TRIBUNE
des services publics

FGTB CGSP

BELGIQUE - BELGIË
P.P. - P.B.
B386

DÉCEMBRE 2014

TÉLÉCOM AVIATION

COUP DE FOUDRE SOCIAL

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

DOSSIER P. 4

ÉDITO
La division : un danger !
Une obligation : l'unité !
P. 3

LE MOT QUI PUE
Sauvage, vous avez dit sauvage ?
P. 7

TÉLÉCOM AVIATION
J'étais à la Manif du 6 novembre !
P. 9

MOBILISATION EXCEPTIONNELLE !
NOUS ÉTIONS PRÈS DE 150 000 !

Ce jeudi 6 novembre 2014 restera à jamais marqué dans notre histoire sociale.
Près de 150 000 manifestants ont déferlé sur Bruxelles pour dénoncer la politique du gouvernement Michel, la plus antisociale que nous ayons connue depuis 1945 !

La cible, c'est nous !

Crédits photographiques de cette Tribune :
PPICS Banque d'images – Lillo Augello – Salim Hellalet Photography – CGSP wallonne

La division : un danger !
Une obligation : l'unité !

Le gouvernement des droites n'a même pas essayé de critiquer le comptage, c'est un signe. Cette première mobilisation massive a vraiment été une réussite. Des incidents ont bien eu lieu en fin de parcours. Ces débordements, aussi inacceptables soient-ils quand ils atteignent aux personnes, ne peuvent masquer le message que plus de 120 000 personnes ont martelé : NON à ces mesures qui touchent uniquement les travailleurs ; NON à ce gouvernement !

Il faut remonter à 1986 pour une mobilisation de cette importance et c'était déjà un gouvernement de droite. Un De Croo était déjà au gouvernement et le père de l'amer Michel présidait le PRL. Ce 6 novembre, de nombreuses personnes manifestaient pour la première fois de leur vie et tous les travailleurs étaient présents : ceux qui ont un emploi et qui craignent de le perdre, ceux qui ne veulent pas travailler plus longtemps et ceux qui, désespérément, en cherchent depuis des mois, voire des années.

En face, le gouvernement des droites fourbit ses stratégies classiques stigmatisant la violence, comme si elle était le fait de l'ensemble des manifestants et refusant de voir ce que leurs comportements et leurs décisions portent de violences sociales au monde du travail. L'autre stratégie est de monter les travailleurs les uns contre les autres. On brosse dans le sens du poil les indépendants (même si les mesures vont les toucher aussi). Ils font croire aux travailleurs que tout est de la faute des étrangers et, quand ce ne sont pas les étrangers qui sont stigmatisés, ce sont les chômeurs, ces fainéants, qui mettent à mal la sécurité sociale !

Nous devons combattre ces discours ! D'abord et avant tout parce qu'ils sont faux mais aussi parce qu'ils ne visent qu'à diviser la réaction du monde du travail face aux attaques. **Il y a une alternative, c'est l'unité !** Les travailleurs immigrés ne volent rien aux Belges (ils apportent même des richesses), ce sont les entrepreneurs qui y font appel qui spolient les travailleurs. Et les chômeurs sont face à un manque d'emplois aggravé par la politique économique désastreuse menée par les pays de l'Union européenne dont la Belgique.

Dans les prochaines semaines, dans les prochains mois, tous les responsables syndicaux doivent tout faire pour veiller à la réussite de notre mouvement et donc à l'unité des travailleurs. C'est la condition indispensable pour réussir notre combat et empêcher le démantèlement de la sécurité sociale et des services publics.

Travailleurs, travailleuses, chômeuses et chômeurs, immigré(e)s, l'unité est notre salut ; la division notre perte. Tous et toutes ensemble contre ce gouvernement des droites !

Toutes et tous ensemble contre les mesures antisociales d'où qu'elles viennent de ce gouvernement ou d'un autre !

LE COUP DE G

Un coup de gueule par Marc Sinnaeve,
Chargé de cours en Presse et information à l'IHECS

On la voit, on l'entend, on la sent monter. Non, pas la « grogne sociale » ! Cette métaphore est omniprésente dans les titres de presse ou dans les lancements de sujets radio ou télé ; elle relègue la protestation sociale au rang de l'irrationnel ou de l'agressivité animaliers.
On n'est pas des bêtes, en vérité. Idem pour les grèves dites « sauvages », c'est-à-dire déclenchées sans préavis.
Qualifie-t-on de sauvage, à propos d'un mode de décision pourtant comparable, la décision de faire passer l'âge légal de la pension à 67 ans, alors qu'aucun des programmes des partis néo-gouvernementaux n'en affichait le projet ? Non.
Qualifie-t-on de sauvage la présence, dans l'accord de gouvernement, d'une série de mesures en matière de salaire, de durée du travail, d'emploi, de sécurité sociale qui, depuis 70 ans, relèvent des prérogatives de la négociation entre interlocuteurs sociaux ? Non.

Depuis la fin des années 1980, certes, on note une intervention accrue de l'acteur étatique dans la concertation. Mais, jusqu'ici, le gouvernement avait pour ainsi dire toujours situé son action en aval de la dynamique des pourparlers entre employeurs et syndicats : après constat d'un blocage de la négociation, ou pour en « huiler », financièrement, les rouages. Rien de tel, cette fois. L'exécutif fédéral décide avant même le début du dialogue social, à la place des acteurs patronaux et syndicaux… Et il les invite, pour la forme, à discuter après coup, sur base de son propre agenda, comme on invitait, jadis, au château les métayers méritants et leurs épouses à venir prendre le thé, le dimanche après-midi.
Pareille démarche transpire la suffisance, et son contenu représente une attaque en règle des fondements, déjà ébranlés, de la cohésion sociale. Mais, en outre, donc, elle constitue une transgression inédite du pacte social de 1944, dont l'esprit et les conventions ont fait de la Belgique un modèle de pacification sociale.

Les jugements borgnes

Le gouvernement actuel, c'est-à-dire, aux yeux de la loi, le garant lui-même du système de relations collectives du travail, s'autorise, par son action, un décadrage total de la concertation sociale, une rupture d'une ampleur inédite des règles de celles-ci. Il devient alors difficile, voire intellectuellement aléatoire, de dénoncer une rupture « sauvage » des règles du droit de grève. De même, il peut paraître borgne ou, à tout le moins, partisan de condamner le manque d'encadrement, l'irrespect ou l'anarchie des mouvements de riposte initiaux d'une partie de la base syndicale. Et aussi regrettables ou condamnables soient-ils, les débordements physiquement violents de la fin de la manifestation nationale du 6 novembre étaient prévisibles, faute d'être légitimes. Ils sont l'expression d'une contre-violence face à une « violence structurelle » inouïe et première de la part de l'autorité publique fédérale, exercée contre les travailleurs, les allocataires sociaux, les classes populaires, les classes moyennes.

