

TRIBUNE



PB-PP | B-00802
BELGIE(N) - BELGIQUE

JUIN 2015

POSTE - TBM

CGSP

FGTB Services Publics

Travailler jusqu'à 67 ans ?

71^e année - n°6 - juin 2015 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



DOSSIER P. 4



ÉDITO
Les raisons de
la colère
P. 3



POSTE
Unité de vues
et force d'action
P. 9



TBM
Dans nos Régionales
P. 13

Grève des services publics du 22 avril 2015

Remerciements

Cher(e)s Camarades,

Nous tenions à vous remercier pour votre dévouement lors de ces 24 heures de grève. Nous avons, ensemble, souligné l'importance de services publics forts, abordables et durables.

Notre combat est loin d'être facile et il n'est pas terminé. Les différents gouvernements de ce pays ne sont pas encore prêts à renoncer à leurs mesures d'économies néfastes comme la réforme des pensions. Nous avons donc du pain sur la planche si nous voulons les empêcher de mener une politique de détricotage des services publics.

Nous espérons également pouvoir compter sur vous dans les prochaines semaines et les prochains mois afin de poursuivre notre lutte aux côtés de nos camarades de la FGTB !

Michel Meyer, Président

LES FEMMES EN LIGNE DE MIRE

RENDEZ-VOUS LE 4 JUIN 2015

10H30 PLACE SAINT-JEAN À BRUXELLES

LES FEMMES DISENT **NON** À LA POLITIQUE DE DESTRUCTION MASSIVE DU GOUVERNEMENT MICHEL

FGTB
Ensemble, on est plus forts

Permanences fiscales

Huy

Le mercredi 17 juin, de 9h à 12h et de 13h à 15h à la Régionale, rue du Neufmoustier, 8.

Liège

Les jeudis 18 et 25 juin, de 9h à 12h et de 14h à 16h à la Régionale, Salle Yerna, 2^e étage, place Saint-Paul, 9/11.

DANS NOS RÉGIONALES

Hainaut occidental

Voyage en Bourgogne

L'Amicale des Pensionnés organise un voyage en Bourgogne les 18, 19 et 20 août 2015.

Visites de Langres, Beaune, Savigny, Caves patriarcale avec dégustation, Auxerre et croisière sur l'Yonne.

Prix : 305 €/personne (2 nuits en 1/2 pension, visites comprises). Inscriptions pour le 1^{er} juillet au plus tard.

Renseignement complémentaire à la Régionale, le mardi après-midi de 14h à 16h.

Huy

Après-midi récréatif

Le Comité intersectoriel Pensionnés organise son après-midi récréatif le **13 juin à 14h30** dans la salle de la Maison du Peuple, rue du Val Notre Dame, 323 à Moha.

Inscriptions pour le 10 juin au plus tard :

- au secrétariat de la Régionale, rue du Neufmoustier, 8.
Tél. : 085/82 45 55, les lundi, mardi, jeudi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h ; les mercredi et vendredi de 8h30 à 12h30 ;
- par e-mail : bernadette.parmentier@cgsp.be

NB : Lors de votre inscription, communiquez votre n° de téléphone et/ou votre adresse e-mail.

Pour votre information, les Pensionnés organiseront, début septembre, une excursion dans la région (Nismes-Viroinval). Une invitation personnelle vous parviendra dans le courant du mois d'août.

Luxembourg

Congrès statutaire 2016

Le samedi **30 janvier 2016** se tiendra le Congrès statutaire intersectoriel de la Régionale du Luxembourg.

Un appel aux candidatures est lancé pour les mandats suivants :

- un secrétaire régional intersectoriel : Olivier Dulon, sortant et rééligible ;
- 2 vérificateurs aux comptes et 2 réserves : Nadine Schoentgen, Catherine Malherbe, Robert Schiltz et Pierre Monvoisin sortants et rééligibles.

Les élections se dérouleront conformément au Règlement intersectoriel de la Régionale du Luxembourg ainsi qu'aux statuts de la CGSP fédérale.

Les candidatures doivent être adressées par lettre recommandée pour le 5 juin 2015 à 12h, à :

CGSP

Roland Bastogne

Président

Rue des Martyrs 80 - 6700 Arlon

Les raisons de la colère

Disons-le d'emblée, la mobilisation n'est pas à la mesure des enjeux. Le problème ne vient certainement pas des travailleuses et travailleurs des services publics ou du secteur privé. Les choix stratégiques des organisations syndicales ont décontenancé ceux qui voulaient dire à ce gouvernement que cela suffit. La partie est-elle donc perdue ? Bien sûr que non et, au contraire, plus que jamais nous devons nous mobiliser. Particulièrement, les enjeux des services publics deviennent vitaux. Demain, la privatisation totale guette les entreprises publiques. Leurs effectifs jugés *pléthoriques* ne permettent même plus la prise des congés légaux à leurs travailleurs...

Les attaques sur les pensions publiques se font tous azimuts : les périodes assimilées, l'âge de la retraite, les carrières mixtes et même les organismes chargés de traiter les pensions (SDPSP, ONP, HR-Rail...).

Le saut d'index touchera encore plus les travailleurs publics car, contrairement au secteur privé où existe, si ténue soit-elle, une marge salariale, dans les secteurs publics ce sera 0,0 !

Le non-remplacement d'agents, la réduction des budgets de fonctionnement ne permettent plus à nos administrations de... fonctionner. Les conditions de travail sont désastreuses et le stress psychosocial se développe à une vitesse exponentielle parmi les travailleuses et les travailleurs. L'accueil des usagers et le service dû aux citoyens de ce pays sont devenus impossibles et si l'agressivité rencontrée aux guichets ou au contact de la population ne peut trouver de justification, elle n'en est pas moins explicable.

Ce gouvernement, avec un cynisme auquel nous ne devons pas nous habituer, invente presque chaque semaine de nouvelles décisions toutes plus antisociales et plus vexatoires pour le monde du travail les unes que les autres. Les atteintes aux syndicats se multiplient.

Face à cette attitude, nous devons reprendre la lutte dans toutes les formes possibles. Le gouvernement divise les travailleurs et travailleuses pour éviter de se trouver face à un front uni. Nous devons démonter cette pratique et unifier les luttes, que ce soit face au gouvernement fédéral, aux gouvernements des entités fédérées ou vis-à-vis des pouvoirs locaux lorsqu'ils sont pris des mêmes frénésies humiliantes (licenciements de contractuels, privatisation ici de l'entretien ménager, là-bas des repas scolaires, etc.)

Le mois de juin est habituellement, d'un point de vue social, un mois plus calme : les premiers collègues qui prennent des vacances, du moins ceux qui y parviennent encore, l'enseignement en période d'examens...

Malgré ces contingences, le mois de juin 2015 sera chaud : mobilisations, concentrations et manifestations vont se multiplier. En effet, la pression va s'intensifier. Nous nous attendons au pire cet été de la part de ces droites réunies, mais qu'elles ne pavoient pas : nous serons au rendez-vous !

Le combat doit continuer, il n'est pas possible d'imaginer encore quatre années de cette politique inefficace économiquement et scandaleuse socialement. Ne plus montrer de signes de faiblesse et de division, telle est notre obligation.

Tous ensemble contre ce gouvernement des droites et des rentiers !

Travailler plus longtemps pour une pension moindre !

Le mercredi 22 avril, la CGSP a décrété un mot d'ordre de grève partout en Belgique. Le même jour, le Parlement fédéral discutait d'une loi qui restreint les pensions des fonctionnaires et qui vise à les aligner sur celles, plus faibles, du secteur privé.

Le Ministre des Pensions ne cesse de déclamer par presse interposée que le but n'est pas d'obliger les gens à travailler jusque 67 ans, que seuls 10 % des travailleurs seraient concernés.

