

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

GAZELCO

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

NOVEMBRE
2010

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



Pas touche à mon index!

DOSSIER P.5

Indexation automatique des salaires

**FGTB
CGSP**

ÉDITO

N-VA: la Nouvelle
Vague Antisociale
P. 3



ÉDITO

Et pourtant, ils insistent
pour nous imposer
l'austérité! P. 4



GAZELCO

Rien ne va plus
chez Electrabel!
P. 9

Non à l'austérité

C'était le thème principal de l'euro-manifestation qu'a organisée la Confédération européenne des syndicats (CES) à Bruxelles ce 29 septembre. Des milliers de manifestants, venus de l'Europe entière, ont défilé contre les mesures d'austérité récemment adoptées par de nombreux pays européens et pour exiger des plans de relance en faveur des emplois de qualité et de la croissance.

Les travailleurs ont, une fois encore, fait savoir que ce n'est pas à eux de payer une crise dont ils ne sont en rien responsables. L'économie libérale a démontré toute son incapacité à se réguler et, en repoussant sans cesse les limites des profits démesurés, a entraîné dans sa chute les efforts déjà consentis depuis des années par les travailleurs pour retrouver un peu de croissance.



L'Europe solidaire

Au même moment, une grève générale se déroulait en Espagne et de nombreuses manifestations ont eu lieu au

Portugal, en Italie, en Lettonie, en Lituanie, en Tchéquie, à Chypre, en Serbie, en Roumanie, en Pologne, en France et en Irlande.

Plus de 100 000 travailleurs

Très remarquées, les délégations de travailleurs grecs ont ouvert la manifestation. De manière emblématique, leur pays a clairement été au cœur des mesures antisociales qui, aujourd'hui, sont reprises un peu partout en Europe. Les travailleurs grecs ont aussi, les premiers, montré leur détermination à lutter contre les mesures d'austérité.

Plus de 40 délégations

Nous avons accueilli également nos camarades espagnols et portugais qui se battent dans leurs pays respectifs contre les mesures de réductions drastiques des dépenses publiques. Plus de 10 000 Français étaient aussi présents et nous ont rappelé que la lutte contre l'allongement de la carrière qui fait actuellement rage en France est le signe avant-coureur de mesures encore plus austères. Merci aussi aux camarades venus d'Allemagne, d'Autriche, de tous les autres pays européens.

DANS NOS RÉGIONALES

Hainaut occidental

Amicale des pensionnés

L'amicale organise son repas fraternel de fin d'année le samedi 27 novembre à 12h30. Il aura lieu à la Commanderie (Vieille guinguette - chaussée de Willemeu à Tournai - parking : entrée rue Général Piron).

Menu : apéritif, entrée, plat, fromage, dessert, café, une bouteille de vin, pour le prix de 40 € pour les membres et famille. 50 € pour les sympathisants. Animation assurée - tombola.

Inscriptions à l'accueil ou aux permanences des mardis de 14h à 16h au siège de la régionale, place Verte 15 à Tournai, avant le 19 novembre à midi.

Nombre de places limité.

Namur

La commission « Loisirs » des pensionnés et prépensionnés organise son prélude aux fêtes de fin d'année le mardi 7 décembre à 11h30. Maison syndicale « André Genot », cafétéria, 1^{er} étage - rue de l'Armée Grouchy, 41 à Namur.

Menu : apéro, vol-au-vent, purée, dessert et café pour 12 €.

Réservation avant le 30/11 par versement au compte n°132-5234632-68 (Commission CGSP pensionnés et prépensionnés de Namur) ; communication : dîner du 7/12/2010. Le paiement fera office d'inscription.

Contact : Véronique Lenaerts, tél. : 081 72 91 12 - fax : 081 72 91 31 - mail : veronique.lenaerts@cgsp.be

Contrariant nos habitudes éditoriales, il nous a semblé nécessaire d'informer nos lecteurs de la face cachée d'une formation politique, la N-VA (Nieuw-Vlaamse Alliantie).

Qui sont-ils ? Que veulent-ils ?

Déjà, N-VA porte dans le V (Vlaamse) de son sigle sa vocation nationaliste ; les frasques de son « leader » dans les négociations en cours ont d'ailleurs fait la lumière sur cet aspect de leur idéologie.

Personne n'ignore aujourd'hui leur obstination à imposer des vues nationalistes aux citoyens qu'ils soient Flamands, Bruxellois ou Wallons. Comme on n'ignore pas non plus les aspirations séparatistes de ce parti et son sectarisme dans les négociations. Ils sont toujours prêts à dialoguer à la condition toutefois que leurs interlocuteurs adoptent d'emblée leur point de vue.

C'est l'aspect « communautaire », de très mauvais augure pour l'avenir de Bruxelles et de BHV, qui saute aux yeux dans un premier temps. Je ne m'y étendrai pas puisqu'on le commente largement dans les médias. Comme, pour la même raison, je fais volontairement l'impasse sur les questions économiques même si elles sont fondamentales voire vitales pour les régions wallonne et bruxelloise.

Mais qui connaît les autres facettes du programme de ce parti ? Programme est d'ailleurs une appellation incorrecte car on ne discerne pas de cohérence politique dans ce texte, c'est plutôt un inventaire de revendications patronales flamandes.

Beaucoup de démagogie, de cadeaux au patronat...

En feuilletant, page après page, on perçoit la catastrophe sociale que l'avènement du nationalisme nous réserve ; occultés par les aspects communautaires, on y trouve tous les ingrédients d'une politique de droite radicale : beaucoup de démagogie, de cadeaux au patronat et de brimades pour les travailleurs. Voici quelques exemples (complétés de commentaires en italique) qu'il est indispensable de porter à la connaissance de nos affiliés en ces temps si troubles politiquement :

- La N-VA propose la suppression de la TVA dans le secteur de la construction (*heureux patrons, heureux futurs propriétaires mais tristes rentrées fiscales et pauvres services publics*).
- Pour 3 départs au fédéral, non-remplacement d'un agent et en Flandre, 1 sur 2 ! (*quels services pourra-t-on rendre au citoyen dans ces conditions ? Heureux patrons qui pourront s'adonner sans risque à la fraude fiscale, à la fraude sociale*).
- Mobilité des travailleurs entre le secteur public et le secteur privé (*c'est le massacre organisé des services publics ! Comment vont-ils s'y prendre ? À moins que tous les travailleurs ne deviennent des intérimaires... Vieux rêve patronal de flexibilité totale*).
- Mobilité totale encore dans l'enseignement entre le public et le privé grâce à un statut unique (*et voilà sans doute d'un seul coup la laïcité tuée et le financement de l'enseignement catholique garanti*).
- À la table de négociation des conventions collectives, apparaît à côté des syndicats et des patrons, la « société civile » (*mise à mort de tout notre système de concertation sociale*).

... et des brimades pour les travailleurs

Pour les travailleurs, la N-VA y développe toute une série d'attentions particulières :

- Le temps de travail est établi sur une base annuelle (*heureux patrons de cette flexibilité horaire mais pauvres travailleurs qui devront prêter des semaines de 60 heures (?) suivies de semaines de chômage (indemnisé?) au gré de l'activité économique*).
- Les prépensions et autres canada dry doivent disparaître progressivement (*voilà qui règle la question épineuse des départs à la retraite!*).
- Le salaire sera composé d'une rémunération de base minimale et de primes à la prestation effective (*tant pis pour les malades, les temps partiels... et vive la solidarité!*).
- La sécurité sociale étant basée sur le travail, le travailleur ne pourra en bénéficier qu'au prorata des services effectivement prestés. (*une fois encore, bonjour la solidarité vis-à-vis des chômeurs, des malades, des temps partiels ...*).
- Seules les journées de travail effectivement prestées compteront pour la pension légale (*même remarque*).
- Le pouvoir d'achat des travailleurs bénéficie de la baisse des coûts de l'énergie (*sic! que dire sinon encore une fois heureux patrons qui n'ont aucune raison d'augmenter les salaires!*).

Ces exemples ne sont malheureusement pas exhaustifs mais ils sont certainement représentatifs de ce que souhaite la N-VA, la Nouvelle Vague Antisociale. Il faut le savoir.

Il faut surtout que les partis de gauche assis à la table des négociations ne se laissent pas piéger par ceux qui, on le comprend bien maintenant, posent un chantage odieux : si vous voulez un gouvernement (c'est-à-dire, sauver « un » État fédéral), acceptez tout ce qu'on vous propose.

Alain Lambert
Vice-président de la CGSP
20/10/2010

Et pourtant, ils insistent pour nous imposer l'austérité!