Ce dont il s'agit dans les rues et sur les rails bloqués n'est pas question d'humeur, fût-elle mauvaise, de jacquerie médiévale ou de manipulation politique extrémiste. Il y a opposition. Il

y a contestation. Il y a colère. Il y a révolte. Elles sont non pas spontanées ou émotionnelles, mais réfléchies, nourries. Par l'injustice, patente. Par le caractère idéologique transparent de la gouvernance économique de l'équipe Michel. Par l'obstination de la nouvelle majorité de conduire à son tour, en Belgique, une politique radicale de compétitivité salariale et de réformes structurelles du marché de l'emploi. Par la détérioration du bien commun, du service public, de la santé, du travail, de l'emploi, du bien-être, de la culture, des associations et des organisations intermédiaires elles-mêmes. Par le démantèlement accéléré de l'État social qu'elle signifie. Par la mise en terre de la société.

Ceci se déroule, il est important de le souligner, au moment même où tout le monde en Europe et en dehors, de la Banque centrale à la Maison Blanche, du FMI au G20, des économistes hétérodoxes aux orthodoxes eux-mêmes, où tout le monde, donc, à part peut-être Madame Merkel (comme l'aurait dit le chanteur Renaud), admet que la gouvernance budgétaire européenne et les politiques compétitives de l'offre, menées conjointement dans la zone euro depuis 2010, ont étouffé la demande, déprimé les marchés intérieurs, enlisé les économies, appauvri les populations et augmenté les inégalités. Tout en renforçant le régime de financiarisation de l'économie, peut-on ajouter : six ans après le krach bancaire, les marchés financiers demeurent l'institution centrale du système économique mondial.

> **Les syndicats sont porteurs d'un élan de mobilisation, mais également d'un volant de propositions alternatives façon « Tapas » (comprendre *There are plenty of alternatives*)**

Un moment de haut voltage

Alors, oui, on le comprend et on le sent : il y a ébullition dans les esprits et le feu aux cœurs. On est dans ce que Christian Salmon, l'auteur de *Storytelling* et de *La cérémonie cannibale*, appelle des moments de « haut voltage », et Gilles Deleuze des « devenirs révolutionnaires ». L'électrisation du corps social ne saurait, pour autant, être taxée d'irrationnelle, au motif qu'elle n'apporterait pas de solution. Le reproche, implicite, ne tient d'ailleurs pas : les syndicats sont porteurs d'un élan de mobilisation, mais également d'un volant de propositions alternatives façon « Tapas » (comprendre *There are plenty of alternatives*). La vieille Tina thatchérienne (*There is no alternative*) a fait son temps : l'avenir de nos sociétés n'est pas voué à sa cuisine austéritaire, il se fortifierait, démocratiquement, rien qu'en consultant le menu varié de Tapas.

De ce point de vue, les coups de tonnerre qui résonnent libèrent des champs de possibles. Les coups de foudre qui s'abattent sur l'accord de gouvernement fédéral signifient le retour du « peuple absent ». Car, comme le rappelait le philosophe allemand Peter Sloterdijk, « *c'est leur colère synchrone contre l'arrogance sans bornes des puissants qui a appris aux petites gens qu'elles voulaient désormais être des citoyens* ». C'est le grand mérite du mouvement social à l'œuvre. Il est en train de déplacer le débat public de la scène médiatique du pouvoir vers la scène de la place publique. Il fait

entendre un autre langage que celui du pouvoir. Et c'est précisément lorsque l'on reprend le droit de nommer les choses autrement, d'abattre les clôtures discursives et les murs mentaux, que l'on crée les conditions d'un enrichissement du choix politique. Qui, lui-même, rend possible le changement social. C'est un enjeu de démocratie.

Arrêter de faire « comme si »

Car la vraie victoire du régime capitaliste, dans sa phase contemporaine, est de fonctionner à la manière de ce qu'Isabelle Stengers appelle un processus d'« *expropriation systématique de notre capacité de penser, ensemble, ce qui nous arrive* ». Le phénomène s'est accru et accéléré au fil du temps, en générant une sorte d'anesthésie mentale, en raison même de la « perte de temps » que supposent la pensée, la réflexion.

Certes, le niveau moyen d'éducation, d'information et de compréhension est devenu tel aujourd'hui que tous, peu ou prou, nous savons. On sait que le cours actuel des choses nous mène droit dans le mur. Économiquement, écologiquement, socialement, démocratiquement. On le sait. Et, pourtant, comme disait De Gaulle, on y va tout droit, parce qu'on doute d'être capable d'imprimer au futur un cours autre que celui de la certitude de la crise sans fin.
Le discours de « la crise », de ce point de vue, permet de gérer les populations, de mettre leurs réactions potentielles en couveuse. La « crise » du système des pensions de retraite doit faire accepter l'allongement de la durée de la carrière. La crise de l'emploi justifie le service obligatoire pour les chômeurs. La crise des finances publiques ne peut se résoudre que par l'austérité budgétaire à marche forcée. La crise n'est plus un moment décisif où il faut choisir une voie pour s'en sortir ; elle est une mise en suspens infinie du débat, de la pluralité des chemins qui s'offrent à nous, elle est un état d'exception permanent. Ce n'est pas le monde qui va mal, c'est nous qui allons mal au monde.

On fait comme si on ne savait pas. Comme si « tout ça » était inévitable. Comme s'il était inévitable de faire payer la facture de la criminalité financière aux populations. Comme si on ne savait pas que la réduction drastique annoncée des moyens du service public, en Belgique comme en dehors, n'allait pas accroître, structurellement, la vulnérabilité au sein du corps social tout entier, ainsi que les manifestations de méfiance, de rejet, d'égoïsme, réel celui-ci, qui en sont les effets secondaires. Cet auto-aveuglement, alimenté par les multiples écrans qui nous distraient du réel, qui nous en détournent, fait de notre « vraie-fausse impuissance » le sentiment le plus largement partagé et le plus anxiogène qui soit.

En cela, la lutte sociale qui s'est engagée est une façon d'arrêter de « faire comme si ». De retrouver prise sur le présent. Et sur la présence. Car la crise que nous vivons est peut-être avant tout celle de la présence, de notre présence au monde, à nous-mêmes et aux autres. Ceux qui se sont lancés dans le mouvement social le savent, le sentent : dans l'action, on est connecté aux raisons de sa lutte ainsi qu'à celles des autres. Le coup de foudre n'est jamais loin.

