

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

JUILLET-AOÛT
2014

TÉLÉCOM AVIATION



JUSTICE SOCIALE • SERVICES PUBLICS • PLEIN EMPLOI



70^e 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



CAMPAGNE

Journée internationale des services publics !
P. 4



TÉLÉCOM AVIATION

Un tiens vaut mieux que deux tu l'auras...
P. 9

**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^{er} 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

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^e 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) 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 !

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 corps¹, 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 austéraitaire fait passer avec succès une crise du capitalisme pour une crise des dépenses publiques

La stratégie austéraitaire

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 »². 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 austéraitaire 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 austéraitaire 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 austéraitaire 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 »³. 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. »⁴



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



Un tiens vaut mieux que deux tu l'auras...

Le parti socialiste s'est sans doute inspiré de cette morale d'une fable de La Fontaine pour accélérer les négociations en Région wallonne ainsi qu'à Bruxelles en élaborant des majorités politiques dites progressistes.

Les MR, Charles Michel et Didier Reynders, qui rêvaient tous les deux de rejeter le PS dans l'opposition tant au gouvernement fédéral que dans les exécutifs communautaires s'en sont pour ainsi dire étranglés de rage.

Simple petit rappel aux éminences politiques bleues : la politique c'est comme le foot : l'équipe qui gagne c'est l'équipe qui marque le plus de buts et pas celle qui progresse le plus.

Un qui n'a pas dû rigoler non plus, c'est l'informateur royal, grand vainqueur lui de ces élections puisqu'un Flamand sur trois a voté N-VA. Lui aussi rêvait de se débarrasser des socialistes pour constituer des gouvernements de droite.

La manœuvre du PS lui complique singulièrement la tâche pour constituer le gouvernement fédéral.

À l'heure d'écrire ces lignes, la seconde mission que lui a confié le Roi expire dans 2 jours soit le 10 juin 2014.

Il serait étonnant qu'il n'obtienne pas une nouvelle prolongation de cette mission pour tenter de résoudre l'équation à de multiples inconnues que représente la mise en place d'un gouvernement en Belgique.

En Communauté française, le PS a donc limité la casse et la gauche, dans sa pluralité a obtenu des scores électoraux assez satisfaisants.

Espérons que les politiques qui seront menées par les nouvelles majorités tiendront compte des aspirations réelles des électeurs et qu'ils appliqueront les programmes politiques et les promesses électorales qui ont déterminé le choix des électeurs.

En tant qu'interlocuteur social représentant les travailleurs, notre mission est de les leur rappeler. Nous le ferons ! Qu'ils le sachent, dès à présent.

À l'heure où nous commémorons le 70^e anniversaire du débarquement de Normandie, je trouve particulièrement affligeant, et le terme est extrêmement modéré que le parti fasciste du Front national ait obtenu 25 % des voix en France au scrutin européen et devienne le parti le plus représentatif de la France.

Ce résultat doit interpeller tous les démocrates. Il doit servir également de véritable électrochoc aux institutions européennes dans leur globalité.

L'Europe ne doit pas se limiter à la finance, elle doit impérativement être sociale où elle ne sera plus !

Je m'en voudrais de terminer cet édito sur cette réflexion noire alors que la période estivale se profile et que les beaux jours arrivent.

Profitez tous pleinement de vos vacances bien méritées ! Ressourcez-vous, restaurez vos forces !

Nous en aurons besoin sans nul doute dès la rentrée prochaine.

Bonnes vacances à toutes et à tous.

Michel Denys
Président

Disponibilité fonctionnelle des contrôleurs aériens de Belgocontrol

Un peu d'histoire

Le 5 mars 1973, près de Nantes, une collision aérienne en l'air entre deux avions tua les 68 occupants de l'un des deux (un DC-9 venant de Palma de Majorque), les pilotes de l'autre (un Convaïr 990) se posèrent en urgence à Cognac, sauvant ainsi les 108 personnes à bord.

