

TRIBUNE



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

OCTOBRE
2017

TÉLÉCOM AVIATION

CGSP

FGTB Services Publics

73^e année - n°9 - octobre 2017 (mensuel) dépôt CHARLEROI - X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/111 1000 Bruxelles



GRÈVE GÉNÉRALE
10 OCTOBRE 2017



ÉDITO
Encore un peu
de patience !
P. 3



DOSSIER
Mobilisation
P. 4-7



TÉLÉCOM AVIATION
Lettre ouverte à
Mr Alexander De Croo
P. 9

Primes syndicales

Rappel – Demande duplicatas 2016 !

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 :

- vous devez contacter 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.

Nous vous ferons alors parvenir un formulaire de remplacement que vous devrez 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.

Les fanes de carottes

C'est la rentrée ! À cette occasion, le secteur Enseignement de la CGSP et le SEL-SETCa Enseignement libre se mobilisent contre les mesures du gouvernement Michel qui grignotent littéralement les pensions. Des mesures qui ont des conséquences directes - et désastreuses - sur les conditions de travail et la qualité de vie.

Au fil des décisions, nos pensions n'ont cessé d'être mises à mal. À ce rythme, qu'en restera-t-il demain ? Si ça continue comme ça, que les fanes de carottes !

Pour découvrir comment le gouvernement de Charles Michel grignote les pensions, mais aussi pour diffuser les outils de campagne, rendez-vous sur www.quelesfanescarottes.be



DANS NOS RÉGIONALES

Charleroi (CRIP)

Conférence « Accompagnement en fin de vie »

Le Commission régionale des Pensionnés (CRIP) a le plaisir de sous inviter à la Conférence organisée le **24 octobre à 10h**, sur le thème « L'accompagnement en fin de vie », avec la participation de Mme Deloyer M. de l'ASBL « ADMD ».

Accueil : 9h30

Rue de Montigny 42 à Charleroi.

La conférence sera suivie d'un repas : Choucroute, dessert, café et boisson comprise.

Coût : 18 €/personne à verser sur le compte de la CRIP, BE39 0882 6941 9919 avec la mention « repas » pour confirmer la réservation **pour le 9 octobre 2017 au plus tard.**

Seules les inscriptions confirmées par le versement seront prises en considération. S'inscrire auprès de l'accueil au 071/797 111. Renseignement : Alphonse Vanden Broeck : 0495/340 928.

Charleroi (Pensionnés Cheminots)

Dîner musical

Le Comité de Pensionnés Cheminots organise un dîner musical le **14 novembre à 12h**, rue de Montigny, 42 – Salle 1.

Menu : Apéritif, Porchetta, dessert, café et boissons comprises.

PAF : 5 €/personne pour les Cheminots et leur accompagnant(e), 15 € pour les sympathisants s'il reste des places vacantes. À payer lors de l'inscription sur le compte bancaire : BE92 0682 1784 2223 – CGSP Cheminots (paiement et inscription à confirmer auprès de Jessica – Tel. : 071/797 111).

Attention ! Date limite des inscriptions : **le 31 octobre.**

Inscriptions limitées à 90 personnes.

Encore un peu de patience !

Fin juin, l'IRW-CGSP appelait l'ensemble des instances de la CGSP à se réunir avant la fin du mois d'août car nous savions que le gouvernement allait mettre à profit les congés scolaires pour tenter, insidieusement, de continuer d'imposer son modèle de société. Il fallait donc, rapidement, évaluer la situation et décider d'une réaction.

En effet, à la pension mixte, l'instauration d'un deuxième pilier de pension pour les contractuels (sans engagement quant à son financement) et l'imposition d'un service minimum à la SNCB sont venus s'ajouter, pendant l'été, de nouvelles attaques contre les services publics et la fonction publique.

Ainsi, le gouvernement compte imposer l'engagement contractuel dans la fonction publique comme étant désormais la règle. Ainsi, il prévoit une loi, dès décembre, pour imposer le recrutement contractuel. Cette décision aura de lourdes conséquences tant pour les agents que pour les usagers. Le statut est la garantie de l'indépendance de l'agent. Cette indépendance qui lui permet de se concentrer sur l'exercice de ses missions sans craindre les critiques et les pressions des responsables politiques ; c'est tout simplement un bond de 80 ans en arrière que veut nous imposer le Gouvernement en détricotant de la sorte le statut Camu.

Et comme si ce n'était pas suffisant, le gouvernement souhaite autoriser le recours au travail intérimaire dans la fonction publique.

À cela, s'ajoutent les envies de privatisation. Le Ministre Van Overtveldt lance, en août, l'idée de privatiser la SNCB. Ces déclarations sont à prendre très au sérieux. En effet, l'année dernière, le même ministre, à la même époque, proposait de réduire fortement l'impôt des sociétés. Un an plus tard, le gouvernement lui donnait raison en abaissant à 25 % le taux de l'ISOC. Quand les travailleurs et les services publics trinquent le patronat se frotte les mains.

La situation n'est pas meilleure à la Région wallonne où, le MR, maintenant au pouvoir entend appliquer les mêmes recettes.

Pour toutes ces raisons, la CGSP dans son ensemble a décidé qu'il fallait réagir. Ce gouvernement ne nous écoute pas, nous allons devoir l'obliger à nous entendre.

Nous serons en grève le 10 octobre ! Ensemble et solidaires pour faire entendre notre voix.

Ensemble on est plus forts n'est pas qu'un slogan, c'est une réalité. Notre réalité, celle qui s'inscrit dans les luttes sociales, dans le rapport de force sans lesquels il n'y aurait ni services publics, ni sécurité sociale, ni libertés syndicales... Toutes ces luttes ont fait progresser la société vers plus d'égalité, plus de bien-être, plus d'éducation, plus d'esprit critique. Elles sont notre héritage, vivant !

