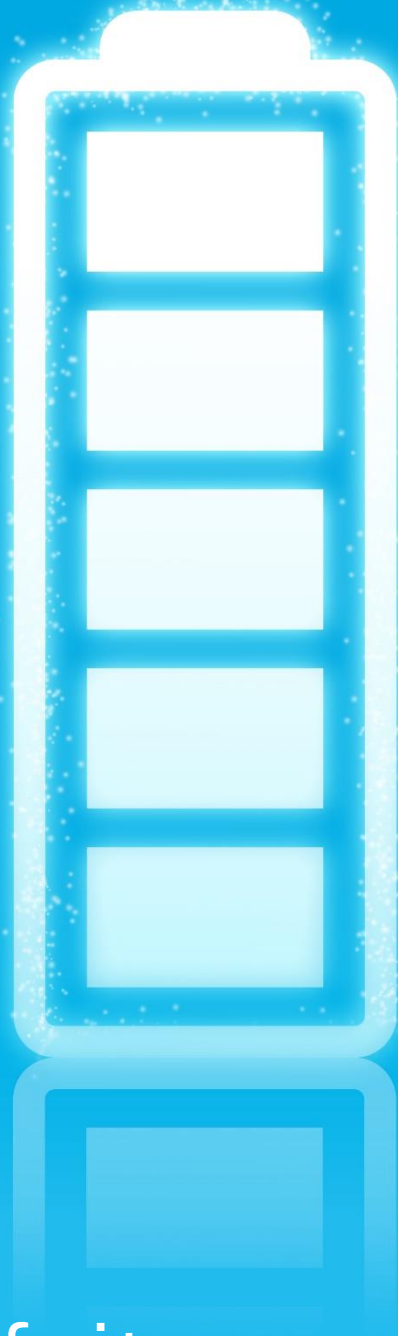


CGSLB - Colruyt Group



L'union fait encore sens !
Nos réalisations - Notre vision

VOTEZ 1

votez CGSLB

Un syndicat avec du bon sens !

Ces dernières années, le syndicat libéral a apporté une différence remarquable en matière de consultation sociale !

Tous les quatre ans, l'entreprise organise des élections sociales. Ces dernières années, nos délégués ont été très actifs dans la représentation des **collaborateurs**.

Cela nous a permis de faire la différence dans de nombreux domaines. Cela ne signifie pas toujours que nous avons complètement réussi ou que nous avons obtenu tout ce que nous voulions. Après tout, participer au dialogue social signifie **trouver des solutions, en gardant** toujours à l'esprit que le **bien-être du travailleur et de l'entreprise** sont importants. Le maintien de cet équilibre sain permet d'obtenir des **solutions** acceptables et défendables.

C'est ainsi que nous avons assuré un certain nombre de **changements positifs** au cours des dernières années :

- ✓ Grâce aux Collègues Bleus, nous avons donné un **coup de pouce au pouvoir d'achat** dans les magasins Colruyt Meilleurs Prix en **augmentant les chèques-repas de 2 euros** pour les porter à 5,49 euros par jour de travail. Nous avons également offert une **prime d'équipe** aux employés des magasins.
- ✓ Nous avons veillé à ce que les personnes travaillant dans les magasins avant 6 heures du matin ou après la fermeture soient payées avec une majoration de 50 %.
- ✓ Nous avons soutenu l'**autogestion**, qui permet aux employés d'avoir plus d'influence sur leur propre emploi du temps.
- ✓ Nous avons veillé à ce que le travail **après la fermeture du magasin** ne puisse se faire que sur une base **volontaire**.
- ✓ Nous avons été **le seul syndicat à accepter**, au cours de l'année écoulée, d'autoriser le travail volontaire dans les magasins le samedi soir après la fermeture des magasins.
- ✓ Nous avons réussi à introduire le **télétravail pour un grand groupe d'employés centraux**.
- ✓ Nous avons veillé à ce que les collègues de Technics, Privat Label et Retail Services en service au 1er octobre 2023 puissent conserver leurs **congés d'ancienneté et l'accumulation supplémentaire** pendant la transition vers Colruyt Group. Pour tous les employés de ces services, nous avons obtenu que le **chèques-repas soit porté** à 8 euros par jour de travail.
- ✓ Nous pourrions enfin introduire le **congé d'ancienneté** pour les employés actuels de Colruyt Group Services le 1er octobre 2023.

