

TRIBUNE



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

MAI
2017

CGSP

FGTB Services Publics

POSTE - TBM



1er MAI

Un monde de paix et de justice

73^e année - n°5 - mai 2017 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

DOSSIER P. 4



ÉDITO
Il faut apprendre
de nos erreurs !
P. 3



POSTE
Réguler
pour reculer
P. 13



TBM
Du changement dans
les Conseils d'administration
du Groupe TEC
P. 14

Permanences fiscales

Exercice d'imposition 2017 – Revenus 2016

Dans un souci d'efficacité, veuillez vous munir de tous les documents nécessaires tels que :

- la carte d'identité et du code PIN ;
- le carnet syndical en règle de cotisations ;
- la déclaration et avertissement extrait de rôle de l'année précédente ;
- l'avertissement extrait de rôle du précompte immobilier (revenu cadastral) ;
- les fiches de salaire et/ou pension, mutuelle, chômage ;
- attestation assurance-vie, épargne-pension, ALE, titres services, libéralité ;
- prêt hypothécaire ;
- les congés payés ;
- impôts des personnes physiques (IPP) de la commune du domicile ;
- preuves des déductions diverses (rente alimentaire, économie d'énergie...) ;
- composition de ménage, handicap + 66 % ;
- si contexte particulier, joindre les pièces y afférant.

Ce service est entièrement gratuit.

Interrégionale de Bruxelles



Les permanences fiscales pour les affiliés de l'Interrégionale de Bruxelles, rue du Congrès, 17-19 – 1^{er} étage - salle B se dérouleront les :

- mercredi 7 juin de 8h30 à 12h30,
- mercredi 14 juin de 13h30 à 16h,
- jeudi 15 juin de 8h30 à 12h30.

(Attention : clôture des entrées 30 minutes avant l'heure de fermeture !)

Namur

Les camarades du secteur « AMiO - Ministères et Administrations », sous-secteur SPF « Finances » de la régionale de Namur se tiendront à la disposition des affiliés actifs et pensionnés, afin de les aider à rédiger leur déclaration d'impôt.

Les mercredis 17 et 31 mai - 7 et 21 juin 2017

- de 9h à 12h
- à la CGSP, rue de l'Armée Grouchy, 41

Uniquement sur rendez-vous au 081/72 91 70 (le matin)

DANS NOS RÉGIONALES

Huy

Soirée débat

Fraude et évasion fiscales

Soirée débat exceptionnelle **le 15 mai 2017 à 20h**, rue du Neufmoustier, 8 à Huy en présence de « lanceurs d'alerte » qui, chacun à leur niveau, combattent ces fléaux que sont la fraude et l'évasion fiscales.

Présences confirmées :

- Alain Lallemand, Journaliste au « Soir » et membre de *l'International Consortium of Investigative Journalists*,
- Michel Claise, Juge d'instruction spécialisé dans les matières financières,
- Ahmed Laaouej, Député fédéral PS et membre de la Commission d'enquête Panama Papers et,
- Manuella Cadelli, Présidente de l'Association syndicale des Magistrats.

VERVIERS

RESISTANCE

Du 5 mai au 9 juin 2017



Créer, c'est résister. Résister, c'est créer.

Festival-de-Résistance



Il faut apprendre de nos erreurs !

Augmentation du prix des médicaments, détricotage de la sécu, démantèlement des services publics, pression sur les salaires...

Chaque jour, ce gouvernement nous donne des raisons d'être en colère, des raisons de nous battre.

Les stratégies à mettre en place sont multiples.

À court terme, il nous faut freiner ou stopper certaines propositions sans perdre de vue la possibilité de pousser ce gouvernement à sa chute.

À plus long terme, et s'il devait aller au bout de la législature, il nous faut jeter les bases d'une autre coalition gouvernementale. Une coalition qui serait portée par une envie de changement radical, car il ne suffira pas de changer les partis au pouvoir, il faudra changer les politiques menées. Oser, le renforcement de la progressivité de l'impôt, l'augmentation des salaires, arrêter la chasse aux chômeurs et aux malades, étendre le champ de la Sécurité sociale et des services publics, en finir avec des politiques racistes et discriminatoires... Nous ne nous contenterons pas d'une coalition de « gauche », nous exigerons des politiques de GAUCHE !

Pourtant depuis 2015, la FGTB peine à reconstruire un véritable plan d'actions cohérent et structuré. Les raisons sont multiples mais une des plus importantes est l'arrêt brutal de la mobilisation de masse construite dès la mise en place de ce gouvernement. Cet arrêt du plan d'actions, s'il s'explique par l'illusion qu'il a fait naître d'une possible ouverture des négociations avec le Gouvernement Michel, a déçu et découragé de nombreux militants. Déception et découragement accentués par l'absence de résultats.

Il faut constater qu'il s'agissait d'une erreur stratégique.

Les « plans » d'actions qui se sont succédés n'ont plus jamais été, dans les objectifs fixés et dans la mobilisation, à la hauteur de ce qui a été réalisé en 2014.

Les tentatives pour relancer la contestation, dont la plus significative est celle de l'IRW-CGSP du printemps 2016, se sont heurtées à un manque de solidarité flagrant.

Mais, il est trop facile de réécrire l'histoire après coup. Trop facile de prendre prétexte d'un échec pour ne plus rien faire, pour baisser les bras.

Si nous pouvons accepter les défaites (qui sont une des conséquences possibles de la lutte), jamais nous ne nous habituerons au défaitisme. Le défaitisme, c'est la résignation, le refus d'agir !

À nous, instruits de nos erreurs passées de (re)construire un mouvement fort et cohérent. Pour cela il nous faut réfléchir aux moyens à mettre en œuvre, il nous faut étudier toutes les possibilités et « oser sortir du cadre ». Il nous faudra être ingénieux et inventifs !

