

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

JUILLET-AOÛT
2010

TÉLÉCOM AVIATION

20 MILLIARDS DE PERDUS ...

DÉPÊCHE
Toi!

J'AI PAS
QUE ÇA
A' F...



PAS POUR TOUT LE MONDE!

Grommel



ÉDITO

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



DOSSIER

Fraude fiscale
un hold-up
à l'envers P. 4



TÉLÉCOM AVIATION

Et après ?
P. 9

La conquête sociale passe par les tribunaux

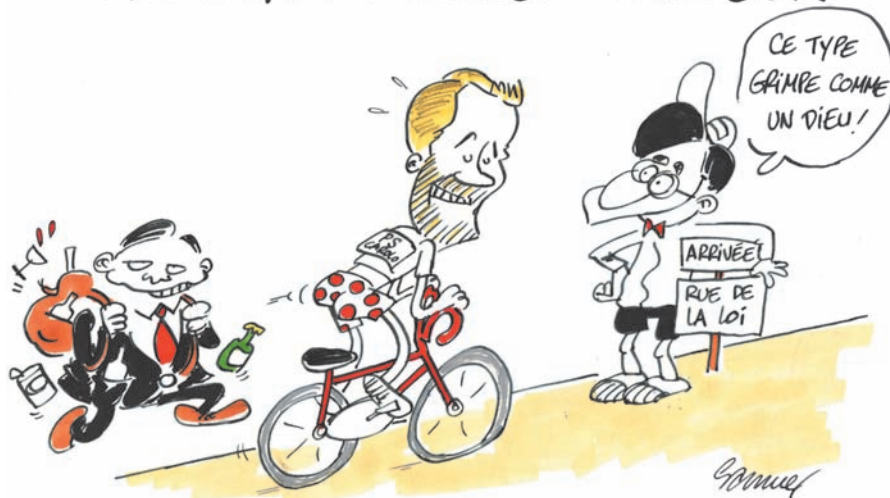
Alors que la Belgique prend les rênes de l'Union européenne (pour le second semestre 2010), la CGSP wallonne a décidé d'une série d'actions durant ces six mois de présidence. Un séminaire de travail s'est ainsi tenu, le 1^{er} juillet, sur « l'avenir du droit du travail dans le cadre de l'intégration 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 Dulbéa 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

Et après ?

Les élections ont eu lieu le 13 juin. Flandre et Wallonie ont voté aux antipodes. Sans vouloir anticiper, nous exigeons du prochain gouvernement qu'il ait suffisamment d'attention et de vision pour le secteur public. Nous exigeons aussi un agenda social.



Le 29 juin 2010, la commission paritaire a avalisé les règles de transition ainsi que trois dossiers d'intégration FMS. Les négociations sur l'intégration vont bon train mais les grandes divisions et les grands départements n'ont pas encore été abordés.

Le secrétariat permanent se doit de constater que les discussions dans notre groupe de travail technique – où siègent les délégués principaux des ex-filiales – se déroulent de façon très constructive.

Tous les dossiers relatifs à l'intégration sont disponibles, sur simple demande, sur support informatique ou peuvent être obtenus via acodtel@skypro.be ou 02-508 58 54.

Les organisations syndicales représentatives ont déposé le cahier revendicatif Belgacom 2011-2012 auprès de la commission paritaire. Ce cahier comporte un plan en sept points :

1. Exécution complète des accords collectifs 2006-2008 et 2009-2010.
2. Emploi, outsourcing et sécurité d'emploi.
3. Qualité de l'emploi.
4. Analyse du package salarial total.
5. Service social.
6. Fin de carrière.
7. Pensionnés.

En tant que membre de la CGSP Télécom Aviation, vous recevrez le cahier revendicatif dans les tout prochains jours.

André Vandekerkhove
président

Objectifs CCA (ex-Proximus)

Dans le dossier Bonus et Merit, il restait encore un chapitre à mettre en œuvre. Avec nos délégués principaux de notre ex-filiale et un certain nombre de conseillers techniques, nous avons déposé 9 amendements qui ont été acceptés par Belgacom.

