

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

JUILLET-AOÛT
2010

POSTE - TBM

20 MILLIARDS DE PERDUS...

DÉPÊCHE
Toi!

J'AI PAS
QUE ÇA
A' F...



PAS POUR TOUT LE MONDE!

DOSSIER
P. 4



ÉDITO
La CGSP dit au PS:
« tout reste à faire »
P. 3



POSTE
Pour faire plus
moderne : changez
de nom P. 11



TBM
Libre(s) parcours
P. 13

66^e année - n° 6 - juillet-août 2010 (ne paraît pas en août) | dépôt CHARLEROIX | P402047 | retour : CGSP place Fontaines, 9/11 | 1000 Bruxelles

La conquête sociale passe par les tribunaux

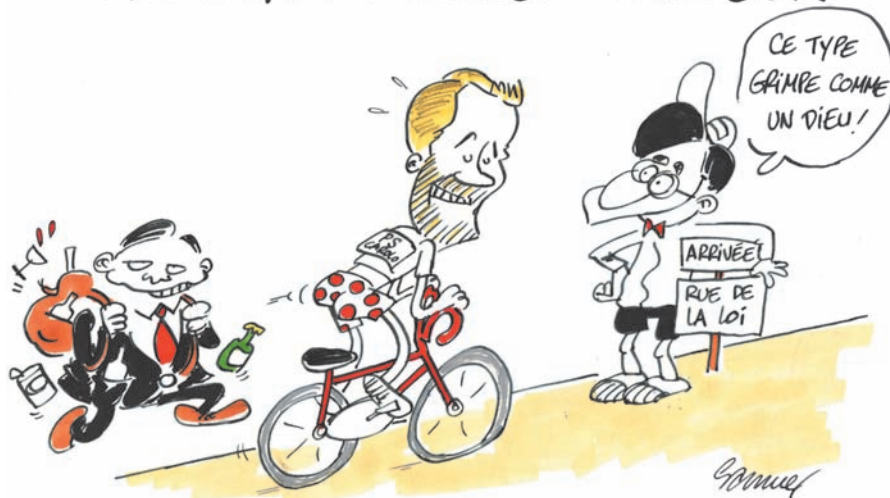
Alors que la Belgique prend les rênes de l'Union européenne (pour le second semestre 2010), la CGSP wallonne a décidé d'une série d'actions durant ces six mois de présidence. Un séminaire de travail s'est ainsi tenu, le 1^{er} juillet, sur « l'avenir du droit du travail dans le cadre de l'intégration européenne ». Objectif : dresser un panorama actualisé de la jurisprudence et réfléchir aux actions syndicales possibles devant les tribunaux.

Jusqu'à aujourd'hui, les points de vue du monde du travail ont, en effet, été peu défendus par les institutions européennes, la Commission européenne prenant plus souvent le parti des libertés économiques que celui des droits sociaux. La Cour de Justice européenne a, elle-même, confirmé cette interprétation donnant la primauté aux libertés économiques (établissement, prestation de services) dans certains arrêts (« Viking » et « Laval » en 2007, « Rüffert » et « Luxembourg » en 2008).

Le Conseil et le Parlement européens ont également adopté, en juin 2008, un règlement (Rome I) qui assimile le contrat de travail à un simple contrat civil entre parties égales. Une position qui, sous couvert de pragmatisme, est très idéologique : elle nie tout rapport de force entre les parties, remettant en cause les avancées du droit collectif du travail qui mettaient le travailleur isolé à l'abri de l'arbitraire.

La CGSP est bien décidée à peser de façon décisive pour faire pencher la balance européenne vers le social, avec une action plus affirmée du côté juridique ou législatif qui viendrait renforcer l'action syndicale de terrain.

MAGNETTE, MEILLEUR GRIMPEUR



DANS NOS RÉGIONALES

Hainaut occidental

Horaire d'été. Du 5 juillet au 27 août 2010 inclus, nos locaux sis place Verte, 15 à 7500 Tournai seront accessibles :

- de 8h à 15h du lundi au jeudi,
- de 8h à 12h le vendredi.

Avant tout déplacement, s'assurer au 069 226 151 de la présence de votre responsable.

Huy

Horaire d'été. Les bureaux de la Régionale de Huy seront fermés du lundi 2 août au lundi 16 août 2010 inclus.

Huy et Luxembourg

Journée des pensionné(e)s en Ardennes. Jeudi 16 septembre 2010, les Régionales de Huy et Luxembourg organisent une « journée en Ardennes ». Visite de la chocolaterie « Cyril », barbecue musical au Centre de vacances de Borzée et shopping à La Roche.

Prix : 25 € tout compris.

Renseignements et inscriptions :

Huy : 085 824 555

Luxembourg : 063 230 100.

Charleroi

Visites : du verre à l'escargot

Organisées par le Comité régional intersectoriel des pensionnés et pré-pensionnés, le 7 septembre 2010.

Départ : 8h30 derrière la gare de Charleroi Sud (Villette).

Matin : Musée du verre à Trélon.

Midi : repas au verger pilote à Maroilles.

Après-midi : ferme hélicicole à Croix Caluyau (Landrecies). Retour vers 19h.

Inscription à la CGSP au 071 797 111 (Lily) pour le 23 août au plus tard.

Coût : 37 € à verser sur le compte n°877-2028501-50 de la CGSP Charleroi avec la mention « verre » (après inscription).

Luxembourg

La régionale de Luxembourg sera fermée du 26 juillet au 6 août.

visitez notre site :

www.irw-cgsp.be

La CGSP dit au PS : « tout reste à faire »

Au lendemain du scrutin politique, le constat est clair. La Flandre et la Wallonie ont voté aux antipodes : la Wallonie pour une gauche progressiste et la Flandre pour la droite conservatrice.

Les deux grands gagnants sortis des urnes – le PS d’un côté, la N-VA de l’autre – ne pourront cependant pas constituer un gouvernement à eux seuls. D’autres partis devront se joindre à une coalition pour former une majorité suffisante pour gouverner. Clairement là encore, le choix de la CGSP va à un renforcement de la gauche au sein du gouvernement fédéral.

Pas de tabou institutionnel

Un autre constat apparaît clairement : la réforme de l’État devient inéluctable. Pour la CGSP, il ne faut pas avoir peur de s’engager dans cette négociation, de s’y préparer, sans aucun tabou. Une négociation sans exclusive ne signifie cependant pas qu’il faille baisser la garde sur les intérêts wallons et bruxellois. Au contraire ! Il faut leur assurer les leviers de leur développement.