À nous d'ouvrir le champ des possibles ! Ne succombons pas aux sirènes qui disent « c'est impossible ! », « on n'y arrivera pas », « cela ne servira à rien ! ».

N'écoutons pas les déçus, les aigris mais tentons par notre volonté, notre courage, notre optimisme de les ramener auprès de nous. De resserrer les rangs, de faire fi de nos différences pour mettre en avant ce qui nous rassemble.

« Volonté, courage et unité » tel devrait être la devise de ce Premier Mai !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Allocation universelle : cheval de Troie du démantèlement de la sécurité sociale ?

Allocation universelle ; revenu de base ; salaire à vie ; ... L'idée est en vogue. Elle revient au-devant de la scène politico-médiatique lors de chaque situation de crise que traversent cycliquement et inévitablement nos sociétés capitalistes depuis le début du XXe siècle.

De quoi s'agit-il ?

Comme le dit Mateo Alaluf, sociologue et auteur du livre « *Allocation universelle, nouveau label de précarité* » et co-directeur de l'ouvrage collectif « *Contre l'allocation universelle* », « *il y a autant de versions d'allocation universelle que de personnes qui en sont les promotrices. Elles diffèrent principalement par leur degré d'inconditionnalité, leur montant, leur degré de substitution à la sécurité sociale et leur modalité de financement* »¹. Alaluf propose de se référer, pour le cas de la Belgique, à la définition de Vanderborgh et de Van Parijs : « *un revenu versé par une communauté politique à tous ses membres, sur base individuelle, sans contrôle des ressources ni exigence de contrepartie* ».² « *Ce revenu remplacerait totalement ou partiellement les prestations sociales : revenu d'intégration, allocations de chômage, d'invalidité, assurance maladie, pensions, allocations familiales...* ».³

Toujours selon ses promoteurs, l'allocation universelle constituerait une solution pour diminuer le *coût du travail* et favoriser la création d'emplois en rehaussant le niveau de compétitivité, tout en garantissant une base de revenu garantie pour tous-tes.

Qui la promeut ?

L'allocation universelle trouve des défenseurs tant à droite qu'à gauche de l'échiquier politique.

L'argumentaire libéral est cohérent avec une ligne politique axée sur une dimi-

nution du rôle clé de l'État -en tant que redistributeur des richesses à travers la sécurité sociale et les services publics au profit d'une plus grande marge de manœuvre accordée au marché et à l'initiative individuelle.

Ainsi, l'allocation universelle permettrait aux employeurs de diminuer les montants des salaires consacrés aux cotisations sociales, voire de considérer que l'allocation constitue déjà une sorte de salaire qui pourrait dès lors être déduit du salaire net. L'État se verrait, par la même occasion, désinvesti de son rôle redistributif qui, basé sur le principe d'égalité et de solidarité, permet que chacun puisse bénéficier du « pot commun » de la sécurité sociale selon ses besoins, tout en y contribuant selon ses moyens.

Le gain ainsi obtenu par l'employeur sur la marge salariale serait favorable, selon la doxa libérale dans laquelle nous baignons, à une hausse de la compétitivité et, par effet de « ruissellement », à la croissance et à la création d'emplois. Il est cependant avéré depuis longtemps que des gains accrus pour une entreprise ne favorisent généralement que les dividendes des actionnaires, et non la création d'emplois décents.

L'allocation universelle transforme le principe de solidarité en charité, et celui d'égalité en mal nommée « égalité des chances » : tout le monde a droit à un revenu minimal, mais à chacun(e) de se débrouiller individuellement pour faire face aux aléas de l'existence.

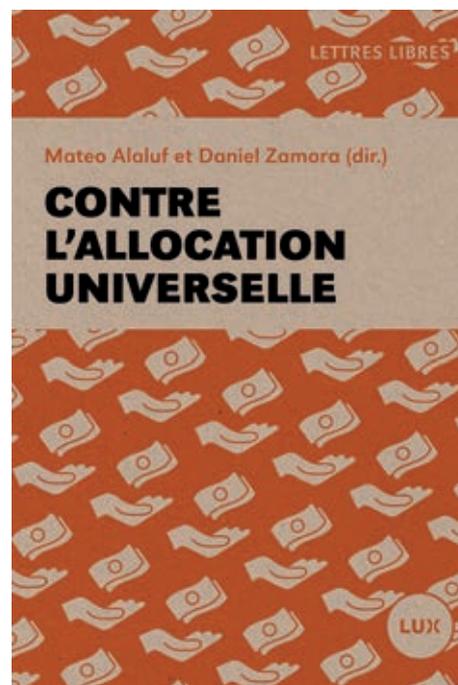
Cette proposition s'accompagne souvent de celle d'une « flat tax », à savoir d'un impôt unique pour tout le monde, quels que soient les niveaux de revenus.

S'il est assez logique d'imaginer que la droite est favorable à un rétrécissement maximal de toute intervention étatique redistributive, il est par contre plus surprenant de constater que certaines personnalités de gauche défendent également cette idée d'un revenu universel garanti sans en percevoir les dangers.

Leurs arguments se basent davantage sur le constat d'un effritement de la sécurité sociale, filet dans lequel les mailles sont de plus en plus larges et de moins en moins protectrices, et sur l'aspect psychologique que représente le fait de pouvoir disposer d'un revenu garanti sans avoir à le justifier devant qui que ce soit (contrôles ONEM, Inami, etc.).

Ce qui différencierait l'allocation universelle « de gauche » de celle de droite serait d'une part, le montant de celle-ci, qui devrait être suffisamment élevé pour ne pas enclencher un nivellement vers le bas et la précarisation accrue d'une grande partie de la

L'allocation universelle transforme le principe de solidarité en charité, et celui d'égalité en « égalité des chances »





population, et d'autre part, le maintien consécutif de la protection sociale (sécurité sociale et services publics).

