

# TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

TÉLÉCOM AVIATION

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

NOVEMBRE  
2010

66<sup>e</sup> 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**



**TÉLÉCOM AVIATION**  
Belgacom  
CCT 2011-2012  
**P. 11**

## 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<sup>er</sup> 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 <sup>(1)</sup>.

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 <sup>(1)</sup>.

### 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<sup>ère</sup> 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.



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.

### 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

(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
<b>Total :</b>	<b>100</b>

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<sup>er</sup> 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.

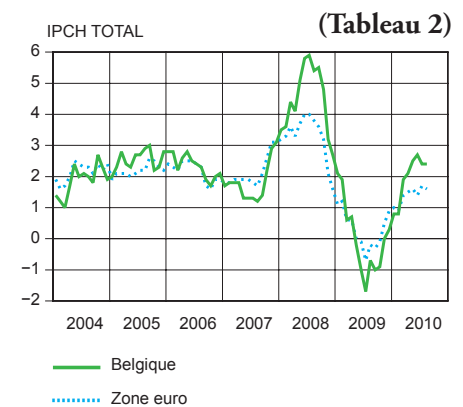
La première intervient en 1983, période de « pouvoirs spéciaux ». Le gouvernement libéral invente « l'index lissé ». Plutôt que de se référer à l'indice du mois pour vérifier si l'indice-pivot est dépassé, l'employeur calcule l'indexation sur la moyenne des quatre derniers mois. Ce mécanisme va introduire 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>													
<b>BELGIQUE</b>													
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 <sup>(1)</sup>	-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 <sup>(2)</sup>	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 <sup>(3)</sup>	-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 directive<sup>1</sup> 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 VREG<sup>2</sup> 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.

## Un capital-temps « réservé » aux parents ?

*À l'occasion de son université d'automne, la Ligue des Familles met sur la table sa proposition de créer un « capital-temps » d'un an pour chaque travailleur-parent (et pour chaque enfant). La FGTB wallonne est invitée à débattre sur le sujet.*

Être parent et travailler est souvent synonyme de difficultés :

- c'est une source supplémentaire d'inégalité entre les hommes et les femmes (discriminations, écart salarial...);
- il faut souvent jongler avec les horaires des crèches et plus encore des écoles qui ne collent pas avec ceux de l'emploi;
- le coût de l'accueil des plus petits, des activités scolaires et autres stages durant les congés participe à la précarisation des femmes en les poussant souvent au choix d'un retrait temporaire, ou partiel, de l'emploi;
- par ailleurs, la dégradation des conditions de travail et l'augmentation de la pénibilité du travail touchent l'ensemble des travailleurs qui, pour la plupart, n'aspirent qu'à une chose : pouvoir « souffler ».

Une panoplie de mesures de conciliation vie professionnelle – vie privée existe et, à part le congé parental, elles ne visent pas spécifiquement les travailleurs-parents.

Cependant, ce sont majoritairement des travailleuses-mères qui y recourent, souvent pour pallier l'absence de solutions d'accueil.

En outre, ces droits à l'aménagement individuel de la carrière, couverts par des allocations forfaitaires, s'avèrent inégalement accessibles en fonction de la capacité du ménage à se passer d'une part de salaire.

Que penser alors de la création d'un capital-temps « réservé » aux parents, à usage personnel choisi, qui ne peut évidemment que susciter l'adhésion individuelle du public concerné ?

Pour nous, une telle formule ne permettrait pas de rencontrer collectivement les problèmes organisationnels bien réels que rencontrent les parents. En effet, des parents qui seraient amenés à épuiser ce capital-temps pour faire face à un manque d'offre d'accueil après une naissance, se retrouveraient toujours sans solution quand l'enfant grandit.

En outre, imaginer une formule supplémentaire de retrait

temporaire de l'emploi ne contribuerait en rien à améliorer les conditions de travail, ni l'égalité hommes-femmes. Les formules d'aménagement individuel de la carrière mis à charge de la sécurité sociale ont montré leurs limites. Elles fragilisent professionnellement ceux, et surtout celles, qui y recourent, tout en augmentant la pression sur les autres travailleurs.

Enfin, et surtout, le financement éventuel d'un droit à un capital-temps, « réservé » à ceux qui font un certain choix de vie personnelle, avoir des enfants, ne relève pas du champ d'intervention de la sécurité sociale. Le soutien à la parentalité relève de la politique familiale.

