

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

TÉLÉCOM AVIATION

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

MARS
2011

Accord interprofessionnel

2011- 2012

des attentes
déçues



DOSSIER P.4



ÉDITO
L'AIP défraye
la chronique
P. 3



ACTUALITÉ
Et l'indexation
dans tout ça !
P. 2



TÉLÉCOM AVIATION
Belgacom
CCT 2011-2012
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 côté 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.

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 !

**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>

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^{er} 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^{er} mai 2011 » par téléphone : 071 72 91 12 / 43, par mail maryse.dussart@cgsp.be - veronique.lenaerts@cgsp.be.

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^{er} 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).

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

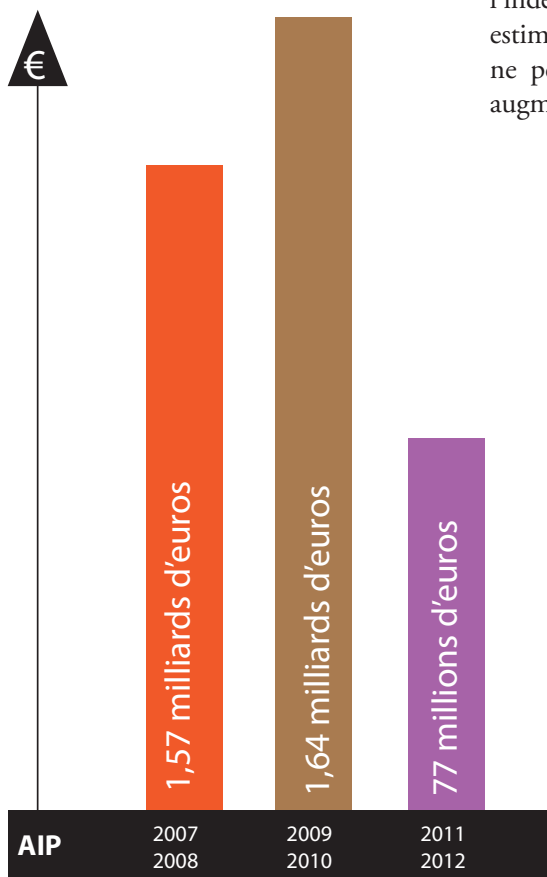
l'AIP concernant notamment l'emploi, les conditions de travail, les pensions et les relations sociales.

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 FGFB 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 FGFB 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 FGFB 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-

ions 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'in vraisemblable 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.

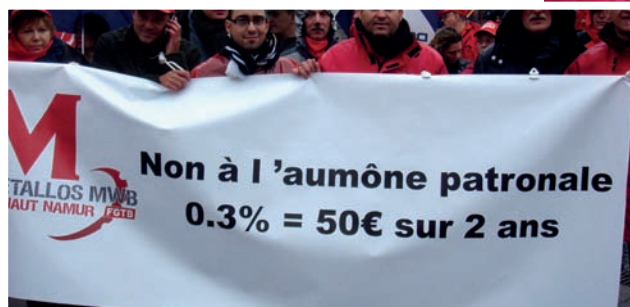
La CGSP est sur ses gardes

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^e 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 pays¹, 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

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.

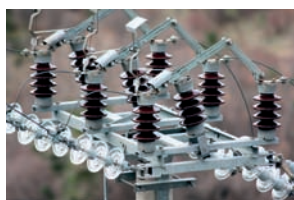


Avec le vote imminent de la transposition du troisième volet de la directive européenne sur le gaz et l'électricité, nous répétons, en tant que syndicat, qu'aussi longtemps que la libéralisation du marché de l'électricité et du gaz donnera de si mauvais résultats pour les prix à la consommation, il faudra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



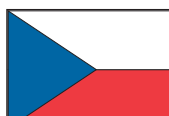
Les syndicats britanniques ont appelé, le 26 mars 2011, à une journée de mobilisation nationale dans le centre de Londres, appelant à

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 ». ■

Et maintenant... **persévérons !**

L'Accord interprofessionnel est ce qu'il est. Lors du comité fédéral du 14 février, la CGSP s'est clairement positionnée. Nous vous renvoyons à ce sujet aux divers articles publiés dans nos colonnes. Pour ce qui est du 4 mars 2011, le secteur Télécom Aviation s'inscrira, dans la foulée de la CGSP, dans tout mot d'ordre émanant de la FGTB.