C'est cela qu'il nous faut aujourd'hui défendre, c'est notre responsabilité collective.

Dès lors à ceux qui veulent une société où les plus faibles se battent entre eux pour survivre, où la charité a remplacé la solidarité, aux arrogants, aux méprisants, aux médiocres nous leur disons « encore un peu de patience » on arrive !

Toutes les informations sont disponibles sur notre site : <http://www.irwcgsp.be>

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

À BOUT !

GRÈVE GÉNÉRALE DU 10 OCTOBRE : LA CGSP SE MOBILISE

Excédée depuis des mois par une suite ininterrompue de mesures drastiques à l'encontre de l'ensemble des travailleurs des services publics, la CGSP a sincèrement privilégié le dialogue et la concertation. Las ! Avec un aveuglement austé- ritaire autant idéologique qu'inefficace, le gouvernement de Charles Michel redouble l'intensité de ses coups bas. Nous avons averti : la mobilisation est en marche !

Certains font mine d'être surpris ! Comment ? Encore des grèves ? Depuis l'automne 2014, la CGSP subit de plein fouet une politique gouverne- mentale de droite dure qui s'acharne contre les services publics et les conditions de travail de ses travailleurs. Une politique dont le but avoué est le démantèlement des services publics pour assouvir une lubie du « tout au marché » et tenter une pauvre économie dans les finances publiques. Pauvre car, parallèlement à cela, le gouvernement Michel mène une politique fiscale catastrophique, qu'il présente aux citoyens comme un redressement économique, mais qui n'existe en réalité que sur le papier. Sous prétexte de recouvrer du pouvoir d'achat pour tous, ce sont les classes plus aisées qui se retrouvent une fois encore les plus avantagées. Malgré l'oppo- sition constante de la CGSP, le gouvernement fédéral reste sourd à toutes ses objections légitimes. Il est temps, cette fois encore, de passer à l'action !



Personne n'est pris en otage !

Il faut le rappeler : la CGSP n'a eu de cesse de privilégier la négociation. La fin de non-recevoir systématique de toutes nos alternatives nous a amenés à multiplier les avertisse- ments et les mises en garde. Celles-ci ont d'ailleurs abouti dès le 16 juin dernier au dépôt d'un préavis de grève à durée illimitée pour l'ensemble de la Fonction publique et des Entreprises publiques autonomes.

Le 30 juin, avec la FGTB fédérale, la CGSP a tenu un meeting à la place Rouppe afin de marquer sa réprobation au sort que ce gouvernement entend réserver aux pensions. À cette occasion, notre président fédéral, le Cde Michel Meyer annonce clairement que cette concentration n'est que le début de notre plan d'action. Le Cde Robert Vertenuel, Secrétaire général de la FGTB, y déclare notamment que nous ne sommes pas dupes, le gouvernement veut détricoter les pensions publiques afin de pouvoir, par la suite, mettre à mal l'ensemble des pensions légales.

Le 27 juillet, la CGSP réagit par voie de presse aux décla- rations du gouvernement fédéral qui entend mettre fin au recrutement statutaire et privilégier l'embauche hyperflexible d'intérimaires.

Le 28 août, les instances de la CGSP appellent à une « jour- née de réaction » dans le secteur public. Elles font en effet le constat que le gouvernement a profité des congés pour faire évoluer rapidement et négativement les dossiers jusque-là toujours sur la table des négociations (pension mixte, second pilier de pension, service minimum) et ceux à venir (pénibilité et métiers lourds, budget, etc.)

La CGSP a donc décidé de mettre à profit la première moitié de septembre pour mobiliser ses affiliés et informer la popu- lation en vue tout d'abord d'actions au niveau régional fin septembre au moment des rentrées parlementaires régionales lors de la semaine du 20 septembre et ensuite pour mener une action fédérale le 10 octobre qui prendra la forme d'une grève générale ce jour-là.

Les raisons sont légion !

Ces trois dernières années, le gouvernement Michel n'a cessé de sabrer dans le secteur public :

- les budgets sont réduits et des économies sont réalisées sur le dos du personnel de sorte que les services publics ne puissent plus fournir les services que les citoyens méritent ;
- le futur du service à la population est également mis en péril à cause d'un manque d'investissements ;
- le personnel du secteur public doit travailler plus longtemps sans qu'il n'y ait de réelle discussion sur le travail faisable et les métiers lourds ;

Plus spécifiquement encore :

- Le régime de pension des fonctionnaires nommés est systématiquement démantelé sans qu'aucune alternative digne de ce nom ne soit proposée.
- Ainsi en est-il de la fin de la bonification accordée pour l'obtention du diplôme,
- du refus de calculer des tantièmes préférentiels et donc de reconnaître la pénibilité et la dangerosité de nombreux métiers publics,
- la remise en cause des carrières mixtes, soit la règle qui prévoit que les années passées en tant qu'agent contractuel seront, en cas de nomination, considérées comme

des années statutaires. Le corolaire de cette mesure serait l'instauration d'une pension complémentaire (second pilier) pour les agents contractuels mais que toutes les structures administratives de ce pays ne pourraient offrir à leur personnel !

- comptons également la fin de la pension pour raisons médicales, la pension à 67 ans, l'instauration de la pension à points, etc.
- Le statut des fonctionnaires est rayé d'un trait de plume et le gouvernement renonce ainsi à la neutralité de ses services publics. Il annonce aussi recourir à l'embauche d'intérimaires, faisant fi de la loi qui l'interdit et des spécificités de la Fonction publique notamment en matière de confidentialité des données ou d'assermentation des agents !
- Un service minimum permettrait, selon certains, de garantir les services publics alors qu'il ne ferait que semer l'incertitude et le chaos parmi les citoyens et bafouer le droit de grève du personnel.
- Fin août, plusieurs ministres ont ressorti l'idée de vendre les entreprises publiques et de nombreuses participations financières en vue de combler une partie du déficit colossal de la Belgique. La privatisation des entreprises publiques et d'autres services publics doit permettre d'atteindre l'équilibre budgétaire alors qu'elle ne ferait que creuser davantage le déficit budgétaire et nous arracher d'importants leviers économiques.



