

TRIBUNE



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

NOVEMBRE
2016

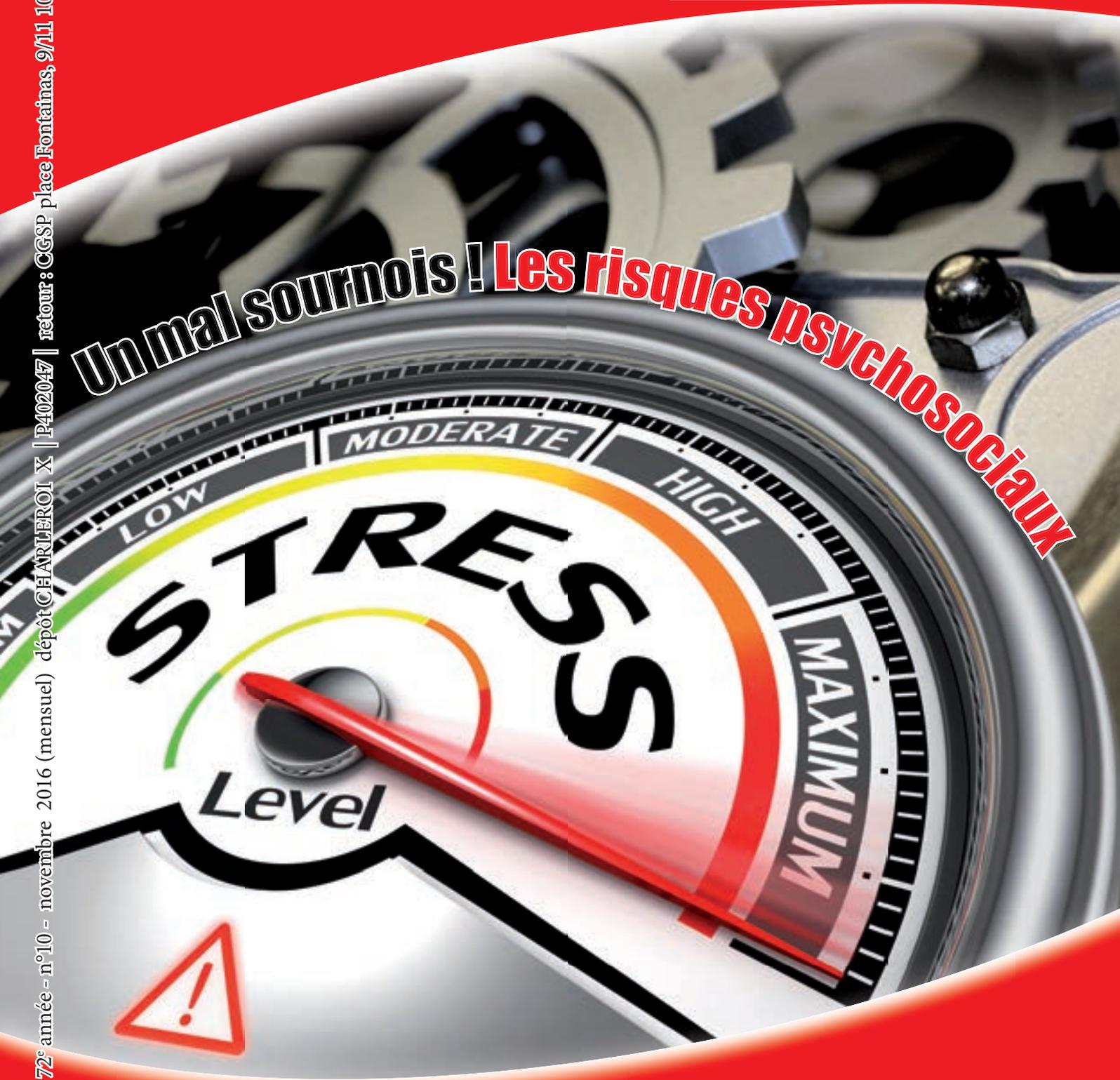
TÉLÉCOM AVIATION

CGSP

FGTB Services Publics

72^e année - n°10 - novembre 2016 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

Un mal sournois ! Les risques psychosociaux



ÉDITO
Ceci n'est pas un budget !
P. 3



BAROMÈTRE FGTB
Notre qualité de vie au peigne fin
P. 7

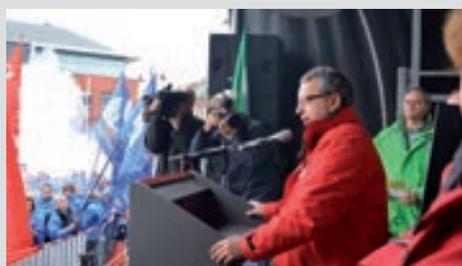
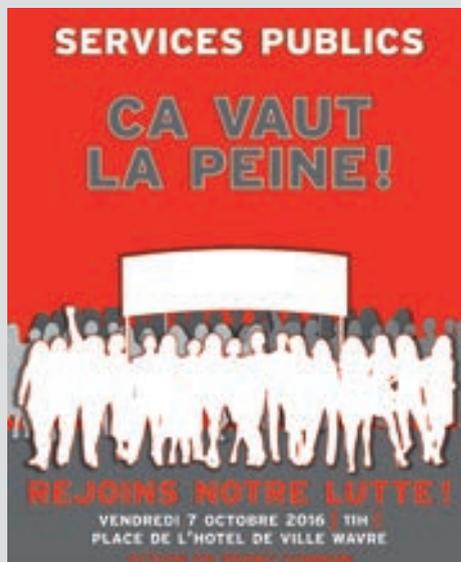


TÉLÉCOM AVIATION
V'là poqwè...
P. 13

7 octobre à Wavre La colère de la CGSP

Ils devaient trouver 2,4 milliards sur notre dos ! Ils se sont (encore) trompés ! Aujourd'hui, c'est 4,2 milliards d'économies dans les services publics et la protection sociale qu'ils doivent faire. Une telle erreur cache mal la volonté de détruire tout ce qu'il reste de notre modèle social !

Face à cela nous ne pouvons rester sans rien faire ! Nous nous sommes fait entendre ce 7 octobre à Wavre !



DANS NOS RÉGIONALES

Régionale de Charleroi - Cheminots

Dîner musical

Le Comité de Pensionnés Cheminots organise un dîner musical, le **6 décembre 2016 à 12h**, rue de Montigny, 42 - Charleroi - Salle 1.

Coût : 5 €/Cheminots et par conjoint à payer à l'inscription sur le numéro de compte bancaire : BE92 0682 1784 2223 - CGSP Cheminots (paiement et inscription à confirmer auprès de Véronique au 071/797 111). Personnes « non-cheminots » : 15 €.

Menu : apéritif, porchetta et ses accompagnements, dessert et café (boissons comprises).

Attention ! Date limite des inscriptions : **le 25 novembre 2016**. Inscriptions limitées à 80 personnes.

Goûter Cougnolle

Le Comité des Pensionnés Cheminots de la CGSP de Charleroi organise un « goûter cougnolle » le **20 décembre de 14h à 17h30**, à la CGSP – Salle 1.

Il sera offert gracieusement aux participants :
Café ou chocolat chaud
Cougnolle – Beurre

Attention ! Inscriptions limitées à 80 personnes et à confirmer auprès de Jessica : Tél. 071/797 111.