Une formule de type capital-temps pour tous les parents devrait supposer le maintien intégral du salaire et des droits sociaux associés, avec le budget que cela implique. Ce qui est loin d'être acquis...

Le challenge en matière de soutien à la parentalité n'est pas l'octroi d'un capital-temps aux parents mais bien une organisation du travail, notamment par une réduction collective du temps de travail, permettant la conciliation des vies professionnelle et privée indépendamment des choix personnels spécifiques.

Un capital-temps risquerait par ailleurs d'entraîner un désinvestissement, plus important encore, des pouvoirs publics dans la création de places supplémentaires d'accueil. Le soutien à la parentalité le plus efficace et le plus égalitaire ne serait-il pas de garantir à tous les parents-travailleurs l'accès à des services d'accueil, des stages et activités extrascolaires de qualité ainsi que la gratuité effective de l'enseignement? ■

*(Paru dans Echo FGTB n°7 de septembre 2010).*



## L'IBPT contaminé par la culture du secteur privé ?

*La crise née Outre-Atlantique en 2008, et dont nous risquons de devoir encore longtemps payer les conséquences, a dramatiquement démontré qu'une économie régie par les seules forces du marché court à la catastrophe, enrichissant quelques-uns et appauvrissant le plus grand nombre.*

Les graves dysfonctionnements des marchés financiers trouvent notamment leurs origines dans l'inconsistance des organes de régulation. Ceux-ci, par incompetence, aveuglement ou complicité idéologique n'ont pas pu ou pas voulu contrecarrer l'appétit des « forces du marché » et autres spéculateurs.

Que ce soit dans le domaine financier, de l'énergie, des transports, des médias, des services postaux ou des télécommunications, des structures de régulation déterminées à assurer la primauté de l'intérêt collectif sur les intérêts particuliers, et notamment ceux des entreprises privées, sont indispensables afin de prévenir les dérives de la concurrence à outrance.

En Belgique, pour le secteur des postes et des télécommunications, ce rôle visant à garantir un fonctionnement du marché dans le respect de l'intérêt général est assuré depuis 1992 par l'IBPT, l'institut belge des services postaux et des télécommunications.

En 2009, le ministre Van Quickenborne, parfait représentant de la droite la plus libérale, a estimé que l'équipe qui dirigeait l'Institut depuis plus de 15 ans ne disposait pas d'une « vision » quant au futur des secteurs dont elle avait la charge. Après avoir constitué une commission de sélection composée exclusivement de personnes adeptes d'une approche ultralibérale de l'organisation des marchés, il a obtenu en septembre

2009 la désignation à la tête du régulateur d'un nouveau Conseil dont les quatre membres ont une expérience professionnelle exclusivement acquise dans le secteur privé et ce au service d'opérateurs alternatifs de télécommunications.

Près d'un an après l'entrée en fonction du nouveau Conseil de l'Institut, quel premier bilan tirer à la fois sur le plan de la « vision » du secteur et sur le plan de l'organisation des relations de travail ?

En fait, bien qu'annoncée en janvier aux membres du personnel de l'Institut pour le début du printemps, cette fameuse « vision » de l'organisation des marchés qui avait motivé le recrutement de la nouvelle équipe n'est toujours pas connue. Cette « vision » devait être déclinée dans un plan stratégique élaboré par le Conseil, plan qui jusqu'à présent n'a pas encore été rendu public. Bien entendu, un certain nombre de décisions ont été prises mais, soit elles avaient été préparées par l'ancien Conseil, soit elles témoignent d'une agressivité excessive à l'égard de l'opérateur historique et elles n'augurent rien de bon quant à la capacité de la nouvelle équipe à promouvoir un développement harmonieux du marché.

Il y a donc fort à craindre que la seule « vision » de l'organisation du marché qu'avancera la nouvelle direction de l'IBPT soit celle d'un renforcement des mécanismes permettant l'émergence de nouveaux opérateurs. Et ces opérateurs auront plus pour objectif de pérenniser leurs investissements financiers en réalisant des profits substantiels que d'assurer des retombées positives de leurs activités pour les travailleurs qu'ils emploient et les consommateurs qu'ils disent vouloir servir.

Par ailleurs, la nouvelle direction de l'IBPT a plusieurs fois déclaré qu'une fois le plan stratégique défini, la structure de l'Institut serait adaptée afin de permettre la réalisation des objectifs fixés. Ceci devrait impliquer pour des agents de l'Institut à la fois une modification de fonction ou un changement de service.