À ce moment, les aiguilleurs du ciel civils étant en grève, c'était les aiguilleurs militaires qui assuraient la sécurité aérienne, sur réquisition.

L'enquête a déterminé que la cause première de la collision fut l'attribution par le contrôle militaire **d'un même niveau de vol aux deux avions**, les menant à la verticale de la balise de Nantes à la même heure. Des causes supplémentaires furent aussi pointées (une mauvaise compréhension entre les contrôleurs et les équipages, une mauvaise couverture radio/radar, etc.).

Dans les années qui suivirent, différents États nationaux entreprirent une réflexion quant aux hautes responsabilités exercées par les contrôleurs aériens, de même que sur de la pénibilité de leur travail. Cette réflexion conduisit, entre autres, à la formalisation, en 1978, d'un arrêté royal pour la mise en disponibilité fonctionnelle des aiguilleurs du ciel belges, au sein de la Régie de voies aériennes (RVA).

Le résultat des négociations sectorielles pour la période 1995/1996 offrit la possibilité aux contrôleurs aériens le passage au niveau 1, ainsi qu'une adaptation majeure (à savoir la cessation de l'exercice du contrôle direct et effectif après 55 ans). Cela fut confirmé dans le nouvel arrêté royal du 14 septembre 1997.

Cet arrêté royal stipule que le contrôleur aérien est mis en disponibilité fonctionnelle pour une période fixe de 5 ans à partir de l'âge de 55 ans jusqu'à l'âge de 60 ans.

Pendant cette période, un traitement d'attente se situant entre 75 % et 85 % du dernier traitement d'activité est garanti à l'agent mis en disponibilité.

Impact de la réforme des pensions sur le régime de disponibilité fonctionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2012, pour tous les membres du personnel, une condition de carrière particulière est de règle pour prendre sa prépension à 60 ans, à savoir 40 ans de

carrière en 2013, et 42 ans à partir de 2016.

Pour les contrôleurs aériens qui jouissent d'un tantième de 1/50, une condition de carrière plus favorable s'applique moyennant une période transitoire de 2013 à 2022.

La condition de carrière augmente graduellement pour se stabiliser à 38 ans, 3 mois et 30 jours en 2022.

Selon la Direction de Belgocontrol, si on applique telles quelles les nouvelles conditions de carrière aux contrôleurs en service aujourd'hui (303), 208 d'entre eux n'ont pas assez d'années de service pour prendre leur prépension à l'âge de 60 ans.

Cette réforme des pensions signifie que, parmi 108 contrôleurs aériens qui auront 55 ans dans les 10 prochaines années, seuls 30 d'entre eux compteront suffisamment d'années de service pour prendre leur prépension à l'âge de 60 ans.

Il est à signaler que Belgocontrol a laissé partir en disponibilité deux contrôleurs, en avril et mai 2014, alors qu'ils leur manquent jusqu'à 5 ans de carrière pour prendre leur prépension.

Arrêt n° 78/2014 du 8 mai 2014

Une requête adressée à la Cour constitutionnelle le 19 juin 2013 par quatre contrôleurs aériens en vue d'annuler les articles 2, 4^e, et 3, 1^o, de la loi du 21 décembre 2012 portant diverses dispositions modificatives relatives aux pensions du secteur public a été rejetée ce 8 mai 2014.

1. Il peut être intéressant, pour la suite à donner à ce dossier, de reprendre certains passages de l'argumentation développée par le Conseil des ministres :
2. Le régime de disponibilité invoqué n'est pas pertinent, de l'avis du Conseil des ministres, pour apprécier la constitutionnalité de la disposition attaquée, étant donné que la limite d'âge établie pour la mise en disponibilité a été fixée par voie de règlement.
3. La raison pour laquelle la Police et les Militaires sont actuellement exclus de cette réforme réside dans le fait que ces organes assurent des missions de sécurité et qu'ils ont subi très récemment en 2001 et en 2007 des réformes approfondies.

