

TRIBUNE



PB-PP | B-00802
BELGIE(N) - BELGIQUE

OCTOBRE
2016

POSTE - TBM

CGSP

FGTB Services Publics

72^e année - n°9 - octobre 2016 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



ÉDITO

Nous sommes tous
CATERPILLAR!

P. 3



POSTE

Mesures prises lors
de la SCP Mail

P. 9



TBM

Bruxelles-Capitale
Du nouveau à la STIB

P. 14

Interrégionale wallonne de la CGSP



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Solidarité de l'IRW-CGSP avec les travailleurs de Caterpillar

C'est avec effroi et colère que l'Interrégionale wallonne de la CGSP a appris la fermeture de Caterpillar à Gosselies.

Effroi et colère car cela fait des années que cette entreprise ne paie que 3% d'impôts et profite largement des cadeaux fiscaux et subventions publiques. Pire encore, elle utilisait ses filiales à l'étranger pour dégrader ses comptes en Belgique.

Résultats : des travailleurs sous pression et des finances publiques lésées afin de pouvoir dégager plus de 2 milliards de bénéfices en 2015 majoritairement reversés aux actionnaires.

Une nouvelle fois, les travailleurs paient un lourd tribut à la guerre de la compétitivité.

L'Interrégionale wallonne de la CGSP apporte et apportera toute sa Solidarité à ses Camarades en lutte. D'ores et déjà, elle se place à leur côté dans leur combat contre cette fermeture inacceptable et révoltante.

Elle prendra rapidement contact avec ses Camarades de la MWB pour savoir comment concrétiser au mieux cette Solidarité !

Cette nouvelle attaque contre les travailleurs renforce notre volonté d'une réaction coordonnée et vigoureuse contre toutes les mesures visant à remettre en cause notre modèle social.

Camarades, vous pouvez compter sur nous !

Patrick Lebrun
Secrétaire général IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint IRW-CGSP

DANS NOS RÉGIONALES

Centre

Renouvellement des Commissions

Après le Congrès statutaire du 23 avril dernier, les Instances politiques de la CGSP Centre ont été renouvelées pour une période de quatre années.

La nouvelle équipe de la CGSP Centre fait donc appel à la mise en place

- d'une nouvelle Commission Femmes Centre,
- d'une nouvelle Commission Jeunes Centre (- de 35 ans).

Les Camarades souhaitant faire partie de l'une ou l'autre Commission doivent transmettre leur candidature par écrit au Camarade Fabien Procureur, Secrétaire régional intersectoriel, à l'adresse de la régionale (rue du temple, 7, à 7100 La Louvière), pour le 25 novembre 2016.

Charleroi

Conférence « L'Administration provisoire des biens »

La Commission régionale intersectorielle des Pensionnés (CRIP) a le plaisir de vous inviter à la conférence organisée le 15 novembre 2016 à 10h, sur le thème « L'Administration provisoire des biens » avec la participation de Mr Marchal Christian de l'ASBL « L'autre Lieu ».

Accueil : 9h30

Adresse du jour : 42, rue de Montigny, 6000 Charleroi.

La conférence sera suivie d'un repas : Plat - Dessert - Café et boissons tout compris pour la somme de 15 € à verser sur le n° de compte de la CRIP BE39 0882 6941 9919 (BIC : GKCCBEBB) avec la mention « Repas » pour confirmer la réservation et ce, pour le 31 octobre 2016 au plus tard.

Seules les inscriptions confirmées par le versement seront prises en considération. S'inscrire auprès de Jessica à l'accueil au 071/797 111.

Renseignements : Alphonse Vanden Broeck - 0495/34 09 28.

Dîner musical

Le Comité de Pensionnés Cheminots organise un dîner musical le 6 décembre 2016, rue de Montigny, 42 – 6000 Charleroi – Salle 1.

PAF : 5 €/Cheminot et par conjoint à payer à l'inscription sur le n° de compte : BE92 0682 1784 2223 - CGSP Cheminots (paiement et inscription à confirmer auprès de Jessica au 0497/797 111).
Personnes « non-cheminots » : 15 €.

Menu : Apéritif - Porchetta et ses accompagnements - Dessert et café - Boissons comprises.

Date limite des inscriptions : le 25 novembre 2016.

Inscriptions limitées à 80 personnes.

Nous sommes tous **CATERPILLAR** !

Le 2 septembre, la nouvelle tombait comme un couperet pour les travailleurs de Caterpillar, depuis leur siège aux États-Unis, les dirigeants de la multinationale décidaient de fermer le site de Gosselies entraînant la perte de 2 200 emplois directs et en menaçant plus de 5 000 parmi les sous-traitants dont certains n'ont que Caterpillar comme client.

Les raisons évoquées par le directeur financier du groupe, Mark Thompson, sont purement et simplement « *la possibilité de produire ailleurs à un moindre coût et à un moindre investissement* ».

Face à cette catastrophe sociale, les responsables politiques ont tenté de réagir en affirmant que tout serait mis en œuvre pour sauver le site, l'emploi ou pour compliquer la tâche de Caterpillar dans son choix de fermeture de l'usine.

Si la réaction était nécessaire, les travailleurs n'en attendaient pas moins ! Il faut toutefois constater que la décision de Caterpillar sonne comme un aveu d'échec des politiques menées par l'ensemble des partis siégeant ou ayant siégé au gouvernement fédéral depuis plus de 20 ans. En effet, depuis maintenant plus de deux décennies, les gouvernements successifs font le jeu du patronat et des grandes sociétés multinationales en croyant bêtement qu'en faisant pression sur les salaires, en flexibilisant toujours plus le temps de travail, en détricotant les libertés syndicales ou en réduisant les cotisations sociales ou l'impôt des sociétés, on allait satisfaire ces *Messieurs*.

L'exemple de Caterpillar, comme celui de Ford Genk, de Renault Vilvorde et de bien d'autres, montre qu'il n'en est rien, que pour ces grandes sociétés les salaires ne seront jamais assez bas, les travailleurs jamais assez flexibles... Elles trouveront toujours, ailleurs, un endroit où elles pourront gagner plus qu'importe si cela se solde par des milliers de pertes d'emplois, par des finances publiques mises à mal et une sécurité sociale sous-financée.

Plutôt que de réagir, il aurait fallu agir, prendre des lois non pas pour adoucir les conséquences de pareille décision, mais pour empêcher qu'elles ne se prennent. Non pas pour caresser dans le sens du poil les dirigeants des grandes entreprises mais pour montrer que l'intérêt collectif doit primer sur les intérêts particuliers. Et, enfin, pour rappeler que, dans ce pays, ce ne sont pas les patrons qui créent de la richesse mais bien, au contraire notre sueur (toujours), nos larmes (parfois) et notre sang (trop souvent).

Or, que constate-t-on ? Que le Gouvernement fédéral poursuit et amplifie cette politique de soumission aux intérêts privés : réforme de l'impôt des sociétés, détricotage du droit du travail, augmentation du temps de travail, accroissement de la flexibilité, remise en cause du droit de grève...

