

L'ADN - CGSLB

Septembre -
Octobre 2024

L'info bimestrielle de la CGSLB

PAGE 2 : LEADER, NON PEUT-ÊTRE ?
PAGE 3 : SEMAINE DE LA MOBILITÉ + INFOS EN VRAC
PAGE 4 : NOS MANDATAIRES

VOTRE LIBERTÉ - VOTRE VOIX !

LEADER, NON PEUT-ÊTRE ?

Le leadership est l'un des facteurs déterminants de la réussite d'une entreprise ou d'une organisation. Dans la pratique, le leadership ne se déroule pas toujours sans heurts. Un leadership toxique, caractérisé par la manipulation, les abus et le manque d'empathie, peut avoir des conséquences dévastatrices pour les travailleurs. Ils méritent mieux !

Ces derniers mois, le sujet a fait la une des médias à plusieurs reprises ; ici et là, on pouvait entendre les cris de détresse de travailleurs qui voulaient mettre un terme à la culture de management néfaste sur leur lieu de travail. Il ne fait aucun doute que le leadership toxique a un impact qui ne peut être sous-estimé. Les travailleurs qui souffrent d'un leadership toxique ressentent plus de stress et d'anxiété, et développent une faible estime de soi. « Cela peut entraîner de graves problèmes de santé », affirment les conseillers d'orientation professionnelle de la **CGSLB**. Au niveau de l'entreprise, le leadership toxique crée un environnement de travail où règne la terreur. Résultat : une baisse de l'engagement des travailleurs, une chute de la productivité, un frein à l'innovation et un turn-over élevé du personnel.

RECONNAÎTRE UN LEADERSHIP TOXIQUE

Les dirigeants toxiques présentent généralement certains traits de personnalité, tels que le narcissisme, la manipulation et le manque d'empathie. Ils ont des difficultés à gérer les opinions divergentes et les critiques. On constate qu'ils accordent peu d'autonomie et ne communiquent pas clairement avec leur équipe. De plus, ils n'expriment pas toujours leur mécontentement directement, mais par des remarques subtiles et passives-agressives. Ils abusent de leur position pour rabaisser ou intimider les autres et refusent d'assumer la responsabilité de leurs propres erreurs. Ils ne sont manifestement pas disposés à apprendre ou à évoluer. Ils ont souvent des favoris dans leur équipe, qu'ils traitent différemment des autres.

NE VOUS LAISSEZ PAS PIÉGER

Mikail Avci, conseiller bien-être à la CGSLB : « Il est essentiel que les travailleurs soient conscients des signes d'un leadership toxique afin de pouvoir agir à temps. »

Les victimes trouvent parfois du soutien auprès de leurs collègues. « Mais pas auprès de tous les collègues », témoigne un affilié de la CGSLB. « Ceux qui n'avaient pas à travailler directement avec notre patron n'ont plus été appréciés lorsque nous leur avons parlé de sa façon néfaste de diriger. Il s'agit aussi souvent d'un processus subtil et insidieux. Au début, nous avons nous-mêmes fermé les yeux sur certains incidents, pensant qu'une crise de colère pouvait simplement résulter de son travail qui impliquait beaucoup de stress. »

Il arrive que des travailleurs essaient de maîtriser les techniques d'affirmation de soi, dans l'intention de faire face au style de communication de leur supérieur avec plus de fermeté.

L'important est de ne pas rester bloqué sur le problème. Nous conseillons certainement aux employés de soulever le problème auprès de leur département des ressources humaines ou du conseiller confidentiel désigné, s'il y en a un. Ou de raconter leur histoire aux représentants de la CGSLB au sein de l'entreprise, avec lesquels ils s'entretiennent de personne à personne.

