

TRIBUNE



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

JUILLET-AOÛT
2015

POSTE - TBM

CGSP

FGTB Services Publics

71^e année - n°7 - juillet-août 2015 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP, place Fontaines, 9/11 1000 Bruxelles

Indigestion?



Non!!!

...gestion!!!

ceylebertrand
@cartoonbase.com



ÉDITO

Ce n'est qu'un début...
Ils continuent
les dégâts

P. 3



POSTE

La fiche de paie
P. 9



TBM

Dans nos Régionales
P. 15

Primes syndicales

Rappel – Demande duplicatas 2014 !

Depuis 2012, votre service du personnel ne peut plus vous fournir de duplicata, même si votre formulaire a été égaré, si vous ne l'avez jamais reçu ou s'il contient des erreurs structurelles. Si vous vous trouvez dans une telle situation et que vous avez droit à une prime syndicale, deux possibilités s'offrent à vous :

- soit vous contactez par mail ou par téléphone votre régionale, votre délégué, votre secteur ou vous vous rendez directement sur place pour informer la CGSP de votre problème ;
- soit vous envoyez un mail à l'asbl Prime syndicale via l'adresse : sec.asbl-vzw@cgspacod.be. Vous y mentionnez votre nom, prénom, date de naissance, numéro de membre de la CGSP si vous le connaissez, la référence de votre (vos) employeur(s) en 2014 et les dates éventuelles d'entrée en service et de fin pour l'année de référence.

Nous vous ferons alors parvenir un formulaire de remplacement que vous devez nous renvoyer corrigé, complété et signé. Dès réception de celui-ci, nous entamerons les démarches administratives auprès du Secrétariat de la Commission des primes syndicales afin que le paiement soit effectué.



DANS NOS RÉGIONALES

Charleroi

Musée du Doudou

La Commission intersectorielle des Pensionné(e)s (CRIP) organise un voyage le mercredi **23 septembre** au musée du Doudou, Jardin du Mayeur, Grand-Place à Mons.

Midi : repas sur la Grand-Place.

Après-midi : visite de l'Hôtel de Ville de Mons ou après-midi libre.

Départ : 9h au coin des rues de la Villette et Libioulle, derrière la gare de Charleroi Sud.

Retour : vers 19h à Marcinelle.

Coût : 39 € pour les affiliés et 43 € pour les sympathisants.

Inscription à l'accueil : 071/797 111.

Versement sur le compte de la CRIP BE39 0882 6941 9919 (BIC GKCCBEBB) avec la mention « Doudou Mons » pour confirmer la réservation et ce, pour le **10 septembre au plus tard**.

Attention au changement de n° de compte, seules les inscriptions confirmées par le versement seront prises en considération.

Renseignement : Alphonse Vanden Broeck 0495/34 09 28.

Hainaut occidental

Horaire d'été

Du mercredi 1^{er} juillet au vendredi 28 août inclus, nos locaux sis place Verte, 15 à Tournai seront accessibles :

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

Avant tout déplacement, veuillez prendre contact au 069/22 61 51 afin de vous assurer de la présence de votre responsable de secteur.

Congrès statutaire 2016

Le secteur AMiO organisera (en ses locaux – place Verte, 15 à Tournai) son Congrès statutaire le 24 septembre 2015 à 9h30.

Huy

Horaire d'été

Durant les vacances d'été, nos bureaux seront fermés du lundi 3 août au vendredi 14 août inclus.

DEBT OVER !

4^e Université d'Été du CADTM Europe

Du 11 au 13 septembre 2015

La Marlagne (Namur) - Belgique

25 ans que la dette nous casse la tête...

<http://cadtm.org/DEBT-OVER-4e-universite-d-ete-du>

Ce n'est qu'un début... Ils continuent les dégâts

En quelques jours, l'actualité a donné quelques bons exemples de ce que devient le service public. Une panne électrique à Belgocontrol et l'ensemble du ciel belge s'arrête. À cette occasion, il est intéressant qu'aucun média n'ait parlé de prise d'otages des passagers alors qu'aucun préavis n'avait alerté ces victimes de l'incurie de nos politiques. Dans le même temps, au moins deux jours de suite, et alors que les magistrats et les syndicats l'annonçaient depuis des semaines, voire des mois, le Palais de Justice de Bruxelles, le premier du pays, est resté fermé. Certains prévenus ont été relâchés tant la justice belge ne parvenait plus à assurer un minimum de décence au fonctionnement judiciaire...

Le 1^{er} juin, quelques jours après la dernière cabine téléphonique en Wallonie, Proximus faisait démonter la toute dernière de Belgique à Anvers.

Inéluctable, me direz-vous ? Non ! Simplement une décision politique de ne plus imposer ce service public à l'entreprise. En Suisse, en Grande Bretagne, par exemple, chaque village est encore doté de cabines téléphoniques. Elles ne sont plus rentables depuis longtemps mais même le pays de Margareth Thatcher a décidé de laisser ce service public.

Enfin, la SNCB vient d'annoncer la fermeture de 33 guichets, dont 14 en Wallonie, à l'horizon de 2016. Certaines lignes seront totalement dépourvues de guichets.

Ce genre d'incidents ou de décisions va se multiplier ! Dans les communes, on racle les fonds de tiroirs, on licencie du personnel, on n'en remplace plus d'autres, on réduit ou supprime des subventions aux secteurs social ou culturel. Cette dynamique, déjà engagée sous le précédent gouvernement, se démultiplie depuis l'arrivée du De Wever's boy, Charles Michel.

On pourrait parler aussi des black-out énergétiques qui s'annoncent. Il y a encore quelques années, il y avait un plan national d'investissement contraignant et donc pas de risque de pénuries. Electrabel ferme ses outils jugés pas assez rentables (ils le sont pourtant !) puis crie au danger de pénurie. La politique du laisser-faire et l'opacité de la ministre sur ce dossier sont scandaleuses.

