

Merci Stephan !

À peine en fonction depuis le mois de novembre 2016, et déjà sur le départ pour une pension bien méritée.

Appelé en urgence, pour suppléer au poste de secrétaire fédéral pour l'Interrégionale wallonne, tu as su, directement démontrer l'immensité de tes compétences et les mettre au service du secteur Télécom Aviation.

Stephan, merci pour ta disponibilité sans faille !

Stephan, merci pour ta pugnacité à pourfendre ce management souvent irresponsable envers son personnel !

Stephan, merci pour ta sensibilité de « gauche » et ce cœur à défendre toutes les formes d'injustice dans l'entreprise, mais aussi au travers de tes mandats à la CGSP !

Stephan, merci pour la confiance et le respect que tu as renforcé au niveau du Secrétariat permanent !

Le Secrétariat permanent te souhaite une nouvelle vie pleine de projets.

Pour notre équipe, ton empreinte est à tout jamais inscrite en lettre d'or dans l'histoire de la CGSP secteur Télécom Aviation.

*Bart Neyens, Président
Eric Halloin, Secrétaire général*



*Le Secrétariat permanent :
Bart Neyens, Président
Stephan Thoumsin, Secrétaire fédéral
Laurent Malengreau, Secrétaire fédéral (à partir du 1^{er} janvier 2018)
Eric Halloin, Secrétaire général*

Avec Proximus, je m'y engage !

1. CCT 2017/2018

Il y avait déjà une expression comme :
« Engagez-vous et vous verrez du pays ».
ou
« Avec les meubles (B), je m'y engage » !

Eh bien, à la date du 10 décembre 2017, nous pouvons maintenant rajouter : Proximus a écouté les propositions des 3 organisations syndicales et nous promet :

1. Une tonne d'engagements.
2. Des brouettes de promesses.
3. Une foule de constats.
4. Un grand nombre de « fin de non-recevoir ».
5. Et pour le porte-monnaie, si vous souhaitez un peu de considération, financez-le vous-même.

Malgré tout, en ces temps de fêtes et de paix, restons optimistes : « Heureux les fêlés, car ils laisseront passer la lumière ».

Plus sérieusement, nous espérons malgré tout venir avec d'autres nouvelles et des propositions concrètes après le Nouvel An.

1,1 % d'augmentation, ce n'est quand même pas « la lune ».

2. Petit écho des dossiers en cours

• CAB - Implémentation A319 et recrutements externes

Ce dossier décrit d'une part les principes généraux et le calendrier des mutations ainsi que l'organisation des services de garde dans le cadre de la nouvelle structure régionale mise en place dans l'area 3 pour CUO CFF CAB et d'autre part, le renforcement de CAB, conformément aux accords.

Ouverture de 10 fonctions supplémentaires de jointeur cuivre et fibre optique.

La CGSP fait remarquer qu'il subsiste néanmoins des inquiétudes quant au nombre de recrutements prévu, qui pourrait s'avérer insuffisant.

De plus, il circule des rumeurs quant à l'exercice de certains arrangements ou jeux d'influence à propos de la mise en œuvre de ces recrutements.

• Job étudiants

Objectif : employer des étudiants dans la commercialisation locale de la fibre.

Tâche principale : faire du porte à porte, là où la fibre est déployée, et de prendre rendez-vous afin que les vendeurs puissent contacter plus tard les clients potentiels.

Qui ? : les étudiants (âge minimum de 18 ans).

Ils seront recrutés comme les étudiants qui travaillent toute l'année.

Horaires

Soit :

- du lundi au mardi de 16h30 à 20h30 ;
- du jeudi au vendredi de 16h30 à 20h30 ;
- le mercredi de 13h30 à 18h30 ;
- le samedi de 10h30 à 17h.

Évaluation prévue en juin 2018

• Travailler le 26 décembre

Le 26 décembre est considéré, chez Proximus comme un jour férié, mais un jour de travail normal pour nos « clients ».

Tous les shops sont d'office ouverts le 26 décembre pour autant que ce jour ne tombe pas un dimanche.

Le dossier CBU_SLS_DIR 075, refusé par la CGSP est à l'origine de cette façon de travailler.

Proximus propose pour les années à venir :

Jour férié complémentaire

Articles 8 à 11 inclus du règlement des absences

- Le membre du personnel a droit à un congé pour le jour férié supplémentaire du 26 décembre, même s'il ne coïncide pas avec un jour de travail.
- Le jour férié supplémentaire du 26 décembre est accordé le 26 décembre même si le 26 décembre coïncide avec un jour de travail.
- Si le 26 décembre ne coïncide pas avec un jour de travail, un jour de remplacement peut être fixé ou celui-ci peut être ajouté au congé.
- Traditionnellement ce jour de remplacement est ajouté au congé.

Certains services sont autorisés de travailler le 26 décembre moyennant un accord dans la Commission paritaire. Le membre du personnel qui travaille le 26 décembre a droit à un jour de remplacement.

Le jour de remplacement est conformément au dossier S&S_GHR_LBR/SOC151209/CP160128/115 ajouté au quota « jours de remplacement des jours fériés Belgacom » de l'année suivante en date du 1^{er} janvier.

Le membre du personnel peut toutefois obtenir l'accord de prendre le jour de remplacement avant le 31 décembre. Si néanmoins ce membre du personnel n'a pas de report de congé de vacances à l'année suivante, une intervention manuelle peut être demandée à HR systems afin d'ajouter le jour de remplacement au quota « jours de remplacement des jours fériés Belgacom » de l'année en cours.

Modalités générales

Le 26 décembre les vacances et l'effectif sont égaux à ceux d'un samedi.

Il sera d'abord fait appel aux volontaires. S'il n'y a pas assez de volontaires, un tour de rôle sera organisé.

La prestation est alternée :

- le 26 décembre et le 2 janvier ;
- année par année.

Les modalités de l'adaptation temporaire de l'horaire ne sont pas d'application le 26 décembre.

Si le 26 décembre tombe un samedi :
il peut être travaillé dans les magasins ;

- les vacances et l'effectif sont égaux à ceux d'un autre samedi ;
- un jour libre est planifié dans la semaine de travail qui précède la prestation, comme c'est le cas pour toute prestation qui tombe un samedi.

BELGOCONTROL

Et si on s'occupait un peu plus de l'humain ?

En cette fin d'année, Belgocontrol fait son show.

Installation d'une énorme tente (style Igloo) afin de recevoir l'ensemble des personnels pour une démonstration « féérique » dont le but serait d'informer sur l'avenir de l'entreprise à l'horizon 2020.

Distribution de cadeaux « de luxe » à tous.

Engagement d'un nouveau responsable des ressources humaines (le 11^e en 19 ans) à l'aube de 2018.

Comme il a instauré le homeworking dans la fonction publique, espérons enfin une issue favorable à Belgocontrol.

Il y aura beaucoup de travail, quand on constate, au jour le jour, que le service actuel des ressources humaines ne répond pas aux questions posées par les agents et les syndicats parce qu'ils ne disposent pas des connaissances pratiques pour répondre correctement.

Incroyable !

Bien sûr, on recrute des contrôleurs aériens.

Mais de plus en plus, les agents statutaires et contractuels dans les services comme l'administration, l'ARONOF, la météo... se sentent « mis de côté ».

Ce sentiment déjà très fort avec l'ancienne direction de ne plus compter, de ne pas avoir d'avenir professionnel, ne fait que se renforcer.

Comme organisation syndicale, nous le dénonçons régulièrement.

Mais, obtenir de temps en temps des avancées financières (500 euros d'augmentation du pouvoir d'achat via les avantages non-récurrent, prime de bonne volonté au contrôle aérien, augmentation de 35 % pour les FICO, prime de stand-by, prime de 100 euros par shift à Courtrai...) ne peuvent suffire, d'autant plus que certaines catégories de travailleurs sont systématiquement oubliées par la direction de Belgocontrol.

Avec l'aide du Comité syndical, nous devons alimenter les réflexions et éventuellement se préparer à l'action, tout en étant sûr d'être suivi.

Les dossiers en cours

- *Négociations des horaires et carrière des ATCO*

4 jours de négociation afin, dans un premier temps, d'expliquer les lignes de force de ce dossier

L'état des lieux :

- un planning établi pour continuer en janvier 2018 (2 X 3 jours) ;
- on demanderait à l'ensemble des agents concernés de rentrer dans un système qui demande une certaine flexibilité au niveau du respect de l'horaire ;
- il y aurait la possibilité d'une prime liée à la flexibilité (rachat du 10 = 14) ;

- calculer les 1 820 heures sur base annuelle ;
- pas de réduction des coûts ;
- prévision de « OPS support » en fonction du trafic ;
- prévision d'un « buffer » afin d'assurer la continuité du service ;
- garantir comme actuellement 104 jours « off » ;
- permettre de prendre 2 semaines consécutives pour les grands congés (inclus avec 3 W-E) ;
- prévision d'un nombre d'ETP (équivalent temps plein) à court terme (2018, 2019, 2020) ;
- prévision à long terme d'un « cadre » pour plusieurs années ;
- carrière distincte en région (vielle revendication CGSP)
 - Aspirant ATCO TOWER/ATCO TOWER/Senior ATCO TOWER/Expert TOWER 50%/Expert TOWER

• *Nouvelle assurance hospitalisation*

- Fin de contrat le 11 décembre 2017 et couverture jusqu'au 31 décembre 2017 compris.
- Nouvelle assurance avec Ethias à partir du 1er janvier 2018.
- Il y aura une communication vers les non-actifs, sur base des adresses en possession de Belgocontrol.
- Possibilité de payer par trimestre (2 mois pour décider de la formule) pour les non-actifs.
- Pas d'examen à repasser pour les pathologies déjà établies avec l'ancienne assurance.
- Système du tiers payant prévu dans le plan de base et dans le plan complémentaire.
- La CGSP a demandé, que lors des négociations sur la convention collective 2017/2018, il soit prévu un budget via le service social afin de compenser l'augmentation de la cotisation pour les plus de 70 ans (augmentation de 899 à 1 266 euro/an).

• *Extension des shifts à Courtrai*

L'encre est à peine sèche d'un accord au niveau des horaires pour les AFISO et les météo en place sur cet aéroport de type « vols pour hommes d'affaires », que l'aéroport se comporte en « cowboy » et demande des extensions jusqu'à 23 heures au lieu de 21h (fermeture officielle de l'aéroport).

Sur base des statistiques, il y a environ 212 vols sur base annuelle entre 21h et 23h et 104 vols entre 24h et 6h du matin.

Une présence plus tôt que 6h n'est pas souhaitable.

Les 3 syndicats ont marqué leur accord sur :

- prévenir 24 heures à l'avance pour des prestations à effectuer entre 21h et 23h ;

- considérer ces heures comme des heures complémentaires entrant en ligne de compte pour le calcul des heures à effectuer sur base trimestrielle ;
- nouvelle prime de 50 euros/shift, se rajoutant à la prime de 50 euros prévue dans l'accord initial ;
- évaluation vers les organisations syndicales au plus tard dans les 6 mois.

• *Création d'une filiale pour les formations*

Historique

- Étude de faisabilité.
- Recommandation : conclure un partenariat stratégique avec un fournisseur externe.
- Présentation à la Commission paritaire du 27 juin 2016.
- Lancement d'une procédure d'adjudication en octobre 2016.
- Le Conseil d'Administration valide l'adjudication avec EPN (Entry Point North) le 27 novembre 2017.
- Implémentation à partir de 2018 (pourvoir aux fonctions « core business » de l'organisation et l'installation des simulateurs).
- Constitution formelle à l'été 2018.
- Filiale de droit privé (50 % EPN et 50 % Belgocontrol).
- Cette nouvelle filiale sera localisée à Belgocontrol et son siège à Bruxelles.
- Champ d'application : toutes les formations pour les personnels de Belgocontrol (ATCO, ATSEP...).
- À terme, il y aura possibilité de formation pour des tiers (activité commerciale).
- Le contrat est établi pour une durée de 8 ans.
- Au niveau des ressources humaines, Belgocontrol mettra à disposition (selon des règles à négocier avec les syndicats) des instructeurs et du support administratif.
- Comme relation de travail possible, Belgocontrol envisage des missions à court terme (période de 1 mois) pour donner une partie de formation, des missions ou autre formule à long terme de plusieurs années et en finalité, des contrats de travail.
- Dossier à suivre avec attention

Bruxelles, le 8 décembre 2017

Éditeur responsable : Eric Halloin