Pourquoi s'en méfier ?

Cette dernière hypothèse ne tient cependant pas la route. Car l'allocation universelle ne pourrait être qu'un revenu de transfert, autrement dit un revenu issu de la fiscalité (impôts, cotisations sociales), et en ce sens, plus le montant de l'allocation est élevé, plus son financement tarirait par ailleurs le « pot commun » fiscal consacré actuellement aux prestations sociales.

Par ailleurs, à partir du moment où les travailleurs disposent déjà d'un revenu, l'employeur sera tenté de diminuer les salaires (une autre manière d'assécher la sécurité sociale). Cette

proposition risque par conséquent de tirer les salaires encore plus vers le bas, l'allocation universelle se muant en une nouvelle sorte de subvention octroyée au patron.

« Le paradoxe consiste donc soit à prôner une allocation universelle d'un montant élevé dont la faisabilité implique la mise en cause de la sécurité sociale et des services publics et accepter de ce fait une régression sociale considérable ; soit se contenter

d'une allocation modeste qui pourrait se concilier en tout ou en partie avec le système de protection sociale. Dans ce dernier cas, le montant modeste de l'allocation nécessiterait pour vivre ou survivre de recourir à des emplois complémentaires condamnant ainsi les bénéficiaires à accepter des « petits boulots » précaires et peu rémunérés.

Au lieu de permettre à chacun de choisir entre occuper ou non un emploi et se consacrer à des activités dont on aurait choisi de définir, en toute autonomie, la finalité, les bénéficiaires d'une allocation

universelle seraient réduits à accepter n'importe quel travail à temps partiel. Un tel système [...] conduit à institutionnaliser la précarité. »⁴

Pour le dire autrement : l'allocation universelle conduit à confier les fonctions

collectives au marché. Les partisans de celle-ci parlent très peu des services publics mais nous pouvons aisément déduire de ce qui précède que leur marchandisation et privatisation seraient une conséquence logique de l'application de l'allocation universelle.

Les rares tentatives de mise en œuvre d'une telle initiative se sont d'ailleurs révélées infructueuses : l'exemple historique du « système de Speenhamland »,

explicité par Karl Polanyi dans *La Grande Transformation*, mis en œuvre en Grande-Bretagne entre 1795 et 1834, montre que le système a induit une précarisation accrue.

Et le tout récent test de cette mesure en Finlande via l'octroi de 560 € par mois à 2 000 chômeurs pendant deux ans s'avère être la concrétisation d'un objectif à peine voilé de la coalition de droite et extrême droite qui l'a mise en œuvre, à savoir avant tout une restriction drastique des dépenses publiques.

Derrière l'allocation universelle se cache un interventionnisme néolibéral visant à étendre la sphère marchande par la mise à l'encan des éléments constitutifs de l'État social. Renoncer à la lutte pour le maintien et l'extension de l'État social traduirait une capitulation qui masque son impuissance derrière la prétendue nouveauté de la proposition.

1. Alex Anfruns, « L'allocation universelle, une voie rapide vers la précarité », Investig'Action, février 2017

2. Yannick Vandenberghe et Philippe Van Parijs, *L'allocation universelle*, 2005

3. Mateo Alaluf cité par Arnaud Lismond-Mertes (CSCE), « L'allocation universelle, miroir aux alouettes ? », in Ensemble, décembre 2015

4. Alex Anfruns, op.cit.

Quelles alternatives ?

Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux

Plutôt que de prôner une allocation universelle dont les conséquences en termes d'applicabilité mettront indubitablement à mal le financement de la sécurité sociale et des services publics, et qui par ailleurs ne solutionnera ni le chômage ni l'emploi précaire, il est grand temps de mettre en œuvre une mesure qui favorise réellement l'accès à l'emploi décent et l'amélioration de la qualité de vie pour toutes et tous : **la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire.**

L'efficacité de cette mesure a déjà été prouvée à de nombreuses reprises, et c'est à travers elle que l'on parviendra à l'émancipation et à l'abondance du travail salarié tout en ne remettant pas en cause la solidarité.⁵

Approfondir les droits de la sécurité sociale

L'IRW-CGSP plaide depuis de nombreuses années pour un renforcement et un élargissement des droits à la sécurité sociale. Une Résolution du Congrès statutaire de 2008 rappelait déjà l'urgence de cette démarche, tant au niveau belge qu'au niveau européen.

Le Congrès insistait notamment sur le fait que le système public universel de sécurité sociale « *invente littéralement une autre façon de penser l'usage de l'argent qui va tout à fait à l'encontre des intérêts et des besoins du capitalisme : l'argent qui est retenu à la source du salaire de chaque salarié, la cotisation sociale, part immédiatement vers les caisses publiques de la sécurité sociale et est transformé instantanément en droit à ressources, en droit à revenu pour les salariés qui doivent en bénéficier. Aucune part de ces ressources n'est privatisable. [...]* C'est de nous seuls, par notre travail, qu'est issue la richesse qui permet de financer la vie en société. En conséquence, avec l'affaiblissement du prélèvement des cotisations [notamment à travers la mise en œuvre d'une allocation universelle], c'est notre force politique commune qui s'effrite.

L'hémorragie de ce financement doit cesser : il faut au contraire l'amplifier pour assurer la poursuite de nouvelles conquêtes sociales. »⁶

Il est donc urgent, en ces temps où les politiques austéritaires tendent à ravager les conquêtes sociales pour lesquelles tant de générations de travailleurs ont lutté, de déplacer le curseur du débat, de quitter des yeux le miroir aux alouettes qu'est l'allocation universelle pour se concentrer sur ce qui est réellement susceptible de garantir la solidarité, l'égalité et la dignité, à savoir la réduction collective du temps de travail et le renforcement solide et durable de la sécurité sociale.

