

SECTEUR DES TITRES-SERVICES (CP 322.01)

L'ACCUEIL DANS MON ENTREPRISE



FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

WWW.ACCG.BE



SOMMAIRE

- 3 Edito
- 4 CCT accueil : quelques explications
- 7 CCT

WWW.ACCG.BE

SECTEUR DES TITRES-SERVICES

L'ACCUEIL DANS MON ENTREPRISE

C'est au terme de discussions laborieuses que nous avons abouti, fin 2012, à un accord (= CCT) avec vos employeurs sur l'accueil des nouveaux travailleurs dans une entreprise titres-services.

Pour rappel, il existait déjà la CCT 22 organisant l'accueil des nouveaux travailleurs et s'appliquant à l'ensemble des entreprises en Belgique. Elle présentait, toutefois, un caractère trop général et ne convenait pas véritablement aux entreprises titres-services.

C'est la raison pour laquelle nous avons conclu une convention distincte.

En effet, nous attachons énormément d'importance à l'accueil syndical car il permet aux travailleurs de faire connaissance avec l'organisation syndicale et d'être informés sur leurs droits & obligations.

La présente brochure comporte :

- une explication détaillée concernant le nouvel accord
- le texte intégral de la CCT

Le défi consiste à organiser un accueil, e.a. syndical, de qualité dans le plus grand nombre possible d'entreprises. Nous avons la conviction que nos militants et vous, plus particulièrement, y contribuerez pleinement.

Nous vous souhaitons plein succès dans cette entreprise et vous en remercions d'avance.

L'équipe FGTB

CCT ACCUEIL : QUELQUES EXPLICATIONS

Nous commentons les principaux articles de la CCT tout en mettant l'accent sur certains points d'attention spécifiques.

ARTICLE 3

L'accueil se poursuit durant trois mois : durant cette période, chaque travailleur doit avoir eu la possibilité de parcourir les 4 étapes de l'accueil (voir ci-dessous).

FGTB

Nous n'allons naturellement pas nous focaliser sur le dépassement de ces trois mois d'un jour, voire d'une semaine, mais cette disposition nous permet cependant de veiller à ce que cet accueil ne soit pas différé et soit organisé effectivement pour chaque nouveau travailleur.

ARTICLE 4

L'accueil doit comporter 4 étapes (= parties) distinctes (voir article 5).

Ces étapes peuvent se présenter différemment selon la taille de l'entreprise, mais il doit nécessairement s'agir de parties distinctes pour lesquelles il est prévu le temps nécessaire.

Il est toutefois important que cet accueil ait lieu pendant les heures de travail du nouveau travailleur.

Concrètement, cela signifie que le travailleur doit être payé pour le temps que requiert chaque étape. En outre, les délégués FGTB doivent être associés à la définition des 4 étapes, à leur suivi et contrôler leur conformité.

FGTB

Nous avons un rôle clairement défini : veiller à l'implémentation effective des 4 étapes/ au paiement du salaire pour le temps nécessaire à l'accueil/ la CCT détermine avec précision ce que nous suivons et comment tout se déroule.



ARTICLE 5

Comme susmentionné, l'accueil comporte 4 étapes.

Les deux premières étapes doivent être organisées par l'employeur, simultanément ou non.

La CCT énumère le contenu minimal de ces deux étapes.

La troisième étape porte sur la formation des nouveaux travailleurs et doit déboucher sur un droit. Nous entendons développer cela davantage au fil des mois à venir et vous informerons sous peu à ce sujet.

La 4e étape présente un intérêt primordial pour nous car il s'agit de l'accueil syndical !

L'objectif est de permettre à chaque nouveau travailleur de faire connaissance avec la délégation syndicale active au sein de l'entreprise. Les délégués sont ainsi en mesure d'informer le nouveau collègue de ses droits et obligations, de l'organisation de l'entreprise et à qui s'adresser en cas de problème.

Où, quand, comment... cet accueil doit être organisé est à convenir entre employeur et organisation syndicale.

Ensuite, conformément aux modalités convenues, l'employeur lance les invitations aux nouveaux travailleurs.

FGTB

L'employeur respecte évidemment l'ensemble des syndicats représentés au sein de la délégation syndicales.