Quant au personnel roulant de la SNCB-Holding, il est

exclu de cette réforme en raison de l'élément « sécurité » (cf. Buizingen).

4. De plus, les trois catégories précitées sont soumises à une réglementation différente en ce qui concerne l'âge de la retraite (Tantième 1/60 pour tantième 1/50 aux contrôleurs).

Les scénarios sur la table de négociation aujourd'hui

Scénario 1 : proposition de Belgocontrol 2012

- 5 ans de disponibilité fixe avec un traitement d'attente conformément à l'arrêté royal de 1997.
- Un contrôleur ne peut être mis en disponibilité que lorsqu'il a suffisamment d'années de service pour être mis en pré pension avant 65 ans, moins 5 années de service.
- Enveloppe fermée respectant une neutralité budgétaire activée anticipativement lorsqu'un contrôleur aérien n'est pas en mesure de prendre sa disponibilité à 55 ans.

Coût : budgétairement neutre pour Belgocontrol

Scénario 2 : proposition des interlocuteurs sociaux

- Contrôleurs aériens en service avant le 1/01/2014.

Application de l'arrêté royal de 1997.

Le montant à partir de la 6^e année correspond au montant de la pré pension auquel pourrait prétendre le contrôleur aérien, même s'il lui manque des mois ou des années pour obtenir sa pré pension légale.

- Contrôleurs aériens entrés en service après le 1/01/2014.

Ils entrent en disponibilité fonctionnelle lorsqu'ils comptent suffisamment d'années de service pour être mis en pré pension avant 65 ans, moins 5 années de service.

S'ils doivent rester après 55 ans en service, plus de contrôle direct et effectif.

Coût : + 60 736 256 euros

Scénario 3 : « Full » disponibilité fonctionnelle

Période de disponibilité peut être plus grande que 5 ans et prise en charge entièrement par Belgocontrol.

Coût : + 84 957 671 euros

Commission paritaire du 6/06/2014

Suite au Conseil d'administration du 27 mai 2014, le Comité de direction revient devant les organisations syndicales avec les commentaires suivants :

- Le Conseil d'administration est soucieux de la poursuite du dialogue sur ce dossier.
- Les moyens de l'entreprise étant précaires, il faut être prudent quand à leurs utilisations.
- Dans ce contexte, le but est d'investir dans le personnel et dans l'organisation de façon équilibrée.
- L'administrateur-délégué plaide donc pour une approche solidaire dans ce dossier.
- Le mandat délivré par le Conseil d'administration se veut un « Win-Win » entre les deux parties.
- Pour ce faire, la Direction souhaite aborder le thème de la disponibilité en le couplant avec un débat sur « les dispositions de fin de carrière ».
- Comme un certain nombre de contrôleurs sont assez proches de la mise en disponibilité à 55 ans, et qu'ils se préparent en ce sens, pour cette catégorie, la Direction accepte de prendre en charge les périodes manquantes pour le départ en pension anticipée.
- Ce point serait à considérer comme une période transitoire à prendre en compte pour la finalisation du dossier.
- Pour les plus jeunes, dans un cadre plus global, l'idée est de mettre en place une structure concertée permettant de travailler aux meilleures conditions pour les agents qui doivent rester après 55 ans, mais aussi pour ceux qui perdent leur licence avant la date de mise en disponibilité.
- En conclusion, le CEO estime demande pour négocier la mise en disponibilité et la problématique de la fin de carrière en toute transparence, avec un agenda non contraignant.

Le CEO attend une réponse des organisations syndicales pour le mercredi 11 juin.

Staff Meeting du mardi 10 juin

Ce mardi 10 juin, s'est déroulé une assemblée de contrôleurs à Canac.

Devant 60 à 70 agents et après un court résumé de l'état des

lieux, la guilde des contrôleurs aériens a demandé le soutien des trois organisations syndicales afin de rentrer un préavis de grève ce mercredi avec en toile de fond, si les négociations n'aboutissent pas, d'une grève de 24 heures le 26 juin 2014.

La demande est claire :

- ne plus faire de contrôle direct et effectif après 55 ans ;
- la mise en disponibilité à cet âge et la prise en charge des surcoûts éventuels par l'entreprise ;

- après un accord sur la dispo, pouvoir négocier la problématique de la fin de carrière dans un dossier séparé afin de régler par exemple les aspects liés aux agents qui ne peuvent plus être directs et effectifs avant 55 ans (perte de licence), ou comment on occupe les agents qui souhaitent travailler après 55 ans dans une fonction non liée au contrôle direct et effectif.

Le train est en marche, l'avion est en vol... en espérant un atterrissage sans casse, avant les départs en vacances. ■

BELGACOM

Instauration de l'achat de jours de congé à Belgacom

Un jour de congé acheté est un jour de « congé pour convenances personnelles ». Il s'agit d'un projet pilote qui démarrera le 1^{er} juillet pour se terminer fin 2014. Suivra une évaluation avant de pouvoir passer à un système générique. Le 1^{er} juillet, chaque membre du personnel disposera automatiquement de 5 « jours de congé à acheter ». Dans son jargon, Belgacom parle... mais comment peut-il en être autrement ? de « Buy Holiday ».

Les membres du personnel statutaires et les membres du personnel sous contrat de travail (Belgacom sa de droit public) ont la possibilité, quel que soit leur taux d'emploi, d'acheter 5 jours de congé maximum par année calendrier, à prendre éventuellement par demi-jours.

La demande d'obtention d'un jour ou d'un demi-jour de « congé acheté »

- ne doit pas être motivée,
- ne requiert aucun accord préalable du supérieur hiérarchique tel que visé dans le règlement des absences,
- est à adresser au supérieur hiérarchique.

Ce congé est un droit sauf si :

- l'octroi ne permet pas de maintenir le taux de présence

effective (il s'agit ici du quota de présence imposé dans les services, les fameux 75 % et 60 %) ;

- le demandeur dispose encore de jours de congé de vacances reportés de l'année précédente (congé de l'année précédente à prendre obligatoirement avant le 30 avril). Dans ce cas, le supérieur hiérarchique accordera un jour de congé de vacances reporté si le membre du personnel confirme sa volonté de s'absenter.

Sauf en cas de motif impérieux suffisamment motivé, les demandes d'« achat de congé » pour la semaine suivante doivent être introduites le mercredi midi au plus tard. Le supérieur hiérarchique du membre du personnel répond à la demande dans un délai de 48 heures suivant cette date butoir.

Le congé acheté est inclus dans les 45 jours de congé pour convenances personnelles qu'un membre du personnel peut prendre au maximum par an. Les 5 jours de congé acheté n'ont pas d'impact sur les jours de congé de vacances. À partir du 16^e jour de congé sans solde il y a une diminution des jours de congé de vacances pour le membre du personnel statutaire et à partir du 7^e jour pour le membre du personnel contractuel (pour un temps plein).

Venez visiter le nouveau site
de la CGSP WALLONNE



www.cgspwallonne.be



www.facebook.com/cgspwallonne



www.twitter.com/irw_cgsp



Il y a quelques différences en fonction du statut. Voici un aperçu des principaux effets :