Pour que ces mutations se déroulent sans heurts, il conviendra cependant que la direction de l'IBPT adopte une autre attitude vis-à-vis du personnel que celle observée ces derniers mois et qui témoigne d'une méconnaissance à la fois des principes élémentaires à respecter dans les relations sociales et des modes d'organisation de la fonction publique.

Ainsi, les organisations syndicales ont dû constater que malgré leur demande, il a fallu attendre de longues semaines avant de pouvoir être reçu par une partie du nouveau Conseil de l'Institut.

De plus, plusieurs récits d'agents chevronnés de niveau 1, en ligne hiérarchique directe avec les nouveaux membres du Conseil, rapportent qu'il leur a été indiqué avec une certaine brutalité que leurs prestations n'étaient pas de qualité. Certaines évaluations ont été substantiellement réduites, créant des disparités entre les agents exerçant de la même manière des tâches comparables dans des services différents. Les procédures de recours contre les évaluations ont été appliquées de manière absurde. La politique d'évaluation pratiquée par les nouveaux membres du Conseil laisse donc à penser que les membres du personnel de l'Institut risquent d'être entraînés dans une spirale où il leur sera demandé de travailler plus pour gagner moins.

Enfin, l'expérience acquise par les anciens membres du Conseil n'a pas

été valorisée. Les possibilités de recourir au home working ont été limitées. Les conditions matérielles de transport dans lesquelles les agents peuvent effectuer des missions à l'étranger ont été dégradées. Etc.

Certes, les membres du personnel ont été invités à donner leur sentiment quant au fonctionnement de l'Institut dans des ateliers de discussions animés par un consultant extérieur. Mais largement moins de la moitié du personnel de l'Institut a participé à ces réunions et il n'est pas certain que la confidentialité initialement garantie quant aux propos tenus ait été respectée. Ce qui

est de nature à miner la confiance dans le nouveau Conseil.

Et c'est dans ce contexte difficile qu'un éventuel transfert des compétences vers les entités fédérées est évoqué au plan politique, avec les répercussions que cela pourrait avoir sur les conditions de travail et le statut du personnel de l'Institut.

Les nouveaux dirigeants de l'IBPT doivent comprendre qu'ils n'ont pas été désignés à la tête d'un organisme public, détenteur d'une partie des compétences régaliennes de la collectivité, pour appliquer des recettes apprises

dans le secteur privé, mais bien pour respecter à la fois les règles de fonctionnement de la fonction publique et les travailleurs qui y œuvrent. Il leur revient donc de s'adapter à l'IBPT et non d'exiger l'inverse du personnel.

La CGSP Télécom Aviation, organisation syndicale représentant près de la moitié du personnel de l'IBPT, demande donc instamment que soient soumises au plus tôt à la concertation sociale les différentes mesures à l'égard des membres du personnel que la nouvelle direction entend prendre à l'occasion de son plan stratégique. ■

## Belgacom

### Convention collective de travail 2011-2012

*Après d'intenses négociations, les organisations syndicales représentatives et le CEO - agissant au nom de Belgacom - se sont accordés sur le contenu d'une convention collective pour 2011-2012.*

Dans le contexte économique actuel, il y a peu de marge supplémentaire pour une progression du coût salarial. Ce qui explique qu'il n'a pas été possible d'accéder à toutes les revendications et que partant il a fallu faire des choix.

Dans le climat actuel, l'emploi est primordial. Aussi, nous réjouissons nous que la proposition de convention collective contienne une garantie d'emploi jusqu'au 31 décembre 2012 inclus pour tous les collaborateurs.

La marge financière limitée sera, en premier lieu, utilisée pour gommer les anomalies persistantes et, d'autre part, pour les catégories de personnel les moins favorisées.

Néanmoins, il reste encore un certain nombre d'éléments additionnels, principalement des éléments qualitatifs repris dans la proposition d'une convention collective pour la période 2011-2012.

#### Garantie d'emploi

Concrètement, Belgacom garantit l'emploi, au sein de Belgacom sa, de tous les membres du personnel contractuels travaillant sous les liens d'un contrat à durée indéterminée, autre qu'un contrat de remplacement, à partir de la date de signature de la convention collective jusqu'au 31 décembre 2012 inclus.