L'Interrégionale wallonne de la CGSP a, dès l'annonce de la fermeture, apporté toute sa Solidarité à ses Camarades de Gosselies. D'ores et déjà, elle se place à leur côté dans leur combat contre cette fermeture inacceptable et révoltante.

Cette nouvelle attaque contre les travailleurs rend plus que pressante une réaction coordonnée et forte contre l'ensemble des mesures visant à remettre en cause notre modèle social.

Il nous faut, au plus vite reprendre la main, remettre en avant nos alternatives parmi lesquelles la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire doit figurer en bonne position. Mais, par-dessus tout, il faut oser la mobilisation de l'ensemble de la FGTTB contre les mesures gouvernementales car ne pas lutter c'est être assuré d'être battus et cela n'est pas, pour nous, envisageable !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Marché du travail et projet de loi Peeters

L'actualité syndicale est marquée par les discussions autour du projet de loi de Kris Peeters sur la remise en cause frontale du droit du travail. Certains pourraient dire que ces mesures ne concernent que les camarades du privé. Ce n'est pas vrai, nombreux sont les camarades de la CGSP qui seront impactés par ces dispositions (citons notamment celles et ceux de Gazelco, de TBM, de Télécom Aviation...)

De plus, les mesures mises au banc d'essais par ce gouvernement seront, quoi qu'il arrive, peu ou prou, élargies à l'ensemble du secteur public. Du Nord ou du Sud, hommes ou femmes, du public ou du privé, avec ou sans emploi ; plus que jamais la solidarité entre tous les travailleurs est nécessaire pour en finir avec ces politiques.

Introduction

La casse du droit du travail

Simplification des procédures de licenciement, baisse des indemnités, décentralisation de la concertation, modération ou gel salarial, diminution du coût du travail, renforcement des contrôles de la recherche de l'emploi sont autant de remèdes prônés par nos décideurs politiques tant au niveau européen que national. En effet, lorsque nous faisons un bref tour d'horizon européen, la Belgique rejoint notamment :

- l'Allemagne dont les lois Hartz, mises en place il y a 10 ans ont réduit considérablement les protections sociales et favorisé la dérégulation du marché du travail ;
- l'Espagne qui en 2012, a adopté le « *decratazo* » (décret pourri) garantissant la liberté de licenciement à moindre coût par une réduction et une limitation dans le temps de l'indemnisation du salarié.
- l'Italie avec son « Jobs Act » qui substitue le contrat à durée indéterminée par un contrat qui permet de virer les salariés « sans juste cause », avec le seul risque de devoir déboursier deux mois de salaire par année d'ancienneté. Précédemment l'article 18, obtenu de haute lutte dans le passé, permettait au salarié licencié sans juste cause d'être réintégré. Balayé d'un revers de main !

Et la liste n'est pas exhaustive : Royaume-Uni, France, Portugal, Grèce, Pays-Bas (...) ont subi, ou subissent, également ces attaques soit au travers d'un assouplissement du droit du travail soit d'un glissement vers la négociation d'entreprises. Voire parfois, les deux simultanément !

Cette thérapie de choc appliquée unilatéralement et collégialement en Europe sous prétexte de crise économique a pour conséquence, entre autres choses, d'accroître la précarité de la population, de diminuer les droits des travailleurs, d'augmenter les marges bénéficiaires des entreprises au profit de l'actionnariat, mais aussi de mettre en concurrence les différents États européens dans le cadre d'une course à la modération salariale avec un risque non-négligeable de faible inflation (voire de déflation) et donc de demande et croissance atones.

L'orientation qui repose sur l'austérité budgétaire, salariale et les réformes structurelles ne fonctionnent pas et l'Europe s'enlise dans la récession.

Et pourtant, malgré ce constat, la Belgique, via son ministre Peeters, a transmis au Groupe des 10 son projet de loi sur le travail faisable et maniable.

Ci-dessous, quelques éléments importants de ce projet de loi.

Durée du temps de travail et heures supplémentaires

À retenir

La durée du travail journalière de 8¹ -> 9 heures.

La durée du travail hebdomadaire maximale : 45h.

Relèvement de la limite interne.

Augmentation des heures supplémentaires...

Actuellement, le temps de travail normal est de **38h/semaine en moyenne** mais on peut travailler 40h/semaine et 9h/jour pour autant que la moyenne de **38h par trimestre** ou par an soit respectée.

Kris Peeters entend allonger la période de référence pour le calcul du temps de travail moyen à 1 an au lieu des 3 mois actuels. Dans le même temps, il propose d'augmenter ce que l'on appelle la limite interne² jusqu'à 143h minimum³.

1. Victoire de la journée de travail de 8h : 14 juin 1921

2. Cette limite dite « limite interne » implique que lorsque le quota d'heures supplémentaires est atteint, le travailleur doit récupérer ses heures sup' en jours de repos. Cette limite interne constitue donc une garantie pour le travailleur de se voir accorder des repos réguliers pour éviter des surcharges de travail.

3. Ces limites sont de 78h par trimestre, 91h si la période de référence est d'un an, 130h via une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail (selon une procédure spéciale), ou encore de 130 à 143 heures via une CCT sectorielle. Avec des régimes particuliers dans la construction : 180 heures, et dans l'horeca : 300 à 360 heures.

- Les conséquences de ces deux modifications importantes sont :
- le nombre maximum d'heures sup' possibles sera de 143h et les récupérations ne seront obligatoires que lorsque le quota sera dépassé, c'est-à-dire après des mois, voire si ça se présente, à la fin de l'année ;
 - et il ne sera pas possible de fixer des limites inférieures par convention sectorielle.



Le ministre propose également de créer un régime complémentaire qui permet à l'employeur d'imposer 100 heures supplémentaires **sans justification, en plus du quota minimum d'heures supplémentaires**. Le travailleur - pour autant qu'il ait vraiment le choix - pourra ne pas récupérer ces 100 heures supplémentaires. Il pourra sur base d'un accord individuel avec l'employeur, soit se les faire payer, soit les verser sur son « compte épargne carrière ».

Ce système, reposant sur un accord individuel, risque de ne pas laisser le choix au travailleur et ni le conseil d'entreprise, ni la délégation syndicale n'auront leur mot à dire.

Kris Peeters, ancien patron de l'UNIZO, sait, mieux que quiconque, que le rapport de force entre un travailleur et son patron est extrêmement déséquilibré et que, sans la puissance de son organisation syndicale, un travailleur est souvent impuissant face à son patron. C'est pourtant cela qu'il veut imposer : isoler le travailleur pour lui imposer un maximum de flexibilité !

Ces 100 heures, en fonction d'accords sectoriels, pourront grimper jusqu'à 360 heures. On est loin du « travail faisable » que prétend promouvoir le ministre.

Mais ce n'est pas tout !

