



VERT L'AVENIR

Feuille d'information éditée par la CNE d'AG Insurance

Février-Mars 2015

Dans cette édition, 4 sujets :

- ▶ Position de la CNE
- ▶ Comité éco-challenge
- ▶ Relations avec HR
- ▶ Évaluations

▶ Négociations patrons-syndicats : la position de la CNE

Rappelons que le Groupe des 10 dans lequel siègent syndicats et patronat a proposé au gouvernement un projet d'accord inter-professionnel (AIP).

En date du 10 février, la CSC a approuvé ce projet mais parle néanmoins de nouvelles actions.

=> Où est la logique ?

Pour bien comprendre, il faut distinguer deux ensembles : le premier est l'AIP où trois points ont été négociés. L'autre comprend les dossiers de l'accord de gouvernement qui sont à l'origine de la mobilisation de l'automne dernier.

Les 3 points de l'AIP

1. Marge salariale de 0.5 % s'il n'y a pas de saut d'index, cela peut faire en 2016 une

augmentation moyenne d'environ 10 € /mois.

Commentaire : S'il y a un saut d'index, la perte moyenne serait d'environ 40 €/mois.

2. Liaison au bien-être des allocations sociales. Certaines vont augmenter de 2 %. D'autres de 1 %. Beaucoup d'autres de 0 %.
Comment juger cela s'il y a le risque qu'elles baissent toutes de 2 % ?
3. Prolongation jusqu'à fin 2016 des crédits-temps, fins de carrière ou de prépensions.
Quid si le gouvernement maintient son exigence de « contrôle de la disponibilité » des prépensionnés ?

Les autres dossiers liés à la mobilisation

- Le saut d'index (qui ne fait donc PAS partie de l'accord AIP).
- un sentiment de grande injustice : on demande tout aux travailleurs, aux

chômeurs et aux pensionnés. Rien ou presque aux entreprises et aux riches.

- l'appréhension de voir nos revenus baisser (saut d'index) et nos conditions de travail empirer (pension à 67 ans, prépension et crédit-temps rendus inaccessibles...)
- la conviction que le remède est pire que le mal. L'austérité n'est pas la solution.



Comment la CNE se positionne-t-elle ?

La **CSC** a pris ce qui était sur la table en acceptant l'accord du Groupe des 10. En même temps, elle confirme son opposition aux mesures du gouvernement.

Pour sa part la **CNE** a redit la nécessité d'un plan d'action, en front commun. Résultat : [**rassemblement des militants à Bruxelles, le 11 mars 2015**](#). Le but est d'amener le gouvernement à revoir sa copie sur les points suivants :

- ⇒ Une fiscalité équitable et un tax-shift.
- ⇒ Les mesures en matière de chômage et de disponibilité.
- ⇒ La réforme des pensions tant dans le secteur privé que public dans la perspective d'une sécurité sociale fédérale et forte.
- ⇒ Le pouvoir d'achat et le saut d'index.
- ⇒ La défense de services publics de qualité et les négociations pour le personnel des secteurs publics et de l'enseignement.

► Comité éco-challenge : pas pour les syndicats ?

Depuis quelques mois, ce comité est né à l'initiative de plusieurs délégués de différentes fractions syndicales.

Son but ?

Favoriser, au sein de l'entreprise, le développement d'une utilisation durable et responsable de nos ressources. Tant au niveau de l'entreprise qu'à celui de nos collègues, l'idée est de créer des habitudes simples respectueuses de l'environnement :

- usage de tasses personnelles à la place de gobelets jetables dans les distributeurs de boissons
- remplacement des ampoules halogènes et économiques par des ampoules LED (déjà réalisé en partie)
- favoriser les modes de déplacements plus respectueux de l'environnement : covoiturage, véhicules électriques pour déplacements courts, vélos,...
- journée « gros-pull »...



Bien que des initiatives intéressantes aient déjà été lancées à l'initiative de notre employeur, mais sans concertation avec notre comité, nous voudrions travailler avec lui afin d'aller plus loin dans cette démarche.