En lutte !

Et ce ne sont là que des mesures générales car les raisons de la colère, secteur par secteur, sont irrésistiblement plus larges. Que les choses soient claires : personne ne se bat pour son pré carré ou ses intérêts particuliers ! C'est bien le retour au *corporatisme* que souhaite ce gouvernement de droite ultra en dénonçant une grève qui serait *politique*. C'est bien parce que la CGSP a une haute idée de ce que doit être la solidarité dans la vision de la société juste, ouverte, égalitaire et démocratique à laquelle elle prétend, qu'elle défend non seulement l'intérêt général de ses affiliés, tous secteurs confondus, mais encore celui de l'ensemble de la population dont les besoins essentiels sont justement rencontrés par les services publics.

ENCORE UN PEU DE
patience,

LE TRAITEMENT
minimum
ARRIVE BIENTÔT
POUR TOUS

MOUVEMENT RÉTROGRADE

EN ROUTE VERS LE PASSÉ



ENCORE UN PEU DE
patience,

LA PENSION
minimum
ARRIVE BIENTÔT
POUR TOUS

MOUVEMENT RÉTROGRADE

EN ROUTE VERS LE PASSÉ



ENCORE UN PEU DE
patience,

LES SOINS DE SANTÉ
minimums
ARRIVENT BIENTÔT
POUR TOUS

MOUVEMENT RÉTROGRADE

EN ROUTE VERS LE PASSÉ



ENCORE UN PEU DE
patience,

LA LIBERTÉ D'EXPRESSION
minimum
ARRIVE BIENTÔT
POUR TOUS

MOUVEMENT RÉTROGRADE

EN ROUTE VERS LE PASSÉ



ENCORE UN PEU DE
patience,

**POUR DES SERVICES PUBLICS
ET UNE SOLIDARITÉ
*maximums***

**NOUS SERONS EN GRÈVE
LE 10 OCTOBRE**



**AVEC LA CGSP, LE 10 OCTOBRE,
JE FAIS ENTENDRE MA VOIX**

pour plus d'infos www.irwcgsp.be



Devoir d'insurrection !

Face au coup d'État social qui touche notre pays comme bien d'autres, les citoyens engagés ; plus largement, le peuple ; les organisations syndicales et singulièrement la CGSP-Bruxelles ont un devoir d'insurrection ! Pour eux, il ne peut être question de subir la loi du plus fort quand bien même elle se prévaut d'une légitimité démocratique.

« Quand le gouvernement viole les droits du peuple, l'insurrection est pour le peuple et pour chaque portion du peuple, le plus sacré des droits et le plus indispensable des devoirs. » Cette affirmation de l'article 35 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1793 n'a rien perdu de sa pertinence dans nos pays riches et développés où les gouvernements, certes élus démocratiquement, imposent des politiques défavorables à une grande majorité de la population et portent ainsi atteinte à l'intérêt général. C'est-à-dire non seulement au bien-être et au bonheur des gens, mais aussi à l'équilibre de la société et à la survie de notre écosystème.

Alors, oui, le principe du devoir d'insurrection est juste et salutaire ! Il est inscrit dans les racines du syndicalisme et fonde son action. Les avancées sociales n'ont jamais été obtenues du fait du bon vouloir des classes dominantes. Qu'elles se nomment noblesse et bourgeoisie dans le passé ou acteurs du capitalisme financier et dirigeants néolibéraux aujourd'hui.

La notion de lutte des classes n'a rien perdu de son actualité quoiqu'en disent politiciens et gens de médias qui se réclament de la « modernité ». Or, ce qu'ils proposent nous renvoie plutôt au XIX^e siècle. Car sur le fond, un des enjeux majeurs de la politique est toujours le même : celui de la répartition des richesses et des rapports de domination sociale. Le choix de l'accumulation égoïste et irrationnelle contre le partage et la solidarité.

Or, aujourd'hui, que constatons-nous ? Que depuis trois décennies, les politiques menées dans les pays occidentaux consistent à abaisser le niveau de protection sociale et la régulation des marchés pour favoriser les échanges commerciaux et in fine le profit des groupes financiers qui n'en font jamais assez. Les États sont sous le joug de politiques d'austérité imposées par les traités européens qui les contraignent à des efforts insoutenables de réduction budgétaire et les conduisent à démanteler les services publics qui sont pourtant le premier moyen de redistribuer la richesse. Ils appellent ça « réduire le train de vie de l'État » ! On en voit le résultat : réduction de personnel, manque d'entretien et défaut d'investissement dans les infrastructures, paupérisation.

Ce sont leurs recettes qui sont rétrogrades car elles nous font progressivement régresser sur le plan social avec pour seule justification « qu'on n'a pas le choix », qu'il n'y aurait « pas d'alternative » ; et

pour seule finalité les profits des marchés. N'en déplaise à un certain Vice-premier ministre du gouvernement fédéral (Open Vld) pour qui « les syndicats sont totalement détachés de la réalité » ou à son collègue (N-VA), Secrétaire d'État à l'asile et à l'immigration, qui multiplie les déclarations provocatrices et les décisions défavorables aux migrants à seule fin de flatter son électorat d'extrême droite ; ou à ce ministre wallon (MR) qui ose assimiler les chômeurs à des rentiers ! Ou encore, au Premier ministre, qui mêlant la mauvaise foi au ridicule agitait l'épouvantail d'un retour du communisme ! Des propos populistes et indignes qui tiennent lieu de « com' » gouvernementale et déshonorent une partie de la classe politique.