Heures supplémentaires

En effet, tout **dépassement**, tant de la limite journalière de 9h, que de la limite hebdomadaire de 40h, donne, **actuellement**, droit au paiement d'un **sursalaire**. **Mais** le ministre

entend aussi changer cela. Il propose de permettre aux secteurs de déroger aux 9h/40h en portant la journée maximale de travail par jour à 11h et la durée hebdomadaire à 50h. **Le sursalaire ne tomberait alors qu'à partir de la 12^e heure de travail journalier... C'est tout simplement inadmissible !**

Pour faire plaisir aux entreprises, l'imagination de Kris Peeters est sans limites. Ainsi propose-t-il également de créer un contrat de travail intérimaire... à durée indéterminée ou, pour être plus exact, un « contrat de précarité à durée indéterminée ». Avec toutes les conséquences que cela peut avoir sur le travailleur intérimaire qui ne pourra plus refuser une mission au risque d'être sanctionné au niveau du chômage.

Travail à temps partiel

Enfin, en ce qui concerne **le travail à temps partiel**, l'idée est de permettre à l'employeur de modifier les horaires du travailleur au jour le jour en le prévenant la veille.

Le système de sursalaire pour les heures complémentaires (c'est-à-dire supplémentaires par rapport à l'horaire partiel) sera lui aussi modifié : au lieu d'être dû après 39 heures complémentaires (pour une période de référence d'un an), le sursalaire ne sera dû qu'après la 3^e heure/semaine. Le crédit d'heures sans sursalaire est ainsi porté de 39 à 156 heures/an. Conséquence : **le travailleur devra prester quatre fois plus d'heures complémentaires sans sursalaire**.

De même, les modifications apportées à l'horaire à la demande du travailleur (par exemple un changement d'horaire avec un collègue) **ne seront pas** considérées comme des heures complémentaires sur lesquelles un sursalaire est dû.

Conclusions

Travailler plus, plus longtemps et pour moins constitue-t-il une solution pour rendre le travail plus maniable, faisable et soutenable à l'égard des travailleurs ?

Poser la question, c'est évidemment y répondre ! Que nenni ! La seule maniabilité réside dans le chef des entreprises dans l'optique d'engendrer des marges financières supplémentaires sur le dos des travailleurs en les considérant comme des kleenex.

En d'autres mots, ces « réformes » ne visent pas à rendre le travail plus supportable pour le travailleur mais au

contraire à l'obliger à travailler plus pendant certaines périodes au gré des exigences de l'employeur et à réduire le coût salarial induit par le sursalaire pour les heures supplémentaires. Loin du travail faisable tout au long de la vie professionnelle, on est plutôt dans une logique de citrons pressés et puis jetés.

Le gouvernement veut instaurer la semaine de 45 heures de travail, et la journée de 9h - et même des journées de 11 heures et des semaines de 50 ! Il veut libéraliser les règles pour les heures supplémentaires et le travail le soir, la nuit

et le week-end. Il impose que le temps de travail soit calculé sur une base annuelle ...

En pratique, l'employeur nous imposera quand nous devons travailler plus et quand nous resterons à la maison. Les heures supplémentaires (qui sont déjà possibles aujourd'hui, mais dans un cadre négocié) ne donneront souvent plus droit à des sursalaires ! Les horaires variables pourraient n'être connus que 24 heures à l'avance. Comment pourrions-nous dans cette flexibilité sans limites organiser notre temps et notre vie ?

Ce projet de loi est indéniablement un retour en arrière en termes d'organisation et de droits au travail. Mais pas seulement ! Par de telles mesures, le gouvernement touche directement :

- au bien-être des travailleurs et leurs familles ;
- à la santé des travailleurs (ex : burn-out⁴, risques d'accident...);
- au salaire des travailleurs : les semaines de 45h, ça sera 7h de plus à ne pas être payé en heures supplémentaires.

On le voit, c'est partout que ce gouvernement porte le fer. Toutes nos protections collectives, conquises par la lutte sociale, sont remises en cause : droit du travail, protection sociale financée par notre salaire, services publics financés par une fiscalité fortement progressive, libertés syndicales...

Il s'agit d'un travail de destruction savamment orchestré dont l'objectif est simplement de satisfaire les intérêts des plus nantis et principalement de la finance.

Nous ne devons pas lutter contre ces attaques en ordre dispersé, certains se mobilisant contre le projet de loi Peeters, d'autres pour la sécurité sociale et d'autres encore pour les pensions. Bien au contraire, il nous faut prendre conscience qu'elles font partie d'un projet global d'appauvrissement et de musellement du monde du travail. Et c'est contre ce projet qu'il nous faut lutter, car c'est le dénominateur commun de l'ensemble de nos combats.

Voilà pourquoi il est plus que nécessaire d'avoir un plan d'actions cohérent fondé sur quelques revendications claires. À côté d'une fiscalité fortement progressive et d'une sécurité sociale correctement financée par nos salaires, il est plus que temps d'ajouter **la réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire ni augmentation de la flexibilité et avec embauche compensatoire !**

4. Les statistiques de l'INAMI montrent que les cas de dépressions et de burn-out ont plus doublé, presque triplé, entre 2007 et 2014 : on est passé de 29 112 à 83 155 cas par an. Il ne s'agit que des Belges sortis du marché du travail pour une période supérieure à un an et indemnisés par la Sécurité sociale.

AVEC CE PROJET DE LOI...



Comment imposer quelque chose sans concertation et sans contrepartie ?

Avant : La semaine de 45h ou la journée de 9h devait être négociée dans une entreprise pour que cela soit permis.

Après : La semaine de 45h ou la journée de 9h est automatiquement possible pour tout le monde.

Comment créer du chômage en n'embauchant personne ?

Avant : Si vous travaillez 45h/semaine, vous deviez avoir des sursalaires (pour le dépassement de votre horaire hebdomadaire) et des récupérations.

Après : Si vous travaillez 45h/semaine, vous n'avez plus de sursalaire. Vous devrez choisir entre avoir des jours de congé plus tard ou être payé pour les heures prestées sans surplus.

Comment la charité remplace la solidarité ?

Avant : Vous avez des crédits-temps pour souffler dans votre vie.

Après : Vous devez quémander des congés à vos collègues de travail (ou la charité plutôt que la solidarité).

Comment l'organisation de votre vie privée n'a aucune importance par rapport à la vie de l'entreprise ?

Avant : Si vous étiez à temps partiel et qu'on devait changer votre horaire, on devait vous prévenir une semaine à l'avance.

Après : Si vous travaillez à temps partiel, on vous prévient de votre horaire la veille (ou comment l'organisation de votre vie privée n'a aucune importance par rapport à la vie de l'entreprise).

Comment la future loi se moque un peu de vous ?

Avant : Le travailleur avait une loi qui encadrait son temps de travail pour éviter tant bien que mal le stress et le burn-out.

Après : Le gouvernement propose une loi qui facilite le burn-out mais accompagne cela de formation contre le burn-out et le stress.





