

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

POSTE - TBM

UN 1^{er} MAI SOUS LE SIGNE
D'UN PLAN DE RELANCE



MAI 2010



ÉDITO

Il faut une plus-value sociale pour la Wallonie **P. 3**



POSTE

Merci aux délégué(e)s **P. 9**



TBM

Contrat de gestion 2011-2015 **P. 13**

Turquie : syndicaliste emprisonnée

La Haute Cour pénale d'Ankara, en Turquie, a condamné la dirigeante syndicale Seher Tümer à plus de sept années de prison, la jugeant coupable d'appartenir à une organisation kurde illégale et de « faire de la propagande » en participant à des manifestations publiques. Seher Tümer est déjà incarcérée depuis près d'un an. Ses avocats soutiennent que ces accusations sont sans fondement. L'Internationale des Services Publics estime que Seher Tümer est prise pour cible à cause de ses activités au sein du mouvement syndical et de défense des femmes en Turquie. Une solidarité internationale sans relâche s'impose.

<http://www.labourstart.org>

ADIEU JEAN FERRAT



DANS NOS RÉGIONALES

Charleroi

Conférence d'information 26 mai 2010

« La vie dans les homes », avec la participation d'Infor Homes Wallonie. 10h. Orateurs : Marie Vilance, Christian Poulet. - Rens. : tél. 071 797 111
• Adresse : rue de Montigny, 42. Charleroi. Salle 1.

Luxembourg

Tous ensemble au 1^{er} mai 2010 à Arlon

Ce 1^{er} mai aura bien sûr une forte connotation syndicale et reste dans l'esprit de bonne collaboration avec le PS et la Mutualité socialiste.

12h-14h : barbecue. Réservation avant le 23 avril en téléphonant au 063 23 01 00. Prix : 12 € - enfant 6 €. 14h : discours - Ouverture par le Président de la FGTB : Serge Careme, Olivier Dulon (CGSP), Joël Thiry (FGTB), Philippe Courard et Sébastien Pirlot (PS) et le Dr Jacques Devillers (Mutualité).

14h30 : animations pour tous, bus de la mutualité.

• Adresse : rue des Martyrs, 80 - Arlon.

Namur

Festivités du 1^{er} mai 2010

10h30 : accueil - café.

11h : meeting présidé par le nouveau Secrétaire régional intersectoriel.

Orateurs : accueil par le nouveau Président de la FGTB Namur, Anne Demellenne (IW/FGTB), Michel Meyer (CGSP), Guy Fays (FGTB).

12h : apéritif musical (DJ Carl Libertiaux). 12h30 : barbecue géant (prix : 12 € - enfant 6 €). Réservation pour le 27 avril par versement au compte 636-3827404-08 (communication : animations 1^{er} mai 2010) ;

par tél. : 081 72 91 43 ;

par fax. : 081 72 91 31 ;

ou par mail : maryse.dussart@cgsps.be

14h-19h : ambiance musicale (Orchestre Pop-Rock Flashback et DJ).

Grande tombola.

Excursion à Comines-Warneton 9 juin 2010

La Commission régionale intersectorielle des pensionné(e)s et pré-pensionné(e)s de la CGSP de Namur organise une journée visite du Musée de la rubanerie et repas dansant au

Moulin Bardin à Comines-Warneton.

Réservation pour le 2 juin au plus tard à Maria Pasquarelli, rue Jean Bebronne, 14 à 5020 Suarlée.

Tél. : 0476 366 888 – 081 559 162.

Prix (trajets, visites et repas) : 39 €/pers. (affilié et conjoint) et 42 €/pers. (non affilié).

Compte n° 132-5234632-68 (communication : excursion 09.06.2010).

• Adresse : Rassemblement sur le parking de la CGSP « André Genot » rue de l'Armée Grouchy, 41 à Namur.

IRB BRUXELLES

1^{er} mai avec l'Orchestre national de Barbès, Marc Lelangue & the Heavy Muffulettas, La Sonora Cubana, Jour de fête.

• Adresse : Place Rouppe - Bruxelles
De 13h à 20h (gratuit).



Il faut une plus-value sociale pour la Wallonie

Enfin, le Gouvernement wallon a réussi à faire parler de lui de manière positive et surtout à moindre frais. Il y a de quoi se réjouir. En effet, les précédentes tentatives s'étaient toutes soldées par de cuisants échecs. Soit le gouvernement présentait des mesures (relativement) positives mais onéreuses, voire carrément impayables comme le Plan Marshall 2.vert. Soit il s'offrait de la publicité gratuite mais peu à l'avantage de l'équipe gouvernementale en place, comme en témoigne la récente « guéguerre » entre le PS et ECOLO.

On peut dès lors comprendre la satisfaction du ministre-président lorsque, le premier avril dernier, il annonçait le relookage complet de la Région wallonne qui devient « Wallonie ».

D'ores et déjà, la CGSP wallonne met en garde contre toute tentative de camoufler l'indigence du projet social par des mesurette certes sympathiques mais purement symboliques et donc loin, très loin, des préoccupations des travailleurs wallons, avec ou sans emploi.

La CGSP wallonne entend profiter de l'occasion pour rappeler que la Région wallonne, pardon la Wallonie, a la possibilité de mettre en œuvre une politique sociale volontariste et créatrice d'emplois de qualité.

Services publics et banque publique

Dans notre mémorandum en vue des élections régionales, nous appelions la Région wallonne à lancer un grand Plan de développement des services publics en faveur des Wallon(ne)s. Pour nous, ce qui est possible pour le secteur privé, au travers d'un Plan Marshall, doit être possible pour les services publics. Ne manque, apparemment, que la volonté politique...

En ce qui concerne l'enseignement, la CGSP wallonne plaide pour sa régionalisation avec renforcement de la solidarité avec Bruxelles. Nous revendiquons un réseau public, unique et pluraliste qui dépende d'un niveau de pouvoir doté de moyens suffisants pour financer les évolutions qui lui permettront de rencontrer les défis de la société actuelle. Mais aussi pour qu'il soit en phase avec les attentes d'un développement régional organisé par les pouvoirs publics, et pour rendre l'architecture institutionnelle plus cohérente.

Un autre outil efficace serait la création d'une banque publique régionale. Au moment critique de la crise, beaucoup de voix dans le monde politique se sont exprimées dans ce sens. Curieusement, aujourd'hui, c'est le silence total.

Politique économique différenciée

Mais ce n'est pas tout, il est grand temps que les politiques fédérales puissent aussi se décliner en fonction des réalités socio-économiques des entités fédérées. Une loi uniforme aura, forcément, des conséquences différentes dans une région à forte densité de petites et moyennes entreprises et avec un faible taux de chômage et dans une région en plein redressement économique.

Voilà pourquoi nous devons tirer profit du Premier mai, période où l'ensemble des mandataires socialistes se souviennent de notre existence, pour leur rappeler qu'il est de leur responsabilité de mettre tout en œuvre pour lutter contre la crise en travaillant au redressement social et économique de la Wallonie. Dans cette tâche, ils pourront compter sur la CGSP, même en dehors de la période du Premier mai, car plus que les discours et l'apparence, nous préférons les actes !