Ce dossier vise à faire la clarté sur les éléments suivants :

- Système de gestion des prestations pour 2010 (pour la population ex-Mobile, le système appliqué sera le même que celui qui prévaut à Belgacom sa pour 2010).
- Transposition des scores KRA Q1 et Q2 en un score bonus.
- Objectifs à partir de Q3.
- Il n'est nullement question ici d'un changement du contenu de la fonction ni du code de fonction.

Q1, Q2, Q3 correspondant au trimestre 1, 2, 3.

Modification des bonus (niveaux B2, C1, D)

- Le salaire de base reste inchangé.
- Seul le système de bonus subit quelques modifications: le Target bonus individuel sera plus important.
- Le système de bonus collectif change pour tout le monde: prévaudra désormais le système applicable au reste du personnel de Belgacom sa.
- Le bonus sera liquidé par trimestre (Q1 et Q2 étant des périodes transitoires, le paiement du bonus se fera exceptionnellement après le 1^{er} semestre).

Le nouveau bonus est applicable avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2010.

Système 2010 pour l'évaluation de la maîtrise du métier

En janvier-février 2011, s'ouvrira une période d'évaluation au cours de laquelle aura lieu l'entretien d'évaluation et où l'intéressé se verra attribuer un score séparé pour la « maîtrise du métier » et cela, suivant le système de Belgacom sa. Le processus ne s'appliquera pas seulement pour Q1 et Q2 mais vaudra pour toute l'année 2010. Pour les Unit managers qui sont de niveau D et qui ont un score séparé axé sur les compétences, l'évaluation de la maîtrise du métier se substituera aux compétences. Ce qui implique la possibilité de leur attribuer un score A (excellent), B (très bon), C (bon), D (quelques manquements), E (inacceptable).

Le supérieur hiérarchique, N+1, doit fournir le document d'évaluation complété au collaborateur, N, cinq jours ouvrables avant l'entretien d'évaluation. De ce score dépendra le Merit, sans « Management discretion ». En cas de contestation du score par le N, une procédure de recours est prévue conformément aux règles de Belgacom sa. ESM veille au grain et se porte garant du respect de toute la procédure de management des performances. L'évaluation ne peut jamais être une surprise pour le collaborateur. Toute remarque fondamentale relevée en cours d'année doit être consignée de manière formelle (par exemple par courriel, plan d'action,...) pour permettre au collaborateur d'initier une réaction. Il est recommandé au N+1 de faire appel au consultant ESM pour l'assister dans l'accompagnement de collaborateurs qui ont quelques diffi-

cultés et qui requièrent un suivi supplémentaire.

Les membres du personnel de CCA Mobile n'étant pas encore familiarisés à la maîtrise de la fonction ni à la procédure de recours telles que pratiquées à Belgacom sa, des sessions d'information seront organisées en collaboration avec ESM aux fins de les initier à ces pratiques.

Pour Q1 et Q2, les KRA actuels subsistent. Les scores seront commués en scores bonus. À partir de Q3, c'est le nouveau système des objectifs qui entrera en vigueur. Pour de plus amples informations sur le nouveau système d'objectifs, voir plus loin.

Transformation du système actuel des KRA en score bonus pour Q1 et Q2 2010

Les scores KRA existants pour Q1 et Q2 seront commués comme suit. Le N +1 attribue un score à l'issue du premier semestre sur base des données dont il dispose à ce moment-là. Cela se passe au cours d'un entretien personnel. Le score doit être introduit dans P2Act. À partir du second semestre, P2Act ne sera plus utilisé.

Si le membre du personnel n'est pas d'accord avec le score, une procédure de recours est prévue conformément aux règles de Belgacom sa. Les KRA sont commués en un pourcentage de paiement suivant le tableau repris ci-après et compte tenu du taux d'emploi et des règles en matière d'absences en vigueur à Belgacom sa.

Nous utiliserons exceptionnellement le tableau ci-dessous (*voir tableau 1*) dans le cadre de ce dossier pour commuter le score en un pourcentage de bonus.