L'illusion de l'autonomie

Pour Valérie Lootvoet, directrice de l'Université des Femmes⁷, les droits des femmes passent par des emplois et des salaires de qualité.

« L'allocation universelle est un outil qui sert l'intérêt des dominants. La situation sociale organisée par ces mêmes dominants crée un contexte où l'on fait sortir des dominés du système de Sécurité sociale (par l'exclusion ou le désinvestissement), précisément pour les empêcher de le réinvestir.

Au lieu donc de revendiquer par exemple l'individualisation des droits, on va se replier sur une communauté, sur son foyer, etc. Dans ce contexte, la perspective d'un revenu inconditionnel paraît séduisante. C'est une grande réussite du néolibéralisme d'avoir réussi à aveugler les personnes dominées socialement. Car c'est une illusion de croire que ce revenu donnerait de l'autonomie aux femmes qui s'en contenteraient.

En effet, un revenu socle n'éliminera pas la situation de pauvreté individuelle qu'elles vivent au regard des revenus de leur conjoint, ou au regard d'un salaire de qualité gagné par elles-mêmes. Elles resteraient donc dépendantes de leur conjoint. Il y a tout lieu de croire qu'un revenu inconditionnel, donc qui n'aurait même pas été promérité par des prestations passées, enfermerait plus encore les femmes dans ce piège. Cela dans un contexte où les femmes sont toujours gratifiées socialement dès qu'elles se "sacrifient" pour leur famille.

Rappelons enfin que la Belgique est en infraction avec la Directive 79/7/CEE sur l'Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de Sécurité sociale. Plutôt que de se réfugier dans la chimère de l'allocation universelle, il s'agit donc de réinvestir le combat pour une Sécurité sociale forte et juste, seul gage de solidarité, de redistribution et de répartition.

Cela passe par l'individualisation des droits, bien sûr, mais aussi par la création d'emplois dans les secteurs dont les femmes, comme les hommes d'ailleurs, ont besoin pour pouvoir s'investir dans le marché de l'emploi, les crèches étant bien entendu le premier exemple. Ce n'est en effet que par des emplois et des salaires de qualité que les femmes peuvent acquérir des revenus et des droits qui leur assureront une véritable autonomie. »

Propos recueillis par Yves Martens dans le journal *Ensemble* n° 89 de décembre 2015 du Collectif Solidarité contre l'Exclusion (CSCE), asbl qui réunit des personnes (avec ou sans emploi), des associations et des acteurs syndicaux luttant pour construire des rapports de forces permettant le développement d'une société plus égalitaire et plus juste.

5. Voir à ce sujet la campagne du CEPAG, #4J, disponible sur <https://www.irwcgsp.be/reduction-collective-du-temps-de-travail-campagne-4j/>

6. Résolutions du Congrès statutaire de l'Interrégionale wallonne de la CGSP, 2008

7. Depuis 30 ans à Bruxelles, le projet de l'Université des Femmes vise la déconstruction d'un savoir dominant, à la fois bourgeois et patriarcal, fournissant une légitimité à d'injustifiables rapports sociaux de classe et de sexe.

CECI N'EST PAS UN TROU !



La Sécurité sociale expliquée à ma petite fille

La Sécurité sociale, un brol d'assistés ?

La Sécu, cela coûte cher ?

En finir avec les idées reçues !!!

Mais, au fait, la Sécu c'est quoi ?

La sécurité sociale (Sécu), c'est une assurance pas comme les autres. Pas question ici d'enrichir les actionnaires d'une société privée ! La Sécu est une couverture sociale contre les risques de la vie : accidents, maladies, perte d'un emploi... C'est aussi la garantie d'un revenu après la vie active : la pension.

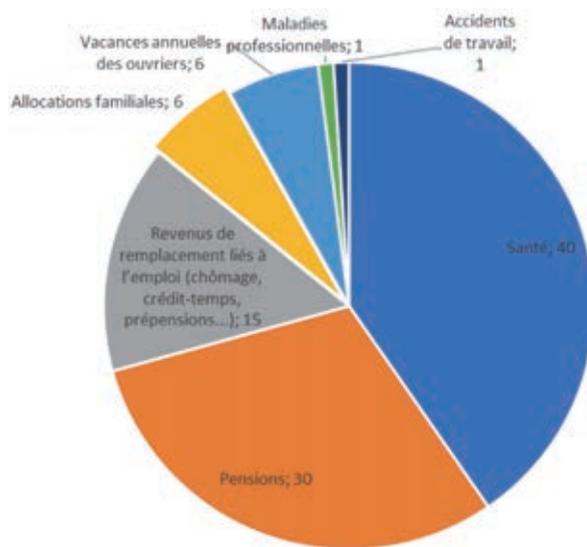
Tout le monde participe à son financement et elle est régie par un principe de base : la SOLIDARITÉ !

Une solidarité entre ceux qui travaillent et ceux qui ne travaillent pas, les personnes en bonne santé et les malades, les jeunes et les vieux...

Chacun contribue selon ses moyens et chacun reçoit selon ses besoins. La Sécu profite à l'ensemble de la société parce qu'elle offre une cohésion sociale et permet, par exemple, un bon niveau de santé publique.

Soit un pot commun de plus de 70 milliards qui aide 11 millions de personnes !

Si la Sécu est un instrument fédéral, la 6^e réforme de l'État en a transféré une partie vers les Régions (Wallonie-Bruxelles-Flandre). Il s'agit des allocations familiales et d'une partie des soins de santé. Ces matières sont donc, pour le moment, dans une période transitoire.