Force nous est de constater que toutes les mesures prônées par ce gouvernement antisocial vont au contraire faire en sorte que peu de gens pourront encore prétendre à une pension anticipée.

1. Relèvement de l'âge légal de la pension de retraite

Le gouvernement a décidé lors du Conseil des Ministres du 3 avril 2015 de porter l'âge légal de la pension de retraite à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030. Cela sans aucune concertation avec les interlocuteurs sociaux ! Ces mesures viseraient à garantir le système des pensions à moyen et long terme. Il s'agit bien sûr d'une pétition de principe car aussi longtemps que le taux de chômage, et singulièrement celui des jeunes, ne sera pas redescendu sous les 5 %, vouloir faire travailler les plus âgés plus longtemps est non seulement une ineptie, c'est une arnaque ! En effet, les « seniors » dont les employeurs ne veulent plus se retrouver au « chômage » avec des allocations plus basses que le montant espéré de leur prépension ou de leur pension ! S'ils ne sont tout simplement pas exclus du droit aux allocations...

D'autre part, s'il s'agissait de faire face au « papy-boom », pourquoi n'appliquer la mesure que dans 10 ans alors qu'à ce moment le problème ne se posera plus ? Tout cela est purement idéologique : ce qui est en jeu, ce n'est ni l'équilibre des finances, ni la dette publique, mais bien la privatisation des systèmes de pensions.

2. Pension anticipée : conditions de carrière et d'âge

La condition de carrière minimale pour pouvoir prétendre à la pension anticipée passera à 41 ans en 2017 et à 42 ans en 2019. L'âge auquel on pourra prendre sa retraite anticipée est porté à 62,5 ans en 2017 et à 63 ans en 2018. Autant dire que la prépension sera pratiquement inaccessible à beaucoup de travailleurs. Ce gouvernement oblige donc les travailleurs à rester actifs aussi longtemps que possible tout en supprimant la possibilité de diminuer la pénibilité du travail en fin de carrière !

3. Restriction, voire suppression des périodes d'assimilation

Les périodes d'inactivités professionnelles prises en compte dans le calcul de la durée de carrière seront restreintes, voire supprimées. Ainsi par exemple, l'assimilation des périodes d'inactivité pour le crédit-temps sera limitée à 12 mois, et sera complètement supprimée dans le cas du crédit-temps sans motif.

4. Pension de survie

L'âge du conjoint survivant sera porté à 50 ans en 2025 et à 55 ans en 2030, pour pouvoir prétendre à l'obtention d'une pension de survie.

5. Le bonus pension

Le bonus pension est supprimé dès le 1^{er} janvier 2015. Il donnait des droits de pensions supplémentaires aux personnes qui souhaitaient continuer à travailler alors qu'elles pouvaient s'arrêter. La seule mesure positive dans le Pacte de solidarité entre les générations relatives à l'allongement de la carrière est désormais abrogée...

6. Cumul – Plafonds pour le travail autorisé

Le gouvernement entend désormais permettre le cumul illimité d'une pension de retraite avec les revenus d'une activité professionnelle, soit à 65 ans, soit après 45 ans de carrière. Toutefois, les revenus professionnels

perçus en cas de cumul avec une pension de retraite n'ouvriront aucun droit supplémentaire à la pension légale. Les limites de cumul sont maintenues en cas de pension anticipée.

7. La suppression de l'« assimilation des périodes en tant que personnel contractuel du service public » dans le calcul de la pension des fonctionnaires

L'entrée en vigueur de cette mesure est liée à une pension du deuxième pilier avec un niveau de cotisations suffisant pour les agents contractuels.

8. La bonification pour diplôme et le droit à la pension anticipée

La bonification pour diplôme est une disposition qui permet de valoriser les années d'études (de deux à sept ans) qui vous ont permis d'obtenir le diplôme (études supérieures ou universitaires) qui était exigé comme condition à votre recrutement. À partir du 1^{er} janvier 2016, pour un diplôme de 4 ans et plus, la durée d'études prise en considération pour l'ouverture du droit à la pension, est progressivement diminuée de 6 mois par année calendrier. Tous les agents des services publics ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur devront donc travailler plus longtemps !

9. Tantièmes préférentiels

Le gouvernement veut également prendre une mesure visant à ce que tous les droits à la pension soient constitués au tantième 1/60^e, tant pour le calcul que pour l'accès à la pension, sauf pour les métiers lourds dans le secteur public. Mais ici aussi ce dossier est renvoyé à la Commission nationale des Pensions. Bien malin qui pourrait dire ce que ce gouvernement veut signifier par « métiers lourds » ! Il semblerait d'ores et déjà que les métiers *stressants* ne seraient déjà pas compris comme métiers lourds... (Sic). À suivre !



Mourir au travail ?

Bien qu'il y ait eu désaccord des trois syndicats siégeant au Comité A, la loi reprenant les dispositions en matière de pensions du secteur public a été votée lors de la séance plénière de la Chambre du 22 avril 2015.

Alors, lorsque le Ministre des Pensions déclare que l'intention n'est pas d'obliger les gens à travailler jusque 67 ans, il ment !

Si vous entrez sur le marché du travail à 26 ans après avoir fait des études universitaires, qu'il vous faut 42 ans de carrière pour pouvoir demander votre pension anticipée, vous vous retrouvez donc à l'âge de 68 ans, soit un an après l'âge légal et donc vous aurez bien travaillé jusqu'à 67 ans. Eh oui, la suppression de la bonification pour diplôme fait que votre compteur ne s'implémente qu'au moment où vous commencez à travailler.

Ce gouvernement veut nous faire mourir au travail et pour celles et ceux d'entre nous qui arriveront à prendre leur pension, si le montant de cette dernière est insuffisant, pour autant que nous ayons une carrière complète (45 ans d'activité) ou atteint l'âge de la pension légale (65, 66 ou 67 ans), il nous sera toujours possible de cumuler avec les revenus d'un travail pour autant que notre santé le permette...

Dans le cas contraire, il devrait nous rester la charité, à défaut d'une sécurité sociale digne de ce nom...

Dossier réalisé avec le concours du Camarade Roland Vansainge

Quel rôle les interlocuteurs sociaux peuvent-ils encore jouer ?

Communiqué de presse de la FGTB et du Front commun du 23 mars 2015

La pension à 67 ans n'est pas une solution

Alors qu'il s'était engagé à organiser une véritable concertation avec les interlocuteurs sociaux concernant les pensions des secteurs public et privé, le gouvernement ne désire pas que le futur Comité national des Pensions prenne position sur le relèvement de l'âge de la pension à 67 ans et préfère diviser les dossiers. Après avoir supprimé le bonus pension, après le saut d'index sur tous les revenus de remplacement, y compris les pensions, après avoir décidé en Conseil des Ministres de supprimer la bonification pour diplôme dans le calcul de la pension des travailleurs du secteur public, le gouvernement veut passer à la vitesse supérieure.

Le Ministre Bacquelaine a demandé cette après-midi au Comité de gestion de l'Office national des Pensions (ONP), de se prononcer sur une des mesures phare de ce gouvernement : le report de l'âge de la pension à 67 ans. Le Ministre n'attend donc pas la Conférence nationale sur les pensions, qui est en conséquence partiellement vidée de sa substance. Pourtant, l'accord gouvernemental stipulait bien que : « *Les modalités concernées feront objet des concertations au sein du Comité national des Pensions* ». Ce Comité n'a même pas encore été créé.

Les organisations syndicales, en front commun, s'opposent à ce report de l'âge de la pension à 67 ans. Pas pour le plaisir de dire « non » ou parce qu'elles sont par principe opposées à une réforme des pensions, mais parce que cette réforme est socialement injuste et économiquement absurde.

