

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

JUILLET-AOÛT
2014

GAZELCO



70^e année - n°7 - juillet-août 2014 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | p402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

VOIR ÉDITO P. 3



ÉDITO
L'Europe que
nous voulons :
la FSESP en congrès
P. 3



CAMPAGNE
Journée internationale
des services publics !
P. 4



GAZELCO
Incapacité de travail
et travail adapté
P. 10

Motion de soutien de la CGSP fédérale

**Delhaize – Un « plan d’avenir »
qui anéantit celui de 2 500 travailleurs**



Delhaize a longtemps mis sur son image « haut de gamme » mais a manqué de vision stratégique pour se repositionner sur un marché très concurrentiel et prisé par les enseignes discount.

Le gel des engagements et l’exigence de la polyvalence avaient déjà dégradé les conditions de travail des salariés. Aujourd’hui encore, alors que la marque perd des parts de marché, la direction ne pointe que la réduction du coût salarial comme solution à ses problèmes !

Bilan de l’opération : 14 magasins ferment et 2 500 travailleurs perdent leur emploi.

Dans la jungle, terrible jungle de la rentabilité, le lion Delhaize n’hésite pas à sacrifier son personnel.

La CGSP fédérale manifeste tout son soutien aux travailleurs concernés et à leur famille. Cette annonce n’est pas sans rappeler la restructuration drastique chez Carrefour en 2010.

Nous dénonçons avec force les licenciements collectifs dans des entreprises bénéficiaires qui profitent largement du régime fiscal belge et des subsides publics.

Or, Delhaize continue à faire des bénéfices. Les dividendes versés aux actionnaires ne faiblissent pas. Depuis le début de l’année 2013, le titre a gagné plus de 20 % à la Bourse de Bruxelles. Par ailleurs, le Groupe Delhaize fait partie des entreprises belges qui profitent un maximum des intérêts notionnels.

La CGSP fédérale est solidaire de toutes les actions syndicales qui seront entreprises pour atténuer l’impact de ce drame social et soutiendra toute initiative politique qui viserait à endiguer les licenciements boursiers dans les entreprises bénéficiaires.

Pour la CGSP fédérale

*Karel Stessens
Président*

DANS NOS RÉGIONALES

Hainaut occidental

Horaire d’été

Du 1^{er} juillet au 29 août 2014 inclus,
nos locaux sis place Verte 15 à 7500 Tournai
seront accessibles de :

- 8h à 15h du lundi au jeudi,
- 8h à 12h le vendredi.

Avant tout déplacement, veuillez prendre contact au 069/22 61 51 afin de savoir si votre responsable de secteur est présent.

**SERVICES PUBLICS !
SERVICE GAGNANT !**

Les services publics sont toujours un service gagnant !

Efficaces et accessibles à tous, ils assument quotidiennement et en toutes circonstances de nombreuses missions qui répondent à l’intérêt général et aux besoins de chacun d’entre nous.

Pour garantir notre protection sociale, il nous faut des services publics de qualité, correctement financés.

CGSP WALLONNE

Surfe sur : www.cgsp-wallonne.be

L'EUROPE QUE NOUS VOULONS : la FSESP en congrès

À chaque échéance du scrutin pour le Parlement européen se tient le Congrès de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP/EPSU) à laquelle sont affiliés quatre secteurs de la CGSP. Cette année, ce 9^e Congrès s'est tenu à Toulouse du 20 au 23 mai et a réuni plus de 500 congressistes issus de plus de 45 pays.

Sur le site Internet de la CGSP wallonne, vous trouverez les résolutions portées par la CGSP et la visite du site du congrès de la FSESP (www.epsucongress2014.eu/fr) vous en donnera une vue d'ensemble. Mais dans cet éditto, nous voulons surtout rendre hommage à deux responsables de la FSESP, deux camarades qui ont porté haut l'étendard de la défense des services publics. En effet, ce congrès a été marqué par le départ volontairement simultané de la secrétaire générale et de la présidente de la FSESP à la pension.

Face à des institutions européennes technocratiques, néolibérales, un foyer de résistance a existé. Ce foyer a été animé par Carola Fischbach-Pyttel, Secrétaire générale de la FSESP, qui a œuvré à la création de cette fédération issue de l'Internationale des services publics. D'une petite structure naissante et hésitante, elle a réussi à construire la fédération professionnelle la plus puissante de la Confédération européenne des syndicats (CES/ETUC) et souvent la plus active et critique par rapport aux autorités de l'Union.

Depuis quelques années, elle a été rejointe à la tête de la fédération par Anne-Marie Perret (Force Ouvrière, France), qui, après avoir assumé la vice-présidence, est devenue présidente de la FSESP. Par sa force de conviction et sa fraternité, elle a rapproché des syndicats qui ont des traditions et des cultures très différentes.

Ce qui a marqué toutes celles et tous ceux qui ont eu le plaisir de travailler avec elles, c'est leur extraordinaire complicité. Fruit du hasard certes, mais aussi de valeurs communes, ancrées à gauche et empreintes d'humanisme et de tolérance. Ce duo a marqué tous les esprits et notamment l'histoire du syndicalisme européen.

Nous leur souhaitons bon vent et plein de nouvelles aventures.

Le Congrès a bien sûr élu une nouvelle équipe. Le nouveau Secrétaire général, Jan Willem Goudriaan et la nouvelle Présidente, Annelie Nordström seront aidés par une nouvelle Secrétaire générale adjointe, Penny Clarke.

Ensemble, ils auront à cœur de relever le défi et de continuer à développer un syndicalisme européen de combat pour les travailleurs des services publics.

La CGSP participera à la lutte contre cette Union européenne néolibérale et la nouvelle équipe élue de la FSESP peut d'ores et déjà compter sur l'appui des responsables des différents secteurs de la CGSP.



A-M Perret

C. Fischbach-Pyttel



Le saviez-vous ?

Le 23 juin, c'était la Journée internationale des services publics !

« Ah bon, il y a une Journée internationale des services publics ? » Il faut dire qu'à côté de certaines autres « Journées internationales de », sa médiatisation est plutôt discrète. Pourtant, quand on y regarde de plus près, c'est toute l'année que les services publics mériteraient d'être fêtés !

Arrêtons-nous un instant sur une journée typique de la vie de Jeanne, 34 ans, institutrice dans une école communale (personnage imaginaire mais réaliste. *En italique*, on lira chaque occurrence du *service public*).

