

# TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

MARS  
2011

POSTE - TBM

## Accord interprofessionnel

2011- 2012

des attentes  
déçues



DOSSIER P.4



ÉDITO  
L'AIP défraye  
la chronique  
P. 3



POSTE  
Horizon 2020  
P. 12



TBM  
Prépension  
conventionnelle  
58 ans et plus P. 13

## Convergence économique Et l'indexation dans tout ça !

Les leaders européens veulent définir en mars une politique plus approfondie de convergence des économies des États membres. Un projet né de discussions entre Angela Merkel et Nicolas Sarkozy et qui a pour doux nom : « Pacte pour la compétitivité ».

Selon une note du gouvernement allemand, habilement fuitée à la presse à la veille du précédent sommet européen, le 4 février, la chancelière allemande Angela Merkel préconise à ses partenaires de la zone Euro d'adopter une série de mesures, comme l'interdiction de tout dispositif de liaison des salaires à l'évolution des prix (l'index). Rien de moins ! D'autres mesures figurent dans cette note comme l'interdiction constitutionnelle des déficits ou la fixation de l'âge de la retraite par rapport à l'espérance de vie... Autant dire rien de très réjouissant.

Même si aucune de ces mesures n'a été concrètement proposée, cette annonce a suscité une réaction du coté belge et luxembourgeois. L'indexation automatique des salaires reste en vigueur dans quatre États : en Belgique, au Luxembourg, à Chypre et à Malte. « *Ce n'est pas quelque chose que l'Europe peut imposer comme cela, sans concertation avec les pays concernés. Il faut respecter certaines spécificités nationales* », a expliqué Yves Leterme. Son alter ego luxembourgeois, Jean-Claude Juncker, a aussi combattu cette idée : « *Je ne trouve pas vraiment de raison pour dire qu'abolir l'indexation des salaires permettrait d'améliorer la compétitivité de mon pays ou de la zone Euro* ».



Crédit : Conseil de L'UE  
Le président du Conseil européen, H. Van Rompuy, en conciliabule avec N. Sarkozy et A. Merkel, les deux auteurs du « Pacte pour la compétitivité »

Le 11 mars, les 17 responsables de la zone Euro se retrouveront à Bruxelles pour discuter d'une plus grande « *coordination des politiques nationales au sein de la zone Euro* ». Une convergence qui ne doit pas porter uniquement sur la politique budgétaire ou macro-économique mais aussi sur toutes les politiques « *qui ont un impact sur la compétitivité et la convergence économique même si elles relèvent en principe de la compétence nationale* ». C'est le Belge Herman Van Rompuy, président du Conseil européen, et le Portugais José-Manuel Barroso, président de la Commission européenne, tous deux chrétiens-démocrates qui ont été chargés de préparer la réunion. Un autre sommet réunira, à Bruxelles, les 24 et 25 mars, tous les dirigeants de l'Europe des 27 autour de la crise économique. Restons vigilants.

### Rappel : Primes syndicales 2010

N'oubliez pas de remplir le formulaire de demande de primes syndicales 2010 que l'Autorité vous a fait parvenir. Une fois complété, le formulaire doit être transmis à la CGSP via votre délégué ou votre régionale intersectorielle afin de nous parvenir, dûment signé, avant le 1<sup>er</sup> juillet 2011. La prime, de 90 €, ne peut être payée qu'une seule fois par année de référence. Merci de noter que sur la demande de prime syndicale, le numéro de compte IBAN est à remplir dans tous les cas (ne pas tenir compte de la mention « facultatif » mentionnée sur le formulaire).

### Equal Pay Day 2011

Le 25 mars, la FGTB lancera sa campagne annuelle pour l'égalité salariale entre les hommes et les femmes : ce sera l'Equal Pay Day !

La Commission fédérale du travail des femmes CGSP soutient cette action et rappelle que dans les services publics aussi l'inégalité salariale existe : contractualisation de l'emploi, jobs subalternes, « plafond de verre » qui empêche la promotion, temps partiels... avec toutes leurs conséquences négatives sur les pensions !

Plus d'infos sur :

<http://www.equalpayday.be>

**equal  
pay  
day,-**

## DANS NOS RÉGIONALES

### Hainaut occidental

Voyage de printemps

L'amicale des pensionnés organise les 19 et 20 mai 2011 son voyage de printemps vers Le Havre – Étretat (logement) - Honfleur.

Renseignements : 069 22 61 51 le mardi de 14h à 16h à la régionale, place Verte 15 à Tournai.

Nombre de places limité.

### Namur

Fête du 1<sup>er</sup> Mai

11h : meeting avec Jean-Claude Hubert, président de la FGTB, Joseph Thonon, secrétaire intersectoriel régional de la CGSP Namur, Anne Demelenne, présidente de l'IW/FGTB et secrétaire fédérale FGTB, Yves Depas, secrétaire général du secteur « TBM » de la CGSP et Guy Fays, secrétaire régional interprofessionnel de la FGTB.

12h : barbecue géant (12 €/adulte - 6 €/enfant). Réservation obligatoire avant le 22 avril par versement sur compte n°636-3827404-08, communication : « SACNam 1<sup>er</sup> mai 2011 » par téléphone : 071 72 91 12 / 43, par mail [maryse.dussart@cgsp.be](mailto:maryse.dussart@cgsp.be) - [veronique.lenaerts@cgsp.be](mailto:veronique.lenaerts@cgsp.be).

## L'AIP défraye la chronique

À un moment de notre histoire où l'horizon fédéral est complètement bouché puisque le « très attendu » nouveau gouvernement reste actuellement du domaine du rêve (ou du cauchemar, selon la majorité qui sortira des négociations), la perspective d'un accord interprofessionnel (AIP) constituait, pour certains, la preuve irréfutable de la viabilité d'une Belgique fédérale malade du nationalisme.

Les négociations entre patrons et syndicats (le « groupe des 10 »), mises sous une pression politique maximale, ont accouché dans la douleur d'un projet d'AIP qui, présenté à la base de la FGTB, n'a pas passé la rampe. Pas plus d'ailleurs que la proposition de médiation du gouvernement défunt, venu au secours de l'AIP moribond.

Domage pour les fédéralistes convaincus et tant pis pour les nationalistes intégristes, mais le rejet syndical n'a aucun relent communautaire. Personne à la FGTB n'a oublié que l'enjeu concerne, d'abord et avant tout, les travailleurs, nos affiliés.

Pour preuve, le Comité fédéral de la CGSP chargé de statuer sur la suite à donner à la proposition du gouvernement, a entendu le même discours de la part des trois interrégionales (flamande, bruxelloise et wallonne) qui la composent.

Il faut dire que le vote de la CGSP fédérale a été très partagé (1/3 pour, 1/3 contre, 1/3 abstentions) bien que le projet ait été rejeté par la FGTB avec 75 % de voix contre. Nous nous rangeons donc dans le groupe des centrales qui restent prudentes quant à l'organisation rapide d'actions de grève.

Excès de prudence? Manque de solidarité envers nos Camarades du privé?

D'abord, il faut dire que s'il ne s'agit pas fondamentalement d'un bon AIP, il faut reconnaître que, dans sa deuxième version, il comporte des avancées certaines. Le vote de la CGSP est significatif: on ne le vomit pas mais on ne l'adule pas.

Ensuite, les objectifs de la FGTB pour démarrer les actions sont trop épars et les priorités des centrales sont différentes, parfois même divergentes. Ils concernent peu le secteur public.