C'est pourquoi, dès la rentrée, nous devons repartir au front ! Si possible en front commun. Si possible au nord et au sud du pays.

Ils vont continuer les dégâts, n'en doutons pas ! Nous devons continuer le combat pour les en empêcher.

Bien sûr, une grève générale serait souhaitable. Bien sûr, une journée n'est pas assez mais l'unité de la lutte des travailleurs est encore plus importante ! Il faut un nouveau plan d'actions dès la rentrée pour expliquer à nouveau tous les enjeux qui nous font face et convaincre que, oui, la lutte vaut la peine ; que, oui, nos actions, même quand elles ne sont pas aussi dures que nous le voudrions, sont cependant efficaces.

Il n'y a qu'à voir les réactions des libéraux francophones ou des partis flamands quand nous les dérangeons dans leurs petites réunions. À tous les étages, ce ne sont que menaces contre les représentants syndicaux, contre le droit de grève, voire même parfois le droit de réunion.

Ce n'est évidemment pas une ou deux journées qui peuvent faire reculer ou tomber ce gouvernement mais la multiplication des journées d'action et de grèves peut nous faire marquer des points si nous savons mettre la population de notre côté.

Ce gouvernement veut diviser les travailleurs. À nous de les unir !
Dans l'unité et dans l'action, continuons le combat !

La société malade de la gestion

Dans le cadre de ses Grandes conférences syndicales, la CGSP wallonne s'est interrogée sur les modes de gestion actuels qui induisent les dérives d'une société littéralement malade de la gestion. Un phénomène qui n'épargne malheureusement pas les services publics confrontés à l'idéal managérial.

Pour y réfléchir, elle a invité, le 17 mars dernier, le sociologue clinicien Vincent de Gaulejac, précisément auteur de *La société malade de la gestion* et la politologue Béatrice Hibou, auteure de *La bureaucratie néolibérale*.

Un système qui rend fou !

« Nous sommes confrontés à un capitalisme paradoxant » ! D'emblée, Vincent de Gaulejac définit le problème : 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* ou d'être *libre* de travailler 24h sur 24 ! Ces nouveaux avatars du travail induisent une perte de sens ainsi qu'une perte de l'amour du métier qui se traduisent souvent par un malaise, des dépressions, un épuisement professionnel. En 2014, pas moins de 19 000 travailleurs étaient victimes d'un *burn-out*. Et bien entendu, malgré de nombreux stéréotypes à ce sujet, ces symptômes touchent également le secteur public.

Cette évolution gestionnaire promeut la culture de la haute performance, le management par l'objectif et n'a pas d'autres buts que d'exploiter les travailleurs. Mais avec cette particularité de tout faire pour obtenir son consentement, sa *participation*.

Alors que le taylorisme (traduit au cinéma par *Les Temps modernes* de Charlie Chaplin) visait à discipliner les corps, à les rendre utiles, dociles et productifs, le pouvoir managérial s'applique à solliciter de la même manière notre conscience, notre esprit, notre *psyché*. Ainsi, si les travailleurs sont davantage libres, s'ils peuvent organiser leur travail et leur temps de travail comme ils l'entendent, ils doivent en retour apporter des résultats. Ce système fonctionne à l'adhésion, à la mobilisation psychique. Petit à petit, insidieusement, les normes requises finissent par être intériorisées. Bienvenue dans le monde de l'autonomie contrôlée !

Le capital humain, nouvelle chair à canon

Cette culture de la haute performance préconise le modèle de l'excellence mais il incite ainsi les travailleurs à optimiser leurs *chances*. En effet, les travailleurs deviennent responsables des objectifs qui leur ont été fixés. Une telle situation, une telle gestion du *capital humain* (pour reprendre cette novlangue

managériale) est à l'origine d'une tension psychique maximale. À ce sujet, d'un point de vue sémantique, le passage de la notion de *personnel* à celle de *ressources humaines* est tout sauf anecdotique. En effet, les finalités, d'un point de vue idéologique, sont ainsi renversées : l'humain devient un moyen et la fin, c'est l'entreprise !

Ce renversement concerne également l'organisation politique de la société où cette dernière se met, elle aussi, au service de l'entreprise. Comme ces glissements le montrent, et bien qu'elle prétende le contraire, rien n'est moins idéologique que la gestion. « *Sous une apparence objective, opératoire et pragmatique, la gestion managériale est une idéologie qui traduit les activités humaines en indicateurs de performance, et ces performances en coûts et bénéfices* »¹

La meilleure illustration de ce retournement de situation est caractérisée par le fait que le stress (qui découle de ce mode de gestion) est présenté et géré comme une externalisation des problèmes.

Toujours plus !

Ce mode de fonctionnement touche toute la société ! Ainsi, le monde de la politique est littéralement contaminé par la gestion (il s'occupe par exemple de *l'emploi* et non du *travail*) et il est promulgué notamment par la *European Foundation for Quality Management* (qui, en effet, oserait s'opposer à la qualité ?). Cette fondation préconise *l'excellence durable* (un oxymore tout aussi magnifique que la *vulnérabilité robuste* requise des managers).

Ce concept d'excellence durable, outre qu'il s'avère impossible, est également délétère. Effectivement, s'il s'agit d'être hors du commun durablement, que devient alors ce qui est commun (la société) ? En somme, « *la société devient une vaste entreprise qui intègre ceux qui lui sont utiles et rejette les autres.* »²

Par ailleurs, ceci produit un monde en tension permanente : l'excellence produit l'exclusion et la dépression n'est autre que l'agressivité que l'individu retourne contre lui-même. Dans ce modèle de société, l'existence sociale dépend du mérite. Il appartient alors au travailleur à trouver ses propres justifications et à s'accommoder de la contrainte si elle est jugée incontournable. Et si la logique de cet idéal managérial ne recouvre pas toute la réalité, il faut alors adapter la réalité aux indicateurs...

