

# TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

JUILLET-AOÛT  
2014

POSTE - TBM



70<sup>e</sup> année - n°7 - juillet-août 2014 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | p402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

VOIR ÉDITO P. 3



**ÉDITO**  
L'Europe que  
nous voulons :  
la FSESP en congrès  
P. 3



**POSTE**  
CCT 2014-2015  
P. 10



**TBM**  
Bruxelles-Capitale  
Congés payés  
P. 16

**Motion de soutien  
de la CGSP fédérale**

**Delhaize – Un « plan d’avenir »  
qui anéantit celui de 2 500 travailleurs**



Delhaize a longtemps mis sur son image « haut de gamme » mais a manqué de vision stratégique pour se repositionner sur un marché très concurrentiel et prisé par les enseignes discount.

Le gel des engagements et l’exigence de la polyvalence avaient déjà dégradé les conditions de travail des salariés. Aujourd’hui encore, alors que la marque perd des parts de marché, la direction ne pointe que la réduction du coût salarial comme solution à ses problèmes !

Bilan de l’opération : 14 magasins ferment et 2 500 travailleurs perdent leur emploi.

Dans la jungle, terrible jungle de la rentabilité, le lion Delhaize n’hésite pas à sacrifier son personnel.

La CGSP fédérale manifeste tout son soutien aux travailleurs concernés et à leur famille. Cette annonce n’est pas sans rappeler la restructuration drastique chez Carrefour en 2010.

Nous dénonçons avec force les licenciements collectifs dans des entreprises bénéficiaires qui profitent largement du régime fiscal belge et des subsides publics.

Or, Delhaize continue à faire des bénéfices. Les dividendes versés aux actionnaires ne faiblissent pas. Depuis le début de l’année 2013, le titre a gagné plus de 20 % à la Bourse de Bruxelles. Par ailleurs, le Groupe Delhaize fait partie des entreprises belges qui profitent un maximum des intérêts notionnels.

La CGSP fédérale est solidaire de toutes les actions syndicales qui seront entreprises pour atténuer l’impact de ce drame social et soutiendra toute initiative politique qui viserait à endiguer les licenciements boursiers dans les entreprises bénéficiaires.

*Pour la CGSP fédérale*

*Karel Stessens  
Président*

**DANS NOS RÉGIONALES**

**Hainaut occidental**

**Horaire d’été**

Du 1<sup>er</sup> juillet au 29 août 2014 inclus,  
nos locaux sis place Verte 15 à 7500 Tournai  
seront accessibles de :

- 8h à 15h du lundi au jeudi,
- 8h à 12h le vendredi.

Avant tout déplacement, veuillez prendre contact au 069/22 61 51 afin de savoir si votre responsable de secteur est présent.

*Je défends  
les services publics  
car je crois en  
la solidarité*

**SERVICES PUBLICS !  
SERVICE GAGNANT !**

Les services publics sont toujours un service gagnant !

Efficaces et accessibles à tous, ils assument quotidiennement et en toutes circonstances de nombreuses missions qui répondent à l’intérêt général et aux besoins de chacun d’entre nous.

Pour garantir notre protection sociale, il nous faut des services publics de qualité, correctement financés.

CGSP WALLONNE

Surfe sur : [www.cgsp-wallonne.be](http://www.cgsp-wallonne.be)

## L'EUROPE QUE NOUS VOULONS : la FSESP en congrès

À chaque échéance du scrutin pour le Parlement européen se tient le Congrès de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP/EPSU) à laquelle sont affiliés quatre secteurs de la CGSP. Cette année, ce 9<sup>e</sup> Congrès s'est tenu à Toulouse du 20 au 23 mai et a réuni plus de 500 congressistes issus de plus de 45 pays.

Sur le site Internet de la CGSP wallonne, vous trouverez les résolutions portées par la CGSP et la visite du site du congrès de la FSESP ([www.epsucongress2014.eu/fr](http://www.epsucongress2014.eu/fr)) vous en donnera une vue d'ensemble. Mais dans cet éditto, nous voulons surtout rendre hommage à deux responsables de la FSESP, deux camarades qui ont porté haut l'étendard de la défense des services publics. En effet, ce congrès a été marqué par le départ volontairement simultané de la secrétaire générale et de la présidente de la FSESP à la pension.

Face à des institutions européennes technocratiques, néolibérales, un foyer de résistance a existé. Ce foyer a été animé par Carola Fischbach-Pyttel, Secrétaire générale de la FSESP, qui a œuvré à la création de cette fédération issue de l'Internationale des services publics. D'une petite structure naissante et hésitante, elle a réussi à construire la fédération professionnelle la plus puissante de la Confédération européenne des syndicats (CES/ETUC) et souvent la plus active et critique par rapport aux autorités de l'Union.

Depuis quelques années, elle a été rejointe à la tête de la fédération par Anne-Marie Perret (Force Ouvrière, France), qui, après avoir assumé la vice-présidence, est devenue présidente de la FSESP. Par sa force de conviction et sa fraternité, elle a rapproché des syndicats qui ont des traditions et des cultures très différentes.

Ce qui a marqué toutes celles et tous ceux qui ont eu le plaisir de travailler avec elles, c'est leur extraordinaire complicité. Fruit du hasard certes, mais aussi de valeurs communes, ancrées à gauche et empreintes d'humanisme et de tolérance. Ce duo a marqué tous les esprits et notamment l'histoire du syndicalisme européen.

Nous leur souhaitons bon vent et plein de nouvelles aventures.

Le Congrès a bien sûr élu une nouvelle équipe. Le nouveau Secrétaire général, Jan Willem Goudriaan et la nouvelle Présidente, Annelie Nordström seront aidés par une nouvelle Secrétaire générale adjointe, Penny Clarke.

Ensemble, ils auront à cœur de relever le défi et de continuer à développer un syndicalisme européen de combat pour les travailleurs des services publics.

La CGSP participera à la lutte contre cette Union européenne néolibérale et la nouvelle équipe élue de la FSESP peut d'ores et déjà compter sur l'appui des responsables des différents secteurs de la CGSP.



A-M Perret

C. Fischbach-Pyttel



## Le saviez-vous ?

### Le 23 juin, c'était la Journée internationale des services publics !

« Ah bon, il y a une Journée internationale des services publics ? » Il faut dire qu'à côté de certaines autres « Journées internationales de », sa médiatisation est plutôt discrète. Pourtant, quand on y regarde de plus près, c'est toute l'année que les services publics mériteraient d'être fêtés !