#### Service social et unité de social benefits

Belgacom garantit que les services Work-Life Unit (WLU) et Social Unit (SUN) continueront à faire partie, jusqu'au 31 décembre 2012, d'une unité centralisée « Social Benefits » (SBN) au sein du département Labour Relations (LBR) de la division Group Human Resources (GHR).

Pour l'exécution des missions de « Social Benefits », un accord collectif sera établi pour se substituer à l'accord collectif en matière de services sociaux. Les éléments suivants y seront repris et reconnus comme réglementation de base comme visé à l'article 34, paragraphe 2 de la loi du 21 mars 1991 :

- les bénéficiaires
- le financement, le budget et les réserves historiques
- les tâches, la gestion et le contrôle
- bénéficiaires :
  - les membres du personnel actifs
  - les membres du personnel titulaires d'un régime conventionnel de départ avant la retraite
  - les membres du personnel retraités
  - les enfants des membres du personnel
  - le conjoint ou partenaire cohabitant du membre du personnel
  - les conjoints survivants et orphelins des ayants droit d'avant le 24 mars 2004
  - les membres du personnel des filiales participantes et leurs proches selon les termes contrac-

tuellement convenus avec celles-ci.

Dans le cas où Belgacom souhaiterait apporter un quelconque changement à ces éléments, il lui faudrait tout d'abord négocier avec les organisations syndicales représentatives à ce sujet.

De même, nous avons pu obtenir que cette nouvelle convention prévoit, dans le cadre des prestations sociales, une augmentation de 15 euros par bénéficiaire.

### Extension des possibilités de congés de circonstances

La durée maximale d'un certain nombre de congés de circonstances est exprimée en jours complets. Pour certains congés de circonstances dont il est possible d'étaler le moment de prise dans le temps, la possibilité est désormais offerte de prendre ces congés par demi-jour.

Aperçu des congés de circonstances qui peuvent se prendre par demi-jour (sous réserve de dispositions légales ou réglementaires qui ne permettraient pas la prise de congé par demi-jour.

Exemple : les jours, pour lesquels il y a une intervention de la mutuelle, doivent être pris sous forme de jours complets) :

- mariage du membre du personnel
- mariage d'un enfant du membre du personnel
- naissance d'un enfant du membre du personnel
- maladie ou accident survenu à certaines personnes
- communion solennelle ou fête laïque d'un enfant du membre du personnel
- décès du conjoint, du partenaire cohabitant ou d'un parent ou allié du 1er degré
- décès d'un parent ou allié vivant sous le même toit
- déménagement
- jury, témoin ou comparution personnelle devant une juridiction du travail.

### Style de management

Les organisations syndicales représentatives demandent une initiative de la direction de Belgacom à l'égard du management concernant le style de commandement et de coaching. LBR reste ouvert aux signaux fondés des organisations syndicales représentatives concernant des problèmes de management.

Labour Audit réservera la suite requise aux plaintes fondées relatives à la négation ou à l'interprétation erronée de la réglementation par le management. Cela ne doit, toutefois, pas donner lieu à un signal des syndicats vers leur base qui déclencherait une chasse aux sorcières. Un mémo du CEO et de l'EVP HR (autrement dit, le vice-président exécutif des ressources humaines), soulignant l'importance d'un management correct, sera envoyé à tous les responsables d'équipe.

### Droit à la formation via une approche structurée et décentralisée

Une formation doit être structurée car le marché, la technologie sont en évolution constante et appellent à de nouvelles compétences.

Belgacom doit donc anticiper sur les évolutions et veiller à former les collaborateurs à des fonctions d'avenir et à ce qu'ils disposent des compétences nécessaires pour le futur. C'est pourquoi des académies de formation seront créées, lesquelles développeront des fonctions et compétences du futur. L'offre et le catalogue BCU seront adaptés à ces besoins dans les années à venir. Les collaborateurs pourront suivre ces formations afin de se préparer et de se développer vers ces fonctions du futur, que ce soit pour une mobilité horizontale ou verticale. Les formations peuvent être dispensées de manière décentralisée dès que l'on respecte le principe de 8 participants minimum par session. Belgacom veut s'engager à décentraliser 33 % des formations.

### Membres du personnel de rang 2b

Belgacom propose de démarrer un exercice à partir de janvier 2011 avec pour objectif d'étendre le cadre des familles de fonctions des niveaux 1 et Sales aux fonctions de rang 2b. De cette façon, les fonctions 2b seront groupées en catégories de fonctions ou en familles de fonctions ayant une responsabilité similaire et où les compétences requises pour assumer ces responsabilités sont également semblables.

La description de la fonction 2b se fera sur base de critères qui sont applicables et reconnaissables pour ce niveau et sera positionnée dans le cadre de la famille de fonctions comme niveau M4. Cette description ne sera, toutefois, pas pondérée selon la méthodologie Hay.

Les membres du personnel de rang 2b resteront soumis aux dispositions des statuts pécuniaire, administratif et syndical ainsi qu'aux règlements, protocoles et/ou conventions collectives qui leur sont applicables.

Cette approche s'appuie sur les fondements HR qui ont été posés dans le cadre de l'intégration FMS et contribue à la construction d'une politique de personnel consistante et intégrée qui facilite une gestion transparente et efficace de la carrière.

Elle permet de clairement cartographier les compétences nécessaires à long terme et de planifier une formation orientée pour des groupes-cibles spécifiques au sein de l'organisation.

Les similitudes entre les fonctions 2b et le positionnement par rapport aux fonctions de niveau 1 (en première instance les fonctions M3) seront mieux et plus clairement soulignées.

Cela stimulera la mobilité horizontale d'une part et permettra, d'autre part, d'avoir une meilleure vue sur les possibilités d'accès à des fonctions de niveau 1 (en première instance les fonctions M3) au sein de la même famille de fonctions ou entre les familles de fonctions.

L'ensemble du processus se déroulera en étroite collaboration avec le management de ligne et les organisations syndicales représentatives seront consultées après chaque étape du processus :

- Étape 1 : analyse des descriptions de fonctions 2b actuelles.
- Étape 2 : description du niveau de fonction 2b (M4) au sein du cadre de la famille de fonctions sur base des descriptions de fonctions existantes et de l'input des représentants des divisions concernées.
- Étape 3 : analyse de l'impact sur le cadre de la famille de fonctions.
- Étape 4 : adaptation du cadre (là où c'est nécessaire) et mapping des fonctions 2b dans le cadre de la famille de fonctions qui convient.

Belgacom s'engage à terminer ces 4 étapes du processus pour la fin du premier semestre de 2011. Belgacom s'engage, en outre, à formuler une proposition au sujet d'une nouvelle politique de rémunération pour les fonctions de rang 2b pour la fin 2011.

### Ouverture et fermeture des « GAPS » en dehors du cadre d'un dossier de réorganisation

En dehors du cadre d'une réorganisation, Belgacom doit négocier avec les organisations syndicales représentatives et un accord en commission paritaire est requis pour la fermeture de GAPS créés suite à une mutation pour convenances personnelles, pour la fermeture de GAPS dans des codes de fonctions de la force de vente, pour l'ouverture de nouveaux GAPS (création de nouveau SRE) et pour le maintien de GAPS.

Les autres GAPS sont automatiquement fermés. Toutefois, suite au rapport trimestriel relatif au GAPS, les syndicats se réservent la possibilité de demander explication et justification ou de soumettre tous problèmes éventuels en la matière à l'Executive Vice President GHR.

### Politique de fin de carrière

Puisque les « 50+ » constituent un pan important de l'effectif total de son personnel, Belgacom s'engage à effectuer une étude approfondie de cette problématique. Cette étude doit aboutir à un ensemble de mesures dans le cadre d'une politique de personnel consciente de l'âge visant, d'une part, à encourager le maintien à l'emploi après 55 ans (court terme) mais d'autre part, aussi à prendre en compte le groupe de travailleurs âgés qui arrive (long terme). Lors de cette étude, une attention toute particulière sera réservée aux fonctions reconnues lourdes au sein de Belgacom ainsi qu'aux fonctions au sein de la carrière commerciale. Toutefois, le résultat de cette étude ne donnera pas lieu à un nouveau plan de départ mais il sera discuté avec les organisations syndicales représentatives avant

la fin du deuxième trimestre de 2011.

### Avantage non récurrent 2011 et 2012

L'application du système d'avantage non récurrent lié aux résultats a constitué un avantage fiscal important pour les membres du personnel ces dernières années. Ce bonus lié au résultat est, en effet, exonéré d'impôt à concurrence d'un montant annuel de 2 200 euros (ce montant est lié à l'indice santé et est adapté annuellement au 1er janvier).