Les cheminots, cœur de la résistance sociale

Que les cheminots, dès aujourd'hui comme demain, soient à la pointe du mouvement n'a rien à voir avec un quelconque corporatisme. De tout temps, les travailleurs du rail ont été au cœur de la résistance sociale, comme l'ont montré tant d'œuvres littéraires ou cinématographiques. Parce qu'ils sont l'incarnation et la conscience politisées (au sens le plus général du terme) du service public. Et parce qu'ils appartiennent à une entreprise-secteur économiquement stratégique, l'impact de leurs actions est sans commune mesure. Alors que les salariés syndiqués d'autres secteurs, bien que plus nombreux, éprouvent plus de peine à mobiliser et à agir avec la même force en raison de leur dispersion dans un très grand nombre d'activités et d'entreprises. Pour cette raison, bien que répondant à des considérations d'ordre économique, la filialisation de la SNCB, la privatisation ou la libéralisation des chemins de fer, l'introduction d'un service minimum sur le rail sont aussi autant de manières de tenter de fragmenter la puissance unitaire des cheminots.

Cet article est publié et mis à jour par l'auteur avec son aimable autorisation.

Sauvage, vous avez dit sauvage ?

Il a suffi de deux, trois grèves déclenchées par les cheminots et d'une action symbolique contre le siège du MR pour assister à un déferlement médiatique sans précédent, poussant même une chaîne de radio à se demander si la Belgique n'était pas proche d'un état insurrectionnel.

Et dans ce cadre, pas question de parler de grèves spontanées, ni émotionnelles ou d'une action symbolique ! Non, il s'agit tout de suite d'évoquer des actes *sauvages*, voire des comportements de hooligans, des excès et des débordements. Ainsi, à en croire son président, le siège du MR aurait été victime d'une *mise à sac* ! À quelles fins, ce vocabulaire martial est-il déployé ? Pourquoi cette assimilation quasi constante à l'agressivité animalière (pour rappel, n'importe quel mouvement social se voit vite caractérisé par l'expression « *mouvement de grogne* ») ? Pourquoi cette volonté évidente de travestir la situation sociale en grossissant les événements ?

Tentative de disqualification

Ce recours à l'exagération permanente par les classes dominantes et leurs chiens de garde, cet usage constant de l'hyperbole visent en tout premier lieu à disqualifier les représentants des travailleurs et des classes populaires ainsi que les tenants de toute alternative politique. Le seul choix restant serait celui que les élites nous offrent, un choix aux ordres de la déraison marchande. Accuser quelqu'un de sauvage (bientôt de barbare et de terroriste ?) revient obligatoirement et définitivement à disqualifier son combat ou ses idées et à en faire un vaincu potentiel.

Accuser quelqu'un de sauvage revient à disqualifier son combat et à en faire un vaincu potentiel.

Par ces exagérations, il s'agit aussi d'instiller la peur parmi l'opinion publique, d'insuffler l'idée que la lutte ne servira de toute façon à rien et qu'il est hors de question de s'associer à ces « *sauvages* ». Pour les tenants de ce discours, il est en effet question d'enlever toute légitimité à la lutte, seul moyen de s'attaquer au statu quo et au maintien des privilèges qu'ils s'arrogent et qu'ils ne céderont bien évidemment pas volontairement.

« *Que les dominants aient intérêt à maintenir, voire à amplifier les conditions qui garantissent le maintien de leurs positions relève de l'évidence et on ne peut douter qu'ils soient prêts à mener une guerre totale (et qu'ils s'y préparent) contre ceux qui prétendraient remettre en cause leurs privilèges… et l'art des dominants consiste à faire en sorte qu'une fraction des dominés pensent avoir intérêt au maintien du statu quo* »[1].

L'oppresseur détermine la forme de la lutte

Par ces exagérations, il s'agit en somme de refiler aux opposants la patate chaude de la violence. Or, face à la virulence idéologique des propositions reprises dans l'accord de gouvernement, face au simulacre de concertation sociale élaboré par ce même gouvernement, face au démantèlement programmé des services publics, il est légitime de se demander où se situe la sauvagerie.

Cet accroissement programmé des inégalités, toutes ces mesures vexatoires d'un gouvernement au service exclusif des employeurs sont autant de facteurs de stress et de mal-être qui vont peser sur les travailleurs et les travailleuses. En outre, ils constituent des sources de violence et de pression qui causeront assurément des destructions plus que quelques escarmouches devant un siège de parti. Pourtant, pratiquement personne ne les qualifie de « sauvages ». Pratiquement personne ne désigne ce mépris et cette arrogance de « sauvages ». Or, dans ce cadre, il est pertinent de rappeler que c'est toujours l'oppresseur, non l'opprimé, qui détermine la forme de la lutte.

Retourner le stigmate

Face à cette volonté persistante de disqualification des tenants d'une alternative politique, il s'agit de tenir bon, de refuser les termes du débat, de qualifier nous-mêmes les actes posés, voire, parfois, de retourner le stigmate (qui sont les sauvages ? Qui pratique la violence ?), car, pour les médias dominants, « *il suffit de toujours éclairer les événements avec la même perspective et on habitue son public à ne plus valider que celle-là.* »[2]

Pour contrer cette hégémonie, cette influence culturelle qui induit un consentement passif, la lucidité et la vigilance sont de mise, car les vampires ne supportent pas la lumière du soleil !

Sauvagement vôtre !

1. Jérôme Baschet, *Adieux au capitalisme, autonomie, société du bien-vivre et multiplicité des mondes*, Paris, La Découverte, 2014, p 153.
2. Simon Tremblay-Pépin, *Illusions, petit manuel pour une critique des médias*, Montréal, Lux, 2014, p. 38.

Attaque gouvernementale contre la culture à Bruxelles

« Quand j'entends le mot culture, je sors mon flingue[1] ». Telle semble être la devise du gouvernement fédéral dominé par le MR et la N-VA au regard des énormes réductions de budgets qu'il entend imposer à des institutions culturelles et scientifiques de premier plan. C'est un coup d'arrêt qui est porté à la dynamique et au rayonnement culturel de Bruxelles, car avec 30 % d'économies imposées, les conséquences sur la programmation, les échanges, l'emploi seront considérables.

L'art et la culture ont toujours été considérés avec méfiance et mépris par l'extrême droite. Elle les considère comme un luxe futile, voire « dégénéré ». Pour cause, ce sont des composants essentiels des systèmes démocratiques car ils sont l'espace de la créativité ; qu'ils donnent à réfléchir et contribuent à développer l'esprit critique et la liberté de pensée.
Sous prétexte de répartition des efforts budgétaires exigés par les politiques d'austérité, le gouvernement Michel s'attaque aux institutions fédérales actives dans les domaines de la politique scientifique et de la culture.