Mais pour la CGSP, c’est l’impact de la crise socio-économique qui doit concentrer l’essentiel de l’attention des responsables politiques.

Former un gouvernement, oui... Brader les services publics, non !

Depuis plusieurs semaines, les messages de « *rigueur nécessaire* », « *pas d’alternative à l’austérité des finances publiques* » sont serinés à longueur d’ondes et de propos d’experts bien placés. Nous savons très bien que cela prépare le terrain à une nouvelle politique visant à remettre en cause les services publics, la sécurité sociale et nos mécanismes de solidarité. Tout le contraire de ce que nous voulons !

Car les services publics sont, surtout en période de crise, le dernier rempart de protection sociale. Ils préservent l’accès de tous aux services essentiels, aux services vitaux. En période de crises financière et économique, ils sont des instruments de solidarisation de notre société.

La sécurité sociale et les services publics ne peuvent donc être bradés contre des postes de ministres ou le bon déroulement d’une négociation institutionnelle. Nous le disons clairement. Si le programme du prochain gouvernement devait faire le choix de l’austérité, fût-elle déguisée en « *rigueur* », la CGSP s’y opposera vigoureusement. Les Wallons et Wallonnes ont fait le choix de la gauche et de la solidarité fédérale. Ce choix doit être respecté. Au PS de ne pas nous décevoir.

Le monde du travail n’acceptera pas d’être trompé, une nouvelle fois !

*Francis Wégimont,
Secrétaire général de l’IRW*

20 milliards de perdus ...pas pour tout le monde !

20 milliards d'euros ne rentrent pas dans les caisses de l'État! Entre 5 et 6 % du PIB. Une étude universitaire commanditée par la FGTB le prouve.

Les résultats parlent d'eux-mêmes : le montant des recettes fiscales non perçues du fait de l'économie souterraine s'élève à au moins 20 milliards d'euros par an, selon le Département d'Économie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles (Dulbea). Une étude scientifique et argumentée, réalisée à la demande de la FGTB.

Tout est question de méthode

Pour arriver au chiffre de 20 milliards, les experts du Dulbea ont utilisé deux méthodes différentes d'estimation de l'économie souterraine, puis ont croisé les résultats et les ont comparés à d'autres estimations existantes.

La première méthode consiste à comparer les revenus des ménages – issus de l'enquête sur les budgets des ménages – avec les revenus des personnes physiques – déclarés à l'administration fiscale. L'écart entre ces deux revenus (après ajustements) permet au Dulbea d'obtenir le montant du revenu disponible non déclaré. Pour 2006, les recettes non perçues s'élèvent ainsi à 20 milliards d'€, soit environ 6 % du PIB.

La seconde méthode se fonde sur la comparaison entre ce que devrait théoriquement rapporter la TVA (taux théorique moyen de 16,77 %) et ce qu'elle rapporte effectivement

FRAUDE FISCALE UN HOLDUP À L'ENVERS



(taux effectif de 14,12 %). On arrive avec cette méthode à un revenu global non déclaré de 48 milliards par an, ce qui donne au taux moyen d'imposition un manque de recettes fiscales et sociales de l'ordre de 24 milliards à raison de 2/3 d'impôts non perçus et 1/3 de cotisations sociales éludées.

20 milliards
c'est entre 5 et 6 %
du PIB et un montant supérieur
au déficit annuel de la Belgique ;
ou encore 150 € par mois
par personne !

Quelle que soit la méthode, on arrive donc à une perte de recettes fiscales d'environ 20 milliards d'euros !

L'intérêt de l'étude du Dulbea est double. Premièrement, le résultat est fiable car les deux méthodes d'évaluation de la fraude donnent des résultats iden-

tiques qui concordent avec plusieurs autres études menées ces dernières années et qui toutes estiment la fraude fiscale entre 5 et 8 % du PIB (excepté celle de la Banque Nationale). Et ce résultat concorde avec d'autres études : entre 5 et 6 % du PIB en 1980-85 pour les professeurs Geermons et Mont qui ont travaillé sur la demande de monnaie ; 6,6 % en 1990 pour le professeur Lacko qui a travaillé sur la consommation d'électricité ; 7,33 % en 2003 pour le professeur Schneider dont les travaux ont servi de base à la Commission d'enquête parlementaire relative à la fraude fiscale. Deuxièmement, cette étude confirme les déclarations précédentes de la CGSP sur l'ampleur de la fraude fiscale.

La Belgique, mal classée en Europe

Outre le fait de quantifier la fraude fiscale en Belgique, l'étude du Dulbea permet également de situer dans ce domaine notre pays sur la scène internationale. Depuis ces 20 dernières années, la Belgique est, avec les pays du Sud, le pays où l'économie souterraine est la plus élevée en Europe occidentale. Après l'Irlande, la Grèce et l'Espagne, la Belgique est ainsi le pays européen où la taille de l'économie souterraine est la plus élevée.

Calcul de la fraude fiscale à l'aide de l'enquête sur le budget des ménages (en milliards d'euros)

Revenus déclarés aux autorités fiscales

149,5 milliards euros de revenu total net imposable
+
4,6 M € de dépenses déductibles
=
154,1 M € de revenu brut
-
47,8 M € d'impôts payés sur le revenu total net
=
106,3 M € de revenu disponible (après ajustements)

Revenu disponible d'après l'enquête sur les budgets des ménages = 151,3 M €

151,3 M € - 106,3 M €
=
45 M € de revenu non déclaré aux autorités fiscales
x
45 % (taux d'imposition marginal)
=
20,3 M € de perte en recettes fiscales

108 recommandations

Quelle que soit la méthode d'évaluation, la hauteur des chiffres qui échappe à l'impôt montre que la marge d'action est énorme.

En 2009, une commission d'enquête parlementaire de la Chambre « sur les grands dossiers de fraude fiscale » s'était d'ailleurs penchée sur la question et avait formulé, dans son volumineux rapport, 108 recommandations. Ce rapport avait été approuvé par tous les partis. Mais il était resté, en grande partie, lettre morte.

Ainsi, sur les 108 recommandations qui devaient guider l'action du Gouvernement dans la lutte contre la fraude fiscale, 8 seulement ont été mises en œuvre, 15 l'ont été partiellement, les 85 autres ne sont pas encore appliquées. Évidemment, ce sont les plus grosses réformes - comme la levée du secret bancaire, l'alourdissement des peines pour fraude et la collaboration avec les Parquets, la responsabilisation des conseillers fiscaux, la lutte contre l'ingénierie fiscale et les montages abusifs ou encore l'octroi d'un pouvoir de police aux contrôleurs fiscaux - qui ont ainsi été laissées dans les cartons.