Belgacom souhaite renouveler en 2011 et 2012 le système de bonus collectif qui avait été négocié pour 2009 et 2010 pour les membres du personnel de Belgacom sa et partant appliquer à tous les membres du personnel de Belgacom sa, conformément à la loi du 21 mars 1991.



## Allocation de foyer et de résidence

La réglementation actuelle limite le paiement de l'allocation de foyer aux agents masculins mariés, non séparés de corps, pour autant qu'elle ne soit pas attribuée à leur épouse ou aux agents ayant au moins la charge principale d'un enfant bénéficiaire d'allocations familiales. Cette restriction est supprimée. L'allocation de foyer sera payée, selon le mode de calcul en vigueur, à tous les agents statutaires et contractuels barémisés qui répondent aux conditions de rémunération, avec effet au 1er janvier 2011. Concrètement, cela signifie pour les collaborateurs concernés, au minimum le double de l'allocation (de résidence) actuelle.

## Indemnité bicyclette

L'indemnité kilométrique pour les déplacements en vélo entre le domicile et le lieu de travail s'élève actuellement à 0,15 euro par kilomètre. Belgacom est d'accord d'octroyer une indemnité bicyclette de 0,20 euro avec effet au 1er janvier 2011, ce qui représente une augmentation de 33 % et ceci, aux conditions reprises dans le règlement du 25 août 2004 relatif à l'indemnité kilométrique pour les déplacements à vélo entre le domicile et le lieu de travail (version coordonnée du 25 mars 2010). En outre, à partir du 1er janvier 2011, cette indemnité sera payée mensuellement.

## Don aux jubilaires

L'actuel règlement dispose que : « le don aux jubilaires est payé en même temps que le traitement du mois de décembre de l'année où les conditions sont remplies ». Ce qui signifie que les membres du personnel qui ne reçoivent pas ou plus le traitement du mois de décembre de cette année-là, ne reçoivent pas le don aux jubilaires alors qu'ils remplissent les conditions requises. C'est notamment le cas des personnes qui sont admises à la retraite. À partir de 2011, le don aux jubilaires sera payé à tous les membres du personnel qui répondent aux conditions dans

l'année de référence au moment de leur départ. Le paiement du don aux jubilaires sera effectué en même temps que le paiement du traitement du mois de départ. Belgacom est d'accord de payer le don aux jubilaires à tous les membres du personnel qui, en 2010, remplissent les conditions. Le paiement du don aux jubilaires pour l'année de référence 2010 se fera en décembre.

## Accès à la seconde échelle de traitement pour les contractuels

Dans le cadre de la présente convention collective, il est prévu l'accès à la 2e échelle de traitement pour les membres du personnel contractuels de niveau 4. Concrètement, une nouvelle seconde échelle de traitement sera créée pour les membres du personnel contractuels de niveau 4, par analogie à la deuxième échelle de traitement pour les membres du personnel statutaires de niveau 4. Pour les membres du personnel qui, sur base de cette mesure, obtiennent une augmentation de leur salaire de base, cela signifie également que tous les éléments de rémunération qui sont basés sur la rémunération annuelle de référence, notamment les bonus et la pension complémentaire, augmenteront également.

Par ailleurs, plusieurs mesures transitoires sont prévues. Pour les membres du personnel contractuels de niveau 4 qui sont encore rémunérés sur base de la première échelle de traitement et qui atteignent en 2011 une ancienneté de grade de 9 ans, le salaire fixe lors de la modification de l'ancienneté en 2011 sera déterminé dans la 2ème échelle de traitement. L'ancienneté pécuniaire progresse normalement.

Pour l'année 2012 et suivantes, les membres du personnel contractuels de niveau 4 qui sont toujours rémunérés dans la première échelle de traitement et qui atteignent dans une année déterminée une ancienneté de grade de 9 années, le salaire fixe lors de la modification de l'ancienneté dans cette année sera déterminé dans la seconde échelle de traitement. L'ancienneté pécuniaire progresse normalement.

L'augmentation moyenne pour les membres du personnel contractuels de niveau 4 qui passent dans la seconde échelle de traitement est de 6,3 %.

4, 73 % des actuels membres du personnel contractuels de niveau seront rémunérés dans la seconde échelle de traitement en 2013.