Date limite des inscriptions : **le 9 décembre 2016**.

Régionale du Hainaut occidental - Cheminots

Repas de la Saint-Éloi

Les Pensionnés « Cheminots » section d'Ath organisent le repas de la Saint-Éloi au Moulin de la Hunelle à Chièvres le **dimanche 27 novembre 2016 à 12h**.

Au menu

- L'apéritif Saint-Eloi et ses douceurs
- Le saumon rose en belle-vue
- Le velouté de poireau et croûtons
- Le pintadeau périgourdine agrémenté d'un gratin dauphinois et sa bouquetière de légumes
- La coupe maison avec ses fruits et son coulis

Coût : 25 € pour les affiliés CGSP Cheminots Pensionnés de la régionale, les actifs de la section ainsi que les conjoints ; 32 € pour les sympathisants. Les boissons et le petit noir seront servis selon le tarif en vigueur.

Ambiance musicale assurée par « Monica et Patrick ».

Réservation jusqu'au **21 novembre au plus tard** auprès des Camarades : Francis Detez, rue Gérard Dubois 29 à Ath (068/283 705) ; Jean-Claude Imbo, rue Culant 30 à Deux-Acren (068/338 606 ou 0475/224 745).

Ceci n'est pas un budget !

Dimanche 16 octobre, le 1^{er} ministre présentait (enfin !) sa Déclaration de politique générale devant la Chambre. Cet exercice clôturait la pénible saga de la confection du budget 2017. Rien n'aura été épargné aux Citoyens : dramatisation, coup de théâtre, claquement de portes, coups bas et mots assassins !

Tout ça pour quoi ?

Après un tel cirque, la question mérite assurément d'être posée : « tout ça pour quoi ? »

Pour avoir un « budget » qui, une nouvelle fois cherche à faire des économies en réduisant, drastiquement, ses dépenses de service public et de protection sociale. Deux tiers de l'objectif budgétaire se réalise, en effet, par une diminution des dépenses publiques et la moitié de ces réductions concerne la sécurité sociale et les soins de santé.

Ainsi, les différentes mesures prises en matière de santé limitent la croissance du budget des « soins de santé » à 0,5 % en 2017 ; ce qui est largement insuffisant !

Dans le même temps, ce gouvernement prend toute une série de mesures afin d'augmenter le temps de travail, de retarder l'âge du départ à la pension, de précariser encore d'avantage les travailleurs et les allocataires sociaux. Or, il est prouvé que ce genre de mesures a un impact significatif **et négatif** sur la santé des travailleurs.

Bref, le gouvernement fait le choix d'une médecine à deux vitesses. Faut-il rappeler qu'en janvier dernier, le Baromètre « SOLIDARIS » mettait en avant qu'au cours des 12 derniers mois, près d'un Belge sur 5 avait renoncé **pour des raisons financières** à un rendez-vous chez un spécialiste ?

Que faut-il attendre d'une augmentation significative du prix des antibiotiques, du gel du budget des maisons médicales, des attaques sur le financement des hôpitaux ? C'est de la malhonnêteté d'oser dire que cela n'aura pas d'impact sur le Citoyen. Bien au contraire, cela va conduire une part sans cesse plus grande de la population à faire des choix douloureux, car, si nécessaire, le médecin continuera à prescrire des antibiotiques, il n'y a parfois pas d'autres solutions, mais nous serons de plus en plus nombreux à ne pas nous rendre à la pharmacie. À l'heure où 15 % de la population vit avec moins de 1 000 euros par mois, cette mesure est intolérable et résume, à elle seule, le mépris de ce gouvernement pour les plus précaires d'entre nous !

La théâtralisation du budget n'était, au final, qu'un élément de politique spectacle. Qu'un moyen de dramatiser la situation afin de faire passer toute une série de mesures.

En privilégiant la piste de diminution des dépenses, le Gouvernement fait, non pas un choix pragmatique, mais un choix idéologique dont l'objectif final est le démantèlement de nos mécanismes de solidarité. Moins de services publics et moins de sécurité sociale, cela signifie de donner la possibilité à certains de faire du profit sur notre dos.

Casser notre modèle social c'est permettre à certains de nous vendre ce qu'auparavant nous avions à notre disposition grâce à notre solidarité ! C'est faire la preuve que ce gouvernement ne sert pas les intérêts de la population mais est le bras armé des multinationales et du patronat !

Ceci n'est pas un budget, mais une remise en cause brutale de notre modèle social !

À nous de montrer que nous ne sommes pas dupes !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

UN MAL SOURNOIS !

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

*Troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations...
Un nombre grandissant de travailleurs déclarent souffrir de symptômes liés à des risques psychosociaux.
Le phénomène n'épargne aucun secteur d'activité.*

Un phénomène en nette croissance

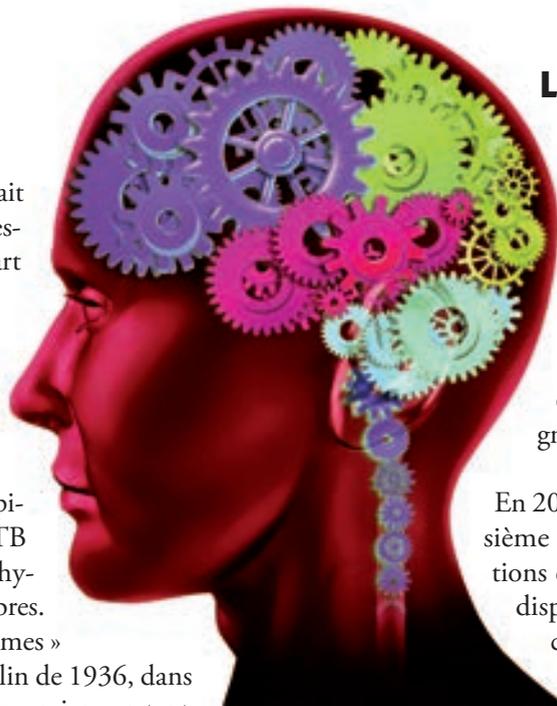
En 2010, une enquête nationale mettait en lumière que 3 travailleurs sur 10 resentaient, en permanence ou la plupart du temps, du stress au travail.

C'était en 2010, depuis, les mesures d'austérité imposées au monde du travail, la remise en cause du salaire, l'augmentation de la flexibilité, la précarisation de l'emploi n'ont fait qu'empirer les choses. Ainsi, en 2014, la FGTB publia une enquête sur le bien-être physique et mental auprès de 5 000 membres. L'enquête était intitulée « Modern Times » en référence au film de Charlie Chaplin de 1936, dans lequel le personnage principal essaie de survivre, en tant qu'ouvrier, dans la société moderne et industrialisée. Les résultats étaient alarmants.

Environ 90 % des répondants soulignaient que l'organisation du travail avait incontestablement une influence sur leur santé physique et mentale. Les conséquences le plus souvent évoquées étaient le stress, (92 %), le burn-out (63 %) et les troubles du sommeil (51 %).

Le résultat le plus préoccupant de l'enquête était sans doute que trois quarts (74 %) des travailleurs interrogés estimaient ne pas avoir la force physique et psychologique pour continuer à travailler jusqu'à l'âge légal de la pension¹. Et ce constat datait d'avant la décision du gouvernement fédéral de relever l'âge légal de la pension de 65 à 67 ans. On peut donc supposer que ces pourcentages seraient encore plus élevés aujourd'hui.