Malaise dans la société

Un autre phénomène intéressant est la concurrence des normes. Toutes n'émanent pas du monde managérial et leur compréhension n'est pas la même pour tous. Partant,

S'il s'agit d'être hors du commun durablement, que devient alors ce qui est commun ?

les normes peuvent devenir le nouveau lieu de l'affrontement politique. Force est toutefois de constater que la psychologisation du travail social entraîne une dépolitisation de ce dernier et ce constat soulève deux questions : où pouvons-nous alors encore trouver des lieux de militance et où pouvons-nous placer le curseur ?

Dans un système qui rend fou par les injonctions qu'il donne, et alors que tout ne peut être quantifié, les outils de gestion ont été construits pour traduire en chiffres la production.

Ainsi, le raisonnement de la compétitivité semble être d'une logique implacable mais c'est la compétitivité elle-même qui est destructrice d'emploi ! Citons par exemple les contrats zéro heure.

Une posture difficile

Sur ce sujet du mal-être au travail, les syndicats sont dans une posture difficile. Les militants doivent produire une alternative mais la culture syndicale les a habitués à lutter pour des revendications matérielles ! Face à cette évolution d'une conflictualité sociale vers une conflictualité psychique, les travailleurs veulent avant tout autre chose être écoutés. Broyés par une bureaucratisation néolibérale – c'est ainsi que Béatrice Hibou nomme le capitalisme managérial – les travailleurs des services publics sont soumis, autant que leurs collègues du privé, à une forme de liberté contrôlée. Les objectifs de performance remplacent ainsi le contremaître d'antan. Cette universalisation, cette indifférenciation entre le public et le privé traduit l'exercice d'une certaine domination. Comme Vincent de Gaulejac le soulignait, ce mode de domination n'est plus imposé d'en haut, mais il est le fruit de la rencontre d'intérêts. En somme, ce nouvel esprit du capitalisme récupère l'idéal de la liberté et induit une dépolitisation somme toute très politique et la psyché des travailleurs est



Vincent de Gaulejac

investie comme une force productive. Un des enjeux pour les syndicats est de se former à la déconstruction de tous les outils au service du capitalisme financier.

Se réapproprier nos outils

Autrefois, le pouvoir possédait un lieu et un visage. Aujourd'hui, en tant que contre-pouvoir, les syndicalistes n'ont même plus la théorie (marxiste) nécessaire comme grille pour comprendre les mutations du monde du travail. C'est ce redoutable exercice de réappropriation de nos valeurs avec les outils de compréhension dont nous avons aujourd'hui besoin qui est à la base de ces rencontres dans le cadre des grandes conférences syndicales.

Au fil de ces échanges, il nous semble évident que ces conférences nous aident à mettre des mots sur les maux, à identifier les pôles de résistance, à recréer du sens et à construire ensemble la réplique. ■

1. Vincent de Gaulejac, *La société malade de la gestion*, Paris, Points Seuil, 2015, p.38.
2. Idem, p.189.



Béatrice Hibou



Tax Shift et Werkbaar werk

Tax Shift, ce mot imprononçable est aujourd'hui une antienne reprise par toutes et tous. Mais de quoi parle-t-on et d'où vient ce concept ?

À vrai dire, et au fur et à mesure que le temps passe, pratiquement plus personne ne le sait depuis le moment où cet anglicisme est devenu un pavillon de complaisance qui change de direction en fonction de l'interlocuteur. Depuis l'été 2014, pas un jour ne passe sans qu'il ne soit évoqué. En effet, lors de la constitution du gouvernement, ce dernier s'est inspiré vaguement d'un rapport du Conseil supérieur des Finances d'août 2014 consacré au *Tax Shifting* qui relevait qu'au cours des dernières années, l'Union européenne, le FMI et l'OCDE avaient plaidé pour une « *modification de la structure globale des prélèvements en Belgique, en réduisant ceux qui portent sur le travail et en accroissant ceux qui ont le moins d'effet négatif sur la croissance* ».¹

Nous voyons donc déjà les suspects habituels à la manœuvre. Le gouvernement a donc annoncé un *glissement fiscal et parafiscal* (ce qui est en effet une traduction littérale du tax shift) impliquant « *la possibilité d'un glissement de la charge de l'impôt des personnes physiques sur le travail vers des impôts sur d'autres revenus, vers des impôts indirects et/ou vers la fiscalité environnementale* ». Cette notion de glissement est donc très vaste et chacun peut y mettre ce qu'il veut (et personne ne s'en prive par ailleurs)

Justice fiscale !

Le *Tax Shift* n'a donc rien à voir avec toutes les connotations qu'une réforme fiscale peut induire : il est plutôt un changement (virage ou modification pivotale pour certains) fiscal qui élimine ou réduit une ou plusieurs taxes tout en maintenant les rentrées fiscales au même niveau. Ce glissement fiscal n'est donc pas la grande réforme fiscale qui permettra(it) de financer la sécurité sociale et les services publics.

Sans entrer dans le détail des mesures envisagées par les différents protagonistes, une réflexion stratégique générale s'impose. À partir du moment où les acteurs, et tout particulièrement les interlocuteurs sociaux, se voient contraints d'utiliser les mots forgés par leurs adversaires sans avoir le temps ni le recul pour sonder leur réelle origine, c'est comme s'ils avaient pratiquement déjà perdu le combat avant d'avoir entamé les hostilités. La seule réplique offensive restante vise alors à essayer de remplacer le terme par un autre. Ainsi, la FGTB a-t-elle mis l'accent sur la justice fiscale pour contrer le *tax shift*.

Travail faisable ?

Un constat analogue peut être posé concernant le *werkbaar werk*, concept poisseux tantôt traduit par travail faisable ou soutenable.