Pour 2010, on travaillera avec une enveloppe fermée séparée pour la population ex-Mobile.

Objectifs collaborateurs – généralités

À partir de Q3, les KRA seront remplacés par de nouveaux objectifs. Les side by side, antérieurement effectués dans le cadre des KRA (monitorings avec impact sur les KRA), ne serviront plus que de coaching à partir de Q3.

À partir de Q3, les nouveaux objectifs des collaborateurs comprendront :

- un paramètre quantitatif exprimé en TTVA
- un paramètre qualitatif: paramètres de qualité objectivement mesurables.

Le contenu de ces paramètres peut varier en fonction des priorités. Pour Q3, les paramètres comporteront :

- le paramètre quantitatif: l'objectif TTVA subdivisé comme suit:
 - une partie TTVA virtuelle (en euro)
 - une partie New Business (en euro)
 - une partie Retention (en euro).
- le paramètre qualitatif comprend :
- la satisfaction de la clientèle (cf. situation Fix)
- les tests de connaissance (cf. KRA existants).

Objectifs collaborateurs - composition

Principes de base: alignement là où c'est possible sur les collaborateurs de Fix en focalisant davantage sur la vente et New Business des collaborateurs RES. Pour les collaborateurs Exclusive, c'est sur l'élément Retention et satisfaction du client que l'on mettra l'accent. Une partie de l'objectif TTVA sera virtuelle.

(voir tableau 2)

Objectifs collaborateurs – traitement des plaintes

Une partie de la population des collaborateurs Exclusive est employée en support pour les réclamations en fonction de la situation opérationnelle. Ce qui se traduira aussi au niveau de leurs objectifs. Leur objectif TTVA sera réduit. Dans la partie « qualité », les réclamations font également l'objet d'une attention toute particulière.

(voir tableau 3)

Objectifs collaborateurs – mesure

Objectif TTVA

- TTVA virtuelle c'est la TTVA donnée aux services qui ont une valeur pour l'entreprise et qui sont offerts aux clients mais qui ne contribuent pas directement aux résultats financiers (par exemple: datacollection, bill online,...). New Business et Retention s'expriment en euro.

(tableau 1)

< 2	2 – 2,69	2,7 – 2,99	3 – 3,29	3,3 – 3,69	3,7 – 4,29	4,3 – 5
0 %	80 %	90 %	100 %	110 %	130 %	150 %

(tableau 2) Poids pour Q3:

			Collaborateur RES	Collaborateur Exclusive sans support collaborateurs réclamations & BS
Quantitatif	TTVA	TTVA virtuelle	5 %	5 %
		New Business	50 %	35 %
		Rétention	20 %	25 %
Qualitatif	Qualité	Satisfaction clients	20 %	30 %
		Tests connaissance	5 %	5 %

(tableau 3) Poids pour Q3:

			collaborateur Exclusive avec support pour les réclamations
Quantitatif	TTVA	TTVA virtuelle	5 %
		New Business	35 %
		Retention	25 %
Qualitatif	Qualité	Satisfaction clients	25 %
		Tests connaissance	10 %

- C'est un montant absolu à atteindre au terme du trimestre.
- Le reporting se fait sur base de BCI QSE.
- L'objectif TTVA est adapté en fonction :
 - du taux d'emploi
 - du traitement de plaintes pour des collaborateurs Exclusive
 - de la maladie (21 jours calendrier consécutifs au cours d'un trimestre)
 - du training pour les nouveaux collaborateurs
 - des congés syndicaux
 - des équipes de nuit & shift 36.

Qualité – satisfaction des clients

- L'objectif est fixé sur base de données historiques et des KPI CCA.
- Le résultat se mesure sur base des enquêtes clients via les IVR.
- Pour un score individuel, le collaborateur doit avoir au moins 10 enquêtes par trimestre. S'il n'atteint pas ce chiffre, il se voit attribuer le score de l'équipe.
- Dans une enquête, le client est soumis à une batterie de questions mais seule la question qui jauge spécifiquement le degré de satisfaction par rapport au collaborateur est prise en compte pour établir la satisfaction clientèle.
- La mesure se fait sur base des 3 meilleurs scores individuels du collaborateur.
- Les résultats sont établis sur base d'enquêtes effectuées entre 8 et 22 heures (les enquêtes nocturnes sont exclues).