## Assurance invalidité complémentaire pour les membres du personnel de rang 2a, niveaux 3 et 4

Suivant les dispositions légales en cas d'incapacité de travail consécutive à une maladie ou à un accident, pendant le premier mois d'incapacité de travail consécutive à une maladie ou à un accident, le traitement est payé entièrement par Belgacom. A partir du 31e jour d'incapacité, Belgacom ne paie plus le traitement mais le membre du personnel reçoit une allocation (revenu de remplacement) de la mutualité. Le revenu de remplacement de la mutuelle se situe entre 55 et 60 % du traitement, limité au plafond de revenus utilisé par la mutualité (36 930 euros pour 2010), suivant la situation familiale et le nombre de personnes à charge. Du fait de l'utilisation d'un plafond de revenus, ce revenu de remplacement entraîne une perte considérable.

Aujourd'hui, il n'existe pas d'assurance maladie-invalidité complémentaire pour les membres du personnel contractuels de rang 2b, des niveaux 3 et 4. Dans le cadre de la précédente convention collective 2009-2010, les membres du personnel de rang 2b avaient obtenu l'assurance invalidité complémentaire à l'instar des membres du personnel de niveau 1 et de la force de vente.

La proposition de convention collective y apporte des modifications pour l'avenir: durant les trois premiers mois de l'incapacité de travail, Belgacom continue à payer le traitement diminué de l'intervention de la mutualité (entre 55 et 60 % du salaire, dépendant la situation familiale, du nombre de personne à charge et limité au pla-

fond de revenus utilisé par la mutualité (36 930,41 euros pour 2010).

A partir du 91<sup>e</sup> jour d'incapacité, un montant supplémentaire aux allocations légales sera payé selon la formule suivante: 15 % de S1 + 65 % de S2 où S1 est la rémunération annuelle de référence, limitée au plafond de la mutualité et où S2 est la partie de la rémunération annuelle de référence qui dépasse le plafond de la mutualité.

Le résultat de cette formule donne un montant sur base annuelle. L'allocation effective est payée mensuellement et s'élève à 1/12<sup>ème</sup> du résultat de cette formule.

### Assurance décès complémentaire pour les membres du personnel de rang 2a, de niveaux 3 et 4

Une assurance décès complémentaire supplémentaire sera lancée pour les membres du personnel de rang 2a, des niveaux 3 et 4 et ce, à partir du premier jour du mois qui suit l'approbation de la convention collective en commission paritaire et, au plus tôt, le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Cette assurance décès complémentaire supplémentaire est tout à fait identique à l'assurance décès complémentaire actuellement en vigueur pour les membres du personnel du niveau 1, de rang 2b et de la force de vente. Les modalités (définition du partenaire, enfant à charge, travail à temps partiel,

certaines formes d'absence qui stoppent la contribution, à l'assurance complémentaire) sont intégralement reprises de l'assurance décès complémentaire existante pour les membres du personnel de niveau 1, de rang 2b et de la force de vente. Les membres du personnel des ex-filiales qui ont pris une fonction de rang 2a, des niveaux 3 et 4 dans le cadre de l'intégration FMS, sont intégrés dans cette assurance décès de Belgacom.

### Repos compensatoire pour les membres du personnel de N1 et Sales

Les membres du personnel de niveau 1 et de la force de vente qui sont investis d'un poste de confiance de catégorie 1, qui ne bénéficient pas d'un régime de repos compensatoire des niveaux 2, 3 et 4, recevront, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, un jour de repos compensatoire sur base annuelle. À partir de l'année 2011, le nombre de jours de repos compensatoire passe donc pour ces membres du personnel à 8 jours pour un emploi à temps plein.

### Couverture hospitalisation

Aux fins de pouvoir maintenir une couverture hospitalisation pour la population non active de Belgacom, il a fallu rechercher une approche durable du financement de cette couverture.

Belgacom sa et les organisations syndicales représentatives s'engagent à

négoier, au cours du premier trimestre 2011, une convention collective garantissant une couverture hospitalisation collective pour la population non active de Belgacom, financée via une intervention forfaitaire et indexée de Belgacom (mode de financement actuel des avantages sociaux), une intervention des bénéficiaires non actifs et un transfert éventuel des budgets d'autres programmes sociaux à l'attention des bénéficiaires non actifs vers la couverture hospitalisation. Ces négociations doivent mener à une convention signée avant la fin du deuxième trimestre 2011 afin d'en permettre la mise en œuvre en temps utile (sélection de l'assureur, communication envers les bénéficiaires,...). En cas d'impossibilité de convenir d'une telle convention, les contrats à l'attention des bénéficiaires non actifs ne seront pas reconduits à l'échéance du 31 décembre 2011. Les bénéficiaires non actifs disposeront alors de la faculté de continuation individuelle, entièrement à leur charge.