Francis Wégimont, Secrétaire général de l'IRW
Alain Lambert, Vice-président de la CGSP
Laurent Pirnay, Secrétaire général adjoint de l'IRW

Un 1^{er} mai sous le signe d'un plan de relance

Après l'appel à un « nouveau pacte social tripartite » version Laurette Onkelinx, la proposition de « plan anti-crise » de Joëlle Milquet et le « plan d'attaque pour la Belgique » d'Yves Leterme, la FGTB se lance dans l'arène et revendique un « plan de relance éco-solidaire ». Le mois dernier, l'édito de *Tribune* était consacré à la nécessité de redistribuer les richesses, voilà ci-dessous quelques contributions de la CGSP wallonne au débat sur ce « Plan de relance syndical ».

Le plan de relance éco-solidaire proposé par la FGTB serait coordonné et financé au niveau européen par une taxe sur les transactions financières comprise entre 0,025 % et 0,050 %. La FGTB fait également mention de la réduction du temps de travail, couplée à la semaine de 4 jours et plaide pour la nécessité de créer, à court terme, les conditions d'une croissance « éco-solidaire ». Objet d'une campagne de sensibilisation, ce plan de relance, utile et nécessaire, doit, pour la CGSP wallonne, être complété. Nous réclamons un plan de relance global, cohérent et fort.

Nécessité fait loi !

Face aux propositions de plans patronaux et gouvernementaux qui foisonnent, la CGSP wallonne soutient la démarche de la FGTB visant à contre-proposer un plan de relance qui défende les travailleurs. Mais la FGTB ne peut se contenter d'appeler « le patronat et les pouvoirs publics à mettre ensemble la main à la pâte » pour lancer un « plan de relance sup-

plémentaire ». Bien au contraire : en tant qu'organisation de contre-pouvoir, elle se doit d'élaborer un plan de relance cohérent et revendicatif et de l'imposer à l'agenda politique par la création d'un rapport de force favorable. Si le plan de relance de la FGTB rappelle fort judicieusement que les prévisions dramatiques de la Banque nationale ou du Bureau fédéral du Plan se font « à politique inchangée », il est de notre devoir de faire la preuve que l'on peut changer de politique sociale et économique !

Réglementer les secteurs bancaire et financier

Pour la CGSP wallonne, un véritable plan de relance doit, au préalable, dresser le constat des causes de la crise actuelle, pointer la responsabilité du secteur financier et revendiquer les moyens adéquats d'y remédier. En effet, il est démontré que les banques portent une lourde responsabilité en la matière, par leur action spéculative, leur gestion de la crise et le détour-

nement de l'argent public qu'elles ont utilisé pour se renflouer plutôt que pour soutenir l'activité. Ne pas dresser ces constats, c'est ne pas se donner les moyens de se prémunir de futures crises alors même que les spéculateurs attaquent les États (cas actuel de la Grèce). Des mesures de réglementation des secteurs bancaire et financier s'imposent et elles doivent impérativement figurer dans le plan de relance de la FGTB. Les résolutions de Congrès de l'IRW-CGSP de juin 2008 préfiguraient déjà la crise actuelle, en pointant la redistribution inégalitaire des richesses dans notre société. En d'autres termes, il faut oser dire que le système capitaliste a fait faillite, qu'il a montré ses limites et, à l'instar de la FGTB wallonne, oser affirmer que « le capitalisme nuit gravement à la santé ».

Développer les services publics

Pour la CGSP wallonne, la relance doit passer par une politique de développement des services publics. Il est



indispensable de doter les services publics existants des moyens nécessaires pour qu'ils puissent remplir au mieux leurs missions. La CGSP wallonne ne s'inscrit dans aucun plan de relance qui ne mettra pas clairement en avant le rôle des services publics tant dans la satisfaction de besoins collectifs que dans la création d'emplois, et qui ne garantira pas le financement nécessaire à leur développement. Il faut rappeler que, quand les moyens viennent à manquer, c'est toujours vers les services publics qu'on se tourne pour en réduire les dépenses. Voilà pourquoi un plan de relance ambitieux doit être doté de sources de financement ambitieuses et ne pas se contenter d'une taxe européenne sur les transactions financières qui devrait rapporter, selon les premières estimations, 135 milliards d'euros. Ce qui, à l'échelle européenne, est bien peu pour soutenir une relance sociale. Voilà pourquoi la fiscalité doit être un élément essentiel de notre réflexion.

Utiliser la fiscalité

C'est majoritairement l'impôt qui finance les services publics et cela doit rester ainsi ! Pour la CGSP wallonne, il est nécessaire que l'impôt soit juste, fortement progressif et qu'il tienne compte de tous les revenus (du travail, du capital, mobiliers et immobiliers). Des mesures politiques courageuses doivent rapidement être prises pour lutter contre la fraude fiscale ; lever le secret bancaire et supprimer les titres au porteur ; supprimer l'existence de paradis bancaires, fiscaux et judiciaires ; contrôler les flux financiers ; établir un cadastre des fortunes. Pour la CGSP wallonne, il faut continuer à demander la suppression des intérêts notionnels.

Pour éviter que la plus grosse partie de la fiscalité ne soit supportée par les travailleurs, la CGSP wallonne plaide pour que la FGTB se dote d'un « *programme fiscal global* » qui offre une alternative sociale aux « *contre-réformes fiscales* » de Didier Reyn-

ders qui profitent dans une très large mesure aux plus riches.

De plus, il faut rappeler l'importance des cotisations sociales et patronales dans la redistribution des richesses et continuer à revendiquer la défense et la promotion du salaire brut.

Réduction collective du temps de travail

Contre la focalisation sur les réductions individuelles du temps de travail et la seule perspective de la semaine de 4 jours, la CGSP wallonne réclame la réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire, sans flexibilité imposée. Elle rappelle, à l'instar de la FGTB wallonne, que cette revendication est une demande forte des militants wallons. Elle peut être organisée de différentes manières, la semaine de quatre jours est une des possibilités mais elle n'est pas la seule. Fidèle à ses résolutions de Congrès, la CGSP wallonne propose de fixer un objectif chiffré de 32 heures par semaine. Une telle réduction collective du temps de travail permettrait une création massive d'emplois, une meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle et plus d'égalité professionnelle pour les femmes, les plus touchées par la réduction individuelle du temps de travail plus subie que choisie.

Ce qu'il manque...

La FGTB prévoit dans son plan de relance une meilleure mobilisation de l'épargne via une initiative publique mais rien n'est dit sur la manière d'y parvenir. La CGSP wallonne propose une solution par la création d'une banque publique pour collecter l'épargne, en ce compris l'épargne des particuliers. C'est, concrètement, un moyen complémentaire à la mise en place d'une réglementation des secteurs financier et bancaire. On s'étonnera également de ne pas voir le plan de relance revendiquer un

moratoire sur le contrôle de la « disponibilité » des chômeurs en préalable à toute révision de la législation. La CGSP wallonne rappelle, pour sa part, qu'elle demande, à l'instar de la FGTB wallonne, l'arrêt pur et simple du contrôle de la « disponibilité » des chômeurs. ■

Résolution 6 de l'IRW-CGSP :

Le Congrès utilise le terme de « socialisation » pour décrire ce moyen de redistribution car c'est par l'apport de chacun d'entre nous que nous sommes en mesure de donner des droits à tout le monde, mais aussi parce que ces cotisations sont immédiatement versées en allocations sociales diverses et ne permettent donc pas au système bancaire de s'en saisir et de prélever une ponction sur cette masse financière énorme. Aucune part de ces ressources n'est privatisable. (...) Le Congrès rappelle le caractère hautement symbolique essentiel de la sécurité sociale. En effet, imposer le paiement de cotisations sociales est une façon de faire reconnaître à tous que c'est de nous seuls, par notre travail, qu'est issue la richesse qui permet de financer la vie en société. C'est parce que nous sommes les producteurs de la société que nous avons droit à des rémunérations et non à des aumônes. En conséquence, avec l'affaiblissement du prélèvement des cotisations, c'est notre force politique commune qui s'effrite.

visitez notre site :
www.irw-cgsp.be

UE 2020, un plan de relance européen ?