Le chômage mondial des jeunes a atteint son plus haut niveau jamais enregistré et devrait continuer d'augmenter durant 2010. Le rapport « *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes, 2010* » indique ainsi que, sur les 620 millions de jeunes économiquement actifs, âgés de 15 à 24 ans, 81 millions étaient sans emploi fin 2009, le plus haut chiffre jamais atteint.

Selon les prévisions de l'OIT (Organisation internationale du travail), la hausse du taux de chômage des jeunes devrait se poursuivre en 2010 puis décliner modérément en 2011. Le rapport souligne également que le taux de chômage chez les jeunes se révèle plus sensible à la crise que celui des adultes.

Les jeunes de l'Union européenne ont été fortement touchés puisque leur taux de chômage a augmenté de 4,6 % entre 2008 et 2009. C'est la plus grande hausse annuelle du taux de chômage des jeunes jamais enregistrée en Europe.

Dans certains pays, dont l'Espagne et l'Angleterre, une hausse de l'inactivité chez les jeunes a été observée durant ces années de crise. Ce phénomène indique un découragement plus fort, avec un accroissement du chômage tel qu'il débouche sur un abandon de la recherche d'emploi par les jeunes.

Le 13 septembre 2010, une « conférence de haut niveau » (NB: oui! le « *haut niveau* » est fort à la mode cette année) sur « *Les défis de la croissance, de l'emploi et de la cohésion sociale* » a eu lieu à Oslo. Les directeurs du Fonds monétaire international (FMI) et de l'OIT, accompagnés d'autres personnalités, ont lancé un appel à une vaste mobilisation internationale pour l'emploi en vue d'une réponse stratégique au ralentissement économique mondial ⁽¹⁾.

Le FMI et l'OIT se sont mis d'accord pendant la conférence pour travailler ensemble à l'élaboration d'une stratégie dans le domaine du socle de protection sociale et de politiques qui favorisent une croissance créatrice d'emploi ⁽¹⁾.

Et pourtant, d'autres insistent pour nous imposer l'austérité! Et, nous n'en voulons pas!

Le déficit budgétaire pour l'année 2010 des diverses composantes de l'État (tous pouvoirs confondus) est estimé, à l'heure actuelle, à 22-25 milliards d'euros. Le monde politique, en général, laisse entendre que l'équilibre budgétaire devrait être rétabli pour l'année 2015, en étalant les diverses mesures sur les années 2011 à 2014. Mais cette façon de faire nous amènerait, tout de même, en 2015, à un déficit cumulé non financé de 55 milliards d'euros qu'il faudra encore combler. Merci au monde financier et bancaire!

La crise provoquée par la voracité et l'égoïsme du monde capitaliste ne doit pas être payée par les travailleurs et les allocataires sociaux. Refusant l'austérité préconisée par certains, la FGTB fédérale a émis une note dans laquelle elle avance toute une série de mesures positives en vue d'atteindre l'équilibre budgétaire, plutôt que l'application de mesures négatives d'économies qui ne feraient que reproduire le scénario constaté par le FMI et l'OIT.

Pour sa part, l'IRW-CGSP ne va pas manquer de tenir compte des réflexions de nos Camarades du Comité régional de coordination interministériel de notre secteur AMiO de la régionale du Centre, qui ont débouché sur l'adoption d'une motion intitulée « *Construire une riposte intersectorielle durable contre le capitalisme et l'austérité* ». Nous sommes tous persuadés que les velléités d'imposer des mesures d'austérité aux travailleurs et aux citoyens ne tarderont pas à se manifester et nous devons donc nous préparer à la réaction et aux probables actions à mener. Nous allons sans traîner nous y atteler très prochainement afin de pouvoir, après la 1^{ère} campagne de la FGTB wallonne « *Le capitalisme nuit gravement à la santé* », nous intégrer et influencer la nouvelle campagne interprofessionnelle wallonne qui devrait s'intituler « *On a des solutions pour vaincre la crise* ».

Et « tous ensemble, nous y arriverons » car il est bien connu que « Ensemble, on est plus forts »!

Francis Wégimont
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

(1) Pour en savoir plus, <http://www.ilo.org/brussels>

Indexation automatique des salaires

Pas touche à mon index !

À l'approche des négociations interprofessionnelles de cette fin d'année, nul doute qu'une fois encore les salaires des travailleurs seront attaqués. Nous serons là pour les défendre !

En défilant massivement ce 29 septembre dans les rues de Bruxelles, les travailleurs, venus de l'Europe entière, ont très clairement dénoncé les politiques d'austérité déjà mises en œuvre par de nombreux gouvernements. Avec des recettes trop bien connues chez nous : réductions des pensions et des allocations sociales, baisse et blocage des salaires, licenciements et gel des recrutements dans la Fonction publique, hausse des taxes indirectes, dont la TVA, réductions drastiques des investissements publics.



Les crises réduisent notre niveau de vie

Dans le dernier numéro de Tribune, notre dossier a montré toute l'importance du salaire brut et la nécessité de la redistribution qui, via la fiscalité et les cotisations sociales, permet aux travailleurs d'assurer entre eux une véritable solidarité. Le dossier de ce mois est consacré à un élément capital qui intervient sur les salaires bruts : celui de l'indexation de ces salaires en fonction de l'indice des prix à la consommation. Un dispositif essentiel, fruit d'un combat acharné du mouvement ouvrier socialiste au sortir de la Première Guerre mondiale, dont le but est d'offrir une protection contre la hausse des coûts de la vie. Cette hausse significative s'appelle l'inflation.

Le « panier du ménage »

L'inflation, c'est la variation de la hausse des prix sur une période donnée. Pour la mesurer, les économistes

ont développé l'indice des prix à la consommation. Le SPF Économie le décrit comme « un indicateur économique qui a comme vocation première de mesurer, de façon objective, l'évolution, au cours du temps, des prix d'un panier de biens et services achetés par les ménages, et censé être représentatif de leur consommation ». Cet indice est relevé tous les mois, à partir de l'observation des prix de plus de 500 produits dans 65 localités géographiques du pays. Cet indice va de pair avec l'enquête sur le budget des ménages dont les derniers résultats ont été publiés en 2004. Le poids (la pondération) d'un bien ou service dans l'indice est, en effet, déterminé en fonction de la part de la dépense qu'il représente pour un ménage moyen.

Cela n'a, en effet, pas de sens d'intégrer dans le panier de l'index des produits tels qu'une Rolls Royce ou

un sac d'antracite puisque ceux-ci ne figurent pas vraiment parmi les achats courants du ménage belge moyen. Par contre, ces derniers dépensent une partie considérable de leur budget au pain, à la viande, au gasoil de chauffage, à l'abonnement à la télédistribution ou à l'assurance incendie. Ces produits et ces services se retrouvent dès lors repris dans le panier de l'index. Aussi, l'indice est-il régulièrement réformé afin de refléter les changements dans les habitudes de consommation. Tous les huit ans environ a lieu une réforme significative de la composition du panier témoin. Et des mini-réformes intermédiaires sont opérées tous les deux ans.

Le tableau 1 (ci-dessous) résume les différentes catégories de dépenses mesurées pour construire l'indice, ainsi que leur pondération. La part des produits alimentaires dans le panier témoin représente ainsi près de 20 % du total pour un ménage moyen en Belgique.

(Tableau 1) Catégories mesurées dans l'indice

Groupe principal	Indice des prix à la consommation Base 2004
Produits alimentaires et boissons	19,23
Tabac	1,49
Articles d'habillement et chaussant	6,23
Logement, eau, électricité, gaz et combustibles	15,69
Ameublement, équipement ménager et entretien courant de la maison	7,28
Dépenses de santé (parties non remboursées)	4,24
Transports	15,61
Communications	3,62
Loisirs et culture	12,35
Enseignement (part à charge du ménage)	0,57
Hôtels, cafés et restaurants	7,02
Biens et services divers	7,01
Total :	100

Sources : SPF Économie, BNB et Brochure FGTB « L'index sur le bout des doigts »

Le maintien du niveau de vie

L'apport, génial, de l'indexation tient à ceci : lorsque la moyenne des hausses des prix dépasse de 2 % l'indice relevé et désigné comme pivot, les salaires et les allocations sociales sont majorés également de 2 %. En d'autres mots, ils sont automatiquement augmentés suite à la hausse du coût de la vie. Mais précisons d'emblée, contrairement à ce que le patronat laisse entendre, qu'il ne s'agit en rien d'une hausse des salaires, « d'une augmentation ». En effet, l'indexation automatique des salaires a pour but d'assurer le maintien de notre niveau de vie (nous préférons le concept qualitatif de niveau de vie au slogan quantitatif de pouvoir d'achat qui réduit par trop le travailleur à un simple consommateur).