Dans un tel contexte, les syndicats ont plus que jamais leur rôle à jouer à travers le dialogue social et la concertation, mais aussi en menant des actions comme celles qui sont prévues cet automne pour s'opposer aux politiques funestes en matière de santé, d'enseignement, de pensions ou encore de chômage. Ils ont un devoir d'insurrection face à la violence sociale qui s'installe. Et face à la propagande gouvernementale relayée par les médias, ils ont aussi à assurer leur rôle d'éducation populaire et de réécriture du récit social.

*Rudy Janssens
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles*

www.cgspacod.brussels

Soirée-débat : quelles actions mener face aux mesures gouvernementales ?

Depuis 2014, notre pays est confronté à une politique gouvernementale de droite qui se concentre sur le démantèlement des services publics. Le gouvernement Michel mène une politique fiscale catastrophique, qu'il présente aux citoyens comme un redressement économique. Malgré l'opposition, le gouvernement fédéral reste sourd à toutes les objections légitimes. Il est temps, une fois encore, de passer à l'action !

En présence de responsables syndicaux issus de différents secteurs, nous tenterons de mettre sur pied une réponse adéquate à ces attaques répétées.

Avec : Muriel Di Martinelli (ALR) ; Philippe Dubois (Cheminots) ; Brecht Vandermeiren (Spor) ; Kurt Sissau (AMiO)

Judi 5 octobre / 18-21h / rue du Congrès 17-19 – Salle A / 1000 Bruxelles



Lettre ouverte à l'attention de Monsieur Alexander De Croo, ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécom et de la Poste

Monsieur le Ministre,

Ou puis-je vous appeler Alexander ? Je fais partie de la même génération que la vôtre, nous pouvons donc faire fi de tous ces titres pompeux, n'est-il pas ? Permettez-moi de me présenter brièvement, car vous ne me connaissez probablement pas. Bart Neyens, 40 ans, président de l'ACOD/CGSP Télécom-Aviation (Proximus, IBPT, Belgocontrol et Brussels Airport Company), géographe de formation, social par nature. Je ne suis pas libéral mais, d'un point de vue éthique, il me semble que nos avis ne divergent pas tant que cela d'après ce que j'ai lu. Vous pouvez être fier de ce que vous avez déjà accompli pour les droits des femmes en Afrique.

Cependant, si je vous adresse ce courrier, c'est pour vous apprendre une tout autre réalité. Une réalité que l'on n'apprend pas en décrochant un diplôme ni même dans les bureaux de consultance ou sur les bancs des parlements. Une réalité qui est celle du stress dans les call centers, du travail pénible des jointeurs, qu'il vente ou qu'il pleuve, ou encore du « travail de bureau classique » qu'effectuent les travailleurs de Proximus, qui doivent combiner leur vie de famille à toutes les autres normes qu'exige cette société.

Sommes-nous, en tant qu'organisation syndicale, bien loin de la réalité, comme vous l'affirmiez le weekend dernier ? Tout dépend évidemment de la réalité que vous observez chaque jour. La réalité qui est qu'il ne reste plus qu'un euro à la fin du mois ou que l'on devienne, littéralement, malade en travaillant ? Ou voulez-vous dire la réalité qui parle « du marché » et qui cite les chiffres qui n'intéressent que les mathématiciens, les statisticiens ou les comptables ? La question mériterait d'être débattue.

Cependant, il n'existe qu'une réalité qui fait référence aux faits, à savoir le fait que vous êtes le ministre des Télécom, autrement dit, le responsable politique de Proximus. Nos travailleurs se demandent, à juste titre, pourquoi vous deviez absolument affirmer, cet été, que l'entreprise ne faisait pas du bon travail, que les clients n'avaient qu'à changer d'opérateur et qu'il convenait, même pour le cabinet, de rédiger un nouveau cahier des charges ? Ou encore le fait que votre collègue Jan Jambon ait affirmé que tout un étage de la RTT/Belgacom/Proximus ne faisait que regarder YouTube ? Si vous aviez la moindre idée de ce qui se passe en réalité, vous auriez peut-être pu réagir, vous, le ministre compétent ?

Et que dire du fait que vos collègues et vous-même ayez décidé, dans l'Accord d'été, de fouler aux pieds le Fonds de pension de Proximus et les 10 millions d'euros qu'il doit rapporter ? En agissant de la sorte, vous résiliez directement le contrat signé avec les travailleurs de Proximus. C'est peut-être un fait divers pour le commun des mortels et la classe politique et journalistique, mais une dure réalité pour les travailleurs pour lesquels nous devons encore négocier une CCT 2017-2018 pour laquelle le budget avoisinait les... 10 millions d'euros (norme salariale 1,1 %).

Je suppose, d'après vos réactions et celles de vos collègues et des membres de votre parti suite aux actions annoncées par les camarades de la CGSP Cheminots et Poste, que vous appelez à la concertation. **Mais la dure réalité est la suivante : en près de trois ans, vous, Monsieur le ministre compétent, vous ne nous avez jamais contactés pour organiser la moindre concertation.**

Ce qui me mène à une autre réalité. Notre bureau a aujourd'hui décidé, à l'unanimité, que nous allions déposer un préavis de grève à partir du 15 septembre, jusqu'à la fin 2017, pour l'ensemble de nos sous-secteurs. Nous nous montrons évidemment solidaires dans le combat contre la privatisation, la violation du droit de grève et les diverses mesures que prend ce gouvernement au détriment des travailleurs et nous prendrons part, nous aussi, à la « journée de réaction » de la CGSP/ACOD, qui aura lieu le 10 octobre prochain.

Pour votre information, je me permets d'ajouter que cette décision ne vient pas d'un responsable syndical jouant à un petit jeu politique, mais bien d'une collaboratrice d'un call center, d'un jointeur, d'un assistant RH, d'une secrétaire, d'un spécialiste IT, d'un travailleur du service des plaintes... Certes, nous ne pouvons pas consulter directement l'ensemble de nos affiliés pour toutes les décisions que nous prenons, mais nous tâtons le pouls des travailleurs de l'entreprise et nous les écoutons. Alors que vous, vous n'avez pas pris la peine de consulter les syndicats une seule fois au cours de ces trois dernières années ! C'est votre forme de démocratie, mais ce n'est en rien notre réalité et nous n'avons d'autre choix que de nous faire entendre d'une autre façon !