De quoi parle-t-on !

2000 : l'Europe se dotait d'un programme décennal qui devait en faire « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable, accompagnée d'une croissance quantitative et qualitative de l'emploi dans le respect de l'environnement »... Dix ans plus tard, c'est l'heure du bilan : l'Europe a raté le coche.

Échec de la stratégie de Lisbonne 2000-2010

Côté social, le bilan n'est pas brillant :

- un taux d'emploi à 66 % au lieu des 70 % visés (pour 2008) ;
- 23 millions de chômeurs, soit un taux de chômage de près de 10 % (version statistiques européennes normalisées, c'est-à-dire largement sous-estimées) ;
- 2,7 millions de pertes d'emploi pour l'Eurozone en 2009 et 4 millions pour les 27 pays membres ;
- 17 % de la population (soit 85 millions) sous le seuil de pauvreté.

Côté économique, il n'y a pas de quoi pavoiser non plus. L'Europe n'est toujours pas en mesure de surclasser ses concurrents commerciaux, ni par les coûts, ni par la technologie. Elle s'est trouvée paralysée face à la crise financière puis économique et sociale. Mais l'échec ne se mesure pas seulement en termes d'objectifs manqués. L'Europe, en tant que marché intégré et entité politique sur le plan mondial, ne fonctionne pas.

La Commission européenne reconnaît qu'elle n'a pas bien intégré les politiques économique, sociale et environnementale, et avoue ainsi son

impuissance face aux marchés financiers : « *D'autres grandes priorités stratégiques telles que l'intégration des marchés financiers, ont brillé par leur absence* »...

L'Europe se rend compte que sa stratégie d'adaptation à la mondialisation reposait sur la passivité, c'est-à-dire qu'elle se condamnait à courir derrière et à la subir plutôt que de tenter de l'orienter, de développer son propre modèle.

Et cela n'a rien d'étonnant ! La foi dans les vertus du marché et de la « main invisible » de l'économie reposait sur l'idée qu'il fallait laisser faire l'économie et que le reste suivrait. Le rôle de l'Europe se résumait donc à mettre en place le cadre d'une plus grande libéralisation.

L'Europe va-t-elle virer sa cuti ? Pas si sûr. La leçon que tire la Commission de la crise, c'est qu'on n'a pas été assez loin dans l'intégration du marché. Mais il n'est pas encore question de placer le politique à la barre du bateau ivre.

Le marché, le marché, et encore le marché, il n'y a que cela dans le plan UE 2020.

Les grands projets...

Avec son nouveau plan stratégique « UE 2020 », approuvé par les 27 dirigeants européens fin mars, la Commission entend « remettre l'économie de l'UE sur les rails » et « tirer les leçons de la crise », mais elle ressort ses vieilles recettes. Le plan UE 2020 présente trois priorités qui se renforcent mutuellement :

- une croissance dite « intelligente », c'est-à-dire fondée sur la connaissance et l'innovation ;
- une croissance durable, à savoir une économie plus efficace dans l'utilisation des ressources, plus verte et plus compétitive ;

- une croissance inclusive, c'est-à-dire à fort taux d'emploi favorisant la cohésion sociale et territoriale.

Dans cette optique, les 27 se fixent quelques grands objectifs :

- porter à 75 % la population entre 20 et 64 ans qui est employée ;
- avoir 3 % du PIB de l'UE investis dans la R&D ;
- réalisation des objectifs environnementaux « 20/20/20 » (20 % de gaz à effet de serre en moins, 20 % de consommation d'énergie primaire en moins, 20 % d'énergies renouvelables en 2020, voire 30 % si les négociations Climat aboutissent).

Et c'est tout !

Les 27 n'ont pas, en effet, réussi à se mettre d'accord, en mars, sur certains objectifs « sociaux » qui n'étaient pourtant pas démesurés : ramener à moins de 10 % le taux d'abandon scolaire, avoir au moins 40 % des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, réduire de 20 millions le nombre de personnes menacées par la pauvreté. Le sujet a été repoussé au Sommet de juin. Grandiose !

... sans les grands moyens ...

Cela ressemble assez aux objectifs de Lisbonne 2000-2010. La question essentielle étant de savoir comment on compte les atteindre. Car l'enfer est pavé de bonnes intentions.

Dès que l'on aborde le chapitre des moyens, on n'entend plus les violons. La Commission n'a qu'une obsession : la compétitivité du marché européen par rapport au reste du monde. Si l'Europe est en crise, c'est parce que son marché unique est encore trop fragmenté, pas assez « unique », pas assez libéralisé, pas assez ouvert.

On fait donc appel aux vieilles recettes libérales : faciliter la concu-

rence, libéraliser les services, faciliter les formalités pour les entreprises, faciliter le commerce, faciliter l'accès aux marchés des entreprises européennes en intervenant à l'Organisation mondiale du commerce (OMC), faire tomber les barrières fiscales, ce qui ne veut pas dire harmoniser la fiscalité mais abattre les protections déguisées, etc.

Et, pour unifier un peu plus le marché, la Commission propose de passer à la vitesse supérieure en utilisant davantage les « règlements » (lois européennes d'application immédiate) plutôt que les « directives » dont la transposition est laissée à la charge des États.

Le dérapage des marchés financiers, dans ce schéma, n'est qu'une anomalie, un défaut de surveillance auquel il va falloir remédier. UE 2020 envisage un train de mesures pour réguler les marchés financiers, en ce compris la

recherche de « contributions appropriées du secteur financier ».

... mais avec les vieilles recettes

Dans cette logique, la Commission européenne conseille de supprimer dès que possible toutes les entorses au libéralisme commises pour amortir les effets de la crise :

- retrait des mesures de relance budgétaire ;
- retrait des aides au chômage temporaire ;
- fin des aides sectorielles (par exemple au secteur automobile) ;
- interruption des aides au secteur financier en commençant par la garantie des placements fournie par les États.

Retour aussi au Pacte de stabilité pur et dur, c'est-à-dire à la limitation des déficits budgétaires à 3 % et de la dette publique (à 60 % du PIB) des

États de la zone euro. La Commission prône l'assainissement budgétaire « intelligent », c'est-à-dire le retrait progressif des mesures anticrise et le glissement d'une fiscalité sur le travail vers une fiscalité environnementale.