	Statutaire	Contractuel non barémisé	Contractuel barémisé
Salaire	Prorata jours calendrier	Prorata jours ouvrables	Prorata jours ouvrables
Augmentation salariale (barémique)	Pas d'impact	Pas d'impact	Pas d'impact
Pécule de vacances	Prorata jours calendrier	Prorata jours ouvrables	Prorata jours ouvrables
Prime de fin d'année	Prorata jours calendrier		Prorata jours calendrier
13 ^e mois		Prorata jours ouvrables	
Bonus individuel	Prorata jours ouvrables	Prorata jours ouvrables	Prorata jours ouvrables
Bonus de vente	Prorata jours ouvrables	Prorata jours ouvrables	Prorata jours ouvrables
Avantage non récurrent/bonus collectif	Prorata jours ouvrables	Prorata jours ouvrables	Prorata jours ouvrables
Jours de congé	Pas d'impact	Pas d'impact	Pas d'impact
Pension légale	Admissible AR 442	Perte au prorata des jours ouvrables	Perte au prorata des jours ouvrables
Pension complémentaire	Perte au prorata des jours calendrier	Perte au prorata des jours calendrier	Perte au prorata des jours calendrier

L'AR 442 concerne le crédit de carrière: par exemple, la première année d'interruption de carrière, le congé sans solde pour au maximum 45 jours ouvrables par année calendrier, sont admissibles à partir du 1er janvier 1982 et pour un maximum de 540 jours ouvrables sur la carrière.

Que cela signifie-t-il concrètement ? Nous prenons l'exemple d'un membre du personnel statutaire isolé qui touche un traitement mensuel brut de 3 351,14 euros. Pour fixer la valeur d'un jour de congé acheté, on divise le traitement mensuel par le nombre de jours calendrier du mois. Nous prenons le mois de février comme exemple (28 jours en 2014). Cela donne une réduction du traitement brut de 119,6835 euros. Après déduction, le nouveau traitement brut est de 3 231,46 euros. C'est sur ce montant que sont

effectuées toutes les retenues. Le type d'absence avec impact sur la rémunération est indiqué à l'envers de la fiche de paie

S'il s'agit d'un contractuel (avec une situation familiale identique), c'est le nombre de jours ouvrables qui est pris en compte pour le calcul de la diminution du traitement mensuel, soit 20 jours ouvrables dans notre exemple. Cela donne une diminution de 167,5570 euros du traitement mensuel brut. C'est donc sur un traitement mensuel brut de 3 183,58 euros que seront effectuées toutes les retenues.

Combien m'en coûte-t-il en net ? Dans notre exemple, la retenue à la source est de l'ordre de 39 %. Par conséquent, un Buy Holiday coûte quelque 73 euros au statutaire et quelque 102 euros au contractuel.

BAC

CCT 2013-2014 – Ability Management – Évaluation des cadres : point de la situation

CCT 2013-2014

Dans notre édition précédente, nous évoquions le conflit social né autour des négociations en vue d'une CCT 2013-2014. Nous sommes mi-2014 et la CCT n'est toujours pas bouclée. Un tract avait été rédigé par la CGSP, la CGSLB et la CSC-T.

De ce bloc soudé, il ne reste plus rien aujourd'hui... Au contraire. Nous sommes piqués au vif par une info à leurs membres... qui a fait l'objet d'une large diffusion (ce qui est leur tactique) à tous les membres du personnel. Nous disons que, lorsque position commune il y a, la communication doit l'être tout autant... ou

serait-ce prendre ses désirs pour la réalité ?

La CGSP et la CGSLB ont déposé leur cahier revendicatif le 25 septembre 2012. La CSC n'a, quant à elle, déposé aucun cahier revendicatif (officiel) digne de ce nom.

Aujourd'hui, ils clament, dans ce qu'ils appellent une info à leurs membres, que c'est à eux que revient le mérite du « travail à domicile »... Mais rien n'est moins vrai !! Il faut savoir que c'est au cours des nombreuses réunions du CE et de la DS et dans la foulée des discussions du Règlement de travail qu'a germé l'idée du travail à domicile... ce qui, aux yeux de nombreuses entreprises, s'avère une évolution normale eu égard à la problématique de la mobilité.