Pour la FGTB et la CGSP, il est indispensable que le prochain gouvernement concrétise l'ensemble des 108 recommandations de la commission parlementaire sur la fraude fiscale. En particulier, celle concernant la suppression du secret bancaire, qui protège les fraudeurs les plus qualifiés et organise dans les faits une amnistie fiscale permanente.



Dans un premier temps, cela signifie au moins l'adoption de la proposition politique qui a déjà été soumise au Conseil d'État et à la Commission du respect de la vie privée. Toutefois, à terme, et afin de faciliter véritablement l'efficacité du travail de l'administration fiscale, il faudra que la Belgique adopte un système comparable à celui en vigueur en France où, chaque année, les banques mettent à la disposition de l'administration fiscale, sous la forme d'un fichier numérique, les données concernant les comptes et les intérêts touchés.

Un enjeu de société

L'intérêt de la FGTB sur ce sujet n'est bien entendu pas que scientifique. L'enjeu est largement plus important. Les finances publiques sont au plus bas, la dette est au plus haut et la tourmente à laquelle la monnaie européenne doit faire face ravive les plaidoyers pour une nouvelle cure d'austérité. Où trouver l'argent pour réduire le déficit creusé par la crise financière et l'aide apportée au secteur bancaire ? Avec quel argent mènera-t-on une politique de relance de l'emploi ? Comment financer correctement la sécurité sociale et notamment les secteurs de la santé et des pensions alourdis par le poids des ans d'une population vieillissante ?

La lutte contre la fraude fiscale constitue assurément une des solutions à mettre en œuvre. Il faut, pour cela, une réelle volonté politique et, en Belgique, celle-ci n'est



que de façade : le poste de secrétaire d'état à la lutte contre la fraude fiscale aurait pu judicieusement être renommé « secrétaire d'état à la NON lutte contre la fraude fiscale ».

Ainsi, en 2006, un dossier dans Le Vif-L'Express, s'intitulait « Gros fraudeurs, la démission de l'État ». Analysant plusieurs affaires récentes, dont celle de la KB-Lux, les rédacteurs de ce dossier concluaient que

« ceux qui passent à travers les mailles du filet dirigent de grandes banques ou des entreprises ayant pignon sur rue ».

Voilà pourquoi, la CGSP revendique qu'enfin, l'administration fiscale soit dotée des moyens humains, matériels et légaux qui lui permettront de lutter efficacement contre ce fléau. Comme le rappellent les camarades du secteur AMiO *« lorsqu'on veut défendre un état de droit qui respecte les règles démocratiques votées, il*

faut s'en donner les moyens : sans personnel de contrôle, pas de justice fiscale ! »

Si la lutte contre la fraude fiscale est nécessaire, elle n'est pas suffisante et elle doit s'inscrire dans un projet fiscal global dont l'objectif doit être de rendre notre fiscalité plus juste et plus redistributive.

Que l'administration fiscale soit dotée des moyens humains, matériels et légaux qui lui permettront de lutter efficacement contre ce fléau.

Voilà pourquoi l'IRW-CGSP, à l'instar de la FGTB wallonne, revendique une profonde réforme fiscale (voir page suivante) : la réintégration des tranches d'imposition touchant les plus hauts revenus (et supprimées par les contre-réformes fiscales de Didier Reynders), la suppression des intérêts notionnels, la taxation des plus-values boursières, un impôt sur la fortune, la levée du secret bancaire et l'instauration d'une taxe Tobin.

Ce combat est une de nos priorités, car il n'y aura pas de justice sociale sans justice fiscale ! ■

Qu'est-ce que la fraude fiscale ?

La fraude fiscale est le défaut de déclaration de revenu pouvant être la conséquence de plusieurs pratiques. Soit le contribuable choisit délibérément de ne pas déclarer son revenu légal, soit il parvient à un même résultat car il exerce une activité professionnelle dans le secteur souterrain. La fraude fiscale étant difficile à mesurer directement, des estimations de l'économie souterraine sont utilisées. La commission d'enquête parlementaire sur la fraude fiscale définit l'économie souterraine de la façon suivante :

« toutes les activités à la fois productives et légales qui sont délibérément soustraites au regard des pouvoirs publics afin :

- *d'éviter le paiement d'impôts, de taxe sur la valeur ajoutée ou d'autres taxes ;*
- *d'éviter le paiement de cotisation de sécurité sociale ;*
- *de ne pas avoir à respecter certaines normes légales (salaires minima, durée de travail maximale, etc.) ;*
- *de ne pas avoir à se conformer à certaines procédures administratives, par exemple compléter des questionnaires statistiques ou d'autres formulaires administratifs ».*

La fraude fiscale fait partie de l'économie souterraine et l'englobe en majeure partie.

Dans la réalité, les techniques les plus simples (non-déclaration de chiffres d'affaires) côtoient les opérations les plus compliquées (interposition fictive de personnes, circuits financiers fallacieux, paradis fiscaux, etc.).



La FGTB wallonne en congrès

Les 11 et 12 mai 2010, la FGTB wallonne a tenu son Congrès statutaire à Namur. Celui de la FGTB fédérale s'est déroulé du 2 au 4 juin au Heysel à Bruxelles.

La FGTB wallonne : Solidarité à tous les étages

À l'heure où les travailleurs connaissent une crise économique et sociale majeure, le Congrès de l'IW-FGTB a redéfini ses orientations politiques pour les quatre années à venir. Elles ont pour ligne directrice les solidarités, moteur de développement. Celles-ci se déclinent avec les travailleurs wallons, belges et européens, solidarité avec le Sud et avec les générations futures.

Un emploi de qualité pour chacun

Depuis 30 ans, la part des richesses qui revient au monde du travail diminue par rapport à la part que s'approprie le capital. L'emploi est bien entendu une priorité. Mais à l'heure où il n'y a plus suffisamment de travail disponible pour tous et où la croissance économique qui se profile ne s'accompagne pas de création d'emplois, l'IW-FGTB plaide pour une réduction collective du temps de travail, avec maintien du salaire et embauches compensatoires selon une formule négociée secteur par secteur, de manière à garantir à chacun un emploi.

Des services publics forts

La solidarité et la redistribution des richesses passent aussi par les services rendus à la collectivité par les services publics auxquels la FGTB wallonne réaffirme son attachement. Ces services publics doivent dès lors être totalement exclus des logiques marchandes. Ils doivent au contraire voir élargir leur périmètre. Les secteurs libéralisés ou privatisés comme l'éner-

gie, les transports, la Poste, ... doivent être renationalisés.