Le calendrier proposé laisse cependant peu de place à la progressivité et à l'intelligence : il faudrait, dit la Commission, commencer dès 2011 et l'exemple de la Grèce montre qu'il est difficile d'assainir dans la dentelle... Les conseils de la Commission dans ce domaine font appel aux vieilles formules miracle : réforme des retraites, des systèmes de soins de santé, de la protection sociale, « réforme » des services publics dans le sens de plus d'efficacité (entendre moins de fonctionnaires)... Pour rappel, la Belgique et d'autres comme l'Irlande, l'Espagne, l'Italie, viennent d'être rappelés à l'ordre budgétaire. ■

Entretien avec Pervenche Bérès

Les sept péchés capitaux d'UE 2020

Eurodéputée socialiste française, proche de Laurent Fabius, présidente de la commission de l'Emploi et des Affaires sociales du Parlement européen, Pervenche Bérès est sévère sur la stratégie UE 2020 de la Commission.

« Ce que je lui reproche ?

1. Elle ne part pas de la situation réelle aujourd'hui. C'est-à-dire la crise grecque, qui ébranle tous nos fondamentaux. On ne peut pas faire UE 2020 si on n'aborde pas et qu'on ne résout pas cette question.

2. On ne tire pas le bilan de la stratégie de Lisbonne, de ce qui n'a pas marché, notamment de la Méthode ouverte de coordination qui est un vrai échec.

3. Il n'y a toujours pas de contrôle sur les objectifs à atteindre. Croire que les États vont tout seuls, sans contrôle ni moyens communs, atteindre ces objectifs est un leurre.

4. On veut faire fonctionner le marché intérieur en lui donnant un cadre. C'est la vieille recette qui a marché dans les années 1990 mais qui n'est plus adaptée. Aujourd'hui, ce dont nous avons besoin, ce n'est pas vraiment d'un cadre législatif mais de projets : une Europe qui s'alimente en énergie, un réseau électrique intégré, un niveau d'excellence en éducation, des services publics...

5. On ne dit rien sur les services publics. On ne peut pas avoir un marché intérieur qui favorise le dumping social, le dumping fiscal et détruit les services publics. Ce n'est pas possible. !



6. Le social est le grand absent. Il faut veiller à l'emploi, développer de nouvelles sources d'emploi, en ayant un fort pouvoir d'incitation, par exemple à travers la réorientation des fonds structurels. Il faut aussi un salaire minimum dans toute l'Europe.

Enfin, je suis persuadée qu'il y a une erreur de concept. On a réalisé le marché intérieur pour que l'Europe soit forte, aie une base de croissance optimale à l'intérieur et une masse critique à l'extérieur, qu'elle puisse peser dans la globalisation. C'était une idée d'avant-garde. Aujourd'hui, on ne garde de ce projet que l'idée de marché en oubliant l'importance d'avoir un socle de base. C'est une erreur. ■

Pensions : un débat mal engagé

Début février le ministre fédéral des Pensions, Michel Daerden a, enfin, publié son « Livre vert » sur les pensions. Un document qui fait l'inventaire des problèmes, ne pose que des questions mais ne propose pas de solution.

Le Livre vert est primordial. Car c'est sur ce document, et à partir des réactions qu'il suscitera, que sera préparé un « Livre blanc » qui, lui, donnera les principales pistes envisagées par le gouvernement. Un livre à publier en juin. Donc rapidement. Autant être informé et donner de la voix !

Que dit le Livre vert ?

- L'Europe compte de moins en moins de pays basant leur système de pension légale sur un seul pilier (par répartition). Et la privatisation des systèmes de pension est en marche.
- Mais la crise économique actuelle montre que les systèmes de pension par répartition résistent mieux que les systèmes par capitalisation dont les placements sont directement touchés par l'effondrement boursier.
- Le Fonds de Vieillesse créé en 2001 ne marche pas bien. Doté de seulement 16 milliards d'euros, il aura, tout au plus, en 2012, 21 milliards en réserve, alors qu'il en faudrait au moins le double. Ce fonds est, en effet, handicapé par deux règles : 1° Il n'est alimenté que par les excédents budgétaires, autant dire plus rien jusqu'en 2015 ; 2° Il ne peut être utilisé que si le taux d'endettement du pays est inférieur à 60 %. Autrement dit, on ne peut l'utiliser que si tout va bien, donc si on n'en a pas besoin.
- À politique constante, la Belgique connaîtra des difficultés croissantes de financement des retraites car on passera de quatre actifs (en 2000)

pour un pensionné de plus de 65 ans à trois actifs (en 2020) et à deux actifs (en 2060). La Belgique entend agir davantage sur la réduction du déficit public et l'emploi que sur les pensions.

- Côté démographique, la prévision de baisse du taux de natalité de 1,81 % en 2007 à 1,76 % en 2050 conjuguée à la hausse de l'espérance de vie – qui passe à 84 ans pour les hommes et à 90 ans pour les femmes en 2050 (contre respectivement 78 et 83 ans en 2007) – n'arrangent pas le problème.
- Le coût du vieillissement est estimé à 8,2 % du PIB, soit + 2,1 % par rapport à l'estimation précédente, avant la crise financière. Le sauvetage des banques, à lui seul, est responsable d'un surcoût de 1,9 %.
- Le système belge a des performances qualifiées de moyennes, voire médiocres en ce qui concerne la hauteur des retraites, comparées aux pays voisins. Comme partout en Europe, le risque de pauvreté des personnes âgées est bien réel chez nous : si 1 belge sur 6 vit sous le seuil de pauvreté, c'est 1 pensionné sur 4 qui est pauvre. L'accès à la retraite accroît le risque de pauvreté.

Où est le danger ?

Tout ce document est transcendé par un grand danger : le Ministre Daerden laisse la porte ouverte à l'entrée dans la pension légale d'un système par capitalisation alors qu'aujourd'hui on est dans une logique de pure solidarité (par répartition). Cela veut dire accepter la mise en place d'un système de retraite légale basé sur deux piliers. Et à terme, le déclin de la solidarité.

Car on aura un premier pilier par répartition sans croissance ni renforcement possible et, conjointement, un deuxième pilier qui se développerait, avec les risques financiers qu'on connaît, permettant seulement aux plus riches de vivre dignement leur retraite.



La position de la CGSP

La CGSP wallonne considère que toute discussion sur l'avenir des pensions doit donner la priorité absolue à la défense de la pension légale avec, en son sein, le maintien des trois régimes de pension légales (public, salariés et indépendants). Il ne peut être question de remettre en cause le dispositif public de pension. Et si alignement il doit y avoir, c'est vers le haut : du privé vers le public (et non le contraire). La question du financement est capitale. Et la question de la défense du salaire brut (qui comprend les cotisations sociales) doit être posée. La pension légale par répartition doit être protégée et renforcée. Il doit y avoir une véritable liaison automatique et structurelle entre les pensions légales et l'évolution des salaires.

Quand il s'est agi de trouver quelques milliards pour les banques, on a su faire preuve d'inventivité et faire fi de quelques règles soi-disant « intangibles ». Pourquoi pas en matière de retraite... Là aussi il y a un gisement d'emplois et de ressources. Des seniors assurés d'une retraite décente, c'est l'assurance de la croissance économique de demain, mais pour cela, il faut faire preuve d'inventivité. C'est un choix de société. ■

Merci aux délégué(e)s

Outre la gestion des gros dossiers, le travail syndical est aussi et surtout un travail de proximité. La CGSP tient à cette rencontre avec ses affiliés, bien sûr, mais aussi avec l'ensemble de nos collègues.