Scinder, diviser

L'accord de gouvernement annonçait déjà la suppression de BELSPO, le service public fédéral de la politique scientifique qui apportait un précieux soutien à dix établissements scientifiques fédéraux dont la majorité est installée à Bruxelles. C'est le cas des Musées royaux d'Art et d'Histoire, des Musées royaux des Beaux-arts, du Musée des Sciences naturelles, de l'Institut royal de météorologie ou de la Bibliothèque royale, pour ne citer qu'eux. En plus d'un soutien logistique et en personnel, BELSPO coordonnait des programmes de recherche en favorisant les échanges. En décidant de supprimer BELSPO, le gouvernement retire des moyens indispensables au bon fonctionnement de ces établissements, mais surtout, il les isole les uns des autres, il divise, il scinde contre toute logique de collaboration transversale ; contre la volonté des acteurs et contre et au mépris de toute concertation.

Vandalisme

On ne s'étonnera pas que ces gens qui prônent la division et la mise en concurrence des régions, le relativisme des mémoires, s'en prennent ensuite à la culture. C'est que les institutions culturelles fédérales que sont le Théâtre royal de la Monnaie, le Théâtre national, l'Orchestre national de Belgique, le Palais des Beaux-arts (BOZAR) ont une dimension symbolique importante en ce qu'ils représentent ce que la Belgique a pu initier et agréger dans le domaine artistique et ce par quoi elle brille toujours aujourd'hui sur le plan international.
Ce saccage est bien le fait des nationalistes-identitaires de la N-VA dont l'objectif avoué reste la scission de la Belgique, mais il est commis avec la complicité du MR.
Les propos du ministre Reynders qui annonçait pouvoir réduire de moitié l'effort demandé aux institutions culturelles fédérales ne nous rassurent pas du tout. Tout d'abord parce qu'il évoque la piste d'autres sources de financement – privées s'entend – ce qui reviendrait à franchir un pas supplémentaire dans la voie de la privatisation de la culture ; d'autre part, parce qu'il s'est fait recadrer illico par la ministre N-VA de la politique scientifique, indiquant qui dirige en réalité ce gouvernement.

Les coupes budgétaires exigées dans ces institutions portent spécifiquement sur le personnel : de l'ordre de 2 % d'année en année ; les frais de fonctionnement 20 % et les investissements, 30 % dans le cas du Musée de l'Afrique centrale de Tervuren. Soit des pertes de moyens de 16 % à 30 % selon les cas, ce qui est considérable et remet en cause l'existence même de ces institutions.

C'est inacceptable pour les syndicalistes et démocrates bruxellois que nous sommes. L'art et la culture sont des domaines qui, même s'ils sont appréciés diversement, dépassent les clivages et participent à l'émancipation des citoyens. Ils nous rassemblent comme la solidarité et l'idéal de justice sociale. Ils nous offrent un élan vertical qui en tant qu'horizon commun nous unit. Une voie vers l'universel que nous défendons et qui s'oppose au racrapotage national-séparatiste.

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

1. C'est à peu de choses près la traduction d'une réplique de la pièce *De Schlageter* écrite en 1933 par l'auteur pronazi Hanns Johst.

www.cgsp-acod-bru.be

J'étais à la Manif du 6 novembre !

De nombreux commentaires ont déjà été faits sur cette grande manifestation nationale du 6 novembre dernier. Cette manifestation, organisée en front commun par les trois organisations syndicales représentatives du pays, a rassemblé à Bruxelles plus de 120 mille personnes.
C'est un chiffre énorme. Une mobilisation historique. Un défi relevé haut la main.

Tout d'abord, je tiens tout spécialement à féliciter les affiliés et les militants du secteur Télécom Aviation qui ont répondu massivement à l'appel lancé par les instances syndicales.
Vous étiez des centaines, des milliers peut-être, à battre le pavé bruxellois pour clamer haut et fort votre mécontentement et votre colère contre les mesures gouvernementales injustes, immorales et inhumaines que ce gouvernement de droite veut imposer à la population.

Merci à vous toutes et à vous tous : vous avez une nouvelle fois démontré que l'on pouvait compter sur votre militantisme et sur votre combativité dans le sens noble de l'appellation.

Car il ne faut pas cependant se voiler la face : cette grande réussite de concentration populaire a été ternie par le comportement irréfléchi, scandaleux et ignoble d'une poignée d'individus.
Ivrognes imbibés, hooligans violents, agitateurs racistes et fascistes s'en sont pris avec une rare violence aux forces de l'ordre ainsi qu'aux vitrines des magasins et aux véhicules garés dans ces quartiers populaires pour casser.

Casser la manifestation syndicale, casser l'image des manifestants, casser de l'étranger, casser du flic casser Bruxelles !

À qui cela profite-t-il ? Quel était leur but ? Quelles revendications ? D'où venaient-ils ?
À toutes ces questions : une seule réponse : le bourgmestre d'Anvers, patron véritable du Gouvernement qui a déclaré au lendemain de cette manifestation : *« Il n'y a pas d'espace de négociation ! »*
Cela a au moins le mérite d'être clair.

Tout comme vous, j'étais à la manif. En famille, avec mon épouse et mes enfants.
J'en suis particulièrement fier car cette attaque contre les droits acquis des travailleurs, contre la sécurité sociale est la pire que nous ayons connue depuis l'hiver 60, depuis la loi unique.
Nous étions 120 mille à Bruxelles à manifester avec fermeté mais avec dignité pour que la droite ne brise pas notre idéal de vie qu'est la SOLIDARITÉ.
Nous étions 120 mille et ce n'est pas quelques connards fachos violents et imbéciles qui doivent tout foutre en l'air, qui doivent nous démobiliser.

Cette première étape dans le plan de mobilisation de la FGTB est une réussite. C'est grâce à vous tous que ce fut un succès.
Le calendrier d'action est maintenu. Des grèves tournantes provinciales jusqu'à la grève générale du 15 décembre.
Ce calendrier est maintenu car le gouvernement reste sourd.
Sourd aux revendications des travailleurs, des chômeurs, des femmes et des retraités. Sourd à la solidarité, sourd à la voix de la population. Sourd à l'humanité !

Nous allons lui déboucher les oreilles.

Restez mobilisés, répondez aux appels de la FGTB, participez aux actions. Avec fermeté, avec dignité, comme toujours.

Michel Denys
Président

Nouvelles de la Commission paritaire de Belgacom
Commission paritaire du 18 septembre 2014

Transformation Direct Sales

Évaluation dossier 2014

Cette évaluation montre que toutes les initiatives qui ont été prises dans le cadre de la transformation Sales, influent très positivement sur le fonctionnement général des shops. La charge de travail est répartie de façon plus équilibrée et la charge de travail administratif est considérablement réduite, ce qui laisse davantage de temps aux vendeurs pour se focaliser sur la vente. Malgré une forte augmentation des visiteurs, le temps d'attente reste sous contrôle voire s'améliore légèrement.

Sur base de cette évaluation, deux adaptations ont été apportées au dossier initial :

- Pour assurer une présence maximale de vendeurs au team meeting, il est proposé une vacation de 9h le jour du team meeting pour les vendeurs dont la vacation commence normalement à l'issue du team meeting.

- Le code de fonction IXPPM320 est ajouté à l'annexe 4 du « Règlement relatif à l'utilisation des véhicules utilitaires pour les déplacements domicile/travail ». Les titulaires de ce code de fonction doivent, cependant, remplir les conditions suivantes : travailler effectivement dans le team SLS/DIR « Support Shops South & Brussels » ou « Support Shops North », exercer la fonction de team leader et assurer le suivi et la supervision des collaborateurs du Direct Sales back office régional.

Fusion de shops

Ce dossier détermine les modalités relatives à la fusion de 8 shops.

La fermeture prévue de shops et la fusion avec un shop situé à proximité dans une nouvelle localisation sont les suivantes :

- Brugge Sint-Michiels & Brugge Centrum : ouverture Q1 2015
- Marcinelle & Charleroi Centre : ouverture 2016/2017
- Jambes & Namur Centre : ouverture Q4 2014
- Mechelen & Mechelen Centrum : ouverture Q1 2015

Une localisation a déjà été trouvée pour les 4 shops fusionnés.

Le dossier (exercice HR- Comblement théorique du cadre) sera implémenté concomitamment pour les 4 shops fusionnés le 1/10/2014. L'implémentation officielle (prise de fonction) n'aura lieu qu'à l'ouverture du nouveau shop. Les 8 shops restent opérationnels jusqu'à la date de la fusion. Les collaborateurs impactés seront avisés individuellement par le management et GRH.

Mass Market High Risk Team : support 2e ligne – Statut et étapes suivantes

Le but de ce dossier est d'augmenter le support de la 2e ligne pour les techniciens sur le terrain à Mass Markt HIGH Risk Team (HRT).

- 1re phase : création d'un IVR et d'un e-form pour le support des techniciens
- 2e phase : création de capacité supplémentaire (10 experts de niveau 2b) à HRT
- Transfert de 4 experts 2b provenant de COP-OPE
- Identification de 6 experts 2b provenant de COP-CFO (CAB-MM-PM) pour les « transférer » vers les teams HRT à orientation expert

High Performant Organisation (HPO)

- Nouvelle structure BMC, BMC-1, BMC-2
- Nouveau concept « Leadership »
- Organisation mappée

Il s'agit d'une part de la nouvelle structure organisationnelle qui a été mise en place le 1er juillet 2014 et de la création de la nouvelle Business Unit Customer Operations et, d'autre part, du nouveau concept LT-ELT qui remplace celui des TGR et qui s'applique à 173 collaborateurs concernés.

Group Communications Nouvelle organisation

Ce dossier comporte quelques changements dans la structure et la méthode de travail au sein du département Group Com. La nouvelle organisation Group Com est divisée en 8 domaines d'activités avec des teams de petite taille censées améliorer l'encadrement et le coaching des collaborateurs au sein du département, clairement délimiter les tâches et responsabilités et optimiser la collaboration. L'impact de ce dossier sur le personnel se limite à des changements dans la ligne de rapportage. Pour créer des synergies et augmenter l'efficience, quelques activités provenant d'autres départements ont également été transférées au Group Com. Il s'agit des teams suivants : HR Information and Communication (GHR/TSC), Change & Strategy Alignment (GHR/TSC), gestion affiliation (GCA/GPA) et Translation Services (GIS/SPP). Ce transfert a permis de formaliser et de renforcer l'étroite collaboration qui existait déjà. Il n'y a aucun impact pour le personnel au niveau de la mobilité, des horaires, des primes, allocations et indemnités.

Service de garde pour des travaux à haut risque

Au sein de SPC/MST/NSC, le Transmission Monitoring Team (TRMON) travaille 24h/24, 7j/7. Ce team assure le monitoring & repair du réseau Backbone de Belgacom mais on l'utilise de plus en plus souvent pour contrôler de grands travaux. Le team TRMON ne dispose, cependant, pas d'un service de garde. Afin de prévoir la continuité tant au niveau du monitoring & repair que de l'encadrement de travaux complexes à haut risque, il est proposé dans ce dossier un service de garde régi par le principe suivant : un collaborateur est uniquement de garde la nuit du dimanche où le travail à haut risque est effectué. Le collaborateur est indemnisé sur base du règlement en vigueur en la matière.

Le service de garde est réglé comme suit :
- il est d'abord fait appel à des volontaires. Faute de volontaires, il sera établi un tour de rôle ;
- les prestations se font à domicile ;
- fréquence : 13 fois par an maximum, 1 semaine sur 4.

Initiative spécifique de Sécurisation à IPR

L'initiative spécifique est dédiée aux 2B35X022 à IPP, NT²R et TDN. Il s'agit de l'organisation d'un exercice de sécurisation via une initiative spécifique pour sept fonctions 2B35*022 au sein d'IPP pour des 2A33X066 de FAN.

Ce dossier comprend également l'organisation d'un exercice de mutation ainsi qu'une initiative spécifique pour quatorze fonctions 2A33*066 au sein de FAN.

Intégration de « Inventory » dans les « Detailed Design » teams de NEO/IPR

Le projet pilote dans l'Area 3 concernant l'intégration du Inventory-team dans les Detailed design-teams a fait l'objet d'une discussion en octobre. Le projet pilote s'est soldé par des résultats très positifs et est désormais mis en œuvre dans toutes les areas. Le roll-out au sein des areas aura lieu d'ici la fin de l'été 2014 et sera sous-tendu par les trajets de formation qui s'imposent.

SPC_CSP : transfert partiel de SPC/CSP de l'entité de STRO à Belgacom Towers

À la création de la division CIS, l'engineering et les teams opérationnels responsables des données mobiles ont été intégrés dans le même domaine. Il reste à améliorer la collaboration entre les deux teams en localisant celles-ci au sein d'une même zone d'ancrage dans les tours (transfert du team mobile data operations). Le déménagement du team améliorera la communication, évitera les temps de déplacement, intensifiera la participation du team opérationnel à des projets et facilitera le support à engineering en cas d'incidents. Quatre collaborateurs du niveau 2B sont impactés par ce transfert.

Instauration d'un nouvel horaire à CIS/NUC Dedicated Teams Net

Le département SDE/CIS/NUC est responsable de l'installation, de la maintenance et du support de Networking, Unified Communications et des solutions mobiles pour le marché professionnel. Pour certains clients EBU, des collaborateurs sont affectés en permanence au support technique et à des fonctions operations sur les installations du client. Les collaborateurs concernés sont groupés en teams séparés pour ces clients.
Pour remplir les obligations contractuelles, les activités de ces teams doivent se faire suivant un horaire de service spécifique.

Ce dossier crée un horaire spécifique pour le team qui travaille pour la Commission européenne de manière à :
- respecter les obligations contractuelles ;
- garantir une collaboration uniforme et optimale entre les collaborateurs du team et les collaborateurs du client.

CUO_LOG_MST : transfert partiel d'une entité de SCM/COE à SCM/OPS (logistique)

L'élaboration mensuelle de tous les rapportages opérationnels sur le niveau de tous les stocks de matériel au sein des magasins Belgacom se fait, depuis le 23 juin 2014, au sein de SCM/OPS et non plus au sein de SCM/COE. Ce dossier prévoit le transfert partiel d'un ETP actuellement en charge de ces activités, de SCM/COE à SCM/OPS. Pour le membre du personnel concerné, seule change la ligne de rapportage directe. Les tâches et les missions restent inchangées. Il n'y a, par conséquent, pas de changement de résidence, de point d'attache ou de code de fonction. Il n'y a pas d'impact sur les primes ni sur les horaires.

Performance management : MYR 2014

Suite à la nouvelle organisation, plusieurs collaborateurs de niveau 1 et sales ont changé de team leader au 1er juillet 2014. Ce dossier propose que ce soit le N+1 précédent qui organise l'entretien MYR 2014, en d'autres termes le team leader qui a suivi la personne au cours des derniers mois. Après quoi, l'ancien team leader fera son feedback au nouveau team leader qui le formalisera dans Reflex. Pour éviter des erreurs de procédure, le dossier précise les éléments qui doivent à coup sûr être abordés lors de l'entretien MYR et être ensuite formalisés dans Reflex.

Évolution des services de garde pour les sites Mobiles (IPP)

Fin 2013, il a été procédé à une analyse complémentaire de tous les appels dans le cadre du service de garde. Une partie des dérangements a été envoyée par erreur à ces ser-

vices de garde, ce qui a donné lieu à des déplacements inutiles et à des deuxièmes appels. Une partie des appels a pu rester centrale en offrant entre autres une solution à distance. Des actions ont été entreprises, en collaboration avec NOC, afin d'améliorer les instructions et, au besoin, de clarifier les alarmes. Ce qui a contribué à encore faire baisser le nombre d'interventions pour les services de garde. En 2014, suivant la tendance actuelle des appels, on relève une moyenne de 0,5 appel par area par semaine. Étant donné l'évolution technologique et le nombre d'appels par semaine, IPP souhaite, avec ce dossier, ramener le nombre de services de garde de 5 à 3.

Règlement visant l'adaptation du « Règlement concernant les sélections internes »

Ce dossier concerne une adaptation de la réglementation HR qui permet de procéder au comblement d'emplois dans des fonctions du rang 2b via une initiative de sélection spécifique pour un groupe cible constitué de membres du personnel ayant au moins 9 mois d'ancienneté et qui ont déjà occupé la fonction concernée de rang 2b dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Mystery calls à DIS

Depuis janvier 2010, tous les niveaux 1 de tous les départements de DIS sont appelés à effectuer des Mystery Calls. Avec ce dossier, DIS souhaite qu'à partir de septembre 2014, les team leaders des call centers ainsi que les deux trainers régionaux – également 2b – soient également impliqués dans ces Mystery Calls. Ce qui augmente de 17 le nombre d'appelants MC, lesquels sont, en outre, directement impliqués dans le travail des opérateurs.

Soutien des collaborateurs de DIS à CHC

DIS souhaite lancer un projet pilote qui a pour but d'analyser s'il est possible, moyennant le training et le soutien nécessaires, d'affecter des collaborateurs DIS aux appels CHC. Il s'agit de dérangements simples, à savoir des appels concernant des lignes fixes. Il sera fait appel à des volontaires en vue d'un détachement dans le cadre d'un projet (règlement mobilité art 47). Le détachement prendra cours le 18 août et se terminera le 15 octobre. DIS est à la recherche de 8 collaborateurs (4 FR et 4 NL) disposés à participer à ce projet pilote pour les call centers CHC d'Anvers et de Liège.

Special Media Events – Ajout d'événements au dossier

Deux événements spéciaux ont été ajoutés au dossier initial :
- Les Ardentes à Liège, début juillet
- La foire de Libramont, fin juillet

Règlement visant l'adaptation de l'annexe 6 du « Règlement concernant le comblement des besoins en personnel et la réorganisation »

Ce dossier concerne une adaptation de la réglementation HR qui permet la présence de plusieurs conseillers techniques à l'entretien de sélection pour la fonction d'expert mobile. C'est nécessaire parce que les membres du personnel en charge de cette fonction doivent être évalués tant sur le plan technique qu'au niveau relationnel. Ils sont responsables du support technique et de l'encadrement des opérateurs de leur call center mais, au niveau national, ils collaborent et testent de nouvelles applications.

Adaptation de l'horaire Remote Operations Center

Après le déménagement de Haasrode à Paille du team OPE/ISD/ROC, les horaires ont été adaptés : instauration d'une nouvelle équipe diurne et vespérale et suppression d'une équipe diurne. Ces changements répondent mieux à la charge de travail actuelle, garantissent un meilleur déploiement des équipes et permettent davantage de fluidité dans les déplacements domicile/travail.

Règlement relatif à l'attribution de voitures de société aux titulaires d'une fonction d'une bande de fonctions M2/V2 ou M1/V1

Convention portant modification des Conventions collectives relatives à la politique de rémunération des cadres et des collaborateurs de vente de Belgacom SA.

Un certain nombre de textes réglementaires relatifs aux voitures de société nécessitaient une adaptation suite au dossier antérieurement approuvé sur le maintien à un niveau constant des coûts associés au personnel.

Les principes avaient déjà été approuvés à la CP du 5 mai 2014. Les modifications apportées aux Conventions collectives du 20/10/2011 relatives à la politique de rémunération tant des cadres que des collaborateurs de vente de Belgacom SA ainsi que les modifications du règlement pour l'attribution de voitures de société aux titulaires d'une fonction d'une bande de fonction M2/V2 ou M1/V1 découlent de la modification des règles de promotion pour les cadres et les collaborateurs de vente. Les modifications apportées à la politique de Belgacom SA en matière de voitures sont la conséquence de la modification des budgets TCO ainsi que de l'instauration d'une cotisation personnelle spéciale en cas d'absences.

Les dossiers Car Policy et le Règlement relatif à l'attribution de voitures de société aux titulaires d'une fonction d'une bande de fonctions M2/V2 ou M1/V1 ainsi que la Convention portant modification des Conventions collectives relatives à la politique de rémunération des cadres et des collaborateurs de vente de Belgacom SA sont approuvés.

Initiative spécifique de sécurisation pour 2A03X003 de Saint-Vith (CFF/ASA)

Ce dossier concerne une initiative spécifique avec mutation et sécurisation pour une fonction 2A03*003. Un prérequis spécifique pour la fonction est la maîtrise de la langue allemande.

SBN (Social BeNefits)

Renouvellement du Plan Hospitalisation pour les non-actifs

Le Plan Hospitalisation des non-actifs arrive à échéance fin de l'année. Ce qui a nécessité la négociation d'un nouveau contrat. Le nouveau contrat a une durée de 3 ans. La gestion reste aux mains de Vanbreda et l'assureur Ethias ne change pas non plus. Le concept des 2 plans actuels (Sécurité et Prévoyance +) ainsi que les bénéficiaires restent inchangés. Le principe de la mesure de correction sociale reste intact aussi.

Pour le Plan Sécurité, les primes n'augmenteront pas en 2015 et 2016 et la franchise passera de 125 euros à 100 euros. Les primes de 2017 dépendront des résultats de 2015-2016 mais elles ne pourront pas augmenter de plus de 3,75 % par rapport à la prime de 2016. Avec ces mesures, nous conservons le principe de base qui tend à minimaliser dans le temps l'évolution de la contribution personnelle au Plan Sécurité.

Pour le Plan Prévoyance +, il est prévu une hausse moyenne de 7 % pour les primes en 2015, de 3 % pour les primes en 2016 et de 4 % pour les primes en 2017. Ici aussi, la franchise passe de 125 euros à 100 euros.

Les brochures seront adaptées et envoyées à chaque assuré à la mi-décembre. L'octroi de tickets de train de 2e classe aux non-actifs sera maintenu pendant la durée du contrat. La différence de prix entre la 1re et 2e classe sera versée au fonds de nivellement.

Adaptation du dossier Concept de la fête des enfants 2014

La traduction (NL/FR) du film choisi *« Les Pingouins de Madagascar »* n'étant pas terminée pour l'avant-première du 11 novembre, la fête des enfants sera déplacée au 30 novembre 2014, également à 10h.

Commission paritaire du 15 octobre 2014

Transfert d'une entité de ITS/ESS de Haasrode

Les End User Support (EUS) teams de ITS (Information Technology Services) assurent le support IT aux utilisateurs finaux de Belgacom. Afin de garantir un service optimal à ces collaborateurs internes, le service est décentralisé dans trois régions. : la Flandre, la Wallonie et Bruxelles. Suite à la vente du bâtiment de Haasrode, il n'y a plus besoin d'un support IT à Haasrode. Les collaborateurs concernés suivront leur activité actuelle et déménageront là où leur activité se poursuivra : deux iront à Bruxelles et un à Hasselt.

Adaptation : strategic recognition – BRAVO

Afin de créer et d'ancrer une culture de la reconnaissance, nécessaire pour implémenter la stratégie de croissance, l'accent est focalisé sur le don de reconnaissance. Toutefois, le concept BRAVO actuel ne permet pas l'extension ni l'ancrage de cette culture de la reconnaissance. Pour améliorer cet ancrage, ce dossier propose un plan en deux étapes :

- l'arrêt de toute récompense assortie d'une valeur financière et le maintien de la plate-forme actuelle jusque fin 2015 avec un minimum de communication ;
- La définition, en concertation avec les Organisations syndicales représentatives, d'un nouveau concept à utiliser à partir de 2016.

Congé, CCR et jours fériés 2015

La fixation pour 2015 :

- des périodes CCR pour les postes qui ne sont pas de confiance et le remplacement de jours fériés légaux qui tombent un jour d'inactivité ;
- du régime des jours fériés propres à Belgacom ;
- des dates de réalisation des plannings de congé pour les vacances scolaires et le quatrième trimestre pour le personnel.

High Performant Organisation (HPO)

Le 18 août, Madame Dominique Leroy faisait la communication suivante à propos de « Fit to Growth » — Concertation avec les partenaires sociaux : *un des grands axes de cette stratégie consiste à développer Belgacom pour en faire une* ***entreprise efficace****, capable de décider et d'exécuter rapidement. La nouvelle structure d'organisation, que nous avons mise en place depuis le 1er juillet au niveau de la direction, a constitué une première étape essentielle dans ce processus.*

Aujourd'hui, nous lançons la ***concertation avec les partenaires sociaux*** *au sujet des étapes suivantes, afin que les* ***coûts associés au personnel*** *continuent à être maîtrisés dans les années à venir. Je tiens dès lors à vous communiquer les*

principaux éléments que nous allons discuter.

Il est important de savoir que les coûts associés au personnel sont la somme du coût salarial de nos propres collaborateurs et du coût résultant de la sous-traitance de travaux à des parties externes.

En tant qu'employeur, nous nous engageons à miser au maximum sur les ***emplois internes*** *et à veiller à ce que nous ayons toujours* ***la bonne personne au bon endroit****. Cela signifie que, chaque fois que cela est possible, nous remplacerons des travailleurs externes par des collaborateurs internes.*

Pour parvenir à cet objectif, nous allons discuter entre autres des questions suivantes avec les partenaires sociaux :

1. *Comment pouvons-nous* ***orienter concrètement des collaborateurs internes*** *vers de futures activités importantes au sein de l'entreprise, effectuées aujourd'hui par des collaborateurs externes ?*
2. *À l'aide de quels* ***parcours de formation*** *pouvons-nous* ***soutenir ces collaborateurs*** *dans le développement de leurs compétences, moyennant la mise en place d'un budget formation supplémentaire ?*
3. *Comment pouvons-nous accroître* la flexibilité et la mobilité *de nos collaborateurs ?*
4. *À quel moment allons-nous* recruter de nouveaux collaborateurs *dans des domaines qui favorisent la croissance de notre entreprise ?*
5. *Comment pouvons-nous augmenter encore notre* ***efficacité*** *en agissant sur l'optimisation de nos* ***processus end-to-end,*** *en améliorant davantage les performances des équipes et individuelles et en améliorant la qualité de nos services ?*
6. *Que pouvons-nous faire pour optimiser notre* ***stratégie de rémunération*** *?*

Notre but est de trouver des solutions avec les partenaires sociaux, dans le respect mutuel et par le dialogue, comme le veut la tradition au sein de notre entreprise. Je vous informerai régulièrement des avancées réalisées et des résultats de cette concertation.

Ce sont ces négociations-là qui n'ont toujours pas abouti !! C'est à cela que fait référence la communication du 30 octobre !!

Comme je vous l'ai annoncé précédemment, nous entamons actuellement avec nos partenaires sociaux, des discussions sur notre stratégie « Fit for Growth ». L'un des piliers majeurs de cette stratégie est, comme vous le savez, rendre notre société plus efficace et plus agile.

La mise en place de la nouvelle structure organisationnelle, le 1er juillet, constituait la première phase. Dans une deuxième phase, nous voulons optimaliser différents aspects de la gestion du personnel. Ces thèmes concrets qui ont été soumis à la négociation, étaient repris dans mon e-mail du 21 août.

Les discussions y afférant ont démarré en août mais n'ont pas encore abouti actuellement à un accord. Début 2015, nous reprendrons ces sujets dans un dossier adapté qui sera replanifié dans l'agenda de la concertation sociale.

Entre-temps, les négociations avec nos partenaires sociaux se poursuivent. Elles se concentreront avant tout sur l'implémentation complète des nouvelles structures organisationnelles dont les premières devraient être opérationnelles le 1er janvier 2015 (Customer Operations Business Unit et quelques départements commerciaux de EBU et CBU).

Le front commun CGSP-SLFP a toujours été clair : pas d'« économies supplémentaires » et la réalisation de la transformation de Belgacom SA avec un maximum de règles HR !! C'est pourquoi, la Commission paritaire du 5 mai 2014 avait marqué son accord sur deux phases pilotes visant à relever l'agilité de l'organisation. Il s'agit plus particulièrement de l'« offre d'emploi tourné vers l'avenir » et de la « Création d'un concept de réorientation ».

Ces projets pilotes doivent être utilisés un maximum.

Flash Work-Life Belgacom

Qui pouvez-vous contacter pour obtenir des renseignements ?

Worklife.belgacom.be via nom d'utilisateur : affinity et mot de passe : becasse.
Adresse postale :
Belgacom- GHR/ESO
Boulevard du Roi Albert II 27
à 1030 Bruxelles

Helpdesk : 0800 91 002 – option 2

Pour des réductions Proximus :
www.berlgacom.be/epp

Si vous faites un achat dans un Belgacom center, présentez votre carte Affinity pour bénéficier des réductions.

À LIRE

À nos amis

À ceux pour qui la fin d'une civilisation n'est pas la fin du monde ;
À ceux qui voient l'insurrection comme une brèche, d'abord, dans le règne organisé de la bêtise, du mensonge et de la confusion ;
À ceux qui devinent, derrière l'épais brouillard de « la crise », un théâtre d'opérations, des manœuvres, des stratégies – et donc la possibilité d'une contre-attaque ;
À ceux qui portent des coups ;
À ceux qui guettent le moment propice ;
À ceux qui cherchent des complices ;
À ceux qui désertent ;
À ceux qui tiennent bon ;
À ceux qui s'organisent ;
À ceux qui veulent construire une force révolutionnaire, révolutionnaire parce que sensible ;
Cette modeste contribution à l'intelligence de ce temps.

Sept ans après *« L'insurrection qui vient »*, le **« Comité invisible »** publie ce nouveau pamphlet politique et poétique sur les révolutions d'aujourd'hui.

Comité invisible, *À nos amis,* La Fabrique Éditions, Paris, octobre 2014, 250 p., 10 €.

Que faire ?

Un dialogue inédit et exclusif entre deux des philosophes les plus influents de notre temps et qui ne s'étaient jamais rencontrés, Alain Badiou, figure de proue de la gauche radicale dans le monde et principal avocat de l'idée communiste, et Marcel Gauchet, représentant majeur de l'antitotalitarisme et défenseur de la démocratie libérale. Ensemble, ils font le bilan de l'Histoire et répondent chacun à leur manière à la question : l'Idée communiste peut-elle survivre à l'Histoire ? Un débat de fond, sans concession, entre deux intellectuels aux positions diamétralement opposées, mais qui se rejoignent sur la nécessité de redonner du sens à la politique et qui s'interrogent sur l'opportunité, face à la crise du capitalisme, de relancer une hypothèse mise à mal par l'Histoire.

Alain Badiou est philosophe, professeur émérite à l'École normale supérieure.
Marcel Gauchet est philosophe et historien, directeur d'études à l'EHESS.

Alain Badiou et Marcel Gauchet, *Que faire ? Dialogue sur le communisme, le capitalisme et l'avenir de la démocratie,* Philosophie Éditions, Paris, octobre 2014, 164 p., 12,90 €.

Les usurpateurs

Sur quoi repose la légitimité de nos démocraties ? Sur le vote des citoyens, et la délégation de pouvoir qui en résulte. Dès lors, sur quoi repose la légitimité des prétendus experts, consultants, avocats d'affaires et lobbyistes des entreprises transnationales qui, dans l'ombre, œuvrent notamment à l'établissement des accords commerciaux internationaux ? Sur rien de légitime. Ces hommes ne travaillent qu'à enrichir leurs employeurs ou eux-mêmes. Ils tournent radicalement le dos à l'idée même de bien public. Ils foulent aux pieds nos institutions, et celles-ci, aujourd'hui si faibles, leur abandonnent la gouvernance de nos vies, de nos emplois, de notre santé. Le combat à mener d'urgence, c'est bien celui qui mettra à bas ce pouvoir illégitime pour le redonner aux peuples.

Susan George est une universitaire franco-américaine, présidente d'honneur d'Attac-France.

Susan George, *Les usurpateurs - Comment les entreprises transnationales prennent le pouvoir,* Éd. Seuil, Paris, 185 p., 17 €.

L'imposture économique

Dès 2005, Steve Keen indiquait qu'une crise financière s'annonçait et que la période de stabilité qui semblait régner depuis 1995 n'était que l'apparence du « calme avant la tempête ». Son ouvrage traduit en français se présente comme une remise en cause inédite des principaux postulats de la pensée économique actuelle. Écrit par un spécialiste de renom, destiné à un public allant des étudiants, en passant par les enseignants et un plus grand public de personnes préoccupées par la question de l'économie l'ouvrage examine et déconstruit tout ce qui constitue la pensée économique : la théorie de la demande, celle de l'offre, la concurrence parfaite, les rendements décroissants, la monnaie, le chômage, etc. Sa force, est de présenter la théorie néoclassique, de la remettre en perspective historique et d'en démonter les arguments en utilisant des arguments de bon sens.

Steve Keen est professeur d'économie et de finance à l'Université Western de Sidney en Australie. Il se situe lui-même comme un post-keynésien.

Steve Keen, *L'imposture économique,* Éd. de l'Atelier, Ivry, octobre 2014, 532 p., 27 €.

CASTEL
PONT A LESSE

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**

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

2 / Actualités
3 / Édito • La division : un danger ! Une obligation : l'unité !
4 / Dossier • Le coup de foudre social
7 / Le mot qui pue • Sauvage, vous avez dit sauvage ?
8 / IRB • Attaque gouvernementale contre la culture à Bruxelles

Infos TÉLÉCOM AVIATION

9 / Édito • J'étais à la Manif du 6 novembre !

Belgacom

10 / Commission paritaire du 18 septembre 2014
13 / Commission paritaire du 15 octobre 2014
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