Arrêtons-nous un instant sur une journée typique de la vie de Jeanne, 34 ans, institutrice dans une école communale (personnage imaginaire mais réaliste. *En italique*, on lira chaque occurrence du *service public*).

6h : Jeanne, déjà réveillée par l'apparition matinale de Nathan, son fils de 2 ans, se lève (à moitié groggy car elle a dévoré jusqu'aux petites heures le dernier roman de T. Gunzig loué à la bibliothèque), fait bouillir son eau du robinet sur le feu pour son thé, branche la radio sur l'une des chaînes de la radio publique francophone, écoute les infos, ainsi que la météo afin de savoir comment s'habiller ce matin, prend une douche et se remémore avec plaisir le concert philharmonique entendu la veille à la salle des fêtes du village. Elle va réveiller Lucie, sa fille de 8 ans, et prépare rapidement un petit déjeuner à base de yaourt et fruits écrasés car Lucie vient d'être opérée des amygdales et ne peut rien manger d'autre.

Elle met les affaires de gym et de piscine dans le sac de Lucie : aujourd'hui, c'est journée sportive au domaine de Chevetogne avec l'école.

Grâce au service infos en ligne des TEC, elle vérifie l'horaire du bus, car les réparations de la voirie dans la rue d'à côté entraînent parfois une déviation du parcours. Elle sort les poubelles : aujourd'hui, les PMC et le papier. Le facteur n'est pas encore passé : depuis la privatisation de la poste, le courrier n'arrive qu'un jour sur deux dans son village. Elle attend l'avis de retrait de sa nouvelle carte d'identité à la Commune. Le nouveau trottoir, fraîchement repavé suite aux travaux pour réparer la canalisation de gaz, facilite le passage de la poussette, et le casse-vitesse avant le feu rouge sécurise les allées et venues des piétons. Elle jette un œil au mur près de la plaine de jeux au coin de la rue : suite au passage de la police et à l'interpellation des jeunes ados qui y taguaient des âneries et y

jetaient moult immondices, l'endroit est désormais rafraîchi, et le lampadaire a été réparé.

Jeanne dépose Nathan à la crèche publique quelques rues plus loin, puis prend le bus avec Lucie jusqu'à l'école primaire, où le bus scolaire est déjà prêt pour le départ des enfants à Chevetogne.

Elle rejoint ensuite, toujours en bus, sa propre école pour entamer sa journée de travail. Et se réjouit car à la cantine, aujourd'hui, c'est du vol-au-vent. Un saut aux toilettes avant de rejoindre sa ribambelle de loustics, et c'est parti. Il ne faudra pas oublier d'arrêter un peu avant la pause pour le contrôle des poux : la semaine dernière c'était la visite médicale, la prochaine c'est la photo de classe : c'est la période des « extras ».

Elle-même devra s'absenter demain matin pour faire sa prise de sang mensuelle car elle sort d'un long combat contre un cancer du sein, dont elle est heureusement sortie indemne, car diagnostiquée à temps lors du passage du bus de dépistage devant l'école il y a quelques mois. Cela lui rappelle qu'il faudrait qu'elle repasse par la gare, vérifier les horaires pour aller rendre visite à son grand-père pensionné, qui après s'être cassé le col du fémur récupère sa mobilité dans un centre de réhabilitation hospitalier, avant de pouvoir rejoindre son logement social à Beyne. Elle se demande si elle aura le temps de bosser sur ses cours d'allemand, qu'elle suit en cours du soir en promotion sociale. Elle se demande également si son ex lui aura déposé comme prévu le programme des expos au Centre culturel de la ville d'à côté. En effet, mercredi, après avoir déposé Lucie à la danse et Nathan chez la babysitteuse ONE, elle aura un peu de temps. C'est plus facile maintenant qu'ils ont enfin divorcé, et que le tribunal a statué sur un partage de la garde des enfants : elle peut prévoir plus sereinement ses sorties.



## Et s'il n'y avait pas de services publics ?

Mais laissons là Jeanne, son travail, ses enfants, sa vie bien remplie comme le sont finalement la plupart des vies, et posons-nous la question : Comment se serait déroulée la journée de Jeanne si les services publics n'avaient pas existé ?

Pour le savoir, essayons simplement d'imaginer une société sans radio publique, sans transports en commun, sans services de voirie et d'égoûts, sans police, sans épuration d'eau, sans canalisations de gaz, sans bibliothèques, sans écoles, sans théâtres ni salles de spectacles, sans services administratifs communaux, sans cantines scolaires, sans écoles gratuites, sans excursions scolaires, sans crèches, sans centres de réhabilitation, sans logements sociaux, sans trains, sans eau potable, sans accès à la culture, sans prisons, sans tribunaux où divorcer ni hôtels de ville où se marier... sans soins de santé préventifs et curatifs, ni dépistages de maladies, ni services d'urgences dans les hôpitaux, sans cours du soir, sans traitement des déchets, sans photos de classe, sans pompiers, sans musées...

Ou plutôt, imaginons un monde avec tout cela, mais à payer au prix coûtant ou à celui du *marché* ! Un monde où quelques personnes ultra-riches pourraient s'offrir le grand luxe d'une journée comme celle de Jeanne, dans un quartier agréable, mais où la grande majorité de la population devrait plutôt choisir entre mettre un enfant à l'école ou se chauffer, entre soigner son cancer ou s'offrir une voiture car pas de bus, entre inscrire sa fille à une journée sportive ou aller à un concert philharmonique, entre... et..., le tout dans un quartier non éclairé, non bitumé et jonché d'immondices. Un peu dur, non ?

## Le service public est toujours gagnant !

La Journée internationale des services publics, c'est le 23 juin, et c'est une excellente occasion de se rappeler *tous les jours* quelques données élémentaires et néanmoins fondamentales qui démontrent qu'en toutes circonstances, le service public est toujours gagnant !

En effet, basés sur les principes essentiels d'égalité, d'universalité, d'accessibilité, de continuité, d'efficacité et de mutabilité, ils apportent une plus-value sociale et contribuent à la richesse économique et à la qualité de l'emploi.

Les services publics, facteurs-clé de la **redistribution des richesses**, constituent le **premier pouvoir d'achat des citoyens**. De plus, la valeur des services publics est distribuée

de façon égale. Les services publics soutiennent la **croissance économique** et ce, grâce à des investissements en infrastructures, à la prise en charge de la formation et de la santé des travailleurs, à la redistribution des revenus, à l'assurance contre les risques, au soutien direct et indirect apporté aux industries.