Une fiscalité juste

L'impôt est nécessaire au financement des services publics mais il doit être progressif et juste. La Belgique demeure un paradis fiscal pour les rentiers. La perception de l'impôt doit donc être revue et corrigée pour que chacun contribue selon ses moyens et que les revenus du capital n'échappent pas à la règle.

C'est pourquoi la FGTB wallonne revendique notamment :

- le rétablissement des taux de 52,5 % et 55 % sur les tranches supérieures de l'impôt ;
- la levée du secret bancaire, un impôt sur la fortune et une taxation des plus-values boursières et des spéculations financières ;
- la suppression des intérêts notionnels et la mise en place d'un impôt des sociétés qui tienne compte du volume d'emplois généré ;
- une harmonisation de la fiscalité au niveau européen.

Une sécurité sociale forte et solidaire

La sécurité sociale soustrait près d'un quart des richesses produites des circuits capitalistes.

Pour l'IW-FGTB, la sécurité sociale doit continuer à reposer sur la solidarité interpersonnelle fédérale mais ne peut être exclusivement supportée par les salaires. Les revenus du capital doivent être mis à contribution.

Le cataclysme boursier qui a éclaté en 2008 a mis en exergue les désastres de la dérégulation et la nécessité de réinstaurer un contrôle strict de l'activité financière. La spéculation financière ne peut continuer à s'exercer impunément au détriment des populations, de l'économie et de la planète! ■

Les 10 priorités de la FGTB fédérale

La FGTB a lancé un appel clair en direction du Gouvernement et a livré ses 10 priorités syndicales.

1. Défendre et concrétiser un projet politique résolument social, qui redistribue les richesses de façon équitable.
2. Maintenir une sécurité sociale, une concertation sociale et un droit du travail forts, au niveau fédéral.
3. Développer un Plan de relance et un nouveau modèle de croissance éco-solidaire, qui crée des emplois de qualité dans des filières d'avenir.
4. Favoriser une meilleure redistribution de l'emploi et des revenus, entre autres par la promotion de la réduction collective du temps de travail, avec embauche compensatoire et maintien du salaire.
5. Garantir des pensions légales décentes et condamner toute initiative visant à retarder le départ à la pension.
6. Défendre des services publics forts et accessibles à tous.
7. Conditionner toute aide publique au maintien et à la création d'emplois et supprimer le système des intérêts notionnels.
8. Lutter contre la fraude fiscale par la levée du secret bancaire fiscal et le renforcement de l'administration fiscale.
9. Supprimer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes au travail.
10. Faire la chasse au chômage, pas aux chômeurs.



Dans la foulée du Congrès statutaire de la FGTB qui s'est tenu à Bruxelles les 2, 3 et 4 juin derniers et dans la perspective de la formation du gouvernement, le moment est opportun pour réaffirmer nos positions.

Le 13 juin, les électeurs ont désigné les nouveaux responsables politiques au niveau fédéral pour, en principe, une période de quatre ans. Ils doivent faire face au chaos institutionnel, au moment où des décisions économiques et sociales doivent être prises pour sauver l'emploi, pour renouer avec la croissance et engager ainsi notre économie dans un développement éco-solidaire à la fois juste et durable.

L'exacerbation des tensions communautaires risque de nous détourner des principaux enjeux politiques du moment : les décisions économiques et sociales à prendre pour faire face à la crise profonde que nous connaissons.

Pour la FGTB de Bruxelles, la crise institutionnelle expose le monde du travail à trois types de dangers :

- Tout d'abord, l'unité et les solidarités du travail risquent d'en sortir affaiblies, rongées par des divisions communautaires dommageables pour les rapports de forces économiques et sociaux, alors même que le mouvement syndical est aujourd'hui frontalement confronté aux tenants du capital et de la finance.
- Ensuite, une longue paralysie de la décision politique pourrait bien conduire à un système de non-gouvernance publique, accélérant le processus, aujourd'hui en cours, de démantèlement de l'État social de service public.
- Enfin, le modèle belge de concertation sociale pourrait, à terme, s'ef-

fondrer sur lui-même, dès lors que l'on assisterait à une scission, totale ou partielle, du droit du travail, de la sécurité sociale et des conventions collectives de travail.

Dans une Ville-Région comme Bruxelles, où la dualité sociale est poussée à l'extrême (une population des plus pauvres y côtoie de grandes concentrations de richesses) et qui doit, en outre, faire face à une forte croissance de population dans ses quartiers populaires, les pouvoirs publics ont des missions de service public déterminantes à remplir pour l'avenir. Ils doivent bien sûr les financer avec leurs ressources propres. Mais ils doivent, en outre, assurer un rôle spécifique de capitale belge et européenne. Or, Bruxelles s'est retrouvée, au fil des réformes de l'État, mais plus encore suite à la crise financière et économique, totalement désargentée.



Aujourd'hui, le besoin de refinancement de Bruxelles est estimé par des experts indépendants à minimum 500 millions d'euros par an : six fois moins que la facture des intérêts notionnels, quarante fois moins que la facture de la fraude fiscale ! Il y a là comme une vraie bombe à retardement : la faillite programmée de la Région bruxelloise

constituerait inmanquablement un des points d'effondrement de l'État social dans notre pays.

À l'heure de poser des choix gouvernementaux déterminants pour l'avenir, nous estimons fondamental que les travailleurs et travailleuses bruxellois privilégient :

1. l'unité des travailleurs, de Flandre, de Wallonie et de Bruxelles ;
2. la préservation des solidarités interpersonnelles, au travers d'une sécurité sociale fédérale forte ;
3. la volonté d'un fédéralisme de coopération, fondé sur le respect mutuel et la collaboration entre les différents niveaux de pouvoir ;
4. la mise en œuvre effective d'un refinancement structurel de la Région de Bruxelles-Capitale au service du redéploiement des services publics.

Si l'on examine le programme de la NVA à l'aune de nos revendications, il paraît évident que la lutte sera âpre au cours des mois à venir et nous y sommes prêts.

D'ores et déjà, avec toute la FGTB, nous exigeons clairement des autorités publiques qu'elles mènent des politiques

volontaristes en matière de régulation, d'équité fiscale, de redistribution des richesses, de solidarité et de responsabilité environnementale.

Jean-Pierre Knaepenbergh,
Secrétaire général IRB-BIG

www.cgsp-acod-bru.be

Immigration : changer de vision et de politique

Pour la FGTB wallonne, il est plus que temps de renverser la pensée unique et de changer radicalement de politique migratoire.

