

# TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

TÉLÉCOM AVIATION

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

JUIN  
2011

## Libéralisation du rail un calcul égoïste

DOSSIER P.4



### ÉDITO

Face à l'austérité européenne, les syndicats doivent réagir  
P. 3



### EUROPE

Le modèle allemand, l'exemple social à (ne pas) suivre ?  
P. 7



TÉLÉCOM  
AVIATION  
Salut Grand !  
P.9

## Une nouvelle campagne de la FGTB wallonne

Contrairement aux idées reçues, nous vivons dans un pays de plus en plus riche. Chaque année, les richesses produites (par les travailleurs !) ne font qu'augmenter. Mais, depuis 30 ans, ce sont les actionnaires qui en captent une part de plus en plus importante au détriment des travailleurs. Rien que pour 2010, ce sont 20 milliards € supplémentaires qui sont arrivés non pas dans l'économie... mais dans la poche des actionnaires ! Des montants astronomiques partis alimenter la spéculation financière.

**Où est passé l'argent ?**

[www.danslapochedesactionnaires.be](http://www.danslapochedesactionnaires.be)

La FGTB wallonne repart au combat. La nouvelle campagne – réalisée en collaboration avec le CEPAG – a pour objectif de rappeler que des solutions solidaires, socialement justes et économiquement efficaces existent. Vous pouvez les découvrir dans la brochure « Où est passé l'argent ? ». Cette brochure est également disponible en version « papier » à commander en envoyant un mail à [cellulecommunication@fgtb-wallonne.be](mailto:cellulecommunication@fgtb-wallonne.be) ou en téléphonant au 02 506 82 36.

## APPELS AUX CANDIDATURES

### Interrégionale wallonne CGSP

Faisant suite à la décision du Bureau de l'IRW-CGSP du 17 janvier 2011 d'anticiper l'appel aux candidatures aux mandats permanents de Secrétaire général et de Secrétaire général adjoint de l'Interrégionale wallonne de la CGSP, ainsi que de Secrétaire général francophone de la CGSP fédérale, et à l'accord du Secrétariat permanent de la Centrale générale des services publics, les mandats ci-après sont à conférer au sein de l'IRW-CGSP :

- Secrétaire général de l'IRW : Francis Wégimont, sortant ;
  - Secrétaire général adjoint de l'IRW : Laurent Pirnay, sortant et rééligible.
- Le mandat ci-après est à conférer au sein de la CGSP fédérale :
- Secrétaire général fédéral francophone : Alain Lambert (Vice-président), sortant.

Les annexes III et V des statuts de la CGSP prévoient que : « *Seuls les Secteurs et les Régionales intersectorielles peuvent présenter des candidatures aux Interrégionales mais ils ne peuvent présenter qu'une candidature par poste à pourvoir.* »

**Les candidatures éventuelles doivent parvenir par l'intermédiaire des Secteurs ou des Régionales, au secrétariat de l'IRW, Espace Solidarité, rue de Namur, 47 à 5000 Namur (Beez), pour le jeudi 15 septembre 2011 à 12 heures, au plus tard.**

### Interrégionale de Bruxelles CGSP

Faisant suite à l'accord du Secrétariat permanent de la Centrale générale des services publics d'anticiper l'appel aux candidatures au mandat permanent de Secrétaire général francophone de la CGSP, le mandat ci-après est à conférer au sein de la CGSP fédérale :

- Secrétaire général fédéral francophone : Alain Lambert (Vice-président), sortant.

L'élection se déroulera conformément aux articles 30 à 40 du Règlement d'ordre intérieur de l'Interrégionale de Bruxelles (IRB), ainsi qu'à l'article 16 et aux annexes III et V des statuts de la CGSP fédérale.

**Les candidatures éventuelles doivent être adressées par écrit auprès d'Alex Vonck, Président, rue du Congrès, 17-19 à 1000 Bruxelles, pour le jeudi 15 septembre 2011 à 12 heures, au plus tard.**

## DANS NOS RÉGIONALES

### Namur

#### Voyage à Liège le 30 juin

La commission Loisir des pensionnés et prépensionnés organise une visite du Musée de la Métallurgie et de l'Industrie. Départ 8h30 parking de l'Acinapolis (Jambes). Retour 20h. Prix : 40 € (voyage, visite et repas dansant). Réservation : 24 juin au plus tard. Paiement sur le compte : 132-5234632-68. Contact : Mme Pasquarelli 0476 366 888.

### Welkenraedt

#### Permanences fiscales

Les jeudi 9 et vendredi 17 juin de 9h à 12h et de 14h à 17h (Camarade José Nicolaye) à la CGSP, rue de la Gare, 14. Se munir des documents fiscaux de l'année précédente (déclaration, avertissement extrait de rôle), fiches de salaires ou de pension pour 2010, déductions diverses (épargne-pension, assurance, emprunt hypothécaire, etc.). Affiliés uniquement.

### Hainaut occidental

#### Tournoi de manille

L'amicale des Pensionnés organise, en ses locaux, place Verte 15 à Tournai, son 3<sup>ème</sup> tournoi de manille, le 17 juin. Il se déroule en 4 tours de 8 donnes et est ouvert à tous les affiliés. Inscription à partir de 14h. Droit d'inscription 3 €. Prix : 100 € répartis sur les cinq premiers de chaque tournoi.

## Face à l'austérité européenne, les syndicats doivent réagir

À l'heure où le Parlement européen s'engage pour qu'une crise économique et financière comme celle qui a eu lieu récemment, ne puisse se reproduire, la Commission européenne en profite pour préparer un paquet législatif visant à interdire les déficits publics excessifs et intervenir davantage sur les déséquilibres macroéconomiques.

### Deux poids, deux mesures

Tandis que l'Europe montre un gros doigt aux banques en leur disant : « *ne recommencez plus* », des mesures drastiques sont mises sur la table pour « *contrôler les déficits publics* », ceux qui ont été causés initialement par les banques et qui ont été refileés aux États, donc devenus « publics ». Et comme si cela n'était pas suffisant, les États s'endettent encore plus sous la pression constante des agences de notation qui favorisent la spéculation. Personne ne souligne le conflit d'intérêt flagrant car ces agences sont rémunérées par des sociétés (privées) pour lesquelles elles « cotent ». Le cas de la Grèce est exemplatif du problème : une agence privée en sanctionnant un État décuple la spéculation et enfonce davantage le pays dans la dette. De cela, l'Union européenne ne s'inquiète guère, préférant soigner les effets du mal que les causes. Soigner est un doux euphémisme puisque le remède appliqué au malade est austérité, austérité, austérité ... sinon sanction.

Et tout le monde sait que l'austérité ne fait qu'aggraver la situation sociale mais aussi économique puisqu'elle freine la reprise.

Finalement, ce n'est pas une aide aux États en difficulté mais un moyen de contrôler les politiques sociales de chaque Etat membre. C'est aussi un moyen de briser la solidarité entre les États car ceux (les plus riches) qui versent le plus dans la cagnotte européenne exigent des bénéficiaires (les plus endettés) des règles strictes en matière de dépense en compensation des aides offertes.

Au passage, la Commission européenne augmente considérablement son pouvoir d'influence dans la politique intérieure des États membres.

Cette crise est une aubaine pour la droite européenne qui fait passer des mesures d'austérité dans tous les pays et plus spécialement là où les organisations syndicales ont refoulé des projets similaires proposés par des gouvernements nationaux de droite.

La FGTB est déjà intervenue auprès des politiques européens pour dénoncer ces dérives et tenter de les atténuer. Nous la soutenons pleinement.

### Et la CES ?

C'est dans ce contexte que la Confédération européenne des syndicats (CES) a tenu son congrès statutaire à Athènes (du 16 au 19 mai). Un manifeste (dit d'Athènes) a été discuté, insistant sur la promotion de la démocratie et la liberté, la paix, les droits fondamentaux, l'égalité, la justice sociale et la solidarité, le développement durable.