Enfin, contrairement aux idées reçues, « *que ce soit dans le secteur des services sous-traités (la gestion des déchets par exemple) ou dans des secteurs privatisés suite à une vente* », les entreprises privées ne sont pas plus efficaces que les services publics. Par contre en cas de privatisation, les tarifs et coûts de transaction sont beaucoup plus élevés pour les utilisateurs.

## Nous avons besoin d'un haut niveau de services publics

Les rapports de l'OCDE démontrent par ailleurs que les mécanismes du marché ne favorisent pas le niveau de services publics dont les populations ont besoin. Preuve en est que « *dans les pays qui ont imposé une plus grande austérité [et donc qui ont réduit les dépenses allouées aux services publics], un plus grand nombre de familles n'est pas en mesure de payer de la nourriture, le chômage est plus élevé, les inégalités plus marquées, la pauvreté plus répandue et les taux de fertilité plus faibles.* »

Il est également avéré que dans les pays où les dépenses sociales sont plus élevées, l'augmentation du taux de chômage est beaucoup plus faible.

Représentant 26 % du PIB de l'Union européenne, 30 % de l'emploi (soit quelque 64 millions d'employés) et 6,4 % du total des investissements, les services publics sont aujourd'hui l'objet du plus cynique démantèlement. Leur bradage via la libéralisation, la privatisation ou simplement la fermeture a des conséquences dont la compensation a un coût social et financier inestimable.

## Une priorité !

Il est dès lors urgent, indispensable de remettre au centre du projet démocratique et socialiste que l'on défend, l'importance et la valeur des services publics. De les défendre, de les revendiquer. D'en faire de nouveau ce qu'ils méritent d'être tous les jours de l'année : une priorité.

La CGSP wallonne lance la campagne « **Services publics, service gagnant !** ».

Rejoignez-nous sur [www.cgspwallonne.be](http://www.cgspwallonne.be) !

## CCT 109 – La motivation du préavis

Avec quelques mois de retard, les partenaires sociaux se sont accordés dans la CCT n° 109 sur les modalités de la motivation du préavis pour les travailleurs du secteur privé. Autre discrimination historique entre les ouvriers et les employés, la motivation du préavis sera dorénavant obligatoire pour les travailleurs licenciés qui en font la demande. De plus, elle leur offre le droit de contester les motifs invoqués s'ils les jugeaient déraisonnables.



### Un droit pas automatique

La CCT 109 prévoit que tout travailleur qui en fait la demande a le droit de recevoir les motifs qui ont conduit à son licenciement de la part de son employeur. Le travailleur dispose d'un délai de deux mois après la fin de son contrat pour réclamer la motivation de son préavis. L'employeur bénéficie ensuite d'un délai de deux mois pour répondre à sa demande.

Il faut donc respecter scrupuleusement ces délais et ce tant du côté de l'employeur que du travailleur. En cas de non-respect du délai, l'employeur doit verser une amende civile forfaitaire de **deux semaines de salaire**. Cette amende forfaitaire peut, en outre, s'ajouter à une éventuelle indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

### Manifestement déraisonnable

Que l'employeur remplisse ses obligations ou non, l'employé peut saisir le Tribunal du travail, s'il s'estime victime d'un licenciement manifestement déraisonnable. La CCT 109 explique le motif déraisonnable comme étant tout motif qui n'est pas lié au comportement ou à l'aptitude du travailleur, ni aux nécessités de l'entreprise **et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur raisonnable**.

Ces motifs devront être appréciés par le juge de manière marginale, il ne pourra émettre de jugement sur l'opportunité de gestion de l'employeur. En clair, pour une entreprise en difficulté qui se sépare d'un travailleur, le juge ne pourra statuer en disant que l'employeur aurait

pu réduire ses marges bénéficiaires au lieu de licencier pour couvrir ses pertes.

Si le motif manifestement déraisonnable est reconnu, l'employeur sera contraint de payer une indemnité de 3 à 17 semaines au travailleur. Cette indemnité est cumulable avec l'amende civile forfaitaire évoquée plus haut.

Par contre, cette indemnité n'est pas cumulable avec d'autres indemnités de licenciement comme la protection de la maternité ou la protection du délégué syndical.

### Qui doit prouver quoi ?

Si l'employeur n'a pas fourni le motif dans le délai imparti alors que le travailleur en avait fait la demande, il devra prouver que le licenciement n'était pas déraisonnable.

Par contre, si le travailleur n'a pas demandé sa motivation dans le délai imparti et qu'il invoque un licenciement manifestement déraisonnable, il devra le prouver auprès du juge.

Enfin, si le travailleur et l'employeur ont respecté les délais et que le travailleur invoque un licenciement manifestement déraisonnable, la charge de la preuve est partagée mais dans les faits, il est évident que la charge pèse plus lourdement sur le travailleur qui doit démontrer l'argumentaire de l'employeur.

### Qui est concerné ?

Actuellement, au sein de la CGSP, cette convention collective de travail

ne concerne que les secteurs TBM et Gazelco car les autres secteurs ne sont pas soumis aux conventions collectives. Néanmoins, avant la fin de la législature, cette question a déjà été abordée au Comité A pour être transposée dans les services publics et il est fort probable que cette CCT 109 soit retenue par le prochain gouvernement.

### Avis défavorable

La CGSP a refusé la procédure de transposition de la CCT, proposée par l'Autorité au Comité A, pour les contractuels des services publics. Premièrement, sous prétexte d'urgence, la proposition faite aux partenaires sociaux n'avait pas préalablement été validée par le Conseil des ministres. Dès lors, le principe du dialogue social n'était pas respecté et la CGSP s'est opposée à cette rupture qui aurait pu créer un précédent.

Ensuite, contrairement à la CCT 109, la proposition faite par l'Autorité rendait la motivation **obligatoire** pour chaque licenciement. Cette obligation avait pour conséquence de créer un renversement systématique de la preuve à la charge du travailleur.

Enfin, il n'est pas acceptable qu'un contractuel du secteur privé soit soumis à une règle différente qu'un contractuel du service public. Pour la CGSP, seule une transposition identique de la CCT 109 était acceptable.

# L'austérité

*Corollaire et suite logique de la crise pour certains, l'austérité est souvent systématiquement invoquée par les griots de la résignation comme le seul remède (de cheval) à la crise économique et financière. Elle constitue ainsi le mantra de cette pensée unique et magique qui vise à maintenir la répartition inégale des richesses, la dérégulation et la libéralisation de l'économie, la prédation financière, à aggraver ainsi l'ampleur de la destruction des politiques redistributrices propres à l'État social et, dès lors, à perpétuer l'accaparement des richesses par les 1 %.*

Désignant initialement la sévérité et la rigueur exercées sur le corps<sup>1</sup>, le terme est apparu dans son acception actuelle dans le courant des années 70 pour désigner une politique visant à *assainir* la gestion. Et le recours au verbe *assainir* est tout sauf innocent : quel impudent oserait s'opposer à une politique visant à purifier quelque chose, à le rendre plus sain ? Ce terme est devenu un des vocables les plus courants dans le discours dominant et il est devenu au fil du temps la clé de voûte des politiques publiques.

**La stratégie austéritaire fait passer avec succès une crise du capitalisme pour une crise des dépenses publiques**

## La stratégie austéritaire

En effet, l'austérité devient le pivot des politiques publiques, une arme de destruction massive de l'État social, une sorte de « projet hégémonique développé au sein même des États »<sup>2</sup>. Pour Richard Seymour, l'austérité est une stratégie de classe qui est loin d'être irrationnelle ou une erreur de la classe dominante. La stratégie austéritaire permet assurément de sabrer dans les programmes sociaux, dans l'enseignement et dans les soins de santé tout en précarisant encore plus la sécurité d'emploi, les salaires, les conditions de travail et les droits des syndicats. Elle offre ainsi l'occasion de parachever, au prétexte de la dette, la destruction des conquêtes sociales de l'après-guerre. La stratégie austéritaire permet d'accélérer l'emprise du néolibéralisme en cours depuis les années 70 (pour rappel, années au cours desquelles le terme *austérité* a surgi dans son sens actuel) en faisant passer avec succès une crise du

capitalisme pour une crise des dépenses publiques. La stratégie austéritaire permet de préconiser face à la crise, une politique économique qui n'aboutit qu'à l'aggraver en empêchant toute relance par la consommation.

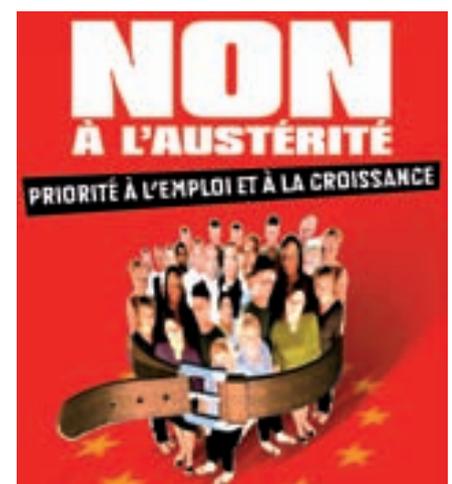
Alors qu'elle devrait être extrêmement impopulaire, elle rencontre une opposition marginale. Toujours pour Richard Seymour, ce dernier fait s'expliquer parce que, « la population manifeste une crise de confiance à l'égard de la possibilité d'une alternative radicale au néolibéralisme »<sup>3</sup>. Des années de restructuration néolibérale ont renforcé l'idée de la fabrique de l'impuissance de la politique. En outre, la critique de la bureaucratie gouvernementale qui accompagne toujours le discours favorable aux mesures d'austérité est constamment assurée de remporter un certain succès parmi la population.

sibilité d'une alternative radicale au néolibéralisme »<sup>3</sup>. Des années de restructuration néolibérale ont renforcé l'idée de la fabrique de l'impuissance de la politique. En outre, la critique de la bureaucratie gouvernementale qui accompagne toujours le discours favorable aux mesures d'austérité est constamment assurée de remporter un certain succès parmi la population.

## Une triple dépossession

L'austérité se mue ainsi en un outil de réaligement du capitalisme par la croissance du capital financier et par la colonisation de l'État par les entreprises (le Traité transatlantique et l'Accord sur le commerce des services en sont les deux illustrations les plus récentes). Dans cette optique, l'État néolibéral démantèle l'État social et le remplace par les marchés avec la dette comme pivot, comme puissante arme idéologique et comme meilleur moyen d'ancrer l'inégalité.

« Le phénomène de la dette constitue la clé de voûte des rapports sociaux en régime néolibéral, opérant une triple dépossession : dépossession d'un pouvoir politique déjà faible, concédé par la démocratie représentative; dépossession d'une part grandissante de la richesse que les luttes passées avaient arrachée à l'accumulation capitaliste; dépossession, surtout, de l'avenir, c'est-à-dire du temps comme porteur de choix, de possibles... En conduisant les gouvernés à promettre d'honorer leurs dettes, le capitalisme prend la main sur l'avenir... L'étrange sensation de vivre dans une société sans temps, sans possibles, sans rupture envisageable – trouve dans la dette l'une de ses principales explications. »<sup>4</sup>



1. Eric Piscart, « Austérité », in *Les nouveaux mots du pouvoir*, Pascal Durand (dir.), Bruxelles, Aden, 2007, p. 23
2. Richard Seymour, *Against Austerity, how we can fix the crisis they made*, London, Pluto Press, 2014, p. 70
3. Idem, p. 159
4. Maurizio Lazzarato, « La dette ou le vol du temps », *Le Monde diplomatique*, février 2012, p. 28

## Évoluer pour mieux **rencontrer nos objectifs**

L'Interrégionale de Bruxelles de la CGSP (IRB) s'est réunie en congrès le 10 juin. Mise à jour des statuts ; protection des délégués syndicaux dans la fonction publique et présentation de la Commission Jeunes de l'IRB étaient à l'ordre du jour. Une centaine de Camarades mandatés par leur secteur ont participé à la réflexion et aux échanges.



### Mise à jour statutaire

Pour préciser le contexte, ce congrès fixé en juin 2014 s'inscrivait dans la suite des congrès précédents afin d'intégrer les modifications statutaires proposées par plusieurs secteurs et rendues nécessaires pour adapter notre action syndicale à l'évolution institutionnelle du pays.

Cette mise à jour de nos statuts était aussi l'occasion d'y inscrire une approche plus démocratique et conforme aux résolutions du fonctionnement de nos instances.

- Ainsi le Secrétaire général intersectoriel se place et se profile comme le coordinateur de l'activité au service des différents secteurs. Il rassemble et favorise l'action collective de ces derniers. Ceci se traduit à travers la composition et les règles de fonctionnement des instances (Congrès, Comité, Bureau exécutif, Secrétariat) de l'interrégionale. Au passage, la fonction de vice-président a été supprimée tout en respectant un équilibre linguistique entre néerlandophones et francophones au sein du Secrétariat.
- Les représentants des commissions techniques des pensionnés, des femmes et des jeunes font désormais partie du bureau exécutif et y exercent un mandat consultatif conformément aux dispositions fixées par les statuts de la CGSP fédérale.
- La modification majeure porte sur le principe de fonctionnement du Bureau sur base du consensus. Elle prévoit que

si le consensus n'est pas rencontré, un vote intervient, chaque secteur disposant d'une voix. Les statuts modifiés prévoient que dans certaines circonstances, le Bureau peut se muer en Comité où le vote se fait en fonction du « poids », en nombre d'affiliés, de chaque secteur. Cela permet de faire face à des situations exceptionnelles en respectant la représentativité des secteurs.

### Mieux protéger les délégués syndicaux de la fonction publique

Les approches inspirées du management par objectifs, pronées par le secteur privé productif ont été importées et généralisées à l'ensemble des domaines d'activité. Le secteur public n'y échappe pas, jusqu'aux ministères et administrations où la pratique de l'évaluation du personnel est de plus en plus instrumentalisée pour affaiblir la position de nos délégués syndicaux. Les délégués contractuels sont particulièrement visés et mal protégés dans l'état actuel du droit social. C'est pourquoi, le congrès a adopté la résolution proposée par les Camarades du secteur AMiO qui prend aussi position sur les nouvelles formes d'organisation du travail tels le travail à domicile ou les postes dépersonnalisés.

Elle appelle à un encadrement du télétravail, de plus en plus répandu, mais qui met en tension vie privée et professionnelle, sans parler de la perte de contacts sociaux qui nuit à la solidarité entre collègues et à l'exercice des prérogatives syndicales.



### Commission jeunes

Les perspectives d'avenir du congrès statutaire de juin 2012 prévoyaient de développer

des initiatives envers nos plus jeunes camarades et de favoriser leur implication dans les structures syndicales. La Commission Jeunes de l'IRB s'est mise en place en septembre 2013 et construit plusieurs projets de communication rencontrant les préoccupations des jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi. Comme précisé plus haut, la Commission Jeunes délègue un représentant au Bureau exécutif de l'interrégionale.

Ces évolutions, parmi d'autres, positionnent notre syndicat pour faire face aux défis sociaux de plus en plus rudes et complexes auxquels nous sommes confrontés.

*Jean-Pierre Knaepenbergh*  
Secrétaire général de l'IRB-CGSP





## Préavis de grève **en front commun**

*Un préavis de grève concernant la nouvelle fiche de salaire a été déposé en front commun ce 5 juin 2014.*

CGSP – ACOD  
Secteur Postes

Place Fontainas 9/11  
1000 BRUXELLES

CSC – ACV  
Transcom  
Groupe Postes

Galerie Agora  
Marché aux Herbes 105 - Bte 40  
1000 BRUXELLES

SLFP – VSOA  
Groupe La Poste

Galerie du Centre  
Bloc 2 n° 244  
1000 BRUXELLES

Mr. Koen VANGERVEN  
CEO  
Centre Monnaie  
1000 BRUXELLES

Bruxelles, le 5 juin 2014

Après introduction du nouveau système de paiement combiné avec la nouvelle fiche de salaire, il n'y a encore eu aucun mois sans qu'il n'y ait eu de petits ou de graves problèmes dans le calcul, le paiement ou la réception des nouvelles fiches de salaire.

Outre le fait que suite aux problèmes précités, de nombreuses familles de postiers se trouvent dans la précarité.

Cette situation provoque des tensions supplémentaires aux tensions déjà connues telles que le stress qu'engendre le travail suite aux réorganisations répétitives et le manque de personnel.

Les problèmes doivent être résolus. Le front commun exige des mesures immédiates.

Par manque d'une solution définitive, nous ne voulons plus garantir une paix sociale et de ce fait nous déposons en front commun un préavis de grève avec effet immédiat.

*Jacques LESPAGNARD, Secrétaire général CGSP Poste  
Jean-Pierre NYNS, Algemeen Secretaris ACOD POST  
Marc DE MULDER, Président national SLFP-VSOA  
André BLAISE, Responsable général CSC-Transcom  
Lieve VANOVERBEKE, Alg. Sectorverantw. ACV-Transcom*

## La CCT 2014-2015 est approuvée

Les partenaires sociaux et la direction de bpost sont parvenus ce 22 mai à un accord unanime concernant la Convention collective de travail (CCT) pour 2014-2015.

Les grandes lignes portent sur :

- une augmentation du pouvoir d'achat sous différentes formes ;
- des aménagements de fin de carrière ;
- les conditions de travail et de sécurité d'emploi ;
- le projet bpeople ;
- une nouvelle indemnité (frais de déplacement) ;
- des simplifications administratives ;
- l'indexation du barème DA ;
- l'engagement du respect strict du Statut syndical.

### Pouvoir d'achat – Mesures récurrentes (non limitées à la durée de la CCT)

#### Titres-repas

**1. Pour qui ?** Les DA

**Quoi ?** Alignement sur les statutaires et contractuels barémiques (donc augmentation) pour les prestations de 3h48 et plus  
**À partir de quand ?** Des prestations de juillet 2014

	Situation ancienne CCT	Juillet 2014	
- Valeur faciale	6,00 €	7,00 €	= + 1
- Intervention de bpost	4,46 €	5,41 €	= - 0,05
- Intervention personnelle	1,54 €	1,59 €	
			<b>+ 0,95</b>

**2. Pour qui ?** Les statutaires, contractuels barémiques et DA

**Quoi ?** Augmentation de l'intervention de bpost pour les prestations de 3h48 et plus  
**À partir de quand ?** Des prestations de janvier 2015

	Situation ancienne CCT ST et CB	DA	Janvier 2015
- Valeur faciale	7,00 €	6,00 €	7,00 €
- Intervention de bpost	5,41 €	4,46 €	5,66 €
- Intervention personnelle	1,59 €	1,54 €	1,34 €
			<b>+ 0,25</b>

#### Allocation de fin d'année

**1. Pour qui ?** Les statutaires (mandataires compris) et les contractuels barémiques (+ DA)

**Quoi ?** Augmentation du montant forfaitaire  
**À partir de quand ?** 2014 et 2015

	Situation ancienne CCT ST et CB	DA
- Montant forfaitaire	621,13 € bruts	471,13 € bruts
<b>+ 100 € en 2014 = 721,13 € bruts</b>		
<b>+ 50 € en 2015 = 771,13 € bruts</b>		
	<b>100 + 50 = + 150</b>	

**2. Pour qui ?** Les DA ayant au moins 24 mois d'ancienneté d'entreprise

**Quoi ?** - Alignement sur les statutaires et contractuels barémiques (donc augmentation).

- Calcul tient compte de l'ancienneté comme intérimaire.