Mais l'avenir est aussi plein de défis et nous devons, en tant que syndicat, être vigilants.

- Dans un monde en constante évolution, notre tâche en tant que syndicat est de veiller à ce qu'une entreprise connue pour son **approche "axée sur les valeurs" respecte** réellement ces valeurs. Cela signifie qu'il faut veiller de manière constructive à ce que les (nouveaux) **managers comprennent, propagent et appliquent eux-mêmes la "culture d'entreprise"**. La tâche quotidienne d'un représentant syndical de la CGSLB – Les Collègues Bleus est de prendre **le pouls des** différents départements et de **représenter les intérêts des collègues dans des cas individuels**.
- Au sein du groupe Colruyt, il existe de nombreuses **commissions paritaires** avec des règles et des accords différents. Nous devons continuer à veiller à ce que l'employeur ne veuille pas seulement ce qu'il y a de mieux pour l'entreprise, mais qu'il tienne également compte des aspirations des travailleurs. Pour ce faire, nous consultons intensément les représentants de la CGSLB au niveau national afin qu'ils sachent ce qui vie et ce qui est important pour nos collègues sur le terrain. Nos représentants tiennent compte de ces points de vue au sein des comités paritaires et des groupes de travail.
- En tant que "Les collègues bleus - Groupe CGSLB Colruyt", nous soutenons la campagne nationale sur le pouvoir d'achat et l'augmentation du **montant maximum des chèques-repas**. Ici aussi, nous devons regarder à l'intérieur du groupe et nous efforcer de **réduire les marges existantes** pour les groupes qui n'atteignent pas encore le maximum de 8 euros aujourd'hui.
- Nous pourrions introduire un **congé d'ancienneté** pour les employés actuels de Colruyt Group Services le 1er octobre 2023. Toutefois, pour ce groupe, il n'y a pas encore d'**accumulation** liée à l'ancienneté. Il n'y a pas non plus de congé d'ancienneté pour les nouveaux employés de Colruyt Group. Il est donc important de maintenir cette question à l'ordre du jour.
- Aujourd'hui, le **TÉLÉTRAVAIL** ne peut plus être ignoré dans la société. Pour un groupe limité de **cadres**, cela n'est toujours pas possible aujourd'hui, bien que COVID ait veillé pendant deux ans à ce que tout le monde soit obligé de le faire dans la pratique. Même lorsque l'entreprise n'était pas ou très difficilement joignable, ces employés ont pu travailler à domicile. Ici aussi, nous voulons poursuivre le débat et rechercher des solutions structurelles.

- En tant que syndicat, nous devons oser parler de l'**utilisation des flexijobs sous certaines conditions** et dans un certain cadre de travail, mais nous devons rester vigilants à ce que les flexijobs ne remplacent pas la politique d'emploi permanent au sein du groupe Colruyt. Cependant, dire "non" sans position motivée est beaucoup trop facile et entraîne des problèmes structurels de personnel dans de nombreuses régions.
- Nous devrions être prêts à entamer une conversation avec les employeurs pour voir quelles options existent dans le cadre de la législation actuelle sur les plans de cafétéria. Dans le même temps, la CGSLB doit travailler à l'amélioration de la protection juridique des travailleurs dans le cadre des plans cafétérias. De cette manière, il devrait être possible à **terme de convertir** - sur une base volontaire - le **13^{ème} mois** en une prestation brute-nette ou de le convertir en temps.
- L'année dernière, nous avons fait nos adieux aux employés de Dreamland. Bientôt, Dreambaby disparaîtra également du groupe Colruyt. En tant que syndicat, nous avons veillé à ce qu'il y ait des **garanties suffisantes** pour les **employés qui restent**. En tant que syndicat, nous continuerons à soutenir les collègues de Dreamland et de Dreambaby et à assumer notre rôle, même après la transition.

En tant que collègues bleus, nous sommes convaincus que la meilleure façon de participer au dialogue social est d'adopter une attitude constructive. Ce n'est pas "nous" contre "eux". Ce n'est qu'ensemble que nous trouverons les bonnes solutions.

Cela nous permet de réagir avec souplesse aux changements apportés par la direction. Cela signifie également que la direction est prête à s'écarter de ses objectifs initiaux. Il suffit de regarder le plan social chez Dreambaby, les conditions initiales lors de la transition de Technics ou l'organisation du travail chez Colruyt Meilleurs Prix.



English version
Nederlandse versie