Répartition en %

Quand les règles de son financement sont respectées, il s'agit du meilleur rempart contre les inégalités et la pauvreté. Sans ce système, le risque de pauvreté toucherait près de 45 % d'entre nous (contre 15 % aujourd'hui au niveau belge, 18 % en Wallonie et près de 30 % à Bruxelles) !

La Sécu est de loin plus efficace et moins chère que tous les systèmes d'assurance privée.

La Sécu, notre héritage !

La Sécurité sociale n'a pas toujours existé. C'est une création qui remonte au 19^e siècle et qui est issue du mouvement ouvrier et de ses combats.

Sur fond de crise et de grandes grèves, les travailleurs se sont alors organisés pour venir en aide aux retraités, aux malades, à ceux qui perdaient leur emploi. Les travailleurs versaient volontairement une part de leur salaire dans un pot commun, c'était de la solidarité à l'état pur !

Ce système a évolué au fil du temps. De conquêtes sociales en négociations avec les patrons et le gouvernement, syndicats et mutuelles se sont battus pour étendre le système. Et c'est avec le Pacte social, signé par les syndicats, les employeurs et le gouvernement, à la fin de la Deuxième Guerre mondiale, que la Sécurité sociale telle que nous la connaissons aujourd'hui a vu le jour : un système complet d'assurances sociales, régi par l'État et les interlocuteurs sociaux (patronat, syndicats et mutuelles), sur base de cotisations obligatoires.

Pour en finir avec les idées reçues, la FGTB wallonne et le CEPAG lancent une campagne intitulée « Ceci n'est pas un trou ! »

Découvrez et partagez, sans plus tarder, la capsule vidéo sur le site : <http://www.cecinestpasantrou.be/>



Bruxelles fête son 1^{er} mai

La fête des travailleurs, c'est le rendez-vous de printemps incontournable de la gauche bruxelloise. Chaque année, sous l'égide de la FGTB, elle rassemble sur la place Rouppe, citoyens, associations, mutualités, organisations politiques et syndicales (rouges !) pour un après-midi fraternel. La CGSP-Bruxelles sera de la partie !

Le 1^{er} mai à l'origine...

Rares sont ceux qui connaissent encore l'origine et le sens de cette fête qui remonte au XIX^e siècle et aux conséquences sociales de la Révolution industrielle et de l'avènement du salariat. Elle est intimement liée aux combats du mouvement ouvrier pour obtenir la journée de huit heures.

En 1884, lors du IV^e congrès de l'*American Federation of Labor* (AFL), les principaux syndicats ouvriers des États-Unis s'étaient donné deux ans pour imposer aux patrons la limitation de la journée de travail à huit heures. Ils avaient déposé cette revendication le 1^{er} mai.

Deux ans plus tard, la plupart des travailleurs obtiennent satisfaction. Mais d'autres sont contraints de partir en grève pour forcer leur employeur à céder. Ils sont près de 340 000 dans le pays et leur mouvement, réprimé par la police, donne lieu à des heurts violents.

À Chicago, ville industrielle qui connaissait l'essor le plus marqué, les tensions ont débouché sur des violences provoquant des morts et des blessés. En 1888, l'AFL a décidé d'organiser une manifestation le 1^{er} mai de chaque année pour commémorer ces événements dramatiques.

En Europe, les revendications sociales des travailleurs pour l'amélioration de leurs conditions d'existence répondent aux mêmes préoccupations. C'est à Paris, en 1889, que le congrès de la deuxième Internationale vote une résolution pour une démonstration internationale de travailleurs en vue de revendiquer la journée de travail de 8 heures. Et puisqu'en Amérique on manifestait le 1^{er} mai, cette date fut également retenue. Le 1^{er} mai 1890, des dizaines de milliers de travailleurs européens marchèrent dans les rues pour réclamer la journée de 8 heures. En 1891, le congrès de l'Internationale à Bruxelles a décidé que dorénavant des manifestations auraient lieu chaque 1^{er} mai, à l'appui des revendications de la classe ouvrière.



Un symbole très actuel

Si le 1^{er} mai est devenu depuis des décennies une fête conviviale et fraternelle, il ne faut pas perdre de vue ses origines et motivations initiales car elles entretiennent un lien remarquable et cohérent avec notre combat actuel pour une réduction collective du temps de travail. Aujourd'hui, il ne s'agit plus seulement de trouver de meilleurs équilibres entre les différents temps de nos journées de travail, mais de partager le travail pour mieux répartir les richesses et faire reculer le chômage et les exclusions. C'est le projet de société qui répond de la façon la plus pertinente aux enjeux d'aujourd'hui. Repensons-y et défendons-le en le replaçant dans la perspective de nos combats. Mais place à la fête ! Ce 1^{er} mai, place Rouppe, soyez les bienvenus sur le stand de la CGSP-Bruxelles !

*Rudy Janssens
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles*

www.cgspacod.brussels

PROGRAMME

14h : Meeting - auditorium de la CGSP – place Fontainas avec :

- Jef Baeck, président de la fédération des Mutualités socialistes du Brabant ;
- Yvan Mayeur, bourgmestre de la Ville de Bruxelles ;
- Philippe Van Muylder, secrétaire général de la FGTB-Bruxelles ;
- Rudy Janssens, secrétaire général de la CGSP-Bruxelles et président de la FGTB-Bruxelles.

14h45 : Cortège - avec la *Fanfare Jour de Fête*

15h : Stands, concerts, animations de rue avec le *Magic Land Théâtre* - place Rouppe

20h : Fin des festivités...

Infos : www.fgtbbruxelles.be ; tél. 02 552 03 57

Attention : pour des raisons de sécurité les sacs à dos ne seront pas autorisés dans l'enceinte des concerts.



