



Pour l'individualisation des droits



72^e année - n°1 - janvier 2016 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP, place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

DOSSIER P. 4



ÉDITO
Un combat pour
l'intérêt général !
P. 3



MOT QUI PUE
Le Terrorisme
P. 7



TÉLÉCOM AVIATION
Déclaration
de résistance !
P. 11

*La CGSP
vous souhaite
une superbe
année 2016
forte de toutes
nos solidarités*



CONGRÈS STATUTAIRES 2016 : APPELS AUX CANDIDATURES

Congrès statutaire fédéral des 16 et 17 juin 2016

Réuni le mercredi 18 novembre 2015, le Bureau exécutif fédéral de la Centrale a décidé de débiter, via les Interrégionales, la procédure statutaire fédérale permettant l'organisation du Congrès statutaire de la CGSP fédérale des 16 et 17 juin 2016.

À cet effet, il invite les instances des trois Interrégionales à publier les appels aux candidatures afin de pourvoir les mandats des cinq membres du Secrétariat permanent et des trois membres du Collège des vérificateurs aux comptes.

Les mandats concernés sont actuellement pourvus comme suit.

Cinq membres du Secrétariat permanent

Deux Secrétaires généraux fédéraux (parrainés par leur groupe linguistique respectif et élus par le Congrès fédéral) :

- néerlandophone : Chris Reniers (Vice-présidente), sortante et rééligible ;
- francophone : Michel Meyer (Président), sortant et rééligible.

Trois Secrétaires interrégionaux (élus par leur Congrès interrégional respectif et ratifiés par le Congrès fédéral) :

- IRW : Gilbert Lieben, sortant et rééligible ;
- VLIG : Guido Rasschaert, sortant et rééligible ;
- IRB : Jean-Pierre Knaepenbergh, sortant et rééligible.

Trois vérificateurs aux comptes

Le Congrès élit également trois vérificateurs aux comptes de la CGSP (un par Interrégionale).

- IRW : Marcel Van Baelen, sortant et rééligible ;
- VLIG : Marcel Van Impe, sortant et rééligible ;
- IRB : Pascal Quensier, sortant et rééligible.



Suite en page 6

DANS NOS RÉGIONALES

Verviers

Congrès statutaire régional

Le Congrès statutaire régional intersectoriel de Verviers se tiendra
le 23 avril 2016 à 9h30.

Il procédera à l'élection :

- **d'un secrétaire régional intersectoriel**, mandat occupé actuellement par Michel Bordignon, sortant et non rééligible ;
- de trois vérificateurs aux comptes
 - Christine Ghillebert (Enseignement), sortante et non rééligible,
 - Mario Stipulante (AMiO), sortant et rééligible,
 - Jean-Luc Poumay (Admi), sortant et rééligible.

Pour être recevables, les candidatures éventuelles à ces mandats doivent être présentées par un secteur professionnel régional.

Les candidat(e)s doivent signer le formulaire « *Modèle A* » pour le secrétaire régional intersectoriel ou « *Modèle B* » pour les vérificateurs aux comptes (article 49 bis-1 des Statuts de la CGSP).

Les candidatures sont à transmettre par écrit pour le **12 février 2016 à 12h** au Secrétariat régional intersectoriel CGSP, Galerie des Deux Places (3^e étage), place Verte 12 à 4800 Verviers.

Interrégionale de Bruxelles

rue du Congrès, 17-19
1000 Bruxelles

Nouveaux horaires d'ouverture

	matin	après-midi
lundi	8h > 12h	14h > 16h
mardi	8h > 12h	14h > 16h
mercredi	8h > 12h	13h > 16h
jeudi	8h > 12h	14h > 16h
vendredi	8h > 12h	fermé

Un combat pour l'intérêt général !

En ce début d'année 2016, permettez-nous, au nom du Bureau exécutif fédéral et du Bureau wallon de la CGSP, de vous adresser nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année. Nous vous souhaitons pleine réussite de vos projets, une excellente santé et de la joie avec vos proches.

On a envie de se dire que 2016 ne sera pas aussi noire d'un point de vue social que 2015, et pourtant...

Pourtant, il y a peu de chances que ce gouvernement néfaste change de politique. Seule la mobilisation des travailleuses et des travailleurs pourrait faire changer la donne. Tout au long de cette année, ce gouvernement a fait la démonstration de son incapacité à non seulement nous écouter, mais également à entendre la société, la société qui souffre !

Campant sur ses a priori idéologiques, ce gouvernement des droites a décidé de faire disparaître la solidarité et l'intérêt général : il s'attaque de plein front à la sécurité sociale et aux services publics. À cause de ses pressions et de ses ultimatums, les Cheminots seront en grève 48 et 72 heures en ce mois de janvier 2016. De même, la CGSP a également déposé un préavis pour le personnel des prisons. Ce ne sont là que les conséquences de la politique désastreuse du gouvernement Michel qui reste sourd aux réalités du monde qu'endurent chaque jour nos concitoyens.

Rappelons que l'essentiel des revendications des travailleurs du service public concerne non leur situation barémique mais leurs conditions de travail, c'est-à-dire les conditions dans lesquelles est rendu ce service public. Loin de l'égoïsme que d'aucuns s'ingénient à mettre en avant, c'est pour qu'il existe encore un service public demain que les travailleurs se mobilisent.

Nous n'exigeons pas un second pilier de pension, nous demandons que l'on respecte les pensions existantes qui font partie intégrale du statut des fonctionnaires. Pour le reste, nos revendications concernent l'exercice de la mission d'intérêt général qui est dévolue aux services publics. S'il n'y a plus d'entreprise de transport public, ce sont ceux et celles qui, pour des raisons financières ou de santé, n'ont pas de véhicule personnel qui seront pénalisés.

Ce gouvernement veut privatiser alors que d'autres, qui l'ont fait, le regrettent amèrement et souhaitent revenir à une gestion publique. La privatisation, c'est l'aveuglement néolibéral prôné par quelques naïfs ; mais c'est surtout, pour les plus cyniques, une occasion d'enrichissement personnel.

Nous n'avons pas de plan B, nous devons nous battre et tout faire pour gagner ! Sommes-nous certains de gagner ? Non, bien sûr mais il est de ces combats qui sont beaux à mener ! Se battre pour l'existence même du service public et de l'intérêt général devrait être le combat de tous : il est le nôtre assurément !

Nous espérons que nos collègues du secteur privé comprendront qu'ils sont aussi concernés. L'ensemble des travailleurs et travailleuses des services publics sera aux côtés des Cheminots et de tous ceux et de toutes celles qui se battent. Vive la solidarité, à mort le chacun pour soi !

Une revendication forte : l'individualisation des droits sociaux

Le 24 novembre 2015 s'est tenu à Namur un Comité interrégional wallon sur l'individualisation des droits sociaux. Il avait pour objectif de cibler les différents aspects d'une revendication de longue date de notre syndicat et qui, depuis quelques semaines, est à nouveau largement plébiscitée par les organisations féministes et certains partis politiques.

Ce Comité wallon, piloté par le Bureau des Femmes de la CGSP wallonne, se veut un moment d'information - avec l'intervention de personnes ressources - et de débats avec nos militants. Le Bureau des Femmes y avait convié deux intervenantes pour nourrir nos connaissances sur le sujet : la Cde Dalila Larabi, Chargée d'études à la FGTB, et Françoise Claude, chargée d'études aux Femmes prévoyantes socialistes. Les interventions ont été complétées par un témoignage de la Cde Christiane Lescapet, Vice-présidente du Bureau des Femmes de la CGSP wallonne, qui a dressé les réalités professionnelles et personnelles des femmes engagées à temps partiel dans les administrations communales et les CPAS.

Droits propres ou droits dérivés ?