Je vous prie d'agréer, Monsieur le ministre, l'expression de ma haute considération.

Bart Neyens
Président du secteur Télécom Aviation

Proximus

Protocoles et Commissions paritaires

1. Modèle social à Proximus

Plan d'action interprofessionnel au niveau du secteur Télécom Aviation Déclaration à la Commission paritaire de Proximus du 6/09/2017

Par motion d'ordre la CGSP est intervenue à la Commission paritaire de Proximus du 6 septembre 2017 afin de déclarer que :

La confirmation de notre modèle social remonte à l'année 2005.

Ce modèle repose sur un consensus entre deux parties, à savoir d'une part le management de l'entreprise représenté par la CEO et d'autre part, le personnel représenté par les organisations syndicales représentatives.

Ce modèle repose sur la confiance réciproque, la transparence en matière de prises de position, l'honnêteté en matière de respect des agendas et l'engagement pour garantir la sérénité des débats.

Dans le courant du mois de juillet, une volonté commune s'est exprimée afin de faire évoluer ce dialogue social.

La CGSP est prête à dialoguer et négocier.

Hier, la direction de Proximus a exprimé le souhait de commencer cette négociation fin septembre.

En attendant, la CGSP dénonce, avec des exemples concrets, que la balance entre les objectifs à atteindre au niveau du « business » et des conditions de travail correctes pour le personnel ne sont plus respectées.

La CGSP ne peut admettre, qu'au niveau des règles existantes pour évoluer dans l'entreprise, le management se

permette d'implémenter « ses règles » basées sur le « bon sens » ou par « manque de chance » (déclaré littéralement par le management de DIR_SALES) ou, invente de nouvelles dérogations de manière larvée et différentes selon le dossier présenté (exemple dossier GRH_HPO 075).

La CGSP, et donc la FGTB, a dans son ADN le souci d'une approche **collective** au niveau des dossiers qui implémentent des services, des divisions, voire plus.

On ne peut traiter ce genre de dossiers dans une approche **individuelle**.

Que dire aussi, face à l'arrogance, voir au blocage systématique du management, sur un dossier comme le plan violet.

Dans le cadre du budget alloué pour les agents qui ne possèdent pas de voiture de société, les organisations syndicales demandent la possibilité d'inclure les frais de parking près d'une gare.

La direction refuse d'en discuter alors que selon ses propres calculs, ce plan violet ne serait utilisé qu'à concurrence de 60 à 70 % du budget total.

Mais oui, en effet, avec notre proposition, on pourrait imaginer l'utilisation de 90, voire presque 100 % du budget alloué.

Gestion des coûts, volonté de ne pas dire la vérité, sur le dos des agents statutaires et contractuels deviennent la norme.

Pour garantir un niveau de dialogue social de qualité, la confiance entre toutes les parties est l'élément moteur.

Il est donc de la responsabilité de la CEO de rétablir au plus vite cette confiance, car pour la CGSP, elle est largement entamée.

Dans ce contexte conflictuel, rattrapé par les mesures imbuvables de l'accord d'été au niveau du gouvernement fédéral, des menaces supplémentaires qui pèsent sur les pensions et les fins de carrière, les déclarations du ministre Jambon sur les agents « oisifs » à Proximus (selon lui), et cerise sur le gâteau, les menaces directes de privatisation,

la CGSP s'inscrit totalement dans le plan d'action de la FGTB interprofessionnelle.

Un préavis de grève sera envoyé aux responsables de Proximus, Belgocontrol, BAC et l'IBPT.

Ce préavis couvrira la période du 15 septembre au 31 décembre 2017.

Le Secrétariat permanent

*Bart Neyens, Président
Stephan Thoumsin
Eric Halloin*

2. Les dossiers approuvés aux 2/3 des voix exprimées

• Volume de travail au job centre

Pour faire face à des pics de volume, Proximus lance pour la période allant jusqu'à fin décembre 2017 un appel aux collègues de GHR pour qu'ils soutiennent le job centre dans ses activités de sélection.

La CGSP a refusé ce dossier, car la direction n'arrive pas à argumenter sur notre proposition de scinder, par exemple, en demi-journée les sélections FR des NL.

Aujourd'hui, tout est mélangé, et cela amène énormément de désagrément au niveau de l'organisation pour l'accompagnement syndical et des consultants.

• Tests écrits Affiche 5 2017

Étant donné que les mois de juillet et août sont les deux mois importants des grandes vacances, Proximus veut exceptionnellement et dans certains cas, organiser un deuxième test écrit pour les candidats qui avaient déjà prévu une absence durant ces journées de test.

Ici aussi, refus de la CGSP dans le même ordre d'idée et de contexte que pour le dossier précédent.

• Zoning Back office-initiative spécifique (dossier 081)

Objectif : ouvrir les 10 fonctions restantes provenant du dossier HPOIII (TEC_NEO 072) via une initiative spécifique, aux collaborateurs de SLS/DIR de FOS.

• Adaptation permanente de l'horaire à DOCKS/SLS/DIR

Tout en comprenant l'obligation de « coller » aux nouveaux horaires d'ouverture du centre commercial, la CGSP ne peut accepter un horaire plus contraignant, avec un personnel en sous-effectif et qui de toute façon ne pourra que difficilement remplir ses objectifs de vente.

• CBU/Sales/Direct Sales – Évaluation Anspach et Deurne

Arrêt du pilote, dans le cadre du déploiement de la fibre optique dans un quartier (campagne « Brownfield ») afin de convaincre les clients de l'avantage de la fibre optique et de clôturer la vente.

La CGSP marque son accord sur l'arrêt du pilote, mais au niveau de la fibre, un dossier nous a été promis.

Il apparaît que sur le terrain, tout est assez flou de savoir qui fait quoi.

Il y a deux volets à ce dossier :

- un volet concernant le déploiement via le dossier NEO (concept de stratégie et approche) ;
 - un volet concernant l'aspect commercial.
- Sur cet aspect, il n'y a pas que DIR/Sales qui est concerné, mais aussi CUO et NEO.
- La CGSP espère rapidement pouvoir disposer de ce dossier promis en septembre.

3. Conciliation DIR/Sales

Suite au protocole de non-accord déposé par la CGSP lors de la Commission paritaire du 27 juillet 2017 (voir *Tribune* de juillet-août), la conciliation s'est déroulée ce mardi 5 septembre.

Ci-dessous, les réponses de Proximus à nos questions.

Qu'en retenir, sinon que la CGSP souhaite beaucoup de chance à nos collègues des deux autres organisations syn-

dicales (qui ont donné leur accord sur ce dossier) pour expliquer par exemple, que s'il y a quand même des agents qui prestent « seul en shop », c'est la faute à « pas de chance », et que cela prendra du temps pour respecter ce qui a été négocié dans le dossier.

De plus, cela dépendra aussi des situations qui sont différentes d'une région à l'autre.

Qu'il n'y a aucune garantie pour que tous les V6 soient sécurisés.

Concernant la clé d'entrée, Proximus confirme qu'il y aura une communication vers le personnel d'utiliser son « login » personnel pour pouvoir suivre l'évolution des ventes du vendeur et servir à l'évaluation.

Pour la CGSP, c'est, dans les faits, pire qu'une confusion, car en pratique, avec l'aide de nos collègues qui ont signé pour accord, via cet outil, on régularise ce qui se faisait déjà avant.

Texte de Proximus

Réunion de conciliation 5/09/2017

Réponses aux points formulés par l'ACOD/CGSP dans le protocole de non-accord concernant le dossier SOC161020/PC170727/075 : Transformation Direct Sales

Nous souhaitons par ce document donner une réponse aux points cités dans le protocole de non-accord sur le dossier Transformation de Direct Sales exprimées lors de la Commission paritaire du 27/07/2017.

Un nombre de ces points ont déjà été traités pendant la réunion de conciliation du 11/07/2017 et sont repris ici et/ou sont explicités. Ainsi ce document apporte une clarification à certains éléments complémentaires du protocole de non-accord.

Effectif en personnel

Effectif en personnel dans les petits shops

- Une méthodologie claire et transparente a été proposée pour clarifier les besoins en effectif par shop. Afin de garantir un effectif de min. 2 collaborateurs dans les plus petits shops, une série de mesures ont été propo-

posées dans le dossier pour toujours assurer la présence de 2 collaborateurs.

Proximus admet qu'il n'existe aucune règle qui protège le travailleur, et que tout se passe selon le « bon sens » de la direction.

La CGSP respire de n'avoir pas entendu le mot « paternaliste » J.

Proximus reconnaît qu'il y a trop de « shop admin » en Flandre et trop peu en Wallonie.

Enfin, La direction explique que la prime de « FLEX » entre les shops (24 euros indexés) sera payée par trimestre et dépendra de la mise en œuvre technique dans les systèmes HR (implémentation phasée) et de la périodicité du Sales bonus.

La CGSP ne peut donner son accord sur les réponses fournies par le management de DIR/Sales.

• L'application du nouvel « effectif » ainsi que la fermeture d'un shop repris dans ce dossier sont mises en œuvre conformément au dossier DIR.

- En cas de nouvelles fermetures dans le futur, un nouveau dossier sera présenté.
- Pour les shops de 3FTE, des mesures sont prises pour lever une possible pression supplémentaire sur les collaborateurs (CDD, fermeture du lundi...). Un collaborateur, quel que soit son type de contrat, peut prendre son congé en fonction de ses besoins et des besoins du shop.
- Comme convenu, un dossier sera présenté en octobre avec l'analyse de la situation dans les petits shops.

Le nombre de collaborateurs Flying sales

- L'équipe de Flying sales est renforcée avec 8 personnes, tenant compte de l'ajout du nombre d'employés ex-PCR dans les ex-PCI, et de la garantie d'avoir minimum 2 personnes présentes dans les magasins. Nous nous engageons à affecter au moins 4 des 24 vendeurs Flying au sein des ex-PCR en fonction des besoins jusqu'à la fin octobre 2017.

Structure et organisation du canal Direct sales

Garanties concernant le travail seul dans le magasin

- Au slide 52 sont mentionnées quelles actions sont prises pour s'assurer qu'il y ait toujours au moins 2 collaborateurs dans le magasin.
- S'il n'y a que 2 collaborateurs dans le magasin, il est permis de fermer le magasin pendant 30 minutes pendant la pause de midi.

L'installation d'un système de vente « hunting » sans portefeuille de clients (V3 Bizz expert)

- Nous croyons non seulement au renouvellement de nos produits et services, de l'emplacement et de l'aménagement des magasins... Nous voulons également investir pour trouver le moyen le plus approprié pour réaliser les ventes et pour devancer la concurrence. Par conséquent, dans le cadre des investissements de la société dans le domaine de la fibre, 24 nouvelles fonctions sont créées. L'objectif de cette fonction n'est pas de travailler uniquement à partir d'un shop mais aussi de visiter des clients potentiels sur site. Ces « experts bizz régionaux » seront soutenus par des coordinateurs et auront une voiture à leur disposition. Parce que c'est une nouvelle fonction et que nous voulons donner aux personnes le temps de se développer dans ce job, nous voulons leur éviter un éventuel désavantage financier et nous voulons créer des garanties concernant le calcul de leur bonus de vente.
- Pour cela, nous mettons la mesure en place graduellement. Et nous confirmons qu'une correction serait prévue si un tiers des Regional bizz experts ne l'atteignent pas dans les premier et deuxième trimestres.
- Le Regional bizz expert va recevoir des leads via le new business coordinator, les shops, Domino...

Les fonctions des vendeurs V5 et V6

- Nous souhaitons amener tous les vendeurs V6 expérimentés au niveau V5 via une promotion. De cette façon, tous les vendeurs Retail sales seront dans le futur traités et rémunérés de la même manière.
- Nous souhaitons attirer des candidats Retail sales agents débutants valables (rémunération de niveau V6 dans un contrat à durée déterminée). Grâce à la sécurisation annuelle, ils ont la possibilité d'évoluer à un niveau de vendeur V5 expérimenté.

L'effectif et la TTVA d'un magasin ont un impact sur le grade du shop manager

- La méthode de détermination du niveau du shop manager est basée sur des critères objectifs et mesurables.

- Cette mesure permet aussi de créer de nouvelles opportunités.

Le nombre de shop admins

- Une clarification quant à la mise en œuvre est prévue.

Fermeture du lundi sur base de la décision du management

- Un autre jour de fermeture que le lundi peut être proposé sur base de critères objectifs ; la décision finale est prise par le responsable du département. Cette décision sera toujours basée sur les critères économiques qui sont présentés et qui démontrent la rentabilité de l'ouverture.

Rémunération

Le niveau de départ pour le calcul du bonus de vente (seuil d'entrée)

- Malgré les garanties que la direction voulait construire, aucun accord n'a été conclu avec les organisations syndicales représentatives au sujet du seuil d'entrée pour le calcul du bonus de vente. L'objectif est et reste que toute personne qui a opté pour une carrière commerciale et qui est également rémunérée via un bonus de vente contribue aux résultats de vente du magasin. Des actions concrètes de coaching seront définies à cet effet.

Organisation du travail

Augmentation du nombre de dimanches et de samedis à prester par an

- Le samedi est le jour avec généralement le trafic le plus élevé et les plus grandes opportunités de vente, et c'est sur base de cette logique qu'une augmentation du nombre de samedis a été proposée. Ceux qui choisissent une carrière dans le domaine du commerce de détail doivent être conscients de cela. Pour rencontrer les besoins de la vie sociale et privée des collaborateurs de la force de vente, une garantie a été donnée dans le dossier quant au nombre de samedis libres (26). Une répartition équilibrée de la charge de travail chez les vendeurs est assurée par un système de tour de rôle.
- Les ouvertures de dimanche n'ont lieu qu'après accord avec les organisations syndicales représentatives. Les prestations du dimanche se font uniquement sur base volontaire et seront rémunérées et compensées conformément aux accords existants.

Davantage de flexibilité dans l'effectif, la mobilité entre shops et les heures d'ouverture

- L'objectif du dossier CBU_SLS_DIR/SOC161020/CP/075 est en effet d'adapter l'effectif aux besoins de

nos clients et cela en se basant sur un certain nombre de critères objectifs et mesurables. Nous voulons évidemment augmenter notre compétitivité. Un nouvel « effectif » sera toujours négocié avec les syndicats avant son introduction.

- Pour la mobilité entre les magasins, un accord clair a été établi dans le dossier concernant l'indemnisation et la compensation.
- Les horaires d'ouverture ont été alignés et où, sur la base des données financières et économiques, il est possible de démontrer qu'un changement serait avantageux, une demande peut être faite au management du département.
- Par l'application de ces mesures en matière d'heures d'ouverture, les collaborateurs affectés aux petits shops iront plus souvent travailler dans d'autres shops. Mais la situation de ces shops sera évaluée en octobre.
- Actions locales et attribution des résultats des ventes
 - La procédure actuelle de demande d'une adaptation temporaire de l'horaire est respectée ; nous n'avons clarifié que la procédure en cas de demande urgente.
 - Les résultats de vente sont toujours attribués au shop d'origine.
- Ouverture le 26 décembre
 - Le 26/12 est l'une des journées avec le plus de trafic et de ventes dans les magasins.
Les vendeurs qui travaillent le 26/12 récupèrent un jour de congé et peuvent le prendre un autre jour au choix.

Dialogue social et application des règles

Application de la réglementation en matière de reconversion et de promotions

- Dans les slides 61-66, les règles HR sont décrites et seront suivies pour la mise en œuvre du dossier. Le « règlement en matière de comblement des besoins en personnel et la réorganisation » sont utilisés.
- En ce qui concerne les promotions, les règles actuelles de promotion sont appliquées.
- L'intégration de The Phone House a été négociée avec les organisations syndicales représentatives (S&S_GHR_SHS/SOC170215/CP170323/015) en tenant compte de la réglementation HR en la matière.
- Pondération des fonctions
 - La méthode de pondération HAY est inchangée et toujours d'application.
 - Les CDD sont engagés au niveau de rémunération V6

(fonction d'entrée Retail sales agent) avec la possibilité d'obtenir un contrat à durée indéterminée dans le niveau V5 via sécurisation.

Immunsation des absences

- La fréquence des samedis est tout à fait combinable avec des prestations dans un régime à temps partiel à 80 %.

Fondement du Flex bonus

- Ce n'est pas une prime. C'est un *incentive* à la flexibilité, spécifique aux collaborateurs des shops.
- Le montant de 24 euros brut est indexable.

Travail faisable

- L'entreprise a fait d'énormes investissements les dernières années pour optimiser les systèmes et continuera à y porter une grande attention. Un modèle a également été négocié afin que les collaborateurs de la force de vente n'aient pas à souffrir (financièrement) de problèmes dans les systèmes.
- Des actions de coaching seront mises en place et développées afin que chaque personne affectée à un shop bénéficie des formations nécessaires en matière de produits et services, connaissance des systèmes, connaissance de la façon de demander rapidement des informations.