Socialement injuste parce que les mesures imposées par le gouvernement appauvriront tous les pensionnés. Parmi ceux-ci, une majorité de femmes déjà largement sanctionnées en matière de salaires et de pensions. Pour rappel, la Belgique a déjà les pensions parmi les plus basses d'Europe. Le saut d'index, la suppression du bonus pension et le détricotage des pensions des services publics ne feront qu'augmenter le nombre de pensionnés pauvres.

Socialement injuste aussi parce qu'obliger les plus anciens à travailler jusqu'à 67 ans, c'est encore repousser l'accès au travail pour les plus jeunes et les 600 000 chômeurs de ce pays.

Économiquement absurde parce que vouloir obliger à travailler plus longtemps augmentera les dépenses de sécurité sociale liées aux allocations d'invalidité et aux chômeurs âgés.

Enfin, les organisations syndicales jugent cette mesure dangereuse pour la santé des travailleurs. En Belgique, l'espérance de vie en bonne santé est de 64,85 ans à la naissance (64,3 ans pour les hommes et 65,4 ans pour les femmes). Elle est nettement moins élevée pour les personnes dont la situation économique et sociale est pénible. De nombreux travailleurs usés par des conditions de travail éprouvantes ne parviendront pas à tenir le coup aussi longtemps.

Pour tous ces motifs, nous nous opposons au report de l'âge de la pension à 67 ans !

Face à l'attitude du gouvernement, le front commun syndical entreprendra toutes les actions nécessaires permettant la prise en compte des intérêts de tous les travailleurs et l'amélioration de la situation de tous les pensionnés du pays. ■

SUPPRIMER LE STATUT COHABITANT !

Le secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale, Bart Tommelein (Open VLD), veut rendre possibles les contrôles à l'improviste chez les chômeurs soupçonnés de fraude au domicile. Sont principalement visées les fausses domiciliations, soit de personnes n'habitant en réalité pas en Belgique, soit de personnes se déclarant isolées alors qu'elles sont en fait cohabitantes.

Yves Martens, du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion, fait le point pour nous sur ce dossier.

À l'heure actuelle (et depuis 2000), ce contrôle suit une procédure bien définie : sur base de soupçons, une convocation est émise par l'ONEM, mentionnant le motif du contrôle. Après cet entretien, et si les soupçons de fraude subsistent toujours, une proposition est faite au chômeur d'une visite domiciliaire qu'il doit une première fois accepter par écrit. Celle-ci est ensuite annoncée 10 jours à l'avance et le chômeur donne un deuxième accord par écrit au moment de la visite.

Dans les faits, la visite à domicile n'est quasi jamais nécessaire (en 2014 une centaine sur 32 536 investigations), en particulier pour coincer les chômeurs vivant hors de Belgique. En effet, si une personne vit en réalité à l'étranger, elle ne pourra se rendre dans les temps à la convocation à l'ONEM et sera suspendue dès le lendemain de l'absence à ce rendez-vous. Reste la question des personnes se déclarant isolées alors qu'elles sont en fait cohabitantes. On prétend que cette fausse déclaration vise à toucher une allocation plus élevée. En réalité, c'est une manière de voir les choses qui est inexacte. En effet, le cohabitant (qui, le plus souvent, est une cohabitante), quand il/elle travaille, cotise de la même façon que tous les autres travailleurs. Dans un système d'assurance comme l'est le chômage, il n'est pas acceptable qu'après avoir cotisé pleinement,

l'assuré(e) reçoive ensuite une indemnisation moindre sous prétexte qu'il vit avec quelqu'un. Imaginez si votre assureur auto ne prenait en charge que la moitié des dégâts causés par un accident à votre véhicule parce que vous êtes marié(e) ! Personne ne l'accepterait ! C'est pourtant comme cela que fonctionne l'assurance chômage depuis 1981 !

Individualiser les droits

Depuis, de nombreuses associations, en particulier féministes, revendiquent l'individualisation des droits et donc la suppression de ce statut cohabitant. Car, outre qu'il est contraire à la logique d'assurance, il place de nombreuses personnes dans des situations de précarité insupportables. C'est ainsi que, pour ne pas percevoir 400 euros de moins, certains vont par exemple se domicilier à une adresse où ils n'ont qu'une boîte aux lettres. Celle-ci leur sera souvent louée chère (autour de 250 euros). Cette « fraude » va donc surtout profiter à quelqu'un qui exploite la précarité du chômeur, alors que ce dernier a besoin de ce petit surplus pour survivre. Avant d'être une « fraude », il s'agit donc d'abord et avant tout d'une discrimination. La façon dont on la pourchasse est déjà très intrusive et viole clairement la vie privée. Réinstaurer les visites à domicile inopinées ne ferait qu'aggraver cette situation et est disproportionné en regard de l'objectif poursuivi.

Rien à se reprocher, rien à craindre ?

Il est par ailleurs faux de prétendre que « ceux qui n'ont rien à se reprocher n'ont rien à craindre » comme l'ont clamé plusieurs représentants MR (dont Denis Ducarme) ou le cdH Maxime Prévot. En effet, une partie du ciblage se fait sur l'analyse des consommations d'énergie des chômeurs. Ce qui suppose la définition d'une norme en dessous et au-dessus de laquelle une consommation d'énergie serait considérée comme « anormale ». Or, la consommation d'énergie d'un ménage est extrêmement dépendante

de nombreux facteurs tels que l'état et la taille du logement, les équipements présents et les habitudes de consommation. Très souvent, les allocataires sociaux sont locataires de logements mal isolés très énergivores. Inversement, une sous-consommation peut être due à de graves situations de privation de chauffage.

Plusieurs propositions ont été formulées depuis plus de 30 ans pour mettre fin à cette discrimination et donc pour supprimer le statut cohabitant. Un avis de la Cour des comptes, datant de 2012, a chiffré l'individualisation des droits en aide et sécurité sociale couplée au relèvement de toutes les allocations au moins au niveau du seuil de pauvreté à une somme oscillant entre 5 et 8 milliards d'euros. Ceci alors qu'une véritable lutte contre la fraude fiscale rapporterait selon une étude l'ULB la somme bien plus forte de 20 milliards !

N'hésitez pas à consulter le site et la revue du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion : www.ensemble.be ■

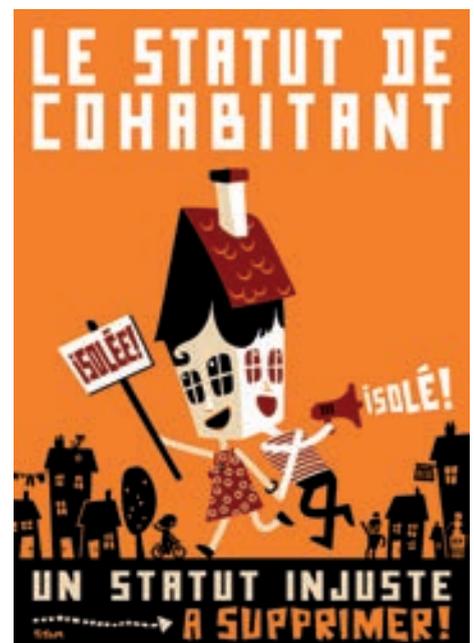


Illustration de Titom, mise à disposition selon la licence Creative Commons by-nc-nd 2.0 www.titom.be

Team building

Team building : mot d'origine anglaise signifiant construction d'équipe. Ce concept est né au début des années 1980. Son objectif principal est de resserrer les liens de l'équipe et sa stratégie vise à dépasser les conflits d'intérêts (donc toute lecture de classe) pour susciter l'identification du personnel à l'entreprise et obtenir un consensus sur des objectifs prioritaires.