Les salaires réels belges ont baissé en 2016

Les travailleurs de 7 pays de l'UE sont moins bien lotis aujourd'hui qu'il y a huit ans ! Selon une nouvelle étude publiée par l'Institut syndical européen (ETUI) et la Confédération européenne des syndicats (CES), les salaires d'aujourd'hui sont inférieurs à ce qu'ils étaient il y a huit ans dans sept États membres de l'UE.

La Belgique est le seul pays européen où les travailleurs ont perdu du pouvoir d'achat l'an dernier. Selon une étude de l'Institut syndical européen, les revenus des travailleurs belges ont légèrement augmenté avec l'index, mais pas suffisamment pour compenser l'inflation. Depuis 2001, les augmentations salariales sont plutôt minces dans notre pays, et la tendance ne devrait pas s'inverser.

Selon l'étude, la plupart des travailleurs européens ont vu leur pouvoir d'achat augmenter l'année passée. Dans nombre de pays d'Europe de l'Est, cette hausse a été de plus de 5 %, elle a même atteint 8,94 % en Roumanie. Chez nos voisins, les augmentations ont été plus limitées : +0,25 % en France, +0,42 % au Luxembourg, +1,61 % en Allemagne et +2,28 % aux Pays-Bas. Les salaires réels sont restés pratiquement inchangés en Italie, en France et en Grèce.

Il n'y a qu'en Belgique que le pouvoir d'achat a été rogné de 0,94 %. Les salaires belges n'ont pas baissé, mais en raison du saut d'index et d'autres mesures de restriction salariale, leur augmentation réelle a été fortement limitée. De plus, l'inflation est beaucoup plus importante en Belgique que dans les autres pays de l'Union.

Mauvais pour les travailleurs et pour les entreprises

Sur une période plus longue, à savoir de 2009 à 2016, l'Institut syndical européen constate que dans 18 pays européens, les salaires ont crû beaucoup plus lentement au cours des sept années

qui ont suivi la crise que durant les huit années qui l'ont précédée.

Pendant les 7 années allant de 2009 à 2016, les salaires réels (corrigés de l'inflation) ont en moyenne chuté chaque année de 3,1 % en Grèce, 1 % en Croatie, 0,9 % en Hongrie, 0,7 % au Portugal, 0,6 % à Chypre, 0,4 % au Royaume-Uni et 0,3 % en Italie. La croissance du salaire réel a été plus faible durant la période 2009-2016 qu'au cours des années 2001-2008 en Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Suède.

Seuls 3 pays, Allemagne, Pologne et Bulgarie, ont vu les augmentations des salaires réels entre 2009 et 2016 dépasser celles de la période 2001-2008. « C'est une très mauvaise nouvelle, non seulement pour les travailleurs et leurs familles, mais aussi pour les entreprises », dit la Secrétaire confédérale de la CES Esther Lynch. « Si les travailleurs ont moins d'argent à dépenser, les entreprises souffrent également. Le temps d'une véritable relance est venu. Les travailleurs ont besoin d'une augmentation salariale partout en Europe. Les salaires commencent à reprendre des couleurs mais il reste un grand retard à rattraper. »

Les recommandations de ETUI

En conclusion de cette étude, ETUI énonce quelques recommandations :

- le développement d'une stratégie d'investissement et une réduction des divergences entre pays européens ;

- une politique solidaire de hausse salariale ;
- un coup d'arrêt à la dérégulation ;
- une politique fiscale tournée vers le développement durable et la convergence entre pays de l'Union ;
- une consolidation de la protection sociale.

Évasion fiscale

L'étude se penche aussi sur la fiscalité. Elle nous apprend ainsi que le nombre d'accords de ruling qui permettent aux multinationales de s'entendre préalablement avec le fisc sur la base imposable mais aussi de réduire la facture, a augmenté de 78 % de 2013 à 2015.

Et la Belgique avec 411 accords de ruling est en seconde position dans le classement général après les Pays-Bas...



Pour plus d'informations, les résultats de l'étude sont repris dans le rapport « Benchmarking Working Europe 2017 » publié par l'ETUI et la CES et disponible à l'adresse suivante : <http://www.etui.org/fr/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2017>

Article publié dans *Syndicats* n° 5 du 17 mars 2017.

Une victoire importante contre les cancers professionnels

Le 28 février, la Commission Affaires sociales du Parlement européen a voté différents amendements à la proposition de texte de la Commission européenne visant à réviser la directive sur la protection des travailleurs contre les agents cancérigènes et mutagènes.

Les cancers professionnels font chaque année une hécatombe : plus de 100 000 morts par an dans l'Union européenne. C'est la première cause de mortalité provoquée par une prévention insuffisante dans les entreprises. À eux seuls, les cancers représentent environ 53 % de tous les décès causés par de mauvaises conditions de travail. Le coût de ces cancers professionnels est estimé à 334 milliards d'euros par an selon une étude récente de l'Institut national pour la santé publique et l'environnement des Pays-Bas.

Le coût pour les entreprises qui sont responsables de ces cancers reste infime. L'essentiel est supporté par les systèmes de santé publique, la sécurité sociale, les victimes et leurs proches. Le décalage entre la période d'exposition au travail et l'apparition d'un cancer empêche souvent de faire le rapport entre la maladie et le travail.

Cela explique qu'un cadre législatif précis est une condition indispensable à la prévention des cancers professionnels.

Législation dépassée

La législation communautaire remonte pour l'essentiel à 1990. À l'époque, cette directive sur les cancérigènes au travail représentait un progrès par rapport à la législation de nombreux États membres. Elle était supposée évoluer régulièrement, s'adapter à l'évolution des connaissances et tenir compte du bilan de l'expérience de la prévention. Au fil du temps, des lacunes importantes sont devenues évidentes mais la Commission européenne qui a le pouvoir d'initiative a traîné les pieds. Sous les deux présidences de Barroso, entre 2004 et 2014, la santé au travail a été présentée comme un coût excessif pour les entreprises.