Enfin, chat échaudé craint l'eau froide, les AIP précédents ont coûté très cher en argent public, non pas pour rencontrer les aspirations légitimes des travailleurs, mais pour satisfaire la gourmandise des actionnaires des entreprises, gourmandise confortée par l'excuse facile de la compétitivité. Voilà où sont passés les milliards d'euros publics entre 2007 et 2010. Et, pourtant, nous avons été solidaires de nos Camarades du privé chaque fois qu'il le fallait.

Les caisses publiques ainsi vidées, par le patronat, obligent les agents du secteur public de se contenter de ronds de carottes lors des négociations sectorielles. Cette année, il n'y aura même plus de carotte car le retour à l'équilibre budgétaire s'élève déjà à 25 milliards d'euros à retrouver ce que la finance et les banques nous ont laissé en héritage.

Gouvernement définitif ou pas, le budget sera bientôt là avec l'austérité promise.

Alors, les services publics devront faire face aux mesures d'austérité. Seuls? Nous mesurerons notre solitude quand nous serons dans la rue!

En attendant, y a-t-il un repli sur soi de notre Centrale? Non bien entendu! Si nous ne confondons pas solidarité et suicide, nous restons aux côtés de nos Camarades du privé et nous nous inscrivons sans réserve dans le plan de mobilisation de la FGTB fédérale: nos secteurs marqueront leur solidarité en dessinant les limites de leurs actions, comme ils l'ont souhaité.

*Francis Wégimont, Secrétaire général de l'IRW*

*Alain Lambert, Vice-président de la CGSP fédérale*

(18/02/2011)

## Accord interprofessionnel 2011- 2012 : des attentes déçues

*Malgré plus de deux mois de travail et un projet d'accord signé le 18 janvier entre les interlocuteurs sociaux, l'Accord interprofessionnel 2011-2012 est rejeté par les travailleurs de la FGTB. Explications.*

Coincé entre le marteau des exigences patronales, la cognée des crises économiques et politiques, la massue des contraintes budgétaires et l'enclume des aspirations et des craintes légitimes des travailleurs, le projet d'accord interprofessionnel (AIP) a concentré sur lui tous les regards.

### Qu'est-ce que l'AIP ?

Un accord interprofessionnel est un accord-cadre conclu tous les deux ans par les organisations fédérales des employeurs et des travailleurs. Cet accord est négocié au sein du « Groupe des Dix », nom donné aux négociateurs représentant les patrons et les organisations syndicales. Il porte sur des sujets essentiels tels que la durée du travail, le salaire minimum garanti, la durée des vacances annuelles ou encore fixe les limites de la « norme salariale », le cadre dans lequel, depuis la loi de 1996 sur la compétitivité, les salaires des travailleurs peuvent évoluer.

Les points mis sur la table sont aussi variables et dépendent des cahiers de revendications de chacun. En effet, depuis quelques années déjà, les patrons déposent leur cahier revendicatif : modération salariale, flexibilité, réductions de « charges patronales » (c'est la manière dont ils appellent les cotisations fiscales et sociales qui constituent en réalité l'impôt nécessaire au fonctionnement des institutions et les cotisations ONSS indispensables à la protection des travailleurs).

Les syndicats mettent sur la table des questions qui relèvent de la solidarité et qui sont le plus souvent diamétralement opposées à celles des patrons. (Voir tableau 1 salaires.)

Les résultats de ce projet d'accord sont ensuite soumis démocratique-

ment aux instances syndicales et aux membres des organisations patronales qui l'entérinent ou pas.

C'est, depuis 1960, un pilier du modèle belge de concertation. Car, sans l'AIP, seuls les travailleurs des secteurs économiquement forts parviendraient à obtenir des avancées sociales. L'AIP concerne tous les travailleurs.

De plus, l'AIP encadre les négociations de chaque secteur professionnel qui peuvent aller au-delà de ce que prévoit l'AIP mais jamais en deçà. C'est donc un ferment de solidarité entre les travailleurs.

L'AIP débouche généralement sur des conventions collectives de travail et sur l'élaboration de lois. Le gouvernement n'intervient donc pas dans les négociations sauf si les interlocuteurs sociaux n'arrivent pas à un accord. C'est lui alors qui prend la main et décide de la politique sociale comme

cela s'est passé en 1996 ou encore en 2005 avec le Pacte des générations.

### L'AIP concerne-t-il la CGSP ?

Il va de soi que les calculs, travaux et analyses réalisés dans le cadre de l'AIP posent des bases et influencent totalement les négociations propres aux services publics, même si celles-ci prennent des chemins différents. Ainsi, il existe un comité commun pour l'ensemble des services publics appelé Comité A ; il est composé de la délégation de l'Autorité, c'est-à-dire de représentants de toutes les entités fédérale et fédérées et de la délégation des syndicats, c'est-à-dire des représentants des trois organisations syndicales représentatives dans les services publics.

Au sein du Comité A, des accords intersectoriels sont également conclus. Ce sont des accords-cadres dans lesquels l'Autorité s'engage à transposer par exemple certains aspects de

Tableau 1

### AIP 2011-2012 : Des revendications diamétralement opposées sur les salaires

Mandat FGTB	Position patronale
Hausse brute des salaires	Modération salariale
Indexation normale	- Suppression de l'indexation automatique - Application d'un index « vert » (hors prix de l'énergie) - Forfait sur base du SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti)
Marge indicative Liberté de négociation de cette marge	Marge de 0 %
Pas de hausses de salaire « en net », genre éco-chèques ou éco-pass	Pas de hausses du tout
Pas d'all-in interprofessionnel	Pas de marges et pas d'index !
Augmentation du SMIG	Pas d'augmentation du SMIG
Un SMIG « jeunes » unique	Pas de SMIG « jeunes » unique

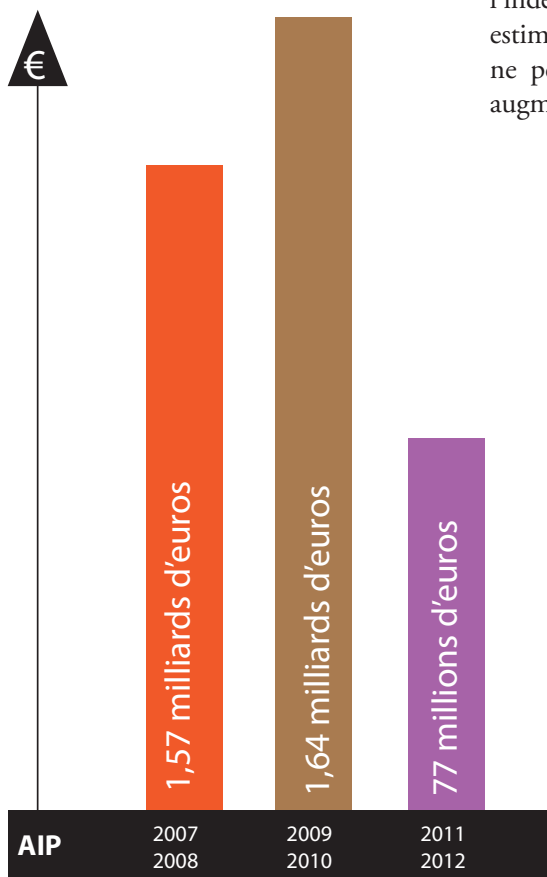
l'AIP concernant notamment l'emploi, les conditions de travail, les pensions et les relations sociales.