Le Team Building fait partie de ces outils du management qui œuvrent à l'adhésion à la culture d'entreprise et les services publics ont pu y goûter.

Les pays anglo-saxons, en premier, ont mis en avant le régime de New Public Management, soit la nouvelle gestion publique, supposée introduire dans le secteur public les recettes du secteur privé. Et sous le masque vertueux de l'efficacité et du résultat, ces techniques de gestion ont été mises en œuvre.

Cette gestion se base sur les méthodes managériales du privé, où la concurrence est le modèle général, et où toute activité devient objet de mesure et de calcul de la rentabilité.

Cette introduction exclusive de critères issus du privé dans le secteur public se manifeste notamment par l'apparition de tableaux de bord et la prolifération des outils du management moderne. Le travailleur se voit jaugé à l'aune du nombre de dossiers traités.

La qualité de l'accueil et la complexité variable des dossiers n'entrent pas en ligne de compte.

Éloge de l'effort ?

Les valeurs de performance et de productivité sont mises en avant, avec l'instauration de la concurrence et de la responsabilité personnelle, l'éloge de l'effort et de la récompense. Les critères d'efficacité et de rentabilité, les techniques d'évaluation, s'imposent partout comme autant d'évidences indiscutables.

Cette introduction de critères privés entraîne à sa suite des valeurs et des pratiques qui, via le développement d'une bureaucratie qui lui est propre

(audits, task forces...), vont pénétrer jusqu'au cœur du service public. La nouvelle gestion publique témoigne donc du « remplacement du jugement, de l'éthique et du contrôle professionnels par les pratiques du management assimilées en bloc

– audit, inspection, surveillance, efficacité, rentabilité – en dépit du fait que ni le rôle public ni les objectifs d'utilité publique des fonctionnaires ne peuvent être adéquatement redéfinis ou évalués en ce sens »¹.

Cette métamorphose de l'appareil public se traduit aussi par la fixation d'objectifs inatteignables, par l'établissement de classements dénués de toute pertinence sociale, par la surveillance perpétuelle, par l'hypertrophie des procédures et le cloisonnement des tâches.

En fin de compte, l'agent public se résume de plus en plus à sa production évaluable. Cette gestion évince la dimension qualitative du travail. Et comme l'évaluation finit par commander toute l'activité, elle induit également un autre danger : « *le contrôle requiert un management étendu. Outre la marchandisation, il s'agit ici de la deuxième plaie : la fonction principale de la couche supérieure consiste à se maintenir par le contrôle permanent des autres* »².

Or, contrairement aux idées reçues, le management n'entraîne pas nécessairement l'innovation. La recherche du résultat et de l'efficacité s'accommode en effet mal de la prise de risque et de



tâtonnements et va plutôt promouvoir la répétition d'actes mécaniques.

Des services publics

« canada dry »

L'introduction des critères de ces critères de gestion et de leur lexique contraint le secteur public à adopter les réflexes du privé et brouille ainsi encore un peu plus la distinction entre les deux.

Le team building fait donc partie de ces outils d'un système qui rend fou et qui adresse constamment au travailleur des injonctions paradoxales comme par exemple le fait de devoir faire plus avec moins.

Un système qui rend fou par les injonctions qu'il donne et par les outils de gestion qui ont été construits pour traduire en chiffres la production et permettre une destruction sans nom des services publics.

Et pièce par pièce, ce processus a été mis en œuvre pour en arriver à ce que l'on pourrait appeler une version « canada dry » des services publics : ça en a le goût, ça en a l'odeur, mais ça n'est plus du service public. ■

1. Stuart Hall, *Le populisme autoritaire, Puissance de la droite et impuissance de la gauche au temps du thatchérisme et du blairisme*, Paris, Éditions Amsterdam, 2008, p. 188.

2. Paul Verhaeghe, *De neoliberale waanzin, efficiënt, flexibel en verstoord*, Brussel, VUB Press, 2012, p. 29.

Le team building fait partie des outils d'un système qui rend fou et qui adresse constamment au travailleur des injonctions paradoxales comme par exemple le fait de devoir faire plus avec moins.

À Bruxelles, la pauvreté se conjugue **au féminin pluriel** !

À l'occasion de son rapport annuel, l'Observatoire de la santé et du social bruxellois s'est demandé si la précarité et sa conséquence immédiate, la pauvreté, était liée à un sexe. La réponse n'étonnera aucun militant attentif à l'évolution régressive de notre système de protection sociale. À Bruxelles la pauvreté est majoritairement féminine et liée à la monoparentalité et tout aussi massivement issue de l'immigration.



L'originalité de l'évaluation tient au fait qu'elle repose à la fois sur des données statistiques rigoureuses et des entretiens. La parole des victimes, des laissées pour compte du marché du travail, revêt dès lors presque autant d'importance que celle développée par les experts en analyse statistique. Pauvreté et précarité en redéviennent des expériences quotidiennes et concrètes, intrinsèquement liées par un engrenage infernal mais logique.

Tout travailleur sait qu'un emploi de qualité, correctement payé lui donne accès non seulement au logement mais aussi aux prestations sociales qui lui sont liées ; à la santé ; à l'hygiène ; à l'alimentation ; à l'enseignement ; à la formation ; à la culture.

La précarité et la pauvreté d'une partie des Bruxelloises nous renvoient l'image des différents manques que provoque de façon quasi mécanique l'absence de services publics suffisamment présents et puissants pour faire barrage à la logique implacable du marché. La chose est évidente en matière de logement, elle l'est tout autant en matière d'emploi qu'il s'agisse, par exemple, d'offrir un service public de garde d'enfants suffisant,

particulièrement dans les communes pauvres ; ou de veiller à la qualité de l'emploi des moins qualifiées qui se retrouvent dans des régimes de temps partiel, précaires quand l'employeur ne leur laisse tout simplement pas d'autre choix que le travail au noir... ou la porte.

La vie quotidienne s'égrène donc entre débrouille (petits boulots, banques alimentaires, petites fraudes nécessaires causées par la misère...), pauvreté et dépendance vis-à-vis d'un compagnon, d'un employeur et/ou d'un service d'aide sociale public et de plus en plus souvent privé. La lecture du rapport invite à quelques réflexions :

1. Quelle que soit la sincérité de l'engagement de ces organismes privés, leur importance croissante signe une terrible régression en terme de droit, chèrement acquis par l'action des travailleurs, au profit d'un retour toujours dangereux à la charité privée.
2. Il est inapproprié à l'heure actuelle de parler de « risque » de pauvreté dans certaines situations, car le retrait du service public nous inviterait plutôt à parler de probabilité de pauvreté. Parler, comme on le fait trop souvent de risque dû à des accidents de la vie en devient non seulement indécent mais quasi mensonger.
3. L'exclusion a un sexe et une origine. C'est intolérable pour des militantes et militants syndicaux égalitaristes qui savent que l'exploitation des unes permet de faire pression sur le salaire des autres, d'autant plus quand l'éloge à tout va de la diversité peut cacher un racisme profond qui se cache derrière un discours méritocratique.
4. Les délégués et militants syndicaux doivent être particulièrement attentifs aux paramètres et critères statistiques qui leur sont présentés ; certains permettent mieux que d'autres de saisir la discrimination sexuelle.
5. L'évolution à Bruxelles sur plusieurs années n'incite guère à

l'optimisme. Sur tous les fronts la situation ne fait que s'aggraver et touche toutes les classes d'âge. Notre région est frappée d'un syndrome de chronicité de la précarité, entraînant la pauvreté du fait de la conditionnalité sans cesse croissante de l'accès aux revenus de remplacement.