La migration est un phénomène objectif. De tout temps, des hommes se sont déplacés à la recherche d'un mieux-être, d'un mieux-vivre. Notre pays et l'Europe ont connu différentes phases d'approche et de traitement de ce phénomène. Depuis une trentaine d'années, c'est une vision négative, restrictive et utilitariste de l'immigration qui s'est imposée dans les pays européens.

Une politique injuste et inefficace

Il est illusoire de penser que l'on pourra freiner les flux migratoires. Les populations des pays du Sud croissent plus vite que leurs marchés du travail. La migration Nord-Sud ne s'arrêtera donc guère. Pas plus que la migration « Sud-Sud », quantitativement plus importante, faut-il le rappeler? Soulignons aussi que personne ne quitte son pays d'origine de gaieté de cœur: les migrations sont aussi la conséquence de l'exploitation séculaire du Sud par le Nord. Les sommes envoyées par les travailleurs immigrés dans leur pays d'origine participent d'ailleurs plus au développement que les politiques de coopération.

Au niveau européen, le nombre massif de sans-papiers – on les estime à 100 000 en Belgique – illustre à lui seul l'échec de l'Europe forteresse.

L'opération de régularisation de 2009 laissera, dans le meilleur des cas, 50 à 60 000 sans-papiers dans l'illégalité.

Que faire de ces personnes? Et des futurs arrivants? Centres fermés? Expulsions? C'est politiquement inacceptable et matériellement impossible!

Les sans-papiers constituent aussi une main-d'œuvre corvéable à merci pour des patrons peu scrupuleux qui pratiquent « la délocalisation sur place » et qui exercent ainsi une pression à la baisse sur les conditions

dernier, le Bureau de l'Interrégionale wallonne a réaffirmé ses positions sur la politique migratoire. Face au caractère insatisfaisant des campagnes de régularisation « one-shot », la FGTB wallonne continue d'exiger la mise en place d'une commission de régularisation permanente et indépendante ayant pouvoir de décision. Cette commission devra se baser sur des critères clairs et permanents afin d'éviter toute décision arbitraire.

La FGTB wallonne réactive également la revendication qu'elle défendait déjà dans les années 90, à savoir la suppression de toute sorte d'autorisation préalable ou de permis de travail et la liberté d'accès au travail à toute personne ayant un séjour de plus de trois mois en Belgique.

La suppression des centres fermés est aussi une de nos revendications prioritaires.

Enfin, ce changement de politique migratoire devra obligatoirement se doubler d'une révision de la politique d'accueil, actuellement lacunaire et sous-financée.

Au niveau européen, il est impératif que la FGTB défende ses positions au sein de la CES afin que celle-ci pèse de tout son poids dans les débats sur la libre circulation des travailleurs.

Ces différentes mesures permettraient de participer à la construction d'une autre société, riche de ses différences mais exigeante avec chacun de ses citoyens comme l'impose le principe d'égalité, base de notre action syndicale depuis plus de 100 ans. ■



de travail et le salaire de tous les travailleurs. Cette économie souterraine met également en danger l'État de Droit, la sécurité sociale et les recettes fiscales.

Enfin, notons que les projections démographiques démontrent depuis longtemps que l'Europe aura de plus en plus besoin de jeunes travailleurs dans les prochaines années.

Un changement de cap radical s'impose

Résolument internationaliste, la FGTB wallonne revendique évidemment l'égalité des droits de tous les travailleurs. Dans cette optique, elle s'est engagée auprès des sans-papiers dans leurs différentes luttes. Le 22 avril

L'OIT garde la main sur l'UE en droit du travail

La Conférence internationale du travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT) contrôle chaque année le respect des conventions internationales du travail par les États qui les ont adoptées.

Le rapport de la commission de l'application des normes de la CIT porte en général sur une vingtaine de cas, parmi les plus graves, de violations des conventions, notamment en matière de liberté syndicale, de travail forcé, de travail des enfants, de discriminations. Des pays comme la Birmanie, la Colombie, la Biélorussie, l'Iran, la Chine figuraient sur cette liste en 2009.

Cette année, l'OIT a été saisie par les syndicats de plusieurs pays de l'Union européenne (UE), dont Force Ouvrière en France, des conséquences sur la liberté syndicale de plusieurs arrêts de la Cour de Justice européenne (CJEU) dits notamment Laval, Viking ou Ruffert. Ces arrêts malencontreux qui sont ressentis par les travailleurs comme une invitation manifeste au dumping social.

Ces arrêts conduisent en effet à mettre en cause l'exercice du droit de grève et de négociation collective dans les pays de l'Union européenne lorsque celui-ci contredit les « libertés économiques » définies par les traités de l'UE (libre circulation des biens, services, marchandises).



La commission d'experts – composée de juristes internationaux indépendants – qui prépare chaque année un premier rapport utilisé par la commission des normes, a rendu son avis sur l'un des cas invoqués par les syndicats du Royaume-Uni.



Ses conclusions sont extrêmement importantes. Elles conduisent en effet à rétablir une double hiérarchie des normes.

En affirmant sa compétence quant à l'impact du droit de l'Union européenne sur le plan national en regard du respect des conventions de l'OIT, elle rétablit la prééminence du droit de l'OIT sur le droit de l'UE dans le domaine du travail.

La commission conteste aussi le principe de « proportionnalité » des

intérêts qui arbitre la mise en concurrence du droit du travail avec les « libertés économiques » édictées par le traité de l'UE. Elle affirme ainsi la hiérarchie entre le droit social international (droits des conventions de l'OIT) et les « droits » économiques (commerce et concurrence en l'occurrence), avec une conclusion très forte: « la commission estimant qu'il n'y a aucune raison de revoir sa position sur ce point » (c'est-à-dire qu'il n'y a aucune raison que le droit résultant de la convention 87 sur la liberté syndicale soit mis en balance avec un quelconque autre « droit » économique).

Enfin, la commission d'experts souligne l'actualité des questions posées et leur généralité en liant directement celles-ci aux conséquences et au modèle de la mondialisation: « la commission observe à cet égard que, dans le contexte de la mondialisation, de telles affaires risquent de devenir plus courantes... ». Elle donne donc une portée générale à l'examen de ce cas, tout en soulignant les conséquences « dévastatrices » sur la possibilité pour les travailleurs de négocier réellement avec leurs employeurs les questions affectant leurs conditions d'emploi, résultant d'un effet « restrictif » quant à l'exercice du droit de grève.