« Celui qui combat peut perdre, celui qui ne combat pas a déjà perdu » (Berthold Brecht)

Les 8 et 9 juin derniers s'est tenu le 4^e congrès statutaire de la CGSP-Bruxelles qui m'a élu au poste de Secrétaire général.

Je profite de ce premier éditorial pour remercier mon prédécesseur, le Camarade Jean-Pierre Knaepenbergh, pour tout le travail qu'il a accompli au bénéfice de notre interrégionale.

J'aimerais, sans forfanterie aucune, me présenter succinctement et vous livrer déjà quelques réflexions d'ordre général. Je suis issu du secteur des Administrations locales et régionales de la région de Bruxelles (ALR-LRB-BRU) et plus particulièrement de la section de la Commission communautaire française (Cocof) que j'ai d'ailleurs présidée.

En 2006, j'ai été désigné au poste de Secrétaire fédéral de région pour les ALR-LRB-BRU.

Durant ces années de mandature, je n'ai eu de cesse de me battre pour la statutarisation, l'amélioration des conditions de travail (bien-être) et le développement des moyens de défense juridique pour l'ensemble des affilié(e)s du secteur y compris nos Camarades demandeurs d'emploi.

Ceux qui me connaissent peuvent témoigner que je ne fais jamais les choses avec dilettantisme, que je m'implique à 100 % dans les mandats qui me sont confiés.

Il est un personnage historique qui reste à mes yeux un exemple « révolutionnaire » qui a toujours guidé mes actions : Spartacus. Berger, réduit en esclavage, devenu gladiateur. Chef énergique mais juste, il fut à l'origine de la grande rébellion d'esclaves qui fit trembler le monde romain fondé sur l'asservissement des plus faibles. Notre monde contemporain est-il si différent ?

Certains me comparent à un Don Quichotte en puissance, et loin de m'en offusquer j'en suis flatté. Si ce dernier combattait les moulins à vent (des chimères), il reste l'archétype du rêveur idéaliste et généreux, protégeant les opprimés et luttant contre le mal.

N'est-ce pas le propre d'un syndicaliste de mettre en avant des utopies, de défendre des idées irréalistes voire « suicidaires » mais qui, dans une lutte bien menée, peuvent payer et devenir

légitimes quand les travailleurs parviennent à construire un rapport de force favorable !

Je suis viscéralement attaché à la défense des services publics, refuse les politiques de désengagement et la privatisation larvée des missions de ces derniers, prônée par ce gouvernement de « mert ».

Je mettrai tout en œuvre avec les différents secteurs qui composent l'IRB pour maintenir une unité d'actions malgré les diversités d'approches qui découlent de leurs particularités. Chaque secteur a ses soucis et demandes spécifiques et l'impartialité sera de mise. Les meilleures décisions devront être prises pour chacun, mais il sera aussi nécessaire d'agir dans l'intérêt général.

Nous devons également veiller à trouver de nouveaux moyens inventifs en phase notamment avec les réseaux sociaux, réapprendre à nous organiser pour être plus efficaces et amplifier les actions, nous adapter aux conditions que rencontrent actuellement nos affilié(e)s (pression au travail, insécurité sociale...).

Il faudra construire de nouveaux rapports avec les travailleurs privés d'emplois stables pour constituer une « force de frappe » avec laquelle les patrons devront compter.

Discrediter les mobilisations populaires deviendra, si ces conditions sont réunies, plus difficile pour les politiciens.

Pour terminer, j'emprunterai et adapterai l'exhortation bien connue de Danton :

« De l'audace, encore de l'audace et toujours de l'audace... et nous rétablirons notre force syndicale ! »



Rudy Janssens
Secrétaire général
de la CGSP-Bruxelles

www.cgsp-acod-bru.be



Horaires Interrégionale de Bruxelles (rue du Congrès)

À partir du 16 août 2016, l'accueil sera ouvert du lundi au vendredi de 8h à 12h.

L'après-midi, les permanences sectorielles seront accessibles sur rendez-vous.

Veuillez prendre contact préalablement avec votre secteur.

ALR	02 226 13 30	Para-Bru	02 226 13 69
Cheminots	02 226 13 80	Poste	02 226 13 42
Spoor	02 226 13 66	Télécom	02 226 13 81
Enseignement	02 226 13 37	Culture	02 226 13 81
Gazelco	02 226 13 32	TBM	02 226 13 19
AMiO	02 226 13 46	Onderwijs	02 226 13 35

Le 7 octobre 2016
Tous à Wavre



Congrès statutaire de la CGSP-Bruxelles - Résistance offensive !

Ainsi que le prévoient ses statuts, la CGSP-Bruxelles tient son congrès tous les quatre ans. En cohérence avec la structure de notre Centrale, ce dernier prend place après les congrès des secteurs et avant celui de la CGSP fédérale. Ce quatrième congrès statutaire s'est déroulé au Résidence Palace les 8 et 9 juin 2016.

Il s'agissait d'un moment important dans l'évolution de l'Interrégionale car c'est à cette occasion que le bilan des quatre années précédentes est tiré et que les orientations politiques des quatre années à venir sont esquissées. De plus, le congrès a élu les nouveaux secrétaires généraux et président ainsi que les membres du Bureau et vérificateurs aux comptes.

Après l'introduction par le président sortant, Jean-Pierre Van Autrève, le secrétaire général Jean-Pierre Knaepenbergh a présenté le rapport moral pour la période 2012-2016, approuvé ensuite par le congrès. Puis, le vérificateur aux comptes de l'IRB, Pascal Quensier, a présenté le rapport financier également approuvé par le Congrès.

Élections

Le camarade Rudy Janssens, ex-secrétaire fédéral du secteur ALR, a été élu au poste de secrétaire général de la CGSP Bruxelles. Il succède ainsi à Jean-Pierre Knaepenbergh, issu du même secteur, qui a rempli cette fonction depuis la création de l'interrégionale bruxelloise en 2005. Le congrès a élu le camarade Dario Coppens, secrétaire régional du secteur TBM, à la fonction de président. Il remplace Jean-Pierre Van Autrève qui prend sa retraite.

Interventions politiques

Les représentants des différentes Commissions, « Femmes », « Pensionnés » et « Jeunes » ont pris la parole pour rendre compte de leur activité pendant la période statutaire précédente et présenter leurs réflexions et projets.

Ce fut ensuite au tour des invités de délivrer leur message. Rudi Vervoort, ministre-président de la Région de Bruxelles-Capitale nous a entretenus

des enjeux politiques bruxellois, tandis que Fadila Laanan, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale et ex-ministre de la Culture de la Fédération Wallonie-Bruxelles réaffirmait son engagement pour les services publics.

Jef Baeck, président de la fédération des mutualités socialistes du Brabant, a pour sa part rappelé la responsabilité écrasante de la sphère financière dans la crise sociale et son obstination à déconstruire la sécurité sociale avec la complicité du gouvernement de droite.