Malheureusement, nous nous heurtons à beaucoup de résistance de la part de notre employeur qui considère ce domaine comme son pré carré. Par conséquent, nous n'aurions pas à nous y immiscer. Nous regrettons cette

position. Mais avec persévérance, nous sommes convaincus que nous parviendrons à collaborer. Notre finalité ne va-t-elle pas dans le même sens ? ■

► Que penser des relations avec HR ?

Sans doute avez-vous déjà pris contact avec les ressources humaines, que ce soient pour un renseignement sur les congés, les absences, les chèques repas, ...

Fini de téléphoner ou d'envoyer un mail à son gestionnaire personnel qui connaît déjà votre dossier. Il est impératif d'utiliser le système impersonnel de HR request. Votre demande devra être brève, limitée à 400 caractères, et par la force des choses souvent incomplète.



Quasi instantanément, vous recevrez un accusé de réception vous informant que votre demande sera traitée dans les ... 3 semaines !

Le délai est en général respecté, et vous recevez une réponse qui souvent vous laisse sur votre faim. Régulièrement incomplète, peu précise.

Vous voilà obligé de les réinterroger. Et c'est parti pour un échange de mails.

Où se trouve le bénéfice pour vous et pour HR ?

Nos collègues de HR ne sont certes pas incompetents mais le système mis en place et la pression imposée ne leur permettent pas d'effectuer leurs tâches comme il le faudrait et comme ils le souhaiteraient.

Nous avons déjà régulièrement interpellé les responsables RH pour leur demander de revenir à un système plus « humain ». Sans succès pour le moment.

La priorité est mise sur le « well@work », ou ce qu'on pourrait traduire par « Mon patron sait ce qui est bon pour moi ».

Nous reviendrons sur ce sujet lors d'un prochain article. ■

► Des évaluations sujettes à caution

La période des évaluations 2014 touche à sa fin et des dossiers que les travailleurs nous ont soumis, nous constatons une fois de plus que certaines évaluations ne sont pas honnêtement établies.

Le travailleur se sent ainsi jugé d'une manière partielle et arbitraire. Il en ressort que l'espace de discussion lors de l'évaluation ressemble plus à un monologue qu'à un dialogue, ce qui n'est pas le but escompté !



Nous avons constaté que les objectifs donnés

en début d'année ne sont plus ceux qui ont été pris en compte pour la pondération de l'évaluation : ceci constitue une dérive grave dans le chef du responsable hiérarchique.

Quelle attitude prendre ?

- Si votre prochaine évaluation ne correspond pas à vos attentes, signez pour non accord, avec ou sans procédure d'appel.
- Avant de valider votre évaluation, n'hésitez pas à remplir la case commentaire du collaborateur avec de bons arguments et des remarques pertinentes. Il y a de la place pour bien remplir cet espace qui vous est réservé.
- Pour rappel, la délégation syndicale a pour mission, notamment, de défendre les droits des travailleurs en matière d'évaluation, de licenciement,... et à veiller au respect des législations et des procédures.

Sachez qu'une mauvaise évaluation sert parfois de prétexte à un licenciement. ■

Plus d'infos sur ces sujets ou sur d'autres qui vous interpellent ?

N'hésitez pas, sans engagement de votre part et en toute confidentialité, à prendre contact avec les mandataires syndicaux de la CNE.

L'équipe CNE d'AG Insurance :

- ▷ *Thierry Bulpa*
- ▷ *Monique Degeer*
- ▷ *Anne Demarest*
- ▷ *Alexandre Homez*
- ▷ *Manuel Iglesias Gonzalez*
- ▷ *Salvatore Ilardo*
- ▷ *Jean-Luc Jacques*
- ▷ *Maria Jurado Marmol*
- ▷ *Robert Pardon*
- ▷ *David Pouteau*
- ▷ *Jean-Pol Schneidesch*
- ▷ *Mustapha Souidi*
- ▷ *Antonio Spagnoletti*
- ▷ *Christina Trapletti*

Diffusion large recommandée