**À partir de quand ?** 2014

	<b>Situation ancienne CCT</b>	<b>2014</b>
- Montant forfaitaire	471,13 € bruts	721,13 € bruts
- Montant variable	Pas octroyé	+ 2,5 % du traitement annuel indexé

**Total estimé = 1 244 € bruts**

<b>1 244 – 471,13 = + 772,87</b>
----------------------------------

### Indemnité RGPT

**Pour qui ?** Les statutaires, contractuels barémiques et DA

**Quoi ?** Augmentation des échelles pour les distributeurs.

**À partir de quand ?** Prestations de juillet 2014.

		Situation ancienne CCT	Juillet 2014	Gain
1	Entre 3h et 3h47	0,369	0,5	0,131
2	Entre 3h48 et 4h36	0,516	0,75	0,234
3	Entre 4h37 et plus 5h23	0,773	1	0,227
Activités dans le contexte des plateformes d'apprentissage				
4	Entre 5h24 et 7h	1,65	2,25	0,6
5	À partir de 7h01	2,92	3,5	0,58

### Pouvoir d'achat – Mesures non récurrentes

Bonus non récurrents

**Prestations 2014 – paiement 2015**

Suite à l'accord du 19/12/2013

**Prestations 2015 – paiement 2016**

Encore à déterminer

<b>2* 1 000 = 2 000</b>
-------------------------

### Aménagement de fin de carrière

**Adaptation des textes statutaires à l'évolution de l'âge de la pension légale**

**Pour qui ?** Les statutaires

**Quoi ?** L'âge est progressivement relevé dans le Statut

art. 14bis § 3 du Statut pécuniaire

art. 29 § 6 et 30 du Règlement d'exécution en matière de mobilité.

**À partir de quand ?** Juin 2014

**Situation ancienne CCT**

55 ans ½

**Situation actuelle**

56 ans en 2014

56 ans ½ en 2015

57 ans à partir de 2016

**MAIS reste à 55 ans ½ pour les carrières longues** (permettant un départ à la retraite anticipée avant l'âge de 62 ans)

**IC ½ temps spécifique pour le personnel 55 ans et plus**

**Pour qui ?** Les statutaires et contractuels barémiques

**Quoi ?** Peuvent bénéficier de ce régime de travail selon les mêmes conditions et modalités que celles prévues dans l'Accord-cadre du 20/12/2012 moyennant une adaptation sur la condition de l'âge :

- 55 ans en 2014 pour en bénéficier le 1/01/15 au plus tard
- 56 ans en 2015 pour en bénéficier le 1/01/16 au plus tard

**À partir de quand ?** Juin 2014 - Départ le 1/01/2016 au plus tard

**IC ½ temps 2 jours/3 jours spécifique**

**Pour qui ?**

- Les distributeurs (selon Accord-cadre du 20/12/12)
- Les « travailleurs de nuit »

= les statutaires et contractuels barémiques attachés à une fonction relevant des classes de fonction du niveau D et exécutant un service de nuit ouvrant le droit à la bonification de nuit.

**Quoi ?** Peuvent bénéficier de ce régime de travail selon les mêmes conditions et modalités que celles prévues dans l'Accord-cadre du 20/12/2012

**À partir de quand ?** Juin 2014 - Départ le 1/01/2017 au plus tard.

**Congé précédant la retraite ciblée**

**Pour qui ?** Les statutaires

**Quoi ?** Peuvent bénéficier d'un CPR ciblé selon les mêmes conditions et modalités que celles prévues dans l'Accord-cadre du 31/01/2013 moyennant :

- une adaptation sur la condition de l'âge
  - 58 ½ ans en 2014 pour en bénéficier le 1/01/15 au plus tard,
  - 59 ½ ans en 2015 pour en bénéficier le 1/01/16 au plus tard ;
- l'ajout d'une flexibilité pour la date départ afin de permettre l'apurement d'un reliquat de congé.

**À partir de quand ?** Juin 2014 - Départ le 1/01/2016 au plus tard

**Conditions de travail et sécurité d'emploi****Bien-être au travail**

bpost s'engage, sans limitation à la durée de la CCT, et en concertation étroite avec les organisations syndicales, à maintenir au centre de ses préoccupations le bien-être au travail des travailleurs, dans tous les projets que requerra la stratégie de l'entreprise pour faire face aux défis posés par les évolutions économiques et le marché postal, et pour assurer la pérennité de l'emploi.

Cet engagement s'applique aux statutaires (mandataires compris), contractuels barémiques et DA.

**Protection contre le licenciement**

Sauf motif grave, motif lié au comportement du travailleur, à son aptitude ou à son niveau de performance, bpost s'engage à ne pas procéder à des licenciements secs au cours de cette CCT.

Cet engagement est cependant soumis :

- à la condition du maintien d'un cadre légal garantissant que l'activité postale dans un marché libéralisé ne puisse être effectuée que grâce à des travailleurs liés à l'entreprise par contrat de travail, par opposition à un statut de travailleur indépendant ; ou
- au fait que des circonstances exceptionnelles n'affectent pas de manière importante l'entreprise.

**Outils, lieux et méthodes de travail**

bpost maintient son engagement, sans limitation à la durée de cette CCT, de prévoir des méthodes, lieux de travail et outils de travail qui permettent aux statutaires (mandataires compris), contractuels barémiques et DA d'exécuter leur travail avec qualité, efficacité et en toute sécurité.

**Continuité de l'emploi**

bpost réitère sa ferme volonté à défendre son avenir et celui de son personnel de manière durable et responsable. À cette fin et tout en s'appuyant sur ses compétences de base, l'entreprise met tout en œuvre pour s'adapter aux besoins du marché et de ses clients.

bpost s'engage donc à continuer à innover et à investir dans de nouvelles activités pouvant générer des revenus et maintenir de l'emploi en son sein.

De nombreuses initiatives sont déjà en cours et seront poursuivies.

Certaines initiatives ont clairement pour finalité de soutenir les axes prioritaires de notre stratégie à savoir défendre la boîte aux lettres et viser la porte d'entrée.

### Maintien des prestations complètes

Lors du lancement du projet stratégique Vision 2020, bpost avait pris la décision, primordiale pour le futur, de recourir à du personnel utilisé à temps plein.

L'entreprise confirme toujours maintenir cet engagement fondamental de privilégier l'emploi à temps plein des statutaires (mandataires compris), contractuels barémiques et DA.

### Mesures d'accompagnement

Afin de pouvoir continuer à garantir la pérennité de l'entreprise et de ses emplois, il est indispensable que bpost continue à évoluer et à mettre sur pied les réorganisations nécessaires. Parce que l'entreprise a beaucoup évolué ces dernières années, une réflexion portant sur la manière d'aborder ces réorganisations à l'avenir s'avère essentielle.

bpost s'engage donc à revoir, en concertation étroite avec les organisations syndicales, sa gestion des réorganisations au sein de l'entreprise :

- **au niveau local**, une série de mesures concrètes vont être prises afin d'amener une plus grande stabilité pour le personnel et d'apporter plus d'attention à la qualité et à la faisabilité des projets de réorganisation. À cette fin, bpost s'engage à impliquer, davantage et de manière plus proactive, le personnel concerné dans la préparation des nouvelles organisations. En plus, une attention particulière sera portée sur l'atteinte d'un équilibre sain entre l'attribution à long terme de services vacants et la satisfaction des nécessités organisationnelles à court terme.
- **au niveau national**, la concertation avec le personnel et ses représentants va être améliorée sur base d'expériences récentes. bpost s'engage également, par le biais du Job Mobility Center, à fournir un accompagnement plus proactif au personnel concerné par des dossiers de réorganisation importants. L'objectif est que ces personnes reçoivent l'opportunité de se développer de manière anticipative dans le cadre des changements annoncés.

Cet engagement s'applique aux statutaires (mandataires compris), contractuels barémiques et DA.

### bpeople

bpost s'engage à continuer de veiller à une meilleure préparation de l'entreprise au vieillissement de la population et à la pénibilité accrue de certaines activités.

Cet engagement s'applique aux statutaires (mandataires compris) contractuels barémiques et aux DA de manière indéterminée et comprend une série d'initiatives dont :

- l'organisation de formations pour développer les compétences de coaching de ses dirigeants,
- la poursuite des engagements pris dans l'Accord-cadre du 20/12/2012 et principalement ceux portant sur la sensibilisation des plaintes liées au stress,
- la sensibilisation et la motivation des collaborateurs à ce qu'ils peuvent faire eux-mêmes pour améliorer leur condition physique.

### Indemnités vélo

Frais de déplacement : indemnité vélo

Combinaisons possibles : vélo + transport en commun/vélo + voiture/vélo + voiture + transport en commun

*Pour qui ?* DA, contractuels barémiques et statutaires

*Quoi ?* - Nouvelle indemnisation des déplacements résidence-lieu de travail

- Indemnité de 0,22 €/km.

- Non cumulable avec les codes 4SA1 et 3SA1 (= ancien Code 68) (risque fiscal).

- 25 km maximum par trajet.

*À partir de quand ?* À partir du 1/01/2015

Kms	Code 68/jour	Code 68/an	Vélo/Jour	Vélo/An	≠ an
4	1,68	426	1,76	392,5	-33,52
5	1,83	462	2,2	490,6	28,6
6	1,94	492	2,64	588,7	96,72
7	2,06	522	3,08	686,8	164,8
8	2,18	552	3,52	785	233
9	2,3	582	3,96	883,1	301,1
10	2,42	612	4,4	981,2	369,2
11	2,51	636	4,84	1 079	443
12	2,66	672	5,28	1 177	505
13	2,75	696	5,72	1 275	579

### Simplification administrative

#### Cumul

*Pour qui ?* DA, contractuels barémiques et statutaires (mandataires compris)

*Quoi ?* Suppression de l'obligation de demander une autorisation

*À partir de quand ?* Juin 2014

Attention ! Néanmoins, l'activité professionnelle exercée en dehors de bpost ne peut se faire que si elle respecte le Règlement de travail de bpost et les dispositions légales en la matière.

#### Congé sans solde

*Pour qui ?* DA, contractuels barémiques et statutaires (mandataires compris)

*À partir de quand ?* Du 1/01/2015

	Situation ancienne CCT	Situation actuelle
- Ancienneté nécessaire	Pas d'application	Minimum 2 ans
- Durée du congé	De 1 mois à 12 mois (prolongations possibles sous certaines conditions)	De 1 mois à 15 mois (15 mois = maximum par période de 5 ans)

MAIS pour tous les collaborateurs qui au 1/01/2015 bénéficient déjà d'un congé sans solde et ce depuis une période de minimum 3 ans à compter du premier jour de la première période de congé sans solde, **une mesure transitoire** sera d'application, à savoir le maintien de la possibilité de pouvoir introduire des demandes de congés sans solde sans limite dans le temps et sans qu'une reprise de travail ne soit exigée.

Ce qui ne change pas :

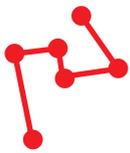
- un minimum de 3 mois est toujours requis durant la période entre le 1er juin et la 30 septembre ;
- demande ne peut être refusée mais doit se faire pour autant que le service ne soit pas désorganisé.

### Indexation du barème DA

Le barème DA sera soumis à l'évolution de l'index en vigueur à bpost jusqu'au 31/12/2015.

### Respect du Statut syndical

Les parties s'engagent chacune à respecter strictement le Statut syndical.



## Réponse à Gérard Monseux, **Président du Conseil d'administration du TEC Charleroi**

Monsieur Gérard Monseux  
Président du Conseil d'administration  
TEC Charleroi

Bruxelles, le 10 juin 2014

Monsieur le Président,

J'ai lu avec attention le courrier que vous avez envoyé au personnel du TEC Charleroi. Je devrais plutôt dire au personnel de conduite puisque selon mes informations, vous avez omis le personnel issu des Services Techniques, du Service Contrôle et de bien d'autres familles qui pourtant montraient aussi leur mécontentement ce vendredi 30 mai 2014.