C'est ainsi que ce point s'est invité dans les négociations pour la CCT 2013-2014. Mais tentons de positiver et de rendre à César ce qui lui appartient... tous les autres points de cette CCT sont l'œuvre de la CGSP-CGSLB (voir, à ce propos, notre courrier du 25 septembre 2012 portant les références AVDK/TV/AP/381). Bon boulot, faut-il le dire, de la part de la CGSP et de la CGSLB !

Mais ne vendons pas la peau de l'ours avant de l'avoir tué.

Pour nous, 1+1+1 = 3.

Nous exigeons tout d'abord une CCT 2013-2014, ensuite une CCT Ability Management et en troisième lieu, une CCT « Évaluation Cadres ».

Ces revendications sont irrévocables. Nous n'y dérogerons pas !

1. Durée

Jusqu'au 31 décembre 2014 et jusqu'en 2016 pour un certain nombre de points.

2. Champ d'application

À tous les membres du personnel en activité de service à BAC et DBBA

3. Clause de sécurité d'emploi

Une véritable clause de sécurité d'emploi. Nous avons amendé la proposition de BAC. Nous supposons que la direction avalisera notre proposition. Cette clause de sécurité d'emploi est valable jusqu'au 31 décembre 2016.

4. Mobilité

Remboursement illimité de la taxe d'aéroport et extension du nombre de TGV sur lesquels les tickets de train internationaux peuvent être validés.

5. Avantages non récurrents liés aux résultats

Outre la CCT 2014, la direction entend conclure une CCT complémentaire portant sur les avantages non récurrents liés aux résultats. Nous exigeons la conclusion annuelle (jusqu'en 2016 inclus) d'une CCT complémentaire fixant systématiquement les KPI (la « croissance du trafic passagers » dans ce cas-ci).

Voici les KPI pour la période allant du 1^{er} avril 2014 au 31 décembre 2014 (et, dans la proposition de BAC, jusqu'en 2016 inclus).

Croissance trafic passagers	Avantage brut
< 0 %	0,00 €
≥ 0% < 2%	50,00 €
≥ 2% < 4%	100,00 €
≥ 4% < 5%	200,00 €
≥ 5% < 6%	225,00 €
≥ 6%	250,00 €

La croissance des passagers est comparée à celle intervenue pendant la même période en 2013. La CCT doit, en principe, être signée fin juin, sinon la période de référence expire et la période est chaque fois reportée d'un mois.

6. Allocation de fin d'année pour les membres du personnel

« ex-statutaires »

La direction a soumis une proposition que nous avons amendée comme suit :

« L'employeur reconfirme l'article 6 de la CCT 2001-2003 volet 2 (enregistré le 28/06/2013 sous le numéro 115858), à savoir « on règlera la manière et quand l'allocation de fin d'année sera portée au même niveau que celle des membres du personnel contractuels.

Les parties reconnaissent que l'augmentation de l'allocation de fin d'année doit se faire graduellement.

Un groupe de travail technique sera créé pour poursuivre les négociations dès que le résultat de l'AIP sera connu et au plus tard le 1^{er} avril 2015. Le groupe de travail se penchera sur le rapport entre la rémunération globale des travailleurs ex-statutaires et des contractuels et ce, toujours dans le respect de la norme salariale et de la législation.

En application de l'article 56 de la CCT 2001-2003, l'employeur est disposé à augmenter la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année des travailleurs ex-statutaires de 100 euros bruts en 2014 et 50 euros bruts en 2015 (pour des prestations à temps plein) et ce, à titre d'avance sur des augmentations éventuelles (à l'exception de l'indexation) que l'état accordera aux fonctionnaires fédéraux en matière d'allocation de fin d'année ».

7. Travail à domicile

La direction a présenté une proposition que nous avons amendée comme suit :

« L'employeur s'engage à mettre au point, dans le courant de 2014 et en concertation avec les partenaires sociaux, une politique relative au travail à domicile occasionnel.