De quoi est-il question et d'où vient ce concept opérationnel ? Tout d'abord, il est opportun de souligner qu'il est le fruit d'un accord conclu au sein du SERV¹ par lequel les « *interlocuteurs sociaux flamands et le gouvernement flamand veulent en priorité d'ici 2020 veiller à ce que plus de personnes travaillent plus longtemps. Pour concrétiser cette augmentation du taux d'activité, ils veulent améliorer la qualité du travail afin que l'allongement de la carrière soit et reste attractif pour tous.* »

Cette définition inclut aussi les latitudes suivantes : « *un travail qui offre suffisamment de possibilités d'apprentissage, qui n'occasionne pas trop de stress et qui rend possible un équilibre entre le travail*

et la vie privée. Quiconque à un travail faisable rencontre plus de plaisir au travail, y reste plus longtemps et est moins souvent malade ».

Le travail soutenable ne l'est déjà plus !

Sans nécessairement voir dans le travail faisable ou soutenable un *oxymore* (quoique), force est de constater qu'après avoir démantelé tout ce qui rendait la fin de carrière soutenable (prépension, crédits-temps...), le gouvernement tendrait à reconnaître implicitement que le travail ne l'est (plus) guère...

Ou alors s'agit-il d'un nouvel exercice d'enfumage d'acteurs qui ne cessent de citer la concertation sociale tout en mettant simultanément tout en œuvre pour l'annihiler (ici par l'individualisation des relations de travail).

Enfin, par analogie avec la justice fiscale, le meilleur pare-feu contre le travail soutenable n'est-il pas déjà là sous la main, à savoir la réduction **collective** du temps de travail ? ■



1. Source : <http://www.taxworld.be/taxworld/gouvernement-federal-tax-shifting.html?LangType=2060>

2. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen : équivalent des Conseil économique et social wallon (CESW), CESRBC et du WSR-DG. Cf. : <http://www.serv.be/stichting/page/werkbaar-werkdu-SERV>

Retrouver le sens des relations collectives dans le secteur public

Analyser les enjeux, développer une vision de notre action syndicale pour les prochaines années, tel est l'objectif des séminaires que la CGSP-Bruxelles organise à l'attention de ses permanents, délégués et militants dans la perspective des congrès de 2016. Le premier s'est déroulé fin avril et a fait le point sur l'évolution de relations collectives dans la fonction publique en comparant avec l'approche dans le secteur privé.

Dans le secteur privé, les relations collectives de travail permettent aux syndicats représentant les travailleurs et aux organisations patronales de négocier et de s'accorder notamment sur les conditions de travail et sur les salaires. Régies par des textes de lois, elles se matérialisent dans les conventions collectives de travail (loi du 5 décembre 1968 sur les CCT) qui sont conclues du plan national (Conseil national du travail) à celui de l'entreprise, en passant par le niveau sectoriel. Elles ont le plus souvent force obligatoire et s'étendent alors à tous les travailleurs concernés, qu'ils soient syndiqués ou pas. Elles profitent donc à tous et constituent un mécanisme vertueux de

la paix sociale. Le principe de base de ces négociations est la liberté des partenaires sociaux, que ce soit au sein de l'entreprise, d'un secteur ou du CNT, de décider entre eux. Pour autant que le gouvernement n'intervienne pas comme il l'a fait en début d'année pour brider l'augmentation des salaires sous prétexte de sauvegarder notre compétitivité par rapport aux pays voisins.

Et dans le secteur public ?

Il en va tout autrement. C'est le statut syndical (loi du 19 décembre 1974 et ses arrêtés d'exécution) qui « organise les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ». Ce statut concerne tout le personnel statutaire et contractuel des services publics à l'exception, notamment, des magistrats et greffiers, du personnel de l'armée et de la police intégrée, des entreprises publiques

autonomes et des sociétés régionales de transport public qui relèvent de systèmes particuliers ou hybrides. Le statut traite des organisations syndicales représentatives ou agréées, des délégués syndicaux, des relations collectives et des organes au sein desquels s'exercent ces relations.



Il n'existe pas de symétrie avec le secteur privé en raison de la diversité des secteurs des services publics et du fait qu'ils sont régis par des lois spécifiques. Autre différence notable : l'autorité est souveraine puisqu'elle représente la puissance publique et détient une légitimité institutionnelle et légale.

Ainsi, des négociations entre organisations syndicales et autorités peuvent aboutir soit à un protocole d'accord auquel l'autorité est liée politiquement, mais sans contrainte ; soit un protocole de désaccord qui permet à l'autorité de faire aboutir un projet pourtant rejeté par les syndicats.

Délégués syndicaux moins bien protégés

En principe, les délégués sont protégés contre les mesures disciplinaires et la rupture de la relation de travail qui leur seraient infligées à la suite de leurs

activités syndicales. En réalité, cette protection est bien moindre que dans le secteur privé et s'avère inopérante dans le cas des délégués contractuels. Si une procédure préalable au licenciement est bien prévue, il n'existe pas véritablement de sanction dissuasive ni de réparation forfaitaire en cas de non-respect par l'autorité.

Renouer le dialogue social dans le secteur public

Afin de renforcer le dialogue social et la gestion des conflits dans le secteur public, une cellule de conciliateurs sociaux a vu le jour en 2012 au sein du SPF Emploi et concertation sociale. C'est que, dans le contexte néolibéral

et managérial en vogue ces dernières années, le dialogue social est en panne. Gouvernements de droite et managers rêvent de régler leur compte aux syndicats ainsi qu'aux fonctionnaires et n'ont plus la volonté de négocier, ni même de concerter.

Nous devons lutter contre cette dérive car le dialogue social reste la condition de l'intérêt commun, consubstantiel des services publics.

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

www.cgsp-acod-bru.be





La fiche de paie

Dans la Tribune du mois de mai, nous vous avons apporté des informations sur la fiche de paie. Vous trouverez dans ce numéro d'autres explications.

Comment se calcule chaque mois le salaire brut ?

Exemple sur la base d'une fiche de paie du mois de mai d'un DA.

La page 2 de sa fiche de paie indique quelles ont été ses prestations en heures et en jours lors du mois de mai.