Vous trouverez, ci-après, quelques interventions remontées en droite ligne du terrain concernant des problèmes que vous rencontrez tous les jours.

Le temps passe très vite. Nous devons dans quelques mois à peine renouveler nos instances en partant de la base, le délégué local.

Je me permets au nom de la CGSP de les remercier de leur travail, très souvent ingrat, réalisé sur le terrain.

N'hésitez cependant pas à nous rejoindre comme affilié, voire délégué car c'est ensemble que nous sommes les plus forts.

Michel MEYER
Secrétaire général

Interventions à la Commission Paritaire

SALAIRE DES ETUDIANTS ET INTERIMAIRES

La CGSP a demandé à recevoir la base légale ayant permis à l'Entreprise de modifier les contrats, volet financier et octroi de primes et des chèques repas à la baisse.

Pour nous, il est clair que ces agents doivent être rémunérés en rapport avec la fonction du personnel remplacé.

POCHETTE PENSION

Nous avons demandé que celles-ci contiennent plus de petites coupures.

Cela pose un réel problème aux personnes âgées de recevoir des billets de 100 ou 200 €.

20 PRINCIPES

Suite à l'adoption de nouvelles règles pour les lignes salariales F et H, notamment en ce qui concerne le sursalaire octroyé aux bénéficiaires des échelles « a », en vue de résoudre la problématique de la pension légale du personnel, la CGSP a demandé la transmission de toutes les fonctions autres que F et H concernées, notam-

ment celles des mandataires ayant conservé leur base statutaire, ICT...

Si d'autres membres du personnel devaient avoir été ponctionnés d'une retenue de 7,50 % pour leur pension sur une partie de leur rémunération ne leur donnant aucun droit à une pension, la CGSP veut qu'une solution adéquate soit trouvée pour chacun d'entre eux. ■

Révision des 20 principes

Lors de la Commission Paritaire du 25 mars dernier, toutes les organisations syndicales représentatives ont approuvé à l'unanimité les révisions proposées par La Poste pour les principes de base de la classification des fonctions.

Alors pourquoi cette belle unanimité après plus d'un an d'après discussions menées, souvent en l'absence de certaines délégations syndicales, essentiellement par vos représentants ?

C'est que nous avons trouvé là l'opportunité de simplifier et de clarifier les règles, de supprimer toutes les exceptions mises en place lors des derniers projets, d'enlever la lourdeur des processus de sélection et de permettre surtout une mobilité plus aisée et mieux adaptée au terrain.

Alors, voyons en détail ce qui va désormais changer et ce, à partir du 1^{er} avril 2010.

Adaptations relatives à la mobilité

Avant se côtoyaient des fonctions de base générales, spécifiques et spécialisées. A chacune de ces classes étaient attribuées un type de sélection et surtout une mobilité différente.

A quoi bon différencier les fonctions de niveau D en fonctions de base générales et spécifiques et cataloguer différemment les chauffeurs C, les chauffeurs CE, ..., différencier les fonctions de niveau E en employés MassPost, techniciens ou guichetiers ?

Il était temps de supprimer cette notion de « famille de fonctions ».

Désormais deux types de fonctions coexistent : les fonctions de base : niveau D et les fonctions spécialisées : niveaux E, F et H.

Dans les fonctions au sein du niveau

D, confirmation de l'ancienneté d'entreprise comme base pour la mobilité (avec peut-être une condition supplémentaire de composante technique ou médicale) mais surtout possibilité de mobilité locale pour *toutes* les fonctions au sein de ce niveau D.

Tout le monde se souvient des interprétations diverses des HR locaux, de la non application dans les centres de tri, etc.

Désormais, plus de clarté et de cohérence pour chacun, moins de « compartiments » et plus de mouvements possibles.

Et pour les fonctions de niveau E1 et E2 dans le réseau ? Que dire à un guichetier qui sollicitait un emploi vacant de guichetier dans un autre bureau et qui devait repasser toute une batterie de tests alors que l'emploi était équivalent ?

Là aussi, nous avons voulu faire prévaloir l'ancienneté d'entreprise sur tous les autres critères.

Maintenant, pour toutes les fonctions de la classe E1 et E2 au sein du réseau, les membres du personnel statutaire et contractuel pourront obtenir un autre emploi au sein de la même fonction à laquelle ils sont attachés sur **base de leur ancienneté d'entreprise**. Plus de discrimination donc.

Tout cela sera repris dans chaque publication visant à l'attribution d'un emploi dans une telle fonction.

Et croyez-moi, nous serons vigilants !

Et quid pour les fonctions spécialisées ?

Difficile d'échapper au processus de sélection. Mais il fallait faire fi de toutes les étapes inhérentes à cette sélection et nous avons obtenu que les membres du personnel postulant à un poste au sein de la même fonction que celle dans laquelle ils sont officiellement nommés puissent « sauter » la phase HR et passer immédiatement à la phase de ligne.

Petit progrès certes mais qui va accélérer les processus. Souvenons-nous des teamleaders Collect & Distribution qui sollicitaient pour un même emploi au sein d'une autre plateforme et à qui on demandait de tout recommencer à zéro !

Inutile de mentionner que les fonctions de Management échappent à la logique de la classification des fonctions.

Autre problème épineux dans les processus de mobilité : la règle du saut maximum de deux classes (F1 n'étant pas prise en compte dans le saut et l'obtention d'un diplôme spécifique ouvrant des possibilités supplémentaires) et les règles du temps d'attente supposant une ancienneté spécifique avant de pouvoir prétendre à une nouvelle mobilité mais surtout à une nouvelle promotion.

Alors, non seulement ces règles-là empêchent dans un certain nombre de cas, les personnes compétentes d'occuper l'emploi qu'elles méritent, mais La Poste, depuis l'instauration de ses projets et réorganisations (cf. NSR, RSS, etc.) ne nous a concocté que de nouvelles exceptions complexes et ardues à comprendre par toutes les parties impliquées, que ce soient le personnel, les HR mais aussi les syndicats.

A partir du 1^{er} avril 2010, la règle des deux classes comme condition de mobilité est supprimée ainsi que celle de l'ancienneté de fonction.

Cette suppression sera néanmoins compensée par une définition stricte des critères relatifs au profil.

Parlons aussi de la mobilité verticale alors, puisqu'il n'y a plus de frontières, quid d'une promotion ?

Que faire de cette période de stage où il fallait attendre trois rapports pour être admis ?

Suppression aussi mais remplacement par une période d'initiation. Changement de vocabulaire me direz-vous ? Pas du tout.

L'accent sera mis surtout sur le coaching, l'accompagnement et la formation. Coaching pour les statutaires et les contractuels.

Une seule décision : après 12 mois et non pas exclusive. En cas d'évaluation négative intermédiaire, possibilité de poursuivre l'initiation.

Le progrès est important, il n'y a plus d'appréciation sur la personne. La nomination (pour les statutaires) et la désignation (pour les contractuels) intervient rétroactivement. Il y a comme avant paiement dans le nouveau barème dès le début de la période. Il y a aussi choix pour le membre du personnel qui souhaite mettre fin à sa période d'initiation de retourner à sa classe de fonction initiale, sur simple demande.