En plus de ses effets dramatiques sur la santé des travailleurs, le mal-être au travail a, également, d'importantes conséquences sur l'économie elle-même. Le BIT (Bureau international du Travail) estime que les pertes de qualité, l'absentéisme et le turnover résultant du stress représentent entre 3 et 4 % du PIB des pays industrialisés.



La lente reconnaissance des risques psychosociaux

C'est en 1999, que les interlocuteurs sociaux se mettent d'accord sur une Convention collective du travail (CCT 72) sur la gestion et la prévention du stress occasionné par le travail. Cependant, le dispositif mis en place était tellement peu contraignant qu'il produit peu de résultats.

En 2002, suite à la publication de la « Troisième enquête européenne sur les conditions de travail », la Belgique se dote d'un dispositif légal et contraignant visant à combattre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Cette loi s'appliquera également aux administrations et services publics. Les

dispositifs de ce nouveau cadre légal seront renforcés en 2007 afin de pouvoir prévenir plus rapidement les faits de violence ou de harcèlement (moral ou sexuel).

On le voit cependant, la prise en compte du phénomène reste partielle, se bornant au cas de stress, de violence ou de harcèlement. Mais les risques psychosociaux (RPS) sont une réalité bien plus complexe et sournoise.

Il faudra attendre la législation² de 2014 pour voir apparaître une réelle prise en compte des RPS. Ce nouveau paquet législatif élargit également la notion de harcèlement en redéfinissant ce qu'il faut comprendre par « harcèlement moral ». Il prend maintenant en compte la répétition de comportements considérés individuellement comme bénins mais **dont la répétition et l'accumulation** dans le temps forment un ensemble abusif (= donc aussi l'ensemble abusif de plusieurs conduites même si les conduites en elles-mêmes ne sont pas abusives).

Le harcèlement moral se construit par un amas de petites touches néfastes, telles que par exemple, le fait de ne pas attribuer de tâches à un travailleur ou de lui donner des

tâches inutiles ou largement inférieures à ses compétences, de l'ignorer, de l'isoler, de lui imposer des délais inhumains, de faire circuler des ragots ou des blagues le concernant...

La loi de 2014 met également en avant une nouvelle approche dans le traitement des RPS en privilégiant la prévention au niveau collectif.

Le but étant d'avoir une vue globale de l'environnement de travail afin d'éviter que des travailleurs isolés ne doivent introduire des plaintes individuelles pour des facteurs de charge psychosociale s'appliquant à plusieurs travailleurs alors qu'il est possible de les éviter en travaillant sur une meilleure organisation du travail (au sens large). Pour ce faire la législation définit différentes procédures ainsi que les rôles de chacun³.

**3/4 DES TRAVAILLEURS
NE PENSENT PAS TENIR
JUSQU'À LA PENSION...**



Les RPS, qu'est-ce que c'est ?

La loi de 2014 définit les risques psychosociaux de la manière suivante : il s'agit de « *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs subissent un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger* ». La violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail font partie intégrante des risques psychosociaux.

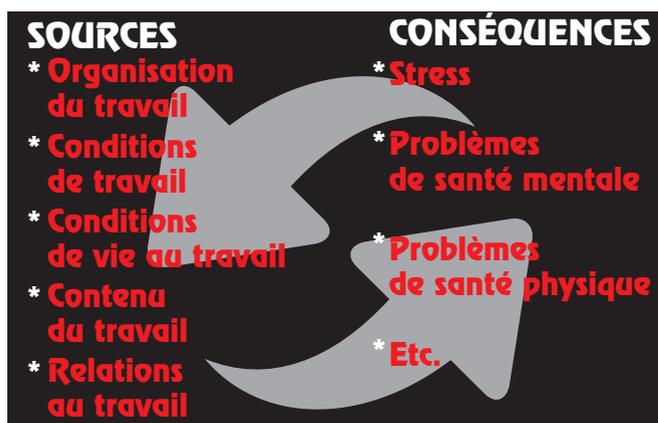
Les RPS liés au travail recouvrent donc des risques professionnels qui portent aussi bien atteinte à la santé psychique que physique des travailleurs. Le dommage psychique se manifeste par des angoisses, dépression, burn-out, des idées suicidaires tandis que le dommage physique se manifeste, notamment, par des problèmes de sommeil, d'hypertension ou encore des palpitations. Ces malaises trouvent leur origine dans la pression ressentie par le travailleur et peuvent représenter des dangers pour la sécurité du travailleur et celle de ses collègues.

Le fait d'être exposé à des RPS peut également avoir des conséquences sur la vie sociale des travailleurs qui en sont victimes (relations familiales difficiles, dégradation des rapports avec les autres...).

Les risques psychosociaux sont complexes parce que leurs origines sont multifactorielles et que les dangers se situent à plusieurs niveaux : au niveau de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail.

L'organisation du travail : il s'agit notamment de la structure, de la manière dont sont réparties les tâches, les procédures de travail, les outils de gestion...

Le contenu du travail : il a trait à la tâche du travailleur en tant que telle. On retrouve dans cette catégorie tout ce qui touche à la complexité et la variation des tâches, aux exigences émotionnelles (relation avec le public, contact avec la souffrance, devoir cacher ses émotions...), à la charge mentale (liée entre autres à la difficulté de la tâche), à la charge physique, la clarté des tâches ...



1. Parmi les travailleurs qui font du travail en équipes, ce chiffre était même de 8 sur 10.
2. Cette législation se compose de 2 lois et d'un arrêté royal.
 - La loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
 - La loi du 28 mars 2014 modifiant le code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires.
 - L'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.
3. Employeur, ligne hiérarchique, travailleur, conseiller en prévention interne, conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux, CPPT...



Les conditions de travail : elles recouvrent tout ce qui touche aux modalités d'exécution de la relation de travail : les types de contrat et d'horaires (le travail de nuit, le travail posté, les horaires atypiques...), les possibilités d'apprentissage, les procédures d'évaluation.

Les conditions de vie au travail : elles visent l'environnement physique dans lequel le travail est effectué : l'aménagement des lieux de travail, les équipements de travail, le bruit, l'éclairage, les substances utilisées, les positions de travail.

Les relations interpersonnelles au travail : cela regroupe les relations internes (entre travailleurs, avec le chef direct, la ligne hiérarchique...) mais également les relations avec les tiers, les possibilités de contact, la communication...

À tout cela s'ajoute encore le fait que le travailleur a souvent des difficultés à reconnaître qu'il peut souffrir de problèmes liés à son travail. Cela est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit de problèmes de santé mentale. En effet, les préjugés ont la vie dure et il n'est pas rare d'entendre que les travailleurs concernés sont des personnes fragiles, que les RPS ne concernent que les problèmes de harcèlement, ou que l'origine de la situation n'est pas à trouver dans les conditions de travail mais dans la vie familiale. Ces préjugés rendent difficiles la prévention. Pourtant, nous avons peut-être, juste à côté de nous un collègue en souffrance, il est donc primordial de prendre très au sérieux les risques psychosociaux.