Enfin, ce sont nos camarades syndicalistes CGSP et FGTB qui ont livré leur vision politique et mis l'accent sur les enjeux cruciaux auxquels nous sommes confrontés et sur les stratégies que nous devons mettre en œuvre pour rencontrer nos missions dans un contexte particulièrement hostile.

Philippe Van Muylder, secrétaire général de la FGTB-Bruxelles a dénoncé ceux qui décrivent la redistribution des richesses comme une activité criminelle de l'État et ont inventé le concept magique d'optimisation fiscale, les opposant à ceux qui connaissent le sens de l'impôt et savent qu'il est le prix à payer pour une société civilisée. L'impôt n'est pas la confrontation entre les intérêts de l'État et ceux du citoyen, au contraire. D'où notre revendication d'une profonde réforme de la fiscalité pour qu'elle devienne juste !

Le président de la CGSP, Michel Meyer a rappelé l'aberration qui consiste à traiter les services publics comme une simple variable d'ajustement budgétaire avec pour résultat une déconstruction systématique de ceux-ci, à l'œuvre depuis plus de 25 ans. L'antisindicalisme ambiant est largement alimenté par les médias qui mettent l'accent sur les inconvénients plutôt que d'expliquer les causes et motivations de nos actions. Il a insisté sur la nécessité de rester unis et sur notre devoir d'indépendance politique.

Quant à Chris Reniers, présidente de la branche flamande de la CGSP, elle a relevé les changements dans les

réalités du travail et les effets néfastes des politiques gouvernementales sur la flexibilité ainsi que sur le montant et l'âge d'accès à la pension.

Motion d'actualité

En conséquence de ces constats et analyses, le congrès a adopté une motion d'actualité représentative de notre résistance offensive. Elle nous laisse les coudées franches pour poursuivre notre lutte contre le gouvernement fédéral de malheur.

Les perspectives d'avenir en chantier

Les instances de la CGSP-Bruxelles ayant connu une recomposition majeure, il est logique que ce soit la nouvelle équipe qui élabore les perspectives d'avenir en accord avec ses orientations et sensibilités sectorielles. Cette construction prospective se poursuivra lors d'un séminaire de trois jours organisé début octobre. Les représentants des différents secteurs y développeront des thématiques déclinées en fonction des différents niveaux de pouvoir auxquels nous sommes confrontés en tant que Bruxellois. À suivre donc...

Pour être complet

Parmi les évolutions notables, épinglons encore le travail considérable et efficace de notre service juridique qui a présenté son mode de fonctionnement et ses résultats (voir *Tribune* - juin 2016, p. 9) Au rayon des chantiers en cours, le futur site Web de la CGSP-Bruxelles a été dévoilé. Mieux structuré, il offrira toutes les fonctionnalités qui en feront un site attractif et vivant, témoin de notre investissement dans une communication authentique et en phase avec son temps. Enfin, notre congrès statutaire était aussi l'occasion de distinguer les camarades militants de longue date en leur décernant l'insigne d'honneur de bronze, argent ou or, fonction du nombre d'années d'implication dans le travail syndical.

*Rudy Janssens
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles*



Mesures prises suite aux remarques relayées lors de la sous-commission paritaire mail du 8 septembre 2016

Lors de la sous-commission mail du 8 septembre, nous avons quitté la réunion en solidarité avec nos camarades de l'ACOD et parce qu'en beaucoup d'endroits en Wallonie également les réorganisations posent problème.

Avant de quitter la réunion, j'ai insisté sur le fait que l'alignement de renforts lors des samedis de fin d'année sans compensation n'allait pas dans le bon sens pour trouver un nombre de volontaires suffisant.

J'ai aussi demandé à ce que les CC qui seront prévus dégagent de réelles solutions dans le respect de l'engagement du management en faveur du fonctionnement optimal des organisations sans contrainte budgétaire.

Suite à notre action, bpost nous a transmis le courrier ci-après.

*M. Laurent
Secrétaire de l'IRW*

Madame, Monsieur,

Faisant suite à la sous-commission paritaire de ce jour et aux remarques que vous avez relayées, nous avons décidé de prendre les mesures suivantes avec effet immédiat.

Le dialogue social reste pour nous primordial. Nous sommes convaincus que les décisions prises ce jour pourront nous aider à retrouver cette concertation et encore l'amplifier.

Premièrement, les réorganisations en distribution prévues pour le reste de cette année sont suspendues et reportées au début de l'année prochaine. Nous souhaitons mettre à profit ce temps pour relancer une concertation constructive sur les principes d'établissement d'organisations alignées aux volumes d'activités réellement constatés, aux règles de fonctionnement et aux besoins opérationnels.

Pour les réorganisations récentes ou actuellement en cours pour lesquelles des remarques subsistent, **un Comité de Concertation par Distribution Manager sera organisé courant de la semaine prochaine** dans un souci de répondre aux besoins réels du terrain par des actions concrètes.

Des instructions claires sont données sur la volonté de privilégier la qualité des organisations et du fonctionnement par rapport au respect du budget.

Deuxièmement, nous réaffirmons **que l'intention de l'entreprise est de garder l'activité de transport au sein de bpost**. En conséquence, nous prenons **l'engagement ferme de recruter 50 chauffeurs supplémentaires** d'ici à mi-novembre au plus tard afin d'assurer que tous les services puissent être réalisés comme planifié.

La croissance du marché des paquets nous permet de garder un volume d'emploi significatif dans notre réseau. Cette croissance **entraîne aussi des pics d'activité importants** qui ne peuvent être gérés que par des mesures exceptionnelles et temporaires. Lorsque ceci est nécessaire, la priorité est donnée au renfort des organisations sur la base d'intérimaires. En dernier recours, l'appel à des transporteurs tiers ou commandités par nos clients peut avoir lieu afin d'assurer un service de qualité.

Ensuite, dans chaque centre de tri, **une nouvelle fonction sera mise en place pour assurer quotidiennement la qualité et la ponctualité des alimentations des bureaux de distribution**. Cette personne sera invitée à faire rapport à chaque Comité de Concertation au niveau régional quant à la qualité et la ponctualité des alimentations, le taux de séquençage

petit format, le taux de tri tournée en grand format, le pourcentage de labellisation et aux actions prises pour résoudre les problèmes constatés.

Enfin, dans le cadre de notre programme People@Core, **nous nous engageons à vous présenter dans les prochaines semaines des actions concrètes concernant le recrutement et la rétention des nouveaux distributeurs ainsi que la planification des congés et des repos.**

Je suis parfaitement conscient des difficultés auxquelles sont confrontés nos collègues et de l'urgence de prendre des mesures ayant un effet rapide sur le terrain. Avec l'ensemble du management de MSO, je suis convaincu que le bien-être et l'engagement de nos collaborateurs sont un élément clé pour relever les défis qui nous attendent.

*Philippe Dubois
Chief Domestic Mail Officer*

Préavis de grève

Vous trouverez ci-après le préavis de grève adressé le 12 septembre à la direction de bpost.

