



Travailleurs cadres

LE COEUR DE VOTRE FUTUR EST AUSSI ENTRE VOS MAINS !

Les élections sociales qui se dérouleront en novembre prochain auront un impact crucial sur votre entreprise et sur la concertation sociale au sein de celle-ci. **En tant que cadre, vous aussi, êtes concerné et pouvez faire entendre votre voix !**

Dans les entreprises d'au moins 50 travailleurs, des représentants seront élus au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT). Dans les entreprises occupant au moins 100 travailleurs, on élira des représentants au Conseil d'Entreprise (CE). Pour celles qui comptent au moins 15 cadres, un collège électoral spécifique « Cadres » pourra être constitué.

Ces derniers temps, le nombre de cadres dans les entreprises a connu une importante progression. Parallèlement à cette augmentation, on a aussi vu s'accentuer les difficultés pour cette catégorie spécifique de travailleurs. Les restructurations à la chaîne des dernières années n'ont pas épargnés les cadres, loin de là. **Sur le terrain, on constate que les cadres subissent également une pression de plus en plus forte : horaires élastiques, heures supplémentaires à rallonge (rarement compensées), pression sur la rémunération, surcharge de travail, menaces de licenciement, des limites toujours plus floues entre la vie privée et la vie professionnelle, du technostress omniprésent...** C'est une situation qui s'est encore intensifiée depuis la crise du Coronavirus. De nombreux cadres ont très mal vécu la période de confinement prolongée et les dérives en matière de télétravail et de flexibilité. **Un réel débat sur le droit à la déconnexion en lien avec la charge de travail doit pouvoir être mis en œuvre dans toutes les entreprises. C'est pourquoi nous vous invitons à répondre à notre enquête sur le télétravail. Faites-nous savoir ce que vous en pensez réellement et comment nous pouvons vous aider au mieux. Cela ne vous prendra que quelques clics ! Il vous suffit de scanner le QR-code ci-dessous pour commencer...**



Un flou juridique autour de la durée de travail des cadres, dont profitent certains employeurs

Trop souvent, les employeurs considèrent les cadres comme des travailleurs « privilégiés », qui ont des responsabilités, un salaire en conséquence et qui ne doivent donc pas compter les heures.

Les cadres sont pourtant bien concernés par la législation sur le temps de travail. Celle-ci ne peut pas normalement pas excéder 8 heures par jour et 38 heures par semaine. Dans beaucoup de secteurs, une durée inférieure a même été fixée par convention collective de travail.

Cette règle ne s'applique cependant pas au personnel de direction et de confiance. Les travailleurs ayant une fonction de direction ou de confiance sont en effet exclus d'un certain nombre de dispositions concernant la durée du travail et les temps de repos. Ces fonctions sont définies dans un arrêté royal du 10 février 1965. Cette liste est toutefois vieillotte et ne correspond plus vraiment à la réalité actuelle. **Le problème est que certains employeurs abusent souvent de ce vide juridique pour assimiler à tort l'ensemble des cadres au personnel de direction et de confiance, dans le but de les soustraire du champ d'application de la Loi sur le travail.** Depuis plusieurs années, le SETCa demande une révision de cette notion. La définition du personnel de direction doit se limiter à celle retenue pour les élections sociales. Il s'agit des personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont le pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes lorsqu'ils remplissent des missions de gestion journalière. Les employeurs tentent de faire évoluer à leur gré la définition du personnel de confiance. Là aussi, c'est la définition utilisée dans le cadre de la législation élections sociales pour le personnel de direction, également applicable à la législation sur la durée du travail, qui doit être reprise.

Place à une meilleure représentation des cadres.

Dans certains secteurs, les cadres sont très souvent exclus du champ d'application des CCT. Ils ne peuvent donc pas prétendre à certains droits collectifs. La plupart des dispositions négociées dans les conventions sectorielles ne s'appliquent qu'aux employés barémisés. La difficulté la plus importante concerne la délégation syndicale. Le plus souvent, les employés non-classifiés ou non-barémisés ne peuvent en effet pas être représentés par la délégation syndicale. Il s'agit là d'une situation injuste que nous dénonçons depuis de nombreuses années.

Les cadres aussi ont des droits au même titre que les autres travailleurs. Il est important qu'ils soient représentés, soutenus et défendus. **Les prochaines élections seront un moment crucial et peuvent faire pencher la balance !** Dans les entreprises, dès qu'il y a 15 cadres, ceux-ci peuvent voter pour leurs représentants au Conseil d'Entreprise. La voix de chacun compte et peut faire changer les choses. La solidarité entre tous les travailleurs, et parmi eux tous les cadres, pourra aider à faire évoluer la législation actuelle, les conditions salariales et de travail dans les entreprises !

Ensemble, on est plus forts : un slogan qui s'applique aussi aux cadres

Pour faire entendre leurs voix, les cadres doivent se regrouper. Seuls, ils n'ont pas ou peu d'impact. S'ils obtiennent une représentativité, ils peuvent par contre faire valoir collectivement des besoins et émettre des revendications. C'est unissant les forces qu'on obtient des résultats. Le SETCa est à votre écoute pour vous aider à faire face à tous ces défis.

« Votez, même si vous êtes cadre ! » que ce soit par correspondance ou sur place avec toutes les précautions sanitaires en vigueur. Vos délégués pourront répondre à vos questions concernant votre statut de cadre et vous soutenir dans les combats de tous les jours. CPPT, DS... Ils seront au cœur de votre futur ! Ensemble, on est plus forts.



SETCa

FGTB

www.setca.org

E.R. : MYRIAM DELMÉE | SETCa | Rue Joseph Stevens 7/5 | 1000 Bruxelles

VOTEZ
LISTE
3