Le contractuel, surtout, pourra lui aussi retourner, si il échoue, à un emploi de son ancienne fonction sans voir le spectre du chômage se dessiner à l'horizon.

Nous tenons à vous rappeler que toujours, la priorité est donnée aux membres du personnel en réorientation emploi.

Petite pensée syndicale pour tous nos collaborateurs Mail, les membres du personnel des Tours, qui possèdent souvent toutes les compétences requises pour obtenir un emploi que l'on offre souvent à d'autres.

Nous veillerons aussi au fait que HR se penche beaucoup mieux sur la gestion de chacun de leur dossier, leur donnant le plus possible de chances de trouver un emploi adéquat, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de La Poste.

Pour finir ce chapitre, parlons un peu des fonctions de remplacement.

Nous avons exigé que toutes ces fonctions soient temporaires et que les emplois soient déclarés vacants le plus vite possible, que n'apparaissent plus

sur les listes les emplois destinés à disparaître ou du moins que soit précisé le délai qui leur sera imparti.

Nous en avons un peu marre de cette insécurité pour ces membres du personnel : une fonction de remplacement n'offre pas de droits acquis, une fonction de remplacement ne compte pas pour la pension, alors déclarons les emplois vacants

Notre syndicat suivra cette problématique pour éviter toute dérive, toute subjectivité.

Un petit plus encore : une première évaluation C empêchait toute promotion et toute mobilité volontaire.

Maintenant, cela n'est plus vrai, on peut évoluer vers une autre fonction ou emploi et cette évaluation n'a donc pas d'impact négatif sur la carrière.

Adaptations relatives au processus de sélection

Pour la sélection des fonctions à partir du niveau E, s'il était exclu de revenir à l'ancien système d'examens, il fallait trouver un compromis pour clarifier et simplifier les règles, pour raccourcir le délai de réalisation des processus de mobilité (horizontale et verticale) et pour placer le plus correctement possible la personne la plus compétente dans la bonne fonction.

Restait aussi à définir le rôle de chacun et surtout à responsabiliser tous les acteurs.

Désormais, le manager de ligne devra signer un code déontologique qui l'engage à être neutre et objectif, à respecter la confidentialité de la tâche, à ne faire aucune discrimination sur base du sexe, de l'âge, de l'origine, des convictions.

Il devra en plus établir un rapport de motivation pour **chaque candidat**.

Les HR Business Partner veilleront à l'objectivité et au respect de ce code.

Le rôle du département Selection se trouve aussi renforcé. Son avis est obligatoire et contraignant et au cours de la phase de ligne, un professionnel HR certifié doit toujours être présent et se

concerter avec le manager lors de la décision finale concernant le candidat retenu.

Les résultats des tests favorables resteront valables deux ans au lieu d'un. Ils restent valables aussi pour toutes les fonctions pour lesquelles ces tests sont d'application.

Si l'on réussit, il n'est plus nécessaire de passer encore et toujours les mêmes tests dans différentes procédures de sélection.

Le feed-back oral donné aux candidats sur simple demande après la phase HR et systématiquement après la phase de ligne se devra d'être constructif et basé sur le rapport de motivation.

Espérons ainsi pouvoir augmenter la crédibilité de la procédure de sélection, faire en sorte que les candidats aient plus de confiance dans l'indépendance du manager de ligne.

Une attention accrue sera portée au développement et à la formation des agents.

Adaptations relatives au système de rémunération

- Influence de l'évaluation ou du score PMP

Jusqu'ici, l'évaluation barémique était bloquée en cas d'évaluation C ou de score PMP 2.

Dorénavant, une **première** évaluation C ou un **premier** score PMP 2 n'aura plus d'impact sur le barème.

Nous avons aussi obtenu une forme de procédure de recours pour l'évaluation PMP : un entretien avec le supérieur immédiat en présence du HR Business Partner et si souhaitée présence aussi d'un représentant d'une organisation syndicale.

Il est bon de rappeler qu'en cas de score PMP menant au licenciement, la Commission de Recours reste seule compétente.

- Rôle de la classe F1 en cas de promotion

Le barème F1 compte dorénavant comme classe complète lors du calcul du pourcentage maximum en cas de promotion.

Ainsi, pour une promotion de E2 vers F2, par exemple, le maximum de l'augmentation passera de 15 % à 20 %.

■ Pension statutaire

Les membres du personnel statutaire des fonctions F et H sont actuellement payés dans le barème c mais seulement nommés dans le barème a.

A partir du 1^{er} janvier 2010, ils seront nommés (désignés pour les contractuels) dans le barème c, sans que cela soit nécessaire d'obtenir douze évaluations positives.

Cette mesure a un impact direct sur la pension statutaire, la différence entre les barèmes a et c étant de 10 à 12 %.

Cadeau de La Poste ? Non mais rappel du service des pensions du secteur

public qui a précisé que la pension était calculée en fonction du barème de nomination (a) alors que les cotisations sont prélevées pendant les douze premières années sur le barème c.

■ Introduction d'un salaire variable au dessus du barème

La Poste désirait depuis longtemps instaurer pour les fonctions dirigeantes opérationnelles un système de salaire variable pour remplacer le système actuel du « merit », permettant de donner ainsi au personnel des stimulants, récompenser effectivement ses performances et organiser une participation aux résultats financiers de l'entreprise.

Le public cible est composé d'environ 1900 personnes qui sont réparties comme suit : (voir tableau)

Pour toutes les autres catégories de membres du personnel, rien ne change aux règles actuelles, l'octroi de l'allocation de gestion reste inchangé.

Voyons donc ce public cible.

■ Pour les bénéficiaires qui disposent d'une allocation de gestion, cette allocation est intégrée dans le salaire variable. Ces membres du personnel peuvent néanmoins voir augmenter leur pouvoir d'achat s'ils obtiennent un PMP 4 ou PMP 5 (paiement de 130 et de 150 %).

■ Pour les bénéficiaires qui n'ont pas d'allocation de gestion, un pourcentage correspondant à 1 % du traitement annuel leur sera payé.

Ce n'est là qu'une première étape dans le cadre d'éventuelles négociations ultérieures.

*Monique Bruggeman
déléguée de secteur*

NIVEAU	MAIL	RSS	Central Services/ International
H	Toutes les fonctions : 116	Toutes les fonctions : 109	Toutes les fonctions : 243
F	Operational Support Specialist : 146	Gestionnaire de bureau moyen : 250 Team leader Contact Center : 18 Conseiller clientèle : 53	
E3	Team leader C&D : 521 Chef de vacation adjoint : 109 Supervisor Transport : 17	Gestionnaire de petit bureau : 295	Chef de vacation adjoint : 10

Le contrat de gestion a été renouvelé

Chaque fois que l'échéance approche, tout le monde s'affaire tant dans les cabinets ministériels qu'à La Poste afin de rédiger ce précieux document.

C'est vrai que ce contrat est la base de notre relation avec l'actionnaire majoritaire de notre Entreprise.

Que contient donc ce nouveau contrat ?

La reconduction de :

- la distribution des quotidiens six jours par semaine
- le paiement des pensions à domicile.

Le maintien d'une infrastructure de base du réseau collecte

- tri
- transport et distribution.

La consolidation du réseau Retail

- comportant des bureaux de poste,

haltes ou magasins postaux (Points poste)

- dont 650 bureaux de poste (au lieu de 589).