*Article paru dans
FO Hebdo n° 2942*



Pour faire plus moderne: **changez de nom**

Dorénavant, nous ferons partie de bpost.

Fini « La Poste ». Temps modernes obligent: visibilité internationale accrue, logo plus interpellant pour nos clients,...

Que de bons arguments!

Tout compte fait, pourquoi pas? Nous ne sommes pas la première, ni la dernière société, à se muer.

En même temps, on nous expliquera que cette rupture avec la poste de « papa » pourra donner plus de confiance à notre clientèle qui trouvera enfin que bpost peut lui offrir des services intégrés.

Si un bête changement d'appellation suffit, on devrait déjà penser au prochain. Si nos clients, malgré toutes les démarches effectuées par les services de B. Meunier, ne se rendent pas compte des opportunités commerciales que nous offrons, c'est que peut-être là le bât blesse. Car si nous faisons le même travail, proposons les mêmes services, ce seul changement de nom suffira-t-il à nous rendre plus efficaces?

La question reste sans réponse.

Nous ne deviserons pas sur le coût de cette mesure qui sera, d'après le boss, effectuée en douceur. Mais en ces temps de crise, le faste mis à communiquer dénote avec la rigueur budgétaire imposée et subie par presque tous.

Michel Meyer
Secrétaire général

Vous souvenez-vous de Paula D'Hondt ?

(Ministre de la Régie des Postes 1981-1988)

C'était un temps que les postiers de moins de 20 ans d'ancienneté ne peuvent pas connaître. Paula D'Hondt avec Team Consult, société de consultance, avait imaginé une refonte des réseaux postaux.

Petit à petit, on se rapproche grandement de ce qui était prévu alors.

L'organisation actuelle de Mail, avec les 128 plates-formes (bien sûr, on a changé les noms repris dans le document d'époque) est un quasi copié-collé.

Team Consult allait certes plus loin. La Poste (ou bpost puisque nous avons changé de nom) continuera-t-elle à modifier son réseau Mail?

OUI

Il y a gros à parier que le nombre de plates-formes va diminuer, que l'on va tenter d'introduire le courrier distribuable certains jours, que l'on va augmenter la puissance des machines de tri, passer au sequencing pour de grandes plates-formes.

Tout cela aura un impact sur l'emploi. Que restera-t-il comme travail préparatoire aux distributeurs?

Cela n'est un secret pour personne: les opérations financières à domicile embêtent l'Entreprise, le contrat de gestion oblige ces prestations mais...

Team Consult prévoyait aussi un repositionnement de nos installations de tri. Nous avons dû batailler ferme pour que nos 5 centres subsistent.

La tentation va être grande, avec qui sait, une nouvelle équipe gouvernementale, de remettre cette vision au goût du jour, sans doute sous d'autres vocables, parfois en faisant croire que pour certains ce sera un plus.

Toutes ces orientations stratégiques décrites il y a 20 ans sont plus que jamais d'actualité.

Ce sont le Conseil d'Administra-

tion et le Comité d'Entreprise qui prendront la décision en âme et conscience, enfin plutôt en vue de garantir la pérennité de l'Entreprise, mais pas que cela.

Notre Entreprise ne sait de quoi son avenir sera fait à partir de 2011, mais ceux qui sont sûrs d'être les bénéficiaires de toutes ces mesures, ce sont nos actionnaires à qui on va verser des retours sur actions plus que corrects.

Notre Entreprise, ce n'est pas un secret, cherche à s'établir dans d'autres pays européens afin de faire fructifier

son capital, capital acquis selon le top management par une gestion rigoureuse et selon nous par les efforts du personnel.

Pour la CGSP il est clair, que nous appréhendons la libéralisation sous toutes ses facettes et donc aussi les mesures visant à garantir la viabilité de bpost.

Qui pourrait freiner les évolutions futures, sinon l'actionnaire majoritaire, qui lui doit prendre en compte, surtout en cette période de crise l'impact sur l'emploi, lui qui doit veiller à ce que chaque communauté soit

traitée à l'identique en terme de possibilités d'emploi, lui qui finance le service universel et qui verrait le coût de celui-ci exploser, voire disparaître, si d'aventure nos prévisions se réalisaient ?

La CGSP sera là pour rappeler à l'État ses obligations.

Notre solidarité dans le combat « facteur de quartier » nous a permis de faire évoluer ce dossier. Que l'Entreprise soit certaine que si nous nous sentons menacés, nous agirons de la même façon.

Michel Meyer
Secrétaire général

RETAIL

Enfin un exercice de mobilité nationale pour les guichetiers !

Lors de la Commission Paritaire de ce 24 juin, La Poste nous présentera un dossier relatif à un travail de mobilité nationale pour les E2 Retail.

Ceci est l'aboutissement d'une vieille revendication.

Jusqu'à présent l'Entreprise bloquait cette mobilité arguant du fait que la réorganisation du réseau et les fermetures des bureaux n'étaient pas terminées et donc, que les emplois offerts n'étaient pas stables dans le temps.

Comme nous arrivons au terme du processus de fermeture des bureaux, nous avons remis le dossier au goût du jour.

Voilà ce qui nous est proposé :

1. Tous les emplois non titularisés seront offerts à la mobilité nationale pour autant que ceux-ci soient stables dans le temps.

Les emplois offerts seront les emplois :

- occupés par les contractuels
- bilingues occupés par des unilingues (une formation au brevet de bilinguisme est prévue pour ces agents)
- vacants.

2. Un ordre de priorité a été établi pour cet exercice, à savoir :
- a. les agents statutaires du cluster qui ont perdu leur service suite à Refocus ou suite à une réorganisation intervenue depuis le 1^{er} juin 2006 et qui actuellement sont HO ou en SG

Cette priorité a toujours été notre préoccupation : permettre à ceux qui ont perdu leur emploi d'en retrouver un.

- b. les statutaires du cluster (PF – SG – HO restants) ;
- c. les autres statutaires au niveau national ;

3. Les emplois à poste fixe libérés sont offerts en cascade.

Quel avantage en retirer ?

On va permettre aux agents HO de retrouver un emploi à poste fixe sur base de leur ancienneté d'entreprise.

C'est une étape très importante. Nous discutons actuellement d'un nouveau schéma organisationnel des bureaux et clusters Retail. Il est essentiel que les postes de titulaires soient titularisés au maximum car la position de titulaire sera prépondérante dans la future manière d'organiser le travail chez Retail.

Après les vacances, nous organiserons des séances d'information pour nos affiliés Retail.