L'indexation est une adaptation de notre salaire afin de conserver la possibilité de se payer une même quantité de biens et services.

Un mécanisme unique et précieux...

Ce mécanisme automatique est devenu quasi unique à l'échelle européenne. En effet, partout ailleurs, à l'exception du Luxembourg, les syndicats doivent négocier, se battre et arracher chaque année du banc patronal une indexation salariale.

Il existe une large variété de modes d'indexation mais celui qui est le plus fréquemment utilisé en Belgique est l'indexation suite au dépassement d'un seuil pivot. C'est le cas par exemple pour les traitements dans la Fonction publique mais aussi pour les allocations sociales. Le dépassement du pivot donne lieu à une augmentation de ces revenus de 2 %, comme cela vient de se produire le 1^{er} septembre.

Dans le secteur privé, les formes d'indexation sont fixées via les conventions collectives de travail (CCT). Le secteur privé ne connaît pas, en effet, de système légal liant les salaires à l'indice des prix pour l'ensemble des travailleurs. Chaque CCT applique son propre système d'adaptation des salaires à l'indice. Au total, notre pays compte

ainsi près de 150 systèmes. Ils peuvent prévoir une adaptation périodique (mensuelle, trimestrielle,...) ou bien une indexation au moment où l'indice atteint le seuil pivot.

...et régulièrement attaqué

Les employeurs et les milieux libéraux en général, de la Banque centrale européenne au FMI (Fonds monétaire international), en passant par l'OCDE attaquent régulièrement notre système d'indexation automatique des salaires. Ils l'accusent non seulement d'être un « reliquat du passé » mais surtout de fausser la compétitivité de nos entreprises, d'induire un « dérapage salarial » et d'accroître les « charges » patronales. Mais le principal reproche mis en avant est le risque d'inflation auto-entretenu : soit une hausse des prix qui amène à une indexation des salaires qui conduit elle-même à une hausse des coûts pour les entreprises avec, à la clé, une nouvelle poussée des prix qui gangrène notre position compétitive sur les marchés. En d'autres mots, le risque d'un effet boule de neige. Dans les années 80, le gouvernement Martens-Gol a ainsi ordonné trois « sauts d'index » que les travailleurs de ce pays payent encore largement aujourd'hui.

L'indexation a pourtant été limitée

Aussi indispensable que soit l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales, le dispositif connaît toujours des limites de différents ordres, contre lesquelles la FGTB s'est, à chaque fois, insurgée.

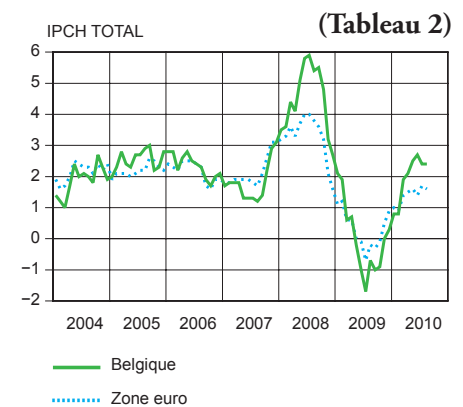
La première intervient en 1983, période de « pouvoirs spéciaux ». Le gouvernement libéral invente « l'index lissé ». Plutôt que de se référer à l'indice du mois pour vérifier si l'indice-pivot est dépassé, l'employeur calcule l'indexation sur la moyenne des quatre derniers mois. Ce mécanisme va introduire un retard subtil dans l'augmentation des traitements.

La seconde, c'est bien sûr l'application de l'indice santé. Lors du Plan global de 1994, alors que les produits éner-

gétiques connaissent déjà une flambée des prix, le gouvernement Dehaene invente l'indice santé, euphémisme par lequel il retirera les carburants, le tabac et les boissons alcoolisées du calcul de l'inflation. Cet indice-santé sera lui-même « lissé » sur une moyenne quadrimestrielle. Si les pensions alimentaires sont calculées sur base de l'indice des prix à la consommation, les traitements des fonctionnaires et de très nombreux salariés, ainsi que toutes les allocations sociales et les loyers sont indexés sur l'indice-santé lissé.

Malgré cet indice, le principe d'indexation automatique est maintenu. Mais il en est amoindri vu la tendance durable de la hausse soutenue du coût des produits pétroliers.

Coup d'œil sur l'inflation



Source : Banque nationale de Belgique — Indicateurs économiques pour la Belgique 09/2010.

Que nous apprend ce graphique ? De 2003 à 2006, l'inflation a relativement été stable. Et puis, une inexorable hausse dès 2007. Elle est due aux deux terribles spéculations auxquelles ont dû faire face les citoyens sur les denrées alimentaires et sur les produits énergétiques. C'est le moment de mesures exceptionnelles comme les « chèques mazout ». Soudain, fin 2007, la courbe s'effondre. À quoi est due cette abrupte déflation ? À la crise des subprimes bien sûr qui, après la bulle immobilière, a fait exploser les autres bulles spéculatives. Pour contrer cet effondrement, les gouvernements américains et européens vont dépenser des centaines

de milliards d'euros pour sauver les banques et ce qui peut l'être de l'économie. Cet afflux inconsidéré de liquidités sur les marchés va entraîner un retour à la tendance haussière de l'inflation. Et l'arrogance des spéculateurs va reprendre de plus belle en misant à nouveau sur les produits énergétiques et surtout les denrées alimentaires de base dont les prix, à nouveau, s'affolent comme le montre le tableau 3.

La norme salariale

Ces tableaux démontrent parfaitement combien les citoyens sont soumis aux aléas des hausses de prix, et tout particulièrement ceux des produits alimentaires et énergétiques. L'indexation automatique des salaires et allocations remplit donc son rôle et démontre chaque jour sa grande nécessité. En cela, l'indexation est un puissant facteur de stabilité, un gage de paix sociale.

Mais, elle est aussi un important facteur de stabilité économique puisque le maintien du « pouvoir d'achat » représente un soutien essentiel à la consommation des

ménages, élément moteur aujourd'hui de la croissance économique.

À l'approche des négociations interprofessionnelles, les débats autour de la « norme salariale » vont faire rage. La norme salariale, c'est le cadre qui détermine le pourcentage d'augmentation des salaires sur les deux années suivantes et qui intègre chaque fois l'inflation, et donc l'indexation automatique. Les employeurs fustigeront sans doute le « dérapage » de nos salaires par rapport à ceux des pays voisins et tenteront, au nom de la compétitivité, de circonscrire le plus possible la norme salariale. Ils trouveront face à eux des travailleurs déterminés qui leur rappelleront: « *ce n'est pas à nous de payer leur crise* ».

Car, en fin de compte, que vaut la paille d'un soi-disant « dérapage salarial » des revenus des travailleurs par rapport aux poutres - des madriers en fait - entretenues par les employeurs? Qui, en effet, s'accorde des salaires exorbitants? Qui soutient la croissance des dividendes, les profits outranciers, l'ab-

sence d'investissements, notamment en recherche et formation, les placements spéculatifs qui, tous, contribuent à l'inflation et pèsent autrement plus lourd dans la balance de la compétitivité? Cela aussi devra être entendu! ■

Références

« L'index sur le bout des doigts », brochure de la FGTB.

« Rapport annuel 2009 de l'Observatoire des prix. Institut des comptes nationaux », SPF Économie, 2010.

« L'indexation automatique: un mécanisme précieux mais insuffisant » de Thierry Dock, Revue Économiques, 2009.

« Indicateurs économiques pour la Belgique », Banque nationale de Belgique, 2010.