6h : Jeanne, déjà réveillée par l'apparition matinale de Nathan, son fils de 2 ans, se lève (à moitié groggy car elle a dévoré jusqu'aux petites heures le dernier roman de T. Gunzig loué à la bibliothèque), fait bouillir son eau du robinet sur le feu pour son thé, branche la radio sur l'une des chaînes de la radio publique francophone, écoute les infos, ainsi que la météo afin de savoir comment s'habiller ce matin, prend une douche et se remémore avec plaisir le concert philharmonique entendu la veille à la salle des fêtes du village. Elle va réveiller Lucie, sa fille de 8 ans, et prépare rapidement un petit déjeuner à base de yaourt et fruits écrasés car Lucie vient d'être opérée des amygdales et ne peut rien manger d'autre.

Elle met les affaires de gym et de piscine dans le sac de Lucie : aujourd'hui, c'est journée sportive au domaine de Chevetogne avec l'école.

Grâce au service infos en ligne des TEC, elle vérifie l'horaire du bus, car les réparations de la voirie dans la rue d'à côté entraînent parfois une déviation du parcours. Elle sort les poubelles : aujourd'hui, les PMC et le papier. Le facteur n'est pas encore passé : depuis la privatisation de la poste, le courrier n'arrive qu'un jour sur deux dans son village. Elle attend l'avis de retrait de sa nouvelle carte d'identité à la Commune. Le nouveau trottoir, fraîchement repavé suite aux travaux pour réparer la canalisation de gaz, facilite le passage de la poussette, et le casse-vitesse avant le feu rouge sécurise les allées et venues des piétons. Elle jette un œil au mur près de la plaine de jeux au coin de la rue : suite au passage de la police et à l'interpellation des jeunes ados qui y taguaient des âneries et y

jetaient moult immondices, l'endroit est désormais rafraîchi, et le lampadaire a été réparé.

Jeanne dépose Nathan à la crèche publique quelques rues plus loin, puis prend le bus avec Lucie jusqu'à l'école primaire, où le bus scolaire est déjà prêt pour le départ des enfants à Chevetogne.

Elle rejoint ensuite, toujours en bus, sa propre école pour entamer sa journée de travail. Et se réjouit car à la cantine, aujourd'hui, c'est du vol-au-vent. Un saut aux toilettes avant de rejoindre sa ribambelle de loustics, et c'est parti. Il ne faudra pas oublier d'arrêter un peu avant la pause pour le contrôle des poux : la semaine dernière c'était la visite médicale, la prochaine c'est la photo de classe : c'est la période des « extras ».

Elle-même devra s'absenter demain matin pour faire sa prise de sang mensuelle car elle sort d'un long combat contre un cancer du sein, dont elle est heureusement sortie indemne, car diagnostiquée à temps lors du passage du bus de dépistage devant l'école il y a quelques mois. Cela lui rappelle qu'il faudrait qu'elle repasse par la gare, vérifier les horaires pour aller rendre visite à son grand-père pensionné, qui après s'être cassé le col du fémur récupère sa mobilité dans un centre de réhabilitation hospitalier, avant de pouvoir rejoindre son logement social à Beyne. Elle se demande si elle aura le temps de bosser sur ses cours d'allemand, qu'elle suit en cours du soir en promotion sociale. Elle se demande également si son ex lui aura déposé comme prévu le programme des expos au Centre culturel de la ville d'à côté. En effet, mercredi, après avoir déposé Lucie à la danse et Nathan chez la babysitteuse ONE, elle aura un peu de temps. C'est plus facile maintenant qu'ils ont enfin divorcé, et que le tribunal a statué sur un partage de la garde des enfants : elle peut prévoir plus sereinement ses sorties.



Et s'il n'y avait pas de services publics ?

Mais laissons là Jeanne, son travail, ses enfants, sa vie bien remplie comme le sont finalement la plupart des vies, et posons-nous la question : Comment se serait déroulée la journée de Jeanne si les services publics n'avaient pas existé ?

Pour le savoir, essayons simplement d'imaginer une société sans radio publique, sans transports en commun, sans services de voirie et d'égoûts, sans police, sans épuration d'eau, sans canalisations de gaz, sans bibliothèques, sans écoles, sans théâtres ni salles de spectacles, sans services administratifs communaux, sans cantines scolaires, sans écoles gratuites, sans excursions scolaires, sans crèches, sans centres de réhabilitation, sans logements sociaux, sans trains, sans eau potable, sans accès à la culture, sans prisons, sans tribunaux où divorcer ni hôtels de ville où se marier... sans soins de santé préventifs et curatifs, ni dépistages de maladies, ni services d'urgences dans les hôpitaux, sans cours du soir, sans traitement des déchets, sans photos de classe, sans pompiers, sans musées...

Ou plutôt, imaginons un monde avec tout cela, mais à payer au prix coûtant ou à celui du *marché* ! Un monde où quelques personnes ultra-riches pourraient s'offrir le grand luxe d'une journée comme celle de Jeanne, dans un quartier agréable, mais où la grande majorité de la population devrait plutôt choisir entre mettre un enfant à l'école ou se chauffer, entre soigner son cancer ou s'offrir une voiture car pas de bus, entre inscrire sa fille à une journée sportive ou aller à un concert philharmonique, entre... et..., le tout dans un quartier non éclairé, non bitumé et jonché d'immondices. Un peu dur, non ?

Le service public est toujours gagnant !

La Journée internationale des services publics, c'est le 23 juin, et c'est une excellente occasion de se rappeler *tous les jours* quelques données élémentaires et néanmoins fondamentales qui démontrent qu'en toutes circonstances, le service public est toujours gagnant !

En effet, basés sur les principes essentiels d'égalité, d'universalité, d'accessibilité, de continuité, d'efficacité et de mutabilité, ils apportent une plus-value sociale et contribuent à la richesse économique et à la qualité de l'emploi.

Les services publics, facteurs-clé de la **redistribution des richesses**, constituent le **premier pouvoir d'achat des citoyens**. De plus, la valeur des services publics est distribuée

de façon égale. Les services publics soutiennent la **croissance économique** et ce, grâce à des investissements en infrastructures, à la prise en charge de la formation et de la santé des travailleurs, à la redistribution des revenus, à l'assurance contre les risques, au soutien direct et indirect apporté aux industries.