À épinglez : un travail de promotion en vue de combler les fonctions de gestionnaire de bureau Retail va être organisé. ■



Libre(s) parcours

Les congés annuels arrivent à grand pas, j'espère que cela signifie pour chacun des moments de repos et de calme pendant cette période non-scolaire.

Libre parcours

Juste un petit retour sur la situation délicate quant au prélèvement de l'ONSS sur la valeur du libre parcours considéré dorénavant comme « avantage en nature »! Le risque étant de solliciter les agents pour une intervention financière personnelle, ce que nous refusons catégoriquement.

La CGSP a le plaisir de vous annoncer que les négociations ont porté leurs fruits. En effet, il n'y aura aucune modification du système de distribution ni des règles d'utilisation des libres-parcours, que ce soit pour les agents actifs ou Allocataires Sociaux ou pour leurs ayants droit et ce, ni sur le réseau TEC, ni sur les autres réseaux.

L'impact salarial pour les membres du personnel sera également nul, aucune contribution personnelle ne sera réclamée.

Classification des fonctions pour les Employés, Cadres et Brigadiers des Services Techniques

La CGSP a pu décrocher à travers les différents groupes de travail et la SCP, quelques avancées significatives au-delà même des nombreux points soulevés par tous les employés, cadres et brigadiers des services techniques.

Chaque travailleur concerné recevra fin septembre :

- sa description de fonction
- son positionnement individuel
- la nouvelle grille barémique
- un organigramme complet du TEC qui l'occupe
- le nombre de places d'expert par service.

La classification ne fera pas l'unanimité, il y aura certainement des agents déçus. C'est pourquoi, une possibilité d'appel sur votre description de fonction ou positionnement sera possible et ce, dans un délai bien défini. N'hésitez pas à contacter vos délégués et secrétaires régionaux, ceux-ci seront à même de vous guider dans votre éventuelle démarche.

Vous trouverez dans les pages suivantes, la CCT cadre. J'attire votre attention sur le fait qu'il y aura encore 2 conventions à signer et que la signature de la dernière conditionne la mise en œuvre complète et définitive de la classification des fonctions et du système de rémunération.

Prime d'intéressement aux recettes :

La prime nous a apporté 422 € net/agent. Certains pourraient encore critiquer la CGSP mais il faut bien reconnaître que les années sans index automatique, apportent un plus à tous les agents.

Et à la rentrée de septembre? Pas de doute, nous saurons enfin ce que le politique wallon nous réservera dans le contrat de gestion 2011/2015. En effet, les négociations entre le gouvernement wallon et la SRWT débiteront, nul doute que la CGSP sera attentive et ne manquera pas de réagir si la dotation venait à nous réserver des restrictions pour le groupe TEC.

Excellents congés.

Yves Depas
Secrétaire fédéral
CGSP Secteur TBM

Convention collective de travail d'entreprises du 14 juin 2010 relative à la classification des fonctions et au modèle de rémunération des employés

Préambule

Le projet de classification des fonctions décrit dans la présente convention collective représente un projet d'envergure, engageant les six sociétés du Groupe TEC dans un processus de modernisation durable de la gestion des ressources humaines.

Ce faisant, le Groupe TEC poursuit quatre grands objectifs :

- s'adapter à l'évolution des métiers pour lesquels le système actuel fondé sur une notion de grade n'est plus approprié.
- Tendre vers l'équité interne, dans la manière de définir les métiers et de les rémunérer.
- Offrir des perspectives de carrière plus claires aux membres du personnel. Dans ce cadre, les employeurs s'engagent à toujours privilégier les recrutements internes au Groupe TEC, à compétences égales ; chaque société du Groupe TEC reste maître de la procédure et la décision de désignation.
- Construire un référentiel des métiers et des rémunérations qui constitue le fondement sur lequel les autres domaines de la gestion des ressources humaines puissent s'appuyer.

Article 1 Champ d'application

La présente convention collective de travail et le modèle de rémunération qui y est lié, s'appliquent aux employeurs signataires ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent, et en particulier les employés, les cadres jusqu'aux fonctions de directeurs,

celles-ci non comprises, ainsi que les titulaires de fonctions de brigadiers des services techniques telles que figurant dans le modèle évoqué au point 3, à l'exclusion de toute autre personne.

En ce qui concerne les brigadiers des services techniques, il est convenu qu'à la date d'entrée en vigueur du système de rémunération prévu par la présente convention, ils bénéficieront du statut de personnel employé. Toutefois, durant une période transitoire de deux ans, les brigadiers concernés âgés de 53 ans et plus pourront opter pour maintenir temporairement leur statut d'ouvrier.

Article 2 Identification et analyse des fonctions

La classification se fonde sur l'analyse des situations de travail des employés et cadres concernés, lesquelles ont fait l'objet d'un regroupement en fonctions génériques largement documentées. Ces descriptions de fonction, qui n'ont pas de valeur contractuelle, doivent être considérées comme évolutives sans préjudice de l'application des procédures d'appel et de maintenance évoquées dans la présente convention.

Outre l'analyse des activités proprement dites, les descriptions des fonctions rangées dans les classes 4 à 7 (voir point 3) comprennent la définition des critères sur lesquels se basera la validation du niveau d'exercice de la fonction (junior – medior – senior – expert) par son titulaire.

Article 3 Classification des fonctions

Les fonctions sont rangées dans un modèle constitué de 10 classes, numérotées de 1 à 10, de la plus basse à la plus élevée. Le rangement s'opère par la pondération des fonctions, réalisée avec le système USB © de la société Berenschot. Ce tableau figure en annexe 1 à titre informatif.

Chacune des 10 classes représente un niveau transversal s'appliquant, pour les classes 1 à 5, à des familles fondées sur la nature du métier (métiers administratifs, métiers logistiques et de support technique, métiers techniques, métiers de support terrain), et pour les classes 6 à 10 sur la nature de la responsabilité (management, expertise, gestion de projet).

Pour chaque combinaison classe/famille pertinente, c'est-à-dire dans laquelle des fonctions existent dans les organisations concernées, des caractéristiques sont définies afin de conférer à cette combinaison des éléments discriminants permettant d'en interpréter le niveau sans ambiguïté, et ce indépendamment de la pondération USB ©.

Les classes 1 à 3 comprennent les fonctions d'exécution et de support, les classes 4 à 7 comprennent les fonctions d'employés spécialisés, les fonctions d'expertise et les premières fonctions d'encadrement, et enfin les classes 8 à 10 comprennent les fonctions cadres.