■ Indice des prix à la consommation harmonisé (Tableau 3)

	2009				2010											
	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S			
<i>(pourcentages de variation par rapport au mois correspondant de l'année précédente)</i>																
BELGIQUE																
IPCH global	-1.0	-0.9	...	0.3	0.8	0.8	1.9	2.1	2.5	2.7	2.4	2.4	2.9			
Produits énergétiques	-19.8	-17.2	-10.4	-6.8	-2.9	-1.9	7.0	9.8	12.5	13.7	13.7	9.7	14.0			
Produits alimentaires non transformés ⁽¹⁾	-1.9	-1.6	-0.7	-1.1	0.3	1.3	3.3	2.4	2.0	3.9	4.2	4.9	5.8			
Tendance sous-jacente de l'inflation ⁽²⁾	2.0	1.6	1.5	1.4	1.3	1.1	1.1	0.9	1.2	1.0	0.7	1.1	1.2			
Produits alimentaires transformés	0.9	0.6	0.6	0.7	0.5	0.5	0.5	0.5	0.8	0.8	1.1	1.2	1.5			
Biens industriels non énergétiques	1.6	1.4	1.4	1.4	0.9	1.2	1.1	0.8	1.0	0.8	-0.1	0.9	0.8			
Services	2.7	2.1	1.8	1.7	1.7	1.2	1.2	1.2	1.5	1.3	1.1	1.2	1.3			
<i>p.m.</i> Indice national des prix à la consommation																
Indice général	-1.2	-1.0	-0.1	0.3	0.6	0.7	1.7	1.8	2.3	2.5	2.6	2.3	2.9			
Indice santé ⁽³⁾	-0.6	-0.6	-0.3	-0.3	-0.1	0.1	0.9	1.1	1.6	2.0	2.2	2.1	2.6			

Sources: Eurostat; SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie. Données mensuelles BELGOSTAT

(1) Fruits, légumes, viande et poisson.

(2) Mesurée par l'IPCH, à l'exclusion des produits alimentaires non transformés et des produits énergétiques.

(3) Indice des prix à la consommation général, à l'exclusion des produits jugés nuisibles pour la santé, à savoir le tabac, les boissons alcoolisées, l'essence et le diesel.

Compteurs intelligents... À quand le débat public?

La CGSP bruxelloise s'inquiète de l'évolution du dossier des compteurs d'énergie dits « intelligents ». Dans d'autres pays européens on essaie de faire passer, de façon non-démocratique et surtout non-transparente, l'installation de ces compteurs chez tous les consommateurs résidentiels. À Bruxelles, le projet évolue dans un silence assourdissant.

Selon une première estimation prudente, l'installation de ces compteurs coûterait 2 milliards d'euros en Flandre, 1,5 milliards en Wallonie et 1 milliard à Bruxelles. Concrètement, il s'agit de remplacer tous les compteurs de gaz et d'électricité actuels par des modèles électroniques capables de transmettre les données mesurées en temps réel.

Sous l'effet d'un bon sens qui manque d'esprit critique, mais surtout de l'action du lobby des compteurs intelligents, on part du principe que ces nouveaux compteurs ne présentent que des avantages, mais le débat et les analyses crédibles relatifs aux coûts et profits font défaut. De plus, on néglige les répercussions sur l'emploi et les conséquences pour les citoyens. On oublie de dire que ce dispositif ouvre la voie à la tarification différenciée.

Pour vendre ces compteurs (dont le prix unitaire serait de 400 à 600 € et qui ont une durée de vie limitée de 10 à 15 ans), on promet aux consommateurs la possibilité de réaliser des économies d'énergie importantes. En suivant les données de consommation au plus près, nous pourrions devenir des consommateurs plus conscients et donc plus économes. Jusqu'à présent, aucune étude ni analyse sérieuse ne confirment cette thèse. Bien au contraire, des études récentes la mettent en doute ou font mention d'économies de quelques petits pourcents.

Pour être précis, les économies potentielles réelles ne représenteraient qu'environ 1,5 % de la consommation totale pour un coût d'investissement d'au moins 4 milliards d'euros!

Ce rapport entre les bénéfices attendus et le coût interpelle la CGSP de Bruxelles. Et elle n'est pas la seule! En France aussi, la critique a été vive et organisations de consommateurs et syndicats ont forcé le régulateur à attendre jusqu'à la fin de la période d'hiver pour connaître les résultats des projets pilotes actuellement en cours. Les compteurs ne seront placés en France que lorsque les résultats seront convaincants.



À l'échelle européenne, on estime que l'installation de ces compteurs coûtera quelque 47 milliards d'euros. Un montant vertigineux qui devra en majeure partie être payé par les consommateurs, via leurs factures d'énergie!

La directive¹ européenne qui traite de ces compteurs prévoit pourtant que chaque État-membre peut faire effectuer préalablement à l'installation une analyse des coûts et des profits afin de vérifier l'avantage pour les consommateurs. Paradoxalement, si cette analyse n'est pas effectuée avant septembre 2012, chaque État-membre est censé mettre en œuvre l'installation de ces compteurs dans 80 % des foyers.

En Flandre et en Wallonie, ces études ont été effectuées et démontrent clairement que les compteurs « intelligents » ne profitent guère aux consommateurs.

Du côté flamand, la VREG² contourne lestement ces conclusions et refuse d'entendre les questions que les syndicats (FGTB et CSC) ont posées au sein de ses instances.

Du côté de la CWAPE, le régulateur wallon, on considère que le déploiement généralisé risque de constituer une dépense inutile et défavorable à une majorité de consommateurs.

Dès lors, l'IRB-CGSP estime qu'il est grand temps de lancer à Bruxelles un débat public où seront associés les représentants des consommateurs et les organisations de lutte contre la pauvreté. Jusqu'à présent, on a fait qu'ajourner ce processus, alors que la date fatidique de septembre 2012 approche et qu'à ce moment, 80 % des consommateurs se verront imposer un compteur intelligent moyennant des frais supplémentaires de l'ordre de 50 à 100 € par an. Un surcoût que supporteront surtout les ménages les plus modestes proportionnellement nombreux à Bruxelles.

Pour la CGSP de Bruxelles, ceci est inacceptable et nous comptons bien forcer le débat démocratique à ce sujet. Nous estimons qu'il serait malvenu d'imposer des charges supplémentaires à la population bruxelloise par le biais de ce type de projets coûteux à l'utilité contestable alors même qu'au niveau fédéral, on cherche 22 milliards d'euros pour boucler un budget d'austérité!

*Pour l'IRB, Jean-Pierre Knaepenbergh
Secrétaire général
en collaboration avec le secteur Gazelco
Guido Kuyt, Coordinateur*

1) 2006/32/CE du 05/04/2006.

2) Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Elektriciteits en Gasmarkt.

Rien ne va plus chez Electrabel !

Electrabel perd la tête ?

Les directions locales d'Electrabel perdent-elles la tête, ou passent-elles trop de temps devant les séries policières américaines ?

À l'heure où vous lirez ces lignes, il est possible qu'une solution aura été trouvée. Mais sachez que début octobre, un travailleur d'Electrabel MCC (service des équipes itinérantes de révision des centrales) s'est vu signifier son licenciement, le motif invoqué étant la rupture de confiance.

Ce licenciement était tombé suite à un audit interne au MCC. Pourtant, GAZELCO a pu démontrer à 100 % – preuve à l'appui – la bonne foi de notre camarade. Mais ce sont les méthodes utilisées par le MCC, et cautionnées par la haute direction d'Electrabel, qui sont largement contestables.

L'audit interne, se prenant pour « les Expertske... » a utilisé des méthodes dignes d'une enquête criminelle du FBI : interrogatoire poussé sur des activités privées et des vacances, utilisation de Google Earth pour tracer les endroits fréquentés en villégiature, consultation des profils Facebook afin de déterminer les connaissances privées de l'agent, et autres techniques d'investigations plus que douteuses.

Pour GAZELCO de telles pratiques sont inadmissibles, ce sont clairement des infractions caractérisées à la législation portant sur la protection de la vie privée.

Les différents juristes consultés par GAZELCO sont unanimes, ils condamnent les agissements et les méthodes des auditeurs d'Electrabel.

La direction générale d'Electrabel, sous le couvert d'un code éthique de GDF-Suez, a persisté dans son intention de maintenir ce licenciement **ABUSIF**. Elle a même eu l'audace de divulguer à la presse le montant exact des indemnités versées à l'agent, autre infraction à la loi !

GAZELCO rappelle qu'un code éthique n'a aucune valeur en Belgique et ne peut se substituer à la législation belge, et en particulier celle du travail. Celui-ci n'a qu'une existence de fait et n'est nullement contraignant.

La direction du MCC et la direction générale ont également fait fi du règlement de travail et des droits des travailleurs en cas de procédure de rapport à charge, rapport d'ailleurs inexistant.

Au-delà des multiples infractions commises par Electrabel, il faut y voir une nouvelle remise en cause de notre stabilité d'emploi sectorielle et un moyen pour les patrons de se séparer de n'importe quel travailleur en invoquant le principe de rupture de confiance entre l'employeur et l'employé.

GAZELCO n'admettra pas cette nouvelle attaque !