L'obligation d'installer des distributeurs automatiques de billets, minimum 350 avant la fin du contrat de gestion.

Ces distributeurs devront être accessibles entre 6 H et 22 H.

Dans les communes fusionnées ne disposant d'aucun appareil de ce type, La Poste sera obligée d'en installer.

La Poste devra améliorer l'accessibilité de ses installations aux personnes à mobilité réduite.

L'Etat, La Poste et l'IBPT ont déterminé la méthode de calcul de l'intervention de l'Etat en vue de financer les missions de service public.

Le contrat est conclu jusqu'en 2013.

On peut dire sans trop se tromper que ce contrat est une bonne chose pour l'Entreprise et donc pour le personnel ; reste maintenant à terminer les négociations pour la transposition de la directive européenne.

Malgré cette approche positive, la CGSP s'est abstenue lorsqu'il a fallu donner un avis à la Commission Paritaire.

Pour permettre au Conseil des Ministres d'approuver le texte, tous les délais de concertation ont été bafoués.

La CGSP a donc manifesté vertement son mécontentement de ne pouvoir discuter d'un texte définitif.

*Michel MEYER
Secrétaire général*

Contrat de gestion 2011/2015

Cher(e)s Collègues,

Vous trouverez dans les pages de cette édition une présentation succincte et schématisée de l'utilité des transports wallons (groupe TEC).

Cette présentation a le mérite de montrer à quel point les transports en commun sont importants et indispensables pour les citoyens wallons. Partant de ce constat, le gouvernement wallon commettrait une faute grave en n'investissant pas plus encore dans la mobilité. Les chiffres sont révélateurs et vous pourrez lire, dans le tableau d'exploitation, que sans un contrat de gestion comprenant l'inflation plus 1%, les années à venir seraient impossibles à tenir.

Pour ce qui est du personnel, je tiens à avertir nos responsables politiques qu'il ne serait pas acceptable de toucher aux acquis des travailleurs. Le tableau sur le budget des engagements sociaux semble assez inquiétant! Que les responsables sachent déjà que **rien** n'est négociable.

De plus, en temps de crise, il est évident que les citoyens utilisent plus encore les services publics et, par conséquent, les transports en commun. Le politique ne peut ignorer ce fait, il serait même intelligent d'augmenter l'offre, pour faire face à la demande, avec comme avantage que notre entreprise pourrait générer de l'emploi perdu dans les entreprises privées.

Sans un contrat de gestion 2011/2015 ambitieux, tenant compte de la responsabilité politique sociale et écologique, comment faire face aux défis de demain :

- Emploi dans l'entreprise ?
- Technologiques (billettique, plate-forme embarquée) ?
- Développement durable (bus hybride, bioéthanol) ?
- Croissance de la demande (tram de Liège, métro de Charleroi, gare de Mons, gare de Namur, desserte des Zones d'activité économique) ?
- Management de la mobilité (Cambio, Pro vélo, Cyclo TEC) ?

Vous l'aurez compris, dans l'intérêt des travailleurs et des citoyens wallons, la CGSP reste attentive à l'avenir de l'entreprise. Elle n'hésitera pas à réclamer des comptes aux différents responsables politiques si le contrat de gestion n'était pas à la hauteur de nos espérances.

Yves Depas
Secrétaire fédéral

Régionale de Namur-Luxembourg

Comité des pensionnés, prépensionnés et allocataires sociaux

Cher(e)s Camarades,

Le Comité des «Aînés» du Secteur TBM Namur Luxembourg se réunira le 18 mai 2010 à 14h00 à la CGSP de Namur, 41, Rue de l'Armée Grouchy, 5000 Namur.

Ce Comité se terminera par les traditionnels tartes et café.

Afin de bien organiser ce Comité, pourriez-vous me confirmer votre présence en téléphonant au 081/21.31.72.

Bien fraternellement,

Daniel Dumont
Président

Kilométrage

- 119 579 215 pour les bus :
66 920 720 Transport régulier en Régie
31 193 883 Transport régulier par les loueurs
21 464 612 Transport scolaire

- 947 177 kms pour le métro léger de Charleroi

717 lignes

- 19 000 arrêts (par sens)
- Soit 38 000 arrêts au total



3 967 ouvriers

966 employés

67 dépôts et centres d'entretien

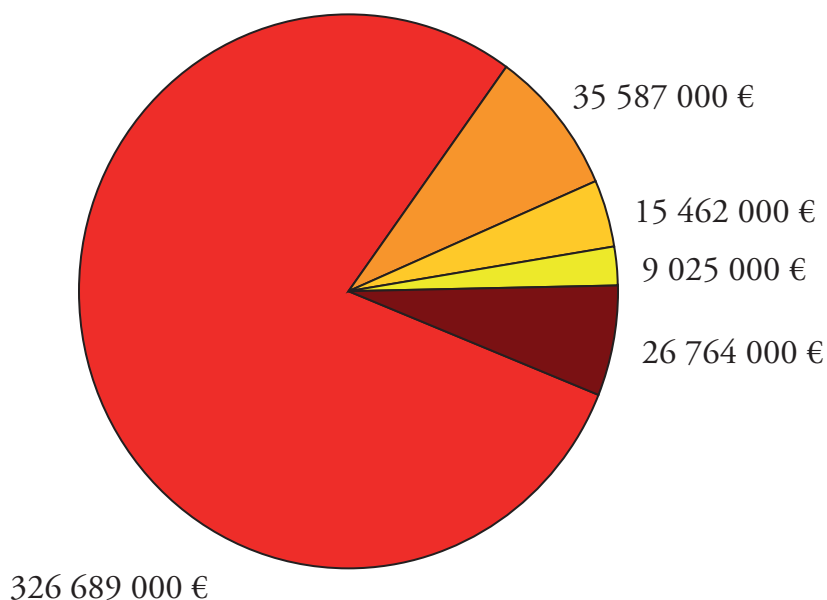


Des objectifs fixés dans un contrat de gestion

Les contrats de gestion sont des contrats « tripartites » qui lient la Région wallonne, la SRWT et les TEC.

Ils sont conclus pour des durées de 5 ans.

Ces contrats fixent le niveau de l'offre de transport à prester en termes de quantité et de qualité, ainsi que la hauteur des subsides à verser par la Région wallonne.