La politique tiendra notamment compte des lignes de force suivantes :

- le travail à domicile occasionnel n'est accordé que si la fonction le permet ;
- il doit être possible de formuler des priorités ou des objectifs individuels clairs et mesurables pour le travailleur concerné ;
- le travail à domicile occasionnel doit être techniquement possible,
- le travail à domicile occasionnel requiert toujours l'aval du N + 1 qui doit objectiver sa décision ;
- HR veillera à l'application des lignes de force au sein de l'entreprise.

Le travail à domicile occasionnel sera implémenté graduellement et un projet pilote d'un an sera lancé au cours du

premier trimestre de 2015 de commun accord avec les partenaires sociaux. Après une évaluation commune du projet pilote, une concertation sera organisée dans le courant du deuxième trimestre 2016 avec les partenaires sociaux afin de pouvoir passer au travail à domicile structurel au 1^{er} juillet 2016. »

8. Don de sang et de plasma

La direction entend le supprimer et le remplacer par :

« Un travailleur a droit à du congé pour le don de sang et de plasma suivant les modalités reprises ci-dessous :

- le congé est accordé pour la durée du don (temps d'attente inclus) et pour un temps de déplacement de deux heures maximum
- et ce 4 fois par an maximum par année calendrier et par travailleur
- le travailleur se voit accorder le congé à condition d'obtenir l'accord préalable du responsable direct. Il peut être refusé s'il perturbe le planning standard.

L'employeur envisagera également la possibilité d'organiser des collectes de sang mobiles avec la Croix Rouge. Cette disposition modifie ainsi l'article 5 de la CCT du 17 décembre 2009 concernant la CCT 2009-2010 (date et numéro d'enregistrement inconnus) ainsi que l'article 15 points O et P de la CCT du 23 décembre 2006 concernant la CCT 2005-2007 (enregistrée le 20/06/2013 sous le numéro de référence 115859/CO) à partir du 1^{er} avril 2014. Le règlement du travail sera également modifié en ce sens. »

Nous ne sommes pas d'accord et exigeons le maintien du règlement actuel. Pour la CGSP, il y a lieu de supprimer cet article et de le remplacer par un nouveau point 8 sur l'outsourcing. Nous proposons ceci :

« Les parties s'engagent à conclure une CCT sur l'outsourcing dans le courant de 2014. Dans ce cadre, la direction s'engage à :

- ne pas sous-traiter des activités existantes ;
- organiser un maximum d'activités

nouvelles en interne et, en tout cas, à consulter les organisations syndicales avant toutes velléités de sous-traiter de nouvelles activités. »

9. Paix sociale

Nous sommes d'accord de garantir la paix sociale jusqu'au 31 décembre 2014 et uniquement pour les points repris dans la CCT. Mais cet engagement n'est nullement contraignant en vue d'un prochain cahier revendicatif.

CCT Ability Management

Ability Management ou le maintien d'un emploi dans l'entreprise

Cette CCT a pour but d'éviter que, suite à des problèmes de santé et/ou des limitations de fonction, des travailleurs soient obligés de recourir longuement à l'assurance-maladie pour finalement se retrouver dans la catégorie « chômeurs » ou « non-actifs ». Ability Management vise à maintenir voire à réintégrer ces travailleurs à BAC.

Nous sommes d'accord sur les grands principes... il ne reste plus qu'à peaufiner les textes et à obtenir des garanties absolues en matière d'emploi.

Le système consiste à offrir une fonction Ability aux membres du personnel qui sont déclarés médicalement inaptes à exécuter certaines pauses et/ou tâches. Le facteur d'irrégularité 1/6 est dépassé pour la même fonction au sein d'une division. La possibilité existe aussi d'orienter le membre du personnel vers des emplois vacants (sans que cela donne lieu à une promotion) à titre temporaire ou définitif.