Prestations du mois (heures)

Code	Description	Heures
8U50	Jour férié légal (heures)	15,2
8U00	Heures prestées	121,6
8U51	Congé légal (heures)	30,4

Prestations du mois (jours)

Code	Description	Jours
8D50	Jour férié légal (jours)	2,0
8D00	Jours prestés	16,0
8D51	Congé légal (jours)	4,0

Chèques repas

Période	Nombre
5/2014	16
Chèque repas € 6,00 – 1,54	

Rubrique	Montant (€)
Brut soumis aux cotisations sociales	1 743,47
1OVP Salaire brut jours prestés	1 267,98
1B50 Jour férié légal	158,50
1B51 Congé légal	316,99
Cotisations sociales	-94,21
/301 ONSS rémunération normale	-227,87
/30L Réd. ONSS (empl.)-bonus à l'emp.	133,66
Brut non soumis aux cotisations sociales	3,66
3SA1 Frais transp. véhicule perso.	3,66
Précompte professionnel	-218,23
/411 Imposition rémun. ordin.	-243,72
/41T Réduc. préc. prof. bas salaire	6,24
/41U Réduc. préc. prof. bonus emploi	19,25
Déductions	-33,94
/30E Cotis. mens. ONSS spéciale	-9,30
4MCO Cotis. perso. Chèques repas	-24,64
Indemnités	31,70
4SA1 Frais transp. véhicule perso.	31,70
Salaire net du mois	1 432,45
Régularisation	167,49
Montant net total	1 599,94
Versé sur votre compte IBAN BE49953126866871	

Brut soumis aux cotisations

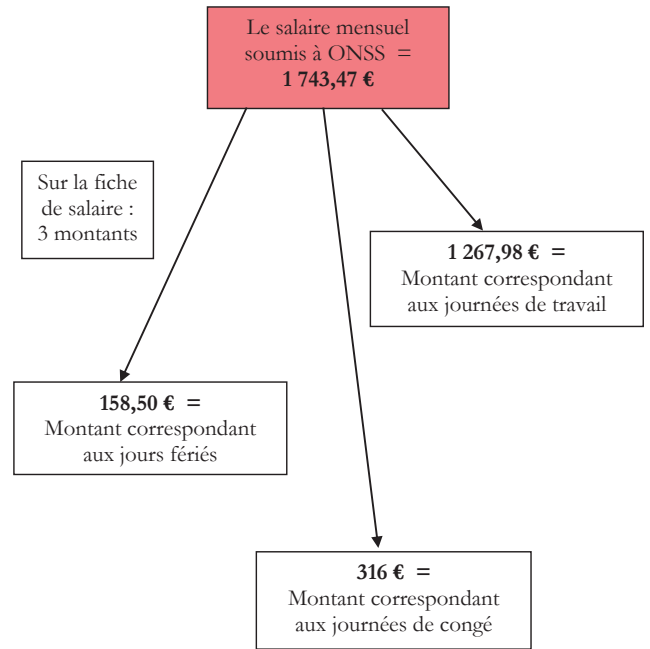
Chacun de ces « évènements » est converti **distinctement** en un montant brut

Ici, il y a du salaire pour 16 jours prestés, 2 jours fériés et 4 jours de congé.

Brut non soumis aux cotisations

Si applicable – exemple : les frais de déplacement domicile/lieu de travail > 31,70 €, la prime de nuit des statutaires, le complément ONEM en cas d'IC CCT...

Rubrique	Montant (€)
Brut soumis aux cotisations sociales	1 743,47
1OVP Salaire brut jours prestés	1 267,98
1B50 Jour férié légal	158,50
1B51 Congé légal	316,99
Cotisations sociales	-94,21
/301 ONSS rémunération normale	-227,87
/30L Réd. ONSS (empl.)-bonus à l'emp.	133,66
Brut non soumis aux cotisations sociales	3,66
3SA1 Frais transp. véhicule perso.	3,66
Précompte professionnel	-218,23
/411 Imposition rémun. ordin.	-243,72
/41T Réduc. préc. prof. bas salaire	6,24
/41U Réduc. préc. prof. bonus emploi	19,25
Déductions	-33,94
/30E Cotis. mens. ONSS spéciale	-9,30
4MCO Cotis. perso. Chèques repas	-24,64
Indemnités	31,70
4SA1 Frais transp. véhicule perso.	31,70
Salaire net du mois	1 432,45
Régularisation	167,49
Montant net total	1 599,94
Versé sur votre compte IBAN BE49953126866871	



Le brut non soumis à cotisations sociales & frais de déplacement

- Règle fiscale.
- L'indemnité déplacement domicile-lieu de travail est exonérée d'impôt à concurrence de maximum 31,70 € chaque mois en cas de déduction forfaitaire des frais professionnels.
- Si l'indemnité déplacement domicile-lieu de travail est plus élevée que 31,70 €, le solde est soumis à l'impôt.
- La différence de traitement fiscal explique les deux codes paiement :
 - code 3SA1 (soumis à l'impôt) ;
 - code 4SA1 (non soumis à l'impôt).

Rubrique	Montant (€)
Brut soumis aux cotisations sociales	1 743,47
1OVP Salaire brut jours prestés	1 267,98
1B50 Jour férié légal	158,50
1B51 Congé légal	316,99
Cotisations sociales	-94,21
/301 ONSS rémunération normale	-227,87
/30L Réd. ONSS (empl.)-bonus à l'emp.	133,66
Brut non soumis aux cotisations sociales	3,66
3SA1 Frais transp. véhicule perso.	3,66
Précompte professionnel	-218,23
/411 Imposition rémun. ordin.	-243,72
/41T Réduc. préc. prof. bas salaire	6,24
/41U Réduc. préc. prof. bonus emploi	19,25
Déductions	-33,94
/30E Cotis. mens. ONSS spéciale	-9,30
4MCO Cotis. perso. Chèques repas	-24,64
Indemnités	31,70
4SA1 Frais transp. véhicule perso.	31,70
Salaire net du mois	1 432,45
Régularisation	167,49
Montant net total	1 599,94
Versé sur votre compte IBAN BE49953126866871	

Brut non soumis aux cotisations

En cas de déduction forfaitaire des frais professionnels, la partie des frais de déplacement qui dépasse 31,70 €/mois est soumise à l'impôt.