Qualité – tests de connaissance

- Une partie du volet qualité sera évaluée sur base de tests de connaissance qui sont actuellement déjà repris dans les KRA des collaborateurs.
- Deux tests de connaissance sont effectués par trimestre.
- L'agent doit participer aux tests organisés. Si le CSA est empêché de participer pour des motifs légitimes, il reçoit la moyenne du score de l'équipe pour le test.
- Le modus operandi actuel est maintenu :
 - Les collaborateurs sont avertis par courriel quelques jours avant d'être soumis au test.
 - Workforce établit et planifie l'organisation et la participation des collaborateurs au test.
 - Il est prévu 10 questions et 30 minutes pour y répondre.
 - Les réponses aux questions figurent sur l'intranet.
 - Pour les agents Senior qui interviennent en support pour le traitement des plaintes, il est prévu 5 questions supplémentaires ciblées sur le traitement de la clientèle. Ils disposent de 15 minutes supplémentaires pour y répondre.

Adaptation des équipes de nuit, shift 36, dimanches et jours fériés

Certains collaborateurs travaillent en équipe de nuit ou en shift 36 (shift jusqu'à 24 h) ou travaillent les dimanches et jours fériés.

Il s'est avéré que les opportunités commerciales en soirée (après 22 heures), la nuit ainsi que les dimanches et jours fériés sont réduites. D'où l'adaptation pour ces collaborateurs de leur objectif TTVA.

Principes :

- De nuit de même que les dimanches et jours fériés, les opportunités de vente sont limitées. L'objectif TTVA sera entièrement neutralisé.
- Pour le shift 36, il y a encore suffisamment d'opportunités de vente jusqu'à 22 heures. L'objectif TTVA sera neutralisé pour 2 heures (de 22 à 24 heures).

Cette neutralisation se fera par une correction rétroactive de l'objectif TTVA (à la fin du trimestre) par personne au prorata du nombre de nuits, shifts 36, dimanches et jours fériés prestés.

Objectifs des Unit Managers (UM) – composition

- Les objectifs des UM sont composés de façon analogue à ceux des collaborateurs (mêmes paramètres).
- Alignement sur les collaborateurs de Fix là où c'est possible.
- Comme pour les collaborateurs de Fix, l'option est de mettre les Targets pour les UM au niveau du Contact centre pour l'objectif TTVA pour la satisfaction client et les tests de connaissance. L'indice de qualité est individuel.

(voir tableau 4)

(tableau 4) Poids pour Q3:

		UM	
Quantitatif	TTVA	TTVA virtuelle	5 %
		New Business	35 %
		Retention	25 %
Qualitatif	Qualité	Satisfaction clients	25 %
		Tests connaissance	5 %
	Quality Index	Projets	5 %

Bonus : règle de garantie à 100 %

Un collaborateur qui atteint 100 % de ses objectifs sur base annuelle, a droit à son Target bonus sur base annuelle.

Cette mesure doit veiller à ce que des collaborateurs ne soient pas pénalisés lorsque que, en raison des circonstances, ils ont effectué de moins bonnes prestations un trimestre alors

que leur résultat général est bon.

Exemple: un collaborateur fait d'excellentes prestations pendant trois trimestres. Il n'y a qu'un seul trimestre pour lequel il n'obtient pas de bonus. Mais, en moyenne, il atteint les 100 %. Dans ce cas, on comparera son Target bonus à ce qui lui a été payé pendant l'année. La différence lui sera payée en sus.

Réali-sation	Paiement	Bonus en euro
70 %	0 %	0 €
110 %	120 %	896 €
110 %	120 %	896 €
110 %	120 %	896 €

Le dossier est disponible sur simple demande (02-508 59 19). ■

Objectifs CCA (ex-Proximus)

KRA = *Key Responsible Area*. Il s'agit d'une série d'objectifs fixés aux membres du personnel de Proximus

KPI = *Key Performance Indicator* sont des indicateurs clés de performance.