6. Enfin la maigreur des budgets publics à Bruxelles et les transferts de tâches, notamment en matières d'emploi et d'allocations familiales, doivent nous inciter à la plus grande vigilance : la tentation est grande pour les autorités bruxelloises de réserver l'accès de certains services voire de certaines prestations aux plus pauvres ou aux plus précarisées : par exemple pour l'accès aux crèches publiques, au prétexte que la classe moyenne a d'autres possibilités.
7. Ce serait alors une régression majeure à la fois, pour le droit des femmes et le droit des travailleurs : le retour pur et simple à la maison pour les femmes, la garde familiale par les grands-parents (pour autant qu'eux-mêmes soient pensionnés ce qui est de moins en moins probable) voire la garde dans des services privés coûteux ou peu onéreux mais de piètres qualités, avec toutes les dérives et tous les risques que cela entraînerait pour les enfants.

Un scénario de cauchemar, Camarades ? Du tout, une simple probabilité qui incite la CGSP-Bruxelles à élever sa vigilance par rapport à ce phénomène social et à lutter pour des politiques correctrices des inégalités qui touchent spécifiquement citoyennes et travailleuses.

*Jean-Pierre Knaepenbergh
Secrétaire général de l'IRB-CGSP
avec la collaboration de Gratia Pungu
et de la Commission Femmes de l'IRB*

www.cgsp-acod-bru.be



Unité de vues et force d'action

Parfois, il est nécessaire de revisiter l'histoire des mouvements sociaux même si celle-ci s'attache à une actualité récente.

Depuis la manifestation de novembre 2014 où 120 000 citoyens ont défilé dans les rues de Bruxelles et son prolongement des grèves régionales et générale, beaucoup d'eau a coulé sous les ponts.

Les fêtes de fin d'année ont occasionné une trêve et aussi un temps de réflexion pour la suite de nos stratégies.

Malheureusement, les directives des états-majors syndicaux se sont fait attendre trop longtemps.

Les risques de démobilitation étaient palpables !

Cela s'est vérifié par les informations venant du terrain, relayées dans les instances des centrales.

Le nouveau plan d'action, décidé par la FGTB, n'a pas été un modèle de solidarité. Les divergences de vues des centrales, la disparité de mentalités entre le nord et le sud et la rupture du front commun ont confirmé nos craintes pour la suite.

À la CGSP, certains responsables régionaux intersectoriels ainsi que des responsables sectoriels souhaitent des actions plus spécifiques au service public. Là aussi, les différences entre secteurs et communautés se sont marquées.

Pour les Entreprises publiques (bpost, Proximus et SNCB), il était souhaitable de s'inscrire dans un plan d'action fédéral.

Décision, grève de 24 heures le 22 avril dernier.

La séquence suivante sera plus étonnante.

Plus de 60 % des votants du Comité fédéral de la FGTB ont rejeté la poursuite des actions de grève et accepté de repartir en manifestations et concentrations...

À l'heure où les mesures du Gouvernement sont entérinées les unes après les autres (index, pension à l'âge de 67 ans), le cycle de douloureuses réformes se poursuit.

Nous sommes bien loin des discours de mobilisation de la fin de l'année 2014...

Concernant notre secteur Poste, nous devons impérativement rester solidaires des décisions prises par vos représentants régionaux siégeant dans nos instances IRW, bruxelloise et fédérale.

C'est ainsi que nous pourrons combattre scrupuleusement les mesures prises contre les travailleurs de bpost et mieux gérer notre stratégie.

Cela est primordial pour la réussite de nos futures actions.

Que le Ministre de tutelle le sache !

Et puisqu'en début d'article, je me plaçais dans une perspective historique, les projecteurs de l'actualité se braquent à nouveau sur une figure importante de l'histoire de bpost : Johnny Thijs.

Cet ex-CEO de bpost est approché à grand renfort de sollicitations par la ... N-VA pour entrer au Conseil d'administration de la SNCB : les masques tombent !!

Fraternellement,

Jacques Lespagnard
Secrétaire général

Déclaration en Commission paritaire du 30 avril 2015

Voici la déclaration faite par J.-P. Nyns, Secrétaire général, au nom de l'ACOD-CGSP lors de la Commission paritaire du 30 avril dernier.

Madame la Présidente,

Je veux par la présente m'adresser directement à Marc Huybrechts et à Kurt Pierloot, respectivement responsables de MRS et MSO. Indirectement, j'en appelle aussi, par le biais de cette Commission, au CEO Koen Van Gerven.

C'est Koen Van Gerven qui, en mars de l'an passé et par un flash au personnel, s'était engagé explicitement. Il était fait mention que les organisations représentatives jouaient un rôle prépondérant à différents niveaux de l'entreprise. Aussi il demandait à ce que l'ensemble des départements de l'entreprise porte une attention particulière à toutes les dispositions du statut syndical. En appui de cette déclaration, nous avons convenu, dans la CCT 2014-2015, que le statut syndical sera toiletté sans toucher à ses prérogatives et que le management recevra à cet égard une formation suivie. Cette formation en matière de relations sociales est actuellement en cours.

De plus, Rudy Moens, au nom de MRS, a déposé une déclaration lors de la Commission paritaire du 29 janvier 2015. Il y démontra son intérêt pour la concertation locale et confirma dans le même temps l'engagement de MRS à donner toutes ses chances à cette concertation locale. Tout contact entre les organisations syndicales et le management révélera l'importance d'une communication transparente et d'un bon dialogue social.

Je considère ces engagements comme une duperie. Tout cela nous est présenté, à nous, représentants des travailleurs, avec un beau vernis. Car je constate – et ce, dans une proportion accrue –, que c'est l'inverse de vos déclarations qui se produit. Vos managers pratiquent une politique représ-

sive ; ils ont des attitudes apparentées à ceux d'authentiques dictateurs et ils stimulent leurs collaborateurs à se comporter comme leurs sbires.

Je constate depuis un certain temps, et davantage dans des situations spécifiques, un estompement de la norme en matière de gestion de personnel. Et à l'occasion de la grève du 22 avril de la CGSP-ACOD, les digues morales se sont, à l'évidence, rompues.

Il sévit depuis longtemps chez MRS un climat de peur à l'endroit du personnel. De surcroît, il y persiste une atmosphère de « combat par tous les moyens des syndicats ». Que vous, Monsieur Huybrechts, en place depuis neuf mois, n'avez pas encore pris le temps d'engager une rencontre informelle avec les syndicats, ratifie mes constats. Nos membres n'osent plus nous parler dans les bureaux. Des collaborateurs chez Retail nous implorent de ne rien dire alors que, dans des cas spécifiques, leurs droits sont bafoués. Par crainte de représailles. Des *clustermanagers* évoquent lors de leurs *teammeetings* que les contacts avec les syndicats doivent cesser. Ou ils demandent qui sont ceux qui nouent semblables contacts. Qu'ils trouveront de qui il s'agit. Qu'être un militant et travailler pour MRS n'est pas compatible. Qu'il faut faire un choix. Si vous voulez rester dans le bureau, il faut abandonner alors le syndicat. Si vous voulez faire grève, cela se répercutera sur votre évaluation.

Chez MSO, les agents furent interpellés à plusieurs reprises sur leurs intentions et raisons de se déclarer en grève. Cette question lancinante fut maintes fois posée : « *Donne-moi une bonne raison pour te mettre en grève* ». Aux réponses du personnel, il fut opposé des rires et de la raillerie. De surcroît, si tu oses être en grève, tu devras en supporter les conséquences. Les agents

furent contactés le jour même et il leur était demandé où ils restaient. S'ils étaient coincés dans une file peut-être ? Pour être en mesure de pointer les conséquences de leurs actes. Les grévistes font l'objet, le jour suivant une action ou une manifestation, d'intimidation et ils se voient obligés de tout emporter pour la distribution. Mieux, ils doivent signer une déclaration confirmant qu'ils doivent tout prendre, et ce, sans aucune distinction quant à la nature du produit. 5 NA's et le reste du produit. Les notions de sécurité et d'excédent de charge ne sont pas à l'ordre du jour. Et pas question d'oser parler d'heures supplémentaires alors que les intérimaires peuvent en bénéficier car ces derniers ne doivent pas être les victimes collatérales des grévistes. Il est aussi précisé à ceux qui travaillent le jour de grève qu'ils peuvent rentrer chez eux après la distribution des journaux. Ne faut-il pas voir là un excellent moyen de dissuader les candidats grévistes de partir en grève ? Ou déplacer un congé ordinaire demandé le jeudi au mercredi. Puisque l'agent veut faire grève. Ou ne plus accorder un congé accepté un samedi puisque l'agent se met en grève. Ou prendre pour action, là où dans un bureau un seul gréviste est déclaré, de laisser la totalité de son produit au titre d'exemple.

Je ne peux accepter cela et proteste avec force. La concertation sociale est dépouillée de ses atours. Que reste-t-il de vos engagements concernant la concertation sociale locale et le respect mutuel des parties ? Nos délégués doivent pouvoir engager des discussions individuelles. Exaspérant, frustrant et vain ! Voilà à mes yeux l'exemple d'un piètre management. Vous galvaudez toute concertation sociale structurée. Le droit de grève est attaqué crûment. Et cela est téléguilé par les instances de direction.

Comment expliquer autrement l'attitude agressive du management local lors d'une formation au dialogue social ? ACOD post s'était fait un point d'honneur à être chaque fois présent lors de cette sensibilisation. Un acte de courage et d'abnégation. L'occasion parfaite pour les managers de s'en prendre directement et hors du contexte d'un bureau, à « ces syndicalistes ». Pas seulement le syndicat. Le point d'orgue de la semaine passée : les managers réussirent même à faire fuir dans le chahut le moniteur dédié à cette formation. C'est là l'atmosphère que vous créez. Remerciements et félicitations toutefois car lors de la formation de ce mardi, tous les élèves eurent une attitude sage et constructive.

À titre personnel, et avec force de conviction, j'ajouterai ceci qu'un syndicat bien informé et préparé et traité avec respect, constitue un maillon essentiel qui s'investit intensivement afin de garantir un avenir à bpost. C'est avec la même conviction que j'affirme que ceux qui veulent démanteler le dialogue social à un niveau proche du premier conflit mondial doivent réaliser que leur idée d'un marché libéralisé est désastreuse pour les gens.

Je demande concrètement à Mark Huybrechts et à Kurt Pierloot d'aménager un code de conduite pour le management local pour tout ce qui touche aux actions, manifestations et grève. Un canevas clair et concret. Pas

un amas de mots creux. Approuvé au préalable par les cinq secrétaires généraux et communiqué ensuite intégralement à chaque niveau.

Vous êtes payés pour diriger vos départements. Nous, syndicalistes, sommes payés pour négocier. Mais aussi longtemps que je ne reçois pas un signal clair que vous prenez la mesure d'un réel engagement en matière de concertation sociale, chaque concertation sera, en ce qui me concerne, inutile. En signe de protestation, je quitte la Commission de ce jour et, dans l'attente de la rédaction du code de conduite demandé, je n'assisterai plus à aucune concertation nationale.

Réponse de l'entreprise à cette intervention

Monsieur le Secrétaire national,
Cher Jacques,

C'est avec une réelle consternation que j'ai pris connaissance de la déclaration faite lors de la Commission paritaire de ce 30 avril. Certes, nous n'avons pas la conviction de penser que toutes les réunions de concertation et tous les contacts individuels avec les représentants du personnel se passent de façon exemplaire partout et à tous les niveaux de l'entreprise. Néanmoins, nous sommes persuadés que de nombreux managers ont à cœur d'entretenir des relations constructives et respectueuses des droits et devoirs et du rôle de chacun. Comme tu le soulignes, et comme je m'y suis engagé avec les autres membres de mon Comité de direction, nous avons investi et continuons de le faire dans la communication et dans la formation de nos managers.

S'il s'avère que des comportements regrettables sont constatés, le management de bpost ne les soutient pas et est prêt à prendre toutes les mesures nécessaires pour y mettre fin. Les collaborateurs qui se rendraient respon-

sables de tels comportements seraient mis devant leur responsabilité avec la plus grande fermeté. Il ne peut être question d'accepter de notre personnel de porter atteinte à nos valeurs. Il est essentiel dans toutes les circonstances et à tous les niveaux que nous nous traitions mutuellement avec respect.

En ce qui concerne spécifiquement l'exercice du droit de grève, celui-ci est un droit que nous ne remettons nullement en cause. Nous avons toujours dit et répété que le statut syndical serait respecté. La Charte sociale conclue le 8 novembre 2011 le rappelle encore sans ambiguïté. Nous ne comptons pas y déroger. La grève y est reconnue comme un moyen ultime de pression. L'entreprise entend donc tout mettre en œuvre pour l'éviter par un dialogue constructif qui doit remédier aux conflits et en prévenir les sources. Par ailleurs, des engagements ont aussi été pris en ce qui concerne la façon de gérer la fin des conflits. Enfin, un dialogue ouvert autour de « l'observatoire social » doit nous permettre de nous assurer que les engagements pris sont respectés et que – le

cas échéant – les mesures correctrices sont mises en œuvre.

Le Statut syndical, ses directives et la Charte sociale doivent permettre de clarifier le rôle et les responsabilités de chacun, manager et représentants du personnel. Ainsi que, le cas échéant, de baliser la gestion des conflits.

Certes, sans doute que des améliorations peuvent encore être apportées. Le dialogue autour de l'adaptation du Statut dans le contexte de « Greenfield » et des nouvelles structures régionales devrait être l'occasion d'apporter ces améliorations.

Je souhaite expressément insister sur l'importance de poursuivre le dialogue social au niveau national et local et de saisir les opportunités qui se présentent dans les semaines à venir afin de concrétiser plus encore nos engagements.

En bonne collaboration,

Koen Van Gerven
CEO

Communiqué de presse

Le Conseil des Ministres s'est penché sur un texte proposé par le Ministre responsable des Entreprises publiques, Alexander De Croo, qui doit permettre à l'État de se défaire de sa participation dans les deux entreprises publiques bpost et Proximus.

Le communiqué suivant a été adressé à la presse en réaction à ce projet de loi.

C'est avec inquiétude et incompréhension que la CGSP a pris connaissance via la Presse du souhait du Ministre de tutelle Alexander De Croo de soumettre au Conseil des Ministres de ce vendredi un texte visant à permettre à l'État de se défaire de sa participation dans l'actionnariat de bpost.

Pour la CGSP, la volonté du Ministre De Croo découle avant tout d'une idéologie sans valeur ajoutée ni pour l'entreprise, ni pour le personnel, ni pour la clientèle, ni pour les actionnaires. Si la décision est entérinée par le Conseil des Ministres, la CGSP estime qu'elle contribuera à anéantir les efforts consentis depuis plus d'une décennie par le personnel de bpost pour rendre l'entreprise rentable et assurer aux actionnaires, dont le principal est le Gouvernement, un dividende non négligeable et profitable à l'ensemble des citoyens.

La vente des participations de l'État dans bpost n'offrira pas un meilleur service au public ni de meilleures conditions de travail pour le personnel mais aura pour seul but le profit de quelques personnes ou groupes de personnes au détriment de la société belge tout entière.

La CGSP tient aussi à rappeler la difficulté rencontrée en 2005 pour trouver des actionnaires prêts à investir à bon compte dans l'entreprise. bpost étant aujourd'hui largement bénéficiaire et performante, il n'y a aucune raison objective d'en assurer la vente. La CGSP suivra l'actualité en la matière de près et n'exclut pas des actions si le texte de loi devenait réalité.

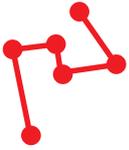
*Michel Laurent
Secrétaire IRW – Secteur Poste
0496 97 24 06*



30% de réduction
pour les affiliés CGSP
sur la nuitée sur base du prix affiché



Rue de Pont-à-Lesse à 5500 Dinant - reservation@casteldepontalesse.be - 082 22 28 44 - www.casteldepontalesse.be



Prime d'intéressement sur l'évolution des recettes en 2014

Le montant sur la prime d'intéressement sur l'évolution des recettes 2014 s'élèvera à 124,92 € bruts (Conseil d'entreprise de la SRWT).

Tous les membres du personnel (intérimaires y compris) ayant travaillé durant l'année 2014 et toujours en activité dans la société au moment du paiement de cette prime y ont droit. Ceux étant partis en pension, prépension ou sur la caisse d'invalidité y ont droit aussi.

J'attire cependant votre attention que ce montant est considéré pour un temps plein et qu'il sera proratisé en fonction du régime de travail et/ou du nombre de mois prestés en 2014 (les jours de maladie ou absences diverses ne sont pas à déduire).

Ce montant sera versé avec les salaires et les appointements du mois de mai 2015.

Préavis pour le système CAS

Les directions générales des TEC et de la SRWT autoriseront jusqu'au 30 juin 2015 les membres du personnel dont le préavis de prépension a débuté au plus tard le 31 janvier de cette année, à en demander l'annulation s'ils le souhaitent. Cette mesure fait suite aux différentes interpellations de la CGSP quant à l'évolution des conditions financières (suppression du complément d'ancienneté) et de la disponibilité des chômeurs âgés sur le marché de l'emploi (disponibilité adaptée).

Les services du personnel des différents TEC devraient prendre contact avec les membres du personnel concernés. Cependant, il vous est conseillé de ne pas attendre et d'en faire la démarche vous-même. Si au préalable vous souhaitez des renseignements complémentaires n'hésitez pas à contacter votre permanent régional.

Régionale de Charleroi

Congrès statutaire

La FGTB-CGSP secteur TBM organise ses congrès statutaires.

Pour Charleroi, celui-ci aura lieu à 9h le samedi 3 octobre 2015 à la CGSP Charleroi 42, rue de Montigny à 6000 Charleroi.

Les postes à pourvoir sont :

- Vérificateurs aux comptes (2) sortants ;
- Secrétaire régional, sortant et rééligible ;
- Président de la régionale, sortant et rééligible ;
- Vice-président de la régionale, sortant.

Candidats

- Membre de l'Exécutif (bureau) wallon, Secrétaire régional + 2 ;
- Membre du Comité wallon, Exécutif wallon + (3) ;
- Membre du Congrès wallon, Comité wallon + (3) ;

- Membre du Comité fédéral, Bureau wallon + (2) ;
- Membre du Congrès fédéral, Comité fédéral + (3) ;
- Membre du Fonds social national (1 issu du CE) ;
- Candidat vérificateur aux comptes fédéraux (1) ;
- Candidat Président des Allocataires sociaux (1) ;
- Candidat Conseil d'entreprise groupe (1) effectif (1) suppléant.

Votre candidature devra être envoyée par mail : jules.schellens@cgspace.be ou par courrier à la CGSP Charleroi 42, rue de Montigny à 6000 Charleroi, au Président de la Régionale du secteur TBM au plus tard le 31 août 2015.

Pour être candidat, il faut :

- que les candidatures soient présentées, examinées et retenues par le Secrétariat régional et mises à l'ordre du jour du Congrès régional pour l'élection et ratification ;
- cette procédure devra se faire dans l'intérêt de la Régionale et dans le respect d'un fonctionnement correct envers la CGSP ;
- s'inscrire dans le statut et la ligne politique (déclaration de principe) de la FGTB ;
- respecter les accords, les conventions et la réglementation en vigueur dans l'entreprise ;
- être disponible et accessible à ses collègues afin de pouvoir accomplir sa mission syndicale.

*Jules Schellens, Président
Carmino Fasano, Secrétaire régional*

Assemblée générale

Le Comité régional secteur TBM des Allocataires sociaux (CRI, CRA et CAS) de la CGSP Charleroi invite les affiliés CGSP, en règle de cotisation, à leur assemblée générale le mercredi 10 juin 2015 à 14h, à la rue de Montigny 42 - 6000 Charleroi.



Ordre du jour

Actualité sociale fin de carrière suite

Nous espérons votre participation à cette assemblée et vous remercions de votre présence massive lors de la précédente réunion (voir photos).

*Saye Francis, Président AS
Schellens Jules, Président régional
Fasano Carmino, Secrétaire régional*

Permanence fiscale 2015

Comme chaque année, une permanence fiscale se tiendra à la Régionale de Charleroi, le mercredi 10 juin 2015, de 8h à 14h.

Les affilié(e)s en ordre de cotisation peuvent passer pour remplir leur déclaration fiscale. Pour ce faire, vous devez vous munir des documents suivants :

- déclaration d'impôt (joindre le « brouillon ») ;
- déclaration de l'année précédente ;
- déclaration précompte immobilier (revenu cadastral) ;
- fiches de salaires 281.10 ;
- fiches congés payés 281.10 ;
- votre date de naissance et votre état civil ;
- nom et date de naissance des enfants ;
- éventuellement preuve de paiement de pension alimentaire ;
- attestations « épargne pension » et « assurance vie » ;
- attestations prêt hypothécaire, date du prêt et précisez si c'est un refinancement, les documents du prêt initial sont nécessaires (tableau d'amortissement, etc.) ;
- fiches pension, revenus de remplacement (chômage, maladie et invalidité) ;
- éventuellement un détail de vos frais réels, si vous pouvez prouver ceux-ci ;
- tout autre document devant être joint à votre déclaration ;
- tous les documents concernant les travaux réalisés dans votre habitation donnant droit à une réduction d'impôt.

Dans l'attente de vous rencontrer, veuillez accepter nos salutations fraternelles.

*Schellens Jules, Président régional
Fasano Carmino, Secrétaire régional*

Régionale de Namur-Luxembourg

Déclaration fiscale

Exercice d'imposition 2015 Revenus 2014

Cette année encore, la CGSP TBM sera aux côtés de ses affiliés pour les aider à remplir leur déclaration fiscale.

Ci-dessous, vous trouverez les permanences fiscales pour les deux provinces :

- les 8 et 26 juin 2015 de 9h à 15h ou sur rendez-vous à la CGSP Namur (bureau TBM 2^e étage) ;
 - le 12 juin 2015 de 9h à 11h au dépôt de Marloie ;
 - le 16 juin 2015 de 9h30 à 11h au dépôt de Florenville.
- Afin d'organiser au mieux ces permanences, il est impératif de prendre rendez-vous avec le secrétariat :
- Patrick Croon, 0497/02 72 93 ou 081/729 122 ;
 - Jules Schellens 081/729 158.
- J'attire votre attention sur l'importance de vous munir des documents nécessaires au calcul de vos impôts :
- déclaration d'impôt avec le brouillon ;
 - déclaration de l'année précédente ;
 - revenu cadastral ;
 - fiche de rémunération 281.10 etc. ;
 - fiche des congés payés 281.10 ;
 - éventuellement preuve de paiement de pension alimentaire ;
 - attestation épargne-pension et assurance vie ;
 - prêt hypothécaire, date du prêt et précisez s'il s'agit d'un refinancement, les documents du prêt initial sont nécessaires (tableau d'amortissement, etc.) ;

- tous les documents concernant les travaux réalisés dans votre habitation donnant droit à une réduction d'impôt ;
- fiche pension, revenus de remplacement (chômage, maladie et invalidité) ;
- éventuellement, un détail de vos frais réels ;
- tout autre document nécessaire pour réaliser votre déclaration fiscale.