En cas de déduction des frais réels, c'est l'ensemble des montants payés qui doit être soumis à l'impôt.

Indemnités

Lorsque l'agent a opté pour la déduction forfaitaire de ses frais professionnels, les premiers 31,70 € sont exonérés d'impôt.

Comment se fait le passage du brut vers le net ?

Les éléments essentiels du décompte sont :

Brut soumis à cotisations sociales

- cotisations sociales + brut non soumis à cotisations sociales - précompte professionnel
- déductions + indemnités = salaire net versé sur le compte

Le brut soumis aux cotisations sociales	Le salaire des jours prestés, des jours de congé, de maladie et des primes payées en mois courant telles que bilinguisme ou foyer/résidence (M). En cas d'absences rémunérées, il faut additionner le salaire des jours prestés et des jours d'absence pour reconstituer le traitement mensuel.
- Les cotisations sociales	Elles peuvent être de plusieurs sortes et diffèrent pour les contractuels et les statutaires. Il peut s'agir tant des cotisations ONSS sur rémunération normale, que des cotisations sur des rémunérations « particulières » (exemple sur le BNR, sur le pécule des statutaires...) ou des cotisations spécifiques pour les statutaires (ex. pour le Fonds des Pensions de survie). Pour les bas salaires, les cotisations sociales peuvent être réduites par le bonus à l'emploi.
= Le salaire brut imposable	Son montant n'est pas mentionné sur la fiche de paie ; il s'agit du : Salaire brut soumis aux cotisations sociales - Les cotisations sociales + éventuellement le brut non soumis aux cotisations sociales
- Le précompte professionnel	Le précompte professionnel constitue une retenue sur le salaire sous la forme d'un acompte sur l'imposition finale des revenus professionnels. Il se calcule sur base du salaire imposable et tient compte de la situation familiale de l'employé.
= Salaire net	

Comment se calculent les cotisations sociales ?

Pour les statutaires

- Cotisations ONSS (3,55 %).
- Fonds de Pension de survie (7,50 %).
- Certaines primes sont totalement exonérées.
- Certaines primes sont soumises à 13,07 %.

Pour les contractuels

- Cotisations ONSS (13,07 %).

Les cotisations personnelles sont diminuées du bonus à l'emploi pour les bas salaires

Le bonus à l'emploi

Une réduction des cotisations sociales personnelles pour les bas salaires < 2 385 €

< 1 501,82 € brut/mois : 183,97 € (maximum)

1 501,82 € - 2 385,41 € : réduction graduelle

(Formule : $183,97 - [0,2082 \times (\text{salaire} - 1\,501,82)]$)

> 2 385,41 € : plus de droit au bonus à l'emploi

- Le bonus à l'emploi diminue lorsque le salaire augmente → « au plus le salaire est élevé, au plus les cotisations ONSS se rapprochent des 13,07 % ».
- Le salaire est le traitement + toutes les allocations dues pour un mois donné – inclus donc les régularisations en M+1.
- Le paiement de primes en M+1 génère automatiquement un recalcul du bonus à l'emploi.

Les cotisations sociales et le bonus à l'emploi sur la base d'un exemple concret :

Mars

1 743,47 €	=	salaire brut
{ - 227,87 €	=	ONSS (13,07 %)
{ + 133,66 €	=	bonus à l'emploi
= 94,21 €		cotisations sociales prélevées en mars

Recalcul de mars en avril

2 455,53 € (1 743,47 € + 712,06 €)	= salaire brut + allocations								
<table> <tr> <td>- 227,87 €</td> <td>= ONSS sur 1 743,47 € (13,07 %)</td> </tr> <tr> <td>- 93,07 €</td> <td>= ONSS sur les allocations 712,06 € (13,07 %)</td> </tr> <tr> <td>+ 133,66 €</td> <td>= bonus à l'emploi (sur un salaire de 1 743,47 €)</td> </tr> <tr> <td>- 133,66 €</td> <td>= récupération du bonus à l'emploi (calculé sur un salaire de 2 455,53 €)</td> </tr> </table>	- 227,87 €	= ONSS sur 1 743,47 € (13,07 %)	- 93,07 €	= ONSS sur les allocations 712,06 € (13,07 %)	+ 133,66 €	= bonus à l'emploi (sur un salaire de 1 743,47 €)	- 133,66 €	= récupération du bonus à l'emploi (calculé sur un salaire de 2 455,53 €)	
	- 227,87 €	= ONSS sur 1 743,47 € (13,07 %)							
	- 93,07 €	= ONSS sur les allocations 712,06 € (13,07 %)							
	+ 133,66 €	= bonus à l'emploi (sur un salaire de 1 743,47 €)							
- 133,66 €	= récupération du bonus à l'emploi (calculé sur un salaire de 2 455,53 €)								
<hr/>									
Total des cotisations sociales dues pour les prestations du mois de mars : 320,94 € d'ONSS									
Donc perte du bonus à l'emploi vu que le salaire > 2 385 €									

Comment se calcule le précompte professionnel ?

Le précompte professionnel

- Le précompte professionnel est **une avance** sur l'impôt final dû par le travailleur.
- L'impôt final est lié à la situation globale du travailleur (revenus professionnels, situation familiale, revenus immobiliers, pension alimentaire et autres charges déductibles, etc.).
- Le montant du précompte professionnel retenu dépend de la situation familiale, du type de rémunération et du montant de la rémunération.

Le précompte professionnel sur rémunérations ordinaires

Précompte sur rémunérations ordinaires : est lié au « salaire » dû pour les prestations effectuées au cours d'un mois (≠ payé le mois) et à la situation familiale.

Le salaire est globalisé pour le calcul du précompte : le traitement + toutes les allocations.

→ Le paiement de primes en M+1 génère automatiquement un recalcul du précompte professionnel dû sur les rémunérations dues pour les prestations d'un mois donné.

Le précompte professionnel sur base d'un exemple concret :

Mars

1 743,47 €	= salaire brut
- 94,21 €	= ONSS (13,07 %)
+ 14,71 €	= brut non soumis
<hr/>	
= 1 663,97 €	

Salaire imposable

Précompte professionnel : 225,52 € soit 13,55 % de précompte

Recalcul de mars en avril

2 455,53 € (1 743,47 € + 712,06 €)	= salaire brut + allocations
- 320,94 €	= ONSS total sur 2 455,53 € (94,21 € prélevé en mars + 226,73 € suite au recalcul en avril)
+ 14,71 €	= brut non soumis payé en mars
<hr/>	
= 2 149,30 €	

Salaire imposable des prestations de mars

Précompte professionnel : 436,71 € soit 17,68 % de précompte

225,52 € (déjà prélevés en mars) → **181,19 € en avril**

Le précompte professionnel sur primes exceptionnelles

Précompte sur primes exceptionnelles : les primes qui ne sont pas liées aux prestations d'un mois sont taxées distinctement, sur la base de la rémunération annuelle et de la situation familiale. Par exemple : le double pécule de vacances, la prime de fin d'année, le salaire variable, la prime de gestion.

La rémunération annuelle est extrapolée sur la base des paiements intervenus (ou à intervenir) de janvier jusqu'au mois de paiement de la prime exceptionnelle. Par exemple, le paiement de primes de nuit en mai relatives à avril entraîne un recalcul du précompte sur le double pécule de vacances payé en avril et éventuellement une régularisation.

Rubrique	Montant (€)
Brut soumis aux cotisations sociales	4 879,63
1B56 Repos compensatoire	79,25
1BW0 Bonus non récurr. (bénéfices)	1 207,62
1OVP Salaire brut jours prestés	1 505,72
1B50 Jour férié légal	79,25
1B51 Congé légal	79,25
1VA1 Double pécule empl. préc.	-60,97
1VI2 Double pécule de vacances	1 172,18
1VV1 Double pécule variable	383,83
1VV3 Simple pécule variable	433,50
Cotisations sociales	-594,37
/301 ONSS rémunération normale	-284,53
/302 Pécule de vacances ONSS	-195,40
/30L Réd. ONSS (empl.)-bonus à l'emp.	43,40
/30T ONSS (employé) NR BonRés.	-157,84
Brut non soumis aux cotisations sociales	130,63
3SA1 Frais transp. véhicule perso.	10,29
3VA2 Double pécule empl. préc.	-7,80
3VI3 Double pécule de vacances	96,53
3VV2 Double pécule variable	31,61
Précompte professionnel	-966,26
/411 Imposition rémun. ordin.	-376,83
/412 Imposition pécule de vacances	-601,92
/41T Réduc. préc. prof. bas salaire	6,24
/41U Réduc. préc. prof. bonus emploi	6,25
Déductions	-46,86
/30E Cotis. mens. ONSS spéciale	-17,60
4MCO Cotis. perso. Chèques repas	-29,26
Indemnités	31,70
4SA1 Frais transp. véhicule perso.	31,70

Sommes payées à titre de double pécule de vacances

Taxation distincte du double pécule de vacances

Régularisation d'avril 2014

Rubrique	Montant (€)
Brut soumis aux cotisations sociales	414,37
1OVP Salaire brut jours prestés	-31,28
1005 Allocation de nuit	278,66
1086 Reliquat d'heures payées	116,47
1710 Allocation de remplacement	80,50
1VA1 Double pécule empl. préc.	18,23
1VA3 Simple pécule empl. préc.	-48,21
Cotisations sociales	-97,55
/301 ONSS rémunération normale	-36,55
/302 Pécule de vacances ONSS	-2,38
/304 Autres rémunérations ONSS	-15,22
/30L Réd. ONSS (empl.)-bonus à l'emp.	-43,40
Brut non soumis aux cotisations sociales	14,94
3SA1 Frais transp. véhicule perso.	12,61
3VA2 Double pécule empl. préc.	2,33
Précompte professionnel	-159,06
/411 Imposition rémun. ordin.	-98,08
/412 Imposition pécule de vacances	-7,71
/414 Précompte rém. exc.	-47,02
/41U Réduc. préc. prof. bonus emploi	-6,25
Déductions	-5,21
/30E Cotisation mens. ONSS spéciale	-5,21
Total d'avril 2014	167,49

Recalcul du précompte dû sur le double pécule de vacances suite au paiement en mai de primes liées au mois d'avril.

Les déductions

Les déductions sont des montants déduits du salaire net :

Brut soumis à cotisations sociales
- cotisations sociales
+ brut non soumis à cotisations sociales
- précompte professionnel
<hr/>
= salaire net
- déductions

Les déductions sont **des retenues** telles que :

- la cotisation mensuelle ONSS spéciale ;
- la cotisation personnelle pour les chèques repas ;
- la cotisation syndicale ;
- une participation aux frais pour contrôle médical non effectué ;
- une cotisation personnelle assurance hospitalisation, etc.

Les indemnités

Les indemnités sont des montants ajoutés au salaire net :

Brut soumis à cotisations sociales
- cotisations sociales
+ brut non soumis à cotisations sociales
- précompte professionnel
- déductions
<hr/>
= salaire net
+ indemnités

Les indemnités sont **des paiements positifs** tels que :

- la prime RGPT ;
- le remboursement des frais de déplacement domicile-lieu de travail ≤ 31,70 € ;
- les frais de parcours, etc.

Quels sont les changements à partir de mai 2015 ?

Amélioration de la lisibilité des données de la page 1

Problématique : dans certains cas, le calcul entre le net du mois et le net payé n'est pas complet.

Objectif : faire apparaître toutes les données intervenant dans le calcul.

Que verra-t-on en plus ?

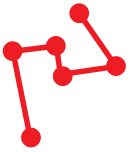
- Les saisies.
- Le solde du mois précédent lorsque la totalité d'un montant à récupérer n'a pas pu l'être durant le(s) mois précédent(s).

Amélioration de la lisibilité des données de la page 2

Objectif : faire apparaître les prestations du mois M-1 en cas de régularisation des présences/absences (ex. grève).

Que verra-t-on ?

Le récapitulatif en page 2 des prestations et des absences du mois M-1 (remplace les données précédentes). ■



Régionale TEC Liège-Verviers Congrès statutaire du 10 octobre 2015

Appel aux candidatures

Le Congrès statutaire de la Régionale Liège-Verviers aura lieu le samedi 10 octobre 2015 à 9h30, Salle « Piron » 4^e étage, 9-11 place Saint-Paul à 4000 Liège.

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

Secrétaire régional :

- Dona Balbo, sortante et rééligible.

Président régional :

- Giovanni Nocera, sortant.

Vice-président régional :

- Fabian Quintiens, sortant et rééligible.

Deux Vérificateurs aux comptes :

- Sébastien Vickevorst, sortant ;
- Antonio Quaranta, sortant et rééligible.

Les candidatures doivent parvenir au Président FF du secteur au plus tard le lundi 21 septembre 2015, le cachet de la poste faisant foi à l'adresse suivante :

Fabian Quintiens
Président FF CGSP-TBM
Place Saint-Paul, 9-11 4000 Liège

TBM Namur-Luxembourg Congrès statutaire du secteur TBM Namur-Luxembourg

Appel aux candidatures

Le Congrès statutaire se tiendra le 17 octobre 2015 à 9h30 dans les locaux de la CGSP Namur, 41 rue de l'Armée Grouchy à 5000 Namur.

Comme prévu dans nos statuts, tous les 4 ans, les mandats repris ci-dessous font l'objet d'un appel à candidat(s). Les mandataires actuels sont d'office sortant et rééligible. Seuls les délégués élus ou confirmés dans leur mandat lors des élections de juin 2015 peuvent postuler pour ces mandats.

Un Secrétaire régional :

- Johan Lambert.

Un Président régional :

- Jean-Luc Oury.

Deux Vice-présidents :

- Sébastien Wautelet.
- Fernando Battista.

Deux vérificateurs aux comptes :

- José Fromont.
- Roger Theis.

Un Président des Allocataires sociaux :

- Daniel Dumont.

Neuf membres pour le Bureau exécutif régional :

- Section du Mouvement Luxembourg : Jean-Luc Oury.
- Section du Mouvement Namur : Patrick Croon.
- Section du Mouvement Florennes : Francis Gralinger.
- Section du Mouvement Ohey : Giovanni Stampone.
- Section des Services techniques : Sébastien Wautelet.
- Section des Employés : Nathalie Matagne.
- Section de la SRWT : Fernando Battista.
- Section des non-actifs Namur : Daniel Dumont.
- Section des non-actifs Luxembourg : Roger Theis.

Deux mandats pour l'Exécutif wallon : réservé au Président et au 1^{er} Vice-président.

Six mandats pour le Comité wallon :

- Mouvement Luxembourg : mandat réservé au Président.
- Mouvement Namur : Patrick Croon.
- SRWT : Pol Decerf.
- Services techniques : Sébastien Wautelet.
- Employés : Jean-Marc Longrée.
- Non-actifs : José Fromont.

Dix mandats pour le Congrès wallon :

- Les six membres du Comité wallon sont repris d'office.
- Claude Burnay.
- Francis Gralinger.
- José Demaerschalk.
- Mandat à pourvoir.

Quatre mandats pour le Comité fédéral :

Trois mandats réservés au Président et aux deux Vice-présidents.
Denis Kinet.

Huit mandats pour le Congrès fédéral :

- Les quatre membres du Comité fédéral sont repris d'office.
- Claude Burnay.
- Patrick Croon.
- Francis Gralinger.
- Mandat à pourvoir.

Trois mandats effectifs et un suppléant pour la Commission des services de Namur :

- Denis Kinet.
- Patrick Croon.
- Samuel Cormanne.
- Laurence Pierroux (suppléant).

Deux mandats en Commission disciplinaire du Mouvement Namur :

- Patrick Croon (effectif).
- Denis Kinet (suppléant).

Deux mandats en Commission disciplinaire du Mouvement Luxembourg :

- Jean-Luc Oury (effectif).
- Mandat à pourvoir (suppléant).

Deux mandats en Commission disciplinaire des Services techniques :

- Sébastien Wautelet (effectif).
- Sébastien Puissant (suppléant).

Deux mandats en Commission disciplinaire des Employés :

- Mandat à pourvoir (effectif).
- Mandat à pourvoir (suppléant).

Daniel Dumont occupe le mandat de Président wallon des Allocataires sociaux.

Les délégués qui souhaitent déposer leur candidature devront le faire par courrier entre le 3 juillet et le 28 août 2015 (**le cachet de la poste faisant foi**), à l'attention de :

Johan Lambert
Secrétaire régional TBM
Rue de l'Armée Grouchy, 41
5000 Namur

Les Statuts sont à la disposition des délégués au bureau régional TBM Namur-Luxembourg.

Johan Lambert
Secrétaire régional

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 /** Actualités • Dans nos régionales
- 3 /** Édito • Ce n'est qu'un début... Ils continuent les dégâts
- 4 /** Dossier • La société malade de la gestion
- 6 /** International • En RDC, le syndicalisme est plus que jamais un sport de combat !
- 7 /** Le mot qui pue • Tax Shift et Werkbaar werk
- 8 /** IRB • Retrouver le sens des relations collectives dans le secteur public

Infos POSTE

- 9 /** La fiche de paie

Infos TBM

- 15 /** Régionale de Liège-Verviers • Congrès statutaire
- /** Régionale de Namur-Luxembourg • Congrès statutaire

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