Le financement

- Subvention de fonctionnement des sociétés d'exploitation du Groupe TEC
- Subvention des investissements d'exploitation (incl. MLC)
- Subvention des investissements d'infrastructure et d'intermodalité
- Subvention de fonctionnement de la SRWT
- Subvention des engagements sociaux

Groupe TEC

en milliers d'euros

Le budget d'exploitation

PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES	2009*	Budget 2010	Évol %	Budget 2011	Budget 2012	Budget 2013	Budget 2014
1. Résultats d'exploitation							
Produits d'exploitation							
Chiffre d'affaires	110 680	115 900	4,72 %	118 329	120 630	123 257	125 929
Autres produits	23 087	20 035	-13,22 %	18 981	19 377	19 716	19 997
Total produits	133 767	135 936		137 311	140 007	142 972	145 926
Charges d'exploitation							
Consommations	45 677	47 042	2,99 %	46 320	47 085	48 012	48 944
Services et biens divers	158 356	159 613	0,79 %	161 855	164 816	168 086	171 153
Entretiens et réparations	7 573	7 704	1,73 %	7 541	7 662	7 792	7 925
Total Exploitants	121 957	124 115	1,77 %	125 542	128 184	130 480	132 948
Divers	28 826	27 794	-3,58 %	28 772	28 970	29 814	30 281
Personnel	246 841	250 120	1,33 %	255 699	262 081	268 408	274 871
Autres charges	5 181	5 318	2,64 %	5 446	5 536	5 503	5 522
Total charges	456 055	462 093	1,32 %	469 320	479 517	490 009	500 490
Écart produits/charges	-322 288	-326 157	1,20 %	-332 009	-339 510	-347 036	-354 564
Subvention d'exploitation	324 912	319 295	-1,73 %	319 295	319 295	319 295	319 295
Résultat courant	2 623	-6 863	-361,62 %	-12 714	-20 215	-27 741	-35 269
Produits exceptionnels	267	15	NR	-	-	-	-
Résultat exceptionnel	7 248	-	NR	-	-	-	-
Résultat d'exploitation	-4 328	-6 847	57,13 %	-12 714	-20 215	-27 741	-35 269

* Données provisoires

2009-2015
Le budget des engagements sociaux

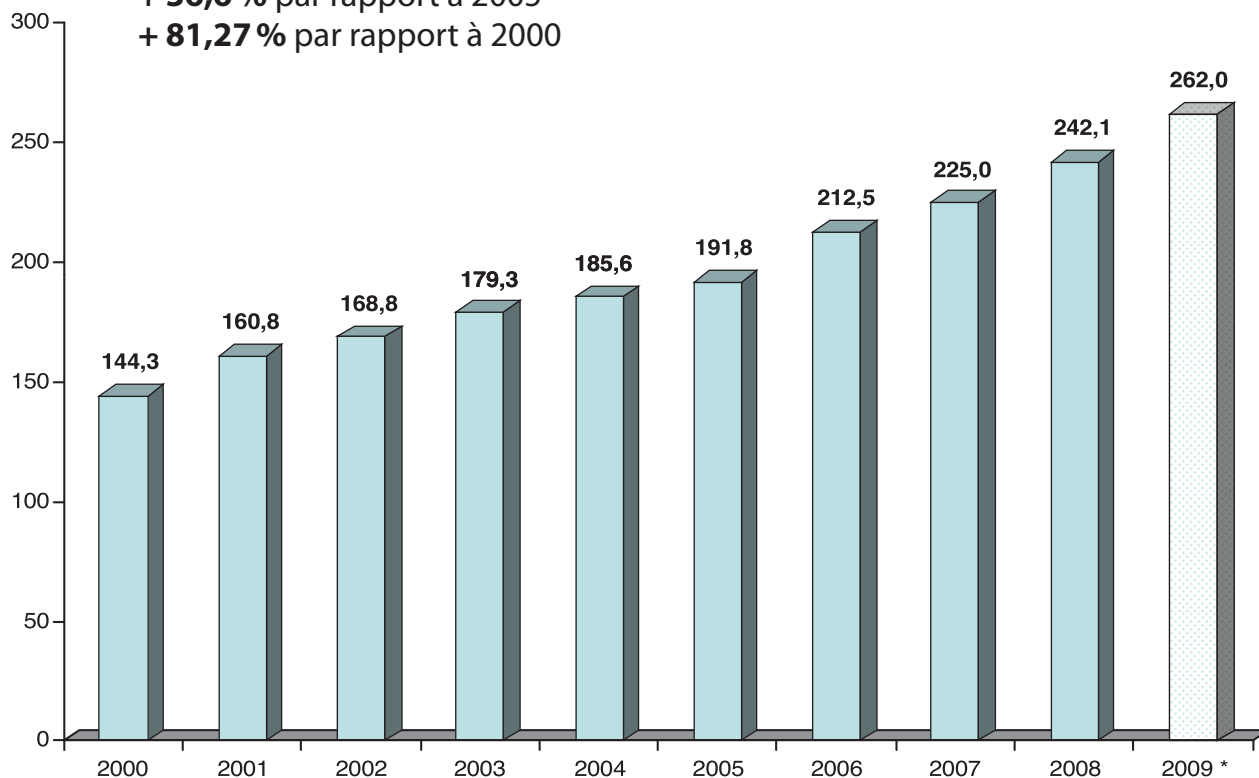
Engagements sociaux (en milliers d'euro)	2009	Budget 2010	Budget 2011	Budget 2012	Budget 2013	Budget 2014	Budget 2015	Budget 2016	Budget 2017
1.Charges d'exploitation	17 984	17 598	18 413	18 866	18 935	19 312	19 503	19 394	19 130
2. Assurance-groupe	2 686	2 559	2 622	2 644	2 668	2 693	2 720	2 749	2 768
3. Institut de retraite professionnelle	6 172	8 157	9 860	10 604	11 042	11 266	11 592	11 682	11 788
TOTAL	26 843	28 314	30 894	32 115	32 646	33 271	33 816	33 825	33 686
Subvention	26 843	28 419	28 419	28 419	28 419	28 419	28 419	28 419	28 419
Résultat	0	105*	-2 475	-3 695	-4 226	-4 852	-5 397	-5 406	-5 266

2016-2026

Engagements sociaux (en milliers d'euro)	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021	Budget 2022	Budget 2023	Budget 2024	Budget 2025	Budget 2026
1. Charges d'exploitation	19 047	18 753	18 303	17 608	17 194	17 251	17 256	17 707	17 776
2. Assurance-groupe	2 788	2 811	2 837	2 864	2 864	2 870	2 880	2 895	2 914
3. Institut de retraite professionnelle	12 056	12 138	12 004	11 678	11 353	11 125	10 926	10 798	10 674
TOTAL	33 891	33 703	33 145	32 150	31 412	31 247	31 062	31 400	31 363
Subvention	28 419	28 419	28 419	28 419	28 419	28 419	28 419	28 419	28 419
Résultat	-5 472	-5 284	-4 725	-3 731	-2 992	-2 827	-2 643	-2 981	-2 944

* À rembourser à la Région wallonne

+ 8,22 % par rapport à 2008
 + 36,6 % par rapport à 2005
 + 81,27 % par rapport à 2000



TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos générales

- 2 /** Actualités • Dans nos régionales
- 3 /** Édito • Il faut une plus-value sociale pour la Wallonie
- 4-5 /** Dossier • Un 1^{er} mai sous le signe d'un plan de relance
- 6-7 /** Dossier • UE 2020, un plan de relance européen ? De quoi parle-t-on !
Entretien • Pervenche Bérès : les sept péchés capitaux d'UE 2020
- 8 /** Analyse • Pensions : un débat mal engagé

Internet : www.irw-cgsp.be

Infos POSTE

- 9 /** Édito • Merci aux délégué(e)s
- 9 /** Interventions à la Commission Paritaire
- 10 /** Révision des 20 principes
- 12 /** Le contrat de gestion a été renouvelé

Infos TBM

- 13 /** Édito • Contrat de gestion 2011-2015
- 13 /** Régionale de Namur-Luxembourg
- 14 /** Le TEC, c'est ... (explication)
- 14 /** Le financement
- 15 /** Prévisions budgétaires « exploitation »
- 16 /** Évolution du nombre de voyageurs



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique