les régimes de travail à temps partiel
- les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail non soumises aux retenues de la sécurité sociale.

Ces "chèques verts", d'une validité de 2 ans, visent à augmenter le pouvoir d'achat et à promouvoir l'achat de produits écologiques.

La CNE met à votre disposition sur le site Intranet d'AG Insurance une liste de produits que vous pouvez acheter avec ces chèques.

Au-delà de 2010 le personnel sous statut ex-FBA recevra à nouveau des éco-chèques. Ceux-ci seront distribués de la manière suivante:

- 125 euros en janvier 2011
- 125 euros en avril 2011, à condition que le compartiment Fortis relatif à l'année 2010 puisse être octroyé aux travailleurs de Fortis Bank S.A. sous la forme d'une participation au bénéfice en espèces.

La CCT de "Job en Job", la prolongation de la CCT "Garantie de Non-Licenciement"

Comme vous pouvez le découvrir sur l'Intranet AG Insurance, la Convention Collective de Travail (CCT) concernant la Garantie de Non-Licenciement a été prolongée. Depuis le début des négociations, la direction de BNP PARIBAS Fortis a insisté sur le fait que les textes de ladite CCT étaient rédigés dans l'esprit du "Job en Job" et non plus "du Job au Licenciement". La garantie qu'il n'y aura pas de licenciements pour des raisons économiques et/ou technologiques et/ou de réorganisation est maintenue. Et ce, même en cas de restructuration, fusion, reprise ou éclatement. La même pénalité financière est prévue si notre employeur ne la respecte pas. Pour la population fermée des ex-CGER, l'ancienne règle de licenciement est toujours d'application.

De "Job en Job"

La CCT de "Job en Job" a été signée parce que la direction de BNP PARIBAS Fortis, ainsi que la délégation syndicale, souhaitent donner la priorité au droit au travail. Par conséquent, il ne peut être question de départ anticipé du travailleur que dans le cas où il appartient à un service "en restructuration" et à condition qu'on ne lui retrouve pas une fonction équivalente. S'il existe un équilibre entre les compétences, l'expérience professionnelle et la formation indispensable au profil exigé, le collaborateur est obligé d'accepter cette nouvelle fonction. En cas de discussion à propos de la "fonction appropriée", un recours est possible et le travailleur peut compter sur l'assistance de ses délégués CNE/GNC.

Ce n'est que dans le cas contraire que le départ par le biais du **Early Departure Plan** (EDP) est possible. Pour pouvoir bénéficier de ce plan, des conditions liées à l'âge et à l'ancienneté sont requises (ancienneté de minimum 24 ans et au moins 56 ans, 30 ans et au moins 55 ans ou 33 ans et au moins 54 ans). Le cas échéant, le collaborateur en est informé par écrit et disposera de 15 jours pour donner son accord. En raison de la suppression de la possibilité de rachat du capital d'assurance de groupe de manière anticipée, une allocation supplémentaire est prévue.

Celui ou celle qui bénéficie d'internet@home et opte pour l'EDP ne doit pas oublier que sa facture Internet va subitement croître de quelque 42 euros !

Cette CCT est valable 3 ans et peut être prolongée d'un an.

Crédit-temps

Si vous prenez un crédit-temps, celui-ci n'aura que peu d'impact sur votre pension. Certaines périodes sont gratuitement et automatiquement assimilées. Mais cela est possible pour autant que pendant ces périodes vous bénéficiez d'allocations. En cas de crédit-temps à 100%, vous arrêtez totalement de travailler. Dans ce cas, 3 années calendriers au maximum seront valorisées.

C'est également valable pour le crédit-temps à 50%, même si votre droit au crédit-temps est plus long.

Vous travaillez 1/5^{ème} de temps en moins ? Un alignement est prévu pour maximum 5 ans. Vous avez plus de 50 ans et vous prenez du crédit-temps ? Dans ce cas, toute la période est assimilée sans aucune limitation, tout comme si vous aviez continué à travailler à 100%. Vous recevez également un alignement en cas de congé parental, de congé familial pour soigner un membre gravement malade de votre famille ou de congé pour soins palliatifs. Vous devez considérer que l'assimilation se fait sur base de votre emploi avant le congé en question.

Si avant le congé palliatif, vous étiez occupé à mi-temps, c'est sur cette base que l'assimilation sera réalisée. Du reste, il est toujours possible, pour des périodes d'études, d'effectuer des versements volontaires. Cette possibilité existe au plus tôt à partir de 20 ans et au plus tard dans les 10 ans qui suivent l'achèvement des études. Pour 2009, vous paierez 1.296,60 euros. Cette cotisation est fiscalement déductible.

Les périodes de vacances, de formations professionnelles, de congé de maternité ou de paternité, de maladie, d'invalidité et de chômage involontaire sont également assimilées à des périodes de travail.

Comité Européen de Fortis

Après le démantèlement de Fortis a eu lieu, fin 2009, le premier Comité d'Entreprise Européen du nouvel Holding Fortis.

Ce comité d'Entreprise Européen (CEE) et sa délégation se doivent d'être à nouveau recomposés en raison du démantèlement et de la séparation d'avec les activités de la banque, en effet de nombreux sont les représentants du personnel et membres de la direction qui ont quitté celui-ci.

5 mandats belges ont été préservés et sont exercés par les membres du personnel suivants :

- Pour la CSC-ACV : Gaby Berger, Monique Degeer et Philippe Linder de Fortis Real Estate
Les suppléants sont Paulette Buysse et Alexandre Homez.
- Pour le SETCA-BBTK : Karel Meganck et Anne Debruyne.

Par ailleurs le Luxembourg, la France et l'Angleterre ont également leurs représentants.

Comme l'Angleterre compte, après la Belgique, le plus grand nombre de travailleurs, des mandataires supplémentaires viendront grossir les rangs de leur délégation. D'autres pays comme le Portugal, l'Italie et la Turquie sont encore à la recherche de représentants pour leur personnel. Les structures et syndicats sont différents dans chacun de ces pays et c'est la raison pour laquelle il n'a pas été possible de les accueillir lors de première réunion.

Heureusement certains représentants de l'ACV-CSC, actifs au sein de l'organisation syndicale internationale, ont eu l'opportunité de créer des contacts dans les différents pays où Fortis est présent.

La gestion quotidienne du CEE est exercée par le "bureau". On y retrouve les co-présidents Gaby Berger et Karel Meganck, le secrétaire Marc Van Boxelaer qui, lors de sa pension, sera remplacé par Guido Van Doren. Le tableau est complété par un représentant français et un représentant un anglais.

Au sein du comité de direction nous retrouvons quelques anciens: Bart DE SMET (CEO), Bruno COLMANT (ex-ING, Deputy CEO), Kurt DE SCHEPPER (Chief Risk Officer) et Benoît THYS (Directeur du personnel d'AG Insurance et HR Officer). Il faut encore mentionner les directeurs régionaux et e.a. M. Antonio CANO pour représenter la branche belge de l'assurance.

Rôle du Comité d'Entreprise Européen (CEE)

La tâche d'un CEE est de créer un forum de concertation au niveau européen par lequel les membres des comités de direction d'entreprises à dimension communautaire (=groupe européen d'entreprises) rencontrent les représentants du personnel afin de les informer et de les consulter.

Notre CEE se réunit 2 fois par an afin d'assurer l'information et la concertation sur des dossiers transfrontaliers. Si le CEE a droit à la parole en matière de restructuration transnationales d'une entreprise le droit belge limite cependant sa compétence. Il doit obligatoirement recevoir toute information utile et être consulté sur les matières importantes qui concernent au moins 2 établissements de pays membres distincts de l'Europe Unie.

Toute question qui ne concerne qu'une seule entreprise n'est donc pas considérée comme matière transnationale, seules le sont celles qui ont des conséquences pour l'ensemble du groupe. Nous souhaitons vivement qu'une nouvelle révision des lignes de conduites puisse permettre d'élargir la définition des "questions transnationales".

La directive relative aux Comités d'Entreprises Européens sera revue prochainement et de nouvelles dispositions relatives à l'information, la consultation et la participation seront ainsi créées.

Si les Comités d'Entreprises Européens n'ont pas le pouvoir de s'opposer au capitalisme mondial, à la globalisation de l'économie, à la délocalisation et aux pertes d'emplois qui en découlent ils inviteront les employeurs à créer de réelles ouvertures au niveau de l'information internationale, à faire preuve de circonspection (prudence) et à s'engager à accepter la concertation au niveau européen. Les CEE sont encore un moyen hors pair pour resserrer les liens entre les fédérations syndicales européennes.



Gaby Berger
Voorzitter



Guido Vandoren
vice secretaris



Monique
Degeer



Philippe
Linder (FRE)



Paulette
Buysse



Alexandre
Homez

Fortis compte pour le moment quelque 10.000 collaborateurs dont près de la moitié sont occupés chez AG Insurance tandis qu'environ 3.000 sont originaires d'Angleterre. Fortis est désormais une compagnie d'assurance internationale ainsi répartie:

- 
- Belgique: une participation à 75% dans AG Insurance
 - Angleterre: 100% Life & non-Life
 - Europe continentale:
 - Luxembourg: 50% Life & 100% Non-Life
 - France: 100% Life
 - Allemagne : 100% Life (Credit Life and Unit Linked products)
 - Russie: 100% Term life/savings
 - Ukraine: 100% Life
 - Turquie: 100% Life
 - Italie: 25% Non-Life (Joint acquisition avec BNP Paribas Assurances en 2009)
 - Portugal: 51% Life & Non-Life : Millenniumbcp Fortis
 - Asie:
 - Hong Kong: 100% Fortis Insurance Company Asia
 - Chine: 24.9% Taiping Life
 - Inde: 26% IDBI Fortis
 - Malaisie: 31% Mayban Fortis / eTiQa
 - Thaïlande: 40% Life, 15% Non-Life: Muang Thai Fortis

Composition actuelle du Holding.

L'ancien Fortis holding dont les compétences étaient réparties autour de multiples institutions bancaires et compagnies d'assurances est à ce jour réduit à un holding d'assureurs. L'accent n'est désormais plus mis sur les activités bancaires et cela a permis d'oublier les frustrations passées de la branche d'assurances. Le holding est aujourd'hui un groupe d'assurances moyen et il occupe la 17^{ème} place au niveau européen.

La plus grande partie de ses revenus est aujourd'hui réalisée en Belgique et en Angleterre, les 2 pays qui, sans nul doute, comptent le plus grand nombre de travailleurs.

On attend à ce jour beaucoup du marché asiatique. On y investit par le biais de partenariats ou de "joint-ventures". Le groupe est ainsi actif en Thaïlande (Muang Thai Fortis), à Hong Kong (Fortis Insurance Company Asia), en Malaisie (Mayban Fortis Asia) et en Inde (IDBI).

La législation chinoise est particulièrement complexe mais cela n'empêche pas le Holding d'y rechercher de nouvelles opportunités. La Turquie, l'Italie, l'Ukraine, l'Allemagne et le Portugal fonctionnent principalement en partenariat avec une banque. Ce partenariat pose quelques problèmes en France car le deal avec La BNP Paribas a été résilié de sorte qu'une réorientation est nécessaire. Au Luxembourg seules quelques activités "vie" ont été maintenues tandis qu'en Russie et probablement en Ukraine les activités seront dissoutes.

Quant à l'existence d'une collaboration réciproque il nous a été communiqué que ce ne serait le cas que pour les "shared services" tels que nous les connaissons en IT et Human Ressources. Toutes les compagnies d'assurances resteront orientées "nationales" à moins que la nécessité ne se fasse ressentir de développer des services communs. Dans ce cas il sera fait appel, par priorité, à AG Insurance.

Risques

En tant qu'organisation syndicale nous nous demandons naturellement si la direction de l'entreprise a aujourd'hui tous les éléments sous contrôle. La saga Fortis est encore fraîche dans nos mémoires et pourtant à l'époque de multiples messages rassurants étaient diffusés de par le monde. Fortis disposait de suffisamment de liquidités pour la reprise d'ABN AMRO ! Le reste de l'histoire et ses conséquences négatives nous sont trop bien connues !

Toutefois les représentants du personnel sont plutôt positifs. Le portefeuille des placements a vu diminuer l'investissement en actions et est aujourd'hui constitué, pour la plus grande partie, en obligations (Simple A ou plus) et l'exposition aux crédits structurés y est très limitée.

Afin de promouvoir les investissements prudents la priorité est mise sur le "métier" (les activités d'assurances) ensuite viendra le tour des actionnaires. 40 % des revenus d'assurances leurs seront attribués sous forme de dividende, une bien petite compensation pour les modestes actionnaires que sont les travailleurs. Des dangers nous guettent encore ... une preuve ? Les valeurs grecques dans lesquelles AG Insurance a investi.

Il est encore probable que quelques procès nous soient imposés. Les issues des discussions engagées jusqu'à ce jour ont été vraiment positives pour le holding. A terme, le scénario le plus défavorable pourrait être l'obligation pour le holding de vendre d'AG Insurance. Cette alternative éventuelle ne doit cependant être perçue négativement même si nous ne sommes loin d'en être demandeurs.

Opel

Notre but est certainement de prolonger l'action du CEE, de le soutenir et de le construire. La vague récente de restructurations, fermetures ou dégraissages d'entreprises nous ont appris combien une collaboration Européenne est indispensable pour prévenir les luttes entre les établissements nationaux. C'est avec la plus grande attention que nous suivons le dénouement du dossier Opel, un réel test pour déterminer l'efficacité de l'action des Comités d'entreprises européens.

Adieu au coupon Fortis 42

Le fameux 'Coupon 42' créé par le gouvernement belge pour compenser la perte de certains actionnaires de Fortis, n'est plus valide. Ce mécanisme de compensation a été remplacé par une option d'achat en faveur de Fortis holding sur les actions de BNP Paribas détenues par la Société Fédérale de Participations et d'Investissement (SFPI). Selon Fortis, le revenu éventuel qui proviendrait de l'exercice de cette option d'achat le serait sous forme d'un dividende. Cette compensation nécessite bien que vous soyez détenteur d'actions Fortis au moment du paiement (éventuel) du dividende.

«Nous voulons des vêtements propres!»

La campagne «Vêtements propres» nous propose de porter un autre regard sur les marques et les enseignes de sport et de mode, au départ d'une enquête menée auprès de 33 entreprises présentes sur le marché belge.

Et si nous recherchions des vêtements propres? Vous savez, ces vêtements fabriqués par des femmes et des hommes qui, où qu'ils soient, gagnent un salaire décent, ne sont pas contraints de passer nuit après nuit à finir une livraison de jeans, peuvent s'organiser pour défendre collectivement leurs droits...

Pour savoir ce que font vos fournisseurs favoris pour les droits fondamentaux des travailleurs, la campagne «Vêtements propres» a sondé 7 marques de sport et 26 enseignes de mode présentes en Belgique. Au final, pas de liste noire ni de marque 100% propre, mais une grille d'analyse nuancée, exposée dans une brochure de 80 pages.

Textile chinois, on pouvait s'y attendre: les enseignes présentes chez nous s'approvisionnent massivement en Chine, pays pas précisément réputé pour le respect des droits syndicaux. Par contre, plus surprenante est l'adoption quasi générale par ces entreprises (29 sur 33 pour le marché belge) du code de conduite par lequel elles s'engagent en leur nom et celui de leurs fournisseurs à ne pas avoir recours au travail forcé, au travail d'enfants ou encore à respecter les droits syndicaux.

Quant à la mise en application ces beaux principes, c'est une autre histoire... Une entreprise sur trois seulement affirme tenir compte de son code de conduite dans ses pratiques d'achat. Impossible en effet de nier que ces engagements sont bien souvent contradictoires avec les exigences bien connues de réduction de prix ou de délai de livraison très court.

Des entreprises belges à la traîne

Les entreprises belges de la mode ne se distinguent pas vraiment par la force de leurs engagements en faveur des droits des travailleurs.

Aucune de ces entreprises ne participe actuellement à une initiative de vérification multipartite, ce qui pourrait pourtant les accompagner dans une démarche progressive et leur faire bénéficier des expériences d'entreprises similaires.

Cette inertie n'aide pas le consommateur à savoir si les vêtements qu'il achète dans ces enseignes sont produits dans de bonnes conditions. Or, l'information est une étape indispensable pour permettre aux clients de faire leurs choix en connaissance de cause, de faire pression sur les marques et ainsi, de faire évoluer les droits des travailleurs de l'habillement.

D'après le dossier de l'Info (CSC)

le droit de l'employé • CNE • janvier 09



Congrès pour le secteur financier

En décembre 2009, Uni a organisé un congrès pour le secteur des finances.

UNI Europe est la fédération syndicale européenne des services et de la communication. Elle représente 7 millions de travailleurs dans 330 syndicats européens.

UNI Finance est le syndicat mondial des secteurs banque et assurance. Elle représente 237 syndicats et 3 millions de travailleurs dans le monde.



Le message principal d'UNI Europe finance est que les travailleurs du secteur financier doivent avoir le droit en réponse à la crise, de représenter les intérêts de leurs clients.

Les objectifs de vente auxquels sont soumis les employés des banques sont en contradiction avec leur mission de conseils à donner aux clients.

Une journée d'action sur les "ventes et conseils" est prévue en avril 2010 et en juin 2010. En coopération avec d'autres intervenants, tels que les organisations de consommateurs et les agences de notation de crédit, une Charte de "Responsable des ventes de produits financiers" sera élaborée.

Le secrétaire général de l'UNI, Philip Jennings, condamne l'avidité et les mensonges des banquiers à l'égard des clients, des employés, des actionnaires et des organismes de réglementation. Il a plaidé en faveur d'une réglementation et d'une surveillance accrue à l'échelle mondiale pour tous les produits financiers et les acteurs financiers.

Les syndicats doivent être représentés dans les structures de contrôle. La législation européenne doit être modernisée pour s'assurer que les institutions financières soient empêchées de migrer vers des pays permissifs en matière de législation fiscale et de surveillance bancaire.



Philip Jennings, Secrétaire général de UNI.



La délégation belge de la LBC/NVK :

De g. à dr. : Luc Pletinckx (Banque Nationale de Belgique), Guido Vandeneeckhoudt (KBC), Geert Keymeulen (Dexia), Gaby Berger (AG Insurance), Stefaan Decock (secrétaire national Finances).



La délégation belge de la CNE et LBC/NVK :

De g. à dr. : Gaby Berger (AG Insurance), Patrick Vanden Bossche (secrétaire national Finances CNE), Luc Pletinckx (Banque Nationale de Belgique), Geert Keymeulen (Dexia), C. Lehance, Stefaan Decock (secrétaire national Finance LBC), Alain Jacques, Guido Vandeneeckhoudt (KBC).

Présentation de nos nouveaux délégués

De nouveaux visages font désormais partie de l'équipe CNE/GNC et LBC/NVK. Ils viennent compenser les départs de Graziella Impellizzeri (pension), Joseph Dôme (EDP), Marc Matagne (de FCI vers Amlin) et Walter Grooten (retour à BNP Paribas/Fortis).

Ludo Simons (LBC/NVK)



Ludo est entré au service d'AG Insurance en 1983. Son épouse travaille également au sein de notre entreprise et compte un peu plus d'ancienneté que lui puisqu'elle a intégré celle-ci en 1980.

Comme Ludo parcourt le pays afin de former les collaborateurs, ils ne se croisent que très rarement sur les lieux de travail.

Depuis son entrée en service, Ludo a toujours exercé sa fonction au sein du service formation de la branche vie. C'est en effet dans notre entreprise et auprès d'un public d'adultes qu'il a pu réaliser

son vieux rêve : enseigner afin de partager ses connaissances avec autrui. Il forme ainsi des courtiers, des collaborateurs ou collègues toujours très motivés.

Il considère que la formation est essentielle pour tous les collaborateurs internes.

Il est encore convaincu qu'il est très important d'aller vers les clients afin de leur fournir les meilleurs conseils et il fait volontiers remarquer que dans l'exercice de notre métier nous sommes souvent confrontés à des clients "difficiles" avec lesquels il faut savoir rester courtois ... et que c'est également quelque chose qui s'apprend.

Il aime à répéter qu'un travailleur bien formé s'épanouit davantage dans son travail quotidien.

Ludo est et sera toujours à l'écoute des éventuels problèmes et/ou suggestions de ses collègues. Chaque fois qu'il est nécessaire, il prend de son temps afin de dégager, dans la mesure du possible, une solution des plus satisfaisantes.

L'évolution de notre entreprise est également l'une de ses préoccupations.

Pendant ses loisirs, il aime assister aux exploits de ses deux fils sur les terrains de football. Il ajoute que même s'ils perdent leurs matches c'est pour lui un réel délassement.

En raison des départs de quelques collègues CNE/GNC et LBC/NVK Ludo peut exercer un mandat au conseil d'entreprise et ainsi apporter à l'équipe syndicale une plus value bien concrète tant par sa motivation que son grand cœur.

Eduardo Perez (CNE)



Entrée en service : 1990

Fonction : spécialiste recouvrement clients

Service : Front Office Brokers Collection
Hobbies : badminton, natation, tennis

Depuis mes débuts dans le secteur des Assurances, je suis affilié à la CNE. 20 années plus tard, j'y suis toujours présent et ce de manière de plus en plus active. Ma décision de me présenter au Conseil d'Entreprise chez AG Insurance lors des élections sociales de 2008 était axée sur la compréhension des grandes problématiques que nous avons rencontrées et que nous ne manquerions pas de connaître dans le futur de notre entreprise. Il est ainsi important d'assurer un suivi des dossiers traités qui très souvent sont une émanation des demandes formulées par une grande majorité des collaborateurs de notre entreprise.

Il y a et aura toujours beaucoup de travail à réaliser, nous sommes dans une compagnie d'assurances en plein mouvements. Si notre niveau de vie n'est plus ce qu'il était il est important que nos acquis sociaux soient négociés ou renégociés dans l'intérêt de toutes les parties.

Ensemble nous pourrons déplacer des montagnes ! Les membres de l'équipe que j'ai rejoint a toujours été prête à relever les défis.

Comme chaque membre de celle-ci je serai toujours à votre écoute.

Jan Van Den Bossche (LBC/NVK)

Est, ouest : Anvers ou Bruxelles, quel meilleur choix ?

Voilà une question à laquelle nous ne pouvons pas apporter de réponse certaine.

Il est cependant clair, tant pour la LBC/NVK que pour la CNE/GNC, que les intérêts régionaux doivent être défendus auprès de notre direction nationale.

Jan Van Den Bossche est l'un de nos représentants régionaux.

Jan travaille depuis peu comme "Sales Manager Vie" en Flandre Orientale. Depuis le mois de janvier il exerce la fonction de "Sales Expert" au sein du projet d'assurance de groupe "Pension @ Work". Depuis lors Jan vient plus ou moins 2 fois par semaine à Bruxelles alors que pendant les autres jours de la semaine il rend principalement visite aux responsables d'entreprises de Flandre Orientale et Occidentale

Au niveau de son engagement syndical ses dossiers prioritaires sont :

- L'action dans les centres commerciaux,
- Vie : le travail sur le site + activité commerciale réfléchie
- Statut du travail en dehors de l'entreprise (car policy, frais liés au travail à domicile)
- Le statut des inspecteurs (salaire variable)
- La classification Hay des cadres
- Le suivi des résultats économiques et financiers tant régional (Anvers) que national



Vous avez des questions, des remarques ou des suggestions à formuler ?

N'hésitez pas à contacter Jan via son adresse e-mail jan.vdb.vandenbossche@aginsurance.be ou par téléphone ! Il se fera un plaisir de vous répondre !

Patrick Van Wichelen (LBC/NVK)

Fonction : Collaborateur spécialisé
Service : Commercial Support Non-Life
Entré en service le : 01.07.1988
Temps libre : Mon épouse

Patrick est l'un des collaborateurs de FB Assurances transférés dans notre entreprise en juillet 2006.

Il se plaît à dire :

"Depuis mon entrée en service j'entends dire que *'la situation économique ne le permet pas'* ... Il y a toujours un argument disponible pour ne partager que très partiellement, voire pas du tout, les desideratas de la plus grande partie du personnel alors que ce dernier est le premier à subir les conséquences des ambitions d'aucuns. Je suis convaincu que seule la solidarité de tous les travailleurs, quelle que soit l'entreprise au sein de laquelle ils ont commencé leur carrière (AMEV, Eagle Star, AG 1824, CGER Assurances, CGER Banque, Générale de Banque, ...), permettra à **chacun(e)** de bénéficier des fruits de l'investissement collectif. Je ferai également tout ce qui en mon pouvoir pour que, tout comme vous êtes assurés pour votre maison, votre famille, votre voiture, le syndicalisme soit votre garantie pour la sécurité de votre emploi. Je suis convaincu qu'un sain équilibre entre les priorités d'AG Insurance et son personnel est indispensable. Je m'opposerai également à tout excès défavorable au travailleur."



**Nous souhaitons
le meilleur à ces
nouveaux
représentants du
personnel !**

Nele Cabus (LBC)

Nous n'avons plus croisé Nele Cabus depuis quelque temps déjà ... mais c'était pour une bonne raison ! Elle vient de donner naissance à une petite fille et nous reviendra de son congé de maternité en avril.

Nous lui souhaitons beaucoup d'énergie car cet élément est indispensable pour mener à bien sa maternité, son travail chez Providis et son mandat syndical. Nous sommes tous convaincus qu'elle relèvera parfaitement ce défi car Nele est une collègue très dynamique et nous sommes heureux de la compter parmi nous.

Le FOPAS : pour vous aussi!

"Formation permanente",

"Travailler à sa propre formation",

Voilà sans aucun doute des expressions qui vous sont familières... mais cela se réalise-t-il concrètement dans votre job ? Pourtant, savez-vous que vous pourriez bénéficier d'un minimum de 4 jours de formation par an ? Notre objectif est donc d'attirer votre attention sur les nombreuses formations offertes par le FOPAS. Le FOPAS est le fonds pour la promotion de l'emploi et de la formation dans le secteur de l'assurance. Il existe depuis 1991 et est géré paritairement par les représentants des employeurs et des travailleurs.

Objectif

Le FOPAS veut répondre aux besoins de formation des employés du secteur de l'assurance, contribuer au développement de la compétence des travailleurs et les sensibiliser à la connaissance de leur métier.

Pour qui ?

Le FOPAS est exclusivement réservé aux employés du secteur des assurances. Les activités sont gratuites pour les catégories de personnel suivantes (l'employeur contribue au fonds mais la formation en elle-même ne coûte rien) :

- le personnel d'exécution (ouvriers et employés) ;
- les cadres de catégorie 1 (cadres inférieurs) ;
- les inspecteurs de catégories 1 et 2 ;
- les agents salariés.

Les autres employés peuvent également bénéficier du FOPAS moyennant une contribution financière de leur entreprise.

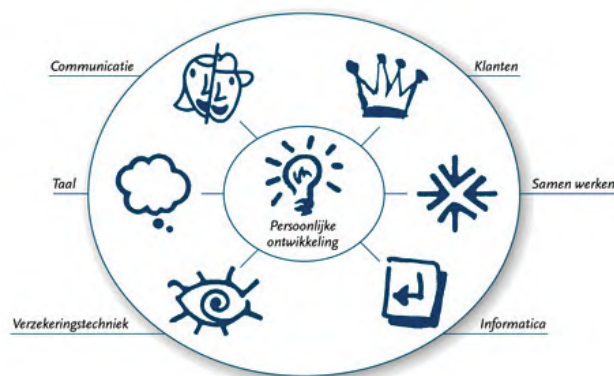
Quelle offre en formations ?

Le FOPAS s'adresse à un large public d'employés et propose une gamme assez large de formations. Les cours ne se limitent pas à des domaines exclusivement techniques mais couvrent aussi la problématique de la (ré)-orientation personnelle et professionnelle. La plupart des formations se donnent en groupe mais l'approche individuelle existe également (e-learning).

7 domaines sont traités :

- La communication : écouter, communiquer, téléphoner, rédiger des mails et des rapports
- Langues : français, anglais et allemand - Tant pour les débutants que pour les confirmés
- La technique de l'assurance : Auto, Incendie, Accidents, Assistance juridique, etc. L'aspect législatif est, tout comme celui de l'entreprise, traité avec de nombreux exemples pratiques. Les professeurs sont des vieux routiers du métier.
- L'informatique : les outils Windows classiques - Word, Excel, Access et PowerPoint. Deux approches sont possible : profanes et spécialistes, un must dans notre société dédicacée au numérique
- Les clients : Les clients difficiles nous les connaissons tous. Mais comment réagir face à eux ? Comment éviter l'agressivité ? Comment rester orienté "client" ? "Come and see".
- Le développement personnel : déterminer "mes points forts", faire face aux changements, les fins de carrière, la pensée créative... mais aussi des informations sur le coaching et la formation.
- Travailler ensemble : voilà qui n'est pas toujours aisé... Il est essentiel de se consulter, d'échanger ses points de vue, de prendre des décisions et de coordonner ses efforts. Une de ces formations, vous permettra de savoir comment agir !

Il vous est encore loisible de dresser votre bilan personnel et professionnel ou de déterminer votre profil de compétences via "Compas".



Info

Pour toute information complémentaire branchez-vous sur le site du FOPAS : www.FOPAS.be. L'offre complète des cours est également disponible sur l'Intranet AG Insurance. Rendez-vous sur 'My HR' : dans la marge de gauche, vous verrez 'Employee'. Cliquez sur 'Développement et Formations', ensuite sur 'Formations', puis sur 'Offre'. Cliquez alors sur 'Aperçu' dans la rubrique 'Le catalogue de formation FOPAS'. N'oubliez pas de vous enregistrer via 'My Development' accessible à la cinquième question de cette rubrique.

Le saviez-vous ?

La CCT sectorielle du 30 novembre 2009 reprend le droit pour chaque employé de formuler à son employeur ses besoins en formation. En cas de refus ce dernier doit motiver sa décision.

Toute entreprise est obligée d'organiser un nombre minimum de jours de formation équivalant à quatre fois le nombre total de personnes occupées dans l'entreprise. Le nombre de jours ainsi défini comprend tant les formations sur les lieux de travail que celles organisées à l'extérieur de l'entreprise



Statut unique Ouvriers - Employés

Message patronal

Les employeurs veulent un plan de licenciement bon marché

Le 25 janvier, les employeurs mettaient en avant via la campagne "laissez-nous entreprendre" une série de leurs exigences plus ou moins connues:

Une diminution des coûts salariaux, pas de nouvelles charges salariales ou de nouveaux systèmes de crédit-temps. Un nouveau pacte des générations fait également partie de leurs aspirations.

Selon les employeurs, le débat sur le statut des ouvriers et des employés ne peut être mené que si l'on se penche d'abord sur un plan de licenciement uniforme, valable pour tous les travailleurs salariés. Ce nouveau plan comprendrait trois parties, à savoir:

1. un délai de préavis d'un certain nombre de semaines par cinq années d'ancienneté
2. une prime nette de préavis sans charges fiscales et parafiscales
3. un régime de chômage avec une forte activation des chômeurs où les licenciés sont accompagnés dans les plus brefs délais vers un nouvel emploi une fois qu'ils n'ont plus de travail.

Voici les conséquences concrètes de ces exigences.

Conclusion de tous ces calculs (pour 1 employé avec 12 ans d'ancienneté et un salaire brut de 2.600 €) : avec le nouveau système proposé par les patrons, le travailleur perdrait environ 2.790 €, la collectivité (Sécu et Etat) paierait 20.500 € de plus ... et l'employeur empocherait plus de 22.800 €.

La sécurité sociale peut-elle payer tout cela ?

Le message syndical

Nous voulons éliminer, de façon globale, toutes les inégalités inacceptables entre le statut ouvrier et le statut employé. Avec l'ensemble de la CSC, nous proposons une solution réaliste sur les 7 domaines dans lesquels subsistent des inégalités. L'une des plus importantes est celle qui concerne le préavis : c'est d'ailleurs sur ce point que les organisations patronales ont proclamé une véritable déclaration de guerre.

Nous voulons préserver les emplois et garantir la sécurité d'existence de tous : ouvriers, employés et cadres, grâce à des préavis suffisants : un mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de 3 mois, pour tous et toutes. Nous nous mobiliserons pour défendre ces bons préavis pour tous, parce que :

Un meilleur statut commun pour ouvriers et employés

Le préavis est notre arme de dissuasion anti-licenciement.

Le seul bon préavis est celui qui coûte suffisamment cher à l'entreprise pour qu'elle réfléchisse vraiment aux alternatives avant de licencier.

Des préavis courts sont impayables !

La proposition des patrons réunis nous est vendue comme « bon marché » : elle le serait en effet ... pour eux.

Mais qui paierait l'addition ?

Le coût de préavis « normaux » n'est pas insupportable !

Les entreprises se plaisent à présenter le préavis des employés comme un pactole. Soyons réalistes ...

Un mini préavis ? Tous les travailleurs y perdraient !

Qui cherche à diviser les travailleurs dira : « La défense de bons préavis ne concerne que les employés... » Or, non seulement tous les employés, mais aussi tous les ouvriers, et même ...

La CSC veut un meilleur statut harmonisé pour tous les travailleurs. La distinction entre ouvriers et employés est totalement dépassée. Surtout au moment où le nombre de licenciements augmente, les ouvriers sont confrontés à la discrimination que constitue une indemnité de préavis plus modeste. La position de la CSC, maintenant présentée dans une brochure librement téléchargeable, comporte sept sous-dossiers indissociables. C'est un ensemble équilibré, la seule position globale qui ait fait l'objet d'une large discussion et qui ait été formulée jusqu'ici par un des partenaires sociaux. C'est notre base pour les négociations à venir.

Comparez sur www.laisseznousvousvirer.be

Les employeurs demandent « un nouveau droit de licenciement ».

Un mini-préavis subventionné ?

CNE Pour nous, c'est NON



Ce que veulent les patrons

- Plus de licenciements, plus vite et moins chers ;
- Préavis divisés par 4 ou 7 pour les employés,
- Pas d'amélioration pour les ouvriers
- Une subvention énorme de la collectivité
- Des travailleurs licenciés « activés » par l'ONEm pour accepter n'importe quel job

Ce que nous voulons

- Seul un préavis long oblige les entreprises à chercher de réelles alternatives avant de licencier.
- Faire payer des licenciements-express par la Sécu est un hold-up inacceptable !
- Un bon préavis, comme celui des employés, est la meilleure protection de l'emploi. Employés, ouvriers, cadres : nous y avons tous droit !

www.laisseznousvousvirer.be