Article 4 Procédures d'appel et de maintenance

Au plus tard le 30 septembre 2010, chaque membre du personnel visé au point 1 de la présente convention se verra notifier la fonction qui lui a été attribuée et recevra à cette occasion toutes les explications utiles à la compréhension du système de classification et du système de rémunération.

Il recevra la description détaillée de sa fonction, ainsi que les différents éléments salariaux qui lui permettront de connaître le salaire découlant des nouvelles règles de rémunération, son évolution selon les différentes hypothèses envisageables, ainsi que le salaire et son évolution dont il aurait pu bénéficier si le précédent système de rémunération était maintenu.

L'ensemble des éléments salariaux communiqués doit permettre au titulaire de la fonction d'apprécier de manière fiable et transparente les évolutions possibles de sa situation barémique, et de vérifier, s'il échet, que la garantie du bénéfice minimum de la rémunération actuelle est correctement appliquée.

Au 1er janvier de chaque année, l'ensemble de ces éléments sera réactualisé pour chaque membre du personnel concerné, afin de lui permettre de vérifier le respect de la garantie donnée.

Chaque membre du personnel concerné, s'il est en désaccord avec la fonction attribuée ou avec son contenu, ou s'il conteste la classe dans laquelle cette fonction est positionnée, ou s'il conteste les éléments salariaux qui lui ont été communiqués, a le droit d'actionner la procédure d'appel et/ou de maintenance figurant en

annexe 2 de cette convention, et dont elle fait partie intégrante.

Article 5 Modèle de rémunération

5.1. Références salariales

Un nouveau modèle de rémunération est instauré, comportant différents mécanismes d'évolution des carrières salariales selon les classes de fonction concernées. Ce modèle figure en annexe 3 à la présente convention.

Une convention collective de travail portant approbation de la grille de barèmes sera conclue au plus tard le 30 septembre 2010 et en tout cas avant de procéder à la communication individuelle des éléments salariaux, tel qu'il est prévu au point 4.

Une garantie particulière est accordée à chaque membre du personnel concerné en activité au moment de l'entrée en vigueur de cette convention cette garantie consiste à le faire bénéficier quelle que soit l'évolution future de sa carrière et jusqu'au terme de celle-ci, au minimum du niveau salarial qui aurait découlé de l'application des règles de rémunération actuelles au barème dont il bénéficie à l'entrée en vigueur de cette convention.

Ceci inclut les évolutions automatiques dans les échelles, en ce compris le système de primes qui y est attaché. Ceci inclut également les sauts de barèmes liés à certains paramètres d'ancienneté, dans les limites où ils sont octroyés actuellement, notamment lorsqu'ils sont assortis d'une condition d'avis favorable.

Toute indexation et toute modification linéaire globale de la nouvelle

grille de barèmes résultant d'accords garantis par les dispositions précitées.

5.2. Systèmes d'évaluation et de validation

Des critères, méthodes et procédures d'évaluation et de validation doivent être définis pour permettre le fonctionnement des systèmes de rémunération, d'une part, des classes 4 à 7 (validation des niveaux de compétences senior et expert), et, d'autre part, des classes 8 à 10 (évaluation annuelle dans le cadre du « merit grid »).

L'ensemble des dispositions relatives à ces évaluations (classes 8 à 10) et validations (classes 4 à 7) feront l'objet d'une convention collective de travail à conclure au plus tard le 31 décembre 2010, sur base de propositions qui seront déposées par les employeurs. Le nouveau système de rémunération prévu par la présente convention collective entrera en vigueur à la même date que la convention collective relative au système d'évaluation et de validation.

Article 6 Dispositions relatives au calendrier de mise en œuvre de la classification des fonctions

Considérant d'une part le souhait des organisations syndicales de ne pas donner un accord définitif sur la mise en œuvre de la classification des fonctions tant que chaque membre du personnel n'a pas reçu les éléments relatifs à son positionnement (fonction et rémunération), et considérant d'autre part le souhait des employeurs de conclure un accord-cadre sur cette mise en œuvre, le calendrier suivant est adopté:

Les employeurs s'engagent à publier les organigrammes et la liste des postes

de travail identifiés comme relevant potentiellement du niveau d'expert avant de procéder à la communication individuelle à chaque employé de son positionnement.

Au plus tard le 30 septembre 2010 sera conclue une convention collective de travail portant approbation de la grille de barèmes.

Les employeurs communiqueront ensuite au plus tard le 30 septembre 2010 les éléments de positionnement individuels précités.

La CCT portant approbation des dispositifs, procédures et critères de validation et d'évaluation sera conclue au plus tard le 31 décembre 2010, condition nécessaire à la mise en œuvre complète et définitive de la classification des fonctions et du système de rémunération.

Dans l'hypothèse où la conclusion de la CCT précitée ne pourrait s'opérer avant le 31 décembre 2010, et pour autant qu'elle intervienne au plus tard le 31 mars 2011, l'application des dispositions relatives au nouveau système de rémunération se fera avec effet rétroactif au 1er janvier 2011.

Article 7 Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 14 juin 2010 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant notification, par envoi recommandé, d'un préavis

de six mois, adressé aux autres parties signataires.

Fait à Jambes, le 14 juin 2010

Pour la SRWT :

Jean-Marc Vandembroucke

Pour TEC Liège-Verviers :

Isabelle Mewissen

Pour TEC Namur-Luxembourg :

Jean-Marc Servais

Pour TEC Charleroi :

Gilbert Delva

Pour TEC Brabant wallon :

Michel Corthouts

Pour TEC Hainaut :

Arthur Gosée

Pour la CGSP :

Yves Depas

Pour la CGSLB :

Étienne Habay

TRIBUNE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités • Dans nos régionales
- 3 / Édito • La CGSP dit au PS :
« tout reste à faire »
- 4 / Dossier • 20 milliards de perdus ...
pas pour tout le monde !
- 7 / Analyse • La FGTB wallonne en congrès
- 8 / IRB • Suite au congrès de la FGTB...
- 9 / Analyse • Immigration :
changer de vision et de politique
- 10 / International • L'OIT garde la main sur
l'UE en droit du travail

Internet : www.irw-cgsp.be

SOMMAIRE

Infos POSTE

- 11 / Édito • Pour faire plus moderne :
changez de nom
- 11 / Vous souvenez-vous de Paula D'Hondt ?
- 12 / Retail

Infos TBM

- 13 / Édito • Libre(s) parcours
- 14 / CCT classification des fonctions et
modèle de rémunération des employés



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

Mensuel de la Centrale générale des services publics (CGSP) de la FGTB Éditeur responsable : Francis Wégimont - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11