Patrick Croon, Délégué permanent

Régionale de Bruxelles

Départ anticipé

Vous l'aurez sans aucun doute appris en lisant nos « infos » que la proposition de départ anticipé pour les membres du personnel nés en 1958 et 1959 a été coulée sous forme de préaccord. La proposition a été soumise récemment à notre Comité général qui, enthousiaste, l'a approuvée à l'unanimité. Elle sera soumise à la signature de la Commission paritaire le 19 mai.

Nous retiendrons essentiellement que quelque 450 personnes pourront bénéficier de cette mesure et que les emplois ainsi libérés constitueront une opportunité énorme tant pour les membres du personnel encore en activité que pour celles et ceux qui sont à la recherche d'un emploi.

En ce qui concerne la disponibilité des prépensionnés sur le marché de l'emploi, nous avons reçu une réponse officielle du directeur du VDAB. Une note positive pour les quelque 1 200 personnes qui ne devront plus être dispo-

nibles sur le marché de l'emploi. Voici en substance le contenu de la réponse :

« Les travailleurs qui étaient occupés dans une entreprise relevant du champ d'application de la CPR du transport urbain et régional, ne sont pas soumis à l'AR du 3/05/2007 mais bien à l'AR du 7/12/1992 qui énumère les exceptions en matière de dispense. L'AR du 30/12/2014 n'a nullement modifié les dispenses énumérées puisque ledit AR du 30/12/2014 a uniquement modifié l'AR du 30/05/2007. Étant donné que les travailleurs de la CPR du transport urbain et régional sont toujours dispensés, entre autres de l'obligation d'être disponibles et d'être inscrits comme demandeur d'emploi, n'est pas d'application ».

Vous trouverez le texte intégral dans les avis syndicaux que vous pouvez obtenir en consultant le site de la STIB Cyrber-myself.

D'autre part, les CCT réglant le départ des travailleurs nés en 1953, 1954, 1955, 1956 et 1957 ont également été prolongées.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical.

Reconduction du mandat de Secrétaire régional

Réuni le mardi 29 avril 2014, le Comité Bruxellois de la CGSP TBM de Bruxelles s'est réuni en Congrès extraordinaire et a décidé à l'unanimité de reconduire Dario Coppens dans son mandat de secrétaire régional pour une nouvelle période statutaire. Nous lui souhaitons bon vent et une nouvelle période statutaire très fructueuse.

Groupe de travail « PPA »

Le groupe de travail PPA de la section CGSP TBM-Bruxelles se réunira le 4 juin 2015 à 9h.

La réunion se déroulera dans la salle E de nos bâtiments de la rue du Congrès, 17-19 à 1000 Bruxelles. Par cette voie, nous y convions très cordialement tous les agents prépensionnés et pensionnés de la STIB.

Régionale du Hainaut-Brabant wallon

Appels à candidatures

Le Congrès statutaire de la Régionale Hainaut-Brabant wallon aura lieu le samedi 26 septembre 2015 à 9h30, salle panoramique 18, 20 rue Lamir à Mons.

Comme prévu dans nos statuts, les mandats suivants sont à pourvoir :

- Secrétaire régional : à pourvoir.
- Président régional : Vincent Vanboucq, sortant et rééligible ;
- Vice-président : Vincent Mouillard, sortant et rééligible ;
- Vice-président : Olivier Séculier, sortant et rééligible.

Exécutif wallon :

- Olivier Séculier, sortant et rééligible ;
- Vincent Vanboucq, sortant et rééligible.

Comité wallon :

- Laurent Glaude, sortant et rééligible ;
- Corine Dieu, sortante et rééligible ;
- Vincent Vanboucq, sortant et rééligible ;
- Roger Hennerez, sortant et rééligible ;
- Olivier Séculier, sortant et rééligible ;

- Claude Décamps, (A/S), sortant et rééligible.

Congrès wallon :

- Olivier Chabeau, sortant ;
- Bernard Destrain, sortant ;
- Vincent Vanboucq, sortant et rééligible ;
- Olivier Séculier, sortant et rééligible ;
- Corine Dieu, sortante et rééligible ;
- Roger Hennerez, sortant et rééligible ;
- Philippe Kiss, sortant et rééligible ;
- Laurent Glaude, sortant et rééligible ;

- Claude Décamps (A/S), sortant et rééligible.

Comité fédéral :

- Olivier Chabeau, sortant ;
- Bernard Destrain, sortant ;
- Vincent Vanboucq, sortant et rééligible ;
- Delfosse Jonathan, sortant et rééligible.

Congrès fédéral :

- Olivier Chabeau, sortant ;
- Bernard Destrain, sortant ;
- Vincent Vanboucq, sortant et rééligible ;

- Thibaut Baudoux, sortant et rééligible ;
- Corine Dieu, sortante et rééligible ;
- Roger Hennerez, sortant et rééligible ;
- Laurent Glaude, sortant et rééligible ;
- Claude Décamps (A/S), sortant et rééligible.

Vérificateurs aux comptes :

- Jean-Marc Herregodts, sortant et rééligible ;
- Claude Décamps, sortant et rééligible.

Allocataires sociaux :

- Claude Décamps, sortant et rééligible.

Les candidats à l'un de ces postes sont priés d'envoyer leurs candidatures au plus tard le 31 août 2015 (cachet de la poste faisant foi) à l'adresse suivante :

Camarade Vincent Vanboucq
Président du secteur TBM Hainaut-Brabant wallon
18/20 rue Lamir
7000 Mons

Les votes éventuels se feront sur base des affiliations au 31 juillet 2015.

Élections sociales de mai 2016

À l'approche des élections sociales de mai 2016, la CGSP Hainaut-Brabant wallon fait appel à des candidats délégués et propagandistes.

Si tu es motivé et prêt à t'investir dans la vie syndicale, aider et renseigner

tes collègues, envoie ta candidature avant le 30 juin 2015 à :

Vincent Vanboucq
18-20 rue Lamir
7000 Mons

Celle-ci sera présentée et examinée par le Comité exécutif régional pour acceptation.

*Vincent Vanboucq, Président
Vincent Mouillard, Vice-président
Olivier Séculier, Vice-président*

TRIBUNE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités • Dans nos régionales
- 3 / Édito • Les raisons de la colère
- 4 / Pension • Travailler plus longtemps pour une pension moindre !
- 6 / Chasse aux chômeurs • Supprimer le statut cohabitant !
- 7 / Le mot qui pue • Team building
- 8 / IRB • À Bruxelles, la pauvreté se conjugue au féminin pluriel !

www.cgspwallonne.be

SOMMAIRE

Infos POSTE

- 9 / Édito • Unité de vues et force d'action
- 10 / Déclaration en Commission paritaire du 30 avril 2015
- 11 / Réponse de l'entreprise à cette intervention
- 12 / Communiqué de presse

Infos TBM

- 13 / Prime d'intéressement sur l'évolution des recettes en 2014
/ Préavis pour le système CAS
/ Régionale de Charleroi
- 14 / Régionale de Charleroi
/ Régionale de Namur-Luxembourg
- 15 / Régionale de Bruxelles
/ Régionale du Hainaut-Brabant wallon



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