En outre, seul le Comité A est compétent pour les droits minimaux communs en matière de sécurité sociale pour tous les agents statutaires de l'Autorité.

Ainsi donc, l'AIP concerne également les travailleurs du secteur public et touche de près la CGSP. Rappelons que deux de nos secteurs relèvent de la législation du secteur privé (Gazelco et TBM). De surcroît, la CGSP fait partie intégrante de la FGTB et vote donc au même titre que les autres centrales professionnelles. La CGSP est particulièrement vigilante à tout ce qui touche à la solidarité de tous les travailleurs de ce pays.

D'autre part, les engagements financiers consentis par le gouvernement pour soutenir ou concrétiser les accords ont bien évidemment des conséquences sur les finances publiques et donc par la force des choses sur le financement des services publics. (Voir tableau 2)

Tableau 2



## Les quatre dossiers de l'AIP 2011-2012

Quatre grands dossiers étaient, cette année, sur la table des négociations du Groupe des Dix : la formation salariale, le rapprochement des statuts ouvrier/employé, la liaison au bien-être de toutes les allocations et enfin la prorogation de certaines CCT et accords antérieurs comme ceux sur les prépensions ou l'accompagnement des chômeurs.

### Les salaires

Le rapport du Conseil central de l'Économie (CCE) prévoit pour les deux années une indexation des salaires de 3,9 % et une augmentation des salaires dans nos pays voisins de près de 5 %. Vu la situation économique, le projet d'accord a abouti à un compromis pour une hausse salariale de 0,3 % et, à la demande patronale, uniquement en 2012. Index compris, cela représente une marge de 4,2 % d'ici l'année prochaine.

S'il s'agit d'une marge, il faut souligner que 3,9 % sont acquis d'office par l'indexation automatique. La FGTB estime à juste titre que l'indexation ne peut être considérée comme une augmentation salariale mais qu'il

s'agit d'un simple « réajustement » par ailleurs insuffisant.

Il faut craindre que l'inflation soit importante dans les deux années à venir mais, malgré l'ardente insistance du banc patronal de supprimer l'indexation automatique des salaires, celle-ci est maintenue intégralement.

La demande a été faite au CCE de jauger les moyens de « réduire la volatilité des prix », c'est-à-dire les sauts d'indexation. Le patronat demandait que l'on retire du panier témoin tous les produits énergétiques (mazout de chauffage, gaz et électricité). La FGTB souligne par contre la nécessité du contrôle des prix et le blocage de certains de ceux-ci.

### La réduction des différences de « statut ouvrier/employé »

Il s'agit ici des contrats de travail et de l'ensemble des protections qui y sont liées et non d'un statut comme il en existe dans la fonction publique ! La tentative des patrons de Brink's de faire passer leurs employés sous contrat ouvrier a remis en lumière les importantes disparités entre les deux situations. Avec notamment des discriminations certaines au détriment des ouvriers, tel le

L'AIP est un ferment de solidarité entre les travailleurs

**AIP 2007-2008 :** cet accord contient principalement des déductions fiscales sur les heures supplémentaires et des réductions sur le précompte professionnel au bénéfice des employeurs. Coût : 724 millions d'euros en 2007 et 851 millions en 2008.

**AIP 2009-2010 :** cet accord a été appelé « exceptionnel » et non « interprofessionnel » du fait que les marges de négociation salariales étaient quasi nulles. Nouvelles réductions de précompte et de cotisations patronales sur les heures supplémentaires ainsi que l'octroi d'éco-chèques selon les secteurs. Coût : 1,647 milliards d'euros.

**AIP 2011-2012 :** il était budgété que le projet d'AIP coûte à l'État 12 millions d'euros en 2011 et 65 millions en 2012.

Source : « Les Accords interprofessionnels et la concertation sociale en Belgique. Du plan global à l'AIP 2011-2012 », Revue de la FAR, décembre 2010

jour de carence (premier jour non payé d'une courte période de maladie). Le projet d'AIP proposait d'ailleurs de le supprimer à partir de 2014.

Mais les points d'achoppement restent nombreux. La revendication de la FGTB est bien sûr de valoriser le contrat des ouvriers sans toucher à celui des employés.

L'AIP soutient la proposition d'allonger les délais de préavis pour les deux catégories de travailleurs sur base de trois mois de préavis par cinq ans d'ancienneté. Mais cela ne s'applique qu'aux travailleurs embauchés à partir de 2012.

Tous les employés en service avant fin 2011 conservent le régime sur la base de la législation actuelle.

Le chômage économique temporaire s'appliquerait à tous les travailleurs d'ici 2016 comme il s'applique actuellement pour les ouvriers.

En matière de vacances annuelles, le simple pécule serait calculé sur le régime actuel pour employé et le double sur celui actuel des ouvriers.

Dans la problématique de l'alignement des contrats de travail, les agents statutaires du secteur public ne sont pas concernés. En effet, le secteur public bénéficie d'un « statut » unique que l'agent soit « ouvrier » ou « employé ». La CGSP défend donc l'idée d'un contrat unique pour tous les travailleurs du privé.

### La liaison au bien-être

298 millions sont disponibles dans le cadre de l'AIP et 200 autres mil-

lions à définir dans le courant de 2012 avec le gouvernement. Les interlocuteurs sociaux ont décidé d'en utiliser 60 % et de négocier avec le gouvernement les 40 % restants pour améliorer en premier lieu les pensions minimales. Ainsi, les minima des allocations de pensions, de santé et de chômage sont rehaussés de 2 % et de 0,7 % pour les autres.

### La prorogation des accords antérieurs

Les régimes de prépension spécifiques sont reconduits dans le projet d'accord. La prépension à 56 ans reste possible, à condition d'avoir presté 20 ans de travail de nuit, 40 ans de travail de jour ou d'avoir été occupé dans le secteur de la construction.



## Un projet refusé par la FGTB

Il est impossible de ne pas prendre en compte la situation dans laquelle les représentants syndicaux ont fait valoir les revendications des travailleurs.

Depuis 2008, une crise économique sans précédent, due à l'intraçable incurie du monde financier, a plongé la planète entière dans une crise de système qui, en sacrifiant des milliers d'emplois, a, en dernier ressort, conduit de nombreux États au bord du gouffre de leurs finances publiques en venant à la rescousse de ceux-là même qui ont provoqué le crash.

### Contexte explosif

On ne peut passer sous silence la crise politique et institutionnelle que traverse la Belgique et dont l'absence de gouvernement de plein exercice laisse entrevoir, au regard de ce qu'impose l'Europe à plusieurs de ses membres comme la Grèce, l'Espagne

ou l'Irlande, la dureté de l'austérité promise. Licenciés, forcés au chômage économique temporaire, endettés, confrontés à la hausse des prix et à la précarité d'un avenir qui s'annonce difficile, les travailleurs sont fébriles. Leurs craintes et leurs attentes sont considérables, comme le fait remarquer Anne Demelenne, la Secrétaire générale de la FGTB.

D'aucuns ont également mis une pression supplémentaire sur l'AIP en en faisant un enjeu majeur du maintien d'une Belgique fédérale unie.

Si l'on ajoute à cela les propos arrogants du patronat pour augmenter la durée du travail, la flexibilité et la modération salariale, tandis que certains d'entre-eux bénéficient des intérêts notionnels et renouent avec des bénéfices plantureux, la coupe de l'amertume est largement pleine parmi les travailleurs.

### L'argent public sous pression

Un des points positifs qui importait à la CGSP est que l'AIP ne concède



pas de nouvelles réductions fiscales ou sociales au patronat. Certes, une solidarité fédérale doit exister à partir de l'argent public et jouer en faveur des plus démunis, mais il faut rester dans des montants décents et en tout cas l'argent public ne doit pas remplacer celui des entreprises. Or, l'année passée, c'était à nouveau près de cinq milliards d'euros qui étaient consentis aux patrons sous la forme de « subsides salariaux ».

Au moment où chaque sou compte dans l'escarcelle déjà bien chétive du gouvernement fédéral, cela aurait eu inmanquablement des répercussions sur les moyens urgemment nécessaires au bon fonctionnement des services publics.

Ne perdons surtout pas de vue que les prévisions budgétaires annoncent une économie de 25 milliards d'euros avant toute chose.

Nous avons donc déjà à faire face aux dégâts que ces économies ne manqueront pas de faire dans le secteur public alors que celui-ci a démontré toute son utilité et sa nécessité aux moments forts de la crise dont il a pu enrayer les effets dévastateurs auprès de la population du pays.

### Le gouvernement se saisit du dossier

Les instances de la FGTB refusent d'approuver le projet d'accord le

4 février (la CGSLB suit également ; par contre, la CSC l'approuve).

L'insuffisance de la marge salariale, l'absence d'accord sur le salaire minimum garanti et les faiblesses de l'harmonisation des statuts ouvrier/employé ont fait pencher la balance vers le rejet de l'accord.

La balle passe dans le camp du gouvernement, toujours en affaires courantes. Celui-ci propose un compromis le 11 février. Avec quelques avancées significatives comme le maintien de l'indexation automatique sans étudier la révision de son mécanisme, la consolidation du salaire pour les travailleurs en chômage économique, le maintien du préavis légal des employés ou le déblocage de l'entièreté de l'enveloppe pour la liaison des allocations sociales au bien-être.

### La FGTB reste sur sa faim

Mais la FGTB « reste sur sa faim » ! Alors que les travailleurs ont déjà largement payé une crise dont ils ne sont en rien responsables, il demeure inacceptable que la marge salariale reste bloquée à 0,3 % et qu'il soit formellement impossible d'en négocier une augmentation au sein des secteurs qui le pourraient. Le gouvernement n'harmonise pas vers le haut les différences de « statuts » entre ouvriers et employés et sa proposition de hausser le salaire minimum interprofessionnel garanti

(SMIG) de 120 € par an est non seulement insuffisante mais se ferait par le biais de crédits d'impôt (voir tableau 1).

Le fait que les deniers publics soient encore mis à contribution pour pallier les refus du patronat de prendre ses responsabilités aggraverait encore davantage le déficit budgétaire.

La FGTB est quant à elle très claire. Elle a décidé d'organiser une campagne de sensibilisation et de mobilisation. Des actions ont été menées tous les vendredis à tour de rôle dans plusieurs provinces et elles ont débouché sur une journée nationale d'action le 4 mars.

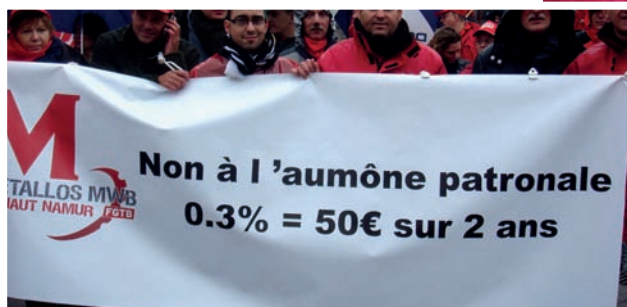
### La CGSP est sur ses gardes

L'Europe conservatrice, menée par le couple Sarkozy-Merkel, menace les travailleurs de nouvelles régressions sociales. Leur « pacte de compétitivité » estime qu'il faut supprimer tous les systèmes d'indexation automatique des salaires, allonger l'âge de la pension et la durée du travail.

Le gouvernement a aussi annoncé sa volonté de mener des politiques d'austérité (il faut en effet trouver 25 milliards dans les années qui viennent).

Qu'il y prenne garde ! Il sera inacceptable pour la CGSP de voir mener des politiques antisociales et de souffrir, sans broncher, de nouvelles coupes sombres dans les services publics. ■

(Dossier à jour des informations au 18/02/2011)



## Il est temps que ça bouge pour Bruxelles !

*Dans le contexte de crise politico-institutionnelle du pays, l'avenir de Bruxelles était au cœur du meeting en front commun organisé par la FGTB bruxelloise le 3 février dernier. L'IRB devait y rappeler la nécessité de développer les services publics et faire le point sur les problèmes qui se posent dans plusieurs secteurs.*

Une fois de plus, Bruxelles constitue un enjeu majeur des discussions sur cette 6<sup>e</sup> réforme de l'État. Car Bruxelles n'est décidément pas une région comme les autres et elle n'est pas non plus juste une « grande ville » parce qu'elle connaît les circonstances particulières d'une capitale : tout d'abord, une explosion démographique considérable. Ensuite, la dimension multiculturelle qui implique des politiques publiques spécifiques visant à l'intégration au-delà de la mixité sociale.

En ces circonstances, nos services publics sont plus que jamais indispensables non seulement pour faire face à des besoins croissants spécifiques, mais aussi parce qu'ils sont les garants du bon fonctionnement de nos institutions et la voie démocratique de redistribution des richesses. C'est pour cela qu'il nous faut des politiques ambitieuses, mais surtout les moyens pour les mettre en œuvre !

À elle seule, la Région de Bruxelles-Capitale produit un cinquième de la richesse du pays<sup>1</sup>, mais paradoxalement, ses habitants y ont le revenu moyen le plus bas. L'explication est simple : premier pôle économique du pays, Bruxelles accueille quotidiennement de nombreux travailleurs venant des autres régions du pays, ce qui engendre des charges. D'autre part, c'est à Bruxelles qu'on dénombre le plus de personnes sans-emploi : 22 % ! Ce handicap est aggravé par la proportion élevée de travailleurs sous qualifiés.

Dans l'enseignement, en raison de l'essor démographique, pas moins de 23 000 nouvelles places, tous niveaux confondus, devront être créées pour

la rentrée 2014 et il en faudra encore 20 000 de plus en 2020 ! Aujourd'hui, des cours sont donnés dans des couloirs et dans des préaux, on cherche des bâtiments pour les transformer en écoles, on lance des chantiers de construction à la hâte... Les mesures en cours ne permettront pas de rencontrer les besoins. L'enveloppe de 375 millions prévue actuellement dans les négociations politiques ne permettra de dégager que 5 643 nouvelles places...

Sur le plan des transports et de la mobilité, une augmentation régulière - de l'ordre du 10 % - du nombre de voyageurs transportés sur le réseau de la STIB impose un développement de ce dernier. Des projets existent, mais ne verront le jour qu'à très longue échéance et la question de leur financement est loin d'être résolue.

Du côté des administrations locales et régionales, le dialogue social en Région bruxelloise a régressé au point qu'aucun accord sectoriel, en Comité C (communes-CPAS) ou en secteur XV, n'a plus été conclu depuis 2008. En cause : le manque de moyens de l'Autorité bruxelloise !