Pour savoir comment agir et réagir, la FGTB a édité une brochure téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.accg.be/sites/default/files/publications/accg-nouvelle-reglementation-sur-les-risques-psychosociaux-au-travail.pdf>

Un projet de société

L'évolution de la législation en matière de bien-être au travail, traduit l'évolution inquiétante que nous subissons actuellement. Le monde du travail est de plus en plus sous pression, les objectifs ne sont plus que financiers (il faut maximiser le profit, veiller au chiffre d'affaires...) et les menaces de perdre sa place si l'on ne répond pas aux exigences du Capital sont bien réelles.

Ce phénomène n'est pas anodin ! L'organisation du travail n'est pas neutre mais, au contraire, un choix idéologique !

La gestion managériale, qui s'étend largement aux services publics, fait de la production un moyen pour maximiser le profit, peu importe ce qui est produit, peu importe la manière dont c'est produit. L'important c'est que cela rapporte !

Le stress, la peur, les menaces, l'urgence, l'isolement des travailleurs deviennent donc des moyens aux mains des gestionnaires pour répondre à cet objectif.

À cela s'ajoute que ces méthodes de management font reposer l'entière responsabilité des résultats obtenus sur les seules épaules des travailleurs. « *Si les chiffres ne sont pas bons, c'est parce que les travailleurs, ne sont pas assez flexibles, pas assez productifs...* ». Les travailleurs ne sont plus que des ressources (comme les autres) à gérer, à exploiter afin de satisfaire les exigences des actionnaires.

Les politiques menées, notamment par ce Gouvernement, renforcent cette situation, donnent raison à ceux qui exploitent et, de ce fait, légitiment cette méthode d'organisation du travail.

La flexibilisation accrue prévue par la loi Peeters, le report de l'âge légal de la pension, la réforme de la loi sur la fixation des salaires, mais également l'instauration d'un service minimum, la réduction des effectifs ou la remise en cause de l'action syndicale, participent de ce phénomène.

Ces lois auront un impact extrêmement négatif sur notre santé, mais également sur notre espérance de vie ! Car, partout en Europe, où l'on a flexibilisé le temps de travail, augmenter l'âge de départ à la retraite cela s'est **toujours** traduit par un recul de l'espérance de vie des travailleurs et des plus précaires.

La résistance à ce détricotage de notre modèle social doit être l'affaire de tous car **sommes-nous disposés à vivre en mauvaise santé et à mourir plus tôt pour satisfaire ceux qui nous méprisent et nous exploitent ?**

Voilà, peut-être, la seule question qui mérite, à cette heure, d'être posée !

Le baromètre de la FGTB : notre qualité de vie au peigne fin

À une époque où le buzz et le coup d'éclat médiatique l'emportent trop souvent sur la réflexion, le baromètre socio-économique de la FGTB remet les pendules à l'heure ! Cet outil précieux pour les travailleurs situe les décisions politiques dans leur contexte et permet d'en démêler la trame et d'en traquer les absurdités.

Chaque année, la FGTB édite un baromètre de notre qualité de vie. Il s'écarte fondamentalement des rapports de la Banque nationale car la FGTB tient à ne pas prendre uniquement en compte les indicateurs économiques. En effet, pour nous, le bien-être et la qualité de vie ne doivent pas être mis de côté, bien au contraire, ils doivent être un élément essentiel lorsque l'on veut juger de l'état d'un pays.

C'est tout cela que prend en compte le baromètre de la FGTB. À sa lecture, on se rend compte combien les épaules des travailleurs, des allocataires sociaux sont les seules à toujours supporter le poids d'une austérité qui dégrade tout autant leur condition de travail que leur vie de tous les jours.

Quelques exemples simples suffiront à le démontrer ici mais le baromètre 2016 en comporte des dizaines (comme l'évaluation de la mobilité, de la qualité de l'eau, de l'air, de la culture, etc.) et en cela est un atout précieux pour les travailleurs dans leur argumentation en faveur d'une meilleure qualité de vie.

Le pouvoir d'achat a reculé

Le pouvoir d'achat des Belges est en baisse continue depuis 2009 et est actuellement au niveau de celui de 2006... Cette évolution est inférieure à celle de nos pays voisins mais la « norme salariale » sur laquelle le gouvernement s'est basé pour nous imposer les sauts d'index, le blocage salarial ou le tax-shift a malgré tout été appliquée... Alors que la productivité n'a cessé d'augmenter, la part des salaires dans la richesse produite a encore chuté.



Les recettes fiscales en chute libre !

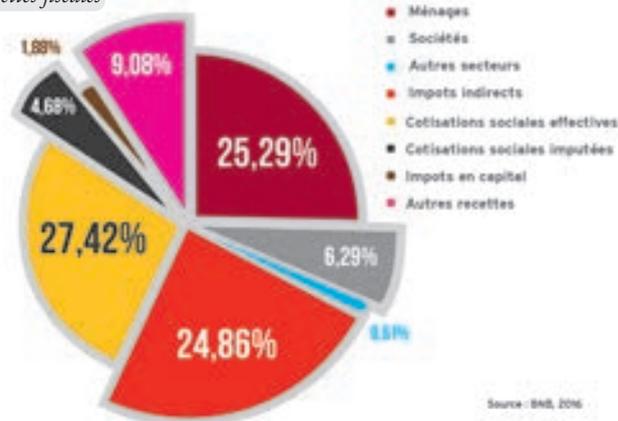
Le gouvernement s'étonne de devoir trouver 4,2 milliards supplémentaires pour combler son budget. Le pays est riche mais l'État est de plus en plus pauvre. À quoi cela est-il dû ? Aujourd'hui, le travail fournit l'essentiel des recettes de l'État et le capital ne contribue que très peu aux finances publiques et à la protection sociale. C'est pourtant dans les services publics et dans la Sécu que ce gouvernement entend aller

chercher des recettes supplémentaires. En première ligne, nos pensions sont directement visées alors qu'elles sont déjà les plus basses d'Europe.

Les coûts de la sécurité sociale augmentent, mais au lieu d'aborder cette situation de manière équilibrée, le gouvernement se limite uniquement aux dépenses (en diminuant les prestations pour les soins de santé et en rendant plus difficile l'accès à la sécurité sociale) et de plus, il affecte les revenus à de nouvelles réductions de cotisations patronales de 32 % à 25 %.

De plus, aucun engagement n'a été demandé aux employeurs pour investir ces milliards prélevés dans la sécurité sociale. Les distribuer aux actionnaires ou les faire disparaître au Panama, peu importe. Lorsqu'on additionne la perte due au saut d'index et le blocage des salaires, la grande partie de la population est perdante. Pour les allocataires sociaux, la perte est la plus grande. Toutes les mesures d'austérité les frappent de plein fouet !

Recettes fiscales



Contre-feux

À toutes ces régressions, nous avons des dizaines d'alternatives à opposer et à proposer, dont le refinancement de nos services publics, une fiscalité fortement progressive et touchant tous les revenus ou une réduction du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire afin d'améliorer nos conditions de travail et de répartir plus également les fruits de notre travail.

La prospérité n'est en rien synonyme de bonheurs. Certainement pas si ce bien-être sert à la dégradation du cadre et des conditions de vie de l'homme et forme une menace pour la planète tout entière. Certainement pas si elle n'est acquise qu'au prix de l'exploitation des uns au profit de quelques autres !

Consultez le baromètre FGTB sur :

<http://www.fgtb.be/-/barometre-socio-economique-2016>



Les raisons de ta colère et de la nôtre

Les mois passent, le gouvernement fédéral est toujours là et poursuit son travail de sape des services publics. Jamais un gouvernement n'avait mené une politique antisociale aussi violente alors que la crise précarise un nombre croissant de citoyens dans notre pays et en particulier à Bruxelles. Le 7 octobre, la CGSP manifestait à Wavre en front commun, pour rappeler les raisons de notre colère et notre détermination dans la défense des services publics.

Malgré notre opposition argumentée et les différentes actions, manifestations, grèves, ce gouvernement chimérique s'entête, au mépris du dialogue social, à mettre en œuvre des politiques injustes qui atteignent tout d'abord les plus fragiles, mais qui touchent tous les citoyens dès lors qu'on s'attaque à cette richesse collective que sont les services publics. Nous leur disons : « attention ! » ; « stop ! » ; « vous allez trop loin ! » ; « on va se fâcher »... Et eux, ces messieurs-dames du gouvernement, ils s'entêtent, s'enferment, jusqu'à l'échec dans des politiques délétères qui ne rencontrent même pas les objectifs définis par leurs propres critères.

Services publics et Sécurité sociale en danger

Le trou de 4,2 milliards qui apparaît dans le budget fédéral à l'heure du contrôle budgétaire aboutira à de nouvelles économies forcées dans les services publics. Une fois de plus, ces derniers serviront de variable d'ajustement, répondant ainsi aux diktats de la Commission européenne sur les normes de déficits budgétaires des États et à la quête insatiable de compétitivité exigée par les organisations patronales. Il faut dénoncer le carcan qu'impose le Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG) qui empêche tout État, de mener des politiques d'investissement et de relance. Pour régler les questions de compétitivité, il faut abolir les mécanismes qui organisent la concurrence entre territoires en Europe et qui conduisent à revoir sans cesse à la baisse les normes sociales pour se monter plus « compétitif » que son voisin. Cette logique est défavorable aux travailleurs qui s'en trouvent progressivement précarisés. Il faudrait au contraire développer l'harmonisation fiscale et sociale que nous réclamons depuis les débuts de l'Union européenne !

Non content de démanteler les services publics à travers des réductions de financement et d'effectifs, ce gouvernement de malheur se propose de faire des coupes sombres dans les branches de la Sécurité sociale. Après les exclusions du chômage ; le relèvement de l'âge de la retraite à 67 ans, voilà qu'il s'attaque aux malades par un moindre remboursement des soins de santé.

Dans le même temps, il prépare une réforme de l'impôt des sociétés qui abaisserait encore le taux moyen d'imposition vers les 20 %, privant en cela l'État de rentrées nécessaires à son bon fonctionnement. Il nous mène ainsi vers un système inégalitaire où la garantie sociale s'efface devant les privilèges des nantis !



Les alternatives existent !

Nous résistons et nous opposons car nous défendons un véritable projet de société axé sur l'intérêt général et la solidarité. En matière d'emploi par exemple. À l'opposé du projet Peeters qui vise à permettre de travailler plus en assouplissant les règles de calcul du temps de travail, nous prôtons avec la FGTB un partage via une réduction collective du temps de travail. Cette approche est favorable à la réduction du chômage, au bien-être des travailleurs, aux recettes de l'État via les cotisations sociales et du même coup à la réduction des dépenses de l'assurance chômage.

Que faire d'un gouvernement borné qui applique des recettes qui s'avèrent inadéquates et qui malgré ce constat, s'acharne à les imposer ? Il faut en changer ! C'est pour cela que la CGSP-Bruxelles, avec les autres centrales de la FGTB continuera à mobiliser et à mener des actions. C'est bien son rôle de contrepouvoir. Dans une société réputée démocratique, « lorsque le gouvernement viole les droits du peuple, l'insurrection est pour le peuple et pour chaque portion du peuple, le plus sacré des droits et le plus indispensable des devoirs¹ ».

Rudy Janssens

Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

1. Art. 35 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen de 1793.

www.cgsp-acod-bru.be



Fonds régional de garantie locative pour baux privés

Conformément aux engagements de la Déclaration de politique régionale, la Wallonie va créer un Fonds régional de garanties locatives (FGL). Ce fonds se porterait garant auprès du propriétaire du versement de la garantie complète même si elle n'est pas encore totalement constituée par le locataire et permettrait la portabilité de cette garantie.

La situation actuelle dans le secteur privé

La garantie locative protège le bailleur lorsque le preneur manque à ses obligations. Même si elle n'est pas imposée par la loi, la plupart des baux prévoient une garantie. Si les parties optent pour une garantie en espèces, trois modalités sont possibles : compte bloqué au nom du preneur, garantie versée en plusieurs mensualités, garantie via un contrat entre le CPAS et une institution financière.

Le système actuel présente plusieurs inconvénients :

- moins d'un Belge sur quatre dispose d'une épargne de précaution permettant de faire face à une dépense imprévue. La garantie peut donc constituer un frein majeur à l'accès au logement ;
- difficulté de transition entre deux logements et pour récupérer la garantie en cas de dégâts ou si le propriétaire n'y consent pas;
- en cas de versement étalé, la plupart des banques imposent des frais de dossiers pour compenser les intérêts perdus ;
- le recours au CPAS stigmatise les bénéficiaires auprès des propriétaires.

Le projet de Fonds régional de garanties locatives

La constitution de la garantie locative resterait toujours facultative. Mais, si garantie il y a, elle devra être obliga-



toirement versée au Fonds régional. Le montant serait équivalent à deux mois de loyer. La constitution de la garantie pourrait se faire en 12 ou 24 mensualités pour certaines catégories de revenus et dans certains cas particuliers. Par ailleurs, le gouvernement entend permettre la portabilité de la garantie locative. Le Fonds couvrira les dégâts locatifs ainsi que les arriérés de loyers et de charges mais pas les indemnités de rupture.

La structure du FGL serait confiée à un établissement de crédit via le mécanisme de concession de services publics. Un rendement sociétal serait exigé en justifiant d'une certaine expérience dans l'octroi de crédits dans les secteurs de l'immobilier durable, de l'énergie renouvelable, de l'éducation et/ou des soins de santé. Les rendements générés seraient affectés à un Fonds budgétaire pour le relogement.

Position de la FGTB wallonne

La FGTB wallonne a accueilli favorablement le projet mais a marqué sa préférence pour qu'un organisme public, existant ou à créer, assume les missions de collecte et de gestion des montants déposés. Néanmoins, vu les difficultés légales et réglementaires ainsi que les

obligations européennes, le choix du mécanisme de concession de services publics paraît s'imposer. Par conséquent, la FGTB wallonne souhaite que le cahier des charges contienne un certain nombre de prescriptions. Ce Fonds devrait intervenir pour augmenter l'accès du plus grand nombre à un logement de qualité à un prix abordable (location ou achat), mais aussi pour améliorer l'offre en matière d'infrastructures collectives. Ces investissements amélioreront le niveau de vie de la population mais soutiendront aussi la création d'activités et d'emplois. La FGTB wallonne revendique également la création d'un Comité d'orientation, de suivi et d'évaluation de l'affectation des moyens collectés, Comité dans lequel seraient représentés les interlocuteurs sociaux wallons. La FGTB wallonne veillera à être associée à l'évolution du dossier et ses représentants au CESW seront attentifs à défendre ces propositions.

Article paru dans Echo FGTB de septembre 2016

Les syndicats et les avocats défenseurs des droits humains soutiennent Lula



Des syndicats internationaux et américains se sont associés à d'éminents avocats défenseurs des droits humains pour dénoncer les accusations sans fondement à l'encontre de l'ancien président brésilien Luis Inácio Lula da Silva, lors d'une manifestation spéciale organisée le 20 septembre à New York par la CSI et l'AFL-CIO.

Lula s'est exprimé par liaison vidéo au cours de cette manifestation, pendant que le procureur Sérgio Moro, au Brésil, annonçait qu'il assumerait lui-même la fonction de juge pour procéder aux auditions concernant les accusations contre Lula, diffusées pour la première fois par le conglomerat de la presse de droite Globo il y a plus de cinq ans. Un des collègues procureurs de Moro, Roberson Pozzobon, a reconnu la semaine dernière qu'il n'y avait pas de preuve au sujet de l'accusation principale selon laquelle Lula posséderait en secret un appartement à Guarujá.

L'avocat internationalement renommé Geoffrey Robertson, spécialiste des droits humains, a déclaré : « *Le monde entier regarde le Brésil. La communauté juridique internationale est scandalisée par l'acharnement des procureurs du Car Wash contre Lula et sa famille. Lula n'est pas poursuivi, il est persécuté. C'est pourquoi nous avons déposé une plainte à la Commission des droits de l'homme des Nations unies, à Genève. Je rencontre de nombreux avocats et défenseurs des droits humains en ce moment aux États-Unis, pendant l'Assemblée générale des Nations unies, pour discuter de la situation qui règne actuellement au Brésil.* »

D'après Tefera Gebre, le directeur général adjoint de l'AFL-CIO, « *La défense de la démocratie est fondamentale pour les syndicats. Les travailleurs américains et l'AFL-CIO sont fiers de soutenir l'ancien président Lula et les travailleuses et travailleurs brésiliens. La justice est importante en démocratie, où les citoyens sont au cœur de la représentation, et la justice est importante pour Lula et le peuple brésilien.* »

Sharan Burrow, la secrétaire générale de la CSI, qualifie les accusations à l'encontre de Lula « *d'attaques politiques partisans faisant usage de l'appareil judiciaire pour essayer*

de détruire un homme qui a hissé des dizaines de millions de citoyens hors de la pauvreté et qui reste le chef d'État le plus apprécié de l'histoire du Brésil. Lula a déjà été déclaré coupable par l'homme qui va présider son jugement sans jury, pendant que les entreprises cherchent à renforcer leur mainmise sur le pays pour préserver leurs intérêts. Nous soutenons Lula dans sa lutte contre ce simulacre de justice. »

Les avocats de Lula ont dressé une liste des violations des droits fondamentaux dont il a fait l'objet pendant la campagne menée contre lui, notamment la privation de liberté, la mise sur écoute illégale de ses conversations téléphoniques, la divulgation de sa correspondance, l'interception de ses échanges avec ses avocats, la présomption de culpabilité sans preuve ni jugement, l'absence de juge impartial et de procédure judiciaire équitable.

Certains adversaires de Lula, même parmi les plus virulents, critiquent les accusations portées contre Lula, craignant que le manque de consistance du dossier ne compromette l'ensemble des enquêtes de l'opération « Car Wash » contre la corruption. Sur les 594 membres que compte le Congrès brésilien, 352 sont en butte à de graves allégations ou accusations, dont un grand nombre sont en lien avec enquêtes du Car Wash.



Pour plus de renseignements et pour signer la pétition internationale, veuillez consulter le site <http://www.standwithlula.org>

LE PARTAGE OU LA BARBARIE

Pour sa campagne de sensibilisation annuelle, le CEPAG a décidé de remettre sur le devant de la scène une vieille idée toute neuve : la Réduction collective du Temps de travail (RCTT) !

À la flexibilité à outrance, au nom de laquelle le travailleur devient corvéable à merci, nous opposons l'idée qu'un temps de travail réduit et mieux réparti entre toutes et tous permettrait aux uns, de trouver un emploi et aux autres, de gagner en qualité de vie. C'est une question de meilleure répartition des richesses mais aussi de solidarité.

En partant de l'idée d'une semaine de 4 jours en 32 heures, le CEPAG veut ouvrir la discussion. Et nous ne sommes pas les seuls ! La solution « RCTT » est aujourd'hui portée par de nombreux acteurs de la société : femmes et hommes politiques, intellectuels, syndicalistes et même certains patrons...

Fort des nombreuses réflexions qui nous ont permis de construire cette campagne, l'ensemble de notre mouvement argumentera, échangera, sensibilisera dans les prochains mois, pour que chacune et chacun s'empare de la question et puisse se faire sa propre idée sur la RCTT.

Le débat #4J est lancé !



Pour en savoir plus :

Découvrez la brochure de la campagne (disponible en version papier sur simple demande : cepag@cepag.be - 081/26 51 56).

Redécouvrez l'interview de Pierre Larrourou, économiste français : « 4 jours qui vont vous changer la vie ».

L'analyse de notre régionale bruxelloise, la CCB : « La réduction du temps de travail sans perte de salaire : travaillons moins pour vivre mieux ».

Pour soutenir la campagne # 4J : téléchargez l'affiche (aussi disponible en version papier : cepag@cepag.be).

Budget: une opportunité manquée d'obtenir une redistribution équitable

La FGTB a pris connaissance des grandes lignes du budget. Elle constate une fois de plus que le gouvernement Michel est le champion des politiques antisociales, injustes et malhonnêtes. Le gouvernement continue effrontément à jouer la carte du démantèlement social. D'un côté, l'impôt sur les plus-values a été évacué, de l'autre, on ne compte plus les mesures impliquant un recul social.

Le budget se résume une fois de plus à **des mesures d'austérité sur le dos des citoyens**. La participation du capital reste tristement faible et la légère amorce en vue d'un impôt sur les plus-values (à savoir la taxe sur la spéculation) a tout simplement disparu.

La FGTB constate un nouveau démantèlement de la protection sociale, même pour les plus faibles.

- Le gouvernement va chercher plus de la moitié des efforts budgétaires dans la sécurité sociale, alors que les ministres compétents avaient annoncé qu'opter pour une telle voie ne serait pas socialement raisonnable.
- il y a de nouvelles coupes dans l'enveloppe pour la liaison au bien-être : alors que la pauvreté augmente en Belgique et que le gouvernement avait promis de s'atteler au problème en relevant les minima.
- Le démantèlement des périodes assimilées a été entamé : les personnes qui restent longtemps au chômage et les travailleurs en prépension percevront moins de pension.
- Les malades devront avoir travaillé 1 an avant de pouvoir bénéficier d'une allocation (la période de stage passant de 6 mois à 1 an).
- Au lieu de créer de l'emploi, on sanctionne donc les chômeurs.

Par ailleurs, **on sabre à nouveau dans les services publics** alors que le personnel de la fonction publique est déjà sur la corde raide et que les services sont compromis. Les fonctionnaires voient aussi leurs droits à la pension détricotés (avec un alignement sur le secteur privé), alors que c'est justement le mouvement inverse qui est nécessaire.