P2Act = *Proximus Performance and capability competency track* Système d'évaluation chez Proximus dans lequel doivent être encodés les scores.

TTVA = *Total Transaction Value*. Est utilisé dans la définition des objectifs de vente. S'applique à chaque produit, service, ...

The Brussels Airport Company

Opérations hivernales (WinterOps)

Suite à la résiliation de la précédente convention par les trois organisations syndicales représentatives, quelques clarifications et modifications importantes ont été apportées.

Un bref aperçu

Les WinterOps sont réservées aux membres du personnel qui travaillent dans un horaire administratif et aux fonctions de management. A l'avenir, les activités et priorités administratives et opérationnelles seront prises en compte pour un certain nombre de fonctions.

Pour les membres du personnel qui travaillent en équipe, les inspecteurs et Deputies de l'inspection Airside peuvent dorénavant, en plus des techniciens du garage, des chauffeurs et des Airport Support Agents, poser leur candidature à une prestation complémentaire volontaire de 4 heures (venant après leur prestation prévue)

jusqu'à 12 heures par jour maximum du lundi au vendredi.

L'article 38 ter 61 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 sera strictement respecté. Ce qui signifie qu'une période de repos d'au moins 11 heures consécutives sera appliquée par période de 24 heures.

En application de cette même loi, une pause de 15 minutes minimum sera octroyée aux travailleurs, au plus tard au moment où la durée de la prestation a atteint 6 heures. Une dérogation à cette obligation est uniquement possible si le travail doit faire face à un accident survenu ou menaçant.

Parmi les véhicules, les machines Bertin sont mises au repos et 10 nouveaux véhicules ont été achetés.

Deux catégories continueront d'exister sur base de l'expérience:

- les collaborateurs ayant 2 ans ou moins de 2 ans d'expérience ou moins

au cours des 5 dernières années: pour eux, l'indemnité d'attente s'élève à 80 % du point médian de la classe 3

- les collaborateurs ayant plus de 2 ans d'expérience au cours des cinq dernières années et les chefs d'équipe et de convoi: leur indemnité d'attente a été fixée à 90 % de la classe 3.

La direction s'engage à mettre en œuvre de manière optimale des travailleurs internes volontaires. Elle confirme une nouvelle fois ne pas avoir pour objectif de faire exécuter toute l'activité hivernale de manière externe. Lors de l'appel d'une équipe mixte, elle aspirera toujours, en fonction du type de véhicule, à recourir à une organisation de rotation.

Il est évident que nous suivrons de très près l'organisation de WinterOps l'hiver prochain et que nous dénoncerons la moindre atteinte à la Loi sur le travail. ■

Vent de folie sur Belgocontrol

Contexte des négociations

Le point de départ des négociations sur les conditions de travail ATS tient au « Gentlemen agreement » conclu entre la direction de Belgocontrol et les organisations syndicales représentatives en date du 27 novembre 2009 et la feuille de route permettant une négociation constructive dès le début janvier 2010 pour conclure un accord global à la commission paritaire du 10 juin 2010.

Les 5 thèmes abordés sont :

- Grilles horaires.
- Règle des jours 12/2.
- Breaks.
- Non ops.
- Semaine des 35 heures.

Pour les organisations syndicales représentatives, le fil rouge pour un accord global doit impérativement tenir compte du respect de la législation du travail, d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, d'une meilleure répartition de la charge de travail entre tous les ATCO et de la nécessité d'offrir un maximum

d'opportunités pour garder la licence dans le cadre de la mise en place du FABEC.

La période de négociation (du 21 janvier au 1er juin 2010)

Si les 5 thèmes furent abordés durant cette période, force est de constater qu'il fut très difficile de s'accorder sur l'interprétation que l'on donne dans l'entreprise à la mise en place de la législation sociale concernant la semaine des 35 heures, la prise des breaks, la limite des 12/2, le calcul des heures complémentaires et des vraies heures supplémentaires...