Dans les hôpitaux publics, on ne discute plus des avantages sociaux pour l'ensemble des travailleurs d'Iris, mais certaines directions prennent sans concertation des mesures pour leur établissement...

Les agents des ministères et des parastataux bruxellois, s'inquiètent quant à eux des possibles changements institutionnels et des conséquences qu'ils pourraient avoir sur leur situation et leurs statuts dans les nouvelles entités fédérées.

D'une manière plus générale, nous dénonçons depuis longtemps les



atteintes à l'emploi statutaire et à la sécurité d'emploi à travers la réduction des effectifs et la dégradation des conditions de travail !

Notre ville-capitale-région a besoin de moyens considérables pour faire face aux défis qui s'imposent à elle. On estime le nécessaire refinancement à quelque 500 millions d'euros. Il faut qu'elle les trouve ces moyens dans un dénouement de la crise institutionnelle qui respecte toutes les régions. Il est de notre ressort d'exiger des autorités les mesures adéquates pour que tous ensemble, navetteurs, travailleurs bruxellois, nous veillions au bien-être des concitoyens de Bruxelles.

Il en va de l'avenir de notre Région de ses travailleurs et de ses habitants.

**Jean-Pierre Knaepenbergh**  
Secrétaire général IRB-BIG

[www.cgsp-acod-bru.be](http://www.cgsp-acod-bru.be)

1) Selon Eurostat, la richesse produite à Bruxelles en 2007 s'élève à 57,2 milliards d'euros sur les 306,1 milliards de PIB de la Belgique.

## Contrôle des prix de l'énergie : toucher à l'index n'est pas une option !

*Au moment où le patronat soutient sa volonté de retirer du calcul de l'index tous les produits énergétiques, la FGTB prône quant à elle le contrôle des prix.*

L'AIP qui vient d'être rejeté par la FGTB ne touchait pas à l'index mais confiait au Conseil central de l'Économie la mission de déterminer les moyens « d'en empêcher la volatilité ». C'est-à-dire éviter que l'indice-pivot soit trop rapidement dépassé. Nous le savons déjà, la spéculation et la déréglementation des marchés laissent craindre de nouvelles hausses des prix des matières premières et de l'énergie.

La solution proposée par la FEB ne nous convient pas. Il est hors de question de retirer du panier témoin de la ménagère, sur lequel sont calculées les variations des prix, les produits énergétiques tels que le mazout de chauffage, le gaz et l'électricité. S'agissant, avec l'alimentation, des dépenses prioritaires des ménages, une telle mesure ne ferait pas que réduire le pouvoir d'achat des travailleurs mais pousserait encore plus de personnes dans la précarité.

Face à une inflation en hausse, la réponse de la FGTB est d'appliquer au plus vite des mesures garantissant le pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux.

L'indexation trop rapide des paramètres utilisés par les fournisseurs d'énergie dans leurs tarifs en raison des évolutions sur les marchés internationaux des matières premières et la composition irréaliste du paramètre utilisé par ces mêmes fournisseurs au niveau de leur parc de production, constituent la base du problème de l'inflation en Belgique.

### **Pas touche à l'index !**

Toucher à l'index pour résoudre ce problème n'est pas une solution. La

transposition imminente de la nouvelle directive européenne sur le gaz et l'électricité en droit belge est l'occasion unique d'appliquer un contrôle tarifaire et éventuellement d'introduire des tarifs maximums pour le gaz et l'électricité.

Sur la base des perspectives du Bureau du Plan, l'inflation annuelle (indice national des prix à la consommation, INPC) s'établirait à 2,5 % en 2011, contre 2,19 % en 2010. Le taux de croissance de l'indice-santé reviendrait en moyenne à 2,2 % en 2011.

En août 2010, l'indice-pivot pour les traitements de la fonction publique et les allocations sociales était dépassé. Le prochain dépassement de cet indice est prévu pour juillet 2011.

Tous les observateurs s'accordent à dire que cette évolution s'explique par l'évolution des prix de l'énergie. En effet, hors prix de l'énergie, l'INPC s'élevait à 1,55 % seulement en décembre, soit exactement la moitié de l'INPC total.

Les rapports de la Banque nationale de Belgique et de la CREG montrent la façon dont les prix de l'énergie se forment et augmentent l'impact sur l'indice des prix à la consommation. Ceci détériore la position concurrentielle des entreprises et pèse sur leur moral et celui des ménages qui reçoivent des factures énergétiques non seulement élevées, mais aussi imprévisibles.

### **Pour le contrôle des prix**

S'il devait y avoir un choc pétrolier, l'effet sur l'économie belge serait plus grand et plus négatif que dans nos pays voisins. Pour les employeurs, la réponse est à chercher dans une adaptation du panier de l'indice ou de l'indexation automatique des salaires telle qu'elle existe actuellement.

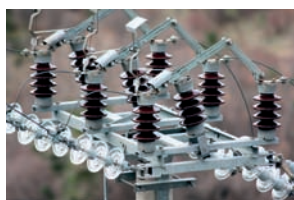


Avec le vote imminent de la transposition du troisième volet de la directive européenne sur le gaz et l'électricité, nous répétons, en tant que syndicat, qu'aussi longtemps que la libéralisation du marché de l'électricité et du gaz donnera de si mauvais résultats pour les prix à la consommation, il faudra un contrôle des prix de l'électricité et du gaz.

À ce sujet, les Pays-Bas pourraient être un modèle à suivre : la fréquence des adaptations de tarif des clients ayant un contrat variable (soit plus de 80 % des consommateurs d'électricité) passerait d'un mois (situation actuelle) à six mois et des augmentations tarifaires devraient être soumises par exemple six mois à l'avance à un comité, qui devrait se prononcer à ce sujet.

De même, les nouveaux tarifs n'entreraient en vigueur qu'après plusieurs mois après la prise de décision. Une autre question concerne l'introduction de prix maxima.

Quoi qu'il en soit, c'est le moment pour le gouvernement de prendre des initiatives, notamment pour protéger les petits consommateurs. ■



## Royaume-Uni – Une marche pour l'alternative



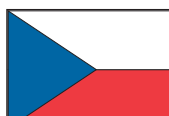
Les syndicats britanniques ont appelé, le 26 mars 2011, à une journée de mobilisation nationale dans le centre de Londres, appelant à

une alternative aux plans gouvernementaux de coupe drastique et rapide dans les dépenses publiques. Ils appellent également tout un chacun à soutenir cette initiative en cliquant sur internet.



Renseignements : <http://action.goingtowork.org.uk>

## République tchèque – « Merci on s'en va »



Les quelques 4 000 médecins qui avaient déposé leur démission du service public de santé en République tchèque ont gagné. Leur campagne, dénommée « merci on s'en va », avait été lancée l'année dernière pour protester contre

la misère salariale en vigueur dans les hôpitaux publics du pays. Un mouvement radical. Dans certaines régions, le dépôt de la démission des médecins signifiait la perte de la moitié du personnel ; à Prague, la capitale, environ 10 %. Le gouvernement (droite), resté plutôt inactif pendant plusieurs mois, a

finallement proposé fin janvier une augmentation de 5 000 à 8 000 couronnes (environ 200 à 330 euros). Augmentation non négligeable quand on sait que le salaire moyen est inférieur à 1 000 euros. À l'heure du bouclage de ce numéro, un des leaders du mouvement n'avait pas vu son contrat renouvelé.