Monsieur Koen VAN GERVEN
CEO
bpost
Centre Monnaie

1000 BRUXELLES

Bruxelles, le 12 septembre 2016
Réf. 47/2016/JL

Monsieur le CEO,

OBJET : préavis de grève

Par la présente, la CGSP-ACOD dépose un préavis de grève pour l'ensemble du pays qui prendra cours immédiatement.

Il est motivé par les raisons suivantes :

- l'absence de suivi dans les nouvelles organisations Géoroute et l'application incorrecte du plan MSO ;
- les dysfonctionnements des organisations dans la Distribution ;
- le mauvais fonctionnement et la piètre organisation de la Préparation et du Transport.

Au cours de ces derniers mois, la CGSP-ACOD a souligné à plusieurs reprises qu'il existait des problèmes d'organisation majeurs sur le terrain. Les organisations de la Distribution n'ont pas été harmonisées avec celles de la Préparation et du Transport, et inversement.

La CGSP-ACOD demande des solutions structurelles.

La CGSP-ACOD demande de faire preuve de créativité et de prévoir les moyens nécessaires afin d'harmoniser les différentes organisations. Il doit également être tenu compte de l'équilibre entre la VIE PRIVÉE et la VIE PROFESSIONNELLE des travailleurs.

Enfin, la CGSP-ACOD **EXIGE** de bpost qu'elle respecte le plan MSO, **sans exception.**

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le CEO, l'expression de nos salutations distinguées.

Les Secrétaires généraux,

J.-P. NYNS

J. LESPAGNARD

Mesure transitoire exceptionnelle

Lettre adressée aux collaborateurs concernés

Suite à nos interventions, voici le courrier adressé aux collaborateurs concernés par la mesure transitoire exceptionnelle.

Cher collègue,

Vous avez choisi, jusqu'au 30/09/2017, de vous faire payer vos prestations supplémentaires (effectuées au-delà des 38h/semaine le samedi, le dimanche et/ou un jour férié), plutôt que d'en obtenir la compensation au moyen de repos.

Au vu des nombreuses questions et remarques, le calcul du droit à l'allocation de conversion, « code 1BCT » sur votre fiche de salaire, a été réexaminé. Les questions portaient surtout sur le fait que seules les prestations effectives supérieures à 38 heures par semaine effectuées le samedi et/ou le dimanche étaient prises en considération, ce qui fait qu'aucune allocation de conversion n'était donc payée en cas d'absence. Les prestations effectives ne dépassaient donc jamais les 38 heures par semaine pour le travail le samedi et/ou le dimanche non plus.

À partir des prestations de juin 2016 (donc avec le paiement du salaire d'août 2016), toutes les absences seront assimilées pour calculer le droit à l'allocation de conversion, comme c'est le cas pour le calcul de la durée de travail moyenne.

Et comme pour le calcul de la durée de travail moyenne, le repos compensatoire n'est pas assimilé non plus !

En voici deux exemples :

Ex. 1

Mr. X a acquis au cours d'une période de 4 semaines, suite à des prestations du samedi et/ou dimanche, 10 heures au-dessus des 38h/semaine. Il a apuré 7,6h de repos au cours d'une de ces semaines.

L'octroi de l'allocation de conversion est calculé comme suit : $10 - 7,6 = 2,4$ à payer. Ceci est la méthode de calcul que nous avons d'abord appliquée et qui ne diffère pas de la nouvelle méthode, à savoir dans ce cas que seul le repos a été apuré et qu'aucun congé ou autre absence n'a été notifié pour être assimilé à la durée de travail.

Ex. 2

Mme Y a acquis 15,2 heures au cours de la même période. Elle a apuré 2 heures de repos et était absente un jour au cours d'une semaine avec des prestations supérieures aux 38 heures en raison d'une prestation du samedi.

Avec la méthode de calcul initiale, le résultat serait : $15,2 - 9,6 = 5,6$.

Pour les prestations à partir de juin, le résultat est : $15,2 - 2 = 13,2$ heures à payer. Ceci donne donc une différence de 7,6 heures, ce qui correspond à l'absence assimilée au temps de travail.

Comme les exemples le montrent, le plus avantageux pour vous est de ne pas prendre de repos, ce qui peut s'expliquer par le fait que vous avez opté pour le paiement de vos prestations du samedi et/ou du dimanche.

Si vous avez encore des questions ou remarques, vous pouvez prendre contact avec le HRCC.

Cordialement,

Dirk BOESMANS
Manager HRCC

Adaptation accord écochèques

L'accord écochèques repris dans le plan MSO a été adapté à la Commission paritaire du 1^{er} septembre 2016.

1. Contexte

Le plan MSO a été approuvé en Commission paritaire le 29 octobre 2015.

Ce plan prévoyait entre autres l'introduction d'écochèques.

Dans ce contexte, il avait été convenu à l'article 3.2., §3 de l'Accord qu'une évaluation aurait lieu concernant la fréquence du remplacement le samedi pour les membres du personnel relevant du Groupe 2, comme décrit à l'article 2.1., §2 dudit Accord.

Cette évaluation a entre-temps été réalisée et a permis de conclure qu'il y a, pour ce qui concerne les membres du personnel du réseau MSO, bel et bien lieu de relever le montant des écochèques pour le groupe cible susdit de 30 € par semestre à 60 € par semestre.

Concrètement, pour autant que le membre du personnel soit toujours en service au 1^{er} septembre 2016, un paiement complémentaire de 60 € sera effectué au mois d'octobre 2016. Pour chaque membre du personnel relevant du Groupe 2, un montant de 120 € aura dès lors été payé.

À compter de 2017, comme prévu à l'article 3.2., §2 de l'Accord, le paiement des 60 € se fera deux fois par an, respectivement en janvier et juillet de chaque année.

Ce qui précède implique une adaptation de l'Accord du 29 octobre 2015, déjà adapté précédemment à la Commission paritaire du 28 janvier 2016.

2. Adaptation de l'accord relatif aux écochèques (adaptations indiquées en rouge)

1. Condition suspensive

À la condition suspensive que bpost en tant que SA de droit public soit autorisée à octroyer des écochèques, conformément à l'article 19 quater de l'AR du 28/11/1969 et de l'article 38/1 du Code des Impôts⁹², les conditions d'octroi des écochèques sont régies ci-dessous.

2. Champ d'application

2.1. Cet accord s'applique aux membres du personnel suivants :

§1. Groupe 1 :

- les membres du personnel du réseau MSO et du réseau Cleaning qui, à la suite d'un travail de mobilité, se voient attribuer un horaire dont le régime de travail normal comprend le samedi ;

- les membres du personnel du réseau Retail de MRS qui font partie de l'équipe de bureau et qui obtiennent un horaire dont le régime de travail normal comprend le samedi ; les membres du personnel du Réseau Retail de MRS qui font partie de l'équipe de Cluster ou de l'équipe d'intervention ;
- les membres du personnel de la salle de contrôle d'ICT, dès qu'ils se voient attribuer un horaire dont le régime de travail normal comprend un samedi, à la suite d'une réorganisation ou de l'implémentation d'une nouvelle organisation ;
- les techniciens des centres de tri industriels du réseau FM Maintenance, les membres du personnel des call centers de Mail & Parcels et de Post Info (MRS) et du service desk d'ICT qui se portent volontaires pour que leur régime de travail normal comprenne le samedi.

§2. Groupe 2 :

- les membres du personnel du réseau MSO et du réseau Cleaning qui, à la suite d'un travail de mobilité, sont désignés comme remplaçant et dont le régime de travail normal comprend occasionnellement un samedi ;
- les techniciens des centres de tri industriels du réseau FM Maintenance, et les membres du personnel des call centers de Mail & Parcels et de Post Info (MRS) et du service desk d'ICT dont le régime de travail normal comprend occasionnellement un samedi, à la suite d'une réorganisation ou de l'implémentation d'une nouvelle organisation.

2.2. L'on détermine, le 1^{er} jour ouvrable de chaque trimestre (respectivement en janvier, avril, juillet et octobre), si un membre du personnel appartient au groupe 1 ou au groupe 2.

3. Modalités d'octroi

3.1. §1. Les membres du personnel, appartenant au groupe 1 comme défini à l'article 2 et ayant une ancienneté d'entreprise d'au moins 3 mois, recevront à partir du 1/01/2016 des écochèques pour une valeur totale de 240 € sur base annuelle pour un membre du personnel occupé à temps plein. Dans le cas d'un emploi à temps partiel, ce montant est adapté selon la fraction d'occupation.

§2. Les écochèques sont attribués tous les trois mois et ce, à chaque fois au début du trimestre, respectivement en janvier, avril, juillet et octobre de chaque

année. Le montant de cette attribution trimestrielle des écochèques est fixé à 60 € pour un membre du personnel occupé à temps plein. Dans le cas d'un emploi à temps partiel, ce montant est adapté selon la fraction d'occupation.

3.2. §1. Les membres du personnel appartenant au groupe 2 comme défini à l'article 2 et ayant une ancienneté d'entreprise d'au moins 3 mois recevront à partir du 1/01/2016 des écochèques pour une valeur totale de 60 € sur base annuelle pour un membre du personnel occupé à temps plein. Dans le cas d'un emploi à temps partiel, ce montant est adapté selon la fraction d'occupation. **En application du §3, le montant passe à 120 € sur base annuelle pour les membres du personnel du réseau MSO. En octobre 2016, des écochèques supplémentaires, pour une valeur de 60 €, seront dès lors octroyés à ces membres du personnel pour autant qu'ils soient encore en service au 1^{er} septembre 2016.**

§2. Les écochèques sont attribués tous les 6 mois et ce, à chaque début de semestre, respectivement en janvier et juillet de chaque année. Le montant de l'attribution semestrielle des écochèques est fixé à 30 € pour un membre du personnel occupé à temps plein. Dans le cas d'un emploi à temps partiel, ce montant est adapté selon la fraction d'occupation.

À compter de janvier 2017, le montant de 30 €, tel que prévu à l'alinéa précédent, sera relevé pour passer à 60 € pour les membres du personnel du réseau MSO de groupe 2.

§3. Les montants prévus au point 3.2. seront réévalués après 3 mois et pourront être portés à 120 € sur base annuelle et à 60 € par semestre en fonction de la fréquence d'activation des remplacements du samedi.

3.3. Dans le cas d'une entrée en service ou d'une sortie de service dans le courant de l'année calendrier ou en cas de modification de la fraction d'occupation, le régime en vigueur au moment de chaque attribution s'applique conformément à l'article 3.1 ou 3.2.

3.4. La valeur nominale de chaque écochèque individuel est mentionnée sur l'écochèque et s'élève à maximum 10 € par écochèque.

3.5. Les écochèques sont délivrés au nom du membre du personnel ; cette condition est censée être remplie lorsque l'attribution des écochèques et des données y relatives, comme le nombre et le montant des écochèques, sont communiquées sur le compte person-

nel du membre du personnel, conformément à la réglementation concernant l'administration des documents sociaux.

3.6. Les écochèques peuvent exclusivement être utilisés pour l'achat de produits et de services ayant un caractère écologique, qui sont repris sur la liste jointe aux CCT relatives aux écochèques conclues au sein du Conseil national du Travail. La validité des écochèques est limitée à 24 mois, à compter de la date de leur mise à disposition du membre du personnel. Les deux limites sont mentionnées explicitement sur chaque écochèque.

3.7. Les écochèques ne peuvent être échangés ni intégralement ni partiellement contre de l'argent.

4. Diffusion de l'information

Lorsque les écochèques seront donnés pour la première fois aux membres du personnel concernés, bpost les informera par tous les moyens utiles du contenu de la liste citée au point 3.6, ainsi que des modifications apportées à la liste par le Conseil National du Travail.

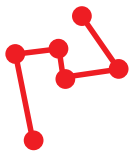
5. Durée de validité

Cet accord est valide à partir du 1^{er} janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Cet accord cesse de plein droit dans le cas de la suppression ou de la modification de l'actuel régime social et fiscal des écochèques. Dans ce cas, les parties négocieront un nouvel accord, qui sera conforme aux modifications réalisées.

6. Évaluation

Outre l'évaluation du montant des écochèques pour les remplaçants, après un an d'application et au plus tard au 31 mars 2017, une évaluation du présent accord, et en particulier de son champ d'application, sera effectuée en Commission paritaire. Les parties s'engagent à apporter les modifications qui se révéleraient nécessaires.



Régionale de Bruxelles-Capitale

Du nouveau à la STIB

Des nouvelles rames de métro prévues pour 2019

43 nouvelles rames de métro seront commandées sous peu. En effet, le Conseil d'administration vient de désigner la société espagnole *Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles* (CAF) pour l'adjudication. L'attribution de l'accord-cadre d'une durée de 12 ans sera immédiatement suivie de la première commande ferme de 43 rames de métro et autres équipements annexes (pièces de rechange, outillage spécial, bancs de tests, simulateur...) pour un montant de 353 millions d'euros. La livraison des premières rames est prévue pour 2019. Par la suite la STIB pourra encore passer d'autres commandes durant cette période de 12 ans.

Mais où va-t-on les garer ces nouvelles rames ? Ceci est également prévu. Les plans pour la construction d'une nouvelle remise seraient dans les cartons de la direction. Un bâtiment serait construit derrière la station Erasme sur le territoire de la commune d'Anderlecht. Nous ne devons pas cacher qu'en tant qu'organisation syndicale, nous ne pouvons qu'applaudir de telles extensions. Un nouveau site, des nouveaux ateliers, une fréquence augmentée, tout cela ne peut se concrétiser qu'en embauchant des nouveaux agents et en organisant des nouvelles formations.

Il est évident que nos camarades siégeant dans le Conseil d'Entreprise et le Comité pour la Prévention et la protection au travail, de même que nos délégués locaux, suivront tous ces travaux de très près et interviendront là où cela s'avérerait nécessaire.

Tout compte fait, un beau couronnement du 40^e anniversaire du réseau bruxellois qui fut inauguré officiellement le 20 septembre 1976.



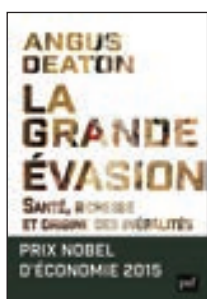


Le basculement du monde

De nos jours, la communication remplace l'information, les « petites phrases », l'analyse. Les pouvoirs – pas seulement politiques – rivalisent dans l'émotion pour se désengager de leurs responsabilités évidentes dans ce qu'est devenu l'état du monde. Ils ne craignent pas d'utiliser la peur, l'angoisse des attentats, du terrorisme pour affaiblir les réactions nécessaires, citoyennes, pour réfléchir à un autre monde. Il faut retourner à la théorie. Elle sert à expliquer le monde. Dans ce livre, Nicolas Béniès se propose de revenir sur les causes profondes de la crise ouverte en août 2007. Une défense et illustration du raisonnement pour appréhender le monde tel qu'il est contre toutes les représentations étriquées et dénuées de tout lien avec la réalité et qui passent par les modèles mathématiques. Ces modèles ont pris le pas sur la réalité elle-même. Une sorte de coup d'État théorique, que l'auteur conteste radicalement, sans refuser pour autant l'apport possible de ces modèles mais en les laissant à leur place.

Nicolas Béniès est un économiste français qui collabore aussi au Monde diplomatique.

Nicolas Béniès, *Le basculement du monde*, Éditions du Croquant, Paris, juillet 2016, 240 p., 12 €.



La grande évasion

Né en Écosse, enseignant à Princeton, Angus Deaton s'est vu décerner le Prix Nobel 2015 pour ses travaux fondés sur la mesure économétrique fine des comportements individuels dans le domaine de la consommation et de la pauvreté en relation avec le bien-être.

En 400 pages non académiques, cet ouvrage expose sa méthode pour sortir des inégalités : il nous apprend que la volonté politique est primordiale pour avoir raison des inégalités de santé dans le monde, détruisant le mythe d'une relation causale entre croissance du revenu et amélioration de la santé.

À l'origine de la notion de seuil de pauvreté, le prix Nobel 2015 se distingue par son optimisme tempéré.

Lauréat en 1978 de la Firsch Medal, Angus Deaton s'est vu décerner le prix Nobel d'économie en octobre 2015.

Angus Deaton, *La grande évasion - Santé, richesse et origine des inégalités*, PUF, Paris, août 2016, 384 p., 24 €.



La spirale du déclassement

Les Classes moyennes, affirme-t-on, seraient relativement épargnées par la crise : la paupérisation des jeunes serait quant à elle concentrée sur les moins diplômés et les solidarités familiales compenseraient les difficultés transitoires des autres. À partir de données et de comparaisons internationales inédites, Louis Chauvel récuse ces argumentaires et dénonce les illusions qui les sous-tendent. Il ne s'agit pas de substituer aux inégalités de classes la fracture des générations, mais de montrer la complémentarité de leur dynamique : à raison du creusement des inégalités patrimoniales, les écarts au sein des nouvelles générations sont appelés à se radicaliser entre héritiers protégés par leurs « garanties » familiales et détenteurs de diplômes dévalorisés. Dès lors, les dénégations qu'on oppose aux difficultés réelles qu'expriment les classes moyennes et les jeunes ne peuvent qu'aiguïser les frustrations et un ressentiment général dont la traduction politique se fait déjà jour.

Louis Chauvel, professeur à l'Université du Luxembourg, est chercheur associé à Sciences Po.

Louis Chauvel, *La spirale du déclassement - Essai sur la société des illusions*, Éd. Seuil, Paris, septembre 2016, 213 p., 16 €.



André Gorz, une vie

Cette première biographie d'André Gorz (1923-2007) retrace le parcours de l'un des penseurs les plus clairvoyants et innovants de la critique du capitalisme contemporain. Marqué par les pensées de Marx et Husserl, Gorz pose la question fondamentale du sens de la vie et du travail.

Né Gerhart Hirsch à Vienne, ce « métis inauthentique » étudie en Suisse, avant d'opter pour la France. Penseur existentialiste, autodidacte, il révisé constamment ses façons de voir, sans craindre d'explorer de nouveaux territoires théoriques. Il est aussi l'un des premiers artisans de l'écologie politique et de la décroissance. Une pensée en mouvement, au service de l'autonomie, du temps libéré, de l'activité créatrice et du bien-vivre. André Gorz offre une boussole précieuse à tous ceux qui croient qu'un autre monde reste possible.

Willy Gianinazzi est un historien français, auteur d'ouvrages sur le syndicalisme révolutionnaire.

Willy Gianinazzi, *André Gorz, une vie*, Éd. La Découverte, Paris, août 2016, 384 p., 23 €.



Le rappel à l'ordre

Publié il y a quatorze ans, cet essai avait révélé l'émergence, alors diffuse, d'une culture « néo-réactionnaire » dans le paysage intellectuel français. Cette réédition montre à quel point Daniel Lindenberg avait vu juste. Depuis, la parole s'est libérée, les analyses se sont décomplexées. Et ceux-là mêmes qui avaient protesté contre leur assimilation à un qualificatif jugé péjoratif se réjouissent aujourd'hui publiquement du « grand retournement » qu'ils ont provoqué dans le monde des idées. Le rappel à l'ordre est un livre prémonitoire, nécessaire à notre compréhension du présent. Une postface inédite de l'auteur souligne les nouveaux contours de la galaxie des personnalités et des œuvres qui, au-delà de leurs différences, orchestrent une révolution conservatrice au cœur de la vie intellectuelle et politique. Toute notre démocratie s'en trouve ébranlée.

Daniel Lindenberg est historien des idées, professeur de sciences politiques à l'université Paris VIII.

Daniel Lindenberg, *Le rappel à l'ordre - Enquête sur les nouveaux réactionnaires*, Éd. Seuil, Paris, février 2016, 99 p., 11,80 €.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Nous sommes tous CATERPILLAR !
- 4 / Dossier • Marché du travail et projet de loi Peeters
- 7 / IRB • Celui qui combat peut perdre, celui qui ne combat pas a déjà perdu
- 8 / IRB • Congrès statutaire de la CGSP-Bruxelles
Résistance offensive !

Infos POSTE

- 9 / Mesures prises suite aux remarques relayées lors de la sous-commission paritaire mail
- 10 / Préavis de grève
- 11 / Mesure transitoire exceptionnelle – Lettre adressée aux collaborateurs concernés
- 12 / Adaptation accord écochèques

Infos TBM

- 14 / Régionale de Bruxelles-Capitale • Du nouveau à la STIB
- 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 : Patrick Lebrun - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11