

TRIBUNE



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

SEPTEMBRE
2015

POSTE - TBM

CGSP

FGTB *Services Publics*

**L'ENSEIGNEMENT
OFFICIEL**
mérite votre confiance

71^e année - n°8 - septembre 2015 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



ÉDITO
Même pas
les miettes...
P. 3



POSTE
Accord plan Alpha
P. 10



TBM
Régionale de Charleroi -
Assemblée générale
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 - Pensionnés

Musée du Doudou

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

Midi : repas sur la Grand Place de Mons.

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 79 71 11.

- 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.

Assemblée générale

Le Comité régional intersectoriel des pensionnés a le plaisir de vous inviter le **13 octobre** à la CGSP, 42 rue de Montigny, à Charleroi, à l'assemblée générale des pensionnés et prépensionnés qui sera suivie d'un repas pour les participants qui le désirent.

10h : accueil des participants. 10h30 - 12h : assemblée générale. 12h15 : apéritif, paella, vin, café, dessert, le tout pour la somme de 20 €.

Réservation obligatoire pour au plus tard le 5 octobre, par versement sur le compte de la CGSP CRIP : BE39 0882 6941 9919 (BIC. GKCCBEBB) avec la mention « repas ».

Renseignement : Alphonse Vanden Broeck 0495 34 09 28.

Namur - Secteur Admi

Congrès statutaire – Appel à candidatures

Le vendredi 29 janvier 2016 se tiendra le Congrès statutaire de la CGSP Namur-Brabant wallon de la régionale de Namur.

Un appel aux candidatures est lancé pour les mandats suivants :

- un Secrétaire régional : Joëlle Tyssaen sortante et non-rééligible ;
- un Président régional : Jean-Pol Donnay sortant et rééligible ;
- un Vice-président : Marie-Louise Mirguet sortante et rééligible ;
- trois Vice-présidents : Christian Wellens, Stéphane Wilmotte et Christian Servais sortants et non-rééligibles.
- trois Vérificateurs aux comptes : Jean-Pierre Baugnet, Claude Pirotte et Jean-Pol Gaspard sortants et rééligibles.

Les élections se dérouleront conformément au statut de la régionale CGSP Namur-Brabant wallon.

Les candidatures doivent être adressées par courrier pour le 15 novembre 2015 à 16h, à :

CGSP Admi Namur-Brabant wallon : Joëlle Tyssaen
Secrétaire régionale Rue de l'Armée Grouchy, 41 - 5000 Namur

Même pas les miettes...

C'est la rentrée et elle sera chaude, si ce n'est d'un point de vue climatique au moins d'un point de vue social.

L'exaspération des travailleurs est à son comble.

Avant de partir en vacances, le gouvernement des droites a bouclé son « tax-shift » et d'autres travaux budgétaires. Cet épisode fiscal est l'occasion de nouveaux cadeaux aux entreprises et d'une augmentation des taxes indirectes pour tous ; taxes qui sont par définition injustes. Le cas le plus emblématique est sans conteste le retour à 21 % de la TVA sur l'énergie. Trois des quatre partis de cette coalition, qui étaient si fiers lorsqu'ils avaient imposé la diminution de la TVA sur ce produit de première nécessité, sous le précédent gouvernement, ont retourné leur veste avec un aplomb sidérant.

Le gouvernement De Wever a en outre définitivement abandonné le seul engagement social de leur déclaration gouvernementale, à savoir le deuxième mois de salaire garanti en cas de maladie. Ce point avait déjà été reporté une première fois et maintenant le voilà définitivement enterré...

« Rien que des miettes pour nous » telle est l'accroche du front commun pour la prochaine manifestation nationale du 7 octobre. Au-delà de ce constat amer, s'agissant des travailleurs des services publics, la réalité est encore bien plus grave ! Nous n'avons même plus les miettes et ce gouvernement poursuit son œuvre de dépeçage : nouvelles économies annoncées sur les pensions publiques, les entreprises publiques de nouveau menacées soit par des privatisations soit par des mesures antisociales, nouvelles économies en matière de fonctionnement des administrations...

Au premier chef la SNCB ! La ministre Galant fait à peu près tous les jours des déclarations guerrières vis-à-vis des travailleurs et de leurs représentants. Ultimatum et autres menaces empoisonnent le climat social. À la Poste, la direction propose aux travailleurs de racheter leur statut...

C'est dire que nous ne pouvons rater la mobilisation de l'automne !

Durant ce mois de septembre, il s'agira de convaincre toutes et tous nos collègues qu'il faut aller manifester le 7 octobre, date anniversaire de ce funeste gouvernement.

Aucun doute non plus, cela ne peut et ne doit qu'être qu'une première étape de cette mobilisation que nous espérons en front commun.

Nous n'avons pas le choix : nous devons faire valoir nos alternatives face à ce gouvernement et l'empêcher de nuire aux travailleurs, à tous les travailleurs. Nous devons serrer les rangs, refuser de chercher des boucs émissaires : non les migrants ne sont pas responsables de la crise.

Cette crise est, avant tout, une crise politique. Ce gouvernement et l'Union européenne veulent, profitant du prétexte de la dernière crise financière, enrichir les nantis et donc s'attaquent à la classe moyenne et aux travailleurs pauvres.

Ce combat est vital ! Aucun prétexte, aucun état d'âme d'une diva verte, ne pourront justifier la moindre faiblesse vis-à-vis de ce gouvernement définitivement antisocial.

Partenariats public-privé (PPP) : les raisons de leur inefficacité

Les PPP (partenariats public privé), une absurdité de plus au catalogue du capitalisme, un montage quasi sans faille pour enrichir quelques sociétés bien placées, des cabinets d'affaire et de nombreux avocats et consultants. Et pour immanquablement appauvrir les pouvoirs publics qui y ont recours et, partant, les usagers et les contribuables que nous sommes tous. Pour s'en convaincre, l'ISP (Internationale des services publics) a mené une étude complète. Reposant sur 30 années de recherches menées par David Hall, ancien directeur de l'Unité de recherche de l'ISP, à l'Université de Greenwich (Royaume-Uni), cette étude, résumée ici, examine les différentes expériences en matière de PPP, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement.

Nous les dénonçons de longue date mais l'étude de l'ISP sur les PPP fournit des chiffres, des références, des textes. En prime, elle nous fait découvrir que la situation est pire encore que ce que nous imaginions. Ainsi, par exemple, nous savions déjà que le privé n'est pas plus efficace que le public, bien au contraire. Par exemple, les soins aux États-Unis sont en grande partie privés mais leur coût est deux fois plus élevé qu'en Europe pour une moindre espérance de vie. Pareillement, un exemple en Allemagne démontre que les PPP ne sont d'aucun secours !

L'infrastructure allemande souffre d'un sous-investissement majeur. Le gouvernement investit trop peu et n'emprunte quasiment rien tandis que les entreprises privées et les ménages investissent à l'étranger. Actuellement, l'investissement dans les câbles à fibres optiques et les énergies renouvelables dépend largement des coopératives et d'autres initiatives locales. Un projet de PPP pour le nouvel aéroport de Berlin a été abandonné ; les travaux d'une nouvelle salle de concert à Hambourg avaient été estimés à 114 millions d'euros et devaient s'achever en 2010, mais l'entreprise de construction privée Hochtief prévoit à présent de boucler les travaux en 2017 pour un budget de 780 millions d'euros. Le montant total des loyers correspondant à un projet de PPP sur 15 ans pour 90 écoles à Offenbach était finalement de 1,3 milliard d'euros alors que le devis initial l'estimait à 780 millions. D'après des militants, le coût du PPP proposé afin de réhabiliter l'autoroute A7 était en fait de 25 millions d'euros plus élevé que dans le cas des passations de marchés publics normaux.¹



PARTENARIATS PUBLIC-PRIVÉ (PPP) : LES RAISONS DE LEUR INEFFICACITÉ

Les multiples avantages de l'alternative publique

PAR DAVID HALL



Un coût exorbitant !

Ces engagements coûtent en fin de compte beaucoup plus cher qu'un financement direct par les pouvoirs publics. En fait, c'est plus que ça : dans bien des cas, ce sont les pouvoirs publics qui... financent le financement privé, ceci en plus de tous les frais qu'entraîne la procédure. Ce financement public se fait sous forme de garanties et de sommes octroyées directement, par exemple par des institutions financières internationales. Il s'agit là, en soi, d'un détournement de fonds (le maire de droite de Londres va jusqu'à parler de vol). Ce mélange malsain du public et du privé induit par ailleurs un taux élevé de corruption à tous les niveaux de décision.

Par ailleurs, les PPP interviennent surtout pour des projets d'infrastructure et bien moins dans les pays industrialisés que dans les pays en développement où ils sont souvent repris dans les conditionnalités des prêts accordés par le FMI.

« Les PPP tendent à dégrader les conditions d'emploi des travailleurs ainsi que leur organisation collective au sein de structures syndicales. Ces effets découlent avant tout du transfert des employés auprès d'un employeur privé distinct, mais aussi de la place prépondérante du contrat de PPP lui-même qui contraint les autorités publiques à rémunérer en priorité la société impliquée dans le cadre du PPP avant de procéder à toute autre dépense. »²

Principales conséquences

- La sécurité et la qualité de l'emploi diminuent car l'objectif de la société privée devient la maximisation des bénéfices, l'amenant à miser sur des contrats précaires et de la sous-traitance.
- Les travailleurs perdent leur statut de fonctionnaires, avec tout ce que cela a comme implications sur les retraites et les conditions de travail.
- La négociation collective est endiguée et souvent paralysée par les nouvelles conditions d'emploi. Il se peut que les employeurs privés appliquent différentes conditions d'emploi entre les nouveaux arrivés et les travailleurs transférés, instaurant ainsi une main-d'œuvre à deux vitesses.
- L'organisation syndicale se trouve affaiblie car l'effectif est réparti au sein d'unités plus petites et auprès d'employeurs différents, ce qui affaiblit la solidarité et force les syndicats à traiter avec nombre d'employeurs distincts.

L'année dernière, de nombreuses ONG ont publié une série de rapports critiquant les effets des PPP dans les pays en développement. Ils soulevaient plusieurs préoccupations :

- les PPP ajoutent à la dette à long terme des pays en développement, tout en fragilisant les prestations des services publics ;
- les financements privés et les PPP sont axés sur des projets rentables au détriment des besoins du plus grand nombre ;
- l'orientation de l'argent public par l'intermédiaire des fonds privés conduit à un défaut de transparence, et la « mobilisation » des financements privés revient à renforcer les stratégies d'investissement privé ;
- les PPP sont un moyen comparativement très coûteux de lever des fonds ;
- les pays ont une capacité limitée à négocier les contrats de PPP, les conséquences attendues manquent de clarté et le contrôle est déficient ;
- la promotion internationale des PPP fragilise la démocratie locale et peut contribuer à renforcer la position des élites corrompues ;
- de nombreux PPP se soldent par des échecs coûteux en ne réalisant aucun des investissements escomptés.

La résistance croît

La résistance aux PPP se perçoit également au niveau national tant dans les pays à revenu élevé que dans les pays en développement, par exemple au Royaume-Uni, aux États-Unis,

au Canada, en France, en Allemagne, au Portugal, en Tunisie, en Égypte, au Salvador, au Brésil, en Inde, et ailleurs. Ce rejet public associé à l'incertitude politique s'accompagne d'autres répercussions sur la viabilité financière des PPP, car le caractère aléatoire du soutien politique décourage les investisseurs d'accorder des prêts aux PPP.

Le Royaume-Uni a dû faire face à la plus vaste opposition publique et politique. Bien que tous les principaux partis politiques aient décidé de souscrire aux PPP comme moyen d'échapper à la fiscalité, les problèmes rendus publics par les rapports parlementaires et les articles de presse, y compris la presse de droite, se sont soldés par un large consensus sur le fait que les programmes n'étaient ni plus ni moins que du vol.³

Pourquoi dès lors cet acharnement en faveur des PPP ?

La raison avancée est d'ordre budgétaire. Les PPP permettent de contourner des règles comptables que les États se sont eux-mêmes fixées. Mais pourquoi cette rigueur budgétaire ? Et pourquoi ces campagnes forcenées en faveur d'un mécanisme aussi manifestement contre-productif du point de vue des pouvoirs publics ? La motivation est d'ordre idéologique.

Il s'agit de faire pénétrer le privé dans l'ensemble des domaines publics, et au-delà, d'inculquer aux populations l'idée que rien n'est possible sans le privé. Dans les faits, le financement d'infrastructures est public à plus de 90 % à l'échelle mondiale, et même dans les pays où les PPP sont les plus populaires, ils n'atteignent pas 15 %. Ce succès mitigé est parfaitement compréhensible au regard de leur coût exorbitant. Or, c'est là que se niche l'espoir de les contrer.

Comme le rappelle David Hall, l'opposition des mouvements sociaux s'est d'ailleurs déjà révélée payante dans plusieurs cas, notamment au Salvador en 2012, en Égypte sous le président Morsi.

Le public, garant de l'intérêt général

Non, nous ne sommes pas impuissants face aux Goliaths de la finance et leurs complices dans les sphères politiques. Alors qu'un investissement privé ne se fera, quasi par définition, que là où il y aura un bon rendement (un programme de soins pour tous en Afrique se limitant à quelques cliniques pour nantis), seul le secteur public peut assurer des services et des investissements qui garantissent un minimum de justice sociale sans menacer le fonctionnement démocratique de la société. Mais nous en sommes loin.

À moins – à moins... le référendum grec pourrait nous donner des idées...

Pour lire le rapport complet, rdv sur notre site Internet : www.cgspwallonne.be

1. Page 11 du rapport.

2. Page 38.

3. Page 28.

Dettes, austérité et démocratie

Pour aborder l'articulation entre ces trois éléments constitutifs de notre société, la CGSP wallonne avait invité le 17 février, dans le cadre de ses Grandes conférences syndicales, le sociologue Maurizio Lazzarato, auteur de *Gouverner par la dette*, Émilie Paumard du CADTM et de *L'Audit citoyen de la dette de la Belgique*, ainsi que David Garcia, membre de la plateforme d'audit citoyen de la dette en Andalousie.

Tout d'abord, ainsi que l'affirme Maurizio Lazzarato, la crise ne disparaît jamais, seule son intensité change. Il stipule que la dette est devenue un programme politique appliqué par tous et partout. De plus, ce programme a entraîné une réorganisation complète de l'État social. Dans le capitalisme néolibéral, la dette est devenue une question politique qui a permis un glissement de la lutte des classes : elle ordonne les mécanismes d'appropriation de la richesse sociale (qui ne passent donc plus par le profit mais par la financiarisation). La dette ne se réduit donc pas à une dimension économique : elle est aussi devenue la clé de voûte des rapports sociaux dans un régime néolibéral.

La crise ne disparaît jamais

La dette touche aussi la subjectivité des citoyens : est liée à la dette la question de la culpabilité (*Schuld* en allemand et en néerlandais désigne à la fois la dette et la culpabilité) et toutes les passions tristes découlent de cette dette culpabilisante.

La dette est un mécanisme politique mis en place dans les années 70 et, si elle sert au contrôle social, elle doit constamment augmenter, et, dans ce sens, la crise financière a été et est un véritable effet d'aubaine pour casser l'État social et mettre la main sur son butin.

En somme, par ce discours sur la dette, « nos élites oligarchiques poursuivent un but politique précis : détruire les résistances résiduelles (salaires, revenus, services) à la logique néolibérale »¹. Contrairement à la métaphore du bout du tunnel, l'objectif n'est pas de sortir de la crise, tout simplement parce que la crise est le moyen de gouverner. En somme, ceci revient à dire que l'austérité et la dette sont des moyens de continuer la guerre contre l'État social par d'autres moyens.

La dette et l'austérité constituent en quelque sorte une forme de gouvernement où la dette infinie induit une crise infinie dont on ne sortirait pas. Pour changer la donne et donner le change, il faudra vraisemblablement inventer de nouvelles formes de constructions politiques autres que la social-démocratie et que le communisme.



L'audit de la dette : un outil de lutte

Émilie Paumard du CADTM et de l'Audit citoyen de la dette présente cet outil qu'est l'audit et qui n'est certes pas une recette miracle mais bien un outil de lutte car, derrière les clichés proférés sur la dette (« nous vivons au-dessus de nos moyens », c'est bien connu) se cache surtout la volonté de ne pas la questionner, de ne pas la qualifier. Or, la question de la dette gagnerait à ce que l'on dévoile son arrière-plan politique.

L'inspiration de l'audit de la dette vient des pays du Sud qui ont été confrontés aux plans d'ajustement structurel imposés par le FMI dans les années 80.

Et même si le droit international est au service du capital, des traités stipulent que le remboursement de la dette n'est pas inconditionnel. Ainsi, ces traités protègent les droits humains, ils relèvent notamment que la dette doit avoir été contractée dans l'intérêt général de la collectivité. Il est donc possible de déterminer son caractère licite ou illicite.

Construire un rapport de force

L'audit est même prévu dans certains textes juridiques. L'idée derrière un audit est de faire payer ceux qui ont une responsabilité mais le processus est loin d'être aisé. Ainsi, obtenir les informations peut être assez ardu. Et si l'audit est qualifié de citoyen, c'est surtout afin de construire un rapport de forces. L'enjeu est tout sauf minime puisque le paiement de la dette couvre 20 % du budget.

David Garcia présente pour sa part les audits citoyens mis en place au niveau des communes (importance de la proximité) en Espagne. Il évoque notamment comment les clauses du Mécanisme européen de stabilité viennent s'immiscer dans le processus décisionnel démocratique d'un État, induisant tout simplement pour le pays la perte de la souveraineté.

Face à ces écueils et grâce à la lucidité glanée par ces débats, il nous incombe et il nous revient d'éclairer ces vampires et de reprendre en main notre destin.

1. Maurizio Lazzarato, *Gouverner par la dette*, Paris, Les Prairies ordinaires, 2014, p.7.



Le pouvoir d'achat

Ce n'est pas d'or que les gens ont besoin mais bien de pain, de vin et de vie.

John Dos Passos

Le pouvoir d'achat est une notion économique qui a pour objectif de mesurer la quantité de biens et de services qu'un revenu donné permet d'acquérir.

Le pouvoir d'achat dépend donc du niveau des revenus et des prix. Depuis le compromis fordiste¹, l'augmentation du pouvoir d'achat figure en bonne place dans les cahiers revendicatifs des syndicats. Toutefois, quelques grains de sable viennent enrayer la machine et rendent ce concept moins percutant, notamment par la récupération dont il fait l'objet.

Le salaire poche ?

Tout d'abord, force est de constater que la part des salaires dans le PIB est en chute constante depuis près de trente ans. Si on ne tient compte que du revenu salarié, cette part représente actuellement moins de 50 % de la richesse annuelle produite. Ce qui était donc vrai à l'époque du compromis fordiste devient sinon un mythe, à tout le moins un mirage.

En outre, sous le couvert du supposé maintien du pouvoir d'achat, nos adversaires politiques n'ont cessé de promouvoir diverses formules comme *le salaire poche*.

Entre le salaire brut et le salaire net ou poche, c'est la participation de chaque travailleur à la sécurité sociale et au fonctionnement de l'État qui fait la différence. Lorsque nos adversaires proposent une augmentation du salaire poche, ils envisagent de réduire soit l'impôt sur les revenus du travail, soit les cotisations sociales. Ils omettent donc de dire qu'ils comptent appauvrir la sécurité sociale. Or, diminuer les prélèvements sociaux, c'est réduire les services publics !

Seule une véritable augmentation des salaires bruts, des pensions et des allocations sociales permettrait d'assurer un meilleur partage des richesses, richesses produites par les travailleurs, et eux

seuls, quoi qu'en serine quotidiennement la doxa favorable aux entrepreneurs.



Le pouvoir d'achat, divinité insatiable de la consommation

Il s'agit néanmoins de réfléchir de plus en plus à la forme à donner à cette augmentation du pouvoir d'achat. Cette notion participe clairement au développement d'un modèle économique capitaliste. Il n'est, pour cette raison, pas étonnant qu'elle soit si souvent reprise dans la bouche des patrons et des capitalistes. Avoir comme principale revendication, l'augmentation du pouvoir d'achat, c'est placer le travailleur comme un consommateur potentiel et non comme un citoyen. Or, combler un consommateur ou un citoyen, ce n'est pas la même chose. Et revendiquer une augmentation du pouvoir d'achat sous cette forme revient à nourrir le *Moloch* de la société de consommation et ses trois piliers (la publicité, le crédit et l'obsolescence programmée). Il convient de rappeler que « *le but premier de la consommation dans la société des consommateurs n'est en aucun cas*

la satisfaction pleine et entière des besoins, des désirs et des manques... La consommation a pour seul objectif sa perpétuation, son intensification et sa généralisation à l'ensemble des rapports sociaux »².

Dans ce type de société, la consommation débridée ne doit jamais s'essouffler et la croissance doit se poursuivre, ce qui peut en outre s'avérer problématique dans un monde où les ressources ne sont pas infinies. Toutefois, le recours à ce vocabulaire complice d'un système qui nous aliène pour mener la lutte risque de perpétuer l'aliénation.

Le pouvoir de vivre

Et si l'augmentation du pouvoir d'achat se déclinait par une fiscalité redistributrice, par la réduction du temps de travail et par l'extension de « *la gratuité socialement construite, c'est-à-dire des activités humaines qui, bien qu'ayant un coût, n'ont pas de prix au sens du marché* »³ ? Cette gratuité constituerait notre façon à nous « *de donner du pouvoir d'achat, mais sous une forme démonétisée, qui ne nous rend pas complice de ce système et qui commence à nous faire sortir du capitalisme lui-même* »⁴.

En somme, pour éviter que le pouvoir d'achat ne nuise à la qualité de vie, il nous faut un salaire pour vivre et non du pouvoir d'achat pour consommer ! Partant, pourquoi ne pas dorénavant remplacer dans nos tracts le pouvoir d'achat par le pouvoir de vivre ?

1. Selon lequel les gains de productivité étaient transformés par les chefs d'entreprise soit en baisse des prix, soit en hausse des salaires.
2. Cédric Biagini, « Zygmunt Bauman » in *Radicalité, 20 penseurs vraiment critiques*, Cédric Biagini, Guillaume Carnino et Patrick Marcolini, Montreuil, 2013, p. 59.
3. Jean-Marie Harribey, « Créer de la richesse, pas de la valeur », *Le Monde diplomatique*, novembre 2013, p.3
4. Paul Ariès, « Quelles stratégies pour les gauches antiproductivistes ? », *Le Sarkophage*, n°31, juillet-août, p.1

L'enjeu syndical européen

L'Europe, et « Bruxelles » en tant que siège des institutions européennes, sont systématiquement invoquées en guise d'explication relative aux mesures qui s'imposent aux États membres contre leur gré. Le joug imposé à la Grèce, le traité austéritaire et le traité transatlantique n'en sont que des exemples emblématiques.

Face à ce niveau de pouvoir supranational qui dicte la politique économique aux États en se souciant comme d'une guigne de ses conséquences sociales, les syndicats, représentant les intérêts des citoyens et des travailleurs, ont fort à faire. C'est sur cette problématique qu'a porté le deuxième des quatre séminaires organisés cette année par l'IRB.

L'Europe qui s'est construite avec des objectifs économiques se raidit sur ses positions ordolibérales¹ et rechigne à développer sa dimension sociale. En guise d'harmonisation dans les domaines de la fiscalité, de l'âge de la retraite, de politique salariale, de soins de santé ou encore d'immigration, on constate de fortes différences dans ces domaines entre États membres. Ces disparités alimentent une concurrence organisée entre territoires et entre travailleurs. Là où on attend de l'Europe qu'elle rassemble, qu'elle harmonise, paradoxalement, elle divise.

À cela s'ajoute le fonctionnement trop peu démocratique et opaque des institutions, soumises à l'influence de puissants lobbies financiers, avec un parlement au rôle trop ténu et une commission toute-puissante qui dicte sa politique aux États au détriment des peuples européens. Après l'Espagne et le Portugal, l'obstination à écraser la Grèce sous le poids d'une dette en grande partie illégitime et les négociations secrètes menées avec les Nord-américains pour instaurer envers et contre tout le traité de libre-échange transatlantique (TAFTA) en font la regrettable démonstration.

Action syndicale européenne

Penny Clarke, Secrétaire générale de la FSESP, explique que les syndicats se sont organisés parallèlement à la construction européenne et sont rassemblés au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES) pour représenter les intérêts des travailleurs et peser en faveur d'une Europe sociale. Pour les services publics, centrales syndicales et secteurs concernés s'affilient directement à la Fédération européenne des syndicats (FSESP). La CGSP y est



bien représentée et en tant que centrale belge, elle est souvent mise à contribution pour les nombreuses actions européennes qui ont lieu à Bruxelles. La FSESP est structurée en quatre commissions : administrations nationales et européennes ; gouvernance locale et régionale ; services sociaux et sanitaires ; services publics. Elle se livre à du lobbying actif avec parfois des résultats dans des luttes essentielles. Comme celle qui a permis que l'eau reste un bien public, a rappelé Gilbert Lieben, Secrétaire général de la CGSP wallonne. Pour Chris Reniers, Secrétaire générale de la CGSP, la principale difficulté de la FSESP réside dans la disparité d'approche qui existe entre les syndicats des différents pays. La tradition syndicale du type anglo-germano-nordique, par exemple, n'est pas celle du rapport de force ; elle agit donc plutôt sur le mode du lobbying. Parfois, les divergences de vue sont importantes. Il se trouve par exemple des syndicats favorables à la privatisation des services publics !

Des enjeux majeurs

Ce n'est pas l'idée d'Europe qu'il faut rejeter, mais bien la manière dont elle est mise en œuvre. Dans cet esprit, on parvient à trouver des prises de positions communes sur des enjeux majeurs. Les politiques d'austérité et les coupes budgétaires qu'elles engendrent dans

les services publics ; la lutte contre les attaques contre les droits des travailleurs (le droit de grève est systématiquement remis en cause) ; le salaire minimum ; l'âge légal de la pension ; la fiscalité ; la privatisation des soins de santé ; accords commer-

ciaux qui aggravent la dérégulation ; lutte contre les paradis fiscaux...

À nous de nous unir et de dégager les thèmes mobilisateurs, de définir les revendications communes que nous pouvons porter. Nous devons aussi nous battre pour des institutions plus démocratiques et promouvoir une harmonisation sociale vers le haut.

Qu'on ne s'y trompe pas, ce qui se joue aujourd'hui pour nous en Europe, c'est la déconstruction du modèle social solidaire dont les services publics sont le garant.

Notre engagement est de combattre ensemble pour empêcher ces destructions et de (re)construire les solidarités.

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

1. Doctrine économique selon laquelle le rôle des pouvoirs publics serait de mettre en place un cadre légal et institutionnel pour l'économie, afin d'assurer une concurrence « libre et non faussée » en accord avec les lois du marché. Elle inspire les normes de déficit budgétaire et les politiques d'austérité...

www.cgsp-acod-bru.be





La rentrée de **tous les dangers**

Après des vacances bien méritées, la rentrée est bien d'actualité.

Le mois de juillet n'a pas été pour autant de tout repos.

Les négociations concernant le volet social du plan Alpha ont permis d'obtenir un accord entre bpost et deux organisations syndicales, la nôtre et le syndicat libéral. Cet accord s'est concrétisé lors de la Commission paritaire du 23 juillet dernier.

Il est souvent difficile pour un syndicat de discuter d'un plan social sachant que la base du dossier présenté par l'entreprise engendre des pertes d'emplois, des départs anticipés voire pour ce cas des licenciements.

Je profite de cette Tribune pour rappeler le refus d'acceptation du plan Alpha par les organisations syndicales lors de la Commission paritaire du 28 mai dernier.

Il n'en reste pas moins que nous devons aussi nous préoccuper du personnel concerné. Nous n'avons pas eu d'autres choix que de négocier un plan social.

À l'heure où le Gouvernement votait la loi pour la pension légale à 67 ans, nos instances fédérales ont décidé d'accepter ce plan social par un vote à l'unanimité.

Pour les statutaires, les mesures prévoient le départ volontaire à la retraite, le congé spécifique précédant la retraite avec compensation financière ; celles-ci permettront de préserver l'emploi pour les plus jeunes.

La solidarité passe aussi par là !

La rentrée donnera l'occasion à l'Entreprise de finaliser les dossiers en cours de négociation depuis plus d'un an. Les nouvelles organisations MSO et tout ce qui en découlera seront très importantes pour l'avenir de bpost et surtout pour son personnel.

Nous reviendrons évidemment sur ces changements ultérieurement.

Côté politique, le gouvernement Michel continuera le démantèlement de nos acquis.

Les Entreprises publiques seront en ligne de mire, pension, allongement de la carrière, privatisation (loi de 91) etc.

La rentrée sera celle de tous les dangers !

Des actions sont déjà programmées, notamment une manifestation nationale prévue le 7 octobre à Bruxelles. Notre vœu est qu'elle mobilise un maximum de personnes.

Nous postiers, nous y serons !

Fraternellement,

Jacques Lespagnard
Secrétaire général

Déclaration en Commission paritaire du 23 juillet 2015

Voici la déclaration faite par P. Van Brussel, Secrétaire IRB, au nom de la CGSP lors de la Commission paritaire du 23 juillet dernier concernant le dossier Alpha.

La CGSP entend rappeler à l'Entreprise un certain nombre de choses.

Tout d'abord, qu'elle a émis un avis négatif sur le volet concertation de ce dossier lors de la Commission paritaire du 28 mai dernier.

Ensuite, que des mesures contenues dans le projet d'accord s'éloignent fondamentalement de ce qui a été convenu dans le cadre de la Convention collective de travail 2014-2015 - ne serait-ce que l'article 5.2 de celle-ci, garantissant l'emploi - et que ceci ne peut et ne pourra jamais constituer un précédent pour d'autres réorganisations. La CGSP partage par ailleurs les interrogations et les doutes manifestés ici par certains collègues au sujet de mesures

voulues par bpost - le point 3.2 - et pour lesquelles elle se réserve le droit de défendre les intérêts de ses affilié(e)s par toutes les voies à sa disposition.

Enfin, la CGSP veut rappeler à bpost que celle-ci a pris, au cours des différentes réunions de négociation, des engagements formels dont elle exige la concrétisation sans réserve, à savoir :

- l'engagement d'appliquer aux contractuels non barémiques au-dessus de la bande 1 les mêmes principes que ceux contenus dans l'accord ;
- l'engagement de réexaminer, avant la fin de l'année, la possibilité d'un congé précédant la retraite pour ceux et celles qui en sont aujourd'hui exclus ;
- l'engagement de pratiquer, à l'égard

des interlocuteurs sociaux, la plus grande transparence, qu'il s'agisse de questions relatives à la sélection, au licenciement, au recrutement ou à toute autre évolution de ce dossier dont l'exécution va quand même s'étendre sur près d'un an et demi.

Suite aux réponses favorables données par l'Entreprise, la CGSP a émis l'avis suivant :

Dans le contexte défini tout à l'heure et étant donné que, d'une part, des réponses favorables ont été réservées à nos revendications et que, d'autre part, le texte définitif présente de substantielles améliorations par rapport au texte initial, la CGSP émet un vote positif.

Accord portant sur la mise en place de l'Organisation « Next Gen » suite au projet Alpha

Nous vous communiquons ci-après l'accord conclu le 23 juillet 2015.

Entre : bpost, société anonyme de droit public, représentée par Madame Françoise Masai, Présidente du Conseil d'administration, Monsieur Koen Van Gerven, Chief Executive Officer, Monsieur Mark Michiels, Membre du Comité de direction en charge des Ressources humaines

Et : Les Organisations syndicales représentées à la Commission paritaire de bpost SA de droit public, instaurée par la loi du 21 mars 1991.

Préambule

Un échange de vues a pu se dérouler entre la direction et les partenaires sociaux au sujet de la réorganisation Alpha. Cet échange de vues débuta lors de la réunion de la Commission paritaire du 26 février 2015 et a pris fin lors de la réunion de la Commis-

sion paritaire du 28 mai 2015 par la documentation complétée qui a été remise aux membres de la Commission paritaire, et qui reflète les réponses apportées par la direction aux questions qui lui furent posées. Au terme de cet échange de vues, les partenaires sociaux ont formulé un avis unanimement négatif sur la réorganisation, lequel a donné lieu à l'émission d'une décision motivée par l'Entreprise en date du 25 juin 2015. Aucune question n'est restée ouverte. En annexe au PV de la réunion de la Commission paritaire du 28 mai 2015 figurent les PV des réunions de travail qui se sont tenues au sujet de cet échange de vues.

À la suite de cet échange de vues, les parties ont négocié et conclu le présent accord (« Accord ») relatif à l'accompagnement des pertes d'emplois occasionnées par la mise en place de la nouvelle organisation « Next Gen » des départements de support. Au

cours de cette négociation, les parties ont discuté du champ d'application de cet Accord en tenant compte de quelques adaptations proposées par la direction, décrites dans une documentation complétée qui a été remise aux membres de la Commission paritaire le 23 juillet 2015.

Il est convenu ce qui suit :

1. Champ d'application

Cet Accord couvre tous les départements/entités mentionnés ci-après, y inclus le *Job Mobility Center* pour ce qui concerne les membres du personnel y attachés à la date de conclusion de l'Accord et dont la dernière fonction d'attache était dans un de ces départements/entités mentionnés ci-après (« les Départements Alpha »).

- En ce qui concerne « *MRS* », les départements qui suivent sont

- concernés : BCM (*Business Clients Mail*), BCS (*Business Customer Solutions*), FOP/Back-Office (*Financial Operations & PMO*), *Product Management*, CCR (*Compliance Control & Risk*), BIM (*Business IT management*) et *Customer Care*, à l'exception de l'organisation et des ressources (sauf management) des Call Center régionaux (Liège, Anvers, Gand et Charleroi). Le département *Retail Physical Network* n'entre pas dans le champ d'application Alpha.
- L'ensemble des départements « **HR&O** » à l'exception des fonctions associées à un potentiel de temps dans les restaurants, du département Prévention et du HRCC.
 - L'ensemble des départements « **Finance & Accounting** » à l'exclusion du département Performance MSO qui a été impacté par la mise en place de la réorganisation NMS3.
 - L'ensemble des services « **ICT** » y compris « *Enterprise Information Management* ».
 - L'ensemble des départements de « **Service Operations** » à l'exception des fonctions associées à un potentiel de temps liées aux activités de nettoyage et de maintenance des bâtiments.
 - L'ensemble des départements de « **Parcels** ».
 - Les « **Services Corporate** », soit *Corporate Audit*, *Press & Public Affairs* et *Legal & Regulatory*.
 - Le département « **International** » qui a fait l'objet d'une réorganisation fin 2014, n'est pas impacté par le projet Alpha à l'exception des fonctions spécifiques suivantes : *Team Leader* frais terminaux, Gestionnaire frais terminaux, Coordinateur traitement des plaintes et comptable.
 - « **Job Mobility Center** » dans la mesure précisée ci-dessus.

Par potentiel de temps, on entend ci-dessus un catalogue des tâches quantifiées et réparties dans le temps.

Cet Accord est applicable aux « Membres du personnel visés par Alpha » tels que définis ci-dessous :

- le personnel statutaire ou contractuel barémique attaché au sein des Départements Alpha à la date de conclusion du présent Accord dans des fonctions relevant des niveaux de fonctions E, F et H (y inclus les mandataires) ;
- le personnel contractuel non barémique exerçant à la date de conclusion du présent Accord des fonctions de bande 1 ou inférieure, au sein des Départements Alpha.

Cet Accord n'est pas applicable aux Membres statutaires du personnel visés par Alpha qui seraient révoqués ou qui perdraient la qualité d'agent pour toute autre cause pouvant mener à la perte du lien statutaire en vertu du Statut administratif.

De même, cet Accord n'est pas applicable aux Membres contractuels du personnel visés par Alpha (I) qui seraient licenciés pour motif grave ou pour des raisons liées à la performance ou à l'attitude, (II) dont le contrat serait rompu en vue de l'accès à la pension légale, ou (III) dont le contrat prendrait fin à l'expiration du terme prévu.

Cet Accord n'est de même pas applicable à toute réorganisation des départements de support, ou de tout autre département de bpost, qui (I) n'a pas fait l'objet de l'échange de vues visé dans le préambule, qui prit fin lors de la réunion de la Commission partiariaire du 28 mai 2015, et qui (II) entraînerait une prise en charge de membres du personnel par le *Job Mobility Center* en raison de fonctions qui seraient supprimées hors du contexte de la réorganisation Alpha.

Cet Accord est soumis à la condition suspensive de son approbation par le Conseil d'administration de bpost.

2. Personnel statutaire qui remplit les conditions légales pour bénéficier d'une retraite anticipée

Les Membres statutaires du personnel visés par Alpha qui remplissent les conditions légales d'âge et de durée de carrière pour être admis à la retraite anticipée au 1^{er} janvier 2017 au plus

tard (donc qui atteignent l'âge et la durée de carrière ouvrant le droit à la retraite anticipée au plus tard le 31 décembre 2016) seront incités à prendre leur retraite anticipée sur base volontaire aussitôt que les conditions légales seront remplies.

À condition de prendre leur retraite anticipée aussitôt que les conditions légales sont remplies, une allocation exceptionnelle d'un montant de 5 000 € bruts leur sera versée par bpost lors du paiement de leur dernier traitement avant le départ à la retraite anticipée.

Le bénéfice de cette disposition ne sera pas octroyé aux Membres du personnel ayant suspendu leur carrière dans le cadre d'un congé précédant la retraite tel qu'organisé par une CCT conclue au sein de la Commission partiariaire de bpost, ou dans le cadre des dispositions visées à l'article 3 ci-dessous.

3. Personnel statutaire âgé de 59 ans et six mois au moins qui ne remplit pas les conditions légales pour bénéficier de la retraite anticipée

3.1. Congé spécifique précédant la retraite (CSPR) volontaire

Les Membres statutaires du personnel visés par Alpha :

- dont la fonction disparaît ou qui sont susceptibles de perdre leur fonction en raison d'une réduction du nombre de titulaires de la fonction exercée, ou qui sont attachés au *Job Mobility Center* à la date de conclusion de l'Accord et dont la dernière fonction d'attache était dans un des Départements Alpha ;
 - âgés de 59 ans et six mois au moins le 31/12/2016 au plus tard ;
 - qui ne remplissent pas les conditions légales pour bénéficier de la retraite anticipée et qui se portent volontaires par un Congé spécifique précédant la retraite (CSPR) pouvant débiter au plus tôt le 1^{er} jour du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 59 ans et six mois ;
- seront mis en congé précédant la retraite après apurement d'un éventuel reliquat de congé ; ils seront en

CSPR jusque et y compris le mois au cours duquel ils remplissent les conditions pour bénéficier de la retraite anticipée.

Les Membres du personnel statutaire désireux de bénéficier de ce CSPR devront faire part de leur choix avant le 15 octobre 2015, de manière à sauvegarder autant d'emplois que possible.

La date de prise de cours sera déterminée de commun accord avec le chef immédiat afin de tenir compte des besoins du service. En cas d'existence d'un reliquat de congé à la date théorique ultime de prise de cours du CSPR, celle-ci pourra être postposée d'une période de 3 mois maximum afin de permettre au membre du personnel l'apurement de celui-ci. Cette période de 3 mois maximum ne créera aucun droit en matière de congés annuels ; en outre, elle ne pourra en aucun cas être prolongée en raison d'une maladie ou d'un accident ou de tout autre incident qui surviendrait avant ou pendant cette période d'apurement.

Le Service des Pensions du secteur public (SdPSP) vérifiera la durée de carrière et la date d'accès à la retraite anticipée.

Les Membres statutaires du personnel visés par Alpha qui bénéficient du CSPR volontaire percevront outre un traitement d'attente garanti exprimé en pourcentage du dernier traitement d'activité brut pour les prestations à temps plein entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension, d'une allocation exceptionnelle.

Ce pourcentage variera selon la durée du CSPR : sachant que l'accès à la retraite anticipée variera selon l'âge et la durée de carrière de chaque agent, certains agents ne bénéficieront du CSPR que durant quelques mois tandis que d'autres en bénéficieront durant plusieurs années. Le traitement d'attente sera dès lors le suivant :

- 75 % du traitement d'activité si l'agent se trouve en CSPR pour une durée maximum de 24 mois ;

- 70 % du traitement d'activité si l'agent se trouve en CSPR pour une durée supérieure à 24 mois et inférieure ou égale à 36 mois ;
- 65 % du traitement d'activité si l'agent se trouve en CSPR pour une durée supérieure à 36 mois

Outre ce traitement d'attente, une allocation exceptionnelle annuelle leur sera versée au prorata du nombre de mois en CSPR par année. Le versement de cette allocation annuelle interviendra avec le paiement du traitement du mois de décembre, et/ou avec le dernier traitement précédant la prise de cours de la retraite anticipée.

- Cette allocation s'élèvera à 6 000 € bruts par an si l'agent se trouve en CSPR pour une durée maximum de 24 mois
- Cette allocation s'élèvera à 5 500 € bruts par an si l'agent se trouve en CSPR pour une durée supérieure à 24 mois et inférieure ou égale à 36 mois.
- Cette allocation s'élèvera à 5 000 € bruts par an si l'agent se trouve en CSPR pour une durée supérieure à 36 mois.

La période CSPR est assimilée à une période d'activité de service au cours de laquelle le Membre du personnel statutaire conserve ses titres à l'avancement dans l'échelle de traitement dont il bénéficiait avant le début du CSPR.

Une fois la demande introduite, il n'est plus possible d'annuler la demande de CSPR et la date de mise à la retraite.

Toute modification législative qui viendrait à retarder l'âge auquel un agent peut effectivement bénéficier de la retraite anticipée alors qu'il a déjà débuté son CSPR ne pourra en aucun cas remettre en cause le pourcentage de traitement d'attente dont il bénéficie et/ou le montant de l'allocation exceptionnelle annuelle.

3.2. Congé spécifique précédant la retraite (CSPR) au terme d'une période de reclassement

Les Membres statutaires du personnel visés par Alpha :

- qui sont attachés au *Job Mobility Center*

Center au jour de la conclusion de l'Accord, et dont la dernière fonction d'attache était dans un des Départements Alpha, ou qui y sont attachés ultérieurement, dans le contexte de la réorganisation Alpha, à la suite de la disparition de leur fonction ou de la perte de leur fonction en raison d'une réduction du nombre de titulaires de la fonction exercée ;

- âgés de 59 ans et six mois au moins le 31/12/2016 au plus tard ;
- qui ne remplissent pas les conditions légales pour bénéficier de la retraite anticipée ;
- et qui dans les 12 mois suivant la publication du catalogue des fonctions vacantes au sein des Départements Alpha seront toujours attachés au *Job Mobility Center* ;

seront mis en congé précédant la retraite dès la fin de la période de 12 mois visée ci-dessus et au plus tôt le 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel ils auront atteint l'âge de 59 ans et six mois ; ils seront en CSPR jusque et y compris le mois au cours duquel ils remplissent les conditions pour bénéficier de la retraite anticipée. En cas d'existence d'un reliquat de congé à la date théorique ultime de prise de cours du CSPR, celle-ci pourra être postposée d'une période de 3 mois maximum afin de permettre au membre du personnel l'apurement de celui-ci. Cette période de 3 mois maximum ne créera aucun droit en matière de congés annuels ; en outre, elle ne pourra en aucun cas être prolongée en raison d'une maladie ou d'un accident ou de tout autre incident qui surviendrait avant ou pendant cette période d'apurement.

Le Service des Pensions du secteur public (SdPSP) vérifiera la durée de carrière et la date d'accès à la retraite anticipée.

Les Membres du personnel statutaire qui bénéficient du CSPR au terme d'une période de reclassement percevront un traitement d'attente garanti exprimé en pourcentage du dernier traitement d'activité brut pour les prestations à temps plein entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension.

Ce pourcentage variera selon la durée du CSPR : sachant que l'accès à la retraite anticipée variera selon l'âge et la durée de carrière de chaque agent, certains agents ne bénéficieront du CSPR que durant quelques mois tandis que d'autres en bénéficieront durant plusieurs années. Le traitement d'attente sera dès lors le suivant :

- 70 % du traitement d'activité si l'agent se trouve en CSPR pour une durée maximum de 24 mois ;
- 65 % du traitement d'activité si l'agent se trouve en CSPR pour une durée supérieure à 24 mois et inférieure ou égale à 36 mois ;
- 60 % du traitement d'activité si l'agent se trouve en CSPR pour une durée supérieure à 36 mois.

La période CSPR est assimilée à une période d'activité de service au cours de laquelle le Membre du personnel statutaire conserve ses titres à l'avancement dans l'échelle de traitement dont il bénéficiait avant le début du CSPR.

Une fois la demande introduite, il n'est plus possible d'annuler la demande de CSPR et la date de mise à la retraite.

Toute modification législative qui viendrait à retarder l'âge auquel un agent peut effectivement bénéficier de la retraite anticipée alors qu'il a déjà débuté son CSPR ne pourra en aucun cas remettre en cause le pourcentage de traitement d'attente dont il bénéficie.

4. Personnel statutaire qui démissionne ou qui opte pour la mobilité externe

Les Membres statutaires du personnel visés par Alpha qui démissionnent au plus tard 5 ans avant la première date possible pour bénéficier de la retraite anticipée (donc sans pouvoir bénéficier de la retraite anticipée) et avant le 1/1/2017 bénéficieront, lors de leur démission de bpost, d'une allocation exceptionnelle brute équivalente à un mois de rémunération brute (1/12 du barème annuel de nomination) par période entamée de 5 années d'ancienneté au sein de bpost.

Les Membres statutaires du personnel visés par Alpha qui optent pour une mobilité externe définitive avant le 1/1/2017 bénéficieront d'une allocation exceptionnelle équivalente à 3 mois de rémunération lors de leur démission de bpost.

5. Contractuels barémiques jusqu'au niveau H y compris et contractuels non barémiques jusqu'à la bande 1 y compris

5.1. Les Membres contractuels du personnel visés par Alpha non attachés au Job Mobility Center :

- dont la fonction disparaît ou perdant leur fonction en raison d'une réduction du nombre de titulaires de la fonction exercée ;
- et qui n'auront pas été sélectionnés pour une autre fonction, seront licenciés conformément aux modalités de l'Accord après avoir été informés de l'issue infructueuse de la dernière procédure de sélection à laquelle ils ont participé, et ce de la manière et au moment suivants :

- dès après la période ouverte pour solliciter s'ils ne sollicitent pour aucune autre fonction,
- s'ils sollicitent pour une ou plusieurs fonctions, dès après la phase initiale d'examen du curriculum vitae (CV) par le département HR&O de comptabilité entre profil et fonctions sollicitées, si cet examen résulte en un constat d'incompatibilité,
- si cet examen résulte en un constat de compatibilité, au terme des autres phases de la procédure de sélection si elle est infructueuse, et au plus tard le 30 juin 2017.

5.2. Les Membres contractuels du personnel visés par Alpha attachés au Job Mobility Center dans la mesure précisée à l'article 1 et qui n'auront pas été sélectionnés pour une autre fonction, seront licenciés conformément aux modalités de l'Accord après avoir été informés de l'issue infructueuse de la dernière procédure de sélection à laquelle ils ont participé, et ce de la manière et au moment suivants :

- dès après la période ouverte pour solliciter s'ils ne sollicitent pour aucune autre fonction ;
- s'ils sollicitent pour une ou plusieurs fonctions, dès après la phase initiale d'examen du curriculum vitae (CV) par le département HR&O de comptabilité entre profil et fonctions sollicitées, si cet examen résulte en un constat d'incompatibilité ;
- si cet examen résulte en un constat de compatibilité, au terme des autres phases de la procédure de sélection si elle est infructueuse, et au plus tard le 30 juin 2017.

5.3. Les Membres contractuels du personnel visés par Alpha licenciés seront immédiatement libérés de toutes prestations et percevront une indemnité de rupture brute calculée conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En outre, ils bénéficieront d'une prime exceptionnelle de licenciement brute d'un montant équivalent à 20 % de leur indemnité de rupture brute légale, calculée conformément au paragraphe ci-dessus.

De plus, ceux qui relèvent du niveau de fonction E uniquement recevront également un complément à l'indemnité de rupture légale résultant de l'octroi d'une ancienneté supplémentaire fictive de 5 mois par rapport à leur ancienneté réelle. Cette ancienneté fictive sera censée prendre cours à compter du 1^{er} janvier 2014, date d'entrée en vigueur de la loi sur le statut unique.

De plus, ceux qui relèvent du niveau de fonction F1 uniquement recevront également un complément à l'indemnité de rupture légale résultant de l'octroi d'une ancienneté supplémentaire fictive de 2 mois par rapport à leur ancienneté réelle. Cette ancienneté fictive sera censée prendre cours à compter du 1^{er} janvier 2014, date d'entrée en vigueur de la loi sur le statut unique.

Un outplacement d'une valeur de 2 000 € minimum et au moins équi-

valente à 1/12 de la rémunération annuelle sera en outre proposé aux Membres contractuels du personnel visés par Alpha ainsi licenciés, quelle que soit la durée du préavis.

Le coût de cet outplacement sera exclusivement supporté par bpost. En aucun cas, le coût de l'outplacement ne pourra être payé au membre du personnel contractuel licencié qui refuserait l'outplacement.

Le bénéfice de cet article 5.3. sera subordonné à la conclusion d'une

Convention de transaction entre les parties.

5.4. Les Membres contractuels du personnel visés par Alpha qui remplissent les conditions d'âge et de durée de carrière au 1er janvier 2017 au plus tard, seront incités à prendre leur retraite anticipée aussitôt que les conditions légales seront remplies.

Lors du paiement de leur dernier traitement avant le départ à la retraite

anticipée, une allocation exceptionnelle d'un montant de 5 000 € bruts leur sera versée par bpost, à condition de prendre leur retraite anticipée aussitôt que les conditions légales sont remplies.

Établi le 23 juillet 2015 en deux exemplaires originaux, dûment paraphés et signés par toutes les parties.

Pour bpost
Françoise Masai
Présidente du Conseil d'administration

Pour la CGSP
Jacques Lespagnard
Secrétaire général

Pour l'ACV-TRANSCOM
Lieve Vanoverbeke
Responsable général du secteur

Koen Van Gerven
Chief Executive Officer

Pour l'ACOD
Jean-Pierre Nyns
Secrétaire général

Pour la CSC-TRANSCOM
André Blaise
Responsable général du secteur

Mark Michiels
Chief Human Resources Officer

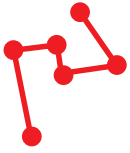
Pour le SLFP/VSOA
Marc De Mulder
Président national



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



Régionale de TBM Charleroi

Assemblée générale

Le Comité régional secteur TBM des Allocataires sociaux (CRI, CRA et CAS) de la CGSP Charleroi vous invite à leur assemblée générale le
mardi 29 septembre 2015 à 14h30
rue de Montigny, 42
6000 Charleroi

Ordre du jour

Actualité sociale sur fin de carrière (suite)
Préparation congrès du 3 octobre 2015
Divers

Nous espérons votre participation à cette assemblée.

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

Régionale de Liège-Verviers

Prépensionnés, pensionnés

Bon à savoir

En 1930 est créé au sein de la Société des Tramways Unifiés de Liège et extension un Home des Décorés et Pensionnés.

En 1960, lors des grandes grèves, le regretté Henri Peeters délégué principal FGTVB relance ce Home qui devient Amicale des Pensionnés et Décorés « STIL ».

En 2006, après avoir pris connaissance des statuts, un tout nouveau Comité est mis en place.

Notre Amicale est ouverte à tous les prépensionnés et pensionnés, seuls ou accompagnés, actuellement ± 60 membres ex STIL, SNCV ou extérieur.

Ce Comité se réunit tous les 3es jeudi de chaque mois de 13h à 17h au Centre des Loisirs de Robermont, rue du Bassin à Grivegnée...

Il vous sera possible de taper les cartes (belote) en sirotant une bonne bière ou un verre de vin avec d'anciens camarades STIL ou SNCV et ainsi évoquer d'anciennes anecdotes ; d'assister aux représentations de l'équipe de théâtre wallon du TEC... etc.

Des goûter ainsi que quatre repas annuels (dont un gratuit) sont organisés avec traiteur, animation musicale, tombola...

Une cotisation mensuelle de 3 euros est demandée uniquement pour 10 mois ; cependant celle-ci est largement récupérée

par le membre (ex. : un banquet annuel gratuit, une participation aux autres repas de 50 % pour le membre le reste étant pris en charge par l'Amicale).

Vous avez une question concernant l'Amicale, rien de plus simple, deux numéros de téléphone :

Ivan Vidick, Trésorier : 0497/81 22 10

Omer Lagamme, Secrétaire : 0497/68 71 42

Le Comité vous y attend très cordialement

De plus ...

Nous tenons à vous informer que :

une permanence syndicale Pré-pensionnés et pensionnés est tenue par Gérard Halsband tous les mardis et jeudi, Place Saint-Paul, 2^e étage, de 9h30 à 12h30, pour toutes questions et problèmes vous concernant.

Autre service exclusif de la CGSP de Liège

Monsieur Georges Jacquemin délégué Pré-pensionnés et pensionnés se tient à la disposition de tous les nouveaux pré-pensionnés pour les accompagner dans leurs démarches auprès du Forem et de la FGTB lorsqu'ils partent à la pré-pension. Vous pouvez le contacter au 0477/81 20 36.

Dona Balbo

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités • Dans nos régionales
- 3 / Édito • Même pas les miettes...
- 4 / Dossier • Partenariats public-privé (PPP) : les raisons de leur inefficacité
- 6 / Austérité • Dette, austérité et démocratie
- 7 / Le mot qui pue • Le pouvoir d'achat
- 8 / IRB • L'enjeu syndical européen

Infos POSTE

- 9 / Édito • La rentrée de tous les dangers
- 10 / Déclaration en Commission paritaire du 23 juillet 2015
- / Accord portant sur la mise en place de l'Organisation « Next Gen » suite au projet Alpha

Infos TBM

- 15 / Régionale de TBM Charleroi • Assemblée générale
- / Régionale de Liège-Verviers • Pré-pensionnés, pensionnés – Bon à savoir

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