Dans ce contexte, dès février, la plupart des techniciens assistant les secrétaires des organisations syndicales représentatives décidèrent de se retirer des débats en cours.

Dès la réunion du 8 mars 2010 abordant le thème des breaks, la direction de Belgocontrol décide d'ajouter une nouvelle notion portant sur la « productivité collective » justifiée par :

- la situation financière difficile de l'entreprise

- l'obligation de réaliser des plans locaux de performance tel qu'il sera prévu dans le nouveau contrat de gestion de Belgocontrol et tel qu'adopté par la Commission européenne en date du 7 mai 2010 dans le cadre de la mise en place du FABEC.

Le 1er juin, un document de synthèse est distribué en groupe de travail ATS et un projet d'accord le 9 juin reprenant 12 points à formaliser.

En groupe de travail ATS du 10 juin, l'Administrateur délégué, devant le refus des trois organisations syndicales représentatives de signer le document proposé par la direction, demande instamment des contre-propositions afin de parvenir à un accord au plus tard le 14 juillet.

Le 16 juin, lors d'une nouvelle réunion sur les conditions de travail ATS, l'administrateur délégué reproche aux organisations syndicales représentatives qu'un accord global n'ait pu voir le jour et leur en impute la faute.

La CGSP ne pouvait rester sans réagir et vous trouverez ci-après le courrier envoyé le lendemain à Monsieur Jean-Claude Tintin.

Bruxelles, le 17 juin 2010



Monsieur l'Administrateur délégué

Lors de la réunion de ce 16 juin concernant l'état d'avancement des négociations ATS, votre déclaration, véhémement à l'encontre des organisations syndicales représentatives, ne peut immanquablement demeurer sans réactions de notre part.

Si, dans une certaine mesure, nous pouvons comprendre l'indignation provoquée par le comportement inadmissible de certains, il n'est pas tolérable que les organisations syndicales représentatives soient accusées de l'enlisement des négociations.

Par ailleurs, nous nous appuyons sur votre intervention pour signifier que la grande majorité des contrôleurs aériens n'est pas responsable du marasme actuel. Néanmoins, nous vous réclamons de considérer l'importance que répercute le manque cruel de rigueur affiché par le management dans sa gestion journalière depuis la naissance de Belgocontrol, il y a déjà 11 ans.

Que demande la CGSP Télécom Aviation pour les membres du personnel de Belgocontrol ?

Au travers des 5 thèmes abordés dans le dossier ATS depuis maintenant 6 mois, nous plaidons pour des solutions socialement acceptables : un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, une meilleure répartition de la charge de travail entre tous les ATCO dans le respect de la loi du travail.

Votre décision de supprimer, sans concertation, une nuit à la tour de Bruxelles et peut-être à CANAC 2 dès le 1er juillet, est sans doute justifiée sur le plan économique mais s'expose à des réactions tant indésirables qu'incontrôlables.

Nous vous rappelons également que les réglementations de base relatives aux questions prévues à l'article 34, § 2, sous-sections A à G de la loi du 21 mars 1991 ne peuvent être prises qu'après négociation en commission paritaire de Belgocontrol. Toujours, du point de vue du statut syndical, nous ne nous trouvons nullement aujourd'hui dans la situation prévue à l'article 14, § 2 du statut syndical de Belgocontrol.

La négociation doit se poursuivre impérativement

Le 16 juin, la CGSP a déclaré en réunion qu'elle était prête, comme toujours, à prendre ses responsabilités. Cependant, nous sommes d'avis que conclure des accords "généralistes" n'est d'aucune utilité et nous nous refusons à continuer sur cette voie.

Nous notons votre souhait de poursuivre les négociations sur les conditions de travail ATS (document de synthèse du 7 mai 2010) en vue de parvenir à un éventuel accord au plus tard le 14 juillet 2010.