Veerle Heirwegh, chef de service de l'action demandeurs d'emploi - travailleurs de la CGSLB : « Si le problème est général et qu'il touche plusieurs travailleurs, les représentants syndicaux peuvent, par exemple, mener une enquête sur le bien-être au travail et en présenter les résultats au Comité pour la prévention et la protection au travail. Ou bien un dossier de harcèlement peut être constitué. La première étape consiste alors à voir si la situation peut être améliorée par une intervention psychosociale informelle. En cas d'échec, une demande d'intervention formelle peut être adressée au conseiller en prévention psychosociale. L'employeur tentera alors de prendre des mesures collectives. L'approche collective prévaut sur l'approche individuelle ».

PRÉVENTION

« La loi stipule en tout cas que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour traiter les risques psychosociaux au travail et prévenir ou limiter les dommages résultant de ces risques », poursuit Mikail Avci. « Dans la réalité quotidienne, nous devons constater que tous les managers ne maîtrisent pas la gestion des personnes. Ce n'est pas parce qu'une personne est douée pour prendre des décisions financières et économiques stratégiques qu'elle est un bon dirigeant. En outre, beaucoup dépend de la culture d'entreprise. L'entreprise adhère-t-elle au principe du leadership par hiérarchie ? Ou mise-t-elle sur un leadership plus axé sur le soutien ? Nous constatons également des différences entre les PME et les grandes entreprises. En général, les grandes entreprises disposent de plus de ressources pour élaborer une politique de bien-être solide et, par exemple, pour faire suivre aux cadres des formations en communication et en gestion. Bien entendu, cela n'est pas une garantie !

D'une manière générale, nous encourageons les entreprises à investir dans ce type de formation. La prise de conscience est

en cours. « À cet égard, je me réjouis qu'au sein du Conseil national du Travail, dans le cadre d'un avis sur la réintégration des travailleurs malades de longue durée, nous ayons insisté pour que l'on investisse dans des formations à dimension humaine. Elle permet aux managers d'apprendre à percevoir les risques psychosociaux et à y remédier », souligne Mikail Avci.

Pour la CGSLB, c'est une évidence : les travailleurs ont droit à un environnement de travail sain avec des managers compétents et orientés vers les relations humaines. C'est aussi cela qui fait des emplois des emplois viables !



SEMAINE DE LA MOBILITÉ

La semaine de la mobilité en Wallonie s'étendra du 16 au 22 septembre 2024 et, pour l'occasion, de nombreuses activités seront mises en place, certaines d'ailleurs proposées par le CHC.

CALCULATEUR DE MOBILITÉ

Un doute vous habite au sujet de vos déplacements, et le fait de se déplacer différemment qu'en voiture pourrait être envisagé ? Bien des questions se bousculent car vous habitez loin de votre lieu de travail, vous avez des enfants à aller conduire/rechercher après votre pause ? Vous ne souhaitez surtout pas abîmer vos vêtements ou votre coiffure ?

Des questions bien normales, mais au niveau financier avez-vous songé aux économies possibles ? Un abonnement de bus pour les enfants pourrait être entièrement englobé dans vos économies réalisées grâce au vélo (par exemple). Vos vêtements de vélo ne sont pas assez jolis ? Jetez un œil chez les vélocistes ou les chaînes de magasins spécialisés en matériel et équipement de sport, vous pourriez être étonnés, et eux aussi, pourraient être englobés dans vos économies.

Afin de vous rassurer sur vos éventuels bénéfices, un outil est disponible sur la plate forme de la région Wallonne, il s'agit du «Calculateur Mobilité» disponible sur le portail de mla mobilité en Wallonie (<https://mobilite.wallonie.be/home/outils/calculateur-mobilite.html>)

NUMÉRO NATIONAL POUR TON VÉLO !

Et bien oui il existe un numéro national pour les vélos ! Il s'agit



d'une initiative qui permet de lutter contre le vol, devenu un fléau dans de nombreux endroits, et ce même sur le lieu de travail, pourtant protégé !

Il existait déjà un système qui permettait de graver un numéro sur le cadre, bien utile lorsque la police retrouvait un vélo, cependant la liste n'était disponible que depuis leur registre et il était impossible de vérifier si il était volé lors d'un achat en seconde main. Depuis quelques mois, le 23 avril pour être précis le ministre fédéral et les trois ministres régionaux de la Mobilité ont lancé officiellement le tout premier registre national vélo «mybike». Cet outil totalement gratuit est disponible via la plate forme «mybike.belgium.be». Il suffit de

créer un compte, d'enregistrer vos coordonnées, sauvegarder des photos de votre vélo, facture d'achat, caractéristiques. Vous recevrez un autocollant anti-fraude avec un QR code à apposer sur le cadre. La propriété d'un vélo peut être transférée en cas de revente.

STATIONS DE RÉPARATION SUR MONTLÉGIA



«Cocoricoooo !», il faut parfois rendre à César ce qui est à César. Et si les stations de réparations existent, c'est grâce à la demande de la CGSLB. (et à l'accord de la Direction).

En effet nous avons fait le point avec la Direction de site du Montlégia, M. Carrier, qui avait accepté la mise en place d'une petite station de réparations pour les vélos, pourtant ce n'est une qui a été placée, mais trois ! Nous sommes vraiment satisfaits car l'appel a été entendu et suivi.



Les stations se situent à côté de l'abri vélo/motos à l'entrée de la clinique du Montlégia, aux parkings vélos/motos du Montlégia et derrière le SAG.
MERCI !

INFOS EN VRAC !



Lorsque vous travaillez, en dehors des heures de journée, vous ouvrez le droit au PE, (Prestations Extraordinaires). Par prestations irrégulières, on entend les prestations effectuées les samedis, les dimanches et les jours fériés, ainsi que les prestations lors d'un service interrompu ou pendant la soirée ou pendant la nuit.

En semaine	Prest. Extra.
6h00-19h00	0%
19h00-20h00	20%
20h00-06h00	35%

NOS MANDATAIRES

Samedi	Prest. Extra.
6h00-20h00	26%
20h00-6h00	35%
Dimanche et J. Fériés	Prest. Extra.
6h00-20h00	56%
20h00-6h00	56%

Précisons qu'un supplément de 35% est en outre octroyé pour toutes les heures d'une prestation qui dépasse minuit même si la prestation a débuté avant 20 heures ou si elle s'est terminée après 6 heures, quel que soit le jour de la semaine, à l'exclusion du dimanche et des jours fériés qui eux sont valorisés à hauteur de 56%

Exemple ci-dessous :

Païement des heures > 15,2 heures	2,76 * 25,8000	71,21
Valorisation + 35 %	0,30 * 9,0284	2,71
Valorisation + 20 %	1,13 * 5,1591	5,83

KARIMA OUAALI



Les « anciens » de Saint-Vincent connaissent tous Karima. Elle intègre la clinique en 2008, d'abord dans l'équipe mobile puis ensuite la clinique du sein.

Mariée et maman de deux petites filles, bourrée d'humour et de gentillesse, elle est une pile à elle toute seule !

Elle est attirée par le chant et la cuisine (ndlr : Dis, c'est pour quand les cornes de Gazelle ?).

C'est, pour nous, un important relais sur le terrain concernant les difficultés que peuvent éprouver les travailleurs qui croisent ses pas. N'hésitez pas à lui poser vos éventuelles questions.

Karima fait partie de l'équipe **CGSLB Montlégia** et occupe un poste de mandataire suppléante au CPPT.

04/355 65 47
 cgsלב.chc@gmail.com

CGSLB CHC
 Communication CGSLB

cgsלב_montlegia

SCANNE-MOI POUR ME TÉLÉCHARGER !



Complétez le bulletin ci-dessus et glissez ce document dans la boîte aux lettres située à la porte de la Route 312 ou dans le local courrier, situé à côté des bureaux des admissions. Vous n'êtes pas sur Montlégia ? **Pas de soucis**, utilisez le mail, une photo c'est bon aussi ! **Nous vous recontacterons rapidement**

Nom										Prénom										
Rue										n°					bte					
Code postal										Commune										
Site + service																				
N° registre national										Sexe					☐ Femme ☐ Homme ☐ Non précisé					
Date de naissance					●		●													
Téléphone																				
E-mail professionnel										E-mail privé										