GAZELCO a déjà réagi vis-à-vis du banc patronal, et en front commun avec la CSC, nous avons demandé un bureau de conciliation dans l'urgence.

Le front commun a décrété la non-prestation des heures supplémentaires ainsi que la rupture de toute forme de concertation et de négociation dans toutes les entités d'Electrabel.

GAZELCO vous invite à rester attentif au suivi de cette sordide nouvelle affaire, et vous exhorte à faire attention à préserver vos accès si vous utilisez les nouvelles technologies de communication sur internet.

VOTRE VIE PRIVÉE EST EN PÉRIL, SOYONS EXTRÊMEMENT VIGILANTS ET NE LAISSONS PAS LE PATRONAT S'IMMISER DANS NOTRE VIE FAMILIALE ET PERSONNELLE !

Philippe Demol
Secrétaire fédéral de GAZELCO

Congé parental **pour tous**

Pour répondre à de nombreuses questions de nos affilié(e)s et que l'évolution des mentalités fait que d'avantage d'hommes aspirent à passer du temps avec leurs enfants; le congé parental c'est aussi pour les PAPAS.

Droit à l'interruption de carrière à titre de congé parental

Réf. Législation – AR du 29 oct. 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, modifié par l'AR du 27 mars 2009 (MB, 01.04.2009, 2e éd.).

Indépendamment de la CCT interprofessionnelle n° 64, tous les travailleurs ont droit, depuis le 1er janvier 1998 et en vertu de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 (MB, 07.11.1997), à un congé parental sous la forme d'une suspension totale du contrat pour une durée de 3 mois et cela, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Travailleurs concernés – Le droit est reconnu à tous les travailleurs du secteur privé qui sont liés par un contrat de travail ou qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

Objet du congé – Le travailleur a droit au congé parental (art. 3, § 1er):

- en raison de la naissance de son enfant et cela, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son 12^e anniversaire;
- dans le cadre de l'adoption d'un enfant, pendant une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son 12^e anniversaire.

La condition du 12^e anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental. En d'autres termes, l'enfant ne peut pas avoir atteint l'âge de 12 ans lorsque débute le congé parental (art. 3, § 2, al. 1er).

Le 12^e anniversaire peut cependant être dépassé en cas de report opéré à la demande de l'employeur et pour autant qu'un avertissement écrit ait été effectué (art. 3, § 2, al. 2).

Conditions à remplir par le travailleur - Deux conditions doivent être respectées. Le travailleur doit:

- avoir été lié par un contrat de travail avec l'employeur qui l'occupe, pendant au moins 12 mois durant la période des 15 mois qui précèdent la date de notification à l'employeur de la demande écrite de congé parental. Depuis le 24 juin 2006, l'Onem n'accepte plus de dérogation à la condition d'ancienneté, même en cas d'accord entre l'employeur et le travailleur;
- fournir, au plus tard au moment où le congé parental prend cours, le ou les documents attestant la naissance ou l'adoption de l'enfant (art. 4 et 5).

Formes et durées du congé - Le congé peut être pris sous la forme (art. 2, § 1er):

- soit, d'une suspension totale du contrat et cela, pour une durée de 3 mois; cette période peut, au choix du travailleur, être fractionnée par mois;
- soit, d'une réduction des prestations temps plein à un mi-temps et cela, pour une durée de 6 mois; cette période peut, au choix du travailleur, être fractionnée en périodes de 2 mois ou un multiple de ce chiffre;
- soit, d'une réduction des prestations temps plein à concurrence d'1/5e et cela, pour une durée de 15 mois; cette période peut, au choix du travailleur,

être fractionnée en périodes de 5 mois ou un multiple de ce chiffre.

Il peut être dérogé à la durée de fractionnement de 5 mois pour les travailleurs qui, avant le 28 juillet 2005, ont déjà bénéficié d'une période de congé parental et qui se retrouvent avec une période restante (= solde des 15 mois) qu'ils ne pourraient pas utiliser (parce que inférieure à 5 mois ou un multiple de 5). Ces travailleurs peuvent épuiser la partie restante du congé autrement que par périodes de 5 mois ou un multiple de 5. La dérogation n'est toutefois accordée qu'une seule fois (AR du 15 juillet 2005, art. 8 complété par l'art. 1er de l'AR du 14 oct. 2005, MB, 24.10.2005).

Exemple - Un travailleur a pris avant le 28.07.2005 un congé parental d'une durée de 9 mois sous la forme d'une réduction d'1/5e. Il peut désormais épuiser en une seule fois le solde du congé c'est-à-dire 6 mois (15 - 9). Ceci constitue une dérogation au principe de fractionnement par période de 5 mois (ou un multiple de 5).

Il faut noter encore que le travailleur a la possibilité, depuis le 28 juillet 2005, de combiner les différentes formes de



congé entre elles (alternativement ou successivement, à temps plein, mi-temps ou 4/5e temps). Pour le passage d'une forme à l'autre, on tiendra compte du principe selon lequel un mois de suspension totale équivaut à 2 mois de réduction des prestations à mi-temps et à 5 mois de réduction des prestations d'1/5e (art. 2, § 2). Lors d'un changement de forme, on ne perdra pas de vue aussi qu'il faut respecter la durée minimale de fractionnement de la forme choisie.

NB - Ce congé n'est pas imputé sur la durée maximale du droit au crédits-temps :

Avertissement de l'employeur et prise de cours du congé – lorsque le travailleur souhaite prendre un congé parental, il doit en avertir son employeur par écrit et cela, au moins 2 mois et au plus 3 mois à l'avance (ce délai pouvant être réduit de commun accord entre parties) (art. 6, § 1er, 1°).

L'avertissement se fait par lettre recommandée ou par remise d'un écrit dont un double doit être signé par l'employeur au titre d'accusé de réception. Dans cet avertissement, le travailleur doit préciser selon quelles modalités il entend exercer son droit (suspension totale ou réduction des prestations) ainsi que les dates de début et de fin du congé (art. 6, § 1er, 2° et 3°).

Lorsque le congé est fractionné, le travailleur doit faire une demande distincte pour chaque période de congé.

NB - Dans le mois qui suit cet avertissement, l'employeur peut, par écrit, reporter l'exercice du droit au congé parental pour des raisons motivées liées au fonctionnement de l'entreprise; en tout état de cause, le droit au congé parental devra prendre cours au plus tard 6 mois après le mois où a été opéré le report motivé (art. 7). Rappelons



également que le travailleur est tenu de produire le ou les documents attestant la naissance ou l'adoption de l'enfant au plus tard au moment où le congé parental prend cours.

Octroi d'une allocation d'interruption - Pendant le congé parental, le travailleur peut prétendre à des allocations d'interruption majorées.

Demande d'allocations d'interruption - Pour obtenir l'allocation, le travailleur doit en faire la demande à l'Onem au moyen d'un formulaire C61-FS préalablement complété par le travailleur et l'employeur.

Ce formulaire, disponible auprès des bureaux de l'Onem, doit être accompagné d'une copie du document attestant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

La demande doit ensuite être envoyée sous pli recommandé au bureau régional du chômage dans le ressort duquel le travailleur réside et ce, dans un délai de 2 mois prenant cours le lendemain du jour à partir duquel débute le congé.

Tout renouvellement du congé doit faire l'objet d'une nouvelle demande d'allocation d'interruption.

En cas d'introduction tardive, le droit aux allocations ne s'ouvrira qu'à la date de la réception de la demande.

Interdiction de cumul - Un travailleur ne peut, pour le même enfant,

bénéficier du congé parental prévu dans le système de l'interruption de la carrière (AR du 29 oct. 1997) et solliciter ensuite le congé parental organisé par la CCT n° 64.

Protection contre le licenciement - Le travailleur en congé parental bénéficie d'une protection spéciale contre

le licenciement. Pour rappel, cette protection débute le jour de la demande et se termine 3 mois après la fin du congé.

Particularité de calcul de l'indemnité de rupture en cas de congé parental - Lorsqu'il est mis fin au

contrat avec paiement d'une indemnité de rupture durant une période de réduction des prestations de travail prise dans le cadre d'un congé parental (et, à l'heure actuelle, uniquement dans cette hypothèse!), l'indemnité de rupture doit désormais être calculée sur la base de la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit s'il n'avait pas réduit ses prestations, soit, en principe, sur la base de sa rémunération à temps plein (Loi de redressement du 22 janvier 1985, art. 105, § 3).

