



Info au personnel du groupe TEC

Namur, le 6 novembre 2017.

Négociations sectorielles Programmation Sociale 2017-2018

Camarades,

Dans un contexte socio-économique difficile, avec une marge salariale minimale et non négociable (1,1% de la masse salariale), les négociations sectorielles pour la programmation sociale 2017-2018 ont abouti sur un accord en axant la totalité sur les salaires des travailleurs du groupe TEC.

Dès lors, tous les barèmes sont majorés de 1,1% au 1^{er} janvier 2017. Les travailleurs actifs au 01/01/2017 bénéficieront d'une régularisation de leurs salaires à partir du 1^{er} janvier 2017. Cette régularisation se fera avec le paiement de la rémunération du mois de novembre 2017.

Les indemnités complémentaires payées aux allocataires sociaux, en activité de service au 1/1/2017 et devenus inactifs avant la date du 6 novembre 2017 (date de signature de la convention) seront régularisées sur base des nouveaux barèmes.

Un groupe de travail sera mis en place en vue de mener une réflexion sur l'éventuelle création d'un compte épargne-carrière suivant de la loi du 05 mars 2017 sur le travail faisable et maniable.

L'employeur garantit le volume de l'emploi au sein du Groupe TEC jusqu'au 31 décembre 2018 (date d'échéance de la CCT).

En dehors de cette programmation sociale, la CGSP avait fixé la condition de pouvoir prolonger la prépension 58 ans (CCT 17). Cette CCT sera donc bien effective et permettra de continuer ce système jusqu'au 31 décembre 2019 (validité de 2 ans).

Fraternellement,
Cordialement,

Johan LAMBERT
Président interrégional wallon

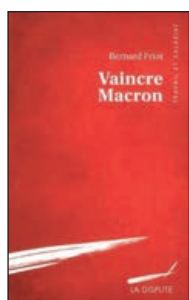
Formulaire CR 4 – Conclusions du BC régional

(synthèse des conclusions parallèle au PV officiel réalisé par le SPF)

Date du BC	6 novembre 2017				
Membres du BC (non impliqués dans le conflit local)	<i>Employeur</i>		<i>CGSP</i>	<i>CGSLB</i>	<i>CSC-SP</i>
	V. PEREMANS Administrateur général	P. KEMPINAIRE Directeur	C. VICEVORST Secrétaire interrégional wallon	C. BOUGARD Secrétaire régional	B. BELLUZ Secrétaire permanent
	V. URBAIN Administrateur général adjoint	D. GILSON Directeur général	J. LAMBERT Président interrégional wallon D. BALBO Secrétaire régional	P. BAILLY Secrétaire permanent	
Intitulé synthétique de la demande	<i>CGSP</i> : « Fusion du groupe TEC, imposition d'un service minimum lors de grèves et sanctions financières et disciplinaires à l'égard des membres du personnel qui ne respecteraient pas les procédures AMÉDIS. »				
Compte-rendu de la séance plénière	La délégation syndicale, en ce qui concerne la fusion du Groupe TEC, souhaite relayer les inquiétudes du personnel, les messages politiques semblant aller au-delà de l'information donnée précédemment par la Direction. Elle fait part de ses doutes quant à la plus-value d'une fusion et de l'instauration de centres de services partagés, dont elle craint en outre qu'elles se fassent au détriment des membres du personnel. Elle confirme par ailleurs son opposition à la négociation d'un service minimum, ainsi qu'à l'introduction de sanctions individuelles pour les agents grévistes, ce dernier point nécessitant par ailleurs des accords dans tous les Conseils d'entreprise du Groupe TEC. L'Administrateur général explique quant à lui qu'on est toujours dans l'attente des décisions politiques précises quant à la structure du Groupe TEC, et espère pouvoir rassurer rapidement le personnel. Quant au service minimum, il relève que le décret est assez sommaire et partage le même point de vue que les organisations syndicales, comme par ailleurs sur la nécessité de respecter les règles de consensus dans les Conseil d'entreprise. Il estime en conclusion que, de son point de vue, il n'y a pas de conflit avec les organisations syndicales. En ce qui concerne le projet de centres de services partagés, l'Administrateur général rappelle les garanties déjà données en matière de maintien du volume de l'emploi et de garantie des barèmes. Il rappelle en outre qu'il ne s'agit pas d'une opération visant à tout centraliser, et que des solutions existent en matière de travail à distance. Il estime enfin que c'est une opportunité pour certains collaborateurs de développer leur carrière. Il propose d'associer les organisations syndicales à la réflexion sur les modalités pratiques qui concernent le personnel.				
Désaccord	Employeur	Les représentants des employeurs rappellent qu'ils ne maîtrisent pas les décisions et l'agenda politique pour ce qui concerne l'éventuelle évolution de la structure du Groupe TEC. Quant au service minimum, ils indiquent que leur priorité va au maintien et à l'amélioration des dispositifs de concertation sociale prévus dans la CCT AMÉDIS. En ce qui concerne les éventuelles sanctions à instaurer pour les agents participant à des grèves sauvages, ils confirment leur intention de respecter strictement les procédures et rôles dévolus aux Conseils d'entreprise pour la modification des règlements de travail. Enfin, ils confirment que le projet de mise en place de centres de services partagés se déroulera avec pour priorité le respect des collaborateurs.			
	CGSP	1. Fusion du Groupe TEC : la SRWT ne peut une fois de plus répondre aux inquiétudes du personnel et reste floue sur les réels impacts qu'auront les centres de services partagés sur le personnel. La CGSP s'oppose donc à tout projet qui viserait à moyen et à long terme la diminution de l'effectif sous forme d'une fusion de certains services qui entraînerait des délocalisations. Garder son poste et devoir se délocaliser ou maintenir son barème en acceptant une autre fonction sans se délocaliser va provoquer un état de frustration dans le personnel et mettra à mal tant son bien-être au travail que l'organisation du travail en lui-même, ce qui aura des répercussions sur l'ensemble du fonctionnement des sociétés et sur l'ensemble du personnel. Il est important de souligner qu'un agent pouvant prétendre à une évolution de fonction et de barème dans un des services concernés par ce projet se verrait dans l'impossibilité d'y accéder s'il refusait de se délocaliser. Ce projet aura donc en outre des répercussions financières sur le personnel ce que la CGSP ne peut cautionner. Pour ce qui est de la vision de la nouvelle majorité wallonne, la fusion va beaucoup plus loin que les centres de services partagés, puisqu'elle se traduit par une structure unique avec un système de direction unique. 2. Imposition du service minimum lors des grèves et sanctions financières et disciplinaires : l'Administrateur général de la SRWT a clairement annoncé qu'il se soumettrait aux injonctions du Gouvernement wallon pour ces deux points. Cette déclaration est inacceptable pour la			