Toutes ces valeurs fondamentales ne pouvant être réellement promues que grâce à des services publics performants, nous estimons – soutenus par la FGTB - que ceux-ci devraient être mis plus en avant dans la réflexion de la CES d'autant que la Confédération syndicale internationale, quant à elle, a adopté une « charte sur les services publics » (voir *Tribune* mai 2011).

L'enjeu est de taille quand on sait qu'à l'occasion de ce congrès, la CES comptait donner la parole, lors de la journée de clôture, à José-Manuel Barroso, président de la Commission européenne. La FGTB a exprimé, haut et fort, son désaccord sur cette invitation. Elle n'a pas été la seule. Dans un pays si durement attaqué autant par la crise elle-même que par les « remèdes » imposés par les « experts » de la Commission, l'évocation de sa présence a été ressentie comme une véritable provocation. Finalement, J-M. Barroso a renoncé à sa prestation. Nous ne le regretterons pas !

Face à l'austérité européenne, les syndicats doivent agir, ensemble, plus vigoureusement et non pas écouter comme parole d'évangile ceux, comme Barroso et consorts, qui boutent le feu aux droits sociaux.

*Francis Wégimont, Secrétaire général de l'IRW-CGSP*

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

# Libéralisation du rail : un calcul égoïste

*Ces dernières semaines, les cheminots ont été en première ligne de l'actualité. Au-delà du malaise social qui mine les entreprises publiques autonomes du groupe SNCB, nous avons demandé à Gérard Gelmini, Président national du secteur Cheminots de la CGSP, de retracer les causes du mécontentement qui va croissant depuis la libéralisation du secteur en 2004.*

Le rail européen est toujours en voie de libéralisation. Si le transport de marchandises est officiellement ouvert à la concurrence (totalement depuis 2007), il n'en va pas de même pour le transport voyageurs. Le trafic international est officiellement libéralisé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 mais les instances européennes n'ont, jusqu'à présent, pu s'accorder quant à la libéralisation totale du trafic intérieur. Il faut dire de surcroît que de plus en plus de voix externes aux institutions européennes s'élèvent pour constater que la libéralisation telle que voulue par la Commission européenne ne marche pas !

## Le credo européen : la division du monopole

Déjà en 1991, une directive européenne imposait la séparation comptable entre l'infrastructure et l'exploitation du service ferroviaire. La vague libérale submerge déjà l'ensemble des télécommunications avec l'idée maîtresse que la libéralisation va doper la concurrence et faire baisser les prix.

Pour la SNCB, comme pour les cheminots, cette séparation représente un défi de taille. La CGSP constate qu'aucune évaluation sérieuse des libéralisations engagées dans d'autres pays n'a été effectuée et les exemples calamiteux des privatisations du rail britannique font froid dans le dos. Mais face à la détermination européenne, les

cheminots se battent pour que l'unicité du statut du personnel et du dialogue social soit préservée. La SNCB a dès lors été divisée en trois : la SNCB-Holding qui outre diverses missions opérationnelles est en charge du personnel et au sein de laquelle se passent les négociations sociales ; Infrabel, en charge de la gestion de l'infrastructure et la SNCB, en charge de l'exploitation du trafic et donc « utilisatrice » du réseau ferroviaire.

## D'où viennent les problèmes ?

Les problèmes récurrents rencontrés par l'entreprise relèvent tous majoritairement d'un sous-financement chronique. Outre l'absence d'investissements dans les années 1980, les cheminots et les usagers paient cher les nombreux désengagements en matière d'infrastructures, de matériel roulant, de sécurité et de formation du personnel.

Les années 1980 furent des années de crise. L'État a encouragé le tout-à-la-route et a jugé accessoires ses entreprises de réseau. Il laissait ainsi la porte ouverte aux libéralisations et autres privatisations. Trente ans plus tard,

les choses ont bien changé. La SNCB connaît depuis dix ans une hausse de trafic voyageurs de plus de 50 %. Aujourd'hui, plus de 215 millions de voyages sont enregistrés en trafic intérieur. Il est vrai que les problèmes de mobilité ainsi qu'une meilleure prise de conscience par le public des enjeux du développement durable ont permis un tel bond quantitatif. (Voir ci-dessous)

## Revers de la médaille

Mais la médaille a son revers. La SNCB peine à rencontrer cette prodigieuse accélération de la demande. Au niveau de l'infrastructure tout d'abord. Pour ne donner qu'un exemple, épingleons que le réseau ferré belge est constitué en étoile centré sur Bruxelles. 80 % du trafic y passe par une jonction de six voies qui limitent le passage à 96 trains par heure. L'engorgement qui en résulte génère régulièrement des retards en cascade dont souffrent les usagers, particulièrement aux heures de pointe. Il faudrait creuser un quatrième pertuis à la jonction Nord-Midi, ce qui nécessiterait des milliards d'euros d'investissements. Notons que

## B-Holding

**Trafic en 2010** : 215 millions de voyages en trafic intérieur. Évolution par rapport à 2009 : 4,7 %. Évolution par rapport à 2000 : 53,7 %.

**Parc** : 1 341 locomotives et automotrices.

**Effectif** : 37 130.

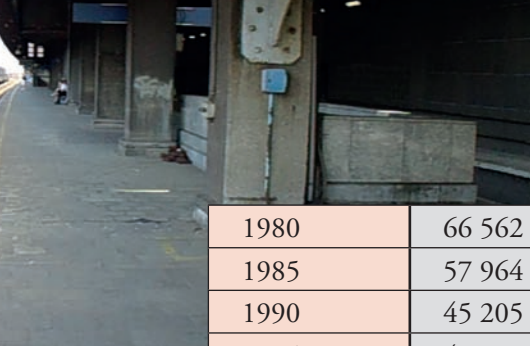
**Recettes voyageurs intérieur** : 554 millions d'€.

**Actionnariat** : L'État belge détient pratiquement 100 % des actions de la SNCB Holding. Il détient seulement 7,34 % des actions d'Infrabel, mais dispose ici de 80 % + 1 voix à l'Assemblée générale. Les autres voix et parts sont aux mains de la SNCB Holding. La SNCB Holding détient 100 % des parts de la SNCB.

**Subsides** : 3,248 milliards pour le groupe dont 906,3 millions pour l'exploitation du transport intérieur.

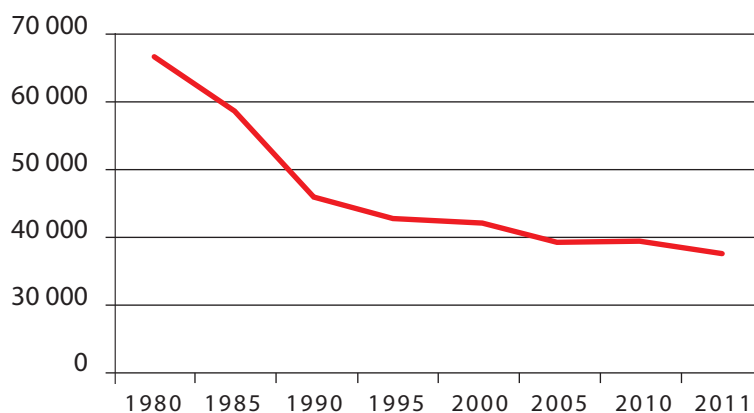
**Part moyenne payée par le voyageur** : 37,9 % du ticket, hors subside d'investissement.

**Projet** : Lancement du RER.



## Évolution des effectifs cheminots

1980	66 562
1985	57 964
1990	45 205
1995	41 891
2000	41 384
2005	38 181
2010	38 792
2011	37 130



la disposition de ce réseau et la petitesse du territoire belge rendent peu pertinente toute velléité de régionalisation du transport ferroviaire. Bref, des investissements qualifiés parfois de pharaoniques s'imposent et ce, sur tout le réseau...