Il est à souligner que l'accord relatif à social benefits prévoit que la dotation soit augmentée de 15 euros par bénéficiaire. Ce qui offre certes des perspectives pour le financement de la couverture hospitalisation !!! ■

*Le dossier complet est disponible sur simple demande à [acodtel@skypro.be](mailto:acodtel@skypro.be) ou par téléphone au 02 508 59 19.*

**www.borzee.be**

**Centre Nature de Borzée**  
 Hameau de Borzée 4 - 6980 La Roche-en-Ardenne  
 Tél. 084 41 17 87 - Fax. 084 41 23 03 - [reservation@borzee.be](mailto:reservation@borzee.be)  
 Réduction pour tous les affiliés de la CGSP sur présentation de la preuve d'affiliation.

## Lombard Street. Des crises financières et des moyens d'y remédier

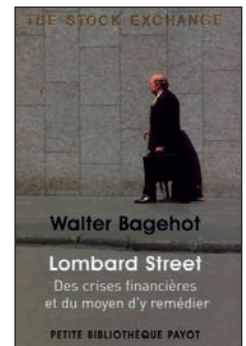
Lombard Street est un livre mythique.

Publié en 1873, traduit en français l'année suivante, il n'avait jamais été réédité en français alors même que les économistes ne cessent de s'y référer, en particulier au XX<sup>e</sup> siècle, et surtout depuis que, dans les années 1990, nous sommes entrés dans l'âge des turbulences financières.

Son auteur, Walter Bagehot (1826-1877), économiste, banquier et journaliste, est considéré comme le meilleur rédacteur en chef que The Economist ait jamais eu.

Nul n'a sans doute mieux démonté que lui les rouages d'une panique financière. S'appuyant à l'époque sur le cas de la Banque d'Angleterre dans les crises de 1857 et 1866, il pose en outre au lecteur d'aujourd'hui la question du rôle et de l'utilité des banques centrales (Banque centrale européenne, Fed américaine, Banque nationale, etc.) dans la crise que traverse depuis 2007 la « planète finance ».

*Walter Bagehot, Lombard Street, Des crises financières et des moyens d'y remédier, Éd. Payot, Paris, 2010, 272 p.*

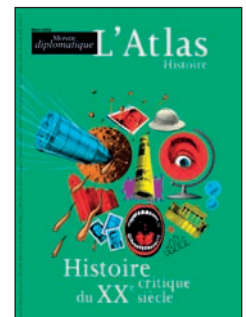


## L'Atlas, Histoire critique du XX<sup>e</sup> siècle

Le XX<sup>e</sup> siècle a souvent été dépeint comme une ère de massacres. Il fut aussi marqué par de formidables soulèvements contre les oppressions. Et par des bouleversements démographiques, sanitaires, militaires sans précédent. L'Atlas Histoire du Monde diplomatique en dresse le bilan. Pourquoi les empires centraux s'effondrèrent-ils après la Grande Guerre ? Qui finançait le régime nazi ? Quelle fut la face cachée de Guerre froide ? Comment le monde ouvrier, les femmes, les peuples colonisés tentèrent-ils de briser leurs chaînes, parfois avec succès ? Que signifiaient la première guerre d'Afghanistan et celle du Golfe ? Bien des controverses actuelles trouvent leur origine derrière ces points d'interrogation...

Cette nouvelle publication éclaire un siècle d'histoire et met l'accent sur des sujets ignorés, minorés ou maltraités par les médias et les manuels scolaires. Des cartes, dates et chiffres étayent cet outil d'analyse de 100 pages et 42 planches.

*L'Atlas, Histoire critique du XX<sup>e</sup> siècle, Éditions du Monde Diplomatique, Paris, 2010, 100 p.*



## 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 ?
- 9 / Opinion • Un capital-temps « réservé » aux parents ?

### Infos TÉLÉCOM AVIATION

- 10 / IBPT • L'IBPT contaminé par la culture du secteur privé ?
- 11 / Belgacom • Convention collective de travail 2011-2012
- 16 / À lire

Internet : [www.irw-cgsp.be](http://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