Il doit donc s'agir d'un moment d'information au cours duquel la délégation syndicale fait physiquement connaissance avec les nouveaux travailleurs. Ni l'employeur ni son représentant ne doivent être présents au moment où la délégation syndicale se présente et donne ses explications.

Il incombe à l'employeur de convenir avec la délégation de quand et comment ainsi que de la durée et du nombre de sessions par an. Convenir ne signifie pas imposer unilatéralement !!

Ce n'est jamais une mauvaise idée de mettre les accord que vous faites sur papier. Ainsi, chacun sait dans le futur ce qui a été convenu exactement. Mais l'idéal est de mettre cet accord dans une CCT d'entreprise.

Le plus intéressant (pour nous et pour l'employeur) est naturellement que l'accueil syndical coïncide avec un autre moment où les travailleurs sont rassemblés (par ex., à l'occasion d'une formation ou lorsque les travailleurs vont remettre leurs titres-services à l'entreprise).

L'accueil syndical doit aussi être considéré comme du temps de travail. Par conséquent, tout participant a droit à son salaire et, le cas échéant, à des frais de déplacement.

L'employeur ne doit pas, mais peut toujours fournir la liste nominative des nouveaux travailleurs. De toute manière, c'est à l'employeur qu'il incombe de les inviter.

Il est évident que l'accueil syndical doit se dérouler à un endroit relativement facile d'accès pour les nouveaux travailleurs. L'organiser à Bruxelles pour une personne travaillant, par ex., à Bruges n'est pas faisable et équivaut, en fait, à rendre sa participation impossible.

ARTICLE 6

La loi relative au bien-être prévoit que les nouveaux travailleurs bénéficient de l'accompagnement d'un travailleur expérimenté.

Il est également loisible à l'employeur de s'en charger lui-même.

FGTB

Un travailleur expérimenté peut aider un 'nouveau' à trouver son chemin dans l'entreprise et peut être une personne accessible c.-à-d. à laquelle on s'adresse facilement en cas de problème.

L'employeur peut naturellement également s'en charger, mais il convient dans ce cas, d'identifier clairement la personne et de veiller à ce qu'elle soit facilement joignable.

ARTICLE 7

Une évaluation de l'accord doit intervenir pour la fin 2013.

FGTB

Nous avons déployé énormément d'efforts pour aboutir à cet accord et nous entendons qu'il porte ses fruits. Nous avons aussi l'intention de procéder à une évaluation approfondie.

N'hésitez pas à faire part à votre secrétaire de vos expériences en matière d'accueil dans votre entreprise.



ADRESSES DE VOS SECTIONS RÉGIONALES CENTRALE GÉNÉRALE - FGTB

BRABANT WALLON

rue de Namur 24
1400 Nivelles
067/21.18.84
cg.BrabantWallon@accg.be

BRUXELLES - VLAAMS BRABANT

rue Saint Jean 4
1000 Bruxelles
02/512.79.78
02/512.56.46
Maria Theresiastraat 113, 3000
Leuven
016/22.21.83 - 016/27 04 95
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

CENTRE

rue Aubry 23
7100 Haine-St-Paul
064/23.82.00
cg.Centre@accg.be

CHARLEROI

bld Devreux 36/38 bt 9
6000 Charleroi
071/64.12.95
cg.Charleroi@accg.be

LIEGE - HUY - WAREMME

place Saint-Paul 13,
4000 Liège
04/223.36.94
04/222.08.10
cg.Liege@accg.be

LUXEMBOURG

rue Fonteny Maroy 1
6800 Libramont
061/53.01.60
cg.Luxembourg@accg.be

MONS - BORINAGE

rue Lamir 18-20
7000 Mons
065/22.14.00
cg.Borinage@accg.be

MOUSCRON

rue du Val 3
7700 Mouscron
056/85.33.33
cg.Mouscron@accg.be

NAMUR

rue Dewez 40-42 (2^e étage)
5000 Namur
081/64.99.66
cg.namur@accg.be

TOURNAI

av. de Maire 134
7500 Tournai
069/66.94.20
cg.Tournai@accg.be

VERVIERS

rue de Bruxelles 19
4800 Verviers
087/29.24.58/60
cg.Verviers@accg.be

Editeur responsable

Alain Clauwaert
Centrale Générale
rue Haute 26-28
1000 Bruxelles

Janvier 2013

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

WWW.ACCG.BE