Le matériel ne suit pas non plus. Le parc, qui a une durée de vie de trente ans, est en bout de course. Les entretiens sont réduits au maximum afin de surexploiter le matériel roulant mais quand celui-ci casse, les retards une nouvelle fois s'accumulent et les immobilisations du matériel roulant réduisent d'autant l'offre de service. De nouvelles livraisons sont prévues mais cela prend du temps.

Au niveau de la sécurité, les travaux de la commission Buizingen ont mis en lumière l'absence d'investissements conséquents en la matière et l'urgence d'adapter les locomotives à l'évolution des normes de sécurité. Cependant, jusqu'à présent, aucun moyen supplémentaire n'est accordé à la SNCB pour se mettre en conformité. Rappelons que tous les systèmes de freinage automatique ne sont que des aides à la conduite et que l'acteur principal reste le conducteur.

La même commission Buizingen a relevé que les jeunes conducteurs commettent en moyenne 2,5 fois plus de dépassement de signaux qu'un conducteur aguerri. Et quelle a été la mesure prise par la SNCB à cet égard ? Elle a encore diminué le temps de formation fondamentale des conducteurs de 250 à 200 jours ! Et de nouvelles réductions existent dans les cartons du SPF. C'est inadmissible et criminel ! Tout ça, bien sûr, pour réduire encore les coûts par rapport à la concurrence.

Ce qui nous amène à considérer le sous-investissement en personnel et en formation.

Si en 1980, nous comptons plus de 65 000 cheminots, l'effectif actuel est de 37 000. La hausse de productivité des dix dernières années s'est faite avec 4 000 cheminots en moins ! (voir tableau *Évolution des effectifs*).

Une grande partie des efforts demandés à la SNCB a été consentie par son personnel. Mais aujourd'hui que les besoins deviennent pressants, le problème du recrutement devient, n'en déplaise à la hiérarchie, incontournable. Et force est de constater que l'entreprise ne trouve pas à embaucher les ingénieurs, les gradués et les techniciens qui lui manquent grandement. La SNCB n'est pas la seule à souffrir de cette pénurie. Aussi serait-il temps d'envisager une filière de formation propre et interne à la société ferroviaire.

### Conquête de marchés contre intérêt général

À la lumière des exemples qui précèdent, les bienfaits promis de la libéralisation européenne ne sont pas au rendez-vous. Les premiers effets d'une quelconque réussite d'un marché libéralisé tardent. Au contraire. Ce ne sont pas les dégradations de la qualité des services, la baisse des niveaux de sécurité, la hausse des prix, les suppressions d'emplois constatées qui pourront

rassurer les usagers et les travailleurs. La concurrence entre entreprises de réseau a ouvert la voie à des stratégies de conquête de parts de marchés dont les logiques sont bien loin d'accomplir les missions d'intérêt général pour lesquelles elles avaient été créées.

### Calcul égoïste

Cette logique concurrentielle n'a pas de fin et mène tout droit dans l'impasse. La SNCB n'y échappe pas. Sa scission en trois entreprises distinctes a non seulement autorisé une dépense collective supérieure mais a bien sûr limité considérablement l'efficacité et la rationalité de l'entreprise publique autonome. Ce modèle conduit chaque acteur à agir de manière distinctive. Pire encore, il favorise une concurrence interne qui focalisent des intérêts totalement contradictoires entre eux et à l'intérêt général.

Ainsi, les intérêts du gestionnaire du réseau (Infrabel) sont directement opposés à ceux de l'opérateur ferroviaire (SNCB). Infrabel tire profit à



avoir un maximum de trains qui circulent sur son réseau, alors que la SNCB fera tout pour éviter la concurrence. La SNCB a tout intérêt à voir se développer un système performant de sécurité, tandis qu'Infrabel tirera avantage à restreindre ses dépenses. La SNCB a intérêt à accroître son offre de services

et à conserver les plus petites lignes, Infrabel, au contraire, cherche à réduire ses frais d'infrastructure. Les exemples sont légion et sont propres aux contradictions internes du système capitaliste.

Tout cela ne peut générer que des conflits. Qu'ils soient grands ou petits, ces problèmes minent tout le réseau ferroviaire européen.

Tout récemment, en France, le président de la SNCF a porté plainte contre RFF, son propre gestionnaire de réseau ferré... ■

## INTERVIEW « Il faut renégocier le contrat de gestion »



**Gérard Gelmini**  
Président national du secteur  
Cheminots de la CGSP

### Quelles leçons tirer des travaux de la commission Buizingen ?

Les travaux des experts et des parlementaires furent minutieux et importants. Ils ont mis en lumière des carences que nous dénonçons depuis longtemps. Par contre, je ne suis pas certain que le Groupe SNCB ait pris la mesure des changements à adopter en termes de culture de la sécurité. La séparation en trois parties de la SNCB unitaire n'est certainement pas encline à apporter plus de sécurité. Multiplier les structures, diluer les responsabilités n'a jamais été productif en termes d'homogénéité ni même de compréhension. Pire, cela fut manifestement contre-productif quant à la réactivité dès lors qu'il y a segmentation de la responsabilité. Par exemple, la mise en œuvre du TBL1 + (NDLR : le système d'aide à la conduite et de freinage de sécurité qui doit être généralisé à tous les trains) se fait sans personnel supplémentaire et les syndicats n'ont encore rien vu venir sur le plan de la formation, alors que la SNCB déplore une pénurie de plus de 300 techniciens.

Ou bien la priorité est donnée dans les investissements nécessaires en personnel et en matériel, ou bien il faudra que les responsables politiques aient le courage de dire à tous que la commission Buizingen c'était un simple show médiatique. Ce serait évidemment dommageable pour tout le monde vu la qualité du travail, exception faite du Vlaams Belang et de la N-VA, effectué par les parlementaires et leurs attachés au sein de cette commission.

### Comment améliorer cette culture de la sécurité ?

Je voudrais mettre en exergue un point soulevé par les experts, à savoir le mutisme des contrats de gestion en matière de sécurité. Voilà un volet qu'il faudrait exploiter. Mettre une obligation de résultats dans les contrats de gestion nous semble une excellente idée, à condition, bien sûr, que l'État assortisse ces exigences des moyens financiers nécessaires pour y arriver. Cela devrait se faire bien entendu de manière coordonnée. En cette matière, comme en d'autres, le holding doit avoir un véritable pouvoir de coordination sur les deux filiales opérationnelles que sont l'opérateur et le gestionnaire d'infrastructure.

En attendant, il s'agit de ne pas surcharger psychosocialement les conducteurs qui ne bénéficient que de systèmes d'aide à la conduite parfois pour le moins sommaire. Notamment en évitant de trop multiples changements de séries de rythme de travail qui sont élaborées sur la base d'une

productivité sans cesse accrue, sans tampon régulateur permettant de rattraper les retards inévitablement accumulés au cours de la journée et générateurs de stress.

Nous voulons œuvrer dans une entreprise qui pratique une véritable culture du respect humain engendrant de facto plus de sécurité.

### Justement, le nouveau contrat de gestion arrive fin 2012

Oui, tout à fait. Le nouveau contrat de gestion devra tenir compte des conclusions apportées par la commission Buizingen et des attentes qu'elles ont suscitées auprès des usagers et des cheminots. Mais est-ce à dire que rien ne se fera en matière de sécurité d'ici là ? C'est impensable bien sûr. Il faut agir dès maintenant si l'on ne veut pas reproduire les erreurs du passé que nous continuons de payer. Il faut renégocier le contrat de gestion actuel ! Évidemment, pour ce faire, nous avons besoin d'un gouvernement qui ne soit plus en affaires courantes. Aujourd'hui, à la SNCB, même les CEO sont en affaires courantes et pourtant, l'expectative n'est plus de mise. Il est clair que plus que jamais, les usagers ont des droits. Les attentes des passagers en termes de sécurité, de régularité, de confort et de mobilité deviennent de plus en plus grandes. Nous devons y répondre et y satisfaire. À défaut d'y mettre les moyens, les travailleurs du rail ne pourront mettre en œuvre ces légitimes aspirations. ■

## Le modèle allemand, l'exemple social à (ne pas) suivre ?

Après l'éclatement de la crise des dettes, l'Union européenne a décidé de créer une « caisse d'entraide », le Fonds européen de stabilité financière, pour venir au secours des États en difficulté. Ce fonds a largement été conditionné par l'Allemagne. Mais Angela Merkel peut-elle se prévaloir de donner des leçons ?

L'économie allemande, la principale économie européenne, présente des chiffres excellents en matière d'exportation, de croissance et d'emploi. Malgré ces bonnes nouvelles économiques, Angela Merkel est attaquée de toutes parts par son opinion publique : l'Allemagne, pays riche, n'aurait plus à payer pour des États membres « inefficaces » et la contribution allemande au Fonds de stabilité est à l'avenant.

### Les conseillers ne sont pas les payeurs

On connaît la réaction de Merkel. Après un aparté franco-allemand, un pacte de compétitivité a été élaboré début février, l'objectif étant d'obliger les autres États membres de l'Union européenne à adapter leurs politiques salariales aux « économies compétitives », à réformer leurs régimes de pension et à supprimer les systèmes d'indexation.

Indépendamment de l'argumentation économique contre la proposition allemande, on peut se demander si l'Allemagne dispose, au vu de ses prestations sociales, de l'autorité morale pour imposer son *diktat de compétitivité* aux autres pays de l'UE. Une étude de la Fondation Bertelsmann (de tendance libérale !), au sujet de la justice sociale dans les pays de l'OCDE (c'est-à-dire les 31 États les plus prospères), montre que cette

base morale fait complètement défaut à l'Allemagne. En effet, ce pays, qui veut être le grand timonier de l'Union européenne, arrive à la quinzième place seulement du classement global.

Les inégalités de revenu (le coefficient Gini, voir encadré) s'y sont creusées le plus au cours des deux dernières décennies. Le revenu réel de la part la plus pauvre de la population a diminué au cours des 20 dernières années, alors que les riches sont devenus plus riches. Les conséquences en termes de pauvreté y sont plus importantes qu'en Hongrie ou en Tchéquie. On estime qu'un enfant sur neuf y grandit dans la pauvreté. La même étude montre que 11,5 millions d'Allemands vivent ou risquent de vivre dans la pauvreté.

De plus, à une exception près, celle de la Slovaquie, l'Allemagne connaît le chômage de longue durée le plus élevé des pays de l'OCDE.

### L'Allemagne n'est pas notre horizon socio-économique

Ce n'est pas seulement dans le domaine social que l'Allemagne d'Angela Merkel perd des points. Il ressort de différentes analyses que l'Allemagne n'est pas le miracle économique tellement vanté par de nombreux décideurs politiques et faiseurs d'opinion.

Le *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (quotidien conservateur) souligne que le nombre réel de chômeurs ne s'élève pas à 3 millions (7,4 %), mais à 5 millions de travailleurs. Et si l'on compte également les dizaines de milliers de mini-emplois (salaires de moins de 400 euros par mois) et d'emplois temporaires, le tableau change complètement. Enfin, le FMI et l'OCDE critiquent l'Allemagne à cause de son excédent commercial et la situation problématique de son secteur bancaire.

Conclusion ? Sur le plan social,



l'Allemagne est loin d'être parmi les meilleurs de la classe. À long terme, sa politique économique n'est pas tenable sur le plan européen ni sur le plan mondial. C'est donc à juste titre que la FGFB, avec la CES, s'oppose à toute proposition politique visant au détricotage des structures sociales et à l'augmentation des inégalités. ■

### Le coefficient Gini

Le **coefficient de Gini** est une mesure du degré d'inégalité de la distribution des revenus dans une société donnée, développée par le statisticien italien Corrado Gini.

Le coefficient de Gini est un nombre variant de 0 à 1, où 0 signifie l'égalité parfaite (tout le monde a le même revenu) et 1 signifie l'inégalité totale (une personne a tout le revenu, les autres n'ont rien).

Le coefficient de Gini se calcule par rapport à la fonction qui associe à chaque part de la population ordonnée par revenu croissant, la part que représente ses revenus.

Les pays les plus égalitaires ont un coefficient de l'ordre de 0,2 (Danemark, Suède...). Les pays les plus inégalitaires au monde ont un coefficient de 0,6 (Brésil, Honduras, ...).

Belgique	0,26
Allemagne	0,29
France	0,29
Royaume-Uni	0,32
Portugal	0,37

## Des loups déguisés en agneaux... **Qu'on ne s'y trompe pas !**

*Pour les femmes et hommes de Gauche du monde entier, comme pour ceux de notre Ville-Région de Bruxelles-Capitale, il est urgent, de réagir contre les manœuvres et acquis de la droite ultralibérale. Tel est le message qui se dégage du meeting de l'Action commune qui s'est tenu à la place Fontainas à l'occasion de la Fête du travail organisée par la FGTB Bruxelles. Dans le contexte actuel, l'action syndicale est plus que nécessaire pour soutenir la solidarité et la fraternité dans notre société.*

Dans son intervention, le président des Mutualités socialistes du Brabant, Jef Baeck, s'est attaché à démontrer que, malgré les déclarations rassurantes et les propos lénifiants au sujet de la situation générale de notre pays, des mécanismes de déconstruction des acquis sociaux et de la solidarité interpersonnelle sont bel et bien à l'œuvre. D'une manière générale, ces mécanismes sont influencés par l'idéologie néolibérale qui a relégué l'État à un simple rôle de régulateur, au service du monde de la finance lorsqu'il s'agit, par exemple, de sauver les banques.

Les dérives droitières, comme l'a également souligné le bourgmestre de la Ville de Bruxelles Freddy Thielemans, s'installant à la faveur d'une confusion des valeurs qui fait le lit des populismes et des replis communautaires de tous ordres, il est indispensable d'exercer son esprit critique et de stimuler la conscience sociale des citoyens si l'on veut que la démocratie garde tout son sens.

Et Jef Baeck d'en donner l'exemple en soulignant les similitudes que l'on peut relever dans les programmes politiques de certains partis qui participent de cette confusion des valeurs.

S'il est évident que le parti de Bart De Wever épouse les thèses de la droite libérale au point de tout faire pour que les négociations avec les socialistes et les écolos aboutissent à

l'impasse, il est interpellant de constater les coïncidences entre la N-VA et les partis d'extrême droite !

Ainsi, le Vlaams Belang est-il prêt à former une coalition avec la N-VA lors des élections communales à Anvers. Pas étonnant dès lors qu'il existe si peu de différence entre ces deux partis...

- Le Vlaams Belang prône une économie libérale de droite. La N-VA aussi.
- Les positions dans les domaines éthiques (comme l'avortement et l'euthanasie) du Vlaams Belang sont marquées par le conservatisme et une forte influence du pilier catholique. La N-VA aussi.
- Le Vlaams Belang est opposé aux organisations telles que les syndicats et les mutualités qui prônent une solidarité interpersonnelle. La N-VA aussi.
- Le Vlaams Belang veut la fin de Belgique. La N-VA aussi.

Pourtant, Bart De Wever jouit toujours de l'image relativement positive d'un homme intelligent et affable... Dans le même temps, il bloque le fonctionnement démocratique de l'État par son manque de volonté à conclure un compromis.

Cette orientation antisociale et les conditions qui ont permis son émergence s'est développée sur une perte d'influence de la gauche en Europe. Or, il est temps de replacer l'intérêt collectif au centre de nos préoccupations, tandis que la communauté, par le biais des pouvoirs publics, doit reprendre le contrôle de ce qui est essentiel pour déterminer l'avenir de l'économie et des travailleurs. En clair : il faut arrêter les diverses formes



de privatisations et développer à nouveau les services publics au service de la population.

Le Secrétaire général de la FGTB de Bruxelles, Philippe Van Muylder, a pour sa part décrit les aspects pervers induits par ce qu'il est convenu d'appeler la « gouvernance économique » européenne qui vise d'une part à contrôler les budgets des 27 États membres ; d'autre part à identifier et à éradiquer les différences de compétitivité entre pays. Sans entrer dans le détail de l'application de ces nouvelles mesures, elles auront pour effet de priver les gouvernements nationaux des leviers budgétaires de leur politique économique en mettant la pression sur la fonction publique considérée comme seule variable d'ajustement.

Nous sommes dans une période charnière et il est donc important de rassembler toutes les forces de gauche pour assurer l'avenir aux générations futures.

Soyons prêts à nous mobiliser... quand le nouveau gouvernement existera enfin !

*Jean-Pierre Knaepenbergh  
Secrétaire général IRB-BIG*

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

*Retrouvez-y les interventions complètes des intervenants ainsi que la plaquette « La N-VA vue autrement » publiée par la FGTB.*

## Salut Grand !

Le lundi de Pâques, nous avons appris le décès de Christian Malengreau. Christian s'était fait plus discret ces derniers temps. Nous étions régulièrement en contact avec lui et, à chaque fois, cela le requinquait. Il suffisait de l'entendre discourir ou philosopher sur son syndicat et son secteur pour discerner au fond de son regard toute sa combativité d'antan.

En 1980, le secteur se structure en trois interrégionales. Christian devient le tout premier secrétaire interrégional de l'Interrégionale wallonne de notre secteur. En 1988, il devient le responsable des OSTT de l'époque.

Après les gouvernements Martens et les pouvoirs spéciaux, c'est Christian qui est à la barre pour négocier toutes les conventions collectives. J'ai eu l'honneur de pouvoir participer à ces négociations. Nous formions une équipe de choc, au propre comme au figuré. Ce fut une incommensurable satisfaction de présenter les résultats à nos affiliés et à nos instances. C'est à la même époque qu'ont débuté les négociations relatives à la loi du 21 mars 1991 sous la houlette des Ministres de tutelle Freddy Willockx d'abord et Marcel Colla ensuite. Grâce à Jacques Lorez, à l'époque président du secteur, nous avons pu négocier au plus haut niveau.

À l'occasion des projets Turbo et PTS, Christian a eu ce mot historique : « *arrêtons de parler de ce qu'on va faire dju ! À présent, il faut faire ce qu'on dit !* ». Une formule toujours d'actualité aujourd'hui.

Christian accède à la présidence du secteur en 1992 et quitte le secteur en juin 1998 dans le cadre du projet PTS. Au congrès statutaire quadriennal de 2008, il est nommé président d'honneur sous une tonne d'applaudissements. Ragaillardi, Christian, accepte ce mandat honoraire avec beaucoup d'émotions et souhaite pleine réussite au secteur et à tous les militants !

Pendant nos nombreuses rencontres, nous évoquions souvent les choses de la vie, grandes ou petites. Christian parlait avec passion de sa famille. Il nourrissait pour les siens la même passion que pour le syndicat.

Christian avait l'oreille attentive et la main secourable. On pouvait lui téléphoner à tout moment pour obtenir une confirmation ou lui demander conseil par rapport à des décisions à prendre. On ne le dérangeait jamais. Il était mieux à même qu'auparavant de percevoir certaines situations.

Très souvent, nous nous sommes rencontrés, Philippe Richard, Christian et moi, pour échanger nos vues. Il nous tient (tenait) debout. En effet, aussi profonde que puisse être la douleur que sa disparition nous procure... ce sont les bons moments, les moments chaleureux qui resteront à jamais gravés.

Adieu Grand... de la part de tous tes compagnons de lutte !

Ta combativité sera nôtre !

*André Vandekerkhove*  
Président



## COP/CFO : une première analyse

*Dans notre tract concernant l'outsourcing, nous précisons très clairement notre position. C'est pourquoi, la CGSP a exigé une évaluation de l'exécution du dossier « Agenda social » de juin 2009 ainsi que du dossier FMS de décembre 2010. La publication de ce tract nous a donné l'occasion de mettre quelques points sur les « i ». Nous vous en livrons le contenu.*

L'outsourcing a déjà fait couler beaucoup d'encre dans notre entreprise (convention collective du 18 mai 2010).

### Que dit la CGSP ?

**Il faut réserver une priorité absolue à l'emploi interne.** Il convient, tous les deux ou trois mois, de confronter les besoins en personnel aux volumes de travail (clairement défini dans la convention collective 2011-2012).

**Nous sommes résolument opposés à toute forme d'outsourcing visant une réduction des coûts.** Tout contrat d'outsourcing doit faire l'objet d'une évaluation permanente de son efficacité (également précisé dans la convention collective 2011-2012).

### Outsourcing ?

Le fait est que l'externalisation (outsourcing) des pics (de volume) n'influe en rien sur l'emploi interne !

### Mise au point

C'est surtout l'outsourcing à COP/CFO qui suscite des remous. La CGSP a demandé une analyse de la situation sur le terrain à partir de juin 2009 et principalement de l'exécution du dossier de décembre 2010.

Après les conditions hivernales exceptionnelles de décembre 2010 et de janvier 2011, aucune phase de crise et de mobilisation n'a plus été activée. Elles avaient exigé des efforts supplé-

mentaires de la part des membres du personnel. Qu'ils en soient vivement remerciés !

Concernant « repair », voilà des années que la situation n'est plus descendue en dessous des seuils établis. Suffisamment d'éléments permettent d'affirmer que « flexibilité » et « first time right » fonctionnent chez les sous-traitants aux normes de Belgacom. Les sous-traitants sont soumis à un contrôle plus poussé et les efforts de coaching vont être améliorés.

Le front commun syndical CGSP-SLFP à Belgacom est le seul à négocier les différentes formes d'outsourcing et à conclure des accords afin de **pérenniser l'emploi** et **d'humaniser les conditions de travail**.

Les dossiers FMS ont engendré quelque 700 emplois vacants ! À COP/CFO, plus de 75 % de tous les emplois du personnel parti en Tutorat ont été déclarés vacants.

Le dossier COP/CFO prévoit 306 emplois nouveaux. Ce qui ouvre la porte à des promotions et à de nouveaux recrutements. **Les projets que nous avons approuvés en juin 2009 et décembre 2010 prouvent leur pertinence !**

### Analyse du dossier COP/CFO

La convention collective relative au dossier FMS COP Customer Field

Operations (CFO) a suscité pas mal de remous. Nous avons réclamé et obtenu qu'une analyse soit effectuée. Entre les émotions engendrées par le dossier approuvé à la commission paritaire du 16 décembre 2010 et le 26 avril 2011, la période devait être suffisante pour procéder sereinement à cette analyse.

Quelques résultats opérationnels :

- temps entre la demande et l'installation : + 12 % dans les 15 jours ;
- ordres bloqués : + 12 % résolus dans les 3 jours ;
- rendez-vous non respectés : - 39 % ;
- élimination de rendez-vous superflus : - 23 % ;
- coups de téléphone du client : + 20 % ;
- accessibilité CHC : + 23 % ;
- réponse aux appels dans les 2 minutes : pas moins de 70 % ;
- diminution du nombre de dérangements de l'infrastructure récurrents chez les mêmes clients : CBU : - 70 % et EBU : - 23 %.

Résultats éloquentes : bravo au personnel !

## État d'avancement des dossiers négociés en 2009 et 2010

Description de l'action			Statut
KAB	2009	+ 22 techniciens jointeurs + 51 jointeurs + 30 collaborateurs optical + 31 surveillants + 50 installateurs (diggers)	Terminé
KAB	2009	Construire la surcapacité auprès des partenaires	En cours
KAB	2010	+ 19 « niveau 2b » + 40 techniciens jointeurs + 82 jointeurs	Voir statut recrutements
KAB	2010	Dans repair, laisser du personnel de niveau 2a diriger des jointeurs IP lors des pics	Utilisé lors de la dernière phase de crise
KAB	2010	Surveillants + jointeurs autonomes dirigés vers les dégâts	Terminé
KAB	2010	Utilisation du Gelsnap + installation par les surveillants chantier	En cours
KAB	2010	Élargissement plan pic provisioning (KAB)	Terminé, le plan a été activé avec succès pour la première fois en janvier 2010
KAB	2010	+ 8 « niveau 2a » dans le support KAB	Voir statut recrutements
KAB	2010	Travail le samedi	À commencer
CDR	2010	Regroupement des activités PCO A1 + A2	En cours
CDR	2010	Regroupement des activités OR/PCO A3	Terminé
CDR	2010	+ 8 « niveau 2a »	Voir statut recrutements
MM/PM	2009	+ 7 « niveau 2b » + 32 « niveau 2a » + 5 « niveau 2b » ICT-experts	Terminé
MM/PM	2009	+ 25 « niveau 2a » – création des teams HRT	Terminé
MM/PM	2010	+ 14 « niveau 2b » + 65 « niveau 2a »	Voir statut recrutements
MM/PM	2010	Adaptations des services de garde PSTN/ISDN	En cours
MM/PM	2010	Extension plan pic provisioning PM	Terminé (concept est prêt)
MM/PM	2010	Travail du samedi	A démarré le 7 mai
IDC/CDC	2009	+ 25 « niveau 2a »	Terminé
IDC/CDC	2009	Regroupement fonctionnel des IDC's dans A1 et A2	Terminé
IDC/CDC	2010	Concept PCD + intégration dans CDC	Terminé
IDC/CDC	2010	+ 8 « niveau 2b » + 35 « niveau 2a »	Voir statut recrutements
IDC/CDC	2010	+ 10 « niveau 2a » – renforcement des cellules Q	Voir statut recrutements
IDC/CDC	2010	+ 10 « niveau 2a » – création Quality gate	Voir statut recrutements
IDC/CDC	2010	Regroupement fonctionnel PM dans A4 et A5	A démarré
IDC/CDC	2010	Travail du samedi	A démarré le 7 mai
Pour tout le monde	2010	Car policy obligatoire et mobilité géographique pour les nouveaux recrutés	terminé – le concept est prêt

## Statut des recrutements (dossier décembre 2010)

Les procédures de sélection interne sont pratiquement termi-

nées. Les sélections externes sont en cours. Les effets positifs sont déjà perceptibles (moins de recours aux plans de crise heures supplémentaires). 2011 sera une année de transition. Nous en

étions conscients puisque le dossier n'a été approuvé qu'en décembre 2010. Les nouveaux membres du personnel ne sont pas encore opérationnels.

Domaine	Gaps	Code de fonction	Fonction	Reconversions	Mutations	Sélection job info	Sélection externe
MM/PM	65	2ax34x004	Tech. app. terminal	0	14	15	20
MM/PM	14	2bx34x006	Chs. app. terminal	0	7	8	0
KAB	40	2ax33x074	Tech. jointeur	0	5	21	1
KAB	82	3x33x068	Jointeur	1	30	0	46
KAB	19	2xx33x065	Sch. réseaux câbles	0	7	3	0
Total	220			1	63	47	67

CDC	35	2ax41x030	Technicien centralisateur	3	0	prévu	
CDC	20	2ax33x066	Technicien réseaux câbles	2	0	prévu	
CDC	6	2bx41x037	Chef de section inside	0	0	prévu	
CDC	1	2bx34x006	Chef de section appar terminal	0	0	prévu	
CDC	1	2bx33x065	Chef de section réseaux câbles	0	0	prévu	
PCO/OR	3	2bx29x035	Superviseur support administratif	1	0	prévu	
PCO/OR	12	2ax29x020	Technicien support administratif	2	0	prévu	
KAB-support	8	2ax41x030	Technicien centralisateur	1	0	Prévu	
Total	86			9	0		

## Outsourcing contrôlé

Nous vous le disions plus haut. Notre position par rapport à l'outsourcing est claire et nette !

L'outsourcing sert presque exclusivement à faire face aux pics de volume et, partant, à éviter trop d'exigences en matière de flexibilité des membres du personnel.

Sur le marché résidentiel, les pics atteignent jusqu'à 45 %. Et c'est la section TV/Internet qui se taille la plus grosse part. Dans le domaine du câble, jusqu'à 80 % des volumes d'installation s'exécutent dans des moments de pic mais le pourcentage reste limité dans le domaine des réparations (uniquement pour des travaux de réparation et dégâts qui prennent du temps).

Nous espérons que cet article aura pu éclairer vos lanternes !

Néanmoins, si vous avez encore des questions, n'hésitez pas à les poser via [acodtel@skypro.be](mailto:acodtel@skypro.be). ■

## Le « Merit 2011 » et ses tribulations

*Du jamais vu ! La commission paritaire du 7 avril fut un vrai thriller. Mais dans un premier temps, reportons-nous à notre tract relatif au Merit 2011.*

**Comme toujours, la CGSP a pris ses responsabilités !**

Le front commun syndical CGSP-SLFP a approuvé le « Merit 2011 » après qu'une réunion de crise ait eu lieu chez l'administrateur-délégué le vendredi 8 avril. Trois millions d'euros ont été libérés et plus de 4 000 membres du personnel vont bénéficier de cette augmentation salariale ! Le Merit correspond à une enveloppe fermée de 0,5 % par bande de fonction.

### **Pourquoi a-t-il fallu une réunion de crise ?**

Parce que le syndicat non signataire avait encore annoncé des actions dans la presse ! De fait, il acceptait bel et bien le Merit de 0,5 %. Par contre, il n'est plus prêt à soutenir le modèle social et a refusé de signer l'accord.

### **Le modèle social est extrêmement précieux !**

La commission paritaire du 22 mars 2005 a marqué un accord unanime sur un « Modèle Social » qui garantit les libertés syndicales (coulées sans équivoque dans le statut syndical) et qui, en cas de conflit, recherche tout d'abord un consensus.

Les piliers du modèle de concertation sociale :

- confiance mutuelle ;
- transparence ;
- respect pour la disponibilité des partenaires sociaux ;
- analyse professionnelle des dossiers ;
- exécution correcte des accords.

### **Actions ou paix sociale**

La CGSP est un syndicat combatif qui ne recourt à l'action qu'en cas

d'ultime besoin. Par le passé, cette philosophie a toujours généré les meilleurs résultats pour le personnel. Le dossier du Merit en est une nouvelle preuve. **La CGSP opte résolument pour la « négociation » et pour la paix sociale !**

### **Procès-verbal de la commission paritaire**

L'administrateur-délégué fait la déclaration suivante. Il se réfère aux discussions relatives à l'augmentation des salaires et au mérite. La direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées à deux reprises à ce sujet. Une première réunion s'est clôturée sans accord. Au terme de celle-ci, les parties ont décidé de réfléchir aux conséquences d'un non-accord, après quoi une seconde réunion a été convoquée. Au terme de cette deuxième rencontre, les parties sont convenues de proposer en 2011, pour le personnel de niveau 1 et des forces de vente, une augmentation moyenne de salaire de l'ordre de 0,5 % via le mérite, pour un coût de 3 millions d'euros, en échange de la paix sociale sur ce point et d'une communication sociale honnête sur le plan intellectuel par les organisations syndicales représentatives.

L'administrateur-délégué est allé défendre cet accord devant le Comité de rémunération. Ce dernier se posait à cet égard certaines questions : bien que comprenant la logique de la proposition, il l'estimait quelque peu inappropriée dans le contexte de la politique globale des salaires en Belgique. L'administrateur-délégué a par ailleurs dû expliquer la proposition auprès du Ministre de tutelle et du conseil d'administration. Le cabinet ne s'y est pas opposé et le conseil d'administration soutient l'accord, mais que l'on ne s'y trompe pas : cet aval ne coulait pas de source. L'administrateur-délégué ne cache dès lors pas

son profond étonnement face à la remise en cause de l'accord par l'une des organisations syndicales représentatives, qui fait à présent l'amalgame, y compris dans la presse et dans des canaux de communication externes, avec la rémunération de la haute direction.

Étant donné que ces agissements ne peuvent être interprétés autrement que comme la négation d'un accord défendu par l'administrateur-délégué devant le conseil d'administration au principal motif de préserver la paix sociale, la direction n'a d'autre choix que de retirer son soutien au projet d'accord. Elle demande dès lors de retirer ce point de l'ordre du jour. L'administrateur-délégué conclut en déclarant être véritablement choqué par l'attitude de ce syndicat, incapable de tenir parole.

La CSC-Transcom déclare ne pas avoir violé l'accord : le mérite concerne uniquement le personnel de niveau 1 et des forces de vente. Selon elle, la problématique abordée dans la presse porte davantage sur la sous-traitance et le dossier COP ainsi que sur des éléments dont elle n'avait pas connaissance au moment de l'accord. En ce qui concerne la population des forces de vente et de niveau 1, la CSC-Transcom estime ne pas avoir entrepris de démarche négative.

La CSC-Transcom précise par ailleurs que cet accord ne remet en rien en question ses revendications à propos du reste de la population de l'entreprise.

La CSC-Transcom ajoute que la discussion trouve son origine dans les chiffres qui lui ont été remis dans le cadre de l'information économique et financière et qui montrent une évolution des salaires de la direction. La CSC-Transcom n'a posé aucune

question à ce sujet en fonction des accords conclus. Toutefois, elle a été interpellée par sa base à la suite de la parution d'articles dans la presse. Les représentants de la CSC-Transcom ont dès lors transmis des questions à Labor Relations et ont communiqué à la presse que le sujet serait traité en interne par les instances. La CSC-Transcom comprend la réponse de Labor Relations, qui fait notamment état d'une modification dans la composition du comité de direction. La CSC-Transcom conclut dès lors qu'elle n'a pas la même vision que la direction en ce qui concerne le respect ou non de l'accord par l'organisation syndicale.

La direction se réfère aux entretiens. La première condition préalable à un accord consistait, pour les syndicats, à adopter une ligne de conduite commune. La seconde, pour la direction, à se montrer disposée à soutenir l'accord en échange de la paix syndicale, bien que ne percevant pas la justification économique de l'augmentation. L'annonce d'actions sociales par voie de communiqué de presse par l'une des organisations syndicales représentatives pose dès lors problème. L'accord a été conclu pour préserver la paix sociale. Cette organisation syndicale savait, avant la diffusion de son article de presse, que l'augmentation salariale des membres du comité de direction reposait sur une explication rationnelle. Dès lors, sa communication perturbe la sérénité dans l'entreprise. La direction a conscience que l'augmentation déroge aux accords conclus au niveau national. Elle a toutefois défendu l'accord en vue de préserver la paix sociale. L'annonce d'actions par l'un des syndicats avant la réunion de la commission paritaire dépasse dès lors l'entendement. Certes, les organisations syndicales représentatives jouissent de leur liberté syndicale, mais la direction cherche, en vain, de bonnes intentions dans cette communication. La direction ne peut envisager à présent de se présenter à nouveau devant le

conseil d'administration afin de lui annoncer la conclusion de l'accord alors même que la motivation de cet accord s'est envolée en fumée. Face à cette impossibilité, la direction n'a, par conséquent, d'autre choix que de retirer la proposition.

La CGSP sollicite une interruption de séance et demande un entretien entre l'administrateur-délégué, Madame De Lathauwer et le front commun syndical.

.....

Le président rouvre la séance.

La CGSP fait référence à l'accord conclu pour les membres du personnel de niveau 1 et des forces de vente à la suite des réunions du 28 février et du 11 mars. La CGSP confirme que l'accord entraînerait la libération d'un budget supplémentaire de 3 millions d'euros au profit de quelque 4 000 membres du personnel, plus spécialement des collaborateurs ayant obtenu une mention d'évaluation C, B et A. La CGSP prend acte de la difficulté qu'a représentée pour la direction l'obtention de l'approbation de cet accord par le conseil d'administration. Elle demande la convocation d'une réunion de conciliation sur ce point.

La direction accepte la convocation d'une telle réunion, tout en pointant une rupture de confiance dans son chef. Compte tenu de cette prochaine réunion de conciliation, elle demande à retirer le point de l'ordre du jour. Labor Relations prendra contact avec les organisations syndicales afin de convoquer cette réunion dans les meilleurs délais.

À la demande de la CSC-Transcom, la séance est de nouveau suspendue.

.....

Le président rouvre la séance.

La CSC-Transcom déclare qu'elle accepte la convocation de la réunion de conciliation, à condition que

l'ordre du jour se limite au mérite pour le personnel de niveau 1 et des forces de vente.

La direction ne peut marquer son accord sur ce point, car il s'agit de débattre du modèle social. Pour la direction, en effet, le modèle de communication tout entier est concerné. C'est ce modèle que la direction entend précisément aborder. Il est inacceptable de conclure un accord relatif à un certain niveau alors même que dans l'intervalle, une organisation syndicale, en dehors de toute concertation, prépare des actions pour les autres niveaux.

La CSC-Transcom déclare qu'elle s'abstiendra de tout commentaire pendant la procédure de conciliation. Toutefois, si Belgacom vise, par l'intermédiaire de cette conciliation, à avoir la mainmise sur les organisations syndicales, la CSC-Transcom indique qu'elle s'y opposera.

La direction répète que l'objectif consiste à débattre du modèle social. Celui-ci ne tend pas à limiter la liberté syndicale d'action, mais à promouvoir un dialogue social. La direction a le sentiment que la confiance est ébréchée. Au-delà de la problématique du mérite, il convient de se pencher sur la façon dont le personnel a été informé ces derniers temps ainsi que sur la diffusion par l'organisation syndicale, dès la conclusion d'un accord, de messages contradictoires semant la confusion dans l'esprit de la direction, qui ne sait plus à quel interlocuteur se vouer.

La CSC-Transcom déclare avoir le sentiment d'une prise en otage de la population des niveaux 1 et des forces de vente dans le but de faire pression sur sa méthode de communication. La direction répète que le modèle social est en cause et que son objectif consiste à doter Belgacom d'un modèle social lui offrant les meilleures chances de réaliser ses objectifs d'entreprise en concertation avec les organisations

syndicales représentatives quant aux conditions de travail du personnel. La confiance de la direction est véritablement rompue à la suite des événements qui se sont déroulés ces derniers jours. Si la direction conclut à chaque fois un accord au sujet d'un aspect restreint du modèle social alors que 99 % restent sur la table, Belgacom aurait peut-être intérêt à appliquer un modèle minimal.

La CGSP signale qu'elle se pose certaines questions concernant l'article de presse. Pour la CGSP, il s'agit ici d'un débat social qui n'a pas sa place en commission paritaire. La CGSP dénonce la vision qui voudrait que Belgacom récompense la direction et les actionnaires au détriment des conditions de travail du personnel. La CGSP déclare que tel n'est pas le contenu de la CCT. La position visant à présenter les obligations de la CCT pour le personnel comme étant totalement inacceptables et l'énumération de ces obligations sont en contradiction avec les dispositions de la CCT. La CGSP conclut que cette prise de position, en dehors de tout contexte, est de nature à pourrir l'ambiance de travail.

La CGSP se réfère au modèle social approuvé en mars 2005. S'il garantit la possibilité de discuter de certains aspects en profondeur en vue de l'obtention d'un accord, ce modèle implique également l'obligation, pour les parties, d'adopter une attitude constructive. La CGSP fait également référence à la réunion du 28 février. La CGSP avait à l'époque déclaré comprendre intellectuellement la décision du comité de direction de ne pas attribuer de mérite, tout en ajoutant que cette décision susciterait l'incompréhension du personnel. La CGSP cite par ailleurs l'existence d'un avantage non récurrent chez Belgacom et en souligne l'importance pour le personnel. Elle renvoie à l'évolution en matière de rémunération des membres du comité de direction et rappelle que celle-ci résulte en grande partie

de KPI à 75 % en 2009. Il s'agissait d'une application pure et simple des règles. Le personnel ordinaire n'en a pas souffert compte tenu de l'existence de mécanismes atténuant l'impact des KPI pour le personnel. La CGSP renvoie ensuite à la réunion du 11 mars qui s'était conclue par un accord, certes encore partiel en la matière, mais qui approuvait la poursuite des négociations en groupe de travail SOC, toutes les parties s'accordant à ne diffuser aucune communication sur le mérite et d'autres aspects en vue de ne pas jeter de l'huile sur le feu. Pour cette raison, la CGSP accepte quant à elle de débattre sur le modèle social. Ce modèle nous a permis à plusieurs reprises d'obtenir des accords rejetés initialement par le comité de direction. Au nom du front commun, la CGSP regrette, pour conclure, la discussion menée à ce sujet par voie de presse par la CSC-Transcom.

.....  
Le président rouvre la séance.

Les organisations syndicales représentatives déclarent accepter de participer à la réunion de conciliation à organiser dans les 5 jours. Pendant cette période, les parties s'abstiendront de toute communication. Les organisations syndicales représentatives soulignent que cette démarche ne porte en rien préjudice aux libertés syndicales exposées dans le statut syndical.

### Réunion de conciliation du 8 avril

Lors de la commission paritaire du 7 avril 2011, le point « 2.5 Accord de suivi relatif à la problématique du mérite » avait été retiré par la direction en raison du non-respect du modèle social par la CSC-Transcom. Après concertation, les organisations syndicales représentatives ont accepté de participer à une réunion de conciliation à ce sujet dans les 5 jours. Cette concertation, qui accorderait un rôle central au respect du modèle social, ne pouvait porter atteinte aux libertés syndicales définies dans le statut syndical.

La CSC-Transcom expose son point de vue et

- accepte le dossier relatif au mérite ;
- accepte de s'engager à négocier des mesures d'optimisation ;
- accepte une suspension de la communication concernant le mérite jusqu'à la conclusion d'un accord ;
- rejette tout accord pouvant être perçu comme une restriction de la liberté de publication et d'action d'un syndicat.

La direction insiste sur l'importance du modèle social au sein de Belgacom. Un modèle qui est basé sur la confiance mutuelle entre les partenaires sociaux et un engagement de recourir au dialogue social avant de passer à une quelconque forme d'action, en ce compris les déclarations publiques et les annonces d'actions.

La direction présente un projet d'accord :

- créant la base réglementaire pour l'application du mérite en avril 2011 ;
- confirmant le respect du modèle social par tous les partenaires ;
- comprenant une clause de paix sociale, en ce compris l'accord formulé par les syndicats de ne plus émettre de revendications supplémentaires pour les matières déjà réglées par l'accord.

La CSC-Transcom déclare que le modèle social doit être revu et qu'elle ne peut garantir le respect de tous les engagements qui y sont stipulés.

La direction rappelle que les syndicats avaient invoqué la paix sociale comme argument majeur à l'occasion de la réunion du 11 mars abordant le sujet du mérite. Cet aspect a été relayé en tant que tel aux instances compétentes de Belgacom et à l'actionnaire majoritaire comme principal argument en faveur de l'attribution nécessaire d'un mérite comme présenté par la direction. La direction a ainsi

adopté une approche constructive dans le contexte de notre modèle social et s'attend donc à ce que les autres parties concernées participant à la concertation fassent de même.

La CGSP déclare que :

- les trois syndicats ont signé le statut syndical et le modèle social ;
- le communiqué de presse contesté de la CSC-Transcom contient des mensonges concernant la convention collective 2011-2012 ;
- la position prise par la CSC-Transcom en matière d'externalisation manque de cohérence.

Le SLFP déclare que :

- le modèle social est basé sur la confiance mutuelle et ne restreint nullement la liberté d'action d'un syndicat ;
- le modèle social a fait ses preuves ;
- le modèle social est propre à Belgacom et ne doit pas être comparé à celui de la SNCB, bpost, etc.
- la CSC-Transcom se livre à du populisme et à du sabotage.

La CSC-Transcom déclare :

- qu'elle est également tenue de respecter la méthode de travail imposée par sa centrale, qui se base sur un autre modèle social ;
- qu'elle projette de mener d'autres actions en matière d'externalisation par COP.

#### La direction résume la situation.

Belgacom a présenté un projet d'accord définissant le mérite, impliquant une réaffirmation du modèle social par les partenaires sociaux et excluant de nouvelles actions contre le mérite.

Pendant la discussion portant sur la proposition, la CSC-Transcom a souligné à plusieurs reprises sa préférence pour un modèle social différent permettant de lancer toute publication et action où et quand bon leur semble sans négociation préalable de solution.

#### Conclusion

La direction soumet pour signature un accord aux organisations syndicales représentatives.

La CGSP et le SLFP signent « L'accord portant sur les conclusions de la réunion de conciliation du 8 avril 2011, précédant un accord collectif relatif au mérite 2011, exercice 2010, entre Belgacom SA et les organisations syndicales représentatives ».

La CSC-Transcom demande un délai supplémentaire et souhaite recueillir un avis juridique concernant le document.

La réunion de conciliation liée à la commission paritaire du 7 avril se clôture par une conciliation, confirmée par deux des trois organisations syndicales représentatives. ■

**Morale de l'histoire :**  
la CGSP n'acceptera jamais de s'écarter du modèle social.

## TRIBUNE

### Infos GÉNÉRALES

- 2 / Appels aux candidatures • Interrégionale wallonne CGSP – Interrégionale de Bruxelles CGSP  
/ Une nouvelle campagne de la FGTB wallonne  
/ Actualités • Dans nos régionales
- 3 / Édito • Face à l'austérité européenne, les syndicats doivent réagir
- 4 / Dossier • Libéralisation du rail : un calcul égoïste
- 7 / Europe • Le modèle allemand, l'exemple social à (ne pas) suivre ?
- 8 / IRB • Des loups déguisés en agneaux... Qu'on ne s'y trompe pas !

## SOMMAIRE

### Infos TÉLÉCOM AVIATION

- 9 / Édito • Salut Grand !
- 10 / Belgacom • COP/CFO : une première analyse
- 13 / Belgacom • Le « Merit 2011 » et ses tribulations



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

Mensuel de la Centrale générale des services publics (CGSP) de la FGTB Éditeur responsable : Francis Wégimont - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11