Le dossier "travail faisable" a également été approuvé. **Les travailleurs devront donc travailler plus longtemps et de façon plus flexible et ce, pour moins de salaire.**

- **Le plan Peeters deviendra loi :** désormais, les travailleurs devront travailler de façon plus flexible sur une année complète et accepter plus d'heures supplémentaires, qui donneront droit à moins de sursalaire et de repos compensatoire.
- **Il y aura encore plus de modération salariale** qu'actuellement, les salaires seront quasiment gelés les prochaines années : constitution d'une réserve en cas d'écart salarial, corrections automatiques en cas de dépassement, non-prise en compte de la diminution des cotisations et des subsides salariaux, ... Même l'index n'est pas garanti à 100 % et

l'on ne fait même pas mention des augmentations barémiques !

Enfin, force est de constater que la concertation sociale, mais aussi les syndicats, sont mis hors-jeu.

- Travail de nuit pour l'e-commerce est imposé par la loi dans tous les secteurs (une revendication patronale) ; le salaire minimum pour les jeunes est abaissé par la loi (une revendication patronale) ; la flexibilité est imposée par la loi (une revendication patronale) ; les efforts de formation des entreprises sont réduits à trois fois rien (une revendication patronale) ; les heures supplémentaires donnent droit à moins de sursalaire et moins de repos compensatoire (une revendication patronale). Le gouvernement aura beau prétendre que les travailleurs pourront mieux déterminer l'organisation de leur travail, la vérité le rattrapera...
- Enfin, le gouvernement s'imisce dans la concertation sociale au niveau des pensions complémentaires, en permettant aux travailleurs eux-mêmes de choisir une pension complémentaire dans le deuxième pilier.

Bref, ce gouvernement applique la redistribution à l'envers. La richesse n'est pas également partagée, les salaires ne peuvent pas suivre l'évolution du bien-être, la pauvreté augmente et on va chercher l'argent dans le secteur des pensions, chez les malades et les chômeurs – qui continuent à être les premières victimes des mesures décidées. Les détenteurs de capitaux et les grandes entreprises sont encore et toujours épargnés.

Article mis en ligne sur le site de la FGTB le 15 octobre 2016.

V'là poqwè...

À l'instant d'écrire ces lignes, Proximus vient de se lancer dans une offensive commerciale sans précédent pour récupérer les nombreuses parts de marché perdues au fil du temps sur le marché des consommateurs ainsi que celui des petites et moyennes entreprises.

Il était plus que temps pour l'entreprise de réagir face à des groupes internationaux et nationaux de premiers ordres : Liberty global pour Telenet, Orange pour Mobistar et Voo.

Le plan **Tuttimus**, que l'on pourrait confondre avec **Toutatis**, dieu gaulois de la guerre et bien connu des lecteurs d'Astérix a donc été implémenté ce 17 octobre.

La CGSP espère, pour la pérennité de notre entreprise et donc pour l'avenir du personnel qui y travaille que les équipes de Marketing qui ont peaufiné cette stratégie de riposte auront parfaitement ciblé les attentes, les besoins et les désirs de la clientèle.

La CGSP souhaite que les moyens, tant humains (FTE, formations, encadrement) que matériels (stocks, IT...) seront bien disponibles en temps et en heure. En effet, on ne gagne pas une bataille avec des soldats fatigués et démotivés et de l'armement désuet ou poussif.

Dans un autre domaine, quoique lié puisqu'il s'agit de résister à l'appétit vorace des multinationales, au capitalisme sans limite, sans frein, sans retenue et sans morale, c'est avec beaucoup de fierté que je tiens à mettre en exergue la position difficile prise par le gouvernement wallon au sujet de l'accord de libre échange Europe/Canada (CETA).

Jusqu'à présent (20/10/2016), le gouvernement de la région wallonne a refusé d'entériner cet accord qui favorise outrageusement les groupes multinationaux. 3,5 millions d'individus résistent à 500 millions d'Européens aveuglés par les phantasmes de la Commission européenne.

C'est Astérix qui s'oppose à César !

J'espère que la détermination wallonne sera sans faille et que Paul Magnette, Ministre-président de la Région wallonne résistera aux pressions et aux intimidations.

Jusqu'à présent, il résiste !
Avec le soutien de la FGTB, il résiste !
Avec le soutien de toutes les forces de gauche, il résiste !

V'là poqwè on z'est fir d'esse Walons !

Michel Denys

Commission paritaire du 15/09/2016

Résumé des différents dossiers approuvés

CUO_CFF_ASA

Initiative spécifique pour les collaborateurs ex CRM

Les discussions du dossier Évolution After Sales (CUO_CFF_ASA/SOC131128/CP150211/145) ont donné lieu à une proposition de modification de code de fonction de l'équipe CRM au sein de CUO/CFF-ASA BXL. Pour différentes raisons, toutefois, cette modification n'a pas pu être mise en œuvre directement.

Ce dossier suggère donc à présent d'organiser une initiative spécifique de sélection pour les collaborateurs concernés, afin de combler la fonction 2a05*001 (Gestionnaire dossiers clients).

Cette initiative prendra la forme d'un appel unique aux anciens collaborateurs de CRM au sein de CUO/CFF/ASA/ASA Operations BXL Mobile, avec le code de fonction 2a03*003. L'initiative concerne 20 collaborateurs. Les collaborateurs qui réussissent l'épreuve reçoivent le code de fonction 2A05*001. Ceux qui échouent ou ne participent pas conservent le code de fonction 2A03*003.

S&S_GHR_LBR

Règlement modifiant le règlement fixant les conditions et modalités du coaching des opérateurs par écoute téléphonique dans les Call Centers de Proximus.

Ce règlement vise à adapter la réglementation relative au coaching des opérateurs par l'écoute à distance. Cette adaptation s'impose, car la CCT 2015-2016 a étendu au groupe cible

concerné la possibilité de travailler à domicile et il est nécessaire de régler également l'écoute à distance des collaborateurs lorsqu'ils travaillent à domicile. Le règlement est donc directement aligné sur le nouveau cadre légal et le groupe cible est actualisé.

S&S_GHR_SHS

- Convention collective du 1/05/2016 relative à la politique de rémunération des membres du personnel qui exercent une fonction appartenant à la bande de fonctions M4 de Proximus SA.

Cette convention s'applique aux membres du personnel statutaire et à ceux disposant d'un contrat de travail de Proximus SA exerçant une fonction relevant de la bande de fonctions M4. Elle est conforme aux négociations menées dans le cadre de la CCT 2015-2016.

- Convention collective du 20/10/2011 relative à la politique de rémunération des collaborateurs de la force de vente de Proximus SA.

Cette convention s'applique aux membres du personnel statutaire et à ceux disposant d'un contrat de travail de Proximus SA et exerçant une fonction dans le domaine de la vente.

S&S_GHR_SHS

Statut pécuniaire

Les points suivants du statut pécuniaire ont été adaptés.

- Actualisation du statut : notamment suppression des AR et des programmes HR (par ex. BEST) qui ne sont plus d'application, suppression

des mentions d'évaluation selon des systèmes d'évaluation antérieurs et exposé des échelles barémiques pour le personnel-cadre de niveau 1 et Sales.

- Ajout, description et exposé du nouveau grade « expert de niveau 2 ».
- Amélioration visant à lever une contradiction dans l'article 39, §4 (dispositions destinées aux délégués syndicaux).

TEC_NEO_MST:

Évaluation - Organisation HPO II Network Engineering & Operations

Ce dossier fait le point sur la mise en œuvre du dossier HPO II approuvé en novembre 2015. Il aborde concrètement :

- un bilan intermédiaire concernant les différents pilotes entamés après l'approbation du dossier ;
- un bilan des différentes initiatives spécifiques et d'autres Job Infos entamés dans le cadre de ce dossier. Quatre collaborateurs ont trouvé un emploi plus près de chez eux et 19 personnes ont une opportunité de promotion ;
- le développement plus poussé de l'engagement à ouvrir chaque année 25 fonctions immédiatement en externe afin de rajeunir les équipes à l'échelle locale.

En outre, 15 opportunités internes sont créées pour répondre à un certain nombre de besoins spécifiques.

S&S_GCA_LEG

Statut administratif du personnel

Le statut administratif a essentiellement été actualisé pour les raisons suivantes :

- jurisprudence du Conseil d'État ;

- alignement du statut pécuniaire sur la nouvelle politique de rémunération M4 ;
- nouvelles dispositions en cas d'arrestation préventive ou de peine de prison définitive.

S&S_GHR_SHS

- Règlement Plan de Mobilité M1/V1, M2/V2 et M3/V3.
- Adaptation de la Car policy (doc.).
- Adaptation du Règlement Indemnité bicyclette.
- Adaptation du Règlement Réquisitoires pour actifs.

Les règlements liés aux différents thèmes négociés dans la CCT 2015-2016 ont été adaptés conformément aux accords conclus pendant les négociations.

S&S_GHR_LBR

Convention collective 2015-2016

Cette convention collective liée aux années 2015 et 2016 constitue une confirmation des dossiers (slides) approuvés lors des Commissions paritaires du 27 avril 2016 et du 23 juin 2016 (adaptations à la suite des négociations dans le cadre du protocole de non-accord). Cette convention est entrée en vigueur après l'approbation donnée lors de ces deux Commissions paritaires.

S&S_GIS_IFM

Restaurant : augmentation du prix du menu

Les dispositions légales relatives aux restaurants d'entreprise et aux chèques-repas contraignent Proximus à adapter les tarifs des repas à partir du samedi 1^{er} octobre 2016. Le prix du menu du jour complet : (plat du jour + potage + dessert clas-

sique + boisson de 20 cl) et le prix d'un menu du jour de base (plat du jour + potage + boisson 20 cl) sont augmentés de 15 %.

CBU_SLS_FOS

- Problèmes IT chez FOS.
- Règlement relatif à l'attribution de dispenses de service aux membres du personnel de la force de vente de CBU/SLS/FOS.

Les problèmes IT survenus chez FOS nous ont amenés à déposer un préavis de grève pour le 1^{er} septembre 2016. La direction et les organisations syndicales ont consacré plusieurs réunions à la recherche de solutions susceptibles de rapprocher les positions.

Ces réunions ont permis d'aboutir à la proposition suivante :

- compensation unique de 5 % des objectifs de vente dans le cadre de l'enveloppe de vente fermée ;
- approche structurelle des problèmes IT ;
- concrétisation du point d'action de la CCT relatif à la gestion du stress ;
- organisation d'un groupe de travail technique consacré à la définition des objectifs ;
- analyse visant à optimiser l'avantage non récurrent pour les collaborateurs n'atteignant pas le plafond ;
- octroi d'une « heure FOS » par mois pour les collaborateurs dans la carrière commerciale.

CBU_SLS_DIR

Statut Charleroi & Ouverture Dockx

Charleroi

Eu égard au contexte démotivant dans lequel travaille l'équipe, spécifiquement en ce qui concerne leur bonus (du fait des fermetures de magasin qui se succèdent à un rythme effréné dans la rue concernée), nous voulons anticiper, par ce dossier, la fermeture du

magasin. Cette fermeture était initialement prévue pour mai 2017. Les collaborateurs iront travailler au point de vente de Marcinelle via un détachement dans l'intérêt du service. Les deux équipes y seront donc regroupées.

Dockx

Un nouveau Proximus Center ouvrira ses portes dans le nouveau shopping center situé sur les bords du canal de Bruxelles (Boulevard Lambermont, 1000 Bruxelles).

L'ouverture est fixée pour fin octobre 2016.

Ce point de vente emploiera 8 personnes, les postes seront comblés selon les règles HR existantes.

CUO_E2E_MST

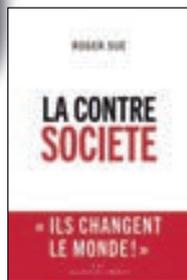
Travail supplémentaire pour surcroît extraordinaire du travail

Ce dossier a pour but de tester de manière exhaustive le projet « Évolution du portefeuille CBU » avant sa date de lancement, soit le 17/10, afin de pouvoir réceptionner ce projet dans les délais avec la qualité requise. Le dossier propose donc de permettre à des collaborateurs d'effectuer temporairement et à titre exceptionnel des heures supplémentaires sur une base volontaire, dans le cadre des tests UAT effectués pour ce projet stratégique.

Ces heures supplémentaires sont demandées sur une base volontaire selon les modalités suivantes :

- pour les collaborateurs titulaires des codes de fonction 3X29X002, 2B39x042, 2B03x009, 2A03x003, 2Ax05x001 (uniquement pour un emploi à temps partiel) ;
- pour la période comprise entre le 2/09/2016 et le 17/10/2016, avec un maximum de 11 heures par jour et 50 heures par semaine :
 - pendant les jours ouvrables suivant la vacation,
 - pendant le week-end entre 7h30 et 18h.

À LIRE

**La contre-société**

Le contrat social ne tient plus. Les grandes promesses de la République, du progrès, du travail, de l'intégration ou de l'égalité, comme les élites ou les politiques qui sont censés les incarner, sont définitivement épuisées. Dans ce vide surgissent les monstres, les extrémistes de l'ordre et du désordre. Mais se lève aussi l'immense majorité des individus anonymes qui, hors des institutions verticales, retissent les liens d'une société horizontale et associative. Une contre-société. Celle des réseaux qui crée Internet, celle de l'économie collaborative qui renouvelle la relation au travail et à la richesse, celle de la connaissance qui défie ceux qui prétendaient à son monopole, celle de l'engagement et de l'action qui redonne son sens original à la politique et à la démocratie...

Roger Sue, sociologue, est professeur à l'Université Paris Descartes-Sorbonne.

Roger Sue, *La contre-société*, Éd. Les Liens qui Libèrent, Paris, septembre 2016, 187 p., 17 €.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Ceci n'est pas un budget !
- 4 / Dossier • Un mal sournois ! Les RPS
- 7 / Économie • Le baromètre de la FGTB :
notre qualité de vie au peigne fin
- 8 / IRB • Les raisons de ta colère et de la nôtre
- 9 / Région wallonne • Fonds régional de garantie
locative pour baux privés
- 10 / Brésil • Les syndicats et les avocats défenseurs des
droits humains soutiennent Lula
- 11 / Réduction du temps de travail • Le partage ou la
barbarie
- 12 / Budget fédéral • Le budget : une opportunité
manquée d'obtenir une redistribution équitable

Infos TÉLÉCOM AVIATION

- 13 / Édito • V'là poqwè...
- Proximus**
- 14 / Commission paritaire du 15/09/2016
- 16 / 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