Cette nouvelle disposition fait suite à la réponse donnée par la Cour de justice européenne (CJCE, 22 octobre 2009, aff. Meerts C-116/08) à la question préjudicielle qui lui était posée par notre Cour de cassation (Cass., 25 février 2008, JTT, 2008, 152) ; la CJCE a jugé en effet que la prise en compte d'une rémunération « réduite » en cas de rupture unilatérale du contrat avec paiement d'une indemnité de préavis au cours d'une période de congé parental, prise sous la forme d'une réduction des prestations, n'était pas conforme à la directive européenne 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996.

Synthèse relative aux « congés thématiques » (en vigueur au 01.01.2010)

Modalités d'application	Pour assister une personne en soins palliatifs	Pour assister ou prodiguer des soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave	Pour se consacrer à l'éducation d'un enfant en bas âge et jusqu'à 12 ans (=congé parental)
Travailleurs bénéficiaires	Toute personne liée par un contrat de travail (ou situation assimilée)	Toute personne liée par un contrat de travail (ou situation assimilée)	Toute personne liée par un contrat de travail (ou situation assimilée). Le travailleur doit toutefois justifier une ancienneté de 12 mois au moins au service de l'employeur qui l'occupe et cela, dans la période des 15 mois qui précèdent la demande.
Formes du congé	Suspension totale du contrat ou, si le travailleur est occupé à temps plein, réduction des prestations de travail à un mi-temps ou à concurrence d'1/5 ^e . Attention! Possibilité pour les travailleurs à temps partiel occupés au moins à ¾ temps de réduire leurs prestations à un mi-temps;	Suspension totale du contrat ou, si le travailleur est occupé à temps plein, réduction des prestations de travail à un mi-temps ou à concurrence d'1/5 ^e . Attention! Le droit à une réduction des prestations (à un mi-temps ou à concurrence d'1/5 ^e) est soumis à l'accord de l'employeur pour les travailleurs en service dans une PME qui occupait - de 10 travailleurs au 30 juin de l'année civile précédente.	Suspension totale du contrat ou, si le travailleur est occupé à temps plein, réduction des prestations de travail à un mi-temps ou à concurrence d'1/5 ^e .
Durée du congé	1 mois avec possibilité d'une prolongation d'un mois supplémentaire (2 mois maximum au total).	En cas de suspension totale: durée maximum de 12 mois par patient (24 mois maximum pour un travailleur isolé qui soigne un enfant âgé de 16 ans au plus). En cas de réduction des prestations: durée maximum de 24 mois par patient (48 mois maximum pour un travailleur isolé qui soigne un enfant âgé de 16 ans au plus). NB Les périodes de suspension totale (12 ou 24 mois maximum) et de réduction des prestations (24 ou 48 mois maximum) peuvent être prises uniquement par périodes de 1 mois minimum et 3 mois maximum, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum est atteint.	En cas de suspension totale: 3 mois. Cette période peut être fractionnée par mois entier. En cas de réduction des prestations temps plein à un mi-temps: 6 mois. Cette période peut être fractionnée en périodes de 2 mois ou un multiple de ce chiffre. En cas de réduction des prestations temps plein à concurrence d'1/5^e: 15 mois. Cette période peut être fractionnée en périodes de 5 mois ou un multiple de ce chiffre.
Avertissement de l'employeur et prise de cours	Remise à l'employeur d'une attestation établie par le médecin traitant de la personne nécessitant des soins palliatifs. Le congé peut alors débuter le premier jour de la semaine qui suit cette remise, sauf accord de l'employeur sur une prise de cours anticipée.	Notification d'une demande écrite à l'employeur accompagnée d'une attestation établie par le médecin traitant de la personne gravement malade. Le congé peut débuter au terme du 7 ^e jour suivant la demande, sauf accord des parties sur un autre délai. NB possibilité pour l'employeur d'exercer un report du congé. ce report a une durée maximum de 7 jours.	Notification d'une demande à l'employeur au moins 2 mois et au plus 3 mois à l'avance (délai pouvant être réduit de commun accord) avec mentions de la durée et de la date de prise de cours du congé. NB possibilité pour l'employeur d'exercer un report du congé. ce report a une durée maximum de 6 mois maximum.

Remplacement du travailleur	Pas d'obligation de remplacement.	Depuis le 01.01.2002, suppression de l'obligation de remplacement dans les hypothèses autrefois visées.	Depuis le 01.01.2002, suppression de toute obligation de remplacement.
Octroi d'une allocation d'interruption	Pendant toute la période de congé, octroi d'une allocation d'interruption majorée. Selon l'importance de la réduction des prestations de travail, l'âge du travailleur et sa situation familiale (isolé ou non).		
Demande d'allocations d'interruption	La demande d'allocations d'interruption à l'Onem se fait au moyen d'un formulaire C61-FS préalablement complété par l'employeur et le travailleur, accompagné d'une copie des attestations requises (certificat du médecin traitant du patient ou document attestant la naissance ou l'adoption d'un enfant). Cette demande doit être envoyée sous pli recommandé au bureau régional de l'Onem dans un délai de 2 mois qui débutera le lendemain du jour de la prise de cours du congé.		
Protection contre le licenciement	Le travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement. Début de la protection : à dater du jour de la demande. Fin de la protection : 3 mois après la fin de la suspension complète ou de la réduction des prestations de travail. Sanction : paiement d'une indemnité de protection égale à 6 mois de rémunération, sans préjudice de l'indemnité compensatoire de préavis.		

Tableau comparatif établi à l'ancienneté maximale

forfait d'index ancien 132,58

index 1,1296

01/10/2010

BASE 2004

BAREME PARITAIRE		BAREME EFEGTRABEL		PERTE	TRAITEMENT ANNUEL €		PERTE ANNUELLE		
classe	€	Echelle	€	MENSUELLE	PARITAIRE	EFEGTRABEL	€	%	FB
1	5359,61	A	3598,72	-1760,89	82952,54	50094,18	32858,36	-39,61%	1 325 503
2	5036,04	A	3598,72	-1437,32	78075,28	50094,18	27981,10	-35,84%	1 128 755
3	4737,35	B	3253,53	-1483,82	73573,03	45289,14	28283,89	-38,44%	1 140 969
4	4463,55	B	3253,53	-1210,02	69445,96	45289,14	24156,82	-34,79%	974 484
5	4214,65	C	2978,87	-1235,78	65694,22	41465,87	24228,35	-36,88%	977 369
6	4015,52	C	2978,87	-1036,65	62692,67	41465,87	21226,80	-33,86%	856 287
7	3866,18	D	2752,88	-1113,30	60441,62	38320,09	22121,53	-36,60%	892 380
8	3741,72	E	2556,06	-1185,66	58565,60	35580,36	22985,24	-39,25%	927 222
9	3617,27	F	2391,98	-1225,29	56689,73	33296,36	23393,37	-41,27%	943 686
10	3492,82	G	2254,44	-1238,38	54813,86	31381,8	23432,06	-42,75%	945 247
11	3368,36	HB1 - HB2	2167,32	-1201,04	52937,83	30169,09	22768,74	-43,01%	918 489
12	3243,91	HB1 - HB2	2167,32	-1076,59	51061,96	30169,09	20892,87	-40,92%	842 816
13	3119,46	HA1 - HA2	2124,82	-994,64	49186,09	29577,49	19608,60	-39,87%	791 009
14	2995,00	HA1 - HA2	2124,82	-870,18	47310,07	29577,49	17732,58	-37,48%	715 331

Traitement mensuel paritaire y inclus le forfait d'index ancien.

Traitement annuel paritaire = (traitement mensuel x 15,0733) + ((2 primes fixes + double pécule sur 2 primes fixes) x index mois)

Traitement annuel efegtrabel = traitement mensuel x 13,92

BARÈME PARITAIRE NATIONAL DES EMPLOYÉS DU GAZ ET DE L'ÉLECTRICITÉ

applicable à partir du 1/10/2010
Coefficient multiplicateur d'indexation : 1,1296 (*)

MONTANTS AU COEFFICIENT CI - DESSOUS :
S.F. GAZELCO

-du forfait d'index ancien : 132,58

ANCIENNETÉ 1 EURO = 40,3399 FEB

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
	1,00	1,04	1,08	1,12	1,16	1,20	1,23	1,26	1,29	1,32	1,35	1,38	1,41	1,44	1,47	1,50	1,52	1,54	1,56	1,58	1,60	1,62
2,10	3226,56	3355,63	3484,69	3613,75	3742,81	3871,88	3968,67	4065,47	4162,27	4259,07	4355,86	4452,66	4549,46	4646,25	4743,05	4839,85	4904,38	4968,91	5033,44	5097,97	5162,50	5227,03
C 2	3026,82	3147,90	3268,97	3390,04	3511,12	3632,19	3722,99	3813,80	3904,60	3995,41	4086,21	4177,02	4267,82	4358,63	4449,43	4540,24	4600,77	4661,31	4721,85	4782,38	4842,92	4903,46
L 3	2842,45	2956,15	3069,85	3183,54	3297,24	3410,94	3496,21	3581,49	3666,76	3752,03	3837,31	3922,58	4007,85	4093,13	4178,40	4263,67	4320,52	4377,37	4434,22	4491,07	4547,92	4604,77
A 4	2673,44	2780,38	2887,31	2994,25	3101,19	3208,13	3288,33	3368,53	3448,74	3528,94	3609,14	3689,35	3769,55	3849,75	3929,96	4010,16	4063,63	4117,10	4170,57	4224,03	4277,50	4330,97
S 5	2519,79	2620,59	2721,38	2822,17	2922,96	3023,75	3099,35	3174,94	3250,53	3326,13	3401,72	3477,31	3552,91	3628,50	3704,10	3779,69	3830,09	3880,48	3930,88	3981,27	4031,67	4082,07
S 6	2396,88	2492,75	2588,63	2684,50	2780,38	2876,25	2948,16	3020,06	3091,97	3163,88	3235,78	3307,69	3379,60	3451,50	3523,41	3595,31	3643,25	3691,19	3739,13	3787,06	3835,00	3882,94
E 7	2304,69	2396,88	2489,06	2581,25	2673,44	2765,63	2834,77	2903,91	2973,05	3042,19	3111,33	3180,47	3249,61	3318,75	3387,89	3457,03	3503,13	3549,22	3595,31	3641,41	3687,50	3733,60
8	2227,87	2316,98	2406,10	2495,21	2584,32	2673,44	2740,28	2807,11	2873,95	2940,78	3007,62	3074,46	3141,29	3208,13	3274,96	3341,80	3386,36	3430,91	3475,47	3520,03	3564,59	3609,14
9	2151,04	2237,08	2323,13	2409,17	2495,21	2581,25	2645,78	2710,31	2774,85	2839,38	2903,91	2968,44	3032,97	3097,50	3162,03	3226,56	3269,59	3312,61	3355,63	3398,65	3441,67	3484,69
A 10	2074,22	2157,19	2240,16	2323,13	2406,10	2489,06	2551,29	2613,52	2675,74	2737,97	2800,20	2862,42	2924,65	2986,88	3049,10	3111,33	3152,81	3194,30	3235,78	3277,27	3318,75	3360,24
C 11	1997,40	2077,29	2157,19	2237,08	2316,98	2396,88	2456,80	2516,72	2576,64	2636,56	2696,49	2756,41	2816,33	2876,25	2936,17	2996,10	3036,04	3075,99	3115,94	3155,89	3195,84	3235,78
C 12	1920,57	1997,40	2074,22	2151,04	2227,87	2304,69	2362,31	2419,92	2477,54	2535,16	2592,78	2650,39	2708,01	2765,63	2823,24	2880,86	2919,27	2957,68	2996,10	3034,51	3072,92	3111,33
E 13	1843,75	1917,50	1991,25	2065,00	2138,75	2212,50	2267,81	2323,13	2378,44	2433,75	2489,06	2544,38	2599,69	2655,00	2710,31	2765,63	2802,50	2839,38	2876,25	2913,13	2950,00	2986,88
S 14	1766,93	1837,61	1908,28	1978,96	2049,64	2120,31	2173,32	2226,33	2279,34	2332,35	2385,35	2438,36	2491,37	2544,38	2597,38	2650,39	2685,73	2721,07	2756,41	2791,75	2827,09	2862,42
1,00	1536,46	1597,92	1659,38	1720,83	1782,29	1843,75	1889,84	1935,94	1982,03	2028,13	2074,22	2120,31	2166,41	2212,50	2258,60	2304,69	2335,42	2366,15	2396,88	2427,61	2458,33	2489,06

(*) Correspondant au niveau 1,1296 de l'index quadrimestriel santé
du mois de 1/10/2010 Basis - Base 2004 = 100