Aujourd'hui, en Belgique, en cotisant à la sécurité sociale, un-e travailleur-se s'ouvre des droits sociaux propres et des droits sociaux dérivés. « S'ouvrir des droits » signifie accéder aux droits qu'offre la sécurité sociale comme l'allocation de maladie ou de chômage, le remboursement des soins de santé, la pension... La cotisation est payée par chaque travailleur et explique en partie la différence entre le salaire brut et le salaire net. Le montant payé est d'ailleurs repris sur la fiche de salaire sous l'indication cotisation ONSS.

Les droits propres ou droits directs sont ceux dont va bénéficier pour lui-même le travailleur cotisant alors que lorsqu'on parle de droits dérivés, il s'agit des droits ouverts par ce travailleur pour ses enfants (puisque'ils ne cotisent pas) et éventuellement pour son-sa conjoint-e si il-elle ne perçoit pas de revenus profes-

sionnels et donc ne cotise pas. Les droits dérivés ne sont donc pas fondés sur le travail mais sur une relation de parenté, sur un état marital ou de cohabitation. Mais la nature non-individuelle des droits dérivés dans le cas des conjoints ou époux est aujourd'hui la source de nombreuses discriminations et participe à la précarisation de certains citoyens et tout particulièrement des femmes.

À sa création, la sécurité sociale s'est organisée autour de la famille et des liens qui unissent ses membres. Par exemple, les enfants sont dépendants des parents et bénéficient donc des droits sociaux ouverts par ces derniers. La sécurité sociale a donc prévu également une solidarité entre époux en octroyant au conjoint sans revenus les droits dérivés des droits directs de son époux ou épouse. Après la Seconde Guerre mondiale, la configuration familiale classique était l'homme qui travaille et la femme qui s'occupe du foyer et/ou des enfants. Toutefois, depuis les années 60, l'emploi féminin n'a cessé d'augmenter. Aujourd'hui, le modèle sur lequel s'est construite cette répartition est totalement dépassé. D'autant qu'il ne prend pas en considération l'augmentation du nombre de familles monoparentales et de travailleurs isolés sans enfants.

Un système pervers et discriminant

Dans le contexte « austéritaire » actuel où le gouvernement fédéral et les gouvernements des entités fédérées mettent en place des mesures de réduction budgétaire dont les principales victimes sont trop souvent les personnes les plus précarisées, il n'est plus admissible de maintenir l'ensemble des discrimina-

tions liées à la non-individualisation des droits sociaux.

En effet, il n'est pas logique qu'un-e travailleur-euse s'ouvre des droits à la sécurité sociale en travaillant (et donc en cotisant personnellement) et que lorsqu'il-elle doit en bénéficier (allocation de chômage, pension, revenu d'intégration...), le montant de ces droits soit calculé en fonction de sa situation familiale. L'accès est le même pour tous et toutes ; les droits qui en découlent devraient donc refléter cette égalité.

Les droits dérivés ne sont pas liés au travail mais donc bien à des liens de parenté. Ces droits dérivés, dans le cas des conjoints et cohabitants, provoquent des effets pervers et participent à la précarisation financière et sociale des femmes. On le voit, dans de nombreux cas, la femme est celle qui doit réduire ou arrêter complètement une activité professionnelle (pour diverses raisons) dans le couple, et, du coup, elle se retrouve souvent dépendante de son mari pour bénéficier, à travers lui, des droits dérivés de la sécurité sociale.

Dès lors, le système actuel accentue l'exclusion des femmes du marché de l'emploi puisque le travail de l'époux ou du conjoint suffit pour qu'elle bénéficie d'allocations de remplacement. La discrimination est aussi présente dans les montants octroyés puisque, en tant que cohabitant-e-s ou conjoint-e-s, les allocataires voient le montant de leur allocation rabaissé fortement alors même qu'ils-elles ont cotisé de la même manière que les non-cohabitants... C'est bien là que se trouve le nœud de cette injustice.

Ce statut de cohabitant est problématique car il amène les allocataires à le

COHABITANTES PRÉPAREZ-VOUS AUX CONTRÔLES !



contourner par tous les moyens possibles afin de percevoir une allocation complète. Le gouvernement fédéral en a lui-même conscience puisqu'il a renforcé le principe du contrôle domiciliaire inopiné afin de vérifier que la situation de l'allocataire correspond à ce qu'il a renseigné aux autorités. Sans compter que les fournisseurs d'énergie participent à cette stigmatisation honteuse en informant des consommations « anormalement » élevées dans les habitations où réside officiellement un seul habitant... Cette réponse inique à la problématique du statut de cohabitant est vraiment digne de ce gouvernement des droites. Une tout autre réponse aurait pu être l'application de l'individualisation des droits sociaux ! Cela ne stigmatiserait personne et favoriserait l'indépendance financière des femmes et leur épanouissement social.

Dans ce contexte social difficile où les plus précaires sont pointés du doigt comme responsables d'une crise économique provoquée par la folie du secteur financier et qui a engendré une destruction du marché du travail et des services publics, nous souhaitons ouvrir le débat, proposer des alternatives, sortir des logiques habituelles.

Une mise en place progressive

Contrairement aux affirmations de ses détracteurs, une individualisation des droits sociaux ne représenterait pas un coût pour la sécurité sociale. Par exemple, certains droits dérivés,

telle la pension de survie, représentent aujourd'hui des postes importants dans le budget de la sécurité sociale. Leur disparition compenserait donc l'augmentation d'autres droits.

Certes, il faut rester vigilant. Cette individualisation ne doit en aucun cas être le prétexte d'un nivellement vers le bas

des montants des droits et surtout d'une précarisation des conjoints bénéficiant des droits dérivés comme la pension de survie.

Pour les bénéficiaires et ceux qui devraient l'être à court ou moyen termes, les conditions resteraient inchangées afin de ne pas les pousser encore plus de précarité. Le principe du *standstill*, à savoir le maintien des droits garantis, serait de mise et la mesure s'appliquerait aux générations actuelles qui débutent leur vie professionnelle et familiale et qui pourront dès lors opérer les choix qui s'imposent en connaissance de cause.

À l'issue du comité interrégional et des interventions, l'assemblée a voté une motion en faveur de l'individualisation des droits sociaux. Vous la retrouverez dans son intégralité sur notre site Internet : www.cgspwallonne.be.

Une année gendermainstreaming

Ce Comité fut également l'occasion pour la présidente du Bureau wallon des Femmes CGSP, la Cde Renée Nulens, de dresser le bilan des actions menées par la CGSP wallonne durant cette année consacrée au gendermainstreaming. Et de souligner notamment :

- le Comité interrégional wallon du 21 octobre 2014 sur la place des femmes dans l'organisation syndicale et le sexisme ordinaire avec Gitte Beaupain et Irène Kaufer ;
- une motion d'engagement dans l'année gendermainstreaming votée le 21/10/14 ;
- une formation dite « guerrière » les 22-23-24 septembre 2015 à destination des élus syndicaux et dont l'objectif est d'augmenter le nombre de femmes dans les instances syndicales ;
- une fiche « Désintox : le sexisme » pour la Farde à outils des délégués distribuée aux délégués qui suivent la formation intersectorielle ;
- le Comité interrégional wallon du 24 novembre 2015 sur l'individualisation des droits sociaux avec Françoise Claude et Dalila Larabi ;
- une motion pour l'individualisation des droits sociaux votée le 24/11/15.

Pour la CGSP wallonne, la lutte contre le sexisme et les discriminations de genre doit être permanente au sein de notre organisation comme en dehors. C'est pourquoi, les actions autour des questions de genre continueront à rester une priorité au-delà de l'année gendermainstreaming.

**Extrait des statuts de la CGSP****Annexe III - Élection des membres du Secrétariat permanent**

Pour l'application de l'article 16 :

- les candidatures sont introduites auprès du Président de la Centrale par le canal d'une Interrégionale ;
- seuls les Secteurs et les Régionales intersectorielles peuvent présenter des candidatures aux Interrégionales mais ils ne peuvent présenter qu'une candidature par poste à pourvoir ;
- les groupes linguistiques procèdent au parrainage ;
- pour être parrainé, le candidat doit obtenir au moins 50 % des voix de son groupe linguistique ;
- les membres du Secrétariat permanent de la Centrale sont réputés d'office candidats au renouvellement de leur mandat sauf avis contraire de leur part ;
- l'élection des Secrétaires généraux des Interrégionales est ratifiée par le Congrès fédéral.

Annexe V - Élection des vérificateurs aux comptes

Les candidatures des vérificateurs sont introduites auprès du Président de la Centrale par le canal des Interrégionales. Seuls les Secteurs et les Régionales intersectorielles peuvent présenter des candidatures aux Interrégionales mais ils ne peuvent présenter qu'une candidature par poste à pourvoir. Les Interrégionales procèdent au parrainage.

Pour être parrainé, le candidat doit obtenir au moins 50 % des voix de son Interrégionale.

Le Congrès fédéral élit les vérificateurs.

Article 49bis des statuts

Tout candidat à un mandat de délégué permanent doit signer le « modèle A » et tout candidat à un mandat de délégué non permanent qui entraîne une participation à la gestion financière et comptable doit signer le « modèle B ». La signature du modèle A ou B constitue une condition d'éligibilité.

Conformément à l'article 16 et aux annexes III et V des statuts de la CGSP fédérale, ainsi qu'au ROI respectif de chaque Interrégionale, les candidatures sont à adresser à

Michel Meyer, Président de la CGSP fédérale, Maison des Huit heures, place Fontainas, 9-11, 1000 Bruxelles, par le canal d'une Interrégionale pour le lundi 1^{er} février 2016 à 12 heures, au plus tard.

Interrégionale wallonne de la CGSP (CGSP wallonne)

Congrès statutaire des 25 et 26 mai 2016

Faisant suite à l'appel aux candidatures lancé par la CGSP fédérale, les mandats ci-après sont à conférer au sein de la CGSP wallonne.

- Secrétaire général de l'IRW : Gilbert Lieben, sortant et rééligible ;

- Secrétaire général adjoint de l'IRW : Laurent Pirnay, sortant et rééligible.
- Quatre vérificateurs aux comptes, deux émanant des Régionales intersectorielles et deux émanant des Secteurs : Béatrice Delestienne, Alphonse Vandembroucke, Stéphan Thoumsin et Gilbert Larbuisson, sortants et rééligibles.

Les mandats ci-après sont à conférer au sein de la CGSP fédérale.

- Secrétaire général fédéral : Michel Meyer (Président), sortant et rééligible ;
- Vérificateur aux comptes : Marcel Van Baelen, sortant et rééligible.

Les annexes III et V des statuts de la CGSP prévoient que :

- seuls les Secteurs et les Régionales intersectorielles peuvent présenter des candidatures aux Interrégionales mais ils ne peuvent présenter qu'une candidature par poste à pourvoir.

Les candidatures éventuelles doivent parvenir par l'intermédiaire des Secteurs ou des Régionales, à Roland Vansainge, Président de la CGSP wallonne, Maison des Huit heures, place Fontainas, 9-11, 1000 Bruxelles pour le lundi 1^{er} février 2016 à 12 heures, au plus tard.

Par ailleurs, le Congrès sera appelé à ratifier les candidatures présentées par les Régionales et les Secteurs pour la constitution du Bureau exécutif de la CGSP wallonne et du Bureau exécutif fédéral.

Interrégionale de Bruxelles IRB-CGSP

Congrès statutaire des 8 et 9 juin 2016

Les 8 et 9 juin 2016 se tiendra le Congrès statutaire de l'Interrégionale de Bruxelles IRB-CGSP (au Résidence Palace).

Un appel aux candidatures pour les mandats suivants est lancé :

- Secrétaire général de l'IRB CGSP : Jean-Pierre Knaepenbergh, sortant et rééligible ;
- trois vérificateurs aux comptes de l'IRB-CGSP ;
- un vérificateur aux comptes de la CGSP fédérale (parrainé par l'IRB et adopté par le Congrès fédéral).
- Les cinq membres du secrétariat dont le président appartenant à l'autre groupe linguistique que le Secrétaire général, conformément à l'art. 15 des statuts de l'IRB.

Les élections se dérouleront conformément aux articles 30 à 40 du ROI de l'Interrégionale de Bruxelles IRB ainsi qu'à l'article 16 et aux annexes III et V des Statuts de la CGSP fédérale.

Les candidatures doivent être adressées avant le 1^{er} février 2016 à midi par écrit auprès de Jean-Pierre Van Autrève Président, rue du Congrès, 17-19, 1000 Bruxelles.

Le Terrorisme

« Cette démocratie si parfaite fabrique elle-même son inconcevable ennemi, le terrorisme. Elle veut, en effet, être jugée sur ses ennemis plutôt que sur ses résultats. L'histoire du terrorisme est écrite par l'État ; elle est donc éducative. Les populations spectatrices ne peuvent certes pas tout savoir du terrorisme, mais elles peuvent toujours en savoir assez pour être persuadées que, par rapport à ce terrorisme, tout le reste devra leur sembler plutôt acceptable, en tout cas plus rationnel et plus démocratique. »

Guy-Ernest Debord, Commentaires sur la société du spectacle

Paris, 13 novembre, une soirée, des attentats. La sidération.

Bruxelles, quelques jours après. La sidération à nouveau mais pas la même. Celle face à un gouvernement qui ne recule devant rien et qui, sous couvert de la lutte contre le terrorisme, diabolise tout un pan de la population, interdit toute manifestation (tout en autorisant l'ouverture des marchés de Noël) et envisage entre autres de rendre illégaux les piquets de grève.

Pour le dire autrement, force est de constater que l'état d'urgence en France ou le niveau 4 en Belgique a constitué un effet d'aubaine pour mettre en œuvre des mesures liberticides : interdiction de tracter, manifestants potentiels assignés à résidence en France, la liste est longue et la litanie est écoeurante¹. Au nom de l'unité ou de l'union nationale, toute vision divergente est neutralisée, anesthésiée, disqualifiée, annihilée. Confondant politique de sécurité et politique sécuritaire, les gouvernements, qui par leurs politiques austéritaires ne cessent d'organiser l'insécurité existentielle des travailleurs et des citoyens, tracent leur sillon et instillent la peur et l'angoisse dans l'esprit des citoyens. La lutte contre le terrorisme est performative en ce sens qu'elle instaure ce qu'elle prétend combattre : la terreur.

Au nom de l'unité ou de l'union nationale, toute vision divergente est neutralisée, anesthésiée, disqualifiée, annihilée

Désigner l'ennemi

Cependant, une fois de plus, la notion de terrorisme est tout sauf neutre. Face aux attentats terroristes, nos démocraties représentatives mettent en place tout ce qui leur semble nécessaire pour remplir le maintien de l'ordre pour le plus grand bien de tous. Mais selon le principe ludique de notre enfance, « c'est celui qui le dit, qui l'est ! », accuser quelqu'un

de terrorisme revient obligatoirement et définitivement à disqualifier son combat ou ses idées : « le terroriste est un vaincu potentiel et toujours hors-droit »². Est terroriste celui qui a été déclaré tel par le souverain, car c'est la prérogative souveraine que de désigner l'ennemi.

Il s'agit de développer toutes les tentatives d'intimidation de quiconque souhaiterait manifester son désaccord et prôner un autre modèle de société, ce qui induit l'augmentation de la criminalisation des actions militantes. Et ce faisant, l'application de mesures de lutte contre le terrorisme aux mouvements sociaux rentre dans les mœurs, devient routinière et n'émeut plus. Cet estompage de la norme est du pain bénit pour les gouvernements dont la légitimité s'effrite ou n'a jamais été établie.

Une catégorie politique

Ainsi, malgré les apparences, la lutte contre le terrorisme ne vise pas essentiellement ceux sur qui elle s'abat, mais les citoyens en général. En ciblant certains, il s'agit de dégager un effet sur tout le monde. Que ce soit pour développer le *storytelling* selon lequel tout le monde peut dormir sur ses deux oreilles car le gouvernement veille ou pour insuffler la peur et la paralysie.

Il faut par ailleurs rappeler que « le terrorisme

n'est pas une catégorie juridique. Il n'y a pas de définition *juridique* du terrorisme, c'est pourquoi il y en a tant – plus d'une centaine de différentes de par le monde. "Terrorisme" est une catégorie *politique*. C'est l'impossible traduction, dans le langage du droit, de la catégorie politique d'"ennemi" »³. Ainsi, lors de la Seconde Guerre mondiale, pour l'occu-



pant, le résistant était un terroriste et, plus près de nous, nous avons maintes fois pu constater que le terroriste d'hier peut se muer, au gré d'un changement de régime, en un chef d'État, pensons à Nelson Mandela ou à Yasser Arafat.

L'ennemi intérieur

En un mot comme en cent, le recours au stratagème de la lutte contre le terrorisme a, si l'on n'y prend garde, des implications réelles pour la défense de la démocratie et des droits de toutes et tous. Il nous incite à nous demander si, en lieu et place de la figure emblématique du Musulman de Molenbeek, l'ennemi intérieur n'est pas la toile et l'emprise tissées par les ministres N-VA autour des fonctions régaliennes de l'État belge.

1. Ainsi, la Quadrature du Net a créé un site Wiki où sont recensés les nombreux abus commis sous le couvert de l'état d'urgence en France https://wiki.laquadrature.net/index.php/%c3%89tat_urgence/Recensement
2. Sophie Wahnich, *La liberté ou la mort, essai sur la Terreur et le terrorisme*, Paris, La Fabrique, 2003, p. 97.
3. <https://lundi.am/Quatre-theses-pour-une-neutralisation-preventive-de-l-antiterrorisme>

Un bon accord sectoriel à la Région de Bruxelles-Capitale

Alors que nous déplorions une concertation sociale en panne, la conclusion d'un accord sectoriel progressiste à la Région de Bruxelles-Capitale après des mois de négociation témoigne d'un climat constructif entre les syndicats et l'Autorité et de l'intérêt que le gouvernement régional place dans les services publics.

Pour rappel et sans entrer dans les détails, les mécanismes des relations collectives avec les pouvoirs publics prévoient que l'Autorité et les organisations syndicales négocient les réglementations de base (statuts pécuniaire, administratif ; pensions ; de statut syndical ; dispositions générales concernant la fixation future des cadres, la durée du travail et son organisation). Ces négociations sont régulièrement organisées au sein de Comités correspondants aux niveaux de pouvoir concernés. Y siègent les représentants des organisations syndicales représentatives ainsi que ceux de l'Autorité. Ils proposent des points à l'ordre du jour et négocient. Le processus se conclut par un protocole d'accord ou de désaccord. Les accords sont conclus pour deux ans et doivent être concrétisés dans ce délai. L'accord qui nous intéresse a été conclu au sein du Comité du secteur XV qui concerne tous les fonctionnaires de la Région de Bruxelles-Capitale et signé par les trois organisations syndicales. En voici les principales avancées pour les secteurs AMiO, Para-Bru et ALR.

Des carrières plus intéressantes

Dans le secteur public, le traitement des agents est calculé sur base de barèmes fixés sur base d'un grade lui-même lié à la fonction et à la qualification (A, B, C, D... et E). Le plus bas, le niveau E, n'existait plus que dans la Région de Bruxelles-Capitale qui rattrape donc son retard. Tous les niveaux E seront intégrés dans le niveau D et les carrières de tous les niveaux seront revues afin de les allonger par l'ajout d'échelons dans une même échelle de traitement. Jusqu'à présent, les augmentations à l'intérieur d'une même échelle barémique se produisaient régulièrement au rythme des

biennales. Selon l'échelle, le sommet était atteint entre 19 et 27 années de service. L'accord prévoit d'allonger les carrières par l'ajout d'échelons au sein d'une même échelle.

En outre, la carrière fonctionnelle sera revue. La situation actuelle prévoit le passage à une échelle barémique supérieure après 9 et 18 ans, à condition d'avoir obtenu une évaluation positive et d'avoir suivi les formations demandées par l'employeur. L'accord permettra d'accélérer cette carrière fonctionnelle en organisant les sauts d'échelle après 6 et 15 ans pour tous les agents. Leur situation pécuniaire connaîtra ainsi une amélioration plus progressive.

L'expérience sera prise en compte

Pour les nouveaux recrutements, toute l'expérience professionnelle utile et pertinente pour la fonction à pourvoir sera prise en considération dans l'attribution du niveau barémique. Les candidats à une fonction devront bien sûr apporter la preuve de leur expérience.

Congés de circonstance élargis

Les congés de circonstance seront étendus aux parents des deuxième et troisième degrés et pourront être fractionnés en demi-journées. De plus, les congés pour motifs impérieux d'ordre familial (45 jours non rémunérés) sont étendus aux parents en perte d'autonomie des premier et deuxième degrés ainsi qu'aux conjoints, enfants et petits-enfants jusqu'à 18 ans.

Priorité à l'emploi statutaire

La Région de Bruxelles-Capitale témoigne de sa volonté d'investir dans le secteur public en marquant sa préférence pour l'emploi statutaire, a contrario d'autres niveaux de pouvoir - en particulier le fédéral - qui non contents de réduire les effectifs par non-remplacement des départs à la retraite privilégient l'engagement contractuel, voire intérimaire. Pour ce faire, une révision et une rationalisation des fonctions reprises dans les « tâches auxiliaires et spécifiques » sera menée et l'article du statut permettant de recourir à des contractuels par

manque de statutaires sera supprimé. Dans la même logique, les agents adjoints au service 100 du Service d'incendie et d'aide médicale urgente (SIAMU), auparavant engagés sous contrat, seront dorénavant recrutés dans le cadre du statut.

Aménagements de fin de carrières

Une réflexion sera menée pour les agents de la Région de Bruxelles-Capitale afin d'apporter des réponses à l'allongement des fins de carrières décidé unilatéralement au niveau fédéral. Plusieurs pistes seront explorées : la mobilité ; la réaffectation ; la diminution de la charge de travail ; l'aménagement de la description de fonction ; l'allègement des objectifs ; la transmission du savoir. Les résultats seront soumis au Comité du secteur XV en septembre 2016.

Renforcer la féminisation

Enfin, le gouvernement s'engage à renforcer la féminisation des administrations régionales et plus particulièrement de l'Agence régionale pour la propreté et du SIAMU où le déficit est particulièrement flagrant. L'engagement de travailleuses à Bruxelles-propreté et la faculté d'obtenir un permis C leur permettant de conduire les camions de collectes sont déjà une première étape dans ce sens.

Cet accord sectoriel bruxellois progressiste démontre, s'il était besoin, les vertus favorables tant pour les travailleurs que pour la paix sociale de la négociation. Il témoigne également de la pertinence de nos revendications et de la capacité constructive de la CGSP lorsqu'elle négocie avec une autorité publique qui prend le parti de l'intérêt collectif. C'est tellement rare que cela mérite d'être souligné !

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

www.cgsp-acod-bru.be



Un an après Luxleaks, qu'est ce qui a changé ?

Le jeudi 5 novembre, cela a fait exactement un an qu'a éclaté le scandale Luxleaks. Il en ressortait que 350 multinationales avaient conclu pas moins de 548 accords secrets avec les Autorités fiscales luxembourgeoises.

Qu'est-ce qui a changé depuis ?

Sommes-nous mieux armés qu'il y a un an pour contrer l'optimisation fiscale à grande échelle ?

Luxleaks a remis la justice fiscale en haut de l'agenda politique. Depuis, des pas prudents pour contrer l'optimisation fiscale à grande échelle ont été franchis mais on ne peut pas parler d'approche systématique. Les belles paroles restent souvent lettres mortes.

La légitimité de ces accords fiscaux est de plus en plus remise en question. Le plus marquant, c'est sans doute les récentes conclusions de la Direction générale Compétition de la Commission européenne. La Commissaire européenne Margrethe Vestager a qualifié d'« aides d'État illégales » les tax rulings dont ont bénéficiés Fiat et Starbucks auprès des Autorités fiscales néerlandaises et luxembourgeoises. Par conséquent, chaque entreprise doit payer 20 à 30 millions d'euros aux États concernés. Une autre conclusion était attendue ce 4 novembre pour deux autres géants : Amazon et Apple. Le système de tax rulings belge - excess profit ruling - est également dans le collimateur de la Commissaire qui enquête actuellement sur notre pays.

Poudre aux yeux ?

Y a-t-il eu pour autant des changements structurels ? La Commission européenne a lancé deux plans d'action pour promouvoir la justice et la transparence fiscales.

Plan d'action 1 : échange d'informations

Le premier paquet, lancé en mars dernier, propose une directive sur l'échange automatique d'information sur les tax rulings (rescrits fiscaux) entre

administrations fiscales européennes. Les États membres, y compris la Belgique, ont approuvé cette directive ce mois-ci.

Antonio Gambini, responsable du plaidoyer sur le financement du développement chez CNCD-11.11.11 :

« La directive sur l'échange d'informations manque d'ambition en terme de transparence. Les informations sur les tax rulings ne seront pas accessibles publiquement, ce qui signifie que le grand public, les organisations de la société civile, les journalistes devront continuer à compter sur des lanceurs d'alerte qui sont de moins en moins protégés pour être informés des pratiques fiscales des multinationales. »

Plan d'action 2 : country-by-country reporting

La Commission européenne a lancé une consultation publique sur le country-by-country reporting (CBCR).

Il s'agit de l'obligation pour les entreprises de publier pour chaque pays où elles sont actives le nombre d'employés qu'elles ont, les taxes qu'elles paient, leur profit, etc. Le Parlement européen a voté pour que le CBCR soit introduit dans la directive sur le droit des actionnaires qui est actuellement négociée entre les institutions européennes. Mais les États membres sont réticents à l'idée d'introduire cette mesure car ils veulent maintenir les incitants fiscaux pour les entreprises afin de protéger leur compétitivité.

Leila Bodeux, responsable du plaidoyer inégalités et fiscalité d'Oxfam-Solidarité,



l'affirme : « Le country-by-country reporting est crucial pour mettre à jour les anomalies fiscales des entreprises et voir si elles paient des taxes ou non là où leur réelle activité économique a lieu. Nous demandons aux États membres de prendre leurs responsabilités. Ils doivent transformer leur indignation à la suite de Luxleaks en actions concrètes et introduire dans les plus brefs délais le CBCR. Il est grand temps que les deals fiscaux éclatent au grand jour. »

Le ministre fédéral des Finances, Johan Van Overtveldt, souligne très fréquemment l'importance de la transparence fiscale et aime présenter la Belgique comme un des bons élèves en la matière. Il souligne notamment le fait que la Belgique échange déjà les informations sur ses tax rulings avec d'autres pays. Louable certes, mais l'accès aux informations sur la fiscalité des entreprises - qu'elles concernent le CBCR ou les tax rulings - ne peut pas être réservé aux administrations fiscales. Il doit être rendu public. Cela permettra de ne plus devoir compter sur des scandales et des lanceurs d'alerte qui risquent la prison pour y voir plus clair sur la fiscalité des entreprises.

Article commun d'Oxfam-Solidarité, du CNCD-11.11.11. et du Réseau justice fiscale.

Article mis en ligne sur le site du CNCD le 4 novembre 2015 : <http://www.cncd.bel/Un-an-apres-LuxLeaks-Que-les>

Les échecs de la privatisation de la santé au Maroc

Le 28 octobre à Rabat, 15 000 étudiant-e-s en médecine et pharmacie ont manifesté devant le parlement. Ces étudiants ont réussi à rallier à leur cause les parents, les médecins du secteur public et de nombreuses ONG marocaines. Ces étudiants revendiquent l'annulation d'un projet de service médical obligatoire d'une durée de deux ans avec un statut précaire ne leur garantissant pas l'embauche dans la fonction publique. Pourtant, le secteur de la santé a besoin d'urgence de 6 000 médecins et 10 000 infirmiers. L'ampleur de cette mobilisation avec une grève de 50 jours des étudiants et aux services des cinq CHU du Maroc révèle les échecs de la privatisation de la santé au Maroc.

El Houssaine Louardi est un bon ministre néolibéral. Il a réussi là où plusieurs de ses prédécesseurs ont échoué. De par sa connaissance du secteur de la santé et sa capacité à faire jouer les divisions entre les acteurs du système sanitaire marocain, il est en train de faire passer des réformes douloureuses pour approfondir la privatisation de la santé. La recette ultralibérale de l'actuel gouvernement prend plusieurs formes. Un point commun : elle généralise la crise profonde du système de santé.

PPP : la gestion déléguée de la santé

Le Partenariat Public Privé (PPP) est un des piliers de la réforme actuelle. Les PPP sont le synonyme du désengagement supplémentaire de l'État de ce secteur. Le ministère « achète » des « services » chez des prestataires privés. Prochaine étape, la reconstruction, la conception, l'exploitation et la maintenance des hôpitaux seront entre les mains du secteur privé. Une expérience pilote est en cours à l'hôpital Moulay Youssef à Rabat.

Sous-traitance : le service public au rabais

Depuis les années 90, la sous-traitance bat son plein dans le secteur. Malgré un bilan plus que négatif de la privatisation des fonctions de la sécurité, de la restauration et du nettoyage, le ministère de la santé continue de privatiser d'autres fonctions au sein des hôpitaux publics : le brancardage et le traitement des déchets médicaux. Face aux très faibles investissements dans les hôpitaux publics, ces méthodes devront se multiplier.

La loi 13-131 relative à l'exercice de la médecine a ouvert la voie à la libéralisation des capitaux des cliniques. Ce projet n'est pas qu'une simple privatisation, c'est une opération de financiarisation du système de santé. Cette réforme ouvrira la voie aux fonds d'investissements détenus par les assureurs, les laboratoires pharmaceutiques ou des multinationales de la santé.

Vers des statuts précaires

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) situe le Maroc parmi les 57 pays du monde souffrant d'une pénurie aiguë

en personnel soignant. Le Ministère se trouve dans la difficulté de couvrir l'ensemble des besoins du réseau hospitalier. Cette situation est la conséquence de l'austérité budgétaire en vigueur depuis 1980. Les réponses du gouvernement ont

été un cuisant échec, notamment la formation des 3 300 médecins/an. Cette tension sur le personnel s'accroît depuis 2012 avec le départ de 6 730 fonctionnaires du ministère de la Santé, dont des médecins et des infirmiers, avec une moyenne annuelle de 1 000 professionnels de santé. C'est énorme ! Pendant ce temps, les postes budgétaires alloués au secteur ne dépassent pas sur cette période une moyenne de 2 000 postes/an, soit en deçà des objectifs du ministère lui-même tels qu'annoncés dans sa stratégie sectorielle 2012-2016.



Les pressions continues du FMI afin de réduire la masse salariale font que le gouvernement n'ose plus allouer aux secteurs sociaux qu'un minimum de postes budgétaires. Face à cette pénurie, le ministère de la santé a choisi de recourir à des techniques comme le service médical obligatoire, ce statut précaire fragilisera la fonction publique qui s'apprête à l'introduction des CDD dans ce secteur.

Le privé n'est pas la panacée

Les choix opérés depuis trente ans en matière de santé ont échoué. Les mesures prises depuis quatre ans pour assurer en douceur le retrait de l'État du secteur ont montré leurs limites. Pour rompre avec cette spirale, il faut mettre fin à l'illusion que le secteur privé peut résoudre les problèmes de santé dans nos pays.

Il faut changer de politique ! Nous devons insister sur la responsabilité de l'État dans le secteur de la santé et ce n'est pas le secteur privé qui va régler nos problèmes dans les secteurs sociaux. Des services de santé publics gratuits, universels et équitables doivent jouer pour mettre fin aux inégalités dans l'ensemble du pays.

Un article de Salaheddine Lemaizi mis en ligne sur le site du CADTM le 3 novembre : <http://cadtm.org/Les-echecs-de-la-privatisation-de>

Déclaration de résistance !

Déclaration de la CGSP à la Commission paritaire de Proximus du jeudi 19 novembre 2015.

Le mercredi 18 novembre, la Commission Entreprises publiques de la Chambre des Représentants a entériné, majorité contre opposition, le projet de loi modifiant la loi du 21 mars 1991.

Ce projet de loi devrait être adopté à la chambre en séance plénière le jeudi 3 décembre prochain.

Le personnel de Proximus craint la privatisation et toutes les incertitudes qu'elle pourrait engendrer.

La CGSP couvrira dès à présent toutes les actions organisées ou spontanées qui résulteraient de la promulgation de cette nouvelle loi.

En termes de dialogue social l'impact serait triplement dommageable.

- **1** La situation transitoire générera automatiquement une période de flou dans l'organisation interne de l'entreprise et donc dans le dialogue social. Ce climat d'incertitudes n'est ni bénéfique pour le personnel ni pour la société elle-même.
- **2** Les forces vives syndicales seront toutes entières focalisées sur la négociation concernant la garantie des droits acquis par le personnel statutaire et contractuel au sein de l'entreprise (ce qui est communément « le sac à dos »). Ce qui inévitablement aura un impact sur les négociations des dossiers introduits par le business et donc sur le développement de l'entreprise.
- **3** L'instauration du modèle de dialogue social du privé avec entre autres, la mise en place des élections sociales remettra inévitablement en cause le modèle de dialogue social actuel qui, même s'il présente certaines faiblesses, a néanmoins démontré toute son efficacité au cours de ces 20 dernières années.

Cette loi modifiant la loi du 21 mars 91 n'est ni une avancée sociale ni une avancée économique.

L'application de cette loi c'est-à-dire la privatisation de notre entreprise serait un désastre tant pour le citoyen belge en général, pour l'entreprise elle-même et son personnel en particulier.

La CGSP sera particulièrement déterminée à défendre et à protéger ses affiliés.



Chers Camarades, chers Amis,

Oublions 2015, ce triste millésime qui s'achève dans un climat d'insécurité au niveau national et mondial, qui se termine dans une crise d'accueil des Migrants sans précédent, qui se conclut par une percée historique des fachos du front national en France et qui se conclut enfin par l'adoption de la loi modifiant la loi du 21 mars 1991.

Recrachons ce millésime bouchonné et acide et tournons-nous, remplis d'espoir vers le millésime 2016 ! Qu'il soit pour vous et tous ceux qui vous sont chers une année d'exception qui exaucera vos désirs les plus profonds et vos souhaits les plus utopiques.

Au nom du Secrétariat permanent du secteur Télécom-Aviation,

Très fraternellement,

Michel Denys
Président



Cahier revendicatif 2015-2016

En raison de la situation de crise qu'a connu notre pays à la suite des attentats terroristes du 13 novembre dernier à Paris ainsi que du refus par le Gouvernement d'entériner le dossier « 56 + », la Direction de Proximus, en accord avec les « organisations syndicales » a planifié le début des négociations sur ce cahier revendicatif à la date du 5 janvier prochain.

Cahier revendicatif 2015-2016 des Organisations représentatives présenté à Proximus SA

En voici un résumé des principaux axes ou lignes de forces que nous voulons négocier avec l'Entreprise.

A. Conditions de travail et sécurité d'emploi

- Sécurité d'emploi pour tous les collaborateurs de Proximus jusqu'à la prochaine convention.
- Proximus s'engage à soumettre toute réorganisation à la concertation avec les syndicats.
- Veiller au niveau régional à la stabilité d'emploi.
- Œuvrer au niveau local et national pour un accompagnement proactif des collaborateurs (par le biais de la formation).
- Au niveau national, il convient de vérifier de manière systématique quelles activités sont susceptibles d'insourcissement.

Dans le cadre du volet des Conditions de travail et de la sécurité d'emploi, nous revendiquons par conséquent :

- 1) L'accessibilité aisée en tout temps des lieux de travail en transport en commun.
- 2) Une attention particulière à la décentralisation afin de réduire la mobilité au minimum.
- 3) Une garantie d'emploi stable pendant la durée de cette convention.

Formation

Nos exigences en matière de formation sont formulées comme suit :

une des conditions pour assurer la sécurité d'emploi des employés de Proximus est d'actualiser de façon continue leurs compétences dans un environnement Télécom de haute technologie. Cela implique une politique de formation appropriée mise en place par l'Entreprise. L'objectif consiste à motiver les collaborateurs à participer de bon gré aux formations offrant une valeur ajoutée pour leur carrière, raison pour laquelle nous préconisons de remettre en lumière les engagements pris en matière de formation et d'éducation dans les CCT précédentes et de rectifier le tir là où c'est nécessaire afin d'atteindre

l'objectif de « permettre aux employés de continuer à travailler et de leur offrir du travail adapté ». Le *Training on the job* et les formations décentralisées contribuent en grande mesure à la réalisation de cet objectif.

Culture d'Entreprise : jour de congé supplémentaire pour l'anniversaire de Proximus

« Le 15 avril, nous avons franchi une nouvelle étape dans l'histoire de notre entreprise. Lors de l'assemblée générale annuelle, nos actionnaires ont approuvé le changement de nom de notre Entreprise, qui entrera en vigueur le 22 juin. Cela nous donne le temps nécessaire de formaliser le nouveau nom, d'adapter nos systèmes IT et d'informer tout le monde en interne et externe. »

Malgré le ton positif du communiqué ci-avant, ce message n'a pas manqué de susciter un scénario catastrophe, notamment la privatisation de l'Entreprise, dans l'esprit de plusieurs membres du personnel. C'est la raison pour laquelle les organisations syndicales souhaitent que cette étape importante dans l'histoire de l'Entreprise soit fêtée chaque année avec l'Entreprise et son personnel. Un jour de « commémoration » sous forme d'un jour de congé supplémentaire (anniversaire) nous paraît un moyen efficace pour motiver le personnel pour aller plus loin sur la voie du succès de l'Entreprise.

B. Augmentation du pouvoir d'achat

- Participation aux bénéfices sous forme d'un avantage non récurrent

Il convient de maintenir le système actuel de l'avantage non récurrent lié aux résultats. Ce système « participation aux bénéfices » doit rester applicable à tous les membres du personnel de Proximus SA, à l'exception de membres du personnel relevant du Top Group Resources ! L'article 62, §2, 1° de la loi de '91, prévoyant la distribution de 5 % des bénéfices avant impôts aux membres du personnel de Proximus n'est pas remis en question

- Alignement avantages Télécom (au minimum des avantages identiques à ceux offerts aux clients)

Les avantages Télécom dont bénéficient les membres du personnel doivent être alignés sur ceux offerts à nos clients.

Les avantages accordés à ces derniers sont souvent plus favorables que ceux proposés dans le plan pour les employés. C'est à croire qu'un membre de personnel de Proximus ne serait pas en premier lieu un client fidèle de l'Entreprise.

- **Plan Ambassador : plan annuel et augmentation de la valeur (Netflix, bouquets, carte SIM Duo...)**

Pour jouer leur rôle d'Ambassadeur de l'Entreprise Proximus à part entière, les membres du personnel doivent pouvoir disposer de moyens appropriés !

À cet égard, les organisations syndicales envisagent notamment l'attribution des avantages suivants :

- plan annuel, augmentation de la valeur en fonction du type de produits ;
- « Bouquets » gratuits pour tous les collaborateurs. En tant qu'ambassadeurs nous faisons en effet de la publicité pour l'Entreprise;
- le TV-replay est gratuit pour les clients, donc aussi pour les membres du personnel !
- option Family Calls permet d'appeler la famille à un prix avantageux. Inclus ou avec réduction ;
- budget d'achat annuel gratuit pour les collaborateurs, à consommer dans un shop Proximus ;
- ET par analogie avec les appareils mobiles, un poste fixe (Maestro) ou sans-fil (Twist) gratuit à domicile;
- carte SIM Duo...
- TV+ gratuit pour le personnel

- **Assurance dépannage voiture pour tous : Mondial Assistance pour une année complète**

Les organisations syndicales estiment indispensable l'extension du concept actuel de « Mondial Assistance » avec l'option « World Gold Protection ». Tous les membres du personnel devraient pouvoir opter pour cette formule dont les modalités seront fixées en concertation.

- **Accord interprofessionnel – Augmentation du pouvoir d'achat de 0,8 %**

Le Gouvernement a décidé par la loi du 28 avril 2015, instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016 que cette marge est fixée pour l'année 2015 à 0 % et pour l'année 2016 à 0,5 % de la masse salariale brute, le coût total pour l'employeur toutes charges comprises. En outre, la marge maximale pour l'évolution du coût salarial peut durant l'année 2016 être augmentée de 0,3 % de la masse salariale en net sans coûts supplémentaires pour l'employeur.

Cette marge maximale pour l'évolution du coût salarial doit être utilisée entièrement pour permettre aux employés de participer aux résultats financiers solides afin que toutes les parties prenantes (et non seulement les actionnaires) puissent en tirer parti.

- **Augmentation de la valeur des chèques repas à 8 €**

La valeur maximale d'un chèque repas peut être augmentée

de 7 à 8 euros à partir du 1^{er} janvier 2016. La contribution personnelle étant toutefois toujours limitée à 1,09 euro.

Le Conseil des Ministres a approuvé ce dossier début mars. Cette disposition s'intègre dans l'évolution des coûts salariaux convenue pour les années 2015-2016.

Les organisations syndicales exigent l'application de cette disposition !

- **Pécule de vacances**

Une partie importante du personnel ne bénéficie toujours pas du pécule de vacances généralement applicable de 92 % d'1/12^e du salaire barémique annuel d'avril.

Pour les membres statutaires de niveau 1 et sales, le pécule de vacances est fixé à 65 % d'1/12^e du salaire barémique annuel du mois d'avril de l'année de paiement (y compris l'allocation de foyer et résidence le cas échéant).

Le pécule de vacances des autres collaborateurs statutaires toutefois est calculé comme suit :

92 % d'1/12^e du salaire barémique annuel d'avril (y compris l'allocation de foyer et résidence le cas échéant).

Il convient de calculer le pécule de vacances pour tous les membres statutaires à 92 % d'1/12^e du salaire barémique annuel d'avril (y compris l'allocation de foyer et résidence le cas échéant).

- **Accès égal pour tous : accès à toutes les échelles salariales pour le personnel contractuel**

À cet égard, nous faisons référence à la CCT 2013-2014, chapitre 5, Optimisation du pouvoir d'achat, section 1 portant création d'une troisième échelle salariale pour les membres du personnel de niveau 4 et de la CCT 2011-2012 fixant une deuxième échelle salariale pour le groupe de membres du personnel contractuels du niveau 4. Il convient d'étendre cette mesure à toutes les catégories de membres du personnel par le biais de la création analogique d'une deuxième et troisième échelle salariale pour les niveaux 3, 2a et 2b.

- **Plan multimédia**

En ce qui concerne le plan multimédia, les organisations syndicales estiment que l'Entreprise doit faire le nécessaire pour permettre à ses collaborateurs de bénéficier d'une offre avantageuse pour l'achat de produits divers (multimédia, PC, portables, télévisions, iPhone, etc.) et le cas échéant sous forme d'achats groupés. Cela permet au personnel de s'investir dans sa fonction d'ambassadeur de l'Entreprise et de participer à l'expérience de ce monde de haute technologie nonobstant les conditions financières moins favorables.

- **Adaptation du concept du don jubilaire**

Aujourd'hui, les collègues ayant 25 et 35 ans d'ancienneté sont fêtés chaque année. Ils reçoivent une prime jubilaire nette de 619,75 euros en cas de 25 ans de services et de 867,63 euros en cas de 35 ans de service. Dans le contexte de l'allongement de la carrière, il convient d'étendre ce

plan à 40 ans d'ancienneté avec une prime jubilaire appropriée à la clé.

Outre cela, nous souhaitons mettre en place un système de reconnaissance de la loyauté dont témoignent les collaborateurs de Proximus quotidiennement. Nous pensons notamment à une prime de loyauté quinquennale.

- Congé de circonstances pour tous

Ces événements particuliers ne sont pas liés au fait qu'un membre du personnel soit contractuel ou statutaire chez Proximus.

En tant qu'organisations syndicales nous sommes tenus dans l'intérêt de tous les membres du personnel de mettre en place des conditions d'accessibilité identiques au bénéfice de ces jours pour tous.

- Compensation alternative : éco-chèques ou chèques cadeaux (jusqu'au plafond fiscal)

Les organisations représentatives au sein de l'Entreprise Proximus considèrent l'éco-chèque et/ou le chèque cadeau comme un moyen d'augmentation de pouvoir d'achat et estiment qu'il convient de lancer d'urgence le débat et de parvenir à un consensus à cet égard !!

- Augmentation de la prime vélo

Objectif : stimuler par un incitant fiscal l'utilisation de la bicyclette pour le trajet domicile- lieu de travail (AR du 20/04/1999).

Tous les membres statutaires et contractuels de Proximus SA de droit public – excepté les étudiants – utilisant la bicyclette pour le déplacement du domicile au lieu de travail et inversement ont droit à cette indemnité vélo.

Il convient actuellement d'augmenter le montant de la compensation financière !! Et pour chaque utilisation du vélo, sur base journalière, cette compensation doit pouvoir être considéré comme un vrai stimulant !

- Prime de week-end pour le travail du samedi pour tous

La flexibilité, l'employabilité doit être récompensée ! Dans le cadre de l'équilibre sain Work-Life, le travail du week-end reste toujours un facteur aggravant, le travail de week-end ne peut en aucun cas devenir une évidence ! Le travail de week-end/samedi doit être récompensé d'un encouragement financier d'au moins 25 % du salaire (brut).

- Budget de mobilité pour tous

Dans le volet « budget de mobilité pour tout le monde » les syndicats souhaitent, ensemble avec la société Proximus, avoir un débat concernant le choix de mobilité que le membre de personnel obtient déjà aujourd'hui. Nous devons étendre les possibilités et respecter le choix de mobilité de l'employé. Les moyens de transport changent et la motivation du choix que l'employé fait doit être soutenu avec une compensation budgétaire, ce budget peut

être employé pour éventuellement utiliser un vélo, tram, train, etc. ?

- Adaptation de la prime de risque en cas d'utilisation d'un véhicule utilitaire

Aujourd'hui, la prime de risque n'est plus assez suffisante pour couvrir « les risques » ! De plus en plus, la combinaison du trafic et les deadlines pour exécuter les tâches, est devenue impossible en intenable. Le chauffeur d'un véhicule utilitaire doit faire des plus longs trajets, il subit de plus en plus de nombreuses files, et à cause de ça, est souvent en chemin en dehors des horaires « *nine to five* ».

- Primes égales pour les techniciens jointeurs et les jointeurs

Les activités efforts physiques des « jointeurs » et « technicien-jointeurs » sont les mêmes, et donc les syndicats insistent que les primes existantes soient contribuéées sur base égale aux deux fonctions.

C. Travail adapté

Lors d'une conférence table ronde, les responsables politiques ont lancé le débat relatif au « travail adapté ». À cet égard, une attention particulière a été accordée à la lutte contre le burn-out et la mise en place d'une carrière flexible. L'objectif consiste à prendre des engagements concrets !

65 parties ont été réunies autour de la table ronde, des partenaires sociaux jusqu'aux experts provenant des secteurs public et privé. « Si le gouvernement demande à tout le monde de travailler plus longtemps, nous devons aussi tout mettre en œuvre pour permettre aux gens de tenir le coup. Les responsables politiques ont mis en avant des chiffres provenant de l'INAMI indiquant une hausse des personnes bénéficiant d'allocations de maladie de 25 % les quatre dernières années, à laquelle il convient de remédier ».

Le focus est mis sur quatre domaines : accent sur les employés âgés, élaboration du système d'épargne carrière, la lutte contre le stress et le burn-out et des horaires de travail flexibles. Pour les employés âgés, il existe déjà une CCT 104, préconisant une politique HR soucieuse des enjeux liés à l'âge. Principe initial : les personnes ayant atteint un certain âge peuvent demander d'effectuer des tâches plus légères. Peu de personnes l'utilisent encore.

Outre cela il convient de s'atteler au système d'épargne carrière, une ambition formulée également dans l'accord gouvernemental. Il s'agit d'un complément au crédit-temps et aux emplois d'atterrissage, deux systèmes, dont les conditions ont été renforcées par le gouvernement, le but étant de pouvoir épargner des jours de congé durant des périodes chargées en guise d'avantage extralégal. Ces jours de congé extra peuvent alors être pris ultérieurement.

Finalement l'accent est mis sur l'aspect « Temps ». Le temps reste toujours le facteur de stress le plus important à ce

qu'il paraît. Comment parvenir à combiner un emploi avec une vie familiale chargée ? Et reste-t-il alors encore du temps libre pour les loisirs ? Il convient d'adapter la durée de travail à l'être humain et non inversement, selon certains ministres. « Il suffit de penser aux horaires flottants qui ne sont pas encore partout prévus aujourd'hui, mais seulement tolérés. »

Nous aussi en tant qu'organisations syndicales préconisons des engagements concrets. La concertation à ce sujet doit avoir lieu en temps voulu, le but n'étant pas « d'ennuyer » l'Entreprise avec un manège administratif, mais nous souhaitons par contre voir des réalisations sur le terrain. Un environnement favorable à l'Entreprise reste bien évidemment crucial.

« Les employés se sentent plus heureux dans une Entreprise saine. Les restructurations sont les causes les plus importantes de stress. »

Nécessité de travailler différemment et donc... Attention ciblée et initiatives pour les métiers lourds

Mesures destinées aux plus de 50 ans avec une attention particulière aux fonctions lourdes et pénibles (jointeurs, call centers...) sachant que le Gouvernement demande aux employés de travailler plus longtemps. Par exemple, des jours de congé supplémentaires, des adaptations de vacances, etc.

- Pause antistress

Une pause stress implique pour nous que le membre du personnel concerné ait la faculté de prendre haleine après des moments de stress pénibles. Il/elle doit pouvoir prendre le temps nécessaire de renouer avec le rythme de travail normal. Ce après un appel téléphonique problématique, un entretien avec son supérieur hiérarchique, une agression lors d'une visite de client dans le shop, etc.

- Enlever l'absence de longue durée pour maladie du quota disponible avant le calcul de congé

Les collaborateurs statutaires reçoivent du congé de base de 21 jours.

Les collaborateurs contractuels, qui ont travaillé toute une année en 2014 obtiennent 20 jours de congé légaux et 4 jours de congé extralégaux en 2015.

À partir de l'âge de 45, la situation évolue comme suit :

- de 45 à 49 ans : 25 jours ;
- de 50 à 59 ans : 26 jours ;
- à partir de 60 ans : un jour supplémentaire par an.

Certains types d'absences conduisent à la réduction proportionnelle du nombre de jours de congé auxquels on a droit.

Les organisations syndicales estiment que les absences conduisant à une réduction proportionnelle du nombre de jours de congé, sont perçues comme une charge supplémentaire et ont un impact négatif sur l'engagement et la motivation des membres du personnel. Une discussion et négociation s'imposent, le but étant d'analyser de manière constructive la raison d'être de cette réduction pénalisante du quota de jours de congé.

- Initiatives permettant d'adapter le travail à la population 45+

- Les carrières allongées requièrent une approche spécifique ce qui représente un défi majeur étant donné que littéralement tout le monde sur le marché du travail est concerné.
- La « mise en reconversion » du personnel crée un sentiment d'infériorité psychique, et donc, les mises en reconversion doivent être limitées un maximum.
- Une meilleure garantie pour les employés de pouvoir rentrer aux régions par le biais d'une augmentation jusqu'à 50 % des Job Infos des fonctions susceptibles de permettre une mutation, étant entendu que toutes formes d'initiatives spécifiques doivent être limitées au strict minimum.
- Le fait est que la qualité du travail fournie par l'outsourcing et les intérimaires laisse souvent à désirer par rapport à celle réalisée par les collaborateurs de Proximus et ne cesse de provoquer une charge de travail supplémentaire pour notre personnel. Par conséquent, le recrutement doit rester le principe fondamental dans l'intérêt de tous.
- Le volume d'heures supplémentaires (sous la forme de flexibilité) reste trop élevé et doit être contré par le recrutement de personnel.
- Extension du « Homeworking ».

- Congé supplémentaire à partir de 55 ans

Dans le cadre de l'allongement obligatoire de la carrière et en s'appuyant sur le contexte évoqué dans le point 2 de ce cahier revendicatif, les organisations syndicales estiment que l'équilibre vie privée/travail mérite toute l'attention, notamment l'aspect des employés vieillissants. En ce sens, nous souhaitons examiner avec l'Entreprise dans quelle mesure un jour de congé supplémentaire pour la population ayant 55 ans ou plus peut contribuer à rendre la carrière allongée « aussi supportable » que pour les catégories d'âge plus jeunes.

Les organisations syndicales estiment qu'un jour de congé supplémentaire peut avoir un effet incitatif !

- Prime d'encouragement du travail à temps partiel

Il est manifeste que personne n'échappera à l'allongement de la carrière. Nous ne pouvons y arriver toutefois sans la mise en place d'incitants, notamment une série de mesures permettant de préserver l'équilibre entre vie privée et travail.

- Extension du « Homeworking ».

SBN WLU

• Amélioration des conditions d'accès aux avantages WLU

• Alignement avantages famille recomposée

Par le biais de la CCT 2015-2016, nous souhaitons aligner les avantages actuels sur la situation des familles recomposées. Renouveler la composition de la famille signifie aussi renouveler les avantages et en prévoir de nouveaux.

• Possibilité d'échanger les tickets de train contre différents trajets Thalys, TGV ou Eurostar

Vous pouvez échanger vos réquisitoires contre des billets individuels pour des voyages en train sur le réseau national.

Dans un environnement dans lequel la compétitivité, la charge de travail accrue et le stress sont ancrés dans la vie quotidienne, les loisirs doivent occuper une place importante dans notre rythme de travail quotidien.

Un seul trajet aller-retour pour un séjour relaxant est insuffisant !!!

Pensionnés

Pour des raisons de place, le chapitre de la CCT consacré aux pensionnés sera détaillé lors de la prochaine *Tribune*.



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

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Un combat pour l'intérêt général !
- 4 / Année Gender • Une revendication forte : l'individualisation des droits sociaux
- 6 / Congrès statutaire 2016 • Suite
- 7 / Le mot qui pue • Le Terrorisme
- 8 / IRB • Un bon accord sectoriel à la Région de Bruxelles-Capitale
- 9 / Fraude fiscale • Un an après Luxleaks, qu'est ce qui a changé ?
- 10 / Privatisation • Les échecs de la privatisation de la santé au Maroc

Infos TÉLÉCOM AVIATION

- 11 / Édito • Déclaration de résistance !

Proximus

- 12 / Cahier revendicatif 2015-2016

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