CCT Évaluation des cadres

Concernant l'évaluation des cadres, nous défendons les principes généraux suivants :

L'évaluation doit avoir pour but :

1. De déterminer quelle doit être la contribution de chacun au résultat de l'entreprise.
2. De motiver chaque membre du personnel à contribuer au résultat

de l'entreprise.

3. De veiller à ce que chaque membre du personnel bénéficie d'un soutien et d'un coaching adéquats pour lui permettre d'exercer sa fonction au mieux.
4. De déterminer dans quelle mesure les prestations et les résultats répondent aux attentes et dans quelle mesure les compétences requises pour la réalisation des objectifs y ont contribué.
5. De reconnaître la contribution du membre du personnel au résultat de l'entreprise.

L'évaluation est clôturée dès lors que les deux parties s'accordent sur la mention octroyée ou bien au terme de la procédure de recours interne en cas de non-acceptation de la mention accordée.

L'évaluateur est le supérieur hiérarchique immédiat du membre du personnel au moment de l'évaluation. L'évaluateur est responsable de l'application correcte de la procédure d'évaluation.

Les objectifs individuels et collectifs doivent être fixés en fonction des objectifs stratégiques de l'entreprise ainsi que des objectifs du département du membre du personnel. Ils doivent être la concrétisation des domaines de responsabilités tels que décrits dans la description de fonctions.

Les objectifs stratégiques de l'entreprise sont ceux qui sont fixés annuellement par ManCom.

L'évaluateur est responsable des mentions d'évaluation qu'il attribue. Il fixe les mentions d'évaluation pour ses collaborateurs en toute autonomie. La cohérence et l'équité des mentions d'évaluation proposées sont analysées au niveau de toute l'entreprise.

Il y a lieu de prévoir des possibilités de recours en cas de non-acceptation de la mention d'évaluation attribuée. Ces recours suspendent l'exécution de la décision contestée. ■

À LIRE

**Europe : une biographie non autorisée**

À soixante ans d'existence, l'Europe traverse une crise sans pareille. Elle souffre pour sa monnaie unique, l'euro, victime d'après les experts d'un manque de rigueur de certains gouvernements nationaux, incapables de tenir les cordons de leur bourse. Sur base de ce constat, une solution de bon sens a été trouvée : une gouvernance économique à taille européenne reprend en mains le gouvernail politique défaillant, et nous ramène peu à peu vers des eaux plus sereines.

Et si l'histoire était différente ? Et si l'angle de vue choisi par les experts laissait dans l'ombre un « détail » pourtant essentiel : la démocratie. Un idéal qui ne se limite pas à la tenue régulière d'élections, mais inclut différents paramètres vitaux comme la souveraineté politique, des droits sociaux pour tous, une planète habitable, et une réelle séparation des pouvoirs... Pas seulement dans le monde politique, mais aussi dans la sphère économique du marché.

Remontant des fondations de l'Europe jusqu'à la crise actuelle, ce livre passe en revue la façon dont les critères de démocratie ont, ou non, été inclus dans les réflexions politiques à la base des grandes décisions européennes.

Bruno Poncelet est anthropologue de formation. Il travaille comme formateur syndical au CEPAG, où il suit de près les politiques européennes. Il est également coauteur d'un livre paru en 2011 : *Le grand marché transatlantique. Les multinationales contre la démocratie*.

Bruno Poncelet, Europe : une biographie non autorisée - De la « paix américaine » à la « civilisation poubelle », Éd. Aden, Bruxelles, avril 2014, 580 p., 30 €.

TRIBUNE

SOMMAIRE

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 TÉLÉCOM AVIATION

- 9 / Édito • Un tiens vaut mieux que deux tu l'auras...

Belgocontrol

- 10 / Disponibilité fonctionnelle des contrôleurs aériens de Belgocontrol

Belgacom

- 12 / Instauration de l'achat de jours de congé à Belgacom

BAC

- 13 / CCT 2013-2014 – Ability Management – Évaluation des cadres : point de la situation

- 16 / À lire

www.cgspwallonne.be



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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