BARÈME EFEGTRABEL

EVOLUTION SALARIALE nouveaux engagés 01 - 01-2002

Anc.	14 - 13			12 - 11			10			9			8			7			6 - 5			4 - 3			2 - 1		
	HA1	HA2	HB1	HB2	G1	G2	F1	F2	F3	E1	E2	D1	D2	C1	C2	B1	B2	A1	A2								
40	2124,82	2549,79	2167,32	2600,78	2254,44	2705,35	2391,98	2870,38	2556,06	3067,28	2752,88	3303,45	2978,87	3574,66	3253,53	3904,25	3598,72	4318,48									
39	2124,82	2549,79	2167,32	2600,78	2254,44	2705,35	2391,98	2870,38	2556,06	3067,28	2752,88	3303,45	2978,87	3574,66	3253,53	3904,25	3598,72	4318,48									
38	2124,82	2549,79	2167,32	2600,78	2254,44	2705,35	2391,98	2870,38	2556,06	3067,28	2752,88	3303,45	2978,87	3574,66	3253,53	3904,25	3598,72	4318,48									
37	2124,82	2549,79	2167,32	2600,78	2254,44	2705,35	2391,98	2870,38	2556,06	3067,28	2752,88	3303,45	2978,87	3574,66	3253,53	3904,25	3598,72	4318,48									
36	2124,82	2549,79	2167,32	2600,78	2254,44	2705,35	2391,98	2870,38	2556,06	3067,28	2752,88	3303,45	2978,87	3574,66	3253,53	3904,25	3598,72	4318,48									
35	2124,82	2549,18	2167,32	2600,13	2254,44	2704,69	2391,98	2869,71	2556,06	3066,55	2752,88	3302,70	2978,87	3573,84	3253,53	3903,36	3598,72	4317,48									
34	2124,82	2549,18	2167,32	2600,13	2254,44	2704,69	2391,98	2869,71	2556,06	3066,55	2752,88	3302,70	2978,87	3573,84	3253,53	3903,36	3598,72	4317,48									
33	2124,82	2523,94	2167,32	2574,56	2254,44	2677,91	2391,98	2841,30	2556,06	3036,19	2752,88	3270,00	2978,87	3538,46	3253,53	3864,71	3598,72	4274,73									
32	2124,82	2523,94	2167,32	2574,56	2254,44	2677,91	2391,98	2841,30	2556,06	3036,19	2752,88	3270,00	2978,87	3538,46	3253,53	3864,71	3598,72	4274,73									
31	2124,82	2498,95	2167,32	2548,98	2254,44	2651,40	2391,98	2813,17	2556,06	3006,13	2752,88	3237,62	2978,87	3503,43	3253,53	3826,45	3598,72	4232,41									
30	2124,82	2498,95	2167,32	2548,98	2254,44	2651,40	2391,98	2813,17	2556,06	3006,13	2752,88	3237,62	2978,87	3503,43	3253,53	3826,45	3598,72	4232,41									
29	2124,82	2474,21	2167,32	2523,84	2254,44	2625,15	2391,98	2785,32	2556,06	2976,37	2752,88	3205,56	2978,87	3468,74	3253,53	3788,56	3598,72	4190,50									
28	2124,82	2474,21	2167,32	2523,84	2254,44	2625,15	2391,98	2785,32	2556,06	2976,37	2752,88	3205,56	2978,87	3468,74	3253,53	3788,56	3598,72	4190,50									
27	2124,82	2449,71	2167,32	2498,70	2254,44	2599,16	2391,98	2757,74	2556,06	2946,90	2752,88	3173,82	2978,87	3434,40	3253,53	3751,05	3598,72	4149,01									
26	2124,82	2449,71	2167,32	2498,70	2254,44	2599,16	2391,98	2757,74	2556,06	2946,90	2752,88	3173,82	2978,87	3434,40	3253,53	3751,05	3598,72	4149,01									
25	2124,82	2425,46	2167,32	2473,99	2254,44	2573,43	2391,98	2730,44	2556,06	2917,72	2752,88	3142,40	2978,87	3400,40	3253,53	3713,91	3598,72	4107,93									
24	2124,82	2425,46	2167,32	2473,99	2254,44	2573,43	2391,98	2730,44	2556,06	2917,72	2752,88	3142,40	2978,87	3400,40	3253,53	3713,91	3598,72	4107,93									
23	2124,82	2401,45	2167,32	2449,50	2254,44	2547,95	2391,98	2703,41	2556,06	2888,83	2752,88	3111,29	2978,87	3366,73	3253,53	3677,14	3598,72	4067,26									
22	2124,82	2401,45	2167,32	2449,50	2254,44	2547,95	2391,98	2703,41	2556,06	2888,83	2752,88	3111,29	2978,87	3366,73	3253,53	3677,14	3598,72	4067,26									
21	2124,82	2377,67	2167,32	2425,23	2254,44	2522,72	2391,98	2676,64	2556,06	2860,23	2752,88	3080,49	2978,87	3333,40	3253,53	3640,73	3598,72	4026,99									
20	2124,82	2377,67	2167,32	2425,23	2254,44	2522,72	2391,98	2676,64	2556,06	2860,23	2752,88	3080,49	2978,87	3333,40	3253,53	3640,73	3598,72	4026,99									
19	2124,82	2331,05	2167,32	2377,76	2254,44	2473,25	2391,98	2624,16	2556,06	2804,15	2752,88	3020,09	2978,87	3268,04	3253,53	3569,34	3598,72	3948,03									
18	2124,82	2331,05	2167,32	2377,76	2254,44	2473,25	2391,98	2624,16	2556,06	2804,15	2752,88	3020,09	2978,87	3268,04	3253,53	3569,34	3598,72	3948,03									
17	2124,82	2285,34	2167,32	2331,17	2254,44	2424,75	2391,98	2572,71	2556,06	2749,17	2752,88	2960,87	2978,87	3203,96	3253,53	3499,35	3598,72	3870,62									
16	2114,59	2285,34	2156,90	2331,18	2243,59	2424,75	2380,48	2572,71	2543,75	2749,17	2739,65	2960,87	2964,56	3203,96	3237,88	3499,35	3581,41	3870,62									
15	2093,65	2240,53	2135,54	2285,45	2221,38	2377,21	2356,91	2522,26	2518,56	2695,26	2719,52	2902,81	2935,21	3141,14	3205,82	3430,74	3545,95	3794,73									
14	2072,92	2240,53	2114,40	2285,45	2199,39	2377,21	2333,57	2522,26	2493,62	2695,26	2685,66	2902,81	2906,15	3141,14	3174,08	3430,74	3510,84	3794,73									
13	2052,40	2196,60	2093,47	2240,64	2177,61	2330,60	2310,47	2472,80	2468,93	2642,41	2659,07	2845,89	2877,38	3079,55	3142,65	3363,47	3476,08	3720,32									
12	2032,08	2196,60	2072,74	2240,63	2156,05	2330,60	2287,59	2472,80	2444,49	2642,41	2632,74	2845,89	2848,89	3079,55	3111,53	3363,47	3441,66	3720,32									
11	2011,96	2153,53	2052,22	2196,70	2134,70	2284,90	2264,94	2424,31	2420,29	2590,60	2606,67	2790,09	2820,68	3019,17	3080,72	3297,52	3407,58	3647,37									
10	1992,04	2153,53	2031,90	2196,69	2113,56	2284,90	2242,51	2424,31	2396,33	2590,60	2580,86	2790,09	2792,75	3019,17	3050,22	3297,52	3373,84	3647,37									
9	1972,32	2090,81	2011,78	2132,69	2092,63	2218,35	2220,31	2353,70	2372,60	2515,15	2555,31	2708,83	2765,10	2931,23	3020,02	3201,48	3340,44	3541,14									
8	1952,79	2070,11	1991,86	2111,57	2071,91	2196,39	2198,33	2330,40	2349,11	2490,25	2530,01	2682,01	2737,72	2902,21	2990,12	3169,78	3307,37	3506,08									
7	1933,46	2009,82	1972,14	2050,04	2051,40	2132,42	2176,56	2262,52	2325,85	2417,72	2504,96	2603,89	2710,61	2817,68	2960,51	3077,46	3274,62	3403,96									
6	1914,32	1989,92	1952,61	2029,74	2031,09	2111,31	2155,01	2240,12	2302,82	2393,78	2480,16	2578,11	2683,77	2789,78	2931,20	3046,99	3242,20	3370,26									
5	1876,78	1931,96	1914,32	1970,60	1991,26	2049,82	2112,75	2174,87	2257,67	2324,06	2431,53	2503,02	2631,15	2708,52	2873,73	2958,24	3178,63	3272,10									
4	1839,98	1912,83	1876,78	1951,10	1952,22	2029,52	2071,32	2153,34	2213,40	2301,05	2383,85	2478,24	2579,56	2681,70	2817,38	2928,95	3116,30	3239,70									
3	1803,90	1839,26	1839,98	1876,04	1913,94	1951,46	2030,71	2070,52	2170,00	2212,55	2337,11	2382,92	2528,98	2578,56	2762,14	2816,30	3055,20	3115,10									
2	1768,53	1803,20	1803,90	1839,26	1876,41	1913,20	1990,89	2029,92	2127,45	2169,17	2291,28	2336,20	2479,39	2528,00	2707,98	2761,08	2995,29	3054,02									
1	1733,85	1733,85	1768,53	1768,53	1839,62	1839,62	1951,85	1951,85	2085,74	2085,74	2246,35	2246,35	2430,77	2430,77	2654,88	2654,88	2936,56	2936,56									
0	1699,86	1699,86	1733,86	1733,86	1803,55	1803,55	1913,58	1913,58	2044,85	2044,85	2202,30	2202,30	2383,11	2383,11	2602,82	2602,82	2878,98	2878,98									

x1 : Norme garantie 1,1296(*) x2: Norme + possible tous les 2 ans
 (*) correspondant au niveau de l'index quadrimestriel santé du mois de 01/10/2010 base 2004 CCT 2007

Tableau comparatif établi à l'ancienneté zéro

forfait d'index ancien 132,42

index 1,1282

01/09/2010

BASE 2004

BAREME PARITAIRE		BAREME EFETRABEL		PERTE	TRAITEMENT ANNUEL €		PERTE ANNUELLE		
classe	€	Echelle	€	MENSUELLE	PARITAIRE	EFETRABEL	€	%	FB
1	3359,14	A	2878,98	-480,16	52798,86	40075,4	12723,46	-24,10%	513 263
2	3159,40	A	2878,98	-280,42	49788,12	40075,4	9712,72	-19,51%	391 810
3	2975,03	B	2602,82	-372,21	47009,05	36231,25	10777,80	-22,93%	434 775
4	2806,02	B	2602,82	-203,20	44461,51	36231,25	8230,26	-18,51%	332 008
5	2652,37	C	2383,11	-269,26	42145,50	33172,89	8972,61	-21,29%	361 954
6	2529,46	C	2383,11	-146,35	40292,84	33172,89	7119,95	-17,67%	287 218
7	2437,27	D	2202,30	-234,97	38903,24	30656,02	8247,22	-21,20%	332 692
8	2360,45	E	2044,85	-315,60	37745,30	28464,31	9280,99	-24,59%	374 394
9	2283,62	F	1913,58	-370,04	36587,22	26637,03	9950,19	-27,20%	401 390
10	2206,80	G	1803,55	-403,25	35429,29	25105,42	10323,87	-29,14%	416 464
11	2129,98	HB1 - HB2	1733,86	-396,12	34271,36	24135,33	10136,03	-29,58%	408 886
12	2053,15	HB1 - HB2	1733,86	-319,29	33113,28	24135,33	8977,95	-27,11%	362 170
13	1976,33	HA1 - HA2	1699,86	-276,47	31955,35	23662,05	8293,30	-25,95%	334 551
14	1899,51	HA1 - HA2	1699,86	-199,65	30797,42	23662,05	7135,37	-23,17%	287 840

Traitement mensuel paritaire y inclus le forfait d'index ancien.

Traitement annuel paritaire = (traitement mensuel x 15,0733) + ((2 primes fixes + double pécule sur 2 primes fixes) x index mois)

Traitement annuel efetrabel = traitement mensuel x 13,92

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 /** Actualités • Dans nos régionales
- 3 /** Édito • N-VA : la Nouvelle Vague Antisociale
- 4 /** Édito • Et pourtant, ils insistent pour nous imposer l'austérité !
- 5 /** Dossier • Indexation automatique des salaires. Pas touche à mon index !
- 8 /** IRB • Compteurs intelligents... À quand le débat public ?

Infos GAZELCO

- 9 /** Édito • Rien ne va plus chez Electrabel !
- 10 /** Congé parental pour tous
- 12 /** Synthèse relative aux « congés thématiques » (en vigueur au 1.01.2010)
- 13 /** Tableaux • Barèmes

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