Enfin, contrairement aux idées reçues, « *que ce soit dans le secteur des services sous-traités (la gestion des déchets par exemple) ou dans des secteurs privatisés suite à une vente* », les entreprises privées ne sont pas plus efficaces que les services publics. Par contre en cas de privatisation, les tarifs et coûts de transaction sont beaucoup plus élevés pour les utilisateurs.

Nous avons besoin d'un haut niveau de services publics

Les rapports de l'OCDE démontrent par ailleurs que les mécanismes du marché ne favorisent pas le niveau de services publics dont les populations ont besoin. Preuve en est que « *dans les pays qui ont imposé une plus grande austérité [et donc qui ont réduit les dépenses allouées aux services publics], un plus grand nombre de familles n'est pas en mesure de payer de la nourriture, le chômage est plus élevé, les inégalités plus marquées, la pauvreté plus répandue et les taux de fertilité plus faibles.* »

Il est également avéré que dans les pays où les dépenses sociales sont plus élevées, l'augmentation du taux de chômage est beaucoup plus faible.

Représentant 26 % du PIB de l'Union européenne, 30 % de l'emploi (soit quelque 64 millions d'employés) et 6,4 % du total des investissements, les services publics sont aujourd'hui l'objet du plus cynique démantèlement. Leur bradage via la libéralisation, la privatisation ou simplement la fermeture a des conséquences dont la compensation a un coût social et financier inestimable.

Une priorité !

Il est dès lors urgent, indispensable de remettre au centre du projet démocratique et socialiste que l'on défend, l'importance et la valeur des services publics. De les défendre, de les revendiquer. D'en faire de nouveau ce qu'ils méritent d'être tous les jours de l'année : une priorité.

La CGSP wallonne lance la campagne « **Services publics, service gagnant !** ».

Rejoignez-nous sur www.cgspwallonne.be !

CCT 109 – La motivation du préavis

Avec quelques mois de retard, les partenaires sociaux se sont accordés dans la CCT n° 109 sur les modalités de la motivation du préavis pour les travailleurs du secteur privé. Autre discrimination historique entre les ouvriers et les employés, la motivation du préavis sera dorénavant obligatoire pour les travailleurs licenciés qui en font la demande. De plus, elle leur offre le droit de contester les motifs invoqués s'ils les jugeaient déraisonnables.



Un droit pas automatique

La CCT 109 prévoit que tout travailleur qui en fait la demande a le droit de recevoir les motifs qui ont conduit à son licenciement de la part de son employeur. Le travailleur dispose d'un délai de deux mois après la fin de son contrat pour réclamer la motivation de son préavis. L'employeur bénéficie ensuite d'un délai de deux mois pour répondre à sa demande.

Il faut donc respecter scrupuleusement ces délais et ce tant du côté de l'employeur que du travailleur. En cas de non-respect du délai, l'employeur doit verser une amende civile forfaitaire de **deux semaines de salaire**. Cette amende forfaitaire peut, en outre, s'ajouter à une éventuelle indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Manifestement déraisonnable

Que l'employeur remplisse ses obligations ou non, l'employé peut saisir le Tribunal du travail, s'il s'estime victime d'un licenciement manifestement déraisonnable. La CCT 109 explique le motif déraisonnable comme étant tout motif qui n'est pas lié au comportement ou à l'aptitude du travailleur, ni aux nécessités de l'entreprise **et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur raisonnable**.

Ces motifs devront être appréciés par le juge de manière marginale, il ne pourra émettre de jugement sur l'opportunité de gestion de l'employeur. En clair, pour une entreprise en difficulté qui se sépare d'un travailleur, le juge ne pourra statuer en disant que l'employeur aurait

pu réduire ses marges bénéficiaires au lieu de licencier pour couvrir ses pertes.

Si le motif manifestement déraisonnable est reconnu, l'employeur sera contraint de payer une indemnité de 3 à 17 semaines au travailleur. Cette indemnité est cumulable avec l'amende civile forfaitaire évoquée plus haut.

Par contre, cette indemnité n'est pas cumulable avec d'autres indemnités de licenciement comme la protection de la maternité ou la protection du délégué syndical.

Qui doit prouver quoi ?

Si l'employeur n'a pas fourni le motif dans le délai imparti alors que le travailleur en avait fait la demande, il devra prouver que le licenciement n'était pas déraisonnable.

Par contre, si le travailleur n'a pas demandé sa motivation dans le délai imparti et qu'il invoque un licenciement manifestement déraisonnable, il devra le prouver auprès du juge.

Enfin, si le travailleur et l'employeur ont respecté les délais et que le travailleur invoque un licenciement manifestement déraisonnable, la charge de la preuve est partagée mais dans les faits, il est évident que la charge pèse plus lourdement sur le travailleur qui doit démontrer l'argumentaire de l'employeur.

Qui est concerné ?

Actuellement, au sein de la CGSP, cette convention collective de travail

ne concerne que les secteurs TBM et Gazelco car les autres secteurs ne sont pas soumis aux conventions collectives. Néanmoins, avant la fin de la législature, cette question a déjà été abordée au Comité A pour être transposée dans les services publics et il est fort probable que cette CCT 109 soit retenue par le prochain gouvernement.

Avis défavorable

La CGSP a refusé la procédure de transposition de la CCT, proposée par l'Autorité au Comité A, pour les contractuels des services publics. Premièrement, sous prétexte d'urgence, la proposition faite aux partenaires sociaux n'avait pas préalablement été validée par le Conseil des ministres. Dès lors, le principe du dialogue social n'était pas respecté et la CGSP s'est opposée à cette rupture qui aurait pu créer un précédent.

Ensuite, contrairement à la CCT 109, la proposition faite par l'Autorité rendait la motivation **obligatoire** pour chaque licenciement. Cette obligation avait pour conséquence de créer un renversement systématique de la preuve à la charge du travailleur.

Enfin, il n'est pas acceptable qu'un contractuel du secteur privé soit soumis à une règle différente qu'un contractuel du service public. Pour la CGSP, seule une transposition identique de la CCT 109 était acceptable.

L'austérité

Corollaire et suite logique de la crise pour certains, l'austérité est souvent systématiquement invoquée par les griots de la résignation comme le seul remède (de cheval) à la crise économique et financière. Elle constitue ainsi le mantra de cette pensée unique et magique qui vise à maintenir la répartition inégale des richesses, la dérégulation et la libéralisation de l'économie, la prédation financière, à aggraver ainsi l'ampleur de la destruction des politiques redistributrices propres à l'État social et, dès lors, à perpétuer l'accaparement des richesses par les 1 %.

Désignant initialement la sévérité et la rigueur exercées sur le corps¹, le terme est apparu dans son acception actuelle dans le courant des années 70 pour désigner une politique visant à *assainir* la gestion. Et le recours au verbe *assainir* est tout sauf innocent : quel impudent oserait s'opposer à une politique visant à purifier quelque chose, à le rendre plus sain ? Ce terme est devenu un des vocables les plus courants dans le discours dominant et il est devenu au fil du temps la clé de voûte des politiques publiques.

La stratégie austéraitre fait passer avec succès une crise du capitalisme pour une crise des dépenses publiques

La stratégie austéraitre

En effet, l'austérité devient le pivot des politiques publiques, une arme de destruction massive de l'État social, une sorte de « projet hégémonique développé au sein même des États »². Pour Richard Seymour, l'austérité est une stratégie de classe qui est loin d'être irrationnelle ou une erreur de la classe dominante. La stratégie austéraitre permet assurément de sabrer dans les programmes sociaux, dans l'enseignement et dans les soins de santé tout en précarisant encore plus la sécurité d'emploi, les salaires, les conditions de travail et les droits des syndicats. Elle offre ainsi l'occasion de parachever, au prétexte de la dette, la destruction des conquêtes sociales de l'après-guerre. La stratégie austéraitre permet d'accélérer l'emprise du néolibéralisme en cours depuis les années 70 (pour rappel, années au cours desquelles le terme *austérité* a surgi dans son sens actuel) en faisant passer avec succès une crise du

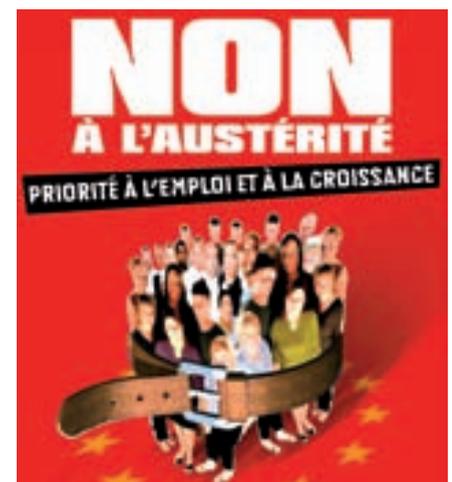
capitalisme pour une crise des dépenses publiques. La stratégie austéraitre permet de préconiser face à la crise, une politique économique qui n'aboutit qu'à l'aggraver en empêchant toute relance par la consommation.

Alors qu'elle devrait être extrêmement impopulaire, elle rencontre une opposition marginale. Toujours pour Richard Seymour, ce dernier fait s'expliquer parce que, « la population manifeste une crise de confiance à l'égard de la possibilité d'une alternative radicale au néolibéralisme »³. Des années de restructuration néolibérale ont renforcé l'idée de la fabrique de l'impuissance de la politique. En outre, la critique de la bureaucratie gouvernementale qui accompagne toujours le discours favorable aux mesures d'austérité est constamment assurée de remporter un certain succès parmi la population.

Une triple dépossession

L'austérité se mue ainsi en un outil de réaligement du capitalisme par la croissance du capital financier et par la colonisation de l'État par les entreprises (le Traité transatlantique et l'Accord sur le commerce des services en sont les deux illustrations les plus récentes). Dans cette optique, l'État néolibéral démantèle l'État social et le remplace par les marchés avec la dette comme pivot, comme puissante arme idéologique et comme meilleur moyen d'ancrer l'inégalité.

« Le phénomène de la dette constitue la clé de voûte des rapports sociaux en régime néolibéral, opérant une triple dépossession : dépossession d'un pouvoir politique déjà faible, concédé par la démocratie représentative; dépossession d'une part grandissante de la richesse que les luttes passées avaient arrachée à l'accumulation capitaliste; dépossession, surtout, de l'avenir, c'est-à-dire du temps comme porteur de choix, de possibles... En conduisant les gouvernés à promettre d'honorer leurs dettes, le capitalisme prend la main sur l'avenir... L'étrange sensation de vivre dans une société sans temps, sans possibles, sans rupture envisageable – trouve dans la dette l'une de ses principales explications. »⁴



1. Eric Piscart, « Austérité », in *Les nouveaux mots du pouvoir*, Pascal Durand (dir.), Bruxelles, Aden, 2007, p. 23
2. Richard Seymour, *Against Austerity, how we can fix the crisis they made*, London, Pluto Press, 2014, p. 70
3. Idem, p. 159
4. Maurizio Lazzarato, « La dette ou le vol du temps », *Le Monde diplomatique*, février 2012, p. 28

Évoluer pour mieux rencontrer nos objectifs

L'Interrégionale de Bruxelles de la CGSP (IRB) s'est réunie en congrès le 10 juin. Mise à jour des statuts ; protection des délégués syndicaux dans la fonction publique et présentation de la Commission Jeunes de l'IRB étaient à l'ordre du jour. Une centaine de Camarades mandatés par leur secteur ont participé à la réflexion et aux échanges.



Mise à jour statutaire

Pour préciser le contexte, ce congrès fixé en juin 2014 s'inscrivait dans la suite des congrès précédents afin d'intégrer les modifications statutaires proposées par plusieurs secteurs et rendues nécessaires pour adapter notre action syndicale à l'évolution institutionnelle du pays.

Cette mise à jour de nos statuts était aussi l'occasion d'y inscrire une approche plus démocratique et conforme aux résolutions du fonctionnement de nos instances.

- Ainsi le Secrétaire général intersectoriel se place et se profile comme le coordinateur de l'activité au service des différents secteurs. Il rassemble et favorise l'action collective de ces derniers. Ceci se traduit à travers la composition et les règles de fonctionnement des instances (Congrès, Comité, Bureau exécutif, Secrétariat) de l'interrégionale. Au passage, la fonction de vice-président a été supprimée tout en respectant un équilibre linguistique entre néerlandophones et francophones au sein du Secrétariat.
- Les représentants des commissions techniques des pensionnés, des femmes et des jeunes font désormais partie du bureau exécutif et y exercent un mandat consultatif conformément aux dispositions fixées par les statuts de la CGSP fédérale.
- La modification majeure porte sur le principe de fonctionnement du Bureau sur base du consensus. Elle prévoit que

si le consensus n'est pas rencontré, un vote intervient, chaque secteur disposant d'une voix. Les statuts modifiés prévoient que dans certaines circonstances, le Bureau peut se muer en Comité où le vote se fait en fonction du « poids », en nombre d'affiliés, de chaque secteur. Cela permet de faire face à des situations exceptionnelles en respectant la représentativité des secteurs.

Mieux protéger les délégués syndicaux de la fonction publique

Les approches inspirées du management par objectifs, pronées par le secteur privé productif ont été importées et généralisées à l'ensemble des domaines d'activité. Le secteur public n'y échappe pas, jusqu'aux ministères et administrations où la pratique de l'évaluation du personnel est de plus en plus instrumentalisée pour affaiblir la position de nos délégués syndicaux. Les délégués contractuels sont particulièrement visés et mal protégés dans l'état actuel du droit social. C'est pourquoi, le congrès a adopté la résolution proposée par les Camarades du secteur AMiO qui prend aussi position sur les nouvelles formes d'organisation du travail tels le travail à domicile ou les postes dépersonnalisés.

Elle appelle à un encadrement du télétravail, de plus en plus répandu, mais qui met en tension vie privée et professionnelle, sans parler de la perte de contacts sociaux qui nuit à la solidarité entre collègues et à l'exercice des prérogatives syndicales.



Commission jeunes

Les perspectives d'avenir du congrès statutaire de juin 2012 prévoyaient de développer

des initiatives envers nos plus jeunes camarades et de favoriser leur implication dans les structures syndicales. La Commission Jeunes de l'IRB s'est mise en place en septembre 2013 et construit plusieurs projets de communication rencontrant les préoccupations des jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi. Comme précisé plus haut, la Commission Jeunes délègue un représentant au Bureau exécutif de l'interrégionale.

Ces évolutions, parmi d'autres, positionnent notre syndicat pour faire face aux défis sociaux de plus en plus rudes et complexes auxquels nous sommes confrontés.

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



Les décisions prises aujourd'hui conditionnent celles de demain...

Notre futur gouvernement décidera, à travers sa future position dans le domaine de l'énergie, de l'avenir de notre secteur.

Nous avons, une fois de plus, rempli notre mission, cette fois auprès de la FGTB et porté nos revendications dans ce domaine de l'énergie qui est le nôtre, de façon à garantir l'avenir de notre secteur et celui de ses travailleurs.

Prochainement aura lieu le congrès de la FGTB et en ce qui concerne le volet « énergie » de leur mémorandum, nous sommes parvenus à leur apporter une nouvelle vision, plus concrète et plus proche du terrain. Nous avons obtenu l'adaptation de ces textes qui nous concernent tous et nous vous en livrons leur contenu ci-dessous, c'est sur cette base, nous l'espérons, que la FGTB ira défendre demain, notre secteur auprès du futur gouvernement.

- **Production** : il convient de développer un mix énergétique capable d'assurer une totale indépendance énergétique du pays et une sécurité d'approvisionnement largement basée sur un ancrage de production locale. Ce mix énergétique, nécessitant une adaptation et une consolidation urgentes du plan d'équipement concertées avec les interlocuteurs sociaux, doit se construire par le renforcement des capacités de production existantes, tout en favorisant le développement de nouvelles capacités de production classiques d'énergie (gaz...) ainsi que celui de filières de production d'énergie renouvelables (biomasse, solaire, éolien) ou basées sur des technologies innovantes.

Sans revenir sur les engagements d'extinction à terme de la production d'énergie nucléaire souscrits par la Belgique, il convient de s'assurer prioritairement que le mix énergétique de production d'énergie, inscrit dans le concept de transition juste, respecte conjointement les objectifs d'indépendance énergétique et de sécurité d'approvisionnement du pays, de maintien des emplois, des compétences, de niveaux de formation et de rémunération actuels, de dialogue social, du développement économique ainsi que de politique de maîtrise et de contrôle des prix et le respect des engagements climatiques de la Belgique.

- **Transport** : renforcement du contrôle et de la participation de l'État dans le transport du gaz et de l'électricité. La libéralisation de ce segment est elle aussi inacceptable. La Belgique doit veiller à ce que son approvisionnement en énergie ne soit pas uniquement basé sur les importations via de gros réseaux de transport, ce qui pourrait avoir un effet néfaste sur les prix. Un développement équilibré du réseau de transport s'impose pour éviter le black-out.
- **Distribution** : il faut autant que faire se peut faire des économies d'échelles dans toute la Belgique en fonction de tarifs de distribution unifiés les plus bas possible.
- **Vente** : contrôle des prix renforcés et baisse de la TVA. Chaque fournisseur offre un tarif transparent et des règles sont édictées pour des fluctuations de prix éventuelles.

Pour toutes les activités, il faut davantage de contrôle et de participation de l'État. Il s'agit en effet d'un secteur d'utilité publique. Il faudrait optimiser l'emploi structurel direct en Belgique via la réduction de la sous-traitance (Call-center, administrative, commercial) et via la régularisation dans tous les segments du secteur.

Le secrétariat fédéral



Le **sur les incapacités de travail et le travail adapté**

Le sujet du travail adapté vient régulièrement dans les questions posées par les travailleurs qui sont, ou ont été, approchés par leur employeur pour reprendre le travail alors qu'ils étaient toujours sous le couvert d'un certificat d'incapacité de travail.

Avant d'entamer le sujet... petite piqûre de rappel :

Incapacité de travail suite à maladie ou accident

Lorsqu'un travailleur est dans l'impossibilité d'exécuter son travail en raison d'une maladie ou d'un accident, son contrat de travail est suspendu. Dans un premier temps, la rémunération reste à charge de l'employeur et si l'incapacité de travail se prolonge, un revenu de remplacement est pris en charge par l'assurance-maladie obligatoire (mutuelle).



Obligations du travailleur

Les travailleurs qui ne sont plus en état de travailler pour des raisons de santé ont trois obligations principales :

1. Avertir leur employeur immédiatement.
2. Faire parvenir un certificat médical à leur employeur dans le délai prévu au règlement de travail (généralement 48 heures).
3. Se soumettre, le cas échéant, au contrôle effectué par un médecin-contrôleur. En cas de litige entre le médecin-contrôleur et le travailleur, l'intervention d'un médecin-arbitre est possible.

Salaire garanti pendant les premiers jours d'incapacité

Les premiers jours d'incapacité de travail sont couverts par l'employeur.

Chez les employés, la rémunération est garantie pendant les 30 premiers jours d'incapacité.

Prévenir sa mutualité si l'incapacité se prolonge

Si l'incapacité de travail se prolonge au-delà de cette période, il faut informer sa mutualité au moyen d'un certificat d'incapacité de travail complété par le médecin traitant. Les employés doivent prévenir leur mutualité dans les 28 jours à partir du début de l'incapacité de travail.

La mutualité envoie ensuite des documents (notamment une feuille de renseignements) que le travailleur et l'em-

ployeur doivent compléter. Ces documents servent à calculer le montant des indemnités, qui sont établies sur la base de la rémunération perdue. Le médecin-conseil de la mutualité peut convoquer à tout moment le travailleur à un examen médical ou procéder à une visite à domicile.

Indemnités d'incapacité de travail

Pendant la période « d'incapacité de travail primaire » (soit la 1^{re} année d'incapacité), après la période de salaire garanti, le travailleur reçoit des indemnités de sa mutualité. Elles s'élèvent à 60 % de la rémunération brute plafonnée.

Indemnités d'invalidité

Pendant la période « d'invalidité » (à partir de la 2^e année), le travailleur continue à recevoir des indemnités de sa mutualité.

Elles s'élèvent à :

- 65 % de la rémunération brute plafonnée pour le travailleur ayant au moins une personne à charge ;
- 55 % pour le travailleur isolé ;
- 40 % pour le cohabitant.

Il est important de bien vérifier, pour les travailleurs ayant au moins une personne à charge, que la mutuelle applique bien le taux de 65 % de la rémunération à partir de la 2^e année, la pratique courante souvent constatée est de fixer ce taux directement à 55 % dans tous les cas.

Au-delà des indemnités versées par la mutuelle, dans notre secteur, l'employeur verse également un complément de salaire mais nous n'aborderons pas cet aspect ici.

Incapacité de travail suite à un accident du travail

Que faire en cas d'accident du travail ?

Il est important que l'accident soit signalé à l'employeur « le plus vite possible ».

Dans le cas contraire, des difficultés pour toucher les indemnités pourraient survenir. Même si, à première vue, il n'y a pas besoin d'intervention médicale, l'accident doit laisser une trace écrite. Il faut en effet pouvoir justifier la réalité de l'accident si des séquelles se manifestent plus tard.

Un registre, un carnet (où on prend note de tous les accidents déclarés) doit exister.

Ce registre est tenu par l'employeur, ou le chef de service, ou le service personnel, ou l'infirmier. Tous les accidents entraînant plus de 4 jours d'incapacité doivent obligatoirement y être consignés.

Au moment où survient l'accident, Il est important de le faire savoir aux compagnons de travail et d'en expliquer les circonstances.

Si l'accident a eu lieu sur le chemin de travail, il est préférable de trouver un ou plusieurs témoins et de demander leurs coordonnées (nom, adresse, téléphone). Même s'il n'y a pas de lésions apparentes lors d'un accident sur le chemin du travail, il convient malgré tout de consulter immédiatement un médecin. L'employeur doit également être prévenu dans les délais les plus brefs.

Il faut ensuite s'assurer que l'employeur a bien introduit la déclaration d'accident auprès de son assureur (il est obligé de le faire pour TOUS les accidents même s'ils n'ont pas entraîné une incapacité de travail).

La déclaration

Dans la déclaration d'accident, il faut laisser le moins de chance possible à l'assurance, de pouvoir refuser ou retarder l'indemnisation.

L'accident sera reconnu sans difficulté comme « accident du travail », si la déclaration établit que :

- c'est un événement soudain (un fait qui se produit en peu de temps) ;



- il produit une lésion (blessure externe ou interne, physique ou mentale) ;
- il se passe pendant les heures de travail ou sur le chemin du travail ;
- il survient par le fait de l'exécution du contrat de travail ; cela veut dire qu'il doit résulter du risque auquel est exposé le travailleur à cause de son travail, ou du milieu dans lequel il travaille ;
- il est déclaré à temps.

Il est très important que la déclaration soit claire et indiscutable (demander une copie). Il faut qu'elle contienne une description détaillée des faits qui ont conduit à l'accident, ainsi que du lien entre le fait qui a provoqué la lésion et l'accident. Les déclarations des témoins ne doivent pas amener de confusion. Elles doivent se limiter aux faits sans en rajouter.

Il faut prouver l'événement soudain et la lésion (la déclaration doit être claire à ce sujet et donner le moins de possibilité de contestation) ; dès ce moment-là, c'est présumé être un accident de travail. Si l'assurance veut contester l'accident, c'est elle qui doit prouver que la lésion n'a pas été provoquée par l'événement soudain, ou que l'accident n'est pas survenu à cause de l'exécution du contrat de travail. Dans la majorité des contestations, les assureurs nient l'événement soudain, car cette notion reste vague. (D'où l'importance de la déclaration)

L'accident sur le chemin du travail

Il sera considéré comme un accident sur le chemin du travail, s'il se produit sur le chemin pris habituellement par le travailleur pour se rendre de chez lui, au travail, et à des heures normales en fonction du début et de la fin de son travail (un petit détour, ou une courte interruption sont admis, de même qu'une interruption ou un détour important en cas de force majeure). Il faut essayer de trouver des témoins, même indirects (voisins, passants).

Faire constater les lésions

Il faut faire constater les lésions par un médecin, le plus rapidement possible. L'employeur, un chef, un conseiller en prévention, ou une infirmière n'ont pas à décider si l'accident sera « reconnu » ou pas. Ils doivent remplir la déclaration, et l'envoyer. Si ce n'est pas le cas, la victime a le droit de le déclarer elle-même (ou un membre de sa famille).

L'employeur a 8 jours calendrier pour déclarer l'accident à son assurance.

Il est préférable d'envoyer à la mutuelle le document « confidentiel » rempli par le médecin qui soigne la victime ; s'il y a litige avec l'assurance, elle indemnise en attendant la décision finale. Si l'accident est « reconnu », la mutuelle se fera rembourser après, par l'assurance.

Les « fausses » idées reçues :

Si la victime est en tort lors de l'accident, elle ne touchera rien → **C'est faux !**

Même si l'entreprise estime qu'à l'occasion de l'accident de travail la victime a commis une faute grave, et la licencie, l'assurance sera obligée de l'indemniser. Il y aura refus de l'assurance de payer les indemnités dans le seul cas de la « faute intentionnelle » Il y a faute intentionnelle lorsque la preuve est apportée que le travailleur a lui-même voulu l'accident.

Si la victime ne portait pas ses équipements de protections au moment de l'accident, elle ne sera pas indemnisée → **C'est faux !**

L'employeur verse des primes à l'organisme assureur qui couvre et indemnise TOUS les accidents de travail, quelles qu'en soient les circonstances.

Qu'est-ce que le travail adapté ?

Dans quelles conditions peut-il être mis en place ?

Le travail adapté peut, éventuellement, être mis en place **UNIQUEMENT** dans le cadre d'un accident du travail, Pourquoi ? à La démarche **DOIT** être initiée par le médecin-contrôleur de l'assurance « accidents du travail ».

Dans ce cas :

Le médecin-contrôleur de l'assurance (et seulement lui) pense que la victime n'est pas guérie, mais que qu'elle peut « retravailler partiellement », sous certaines conditions. Il peut demander à l'employeur d'examiner la possibilité de remise au travail soit à temps partiel soit provisoirement dans une autre fonction.

L'employeur a deux possibilités :

- Il n'a rien à proposer comme travail adapté → La victime continue à toucher les indemnités d'incapacité temporaire totale jusqu'à reprise du travail.
- Il fait une proposition de remise au « travail adapté » que la victime accepte → Elle touchera de l'assurance, une indemnité correspondant à la différence entre le salaire avant l'accident et le salaire dû en fonction de cette remise au travail, si l'employeur maintient le salaire initial, elle ne touchera rien.
- Il fait une proposition de remise au « travail adapté » que la victime refuse → L'assureur transmet le dossier au

médecin du travail qui examinera le travailleur et lui communiquera son avis (ainsi qu'à l'assureur et l'employeur)

Selon l'avis du médecin du travail :

- Le médecin du travail estime la victime apte. Elle a une raison valable de refuser (à voir avec le médecin qui soigne la blessure) → La victime continuera à percevoir les indemnités d'incapacité temporaire totale.
- Le médecin du travail estime la victime apte. Elle n'a pas de raison valable de refuser → La victime ne touchera plus qu'une indemnité correspondant à son degré d'incapacité de travail.

Quoi qu'il en soit, la convalescence de l'accidenté devra se poursuivre jusqu'à la « consolidation » complète. Une fois atteinte, l'assurance écrit à la victime qu'elle est guérie, qu'elle peut reprendre le travail normalement et lui demande de signer un document de reprise.

Pas de précipitation !

Tout d'abord, il faut discuter avec le médecin-conseil de l'assurance. N'oublions pas que l'assurance a intérêt à ce que la victime retravaille le plus vite possible. Sous prétexte que la remise en activité est bonne pour son moral, certains médecins poussent les accidentés à reprendre le travail alors qu'ils sont encore plâtrés ou qu'on ne leur a pas encore

enlevé les fils d'une plaie. (On en voit tous les jours dans les entreprises !)

Dans ce cas et si le travailleur n'est pas d'accord :

- Le médecin qui le soigne peut intervenir, et ensemble avec le médecin de l'assurance, ils essayeront de trouver un accord. Le médecin soignant doit être prévenu immédiatement.
- Le médecin-conseil de l'assurance peut demander au médecin du travail d'examiner la victime. Ce dernier peut décider de postposer la remise au travail, et de le réexaminer plus tard.
- La victime aussi, peut demander à passer un examen chez le médecin du travail de l'entreprise. Il est censé connaître

parfaitement les conditions de travail, puisqu'il visite régulièrement l'entreprise pour y dépister les éventuelles mauvaises conditions de travail.

Dans tous les cas de figure, l'employeur ne peut pas, sur propre initiative, proposer, et encore moins imposer, la remise au travail « adapté » car il n'a pas les compétences médicales nécessaires ni l'autorité médicale pour effectuer cette démarche.

Inutile de rappeler que les « enquêtes » parallèles menées par certains employeurs, avec la complicité de leurs hiérarchies, pour déterminer « l'état réel d'incapacité » de leurs travailleurs sous certificats médicaux, sont totalement hors la loi et inacceptables.

Michel Houart



Venez visiter le nouveau site de la CGSP WALLONNE



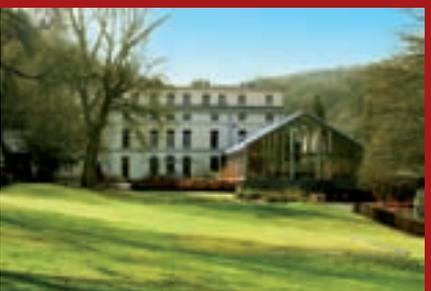
 www.cgspwallonne.be
 www.facebook.com/cgspwallonne
 www.twitter.com/irw_cgsp







30% de réduction
pour les affiliés CGSP
sur la nuitée sur base du prix affiché



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

BARÈME NATIONAL DES EMPLOYÉS DU GAZ ET DE L'ÉLECTRICITÉ

BARÈME ANCIENS STATUTS

		ANCIENNETÉ - ANCIENNETÉ																					
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
1,647,67	INDEX																						
09/2014	1,0057																						
CLASSE	TENSION SPANNING	100	104	108	112	116	120	123	126	129	132	135	138	141	144	147	150	152	154	156	158	160	162
1	210	3.479,83	3.619,02	3.758,22	3.897,41	4.036,60	4.175,80	4.280,19	4.384,58	4.488,98	4.593,37	4.697,77	4.802,17	4.906,56	5.010,95	5.115,35	5.219,74	5.289,34	5.358,93	5.428,54	5.498,13	5.567,73	5.637,32
2	197	3.264,41	3.394,99	3.525,56	3.656,14	3.786,72	3.917,29	4.015,23	4.113,16	4.211,09	4.309,02	4.406,96	4.504,89	4.602,82	4.700,75	4.798,69	4.896,61	4.961,90	5.027,19	5.092,48	5.157,77	5.223,06	5.288,34
3	185	3.065,56	3.185,19	3.310,80	3.433,43	3.556,05	3.678,68	3.770,64	3.862,61	3.954,57	4.046,54	4.138,52	4.230,48	4.322,45	4.414,41	4.506,38	4.598,34	4.659,66	4.720,97	4.782,28	4.843,59	4.904,90	4.966,22
4	174	2.863,29	2.988,62	3.113,95	3.229,28	3.344,62	3.459,94	3.546,44	3.632,94	3.719,44	3.805,94	3.892,44	3.978,94	4.065,43	4.151,93	4.238,43	4.324,93	4.382,60	4.440,27	4.497,93	4.555,59	4.613,26	4.670,92
5	164	2.717,56	2.825,29	2.934,98	3.043,69	3.152,40	3.261,09	3.342,52	3.424,16	3.505,68	3.587,21	3.668,73	3.750,27	3.831,79	3.913,32	3.994,84	4.076,37	4.130,72	4.185,08	4.239,43	4.293,78	4.348,13	4.402,48
6	156	2.585,02	2.688,42	2.791,81	2.895,22	2.998,62	3.102,02	3.179,57	3.257,12	3.334,67	3.412,22	3.489,77	3.567,32	3.644,87	3.722,43	3.799,98	3.877,53	3.929,23	3.980,92	4.032,63	4.084,33	4.136,02	4.187,72
7	150	2.465,60	2.565,02	2.664,44	2.763,87	2.863,29	2.962,72	3.057,28	3.131,85	3.206,41	3.280,99	3.355,55	3.430,12	3.504,68	3.579,26	3.653,82	3.728,39	3.778,10	3.827,81	3.877,53	3.927,24	3.976,95	4.026,66
8	145	2.402,74	2.498,85	2.594,96	2.691,07	2.787,18	2.883,29	2.955,37	3.027,45	3.099,54	3.171,62	3.243,69	3.315,78	3.387,86	3.459,94	3.532,03	3.604,11	3.652,16	3.700,22	3.748,27	3.796,33	3.844,38	3.892,44
9	140	2.319,89	2.412,68	2.505,48	2.598,28	2.691,07	2.783,87	2.853,46	2.923,06	2.992,65	3.062,25	3.131,85	3.201,44	3.271,04	3.340,63	3.410,23	3.479,83	3.526,23	3.572,63	3.619,02	3.665,42	3.711,82	3.758,22
10	135	2.237,03	2.326,52	2.415,99	2.505,48	2.594,96	2.684,44	2.751,55	2.818,67	2.885,78	2.952,89	3.020,00	3.087,11	3.154,22	3.221,33	3.288,44	3.355,55	3.400,29	3.445,04	3.489,77	3.534,51	3.579,26	3.623,99
11	130	2.154,18	2.240,35	2.326,52	2.412,68	2.498,85	2.585,02	2.649,94	2.714,26	2.778,89	2.843,52	2.908,14	2.972,77	3.037,40	3.102,02	3.166,65	3.231,27	3.274,36	3.317,44	3.360,52	3.403,60	3.446,68	3.489,77
12	125	2.071,33	2.154,18	2.237,03	2.319,89	2.402,74	2.485,60	2.547,73	2.609,87	2.672,01	2.734,16	2.796,29	2.858,43	2.920,57	2.982,72	3.044,85	3.106,99	3.148,41	3.189,84	3.231,27	3.272,70	3.314,12	3.355,55
13	120	1.988,47	2.068,01	2.147,55	2.227,09	2.306,63	2.386,16	2.445,92	2.505,48	2.565,13	2.624,79	2.684,44	2.744,09	2.803,75	2.863,40	2.923,06	2.982,72	3.022,48	3.062,25	3.102,02	3.141,79	3.181,56	3.221,33
14	115	1.905,62	1.981,84	2.058,07	2.134,30	2.210,52	2.286,74	2.343,91	2.401,08	2.458,25	2.515,42	2.572,59	2.629,75	2.686,93	2.744,09	2.801,27	2.858,43	2.896,55	2.934,65	2.972,77	3.010,88	3.048,99	3.087,11
KLASSE	100	1.657,06	1.723,35	1.789,62	1.855,91	1.922,19	1.988,47	2.038,18	2.087,89	2.137,61	2.187,32	2.237,03	2.286,74	2.336,45	2.386,16	2.435,88	2.485,60	2.518,74	2.551,87	2.585,02	2.618,16	2.651,30	2.684,44

du forfait d'ancien: 142,56 de voegere indexforfait 142,56

SALAIRES INDEXES (indice trimestriel santé lisse) Montants en euro
GEINDEXEERDE LONEN (viemaandelijkse gezondheidsindex) Bedragen in euro

À LIRE

**Europe : une biographie non autorisée**

À soixante ans d'existence, l'Europe traverse une crise sans pareille. Elle souffre pour sa monnaie unique, l'euro, victime d'après les experts d'un manque de rigueur de certains gouvernements nationaux, incapables de tenir les cordons de leur bourse. Sur base de ce constat, une solution de bon sens a été trouvée : une gouvernance économique à taille européenne reprend en mains le gouvernail politique défaillant, et nous ramène peu à peu vers des eaux plus sereines.

Et si l'histoire était différente ? Et si l'angle de vue choisi par les experts laissait dans l'ombre un « détail » pourtant essentiel : la démocratie. Un idéal qui ne se limite pas à la tenue régulière d'élections, mais inclut différents paramètres vitaux comme la souveraineté politique, des droits sociaux pour tous, une planète habitable, et une réelle séparation des pouvoirs...

Pas seulement dans le monde politique, mais aussi dans la sphère économique du marché. Remontant des fondations de l'Europe jusqu'à la crise actuelle, ce livre passe en revue la façon dont les critères de démocratie ont, ou non, été inclus dans les réflexions politiques à la base des grandes décisions européennes.

Bruno Poncelet est anthropologue de formation. Il travaille comme formateur syndical au CEPAG, où il suit de près les politiques européennes. Il est également coauteur d'un livre paru en 2011 : *Le grand marché transatlantique. Les multinationales contre la démocratie*.

Bruno Poncelet, Europe : une biographie non autorisée - De la « paix américaine » à la « civilisation poubelle », Éd. Aden, Bruxelles, avril 2014, 580 p., 30 €.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • L'Europe que nous voulons – La FSESP en Congrès
- 4 / Campagne • Le saviez-vous ? Le 23 juin, c'était la Journée internationale des services publics !
- 6 / Comité A • CCT 109 – La motivation du préavis
- 7 / Le mot qui pue • L'austérité
- 8 / IRB • Évoluer pour mieux rencontrer nos objectifs

Infos GAZELCO

- 9 / Édito • Les décisions prises aujourd'hui conditionnent celles de demain...
- 10 / Le point sur les incapacités de travail et le travail adapté
- 14 / Tableaux • Barèmes
- 16 / À lire

www.cgspwallonne.be

www.gazelco.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