Votre courrier me semble pour le moins inapproprié, et le mot est faible, compte tenu des circonstances que vous ne semblez pas connaître en profondeur.

En effet, la Direction du TEC Charleroi a commis plusieurs erreurs dans ce dossier en faisant fi notamment des règles de la classification des fonctions pourtant imposées par la SRWT. En outre, la Direction de TEC Charleroi s'est empressée de donner ce nouveau statut, accompagné d'un barème démesuré, pour la fonction alors qu'une procédure de concertation sociale pour ce point était en cours et donc non clôturée. Quelle attitude méprisante ! Faut-il aussi rappeler que les agents du service dont cette personne est responsable, ont dû se conformer à un examen pour obtenir ce même statut avec cependant un barème nettement moins alléchant. Vous conviendrez que le mot-clé « Équité » de la Classification des fonctions mis en avant par la SRWT, n'a plus son sens pour le personnel qui se sent floué et méprisé.

Cette situation est donc loin d'être futile et il est du chef des organisations syndicales de faire respecter les règles de promotion afin de garantir cette équité pour l'ensemble du personnel. À cette fin, nous avons suivi la procédure du Règlement des conflits (Amédís) de A à Z. Vous mettez en avant que lors de la dernière réunion, la direction avait une proposition qui répondait à la demande des organisations syndicales. Ce n'est que partiellement vrai puisqu'à cette proposition, la direction liait une condition qui remettait en cause un accord passé précédemment en commission fonctionnelle. Je vous invite à lire la Convention collective de travail Amédís qui prévoit notamment au Titre 3 Principes de bonne conduite dans la gestion du dialogue social, au chapitre 4, article 11 : « *que chacun s'abstient de remettre en cause un accord accepté et validé correctement* ». Il n'y avait donc pas d'accord possible sans céder au chantage de la direction.

L'attitude méprisante à laquelle vous faites référence appartient donc à la Direction de TEC Charleroi qui impose ses propres règles à son personnel sans tenir compte des alertes sociales émises par les organisations syndicales.

Vos propos cyniques où vous fustigez le personnel et ses représentants en remettant en cause de façon détournée le droit de grève pour des soi-disant futilités, sont inacceptables. Vous tronquez la vérité et vous manipulez le citoyen. Qui de vous ou des organisations syndicales souhaitent réellement scier la branche sur laquelle on est assis ? Êtes-vous seulement conscient que par ce courrier et vos insinuations vous mettez à mal le dialogue social constructif auquel nous travaillons avec fruits depuis des années ?

Soyez certains que l'entière responsabilité du personnel est profondément attachée à son entreprise et à son bon fonctionnement en tant que réel Service au public. Force est de constater qu'au TEC Charleroi, les règles diffèrent des autres sociétés du Groupe TEC et génèrent inmanquablement des mécontentements ! À chacun donc ses responsabilités.

Recevez, Monsieur le Président, mes salutations les meilleures.

*Claudy Vikevorst*  
*Secrétaire interrégional wallon*

## Régionale de Bruxelles-Capitale - Congés payés

Lorsque tu débutes dans une entreprise, tu n'as pas droit aux congés payés pour l'année en cours. Dans certains cas pourtant tu pourras quand même bénéficier de tes 4 semaines de vacances, grâce à 3 régimes : **vacances jeunes** (-25 ans), **vacances seniors** (+50 ans) et **vacances européennes** (pour tous les cas en début de carrière). Un résumé :

**Vacances jeunes** : Si tu as moins de 25 ans et que tu travailles pour la première fois, tu peux bénéficier de 4 semaines de vacances ou tu peux compléter ta période acquise, après avoir épuisé tes jours de vacances légales. Les vacances jeunes sont à charge de l'ONEM et sont payées sous forme d'une indemnité de chômage sur base de 65 % de ton salaire brut.

Conditions : ne pas avoir plus de 25 ans dans le courant de l'année précédente, avoir terminé ou arrêté tes études, avoir travaillé au moins 1 mois dans le courant de l'année en cours et ne toucher aucun revenu assimilé pour la période en cause. Si tu travailles à temps partiel, cette règle sera

appliquée en fonction de tes prestations. Tu trouveras le formulaire spécial « C103 Vacances jeunes » sur le site de l'ONEM ou tu peux le trouver dans ton bureau FGFB régional.

**Vacances seniors** : un système identique pour les +50 qui veulent reprendre le travail après une période d'inactivité. Le formulaire « C103-vacances seniors » se trouve sur le site de l'ONEM ou peut être enlevé dans le bureau régional FGFB.

**Vacances européennes** : ce système te donne, quoi qu'il en soit, droit à 4 semaines de vacances par an au prorata de tes prestations et peut compléter les autres régimes. Attention : il s'agit d'un droit et non d'une obligation. Tu devras les demander toi-même !

Qui est intéressé par ces régimes ? Les travailleurs débutants, les travailleurs qui reprennent le travail dans le pays après une période de travail à l'étranger ; les indépendants qui passent au système travailleur ; celui qui part du secteur public vers le privé ; après une longue période de chômage complet ; après une longue



période de maladie ; après une période de crédit temps complet ; après un passage de temps partiel vers un temps plein ; après le passage d'un temps partiel vers un horaire supérieur (+20 %) ; après une période de congé parental ou de crédit temps. L'indemnité est égale à ton salaire complet, mais attention : il ne s'agit que d'une avance qui sera prise en compte lors du calcul du pécule double de l'année suivante. En effet, ce que tu touches un an, ne sera plus payé l'année d'après. Fais-ta demande de vacances européennes directement à ton employeur. Le formulaire est disponible sur le site de l'ONVA.

Encore des questions à ce sujet ? N'hésite pas à consulter ton délégué. Il se fera un plaisir de t'aider. ■

### TRIBUNE

#### Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • L'Europe que nous voulons – La FSESP en Congrès
- 4 / Campagne • Le saviez-vous ? Le 23 juin, c'était la Journée internationale des services publics !
- 6 / Comité A • CCT 109 – La motivation du préavis
- 7 / Le mot qui pue • L'austérité
- 8 / IRB • Évoluer pour mieux rencontrer nos objectifs

#### Infos POSTE

- 9 / Préavis de grève en front commun
- 10 / La CCT 2014-2015 est approuvée

#### Infos TBM

- 15 / Réponse à Gérard Monseux, Président du Conseil d'administration du TEC Charleroi
- 16 / Régionale de Bruxelles-Capitale • Congés payés

### SOMMAIRE

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

Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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