Si nos collègues des deux autres organisations syndicales représentatives ont signifié vouloir rentrer leurs commentaires pour le 29 juin, nous vous soumettons d'ores et déjà nos exigences pour les 12 points en suspens et, plus précisément, sur la version 0.1 du projet de protocole d'accord relatif aux conditions de travail ATS :

Article 1 - établissement de l'horaire

Nous exigeons que soit formalisée l'obligation pour l'employeur de fournir comme il l'a fait depuis le début des négociations, les propositions de grille horaire mensuel - avant publication pour tous les services ATS, y compris les régions - et de planning annuel aux secrétariats des organisations syndicales représentatives.

En cas de modification d'horaire (point 4.4.7), nous voulons introduire la possibilité pour l'ATCO de se concerter avec le management ATS. À cet effet, il doit être prévu un renforcement des prérogatives syndicales en application de l'article 1 - Dialogue social de la Convention collective 2006-2008.

Article 2 - règles de base

2.1. Règle des 12 février

Aux pages 2 et 3 du procès-verbal de la réunion du 12 février 2010, il figure :

"La situation actuelle chez Belgocontrol est l'engagement, qui date déjà depuis 2009, d'appliquer la règle des jours 12 février.

Les ANSP avoisinants appliquent un plus petit nombre de jours de prestations successives.

Belgocontrol ne pourra y parvenir que si l'entreprise, tout comme les ANSP avoisinants, peut adapter l'organisation de travail.

Ceci implique, entre autres, des services d'une durée différente, une planification "croisée" des services, de travailler avec des services ops et non-ops, de donner un certain poids à divers codes d'absences et d'activités non-ops.

On ne sait pas clairement si les contrôleurs sont demandeurs en la matière..."

La CGSP a toujours affirmé qu'elle était en faveur de cette approche si les conditions de travail se voyaient améliorées pour les ATCO concernés.

Au vu de vos suggestions aux articles 3 à 5 compris, quel est l'impact sur une application différente à l'avenir de la règle des jours 12 février ?

En première lecture, vous souhaitez appliquer des "recettes" qui sont exigées pour une diminution du nombre de jours de prestation sans les présenter formellement. Comme la CGSP l'a souvent déclaré, vos propositions à cet égard ne sont pas claires.

Dans un premier temps, nous exigeons que soit formellement consignée l'interprétation légale de l'application, à Belgocontrol, du calcul du nombre de jours consécutifs pour la mise en œuvre de la règle des 12 février jours consécutifs. À cet égard, il serait judicieux de transcrire définitivement dans cet accord les conséquences des codes 9 et 0, en ce compris, toute l'argumentation juridique et technique.

En outre, sur quoi se base votre interprétation à ce sujet dans votre note d'octobre 2009 au secrétaire d'État Étienne Schouppe (point II.3) ?

Article 4 - pause

Votre proposition est de 13 % minimum avec un maximum de 35 %. Nous exigeons un minimum de 25 %.

Ne suffirait-il pas de peu pour parvenir à un bon équilibre avec une argumentation bien étayée dans les textes à négocier ?

De fait, si l'impact réel, autre que de la "productivité collective" des articles 3, 4 et 5, sur les conditions de travail des ATCO était rapporté en toute transparence dans cet accord, une avancée significative serait réalisée en vue d'une solution socialement acceptable pour tous.

De surcroît, la CGSP Télécom Aviation exige :

- la mise en place, à partir du 1er juillet, du service st/BY tel que négocié en avril 2009
- qu'un aperçu reprenant l'évolution des effectifs dans les unités ATC depuis 2000 soit remis aux partenaires sociaux durant la première semaine de juillet 2010, comme indiqué à l'article 5 de l'accord ponctuel ATCII du 13 juillet 2009
- que la mise en place du comité Licence tel que prévue dans le "Gentlemen agreement" du 27 novembre 2009 soit reprise dans ce protocole d'accord ponctuel.

TRIBUNE

SOMMAIRE

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...

Infos TÉLÉCOM AVIATION

- 9 /** Édito • Et après ?
- 10 /** Belgacom • Objectifs CCA (ex-Proximus)
- 13 /** The Brussels Airport Company • Opérations hivernales (WinterOps)
- 14 /** Belgocontrol • Vent de folie sur Belgocontrol

Internet : www.irw-cgsp.be



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