Missions

- La mise en œuvre de ce dossier apportera une solution à un nombre de situations temporaires du passé. Six fonctions vacantes ont été ouvertes en juin pour apporter une solution permanente et supprimer le besoin de missions à ces endroits.
- Si des situations temporaires du même ordre se présentent, une demande de mission sera demandée aux organisations syndicales représentatives comme le prévoit la réglementation.

Communication des objectifs de vente

- Un dossier sera présenté à part concernant la communication des objectifs à temps au sein de DIR.

Répartition dans les districts DIR

- Nous nous sommes alignés autant que possible avec les sub-areas d'autres divisions (CUO, TEC/NEO...) mais nous devons également tenir compte de la répartition équilibrée du nombre de magasins par district.
- Fonctionnement syndical : Labour Relations souhaite accorder les limites des districts CPL & CPL-P actuels

à la nouvelle organisation opérationnelle qui a été expliquée dans les différents dossiers du business (TEC/NEO ; SLS/DIR ; CUO).

- Une proposition concrète (limites géographiques, prérogatives...) sera discutée plus avant lors du groupe de travail SO du 19 septembre.

Vision pour le futur

- Le dossier de transformation de Direct sales indique la vision concernant le futur du canal de vente en général et plus particulièrement :

- concernant la structure et l'organisation du canal de vente ;
- l'emploi dans le futur ;
- plusieurs engagements concernant l'emploi (entre autres un exercice de sécurisation annuel) ;
- le dossier d'analyse de la situation dans les petits shops sera présenté en octobre.

Information sur le projet fibre

- Un dossier concernant la fibre sera présenté à part.

Belgocontrol

Automne chargé !

C'est la reprise à Belgocontrol, et l'automne s'annonce bien chargé au niveau des dossiers.

Sur la table des négociations pour l'instant :

1. Nouvelle révision concernant l'Initial Training (REV 10)

Outre le fait que des articles sont transférés de place ou changent de nomenclature, il faut signaler :

- que les modules de carrière ne sont plus repris dans ce document ;
- les dates de début et de fin de la formation seront annoncées 4 mois à l'avance (au lieu de 6 mois) ;
- les syndicats demandent qu'en cas de refus par l'agent de suivre une formation externe, il n'y ait aucune pénalité par rapport à la liste d'ancienneté ;
- concernant l'article 12 qui stipule que l'agent suivant une formation externe est soumis aux règles en vigueur chez ce prestataire, la CGSP demandera une analyse juridique ;
- malheureusement, suite à l'obligation de continuité des services, on ne donne pas de solution pour les agents qui ne peuvent participer par manque de personnel à ces formations (Exemple à EBCI et EBLG).

2. Stand-by EBBR

Suite à l'engagement des 3 syndicats d'appliquer loyalement les accords conclus, ce texte sera agencé à la Commission paritaire de septembre.

3. EBCI quater

La direction de DGO/ATS vient avec une modification temporaire de l'horaire, suite à un manque récurrent de contrôleurs aériens (14,5 ETP au lieu des 18 ETP prévus).

La direction déclare :

- 4 aspirants vont bientôt revenir de Malmoe (formation externe) et 2 stagiaires seront dévolus pour l'aéroport de Charleroi (EBCI) et deux pour Liège (EBLG) ;
- une nouvelle venue de stagiaires est prévue dans 6 mois ;
- La possibilité de prendre des contrôleurs aériens de Bruxelles (ACC) a été envisagée, mais créerait un « trou » ailleurs au niveau des effectifs ;
- le service intermédiaire en hiver serait maintenu ;
- cet accord ponctuel serait prévu pour 1 an ;
- Concernant les services consécutifs de nuit, chaque service compterait pour 7 heures.
- Le but est de respecter les 11 heures de repos entre deux prestations.
- Le troisième shift serait adapté en conséquence ;
- en définitive, les organisations syndicales demandent d'avoir une simulation de l'horaire de septembre pour que chaque agent sache s'il a des meilleures conditions de travail qu'avec l'ancien horaire ;
- de plus, il est demandé d'avoir le nombre d'heures CP/agent, ainsi que de savoir comment les ATCOS pourront régler le problème des pauses, des repas et manger à l'aise ;
- enfin, il est important de clarifier ce qui se passe pour une personne qui fait 2 services de nuits consécutives ;
- quand une réponse globale sera donnée sur l'ensemble de ces éléments, il y aura la possibilité de revenir vers les agents concernés.

4. Courtrai Airport

Le Conseil d'administration de Belgocontrol a donné son approbation pour un plan d'action au niveau du service de contrôle.

Un mémorandum a été signé reprenant des garanties pour que Belgocontrol soit rémunéré pour les prestations fournies.

Le trafic sera redémarré à partir de novembre 2017 avec des AFISO (contrôleurs light selon les termes employés par Belgocontrol).

Leur nombre est évalué entre 4 et 6 ETP.

Il y aura 3 shifts de prévu.

Des observateurs météo venant d'Ostende sont en soutien jusque juillet 2018.

4 météo militaires viennent à Ostende pendant ce détachement temporaire des agents de Belgocontrol.

Au niveau des shifts et des conditions de travail pour les météorologistes, il y aura une réunion avec le personnel concerné début septembre.

Pour ces 4 dossiers, une copie est en possession de vos délégués.

N'hésitez pas à les contacter.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Encore un peu de patience !
- 4-7 / Mobilisation • À bout ! Grève générale du 10 octobre : la CGSP se mobilise
- 8 / IRB • Devoir d'insurrection !

Infos TÉLÉCOM AVIATION

- 9 / Édito • Lettre ouverte à Mr Alexander De Croo
- Proximus**
- 10 / Protocoles et Commissions paritaires
- Belgocontrol**
- 15 / Automne chargé !

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 : Patrick Lebrun - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11