## Chypre Nord – 30 000 travailleurs disent non aux mesures de réforme

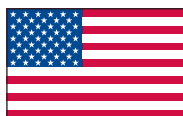


Plus de 30 000 travailleurs ont pris part, le 28 janvier, à une réunion ainsi qu'à une grève générale organisées par le mouvement syndical chypriote avec l'appui des partis d'opposition et d'ONG. La finalité de ce rassemblement était de clamer le refus des

mesures de réforme, qui porteraient gravement atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs. Les mesures de réforme visent, entre autres objectifs, à restreindre dans la pratique l'application du droit d'organisation et de négociation collective, ainsi qu'à privatiser les institutions publiques, y compris celles qui dégagent un excédent financier, tout en réduisant les

salaires des travailleurs et les retraites. Les mesures d'austérité compliquent encore davantage une situation de dumping social sur le marché du travail, alimentée par la politique consistant à rendre légitime le recrutement de travailleurs immigrés clandestins en provenance de Turquie, dans le but de modifier l'équilibre de la composition démographique.

## États-Unis – Campagne contre la discrimination syndicale chez T-Mobile



Réunie à Bruxelles, le 7 février, la Confédération syndicale internationale (CSI) a décidé de lancer une campagne mondiale de pression pour convaincre le géant allemand de la télécommunication Deutsch Telekom de « cesser toute discrimination antisyndicale et de permettre aux salariés de sa filiale américaine T-Mobile d'adhérer à leur syndicat. »

Dans le cadre de ses efforts pour empêcher ses salariés d'adhérer aux syndicats, T-Mobile a notamment engagé

des firmes spécialisées dans les tactiques antisyndicales. Des preuves détaillées de sa campagne antisyndicale ont été dévoilées en septembre dernier dans un rapport publié par Human Rights Watch. Un rapport de 130 pages qui évoque dans le détail les « campagnes agressives menées par certaines firmes multinationales européennes pour empêcher les travailleurs aux États-Unis de s'organiser et de négocier, et ce en violation des normes internationales et fréquemment aussi des lois des États-Unis ».

« Nous attendons mieux de la part de Deutsche Telekom », a dit Sharan

Burrow, secrétaire générale de la CSI. « Avec des opérations dans une cinquantaine de pays, elle a établi des relations syndicales avec une grande partie de ses effectifs. La firme ignore pourtant de manière flagrante, aux États-Unis en particulier, son obligation à la neutralité vis-à-vis des syndicats et s'évertue à exclure les syndicats de ses lieux de travail. Nous demandons simplement à Deutsche Telekom de respecter les droits fondamentaux de tous ceux et toutes celles qui travaillent pour elle à travers le monde, conformément aux normes juridiques internationales ». ■

## Quelle ironie !

*Vous connaissez tous et toutes maintenant le nom de la commune de Modave devenue célèbre dans le monde postal puisque c'est la première à avoir décidé de lancer une procédure d'appel d'offres pour le service postal.*

Cela m'a fait bondir. Quelle mouche les avait donc piqués !!

Après réflexion et quelques recherches...

En novembre 2010, une circulaire, émanant des services du Premier ministre, a été publiée au Moniteur Belge.

Que contenait-elle ? Le rappel d'une procédure rendue obligatoire suite à la libéralisation du secteur postal, à savoir mettre en concurrence les services postaux.

Ainsi donc toutes les administrations vont devoir procéder de la sorte.

Le Ministre des Pouvoirs locaux, Monsieur Paul Furlan, n'a pas hésité à dénoncer dans la presse cette mascarade puisque actuellement seule bpost est active sur le marché.

Notez qu'il ne se positionne pas sur les dégâts que pourrait opérer cet appel sur nos emplois. J'espère qu'il s'en soucie mais bien qu'étant le garant du respect des procédures, il doit se plier aux règles en vigueur.

Par contre, je trouve insensées les conséquences de la libéralisation sur l'Entreprise. Rendez-vous compte :

- l'État est actionnaire majoritaire de bpost ;
- l'État se plie aux lois sur les marchés publics ;
- l'État offre ainsi à des concurrents la possibilité de prendre des parts de marché ;
- l'État nuit à une entreprise qu'il détient.

C'est un peu comme si votre boulanger vous demandait d'aller acheter votre pain ailleurs.

Comprenez qui pourra !

En attendant, si l'on prend un scénario catastrophe, si toutes les administrations, parastataux, etc. optent pour la concurrence, comment mesurer l'impact sur notre quotidien ?

Plus que jamais nos dirigeants doivent se rendre compte que la qualité du travail effectué peut être un gage pour l'avenir.

Souvent, nous les interpellons afin de dénoncer la manière dont nous travaillons aujourd'hui. Lors de nos visites de bureaux, vous nous montrez toutes ces erreurs de tri, d'acheminement, etc.

Souvent, nous réclamons pour nos nouvelles recrues une meilleure initiation. Donnons-leur un peu de temps pour apprendre le métier.

La voie que l'Entreprise veut suivre n'est pas celle-là. On supprime toute vérification du courrier à distribuer, on minimise l'initiation, voire on

l'ignore, car tout cela coûte de l'argent.

Nos dirigeants actuels ne sont à la recherche que du dernier cent en vue de montrer aux actionnaires et chasseurs de tête qu'ils sont de bons dirigeants.

Permettez-moi de ne pas partager ce point de vue. Le rendement financier à tout prix nuit à la qualité du travail accompli.

Ce qui m'inquiète, c'est que toutes nos remarques restent lettre morte. Pour nos dirigeants, suivant les clés choisies pour le démontrer, la qualité n'a jamais été aussi bonne. Comprenez qui pourra.

Décidément, nous ne travaillons pas dans la même entreprise.

*Michel Meyer  
Secrétaire général*

Visitez notre site [www.cgspposte.be](http://www.cgspposte.be)



## Horizon 2020

*Ces derniers jours, nous avons débattu dans nos instances de la réponse à donner au plan stratégique de bpost.*

Partout l'inquiétude était la même : comment imaginer pouvoir réaliser son travail ?

De nouveau, ce sont les petits qui payent.

Comme je vous l'ai dit lors de nos réunions, ce n'est pas le premier et, j'ose espérer, pas le dernier plan stratégique que l'on nous présente.

Bien des options ont été prises puis abandonnées mais cette fois, le risque est grand de le voir se réaliser.

La mécanisation de nos activités préparatoires à la distribution devrait nous permettre de limiter au maximum le risque qu'un concurrent ne déploie son propre réseau de tri et de distribution.

bpost a tout intérêt à être la plus efficace dans ces deux domaines afin de

tenter de conserver son statut d'opérateur postal principal en Belgique.

Cependant, cette mécanisation à outrance impacte directement nos activités de distribution.

Vous avez déjà fait vos comptes ? Si la partie préparation disparaît, combien de boîtes vous faudra-t-il desservir, combien d'heures de distribution ?

Le bureau d'Ans est bureau pilote en matière de sequencing. La prochaine réorganisation vient de tomber. Sur 25 services de distribution, 5 seront supprimés. C'est l'impact du sequencing.

Les chiffres sont clairs. Dans toutes les régions, c'est un service sur trois qui, à terme, avec la centralisation des opérations spéciales, est voué à la disparition.

Au vu de ces chiffres, il est impératif que nous négociions avec l'Entreprise de nouvelles conditions de travail, au

vu de la pénibilité des tâches, au vu des bénéfices réalisés.

Notre action doit englober tout le monde, partout dans l'Entreprise. Ce sera un combat de longue haleine, nous devons être patients et motivés.

La seule action du 11 février ne suffira sans doute pas.

Le pire est que nous ne détenons pas toutes les cartes. Vous le savez, l'Europe s'occupe de nous.

Les technocrates tentent de réussir leur libéralisation du marché en cherchant des poux à certaines entreprises postales dont la nôtre : **remise** en compte du contrat de gestion, **amendes** éventuelles concernant les opérations de recapitalisation de l'Entreprise, **remarques** incisives quant au contenu de la loi postale.

L'avenir n'est pas rose. Il sera rouge, je n'en doute pas. ■

Défendre et étendre les services publics

**Les services publics,  
NOTRE patrimoine**

**DEFENDONS-LES !**

**PENSER ALTERNATIF, AGIR COLLECTIF**

<http://www.cgsp-wallonne.be>



## Prépension conventionnelle 58 ans et plus, rappel Sous-commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région wallonne

*Convention collective de travail du 15 janvier 2009 relative à la prépension à temps plein*

### Chapitre I - Champ d'application

#### Article 1

La présente convention s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la Sous-commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région wallonne.

Pour l'application des dispositions de la présente convention, on entend par travailleurs, les ouvriers et les ouvrières, les employés et les employées en ce compris le personnel de direction.

### Chapitre II - Principes et modalités

#### Article 2

Les signataires conviennent d'instaurer un régime d'indemnités complémentaires en faveur de certains travailleurs âgés en application de la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du Travail le 19.12.1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement et conformément à l'arrêté royal du 07.12.1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

#### Article 3

Les travailleurs âgés de 58 ans ou plus au dernier jour de leur contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment d'un nombre d'années de carrière professionnelle en tant que travailleur

salarié conforme aux dispositions légales relatives aux conditions d'accès à la prépension conventionnelle, ont droit à une indemnité complémentaire à charge de leur employeur s'ils sont licenciés par ce dernier, sauf pour un motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail.

#### Article 4

Les travailleurs visés à l'article 3 bénéficient à l'issue de leur préavis de l'indemnité complémentaire jusqu'à la date de prise de cours de leur pension de retraite légale même en cas de reprise du travail chez un autre employeur ou en tant qu'indépendant.

#### Article 5

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à 1 % de la rémunération de référence du travailleur par année de service à la société.

Pour le calcul des années de service, il faut entendre les années passées effectivement au service d'une société de transport urbain et régional exprimées en équivalent temps plein.

Tout excédent de 6 mois ou plus en dehors des années entières est compté pour une année complète.

Les travailleurs âgés de 50 ans et plus qui prestent à temps partiel dans le cadre des dispositions légales et sectorielles relatives à l'interruption de carrière sont considérés comme des travailleurs prestant à temps plein pour le calcul des années de service.

#### Article 6

La rémunération de référence visée à l'article 5 est calculée comme suit :

*Pour les ouvriers*

(Salaire horaire X norme) + montant fixe.

Le salaire horaire pris en considération est celui mentionné sur la dernière fiche de paie d'activité.

La norme annuelle est équivalente à 1 983,6 heures.

La valeur du montant fixe est actuellement de 1 327,32 €.

*Pour les employés*

(Rémunération mensuelle brute X 12) + montant fixe.

La rémunération mensuelle prise en considération est la rémunération barémique mentionnée sur la dernière fiche de paie d'activité, à l'exclusion des primes et indemnités non liées directement au bénéfice du barème.

Toutefois, pour les travailleurs qui prestent à temps partiel, la rémunération prise en considération est la rémunération barémique à laquelle ils pourraient prétendre s'ils exerçaient leurs prestations de travail à temps plein.

La valeur du montant fixe est actuellement de 1 327,32 €.

#### Article 7

L'indemnité complémentaire est liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Elle est aussi majorée lors des modifications des échelles barémiques applicables au personnel en activité lorsque ces modifications résultent d'une convention collective de travail sauf si cette dernière en dispose autrement.

#### Article 8

L'indemnité complémentaire est versée chaque mois à terme échu.

**Article 9**

Les années durant lesquelles le travailleur bénéficie des dispositions de la présente convention entrent en ligne de compte pour déterminer le facteur « n » pris en considération dans le calcul de la pension complémentaire.

**Article 10**

Les travailleurs licenciés en exécution des dispositions de la présente convention bénéficieront de la prime de fin d'année, pour l'année au cours de laquelle leur contrat de travail prend fin, au prorata de leur période d'occupation au cours de cette année.

**Article 11**

L'employeur versera aux travailleurs licenciés en exécution des dispositions de la présente convention le solde éventuel de leur compte de masse d'habillement.

**Article 12**

Le solde éventuel de l'avance sociale est récupérable lors du départ du travailleur.

**CHAPITRE III - Durée de validité****Article 13**

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

La présente convention est conclue pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011 ; elle garde ses effets au-delà du 31 décembre 2011 à l'égard des travailleurs qui en bénéficient au moment où elle cesse de produire ses effets, y compris les travailleurs dont la fin du préavis est initialement prévue le 31 décembre 2011 au plus tard.

*Namur, le 15 janvier 2009*

**Courrier envoyé aux Administrateurs SRWT**

*voici notre réponse à la note du Conseil d'administration SRWT du 11 janvier 2011 portant sur la classification des fonctions.*



Bruxelles, le 21 janvier 2011

Madame la Présidente,

Concerne : réponse à la note du Conseil d'administration SRWT du 11 janvier 2011 portant sur la classification des fonctions.

L'Administrateur général vous annonce l'échec de la négociation sur le projet de la classification des fonctions et, comme nous l'avions prédit, reporte cet échec sur la CGSP. Ce n'est pas étonnant dans la mesure où notre organisation, de manière pertinente, a mis le doigt sur ce que la SRWT voulait cacher. Et puis, il est tellement plus facile vis-à-vis du Conseil d'Administration de pointer la CGSP comme responsable !

Ce projet que la SRWT qualifie de moderne, souple et ambitieux, n'a d'autre but que de précariser les métiers du TEC et d'encourager l'individualisme et la division entre les travailleurs. Pour arriver à ses fins, tout en cachant la vérité aux travailleurs, elle a sollicité l'aide d'un consultant spécialiste de la précarisation des grilles barémiques qu'elle a payé **2,5 millions d'euros**.

Projet trompeur donc, mais présenté intelligemment puisqu'il prévoit une légère augmentation pour certains agents et la garantie des barèmes actuels pour le personnel déjà présent.

C'est pourquoi la CGSP a posé les bonnes questions, ce qui a mis le consultant Berenschot en difficulté, celui-ci bafouillant des explications et excuses. La CGSP a aussi demandé à la SRWT de négocier, par service, un nombre de places d'expert, ce qui donnerait de réelles perspectives d'avenir à un maximum d'agents.

Cela, pour nous, c'est moderne mais ringard aux yeux de l'employeur ! Il n'a pas souhaité aller plus loin prétextant qu'on ne respectait pas la signature de l'accord cadre (soit 95 % du personnel n'aurait aucune chance de devenir expert). Nous avons aussi souhaité repositionner les agents des classes 1 à 3... refus également de l'employeur !

Sachez qu'un rédacteur engagé à l'avenir peut perdre plus de 300 €/mois par rapport aux barèmes actuels et c'est cela que l'employeur trouve moderne, souple et ambitieux !

**Vous l'avez compris, nous avons été clairs dans nos souhaits** mais la direction refuse de modifier son projet moderne d'amélioration de la gestion des ressources humaines.

Quant à l'équité dont elle se targue, la SRWT ne manque pas d'audace. Elle devrait mesurer ses propos, son attitude ayant provoqué l'iniquité parfaite.

Elle tait les avantages extralégaux des directeurs, via un comité de rémunération composé de 4 administrateurs, qui ne doivent rendre de compte à personne. Je passe aussi sur les promotions imposées par l'ancien Ministre de la mobilité.

Alors pourquoi la CGSP est-elle restée malgré tout et souhaite continuer la discussion ? Précisément parce que la grille barémique actuelle n'est effectivement plus adaptée aux métiers du TEC. Et nous, l'organisation « ringarde », souhaitons une classification juste qui ne pénalise aucun travailleur actuel et futur.

Nous pensions, à tort, que la SRWT aurait fait preuve de bon sens.

Mais sachez aussi que :

- la SRWT pense que ses travailleurs sont trop rémunérés par rapport aux agents de la Région wallonne !!!
- la direction du TEC Hainaut, quant à elle, a reconnu que certains membres de son personnel étaient les moins bien payés du groupe TEC. Donc, maintenant qu'elle le reconnaît, elle devrait au minimum s'aligner sur les autres TEC,
- la nouvelle grille barémique proposée est largement en dessous des barèmes appliqués chez De Lijn et la STIB ! La SRWT compare les salaires à la Région wallonne mais pas avec les entreprises de transports sœurs de Belgique !

Et demain ?

Comme déjà annoncé lors de la réunion du 1<sup>er</sup> décembre 2010 aux dirigeants de la SRWT, la CGSP reste disponible pour négocier une classification pour autant qu'elle ne soit pas perverse. Même si la CGSP est habituée aux techniques patronales, elle n'a pas à être humiliée et brimée parce qu'elle réclame plus de justice et une réelle équité pour les travailleurs.

Dès lors, dans l'attente d'une invitation à reprendre le dossier classification, la CGSP a interpellé la Ministre de l'emploi (voir annexe) pour solliciter son avis sur le projet de la SRWT de précarisation barémique des métiers du TEC.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Présidente, l'assurance de notre considération distinguée.

*Yves Depas*  
Secrétaire fédéral

## Régionale de Bruxelles-Capitale

### Jobs à la STIB

*La CGSP/TBM de Bruxelles communique que quelques postes sont vacants à la Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles (STIB). Ces postes sont de nature diverse et les compétences ou les exigences minimales requises varient selon la profession.*

Veillez trouver ci-dessous un bref aperçu des postes vacants pour lesquels les besoins sont les plus aigus.

Bien évidemment, toutes les fonctions sont ouvertes tant aux hommes

qu'aux femmes.

- Chauffeurs de bus (min 21 ans + permis de conduire B)
- Agents de sécurité (Loi Tobback)
- Techniciens (mécanique, électromécanique, électricité, informatique)
- Agents auxiliaires de prévention (1<sup>ère</sup> expérience professionnelle, contrat Activa d'un an, max. 25 ans).

Pour consulter une offre plus large, il est préférable de consulter le site web de la STIB [www.stib.be](http://www.stib.be)--> Jobs où une demande de poste peut être introduite en ligne (n'oubliez pas de

valider votre demande).

Pour de plus amples informations, vous pouvez toujours entrer en contact avec les représentants de la CGSP à la STIB et tout particulièrement avec :

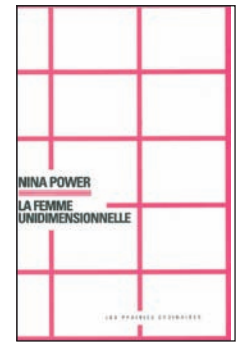
Dario Coppens : 02 515 30 53  
Martine Gens : 02 515 30 54  
Marc De Vuyst : 02 515 30 52  
Mohsine Rachik : 02 515 30 55

*Alex Vonck*  
Secrétaire régional  
CGSP-TBM/Bruxelles

### La femme unidimensionnelle

Déclinant le titre de l'essai du philosophe américain Herbert Marcuse *L'Homme unidimensionnel* (1964), l'universitaire britannique Nina Power analyse dans ce petit livre au ton incisif et enlevé les dévoilements actuels du féminisme. D'une part, au chapitre « Des faucons et des poulettes », la récupération de celui-ci par un impérialisme agressif qui s'en sert pour justifier l'invasion de l'Afghanistan. D'autre part, son travestissement en méthode de développement personnel censée permettre aux femmes de s'épanouir grâce au consumérisme et à l'idéologie du travail, alors qu'elles incarnent de plus en plus la figure même du travailleur flexible et précaire : au Royaume-Uni, note-t-elle ainsi, les agences d'intérim portent souvent des noms tels que Les Anges du bureau ou Capability Jane... En conclusion de ce tableau saisissant, elle esquisse quelques pistes stimulantes - quoique parfois un peu désordonnées - pour sortir de l'impasse où se trouve le féminisme, anémié par le triomphe de l'individualisme.

*Nina Power, traduit de l'anglais par Nicolas Vieillescazes, La femme unidimensionnelle, Éd. Les Prairies ordinaires, Paris, octobre 2010, 120 p., 12 €.*



### Chronique des idées reçues. Combattre la domination

De 2002 à 2008, Gérard Loustalet-Sens écrit ce qui pourrait être un « journal de la colère ». Mais, loin de se prêter à un exercice d'indignation généraliste ou de lancer quelques pétards dans le ciel lointain des idées, il a construit son travail par une patiente recension (six ans) de la production médiatique et éditoriale. Depuis « Les mots de la domination » jusqu'à « Défendre la propriété » en passant par la culture, le journalisme ou les intellectuels, chaque thème abordé rend compte des choix de ceux qui, en France principalement, incarnent et diffusent « *le catéchisme libéral et sa liturgie médiatique* ». La guerre des idées est menée par des personnes réelles, à la poursuite de buts concrets : pour donner à voir comment et par qui se propagent les impostures du discours dominant, Loustalet-Sens, s'appuyant sur la pensée de Pierre Bourdieu, décortique les stratégies et les mots de ceux qui profitent de l'ordre des choses. Des chroniques qui ne sont pas une expression, mais une « construction » de la colère, argumentée et documentée. Et qui, de ce fait, ouvrent des possibilités de riposte.



*Gérard Loustalet-Sens, Chronique des idées reçues. Combattre la domination, Éd. Espaces Marx — Les Nouvelles de Bordeaux, Bordeaux, 2010, 332 p., 18 €.*

## TRIBUNE

## SOMMAIRE

### Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités • Dans nos régionales
- 3 / Édito • L'AIP défraye la chronique
- 4 / Dossier • Accord interprofessionnel 2011-2012 : des attentes déçues
- 8 / IRB • Il est temps que ça bouge pour Bruxelles !
- 9 / Analyse • Contrôle des prix de l'énergie : toucher à l'index n'est pas une option !
- 10 / Actualités internationales

### Infos POSTE

- 11 / Quelle ironie !
- 12 / Horizon 2020

### Infos TBM

- 13 / Prépension conventionnelle 58 ans et plus, rappel Sous-commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région wallonne
- 14 / Courrier envoyé aux Administrateurs SRWT
- 15 / Régionale de Bruxelles-Capitale • Jobs à la STIB
- 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 FGTP Éditeur responsable : Francis Wégimont - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11