		CSGP et risque de mettre à mal les relations sociales entre la SRWT et les organisations syndicales.		
		3. En conclusion, la CSGP s'oppose à la fusion et aux centres de services partagés. Elle s'oppose formellement au service minimum ainsi qu'aux sanctions à l'égard des agents ne respectant pas les procédures Amédis. Elle encourage l'Administrateur général à rétablir la vérité quant aux mouvements spontanés dans le Groupe TEC, à stopper le projet de centres de services partagés et à favoriser la continuité de l'amélioration du dialogue social en rejetant l'idée du service minimum et des sanctions. Bref, c'est trois fois non.		
	CGSLB	Pour la CGSLB, force est de constater qu'aujourd'hui, la SRWT n'est pas en mesure de rassurer le personnel quant aux incertitudes ressenties de plein droit par rapport à la fusion, aux centres de services partagés, au service minimum et aux pénalités individuelles encourues par les participants aux mouvements spontanés.		
	CSC-SP	Pour la CSP-SP, les questions du service minimum, des sanctions financières ou de la fusion sont à poser au niveau politique et non à la Direction qui n'a, elle, aujourd'hui, aucun élément de réponse satisfaisant à nous apporter. En ce qui concerne les services partagés, la CSC-SP estime qu'il serait judicieux d'attendre les conclusions du consultant externe et une proposition concrète du projet de la part de la Direction et sur laquelle des discussions seraient entamées avec les partenaires sociaux.		
Remarque du Président	Néant			
Pour l'employeur, <i>V. PEREMANS</i> Pour la CSGP, <i>J. LAMBERT</i> Pour la CGSLB, <i>P. BAILLY</i> Pour la CSC-SP, <i>B. BELLUZ</i>				
Publication du constat accord ou désaccord aux valves <i>Afficher aux valves le constat d'accord ou de désaccord du Bureau de conciliation</i>				
Responsable(s) de l'affichage	<i>V. PEREMANS</i> <i>Administrateur général</i>			
Date de l'affichage	6 novembre 2017			

À LIRE



Vaincre Macron !

Comment vaincre Macron, et donc le Medef ? En retrouvant la fierté de notre histoire populaire, qui est une histoire d'émancipation du travail, pour sortir le débat public de la fange de la xénophobie et prolonger les conquêtes du mouvement ouvrier au XXe siècle. Le temps est venu de donner un contenu économique concret à l'audace démocratique de l'article premier de la Déclaration des droits de l'homme de 1789 : les humains naissent et demeurent libres et égaux en droits. Toute personne majeure résidant sur le territoire national doit être dotée de trois droits inaliénables : la propriété d'usage de l'outil de travail afin de faire les choix majeurs dans l'entreprise ; la participation à la délibération des caisses chargées de subventionner l'investissement à la place du crédit bancaire et des groupes capitalistes ; le salaire à vie afin que, assurés de notre reconnaissance sociale, nous décidions au travail en toute liberté. En prenant en main l'investissement et les entreprises, nous sortirons la production de la folie écologique, anthropologique et territoriale du capitalisme.

Bernard Friot est un sociologue et économiste français, professeur émérite à l'université Paris-Nanterre. Ses recherches portent sur la sociologie du salariat et la comparaison des systèmes de protection sociale en Europe.

Bernard Friot, *Vaincre Macron*, Éd. La Dispute, Paris, octobre 2017, 132 p., 10 €.