Peu à peu, différents États membres ont considéré que l'inertie de la Commission devenait injustifiable. Leurs législations nationales de prévention avaient été renforcées et allaient plus loin que les exigences minimales des directives. L'action syndicale continue pour rendre visible l'ampleur des cancers

professionnels a également beaucoup contribué au changement de rapport de forces, de même que la mobilisation des associations de patients atteints de cancer.

Des avancées significatives mais insuffisantes

Un amendement très important concerne les substances toxiques pour la reproduction. Les eurodéputés considèrent que ces substances doivent entrer dans le champ d'application de la directive. Actuellement, des millions de travailleurs sont exposés à ces substances en Europe. Elles ont pour conséquence de réduire la fertilité, de provoquer des fausses couches, de causer des malformations congénitales ou d'être à l'origine de graves problèmes de santé parmi les enfants (cancers infantiles, troubles du développement, retards intellectuels, etc.).



Un autre amendement essentiel porte sur la *valeur limite d'exposition professionnelle* (VLEP) pour la silice cristalline qui devrait être portée à 50 microgrammes par m³ au lieu des 100 microgrammes proposés par la Commission et les lobbies industriels. De même, le Parlement recommande d'adopter une VLEP de

2 mg/m³ pour toutes les poussières de bois.

Une VLEP de 1 mg/m³ est également recommandée pour le chrome hexavalent contre les 25 mg proposés par la Commission et l'industrie. D'autres amendements visent à permettre à tous les travailleurs qui ont été exposés à des substances cancérigènes de bénéficier d'une détection précoce. Ce vote n'est qu'une étape vers l'adoption d'une directive qui permettrait de sauver des milliers de vies chaque année par rapport aux propositions minimalistes qui avaient été formulées par la Commission et bénéficiaient du soutien des lobbies industriels.

Il faut souligner que la plupart des amendements ont été votés à une très forte majorité (jusqu'à 85 % des voix). La session plénière du Parlement devra se prononcer sur ces amendements en avril 2017. Ensuite, il faudra trouver un consensus entre le Parlement et le Conseil des ministres. Le fait que le rapport parlementaire ait été voté avec 38 voix favorables et 6 voix opposées indique qu'il existe un rapport de force en faveur d'une amélioration substantielle de la proposition législative.

Et cela en dépit d'une campagne intense de l'industrie en faveur de l'approche minimaliste de la Commission.

Paru dans Syndicat n°5 - 17 mars 2017

Le gouvernement poursuit implacablement sa chasse aux travailleurs à temps partiel

Avec la concrétisation de la loi Peeters, les travailleurs à temps partiel trinquent une fois de plus : c'est la fin du sursalaire en cas d'heures supplémentaires.

Les travailleurs à temps partiel sont une nouvelle fois les victimes de ce gouvernement. Ils presteront davantage d'heures sans contrepartie salariale. Encore une fois, ce gouvernement fait un beau cadeau aux employeurs aux frais des travailleurs.

La loi Peeters est concrétisée. Un arrêté royal, qui nuit gravement à la protection sociale (acquise) des travailleurs à temps partiel, est publié ce 5 avril au Moniteur belge. Avec cette mesure, le salaire n'est plus dû pour un nombre encore accru d'heures supplémentaires. Il est donc financièrement plus intéressant pour un employeur de faire prester davantage d'heures à ses travailleurs à temps partiel.

Les femmes sont particulièrement touchées

Cet AR sera particulièrement nuisible pour de nombreuses femmes et augmentera encore les difficultés qu'ont les travailleurs à temps partiel à joindre les deux bouts.

Aux frais des travailleurs, ce gouvernement offre un beau et gros cadeau aux employeurs :

- le nombre d'heures en plus qu'un travailleur à temps partiel avec un horaire variable peut prester sans sursalaire est **porté de maximum 39 heures par période de référence à maximum 168 heures par période de référence** ;
- dans la pratique, la loi Peeters prévoit donc que les **employeurs échappent au paiement d'un sursalaire**, vu que le maximum de 39 heures est porté à 168 heures (!).

Cet arrêté engendrera une énorme perte financière pour les travailleurs à temps partiel. De nombreuses femmes en feront particulièrement les frais : elles constituent le plus grand groupe de travailleurs à temps partiel.

Bien entendu, cette mesure accroît encore l'écart salarial entre les hommes et les femmes.



Faire mal aux travailleurs pour amadouer les employeurs

Dans la pratique, les travailleurs à temps partiel avec un horaire et une durée du travail variables n'obtiendront ainsi plus jamais de sursalaire ! Ils se retrouveront également soumis à la volonté de leur employeur.

La FGTB exige que le gouvernement revienne sur cette mesure qui pénalise injustement les travailleurs, et surtout les travailleuses. La FGTB continue à s'opposer aux mesures prises par ce gouvernement à l'encontre des demandeurs d'emploi, des travailleurs à temps partiel, des malades, des jeunes, des prépensionnés et bien d'autres.

La loi Peeters est préjudiciable à tous les travailleurs et plus particulièrement aux femmes, aux travailleurs âgés, aux familles monoparentales et aux temps partiels.

Article mis en ligne le 5 avril 2017 sur le site de la FGTB.

Le gouvernement sabre à nouveau dans les crédits-temps

Les allocations pour crédits-temps avec motif et pour congés thématiques (par exemple pour prodiguer des soins à un proche malade) vont diminuer. Le gouvernement poursuit la voie du démantèlement social. Et encore une fois, ce sont les travailleurs qui paient la note.