À Belgacom, la mise en œuvre de la convention collective 2011-2012 a déjà commencé. Les premiers accords ont été pris pour l'exécution des dispositions relatives aux chefs de section (rang 2b) et nous entamerons très prochainement les négociations et analyses de l'assurance hospitalisation en faveur des membres du personnel non actifs.

Le secteur entend bien associer les pensionnés dès l'entame des négociations : d'abord et avant tout, les représentants des membres non actifs qui siègent au bureau fédéral, notre comité technique fédéral élargi des pensionnés, tous les militants et enfin les membres qui ne sont plus en activité de service. L'enjeu est de taille et le défi est énorme.

C'est pourquoi, il est également important de participer ultérieurement (les membres seront personnellement invités) aux assemblées générales. Votre contribution et votre avis sont pour nous primordiaux.

Le 11 février, nous avons échangé nos vues avec les membres du niveau 1 et les forces de vente sur le nouveau système d'évaluation. Nos membres et militants présents se sont réjouis du résultat des négociations. Après un débat de haut vol, des amendements ont été transmis à Belgacom. Amendements qui ont été acceptés dans leur intégralité. Ce règlement d'évaluation constitue un des piliers de la nouvelle politique de rémunération des membres du personnel de niveau 1 et des forces de vente. Il sera procédé à une première évaluation à l'issue d'une période de six mois (en fait, après les 'midyear reviews'). Une fois de plus, nous organiserons cette évaluation avec les membres de notre groupe de travail technique.

Avec nos affiliés du rang 2b aussi, nous entendons bien nous concerter pour que la nouvelle politique de rémunération de cette catégorie puisse reposer sur des bases solides. Vous voulez participer à la décision ? Inscrivez-vous à notre groupe de travail (voir Flash).

Alors maintenant... (ensemble, tous !) nous persévérons !! Vous voulez en savoir plus ? Nos délégués sont à votre disposition. Vous pouvez aussi contacter le secrétariat fédéral 02 508 58 54 ou via cgsptel@skynet.be.

*Avec mes salutations fraternelles
André Vandekerckhove
Président*

Préavis de grève

Comme nous l'avons déjà étalé dans ces pages, lors de précédentes éditions, les discussions entre les organisations syndicales représentatives et la direction de Belgocontrol – concernant l'organisation du contrôle aérien suite au départ des autorités militaires de Liège Airport en date du 1^{er} mars 2011 – sont restées stériles voire inexistantes. C'est pourquoi après avoir mis en garde, nous avons, en front commun syndical, avec nos collègues de la CSC-Transcom et du SLFP, pris la décision ferme de déposer un préavis de grève.

Ci-après, plus de détails.

Conformément à l'article 35 § 1 du statut syndical de Belgocontrol, les trois organisations syndicales représentatives de Belgocontrol ont décidé de déposer un préavis d'actions collectives à partir du 4 février 2011 à 12 heures.

S'il appert qu'un accord socialement acceptable est impossible à conclure, une action débutera le 21 février 2011 à 22 heures pour une durée de 24 heures.

Par ailleurs, par solidarité avec l'aéroport de Liège, les trois organisations syndicales représentatives tiennent à informer que toutes les actions engagées sur les autres sites de Belgocontrol seront reconnues.

Contexte

Depuis un an, les trois organisations syndicales n'ont cessé de sensibiliser la direction de Belgocontrol par tous les canaux d'information (mails, déclarations en commission paritaire et groupe de travail « Statut ») sur les mesures à négocier avec les partenaires sociaux suite au départ des autorités militaires de Liège Airport en date du 1^{er} mars 2011.

Le 18 janvier 2011, la direction de Belgocontrol a reçu une liste de revendications relatives au passage à H24 à EBLG (Liège).

Dans ce dossier, il est déplorable de constater que c'est à l'initiative des organisations syndicales représentatives qu'il fut enfin possible de se réunir avec le Management ATS et l'Administrateur délégué le 18 janvier et, par la suite, le 4 février 2011.

Force est de constater qu'il est douloureux d'aboutir à un accord visant à :

- formaliser le protocole en commission paritaire
- prévoir le nombre de services nécessaires pour couvrir le contrôle aérien H24 à partir du 1^{er} mars 2011 à EBLG (Liège)
- fixer le nombre total de contrôleurs pour effectuer ces prestations
- établir des garanties pour que le contrôle d'approche à EBLG soit maintenu selon les conditions actuelles
- la concertation si un 'manning' d'été ou d'hiver devait être mis en place à l'instar de l'ACC
- éventuellement mettre en place des mesures transitoires et une méthode d'évaluation qui garantissent l'application correcte des mesures implémentées.

Conclusions

Il va sans dire que les organisations syndicales représentatives maintiennent fermement leur volonté de parvenir à un accord via le dialogue social propre au statut syndical de Belgocontrol.

Néanmoins, à l'heure actuelle, il existe un gouffre entre « les normes » basées sur le « flux de trafic » que veut appliquer le Management ATS et la position unanime des organisations syndicales axée sur la notion de « position de travail ». Celle-là même qui a été négociée en son temps dans la convention conclue entre le ministre des Communications, agissant pour la Régie des Voies Aériennes et les organisations syndicales représentatives, au sujet des accords réalisés dans le cadre des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective à la Régie des Voies Aériennes (22 juin 1989).

Convention collective de travail 2011-2012

Dans la précédente édition, aucun article concernant Belgacom n'est paru en raison des consultations en cours au sujet de la convention collective de travail pour 2011-2012.

Dans chaque instance fédérale, une large majorité fut atteinte en faveur de cette convention.

Résultat des votes

Pour	78,15 %
Contre	16,55 %
Abstentions	4,97 %

Vous pouvez vous procurer le dossier de la CCT sur simple demande (version papier ou électronique) à notre secrétariat 02-508 58 54.

Dernières adaptations à la convention collective

Dans la foulée des assemblées générales des membres d'une part et suite à une analyse approfondie des textes juridiques d'autre part, de nombreuses adaptations ont encore été apportées. Voyons ce qu'il en est :

Style de management

Tous les membres du personnel nantis d'une responsabilité hiérarchique recevront un mémo du CEO et de l'EVP HR (autrement dit, le vice-président exécutif des ressources humaines) soulignant l'importance d'un style de management correct.

Droit à la formation via une approche structurée et décentralisée

Lorsqu'une session rassemble moins de huit participants mais que ceux-ci sont tous employés dans la même région, il est possible de décentraliser la formation pour autant que l'on ne fasse pas appel à des formateurs externes.

Fonctions de rang 2b

La description de la bande de fonction M4 d'une famille de fonction dans le cadre des familles de fonctions, ne sera pas évaluée suivant la méthodologie Hay. Les descriptions restent des matières à concerter.

Belgacom SA reconnaît que cet exercice constituera la base d'une nouvelle politique de rémunération des fonctions de rang 2b, ou bande de fonction M4, dans le cadre des familles de fonctions. Cette nouvelle politique de rémunération des fonctions de rang 2b, ou bande de fonction M4, sera présentée avant la fin 2011 de sorte que cette nouvelle politique de rémunération puisse entrer en vigueur à partir d'avril 2012, avec effet en 2013.

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

Belgacom et les organisations syndicales représentatives s'engagent à négocier en commission paritaire de nouvelles règles relatives à l'ouverture et la fermeture des GAPS en dehors du cadre d'un dossier de réorganisation, qui seront applicables à partir du 1^{er} janvier 2013. À défaut d'un accord à ce sujet pour le 31 décembre 2012, les règles reprises au règlement relatif au comblement des besoins en personnel et à la réorganisation en exécution du présent accord, resteront d'application jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'un nouvel accord.

Le bilan du personnel est soumis au plus tard le 3^e jeudi suivant la date d'ouverture (bilan du 31 mars 2011) sauf si un autre accord est conclu avec les organisations syndicales représentatives en groupe de travail SOC.

La concertation a lieu au groupe de travail SOC avant le 8^e jeudi suivant la date de référence de chaque bilan d'ouverture (31 mars et puis tous les trois mois) sauf si un autre accord est conclu avec les organisations syndicales représentatives en groupe de travail SOC.

Aménagement de fin de carrière

Belgacom SA s'engage à mener une étude relative à la problématique de fin de carrière avant la fin du premier semestre 2011. Conjointement, une attention toute particulière sera accordée aux fonctions lourdes reconnues chez Belgacom ainsi qu'aux fonctions au sein de la carrière commerciale. Cette étude conduira à un ensemble de mesures durables pour différentes catégories d'âge dans le cadre d'une gestion du personnel tenant compte de l'âge afin d'obtenir un emploi qualitatif pour la catégorie d'âge au-dessus de 55 ans.

Analyses de risques

À la demande, en groupe de travail permanent « Négociations sociales » d'au moins une organisation syndicale représentative qui compte au moins trois représentants à la commission paritaire, le président du groupe de travail adresse une requête au groupe de travail permanent « Bien-être au travail » visant à charger le service médical d'entreprise d'effectuer une analyse de risques pour une fonction déterminée de Belgacom.

Allocation de foyer et de résidence

Le montant annuel de l'allocation de foyer est le même que celui fixé par l'Arrêté Royal du 30 janvier 1967 portant octroi d'une allocation de foyer ou de résidence au personnel des ministères.

Création d'une deuxième échelle barémique pour les contractuels du niveau 4

L'extension de l'application du principe de la création d'une seconde échelle barémique pour les membres du personnel contractuels de niveau 2 et 3, peut être discutée dans le futur.

Couverture hospitalisation

La somme forfaitaire par bénéficiaire (nombre total établi à la date du 31 juillet de l'année qui précède) que Belgacom met annuellement à la disposition du service « Social Benefits » à titre de moyens financiers, sera augmentée de 15,00 euros à partir de l'exercice budgétaire 2012. Cette nouvelle dotation budgétaire par bénéficiaire (incluant les 15,00 euros ajoutés en 2012) sera indexée annuellement à l'indice-santé à partir de 2013 conformément aux conventions en vigueur.

Garanties

Les formules actuelles en matière de couverture hospitalisation sont garanties en 2011, sans contribution personnelle pour les membres du personnel non actifs.

À partir du 1^{er} janvier 2012, le maintien de la couverture hospitalisation à l'attention des membres du personnel non actifs, bénéficiaires de la Work Life Unit, et de leurs ayants droit affiliés au plan hospitalisation sera garanti par un mécanisme de cofinancement à charge, pour partie, de Belgacom et, pour le solde, des bénéficiaires non actifs de la couverture hospitalisation.

À cet égard, la contribution de Belgacom pour la couverture hospitalisation à l'attention des membres du personnel non actifs correspondra aux moyens alloués à la population non active bénéficiaire des Social Benefits réduite des moyens réservés aux autres activités sociales organisées à l'attention de ce même groupe.

Les contributions personnelles des bénéficiaires non actifs seront établies de manière à ce que le total de celles-ci

couvre la différence entre l'intégralité du coût du plan hospitalisation des non actifs et la contribution de Belgacom à celui-ci. Lors de la détermination de ces contributions personnelles, Belgacom envisagera l'opportunité et l'applicabilité d'éventuelles mesures de correction sociale.

Belgacom et les organisations syndicales représentatives s'engagent à négocier au cours du premier semestre de l'année 2011, les modalités d'application du présent chapitre en ce y compris tant une éventuelle repriorisation des moyens à allouer aux programmes sociaux dédiés aux non-actifs qu'une modification éventuelle de l'étendue des garanties des couvertures hospitalisation à l'attention de la population non active. Par ailleurs, d'éventuelles synergies au niveau de l'ensemble des plans hospitalisation seront recherchées sans que celles-ci puissent avoir un impact négatif pour la population active.

Ces négociations doivent mener à une convention signée avant la fin du deuxième trimestre de l'année 2011 afin d'en permettre la mise en œuvre au 1^{er} janvier 2012. En cas d'impossibilité de convenir d'une telle convention, la contribution de Belgacom et les contributions personnelles des bénéficiaires de la couverture hospitalisation seront définies en tenant compte du maintien des couvertures hospitalisation actuelles de même que les autres activités sociales déployées pour les non-actifs.

Dispositions finales et entrée en vigueur

Belgacom SA s'engage à négocier avec les organisations syndicales représentatives la rectification des dispositions contenues dans la présente convention dont les éventuelles conséquences, à caractère permanent ou temporaire, apparaîtraient manifestement contraires à l'esprit de la convention collective.

Déclaration de la CGSP à la commission paritaire du 19 janvier

Deux dossiers figuraient à l'ordre du jour de la commission paritaire,

à savoir la **Convention collective pour les années 2011 et 2012** et la **Convention ayant trait aux avantages sociaux**.

L'organisation syndicale la plus populiste (ou l'organisation syndicale représentative la plus spécialisée en affaires populistes) a demandé la suppression du premier point de l'ordre du jour. Ce à quoi la direction a répondu, en des termes non équivoques, qu'il ne pouvait en être question. Ils ont donc écouté et ont assisté... sans piper mot... sans doute « plombés » par l'émotion... ah, comme ils auraient aimé pouvoir répondre par tract... un tract qui est arrivé quelques heures plus tard... « affligeant » au niveau de son contenu.

Forte du mandat que le comité fédéral lui avait confié le jour même, la CGSP, en revanche, a fait la déclaration suivante :

« Nous avons dû déployer des efforts particuliers pour réfuter les tracts de la CSC-Transcom. Ils ont une fois de plus ajouté des revendications qui n'étaient pas reprises dans notre cahier revendicatif commun. Mais nous y sommes arrivés ! Celui ou celle qui a les deux pieds bien ancrés dans la glaise... ne se laisse plus duper.

Les membres de la CGSP secteur Télécom Aviation ont approuvé cette convention collective à une large majorité. Donc pas les dirigeants syndicaux ou les militants. Dans chacune de nos instances – la Wallonie, Bruxelles et la Flandre – une forte majorité s'est dégagée. Comme nous n'avons de cesse de dire « on n'a jamais raison ni tort tout seul ».





Nous venons de prendre connaissance de l'AIP 2011-2012. Sans vouloir anticiper, nous pouvons dire que notre convention collective est manifestement d'un niveau raisonnable, que ce soit au niveau qualitatif ou quantitatif.

Nous continuons d'insister tant auprès de la direction, du conseil d'administration et que du Gouvernement pour qu'ils recherchent une solution au problème de la péréquation des pensions. Nos membres du personnel accèdent à la retraite sur base de barèmes qui, pour le calcul de la pension, n'ont plus été adaptés depuis

longtemps. C'est inacceptable !!

À l'évidence, le débat que nous avons eu avec nos pensionnés, fut difficile. Étant donné l'enjeu, bon nombre d'entre eux ont participé à nos assemblées générales de membres. C'est pourquoi, aujourd'hui, nous insistons vivement auprès de la direction pour qu'elle mette en œuvre :

- des synergies éventuelles au niveau de l'ensemble des plans hospitalisation (accord pris avec le CEO) ;
- la transparence et qu'elle mette des spécialistes de Belgacom à la disposition des organisations syndicales représentatives pour venir expliquer

cette matière à leurs instances compétentes ;

- des sessions d'information au niveau des organisations syndicales.

Si des difficultés devaient apparaître après tous les efforts déployés pour mettre en œuvre le chapitre 10 – Couverture hospitalisation – de la convention collective, nous comptons bien dans ce cas pouvoir retourner au niveau du CEO.

Les trois priorités absolues de notre cahier revendicatif ont été honorées :

- sécurité d'emploi ;
- le principe de l'accès des membres du personnel contractuels à la deuxième échelle barémique et, en particulier, la création d'une deuxième échelle pour les contractuels du niveau 4 ;
- le fait que, quoi qu'il arrive, le plan H (assurance hospitalisation) des membres du personnel non actifs reste garanti.

La CGSP a, dès lors, approuvé la convention collective. »

Plus d'info

Toutes les infos sont disponibles chez votre délégué principal ou auprès du secrétariat fédéral 02-508 58 54 ou via acodtel@skypro.be ■



Flash Belgacom

Groupe de travail 2b

En exécution de la convention collective Belgacom 2011-2012, un groupe de travail technique a été constitué au sein du secteur.

Si vous êtes affilié et de rang 2b, vous pouvez faire partie de ce groupe de travail en adressant un courriel à acodtel@skypro.be. Prière de vous inscrire pour le 11 mars au plus tard. Si vous êtes déjà membre du groupe de travail, vous ne devez entreprendre aucune démarche. ■

La crise de la croyance économique

La crise financière mondiale a révélé l'intensité d'une série de crises structurelles : celle d'un ordre mondial dominé par les États-Unis, désormais fortement contesté par l'affirmation des pays émergents, en premier lieu la Chine, celle d'une mondialisation financière sans contrôle largement déconnectée des besoins des populations, et finalement, la crise d'un « capitalisme historique » incapable de proposer une organisation économique stable et juste. Ressuscitant John Maynard Keynes et Karl Marx, la crise a ébranlé la doctrine néolibérale, ce « consensus de Washington » qui s'était épanoui après la fin de la guerre froide, au début des années 1990. Au moment où s'accroissait la conscience d'une crise écologique globale, elle est devenue l'objet de multiples interprétations, mettant à l'épreuve les cadres d'analyse et les doctrines des divers agents présents dans le champ du pouvoir : chefs d'entreprise, acteurs politiques, économistes, experts, journalistes, intellectuels, dirigeants syndicaux ont développé leur propre analyse de ses causes, ses enjeux et des « réponses » qui peuvent lui être apportées. Ces conflits d'interprétation, cristallisés dans des discours de natures extrêmement variées, font partie de la réalité économique et sont les témoins des nombreuses luttes qui la traversent.

Frédéric Lebaron est sociologue, professeur à l'université de Picardie-Jules Verne et membre de l'Institut universitaire de France. Il dirige le Centre universitaire de recherches sur l'action publique et le politique – épistémologie et sciences sociales (UMR 6054, UPJV-CNRS).

Frédéric Lebaron, La crise de la croyance économique, Éd. du Croquant, Coll. « Dynamiques socio-économiques », octobre 2010, 234 p., 21 €.



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 TÉLÉCOM AVIATION

- 11 / Édito • Et maintenant... persévérons !
- 12 / Belgocontrol • Préavis de grève
- 13 / Belgacom • Convention collective de travail 2011-2012
- 15 / Flash Belgacom • Groupe de travail 2b
- 16 / À lire



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique