

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

TÉLÉCOM AVIATION



BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

MAI
2014

70^e année - n°5 - mai 2014 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

自由

1920

1^{er} mai

Solidarité de tous
les travailleurs

LIBERTÉ

DOSSIER P. 4



ÉDITO
Élections !
Et après... ?
P. 3



TSCG
Ratification du TSCG
Promesses non tenues
P. 6



TÉLÉCOM AVIATION
Un parfum de nostalgie
P. 9

Campagne GACEHPA

Le GACEHPA est un mouvement qui a pour objectif de rendre l'avortement accessible à toutes les femmes dans de bonnes conditions en l'intégrant dans une politique de liberté d'accès à la contraception et à l'épanouissement sexuel.



DANS NOS RÉGIONALES

Hainaut occidental

Concours de pêche (étang à Velaines)

L'Amicale des Pensionnés organise **le 7 juin** un concours de pêche de 8h à 18h.

Mise : 50 €/équipe de 2 pêcheurs, repas chaud compris.

Maximum : 20 équipes

Date limite d'inscription : le 15 mai 2014

Renseignements : mardi de 14h à 16h.

Namur

Festivités 1^{er} mai

10h30 : Accueil, Maison syndicale « André Genot », rue de l'Armée Grouchy 41.

- Meeting - Orateurs :
J. Thonon, secrétaire régional intersectoriel CGSP Namur,
M. Abdissi, président national CGSP-Che-minots,
A. Demellenne, présidente IW-FGTB et secrétaire fédérale FGTB,
G. Fays, secrétaire régional interprofessionnel FGTB Namur.
- Barbecue géant, ambiance musicale et animations.

Réservation :

- par téléphone : 081 72 91 43 ou 081 72 91 19,
- par mail : maryse.dussart@cgsp.be
aurore.dessy@cgsp.be

Journée pétanque

La Commission intersectorielle des Pensionnés et Pré-pensionnés de la CGSP vous donne rendez-vous pour une journée de pétanque **le 15 mai**, rue du Beau Vallon, 162 à Saint-Servais.

Inscription dès 9h.

Barbecue + dessert 12 €/personne.

Le paiement le 9 mai fait office de réservation.

Contact : Maria Pasquarelli 081/55 91 62 – 0476/36 68 88.

Euromanif contre le dumping social

Nous étions plus de 50 000 manifestants, venus de toute l'Europe, qui, à l'appel de la CES, ont défilé ce 4 avril dans les rues de Bruxelles, exigeant une « nouvelle voie pour l'Europe », la fin des politiques d'austérité et du dumping social.



Plus de photos sur notre page Facebook



© Avec l'aimable autorisation de l'auteur.
« La Manifestation »
de My Hahn Hélène NGUYEN.

Élections ! Et après... ?

« Les syndicats ne doivent jamais être associés à un groupement politique ni dépendre de celui-ci ; autrement, ils ne rempliraient pas leur tâche et recevraient un coup mortel. Les syndicats sont les écoles du socialisme. Dans les syndicats, les ouvriers deviennent socialistes parce qu'ils y voient chaque jour, de leurs propres yeux, la lutte contre le capital. Les partis politiques, quels qu'ils soient, n'enthousiasment les masses travailleuses que passagèrement, pour quelque temps seulement, tandis que les syndicats les retiennent d'une façon durable, et ce sont eux seulement qui peuvent représenter un vrai parti ouvrier et opposer un rempart à la puissance du capital. La grande masse des travailleurs, sans distinction de parti, a reconnu que sa situation matérielle doit être améliorée. Si sa situation matérielle s'améliore, le travailleur peut se consacrer davantage à l'éducation de ses enfants ; sa femme et ses enfants n'ont plus besoin d'aller travailler à la fabrique ; lui-même peut exercer davantage son intelligence et prendre soin de son corps ; il devient ainsi, sans même s'en douter, socialiste. »

Réponse de Karl Marx au trésorier général des syndicats des métallurgistes allemands, publiée dans la revue Volksstaat, 17, 1869.

Voici une citation qui - exception faite de la division des rôles masculin et féminin qu'elle propose - garde, en un sens, toute son actualité près de 150 ans après avoir été écrite par Karl Marx. L'indépendance syndicale, que ce soit à l'encontre du pouvoir (économique ou politique) ou vis-à-vis des partis politiques, est en effet indispensable. Que ce soit par rapport aux partis qui participent à des coalitions ou des partis qui sont dans l'opposition, l'organisation des travailleurs, y compris de celles et ceux qui n'ont plus d'emploi, doit mener sa propre stratégie, ne pas aliéner sa liberté de critiquer et exercer son rôle de contre-pouvoir en toutes circonstances.

Mais l'indépendance syndicale ne veut pas dire neutralité, bien sûr. C'est à ce titre que la CGSP invite ses affiliés, et le monde du travail, à voter à gauche, à empêcher les partis de droite et d'extrême droite ou les partis qui veulent mener des politiques de discriminations à avoir des élus.

À la CGSP, comme à la FGTB, il y a des membres et des militants de sensibilités différentes : il y a des membres du PS, d'Ecolo, du PTB, de la LCR, du PC, du Mouvement de gauche, de Vega, du PSL. Il y a aussi, majoritairement, des membres et des militants qui ne sont pas membres d'un de ces partis et qui souhaitent l'unité des travailleurs.

La richesse de notre organisation est faite de cette volonté commune de défendre l'intérêt des travailleurs et d'exercer ce rôle de contre-pouvoir mais elle est faite aussi de la diversité des sensibilités des camarades qui la font vivre au quotidien. Le débat est riche et important mais il ne doit pas mener à la division des travailleurs, votons **à gauche assurément !**

Les combats ne vont pas manquer, ni d'ici les élections ni après les élections. Quel que soit le résultat des scrutins, les politiques d'austérité ne vont pas s'arrêter. Comparaison n'est pas raison, la majorité progressiste absolue en France mène une politique d'austérité et les organisations syndicales des services publics manifestent ce 15 mai à Paris. La défense de nos intérêts passe aussi par le combat au quotidien, y compris dans la rue, car nous n'avons d'autre moyen que de démontrer notre unité.

Votons à gauche, battons la droite et surtout l'extrême droite et luttons encore et toujours pour nos droits et nos conquêtes !

Quelle(s) fin(s) pour l'Europe ?

Le 4 février dernier, la CGSP wallonne a reçu, dans le cadre d'une journée de formation, Cédric Durand, coordinateur de l'ouvrage En finir avec l'Europe et Élisabeth Gauthier, membre du réseau Transform et également co-auteur de l'ouvrage Changer d'Europe pour faire le point ensemble sur la construction européenne, les difficultés et les questions stratégiques qu'elle soulève au sein des syndicats. Autant de balises bien utiles en cette période électorale.

Suite à la crise, l'Union européenne et le projet européen sont devenus une source de tensions et de réflexions majeures. Partant, cette évolution devrait induire un vif débat quant à l'attitude à adopter à l'égard de cette dernière. Au-delà du dogme européiste faisant de l'intégration européenne un mythe indiscutable et indiscuté, la construction européenne pose un problème de nature systémique à la gauche : un projet de gauche peut-il faire l'économie d'un affrontement avec l'Europe ? La sortie de l'Euro et la rupture avec l'Union européenne sont-elles une condition *sine qua non* d'une autre Union européenne ? Comment influencer sur l'Union européenne alors que la plupart des luttes restent nationales et ne se mènent pas ou rarement simultanément ?

La démocratie dévoyée

Les différents traités constitutifs ont emprisonné la politique économique dans des rets si serrés que les peuples n'ont plus le pouvoir de choisir leur avenir, c'est ce que Cédric Durand désigne sous le vocable de *césarisme bureaucratique*. Sous l'effet d'aubaine que représente la crise, l'Union européenne a procédé à une mise à distance de toute forme de contrôle démocratique et de responsabilité devant les peuples. L'UE a donc pris la forme d'un régime politique autoritaire, disposé à suspendre les procédures démocratiques en invoquant l'urgence économique ou financière. Cette évolution montre également deux cadavres et un revenant : les deux cadavres sont *l'europhisme* (l'Europe

comme phare de la civilisation) et *la souveraineté des peuples* (celle-ci ayant été sacrifiée par et pour l'oligarchie financière) et le revenant n'est autre que la montée en puissance des extrêmes droites.

Sortir de l'Europe/de l'Euro ?

Cédric Durand soumet l'idée d'une suspension du processus européen, une sorte de temps mort pour reconstruire à l'échelon national. Même si la désobéissance européenne et la sortie de l'Euro ne créent pas le changement, elles en sont néanmoins la condition incontournable. De plus, l'idée de la rupture est un préalable à poser qui indique l'installation d'un rapport de forces.

Pour Elisabeth Gauthier, la désagrégation de l'Union et la sortie de l'Euro ne sont pas nécessairement la réponse appropriée. En quoi l'éclatement de l'Euro serait-il positif ? La Grande-Bretagne n'est pas dans la zone Euro. Or, c'est un paradis néolibéral. La question de l'Euro n'est donc pas en tant que telle la solution. Autrement dit, il est erroné de penser que la destruction des institutions de l'Union européenne est la réponse pour la confrontation de classe. Par ailleurs, le *césarisme bureaucratique* mis en avant par Cédric Durand vaut aussi pour les États. La question qui se pose est de savoir comment les combattre partout. Pour le réseau *Transform*, il s'agirait préalablement de rechercher tous les leviers à actionner afin de modifier les rapports de force dans l'immédiat en espérant que la gauche parvienne dans un pays de l'UE à créer un moment

de rupture politique.

Cédric Durand plaide, lui, en faveur d'un temps mort, d'une suspension permettant un retour vers l'échelon national.

L'échelon national

Mais pourquoi cette volonté de repartir du national pour mieux rebondir ? Tout d'abord, Cédric Durand constate que la défense absolue et acharnée du cadre européen par la social-démocratie a entraîné l'abandon du terrain de l'opposition à l'extrême droite et cette dernière n'a eu aucun scrupule à piller des idées précédemment défendues par la gauche. En somme, devant ce terrain laissé en friche, elle s'empare des malaises mais n'en fait pas une lecture de classe.

Pour Cédric Durand, il est primordial de refuser la démission intellectuelle et politique qui consent à se laisser dépouiller de tout – Euro, critique de la finance et même lutte des classes – dès lors que l'extrême droite a mis le grappin dessus. C'est ce qu'il appelle *la ruse de la raison internationaliste* : un mouvement stratégique, pas un ralliement à la chimère de l'indépendance nationale.

Pour lui, le projet des gauches sociales serait d'abattre le cadre européen avec et par le biais de moments nationaux de rupture. Cette inclinaison est également influencée par l'absence de synchronisation des mouvements sociaux dans l'espace européen et ce alors que les classes dominantes sont autrement organisées à l'échelle européenne. Cette fragmentation géographique des

mouvements sociaux en Europe s'explique également par le fait que « *si la fabrique du politique est désormais européenne, cela n'implique pas pour autant que la vie politique elle-même le soit devenue* »¹. Cette ruse de la raison internationaliste ne garantit pas nécessairement un vernis progressiste aux politiques menées mais elle permettrait de définir d'abord des politiques économiques répondant à l'urgence de la situation politique.

Pour Élisabeth Gauthier, par contre, il importe avant toute autre chose de constituer « *un bloc historique capable de créer une nouvelle hégémonie pour imposer un véritable changement* »².

À quelle(s) fin(s) ?

Les questions qui requièrent une réponse immédiate sont bien évidemment multiples. Le plein-emploi par le financement public, un plan d'investissement pour la sobriété énergétique, des circuits productifs courts (une sorte de *New Deal* pour la transition écologique), la soumission de la finance et un moratoire sur les dettes, leur audit et leur éventuelle annulation partielle ou totale : ces seules pistes impliquent une rupture avec les institutions de l'Union européenne.

En outre, le « *financement public d'un plan massif de création d'emploi dans les secteurs où les besoins sociaux sont les plus forts et les gains de productivité les plus faibles (éducation, santé, environnement, logement, qualité de vie, loisirs, agriculture de proximité)* »³ constituerait à la fois une réponse à l'urgence sociale et une sortie du productivisme.

Conclusions provisoires

De tout ceci, il ressort indubitablement que « *la refondation de l'Europe n'apparaît plus comme un horizon lointain mais comme une question d'actualité* »⁴ et que, dans ce cadre, la rupture n'est pas une fin en soi mais pourrait s'avérer être un moyen indispensable.

Est-il exagéré de dire que l'Union européenne constitue en quelque sorte un bain révélateur de certaines impasses actuelles : crise de la social-démocratie, crise de la démocratie, faillite et surdité des élites, question du rapport au politique ?

Cédric Durand



Élisabeth Gauthier



Concernant la construction européenne, un triple choix se profilerait à l'horizon : faire une croix sur le processus européen ou se lancer à long terme dans une sorte de planification fédératrice (grands travaux, harmonisation par le haut, etc.) afin de contrer les dérives autoritaires actuelles de l'UE (c.-à-d. changer le cadre de référence sans sortir du cadre) ? La troisième voie souhaiterait, au vu des rapports de force actuels, freiner la poursuite du processus de fédéralisme puisque celui-ci, à l'heure actuelle, ne peut que renforcer des institutions favorables aux ajustements structurels.

Ce débat polémique et pédagogique a permis de poser de véritables questions sur les valeurs de cette Europe à construire et les moyens politiques nécessaires à cette fin. En somme, un débat autour des choix de société dans

laquelle nous voulons vivre (voulons-nous tous vivre dans une société inféodée au joug de la prétendue concurrence libre et non faussée ?)

Un débat où une question en ouvre une autre mais n'est-ce pas là un des principes constitutifs de la formation ?

Retrouvez cet article, dans une version plus développée, sur le site de la CGSP wallonne : www.cgspwallonne.be

1. Cédric Durand, Razmig Keucheyan, *Désobéir à l'Union européenne*, Regards, 7 janvier 2014.
2. Élisabeth Gauthier, Marie-Christine Vergiat, Louis Weber, *Changer d'Europe*, Éditions du Croquant, Brignais, 2013, p. 89.
3. Cédric Durand, *L'embarras européen*, in *La Revue des Livres* n°14, nov-déc. 2013, p. 6.
4. Élisabeth Gauthier, Marie-Christine Vergiat, Louis Weber, *op.cit.*, p. 95.



Ratification du TSCG – Promesses non tenues

En signant le TSCG malgré les nombreuses protestations de la FGTB wallonne, le Parlement fédéral s'était engagé à consulter les syndicats sur les modalités de transposition en loi belge qui auraient permis d'atténuer quelque peu les effets désastreux de ce Traité. Malgré les promesses, il n'en a rien été !

Le 2 mars 2012, les chefs de gouvernements de 25 États membres de l'UE ont signé le TSCG (Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance). Les États concernés ne peuvent dorénavant présenter un budget dont le déficit est supérieur à 0,5 % du PIB. C'est la « règle d'or » !

Si le déficit dépasse 3 %, des sanctions automatiques (sous forme d'amendes) seront réclamées par la Commission européenne. Les sanctions prévues sont de 0,1 % du PIB, soit, pour la Belgique, environ 400 millions d'euros ! Les États doivent, en vertu de ce Traité, inscrire ces principes dans leur constitution ou dans une loi à portée équivalente.

Dès avril 2012, la FGTB wallonne a commencé à alerter la population et le monde politique sur les dangers que représente le TSCG à tous les niveaux : budgétaire, social, économique et démocratique. Au-delà des arguments justifiant le refus d'un tel Traité, la FGTB revendiquait l'organisation d'un débat public national et, au minimum, une audition au niveau des Parlements avant que ceux-ci ne ratifient le Traité.

Chronique d'une sourde oreille

Ce fut la sourde oreille ! Malgré de nombreuses interpellations, les Parlements ont systématiquement refusé d'auditionner les syndicats, à l'exception de l'audition organisée par des représentants des Parlements wallons et de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Au-delà des arguments habituels en faveur du Traité (« ça ne change rien », « ce serait trop dangereux de ne pas le voter » ...), un argument et une promesse reviennent systématiquement : c'est la transposition du TSCG dans la loi nationale qui est importante, car c'est là qu'il y a des marges de manœuvre à exploiter pour limiter le caractère néfaste du

Traité (pour la définition des déficits structurels, pour l'immunisation de certaines dépenses sociales, pour l'exclusion de certaines dépenses d'investissements dans le calcul du déficit). C'est donc dans ce cadre que des auditions devront avoir lieu. Les organisations syndicales obtiennent donc à plusieurs reprises (notamment du PS et d'Ecolo) la promesse qu'elles seront consultées lors de la phase de transposition, afin de voir comment intégrer au mieux des éléments restreignant les effets du TSCG.

Le 7 mai 2013, en Commission des Relations extérieures du Sénat, M. Mahoux (PS) déclare que son « groupe votera le projet, mais insiste fortement sur le fait que cette traduction en droit belge devra faire l'objet d'une large discussion [...] avec les interlocuteurs sociaux ».

Le 5 juin 2013, la Commission des Relations extérieures de la Chambre rejette la demande d'audition de la FGTB wallonne et de la CSC francophone même si « Christiane Vienne (PS) annonce que son groupe sera particulièrement attentif aux modalités de transposition de la « règle d'or » en droit belge et demande que l'on procède dès lors à une large consultation des interlocuteurs sociaux au moment de cette transposition ».

Aucune promesse tenue !

La transposition du TSCG se concrétise via la conclusion d'un accord de coopération entre l'ensemble des parties concernées. C'est au sein de ce texte que des mesures « aménageant » les effets du TSCG auraient dû figurer, comme par exemple la possibilité de déroger au critère de déficit excessif en fonction de situations particulières, etc.



L'accord de coopération en question a été signé le 13 décembre 2013, avant même sa ratification. Et aucune des dispositions qui auraient pu amortir les conditions drastiques du TSCG n'y figure. Il entérine le Traité en tant que tel sans utiliser le moindre élément contenu dans celui-ci qui aurait permis, par exemple, de définir les conditions exceptionnelles dans lesquelles le pays pourrait ne pas respecter la règle d'or sans être sanctionné. L'ensemble des dispositions du Traité est transposé sans autre forme de procès.

Quels qu'aient été les engagements pris d'intégrer des éléments « sociaux » dans le texte vis-à-vis notamment des organisations syndicales, force est de constater qu'aucun n'a été tenu. De toute évidence, l'accord de coopération, qui organise effectivement la transposition, est scellé et ne peut plus être modifié !

Finalement, aucune consultation n'a été effectuée pour la transposition du TSCG. Et la situation semble complètement bétonnée quant à une modification, même minimale, de l'accord de coopération. Le TSCG sera transposé en tant que tel, avec l'ensemble des mesures d'austérité qu'il génère, dans le droit belge !

La FGTB wallonne interpellera les parlementaires fédéraux et wallons pour dénoncer cette méthode, et les appellera à voter contre le décret ou la loi d'assentiment lorsqu'ils leur seront soumis, en réitérant la demande d'une réelle consultation concernant la transposition du TSCG. ■

Service minimum

Hasard du calendrier ou opportunisme électoral, deux instances politiques belges se sont prononcées la même semaine sur l'instauration d'un service minimum dans les transports publics. Si du côté fédéral, le Sénat a entériné le texte concernant la SNCB, du côté bruxellois la majorité appuyée du SPA a rejeté la proposition de service minimum et du remboursement des usagers lors de grèves dites sauvages à la STIB.

Revendication vieille comme le monde

Tout d'abord, faut-il vraiment s'étonner de voir ressurgir ces projets de loi en période électorale ? Le service minimum a, faut-il l'avouer, beaucoup de popularité auprès de la population qui se sent souvent « prise en otage » par les grèves « sauvages » dans les transports. Il faut dire que les médias accentuent ce sentiment via l'angle choisi pour traiter des actions de grève. Partout en Europe, l'instauration d'un service minimum est remise sur la table de manière récurrente. Même si le texte a peu de chance d'aboutir en raison de la proximité des élections, c'est tout de même un signal que l'idée fait son chemin dans la tête de certains élus vraisemblablement déconnectés de la réalité.

Toi tu montes, toi tu ne montes pas !

Le service minimum représente un danger pour les usagers. Les risques de bousculades sont déjà bien réels en temps normal, quels seront-ils avec moitié moins de véhicule et davantage d'agacement des usagers ? Agacement accentué par les tentatives infructueuses de monter dans les quelques bus qui roulent à l'heure de pointe.

De plus, qui pourra ou non monter dans le bus, le métro ou le train ? Va-t-on créer des passe-droits ? À Québec, où cette mesure existe déjà, certains partis réclament que 80 % des transports soient opérationnels ; le service minimum mis en place n'étant jamais suffisant. Par ailleurs, avec une telle restriction du droit de grève, le pouvoir de négociation des syndicats est fortement réduit voire inexistant. Mais n'est-ce pas là le vrai objectif (masqué) poursuivi par d'aucuns ?



Service maximum

En France, la SNCF avait reconnu en 2007 que 70 % des dysfonctionnements rencontrés par les usagers étaient dus à la gestion interne et que sur 6 000 incidents ayant mené à des annulations ou retards de train, à peine 2 % résultaient de mouvements sociaux. La plupart des incidents arrivent, en France comme en Belgique, en raison des coupes budgétaires dans les services publics de transport. Rappelons qu'on vient d'y pomper 22 milliards dans les services publics pour combler le déficit de l'État. Un secteur aussi primordial que les transports des personnes ne devrait-il pas être une priorité dans les budgets de l'État ? Les travailleurs des transports publics ne font pas grève parce qu'ils ne veulent pas travailler, ils font grève car il leur devient tout bonnement impossible de rendre un service correct et de garantir la sécurité au vu des diminutions budgétaires qui leur sont imposées. Diminutions qui transforment déjà le service rendu en un service... minimum. Ils font grève pour qu'on instaure au quotidien un service maximum dans les transports, ils font grève pour nous tous, et il serait temps que les médias mettent ce point de vue en avant.

Grève symbolique ?

Si comme le prévoit le projet de loi concernant la SNCB voté au Sénat, en cas de grève dite « sauvage », des financements pourraient être supprimés, peut-on encore réellement parler de droit de grève ?

La logique qui oppose le droit des usagers à pouvoir se rendre au travail au droit de grève est une vision dangereuse du droit qui participe à l'individualisation de la société. Une grève qui ne fait pas vague, qui ne crée pas d'embarras ce n'est pas une grève. Les syndicats en ont conscience, faire grève n'est jamais une décision prise à la légère. Mais, face à un patronat de moins en moins enclin à négocier, la grève reste aujourd'hui l'ultime moyen de pression dont disposent les syndicats pour faire entendre la voix des travailleurs. C'est grâce à elle que nous avons conquis les droits dont nous jouissons aujourd'hui, y compris celui d'avoir accès à des services publics de qualité. En outre, apporter une réponse simpliste, démagogique et irréalisable à la colère des usagers ne témoigne-t-il pas à tout le moins d'un service minimum de l'action politique ? ■

Retrouvez cet article, dans une version plus développée, sur le site de la CGSP wallonne : www.cgspwallonne.be

1^{er} mai à Bruxelles - Plus forts ensemble !

Meeting militant – CGSP place Fontainas – 13h45

C'est sous la présidence de Jean-Pierre Knaepenbergh, secrétaire général de l'IRB, que se tiendra le meeting militant du 1^{er} mai. Philippe Van Muylder, secrétaire général de la FGTB-Bruxelles ; Jef Baeck, président des Mutualités socialistes du Brabant et Yvan Mayeur, bourgmestre de la Ville de Bruxelles y prendront successivement la parole au sujet des enjeux politiques et sociaux. À trois semaines des élections, nous ne manquerons pas de rappeler ce que les citoyens travailleurs bruxellois attendent des partis de gauche.

On rejoindra ensuite la place Rouppe en cortège avec la fanfare *Jour de Fête*.

Tout autour de la place, les nombreux stands du village solidaire vous accueilleront pour un moment de militance ou de convivialité.

Animations et concerts gratuits – place Rouppe – dès 13h

Rokia Traore en concert

En tête d'affiche des concerts de cette 21^e édition, la Fête du 1^{er} mai de la FGTB de Bruxelles et de la FMSB a invité une artiste remarquable par son talent et sa personnalité subtile et engagée : Rokia Traore.

Son pari est de jouer une musique authentique et innovante sans succomber aux effets de modes.

Ce qui ajoute au charme et la spécificité de ses chansons, c'est qu'elle a créé sa propre langue, tel un idiome musical jailli d'une source parfois mystérieuse et qui touche au cœur !

The Experimental Tropic Blues Band

Une énergie brute et pure sur scène comme dans ses albums. Un mélange détonnant de rock et de blues. Les Tropics sont un concentré d'ardeur bien de chez nous puisqu'ils viennent de Liège !

Chicos y Mendez

Gagnant de la deuxième édition du concours *Working Class Live*, le groupe bruxellois Chicos y Mendez nous livrera un vibrant concentré de reggae/ragga, de consonances latinos et de musiques du monde.

Il y aura également de nombreuses animations de rue.

La fin de la fête est prévue à 20h.

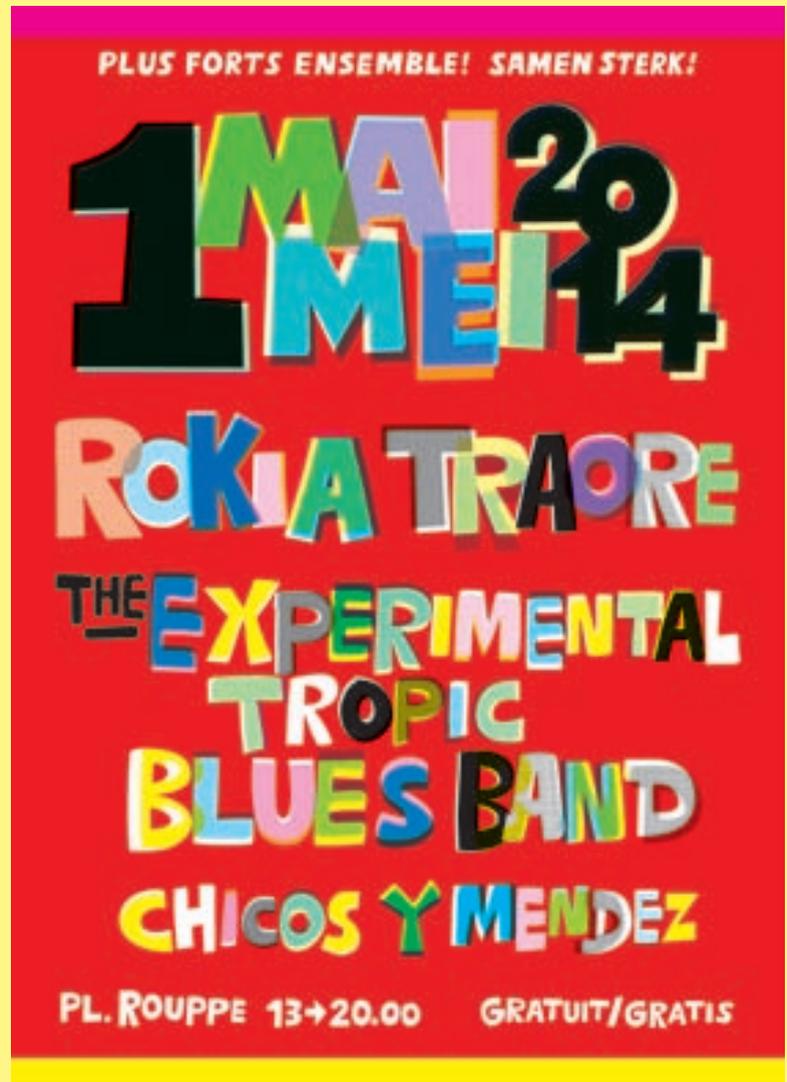
Plus d'infos

www.brusselsmaydayfestival.org

www.fgtbbruxelles.be

www.abvvbrussel.be

Tél. 02 552 03 57



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

www.cgsp-acod-bru.be



Un parfum de nostalgie

Le premier mai insuffle en moi, d'une manière involontaire mais irréprouvable, une violente bouffée de nostalgie, un parfum d'autrefois. En effet, tout enfant déjà, aussi loin que ma mémoire me le permet, j'ai toujours accompagné mon père au rassemblement du 1^{er} mai. Quelle n'était pas ma fierté de participer au grand cortège, qui rassemblait plus de deux mille participants, en étant entouré de syndicalistes connus, d'hommes politiques locaux mais surtout d'innombrables travailleurs. Tout au long du parcours, une foule généreuse et débonnaire acclamait les marcheurs et les félicitait.

Le meeting du 1^{er} mai était à l'époque toujours organisé sous l'égide de l'action commune. Cela tombait sous le sens. Mutualité, Parti et Syndicat ne faisaient qu'un pour porter haut et fort les revendications des travailleurs. Tous unis, tous sur la même longueur d'onde. Les tribuns syndicaux et politiques se succédaient à la tribune pour enflammer l'assemblée et galvaniser la foule ! Que de discours passionnés, que de revendications justifiées ont fait trembler les murs et les fenêtres aux alentours et rendu courage et fierté à l'assemblée attentive. Je me souviens d'orateurs rugir de colère et de rage contre la droite, contre le patron ou contre l'opresseur ! Solidarité, engagement, lutte et les revendications n'étaient pas que slogans, c'étaient des résolutions, des engagements, des projets de société.

« *Coula c'è djoser pô l'ovri* » entendait-on dans la foule. Les « *bravos camarades* » fusaient. Les applaudissements crépitaient. Et on chantait, accompagnés des fanfares locales, d'une voix assurée et vibrante d'espoir, on chantait l'Internationale terminée par à bas la calotte et à bas les calotins qui me faisait toujours sourire. Puis, on quittait le rassemblement, plus grand, plus fier, plus droit.

C'était une véritable fête, la fête du travail, la fête des travailleurs. La fête rouge !

Certains la prolongeaient, attablés aux terrasses accueillantes : scotch au tonneau, faro, ou simple « jup » étanchaient la soif des participants : la fête, c'était la fête cré vin djû !

Pour ma part, je rentrais sagement avec mon père à la maison retrouvant le sourire chaleureux de ma mère et salivant déjà à l'idée de dévorer le repas qu'elle avait préparé pour « ses hommes ».

Quel bonheur de lui offrir le brin de muguet acheté sur la place du rassemblement et de la couvrir de bisous en lui racontant la journée en détail et de sentir son parfum délicat se mêler à celui de la fleur symbolique.

Un parfum de 1^{er} mai, un parfum de bonheur.

Mes Camarades, je vous souhaite à toutes et tous une merveilleuse fête du 1^{er} mai.

Participez nombreux, et en famille, aux diverses manifestations organisées dans vos régionales, dans vos villes, dans vos villages.

Vive les travailleurs ! Vive la Gauche.

Michel Denys

Nouvelles en provenance de la Commission paritaire de Belgacom

La Commission paritaire s'est réunie le 20 mars 2014. Voici un bref compte rendu des principaux dossiers qui y furent abordés.

SDE/NEO/IPR : optimisation de l'activité optique

Les collaborateurs du team OPP doivent de plus en plus se focaliser sur la préparation et la coordination des travaux planifiés. Forts de leur expertise « fibre optique », ils garantissent la qualité du service pour toutes les interventions sur des câbles optiques.

Dans ce contexte, Belgacom entend valoriser l'expertise acquise par les jointeurs au fil des ans aux fins de garantir les normes de qualité, normes que nos sous-traitants sont également tenus d'atteindre et de respecter. Concrètement, il est créé une nouvelle fonction de « technicien fibre optique ». Cette fonction est assimilée à celle de « technicien jointeur ».

Le but est que chaque area dispose de 4 techniciens et de 2 experts 2b fibre optique. La sélection est organisée au travers d'une initiative spécifique. Des possibilités seront également offertes à chaque collaborateur qui ne réussit pas l'initiative spécifique ou que la nouvelle fonction de « technicien fibre optique » n'intéresse pas. Ces collaborateurs pourront, en effet, entrer en lice pour les 2 fonctions suivantes :

- surveillant de chantiers (technicien adj. étude de réseaux 3x33067) ;
- jointeur cuivre (technicien adj. jointeur 3x33068).

S & S/CBU/SDE : impact des modifications intervenues dans le Comité de direction

Ce dossier traite des modifications organisationnelles intervenues au sein de Belgacom SA ainsi que de l'impact éventuel des changements opérés au

sein du comité de direction sur les collaborateurs concernés. Ces modifications se limitent pour une large part au changement des lignes de rapportage des différents vice-présidents et directeurs. Aucun changement n'est intervenu dans le contenu de la fonction des collaborateurs.

Le principal changement dans ce dossier concerne la création de la division « Group corporate affairs », placé sous la houlette d'un EVP (Executive Vice President) et comprenant les activités suivantes : group communications, legal, public affairs, regulatory affairs, security governance & investigations et secretary general.

CBU/CCA/CCA

1^{re} mesure : prolongation des mesures temporaires en matière d'outsourcing.

2^e mesure : prolongation des mesures temporaires en matière de prestation d'heures supplémentaires suite à un accroissement extraordinaire de la charge de travail.

Les négociations relatives à la politique d'outsourcing pour le front end de CCA étant toujours en cours, l'aval syndical a été sollicité en vue d'une prolongation, au-delà du 31 janvier 2014, des mesures temporaires en matière de prestations d'heures supplémentaires et d'outsourcing qui avaient été prises dans le cadre du dossier 061 de 2013.

S&S/GIS/IFM : adaptations des tarifs de la restauration collective

Ce dossier comprend 2 volets. Le premier volet vise une adaptation des tarifs dans les restaurants Belgacom à

partir du 1^{er} avril 2014. La dernière révision générale des prix remonte au 1^{er} février 2008. Cette adaptation reflètera la hausse réelle des prix respectifs des denrées alimentaires. Le deuxième volet prévoit de ne plus proposer de boissons alcoolisées dans les restaurants d'entreprise à partir du 1^{er} avril.

S&S/GHR/LBR : règlement de travail – actualisation

Ce dossier comprend d'une part une rectification du domaine d'application et, d'autre part, une mise en conformité par rapport aux modifications légales et réglementaires intervenues depuis le 16 juin 2010 (date de la dernière version du règlement de travail). Les modifications dont question portent sur les rubriques suivantes :

- rémunération ;
- chèques-repas ;
- sanctions et peines ;
- mesures à prendre pour les travailleurs exposés à des températures extrêmes pendant l'exécution de leur travail ;
- procédure en cas d'absence pour maladie.

Tous les travailleurs ont été informés de ces modifications par le biais de divers canaux.

Information économique et financière

Comptes annuels, rapport de gestion et informations économiques et financières annuelles (en présence des commissaires-réviseurs).

Un groupe de travail technique s'est réuni le 11 mars en présence des commissaires-réviseurs et de la direction

de Belgacom au cours duquel a été présenté le rapport financier 2013 et il a été répondu aux questions posées par les Organisations syndicales. Les questions non élucidées ont reçu une réponse par écrit par la suite.

Les commissaires ont expliqué leur rôle et mission par rapport aux comptes annuels.

Les commissaires vont déposer le rapport de certification auprès du secrétaire de la Commission paritaire, lequel joindra le rapport aux minutes de la Commission paritaire. Les commissaires doivent confirmer formellement qu'une déclaration sans réserve concernant les comptes annuels sera faite à l'assemblée générale des actionnaires et que toutes les prescriptions

légales et réglementaires en matière d'informations économiques et financières ont été satisfaites. Ce qui est bien le cas.

La CGSP Télécom... la meilleure, y compris à la Commission paritaire. ■

Un plan de réduction des coûts à Belgacom

En commission infrastructure de la chambre (21 mars 2014), la CEO Dominique Leroy a déclaré que le coût par travailleur est trop élevé à Belgacom. « Ces dernières années, ce coût a progressé deux fois plus vite que l'inflation. De 4 à 5 % par an. Ce qui signifie un gros handicap pour l'avenir d'après Belgacom ».

Selon Belgacom, l'entreprise consacre actuellement 33 % de son chiffre d'affaires aux coûts salariaux (au niveau du groupe sans BICS) et un benchmarking de 24 % (benchmark, que l'on peut traduire par point de référence ou étalonnage), est une procédure de test qui permet de comparer les performances des appareils, systèmes ou organisations. Le benchmarking est une manière pour les organisations de tirer des enseignements les uns des autres, d'apporter des justifications et de faciliter le contrôle.

Benchmark ou benchmarking sont des notions que l'on utilise indifféremment en fonction de l'environnement : benchmark dans le domaine informatique et benchmarking dans le management.

Madame Leroy a également annoncé une vague d'investissements, tant pour la 4G que pour les lignes fixes (vitesses plus rapides encore sur le câble cuivre et davantage de câble en fibre de verre). Il s'agit d'investissements de l'ordre d'environ 900 millions d'euros par an jusqu'en 2019.

Proximus devient l'enseigne de Belgacom

Toutes les solutions fixes, mobiles et IT pour les particuliers, les petites et moyennes entreprises seront logées sous cette nouvelle enseigne. Le changement d'image devrait être effectif fin de cette année. Le nom de l'entreprise Belgacom SA reste inchangé. Les autres marques au sein du groupe telles que Scarlet, BICS, Telindus International et Tango, continueront d'exister elles aussi.

Frais de roaming

À partir du 15 décembre 2015, les frais de roaming, ces surcoûts pour les appels, sms et surf mobile à l'étranger, seront abolis en Europe. C'est en tout cas la décision qu'a prise la commission de l'Industrie du Parlement européen. Les tarifs pour l'utilisation d'un gsm ou d'un smartphone en dehors des frontières nationales avaient déjà été plafonnés précédemment.

Plan de réduction des coûts à Belgacom

Des économies toucheront également les administrateurs de Belgacom et le

dividende pour 2014-2015-2016 sera fixé à 1,50 euro par action.

Compte tenu de l'évolution escomptée des coûts, le coût total du personnel enregistrera en 2014 une hausse de 51 millions par rapport au coût de 2013. Considérant qu'une partie de cette somme pourra être économisée par :

- l'impact sur le 2^e pilier de pension (dossier approuvé = 2,7 millions d'euros). Il reste pour 2014 un impact additionnel de ¼ de la somme (0,6 million d'euros) ;
- l'impact du bonus collectif qui est inférieur à celui de l'an dernier (= 4,2 millions d'euros) ;
- le report de l'indexation initialement prévue en septembre 2014 (= 8,5 millions d'euros) ;
- le départ volontaire de l'entreprise de membres du personnel dont le remplacement est opéré conformément à la gestion des gaps (réf. : CCT 2013-2014) (= 8 millions d'euros) ;
- le remplacement suivant les règles existantes de contractants externes

par des membres du personnel internes (= 7 millions d'euros) ;

- l'impact prévu d'une meilleure gestion de l'absentéisme (1 million).

Il reste 21,8 millions d'euros à trouver au travers d'autres mesures.

Le fait est que nous négocions depuis plusieurs mois afin d'arriver à économiser une cinquantaine de millions d'euros. Il reste encore en finalité un trou de 21,8 millions d'euros à combler, soit 300 unités budgétaires. Nous l'annoncions déjà dans notre tract en front commun : il n'y aura pas de plan social et il faudra des mesures équilibrées sans impact sur le salaire annuel de référence. La plupart de ces mesures se limitent à 2016 inclus.

Qu'y a-t-il pour le moment sur la table ?

Règles HR

La révision d'un certain nombre de règles HR. Tendre vers un environnement de travail plus souple. Il s'agit d'un environnement dans lequel il est possible d'adapter rapidement la main-d'œuvre disponible au volume de travail de manière à éviter autant que faire se peut des sur- ou sous-capacités. Ce qui doit être réalisable en révisant les règles de mobilité, de sélection et de reconversion.

Règles de mobilité : une offre d'emploi axée sur l'avenir.

Règles de reconversion : création du concept de réorientation et adaptation des modalités de reconversion.

Règles de sélection : raccourcissement du processus de publication N2-4 et V5-6, fixation du nombre de gaps pendant une publication, suppression de l'épreuve de sélection « concours », révision du concept de

« stage » et officialisation de l'initiative spécifique pour le rang 2a.

L'offre d'emploi axée sur l'avenir et le concept de réorientation feront l'objet de projets pilotes d'une durée de six mois. Il s'agit d'un processus d'apprentissage qui ne nécessite pas d'adaptation des règles HR existantes.

Primes de langues

La prime de bilinguisme ainsi que l'allocation pour l'utilisation de certaines langues sont supprimées. Les différentes primes de langues seront intégrées dans le salaire annuel de référence. Ces montants disparaîtront progressivement avec les annales, c'est-à-dire au travers des augmentations barémiques, des garanties barémiques et du mérite. Pour les collaborateurs qui se trouvent à leur maximum barémique, ce montant ne sera pas absorbé graduellement, sauf en cas de promotion.

Adaptation des règles de promotion

Le pourcentage d'augmentation varie en fonction de la position par rapport à cette échelle de référence. En dessous de l'échelle de référence : 10 % de la RAR (Rémunération annuelle de référence). Dans l'échelle de référence : 5 % de la RAR. Au-dessus de l'échelle de référence : 2 % de la RAR. Les autres éléments de la rémunération sont ceux de la nouvelle bande de fonction (rémunération variable, frais de représentation...).

Si la nouvelle bande de fonction donne droit à une voiture de société, le membre du personnel peut en bénéficier moyennant une contribution sur salaire de 450 euros/mois.

Le règlement sera modifié comme suit : pour s'assurer que tous les membres du personnel contribuent de la même façon pour la voiture

de société, le minimum de la bande de fonction ne sera désormais plus garanti. Les modalités de la contribution sur salaire seront dorénavant également appliquées aux membres du personnel qui sont promus dans la bande de fonction M1/V1.

Achat de jours de congé (projet pilote d'un an)

La possibilité est donnée à chaque membre du personnel d'acheter 5 jours de congé supplémentaires maximum sur un an et cela, de manière simple et flexible. La combinaison avec un contrat à temps partiel est possible, 80 % = 4 jours ; 50 % = 3 jours.

Diminution du budget « Management Car »

Pour ceux qui ont une garantie de voiture d'entreprise, c'est une diminution de 240 euros/an (fonctions inférieures à M2/V2). Pour les M2/V2, il s'agit de 360 euros/ans et de 480 euros/an pour les M1/V1.

Impact des absences sur les véhicules de société

Par analogie avec les autres composantes du salaire, l'avantage « voiture de société » sera réduit en fonction des absences volontaires ou involontaires. À cet effet, il sera réclamé une contribution personnelle qui pourra être défalquée de l'avantage de toutes natures qui est porté en compte pour l'usage privé de la voiture. Les négociations à ce sujet ne sont pas encore terminées. L'impact est très limité.

Work-life (2014-2015-2016)

1. Maintien de la dotation par bénéficiaire au niveau de 2013 pour les années 2014-2015-2016.
2. Report pendant 3 ans de 50 % du bonus (programmes actifs) pour financer le budget WLU de l'année suivante. Première année : le bonus 2013 est de 1,186 millions d'euros

- et transfert à concurrence de 50 % au compte bloqué et utilisation à concurrence de 50 % pour le financement du budget 2014.
3. Financement du budget de la campagne prévention santé (0,3 million d'euros/an) par le compte bloqué plutôt que par le budget WLU des actifs, pour les années 2014-2015-2016.
 4. Pendant les années 2014-2015-2016, la dotation structurelle de

15 euros/bénéficiaire sera versée au départ du compte bloqué.

Ces mesures n'ont aucun impact sur aucun programme.

Facilités de circulation (2015-2016)

M3/V3 : déplacements domicile/travail avec un abonnement 2^e classe. Il n'est plus prévu de carte 50 % pour les actifs ni pour les non-actifs. Billets de

2^e classe pour les actifs.

Vous serez informé du résultat final des négociations.

La CGSP Télécom... votre unique recours, y compris lorsque les temps sont difficiles ! ■

Brussels Airport Company

Procédure en cas de maladie

Après de nombreuses discussions, un accord a fini par émerger du Conseil d'entreprise à propos de l'annexe 4 du règlement de travail, à savoir la procédure à suivre en cas de maladie.

L'avertissement obligatoire en cas de maladie varie selon que le travailleur tombe malade en dehors ou pendant les heures de travail.

Le travailleur tombe malade en dehors des heures de travail

S'il tombe malade avant le début de sa prestation, le travailleur est tenu d'en avvertir tant le partenaire externe attitré (Mensura) que le service interne.

Les règles reprises ci-dessous s'appliquent tant pour un premier avertissement qu'en cas de prolongation de la période de maladie.

Lors de chaque absence pour maladie, le travailleur avvertit Mensura, y compris s'il séjourne à l'étranger, en mentionnant l'endroit où il se trouve effectivement. S'il est question d'hospitalisation, il doit également le déclarer tel quel. L'avertissement se fait 1 heure au moins avant le début de l'horaire de service où il est programmé.

Les travailleurs qui travaillent en service posté ou continu et qui, en raison de l'heure de début de leur équipe, sont dans l'impossibilité d'avertir Mensura par téléphone, peuvent déclarer leur maladie via « Absenteisme.ziekte@Mensura.be ».

Lors de chaque absence pour maladie, le travailleur avvertit aussi son responsable immédiat ou son remplaçant. Pour des services opérationnels, la permanence du service fait office de remplaçant. Cette prise de contact avec le responsable immédiat ou son remplaçant se fait : oralement (pas par sms ou e-mail par exemple) et personnellement (pas par message voice mail ni par un tiers) 1 heure au moins avant le début de l'horaire où l'on est programmé. Si la période d'absence pour maladie est connue préalablement, comme c'est le cas lors d'une intervention chirurgicale ou d'une prolongation de la période de maladie par exemple, l'avertissement

interne se fera dès que la période est connue.

Le travailleur tombe malade pendant les heures de travail

Les travailleurs qui commencent leur journée de travail et puis sont contraints de quitter le travail pour cause de maladie, doivent avvertir Mensura ainsi que leur responsable immédiat ou son remplaçant. Pour des services opérationnels, la permanence du service fait office de remplaçant. Il est proposé au membre du personnel de se présenter au service médical de l'aéroport (MEDA) qui pourra juger de la capacité à conduire/du risque de rentrer seul à la maison et qui pourra conseiller de rentrer à la maison accompagné, par exemple, d'un membre de la famille, de connaissances ou en taxi payé par le travailleur. Si le travailleur décide de ne pas opter pour cette proposition, le responsable direct ou son remplaçant en donnera la confirmation par e-mail

au travailleur. Pour les travailleurs statutaires qui se déclarent ainsi malades, aucun jour ne sera défactué de leur capital-maladie.

Certificat médical

Pour chaque absence pour maladie, il y a lieu de produire un certificat médical. Les travailleurs peuvent, à titre exceptionnel, s'absenter 4 jours séparés pendant la période d'une année calendrier sans certificat médical. Voici les règles qui s'appliquent à ces 4 jours de maladie sans certificat :

- Les jours où travailleur tombe malade pendant les heures de travail et quitte le travail avant la fin de la prestation, sont comptabilisés dans le solde des 4 jours.
- Si, lors de la déclaration de la maladie au partenaire externe, on déclare initialement vouloir faire usage du solde de 4 jours mais que l'on obtient quand même un certificat ultérieurement pour cette journée, il est possible de commuter ce jour en maladie avec certificat. Mais cette commutation doit être communiquée au partenaire externe au plus tard le deuxième jour de la maladie.

Les contrôles se font comme dans les situations où le certificat médical est requis.

Mentions sur le certificat

Il n'est pas requis d'utiliser un certificat médical spécialement conçu pour Brussels Airport Company. Mais tous les certificats médicaux concertés doivent comporter un certain nombre de mentions : parmi les principales mentions obligatoires, citons la durée probable de l'incapacité de travail et l'autorisation pour le travailleur de se déplacer pour se rendre au contrôle. Si on souhaite séjourner à l'étranger pendant la période de maladie, le médecin traitant doit également indiquer sur le certificat que c'est possible. Il faut, néanmoins, que le contrôle médical

puisse se faire à tout moment. Le certificat médical doit parvenir au service HR planning dans les deux jours ouvrables suivant la déclaration de la maladie. Les règles générales s'appliquent également en cas d'hospitalisation et de séjour à l'étranger. Pour des certificats à l'étranger, l'employeur prendra à sa charge les frais de traduction éventuels.

En cas de prolongation de la période de maladie, il faut non seulement faire une nouvelle déclaration de maladie mais il faut aussi rentrer un nouveau certificat médical. Si, pendant la période de prolongation, l'incapacité est due à une autre cause que l'incapacité relevée au cours de la période précédente, le travailleur a tout intérêt à le faire attester par le médecin traitant étant donné que cela a un impact sur l'octroi du salaire garanti.

Contrôle médical

Le contrôle médical est effectué sur base des règles reprises ci-dessous, par des médecins-contrôles qui collaborent avec Mensura.

Les critères fixes suivants sont appliqués pour le contrôle :

- à la troisième déclaration de maladie par le travailleur au cours de l'année calendrier (maladie sans certificat et quitter le travail malade inclus) ;
- à chaque déclaration d'une période de maladie de 30 jours consécutifs ;
- à la 20^e déclaration de maladie du membre du personnel qui relève du champ d'application du présent règlement de travail ;
- par ailleurs, le responsable direct, son remplaçant ou le service HR peuvent décider de prévoir un contrôle en dehors des critères précités. Ceci est aussi toujours possible pour des travailleurs (contractuels) qui ne se trouvent pas dans une période de paiement du salaire garanti.

Aucun contrôle médical n'est effectué pendant la période d'hospitalisation. Le contrôle redevient possible par la suite.

Les contrôles médicaux sont effectués dans les cabinets des médecins-contrôle. En cas de contrôle au cabinet, le nom et l'adresse du médecin-contrôle seront communiqués d'emblée au moment où le travailleur avertit Mensura de sa maladie.

Le médecin-contrôle est sélectionné par Mensura en fonction du lieu de résidence du travailleur concerné. Pour des raisons déontologiques, le cabinet du médecin-contrôle doit se trouver à 10 km au moins du domicile du travailleur contrôlé.

Les contrôles ne peuvent pas s'effectuer entre 21h et 6h. Il existe une exception pour les travailleurs qui travaillent de nuit au moment de la maladie et pour qui le contrôle peut avoir lieu jusqu'à 0h. Toutefois, si ces travailleurs avertissent de leur maladie avant 17h, le contrôle ne pourra se faire que jusqu'à 21h.

Contestation de la décision du médecin-contrôle

Lorsque le travailleur ou l'employeur n'est pas d'accord avec les constatations du médecin-contrôle, il est possible d'entamer la procédure arbitrale légale (actuellement visée à l'art. 31 § 5 de la loi sur le contrat de travail). Le résultat de cette procédure est définitif et est contraignant pour les parties. Les frais de la procédure sont entièrement à charge de la partie succombante.

Cette procédure arbitrale comprend ce qui suit (résumé) :

- le travailleur ou l'employeur (après accord mutuel ou non) peut, dans les deux jours ouvrables suivant la remise des constatations écrites du

médecin-contrôle (voir 4.4.), désigner un médecin-arbitre en vue de trancher le litige. La liste des médecins-arbitres se trouve sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (www.werk.begie.be) ;

- ce médecin-arbitre informe le médecin traitant et le médecin-contrôleur de sa décision. Le travailleur et l'employeur sont avertis par recommandé.

Infraction

Conformément aux dispositions légales en la matière, aucun droit au salaire (garanti) n'est ouvert pour le travailleur :

- qui, sauf cas de force majeure, n'a pas averti de sa maladie comme

prévu. Le droit au salaire lui sera refusé pour les jours d'incapacité qui précèdent cet avertissement ;

- qui n'a pas rentré de certificat médical valable/conforme ou qui l'a rentré tardivement après le délai prévu. En cas de remise ou d'envoi tardifs, le droit au salaire lui sera refusé pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de la présentation (remise ou envoi) ;
- qui, sauf motif légal, se soustrait au contrôle médical. Le droit au salaire sera refusé pour les jours d'incapacité qui précèdent le contrôle visé ;
- dont le médecin-contrôleur conteste l'incapacité de travail, lorsqu'aucune procédure arbitrale ne fait suite. Le droit au salaire sera, dans les deux cas, uniquement refusé pour les

jours non reconnus ;

- pour qui il est décidé, dans le cadre d'une procédure arbitrale, par le médecin-arbitre qu'il n'était pas question, pour une période déterminée, d'incapacité de travail. Le droit au salaire sera, dans les deux cas, refusé pour les jours non reconnus.

Vous pouvez vous procurer l'annexe 4 sur simple demande via acodtel@sky-pro.be

Ensemble avec les membres du Comité syndical, nous faisons aussi la différence à BAC. ■

À LIRE



Faut-il faire sauter Bruxelles ?

C'est pas rien, l'Europe. Elle surveille nos déficits et contrôle nos budgets. Elle gère notre monnaie. Elle en appelle à la « compétitivité » et à la « modération salariale ». Mais autant on surveille l'Élysée, autant la Commission, rien que d'y songer ça nous fait bailler : comment s'informer sur ce machin qui, à deux heures en Thalys de Paris, nous paraît si lointain ? Pour s'informer sur l'Europe, on a donc fait du tourisme. On a visité le « quartier européen », un kilomètre carré, environ. On a flâné parmi ces bâtiments aux vitres teintées, ces grandes esplanades. Et à se balader entre les tours, on découvre d'autres détails, qui peuvent nous servir de symboles. C'est une plaque d'amitié, devant l'entrée du Parlement, entre les lobbies et les députés européens. C'est une statue portant un euro à bout de bras. C'est un portrait géant de Jacques Delors. Et puis, on est entrés dans les tours, on a discuté avec les « décideurs », fonctionnaires, élus, lobbyistes, syndicalistes, comme ça, en reporter qui baguenaude. Et s'affiche tranquillement la fusion, la confusion, de la politique avec la finance. C'est à cette promenade que le lecteur est invité. Une excursion dans la capitale de l'Europe. Mais qui est aussi, surtout, une incursion dans les têtes de ceux qui la font.

Fondateur du journal *Fakir*, **François Ruffin** est reporter pour l'émission *Là-bas si j'y suis* sur *France Inter*, ainsi que pour *Le Monde diplomatique*.

François Ruffin, *Faut-il faire sauter Bruxelles ? Un touriste enquête*, Fakir Éditions, Paris, février 2014, 122 p., 7 €.



Venez visiter le nouveau site
de la **CGSP WALLONNE**



www.cgspwallonne.be



www.facebook.com/cgspwallonne



www.twitter.com/irw_cgsp



TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités - Dans nos régionales
- 3 / Édito • Élections ! Et après... ?
- 4 / Dossier • Quelle(s) fin(s) pour l'Europe ?
- 6 / TSCG • Ratification du TSCG - Promesses non tenues
- 7 / Le mot qui pue • Service minimum
- 8 / IRB • 1^{er} mai à Bruxelles

Infos TÉLÉCOM AVIATION

- 9 / Édito • Un parfum de nostalgie
- Belgacom**
- 10 / Nouvelles en provenance de la Commission paritaire de Belgacom
- 11 / Un plan de réduction des coûts à Belgacom
- Brussels Airport Company**
- 13 / Procédure en cas de maladie
- 15 / À lire

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