Le 6 avril dernier, lors d'un Comité de gestion extraordinaire de l'ONEM, les interlocuteurs sociaux ont dû se prononcer en toute urgence sur des économies supplémentaires de 20 millions d'euros. La FGTB a émis un avis négatif sur ces économies supplémentaires, mais a également formulé des propositions concrètes pour combler le vide juridique qui existe depuis le 1^{er} avril.

C'est ce 31 mars que le Conseil des ministres a à nouveau décidé de sabrer dans le système des crédits-temps : non pas dans les possibilités d'y avoir recours mais dans les allocations.

Les travailleurs plus âgés qui prodiguent des soins à un proche, ainsi que tous les autres travailleurs qui ont plus de 5 ans d'ancienneté et qui prennent un crédit-temps avec motif, voient leurs allocations fortement revues à la baisse.



Les investissements dans les services collectifs sont en baisse, les infrastructures d'accueil sont impayables et les salariés doivent travailler plus longtemps. Désormais, ce sont aussi les allocations pour congés pour soins qui diminuent.

Ces mesures d'économie consistent en :

- l'allocation pour crédit-temps avec motif pour les salariés qui travaillent depuis plus de cinq ans chez leur employeur diminuera de plus de 80 euros par mois pour une interruption à temps plein et de 40 euros par mois pour une interruption à mi-temps. Avec cette diminution, le travailleur financera lui-même entièrement l'extension du crédit-temps avec motif de 48 à 51 mois que le gouvernement a reprise dans la loi sur le « travail faisable ». Cette extension profite donc finalement au gouvernement ;
- les travailleurs âgés trinquent également. Le complément d'allocation pour les travailleurs de 50 ans et plus qui prennent un crédit-temps pour soins à un proche malade diminue fortement. Moins 140 euros pour un congé pour soins à mi-temps et environ 70 euros pour une interruption d'1/5e, alors que les emplois de fin de carrière entre 50 et 60 ans ont pour ainsi dire été supprimés lors de l'entrée en fonction du gouvernement.

Quant aux décisions positives résultant des accords sociaux (CCT 103 ter et le volet liaisons au bien-être de l'accord interprofessionnel), qui devaient entrer en vigueur le 1^{er} avril, elles ont été reportées au 1^{er} juin. La FGTB s'oppose à ces économies et demande que la mesure de réduction des allocations n'entre en vigueur qu'au 1^{er} août afin d'éviter que les travailleurs qui souhaitent une extension de leur crédit-temps de 48 à 51 mois ne soient subitement confrontés à une allocation sérieusement revue à la baisse. La prolongation de 48 à 51 mois n'entre en effet en vigueur qu'au 1^{er} juin 2017 de sorte que les allocations réduites seront payées pour ces demandes.

Ce gouvernement néolibéral s'affaire au démantèlement social et ne tient pas compte de la réalité sociale. Ce sont systématiquement les travailleurs qui doivent payer la note et les mesures positives issues de la concertation sociale sont toujours liées à des économies supplémentaires.

Tout ceci conduit à une incertitude juridique et financière et à moins de soins ou à des soins de moindre qualité pour ceux qui en ont besoin.

Article mis en ligne le 6 avril 2017 sur le site de la FGTB.

Réguler pour reculer. De bon augure pour le personnel et pour la future composition du CA de bpost ?

Les décisions prises dans la sphère gouvernementale sont quelques fois surprenantes !

Force est de constater, que la majorité fédérale, ultralibérale, actionnaire majoritaire de bpost, a refusé à celle-ci le droit d'augmenter le prix du timbre. Dans ce dossier, les ministres concernés n'ont pas osé prendre leurs responsabilités et aller à l'encontre de l'avis négatif rendu dans ce dossier par l'IBPT (Institut belge régulateur des services postaux et des télécommunications).

Nous constatons, que depuis la mise en place de la majorité gouvernementale, les avis et les décisions pris dans cet organe (IBPT) ne sont que rarement sous-tendus par le souci d'un meilleur fonctionnement ! Il faut croire qu'un certain parti politique décide en coulisse et tire les ficelles...

La décision de l'actionnaire majoritaire de ne pas permettre à son entreprise d'obtenir un gain de croissance est une stratégie incompréhensible. C'est le monde à l'envers !

La perte financière pour bpost entraînera des conséquences négatives pour le personnel ! Je crains qu'à l'avenir les négociations seront plus difficiles pour obtenir des conditions avantageuses pour les travailleurs. Le maintien de l'emploi ne sera-t-il pas remis en cause ?

Sachant qu'aujourd'hui, le personnel de terrain, par son ardeur à la tâche, permet aux actionnaires de recevoir de généreux dividendes.

Je mets en garde les responsables de l'entreprise, que toutes atteintes portées aux acquis des travailleurs, se verront opposer une riposte vigoureuse de la CGSP.

Le 10 mai prochain, l'assemblée générale réunira les actionnaires de l'entreprise postale.

Le conseil d'administration sera profondément modifié. Quatre administrateurs sont partants, dont la présidente, Françoise Masai, atteinte par la limite d'âge.

Après l'approbation des changements par l'assemblée générale, le conseil d'administration se réunira pour élire son nouveau président. Les règles veulent que ce soit un francophone.

Selon des sources proches du dossier, il apparaît que François Cornelis, un administrateur indépendant - conséquence de la loi de janvier 2016 concernant la privatisation des entreprises publiques -, tienne la corde. Nous reviendrons sur le sujet dans une prochaine *Tribune*.

Je profite de ces quelques lignes pour saluer le départ de Françoise Masai, présidente étiquetée PS ! Avec l'arrivée de la droite au gouvernement, sa mission fut délicate et parfois difficile. Nous lui souhaitons une bonne et heureuse retraite !

Lors des négociations de la dernière convention collective, l'entreprise a une nouvelle fois souhaité ouvrir la discussion sur les réquisitoires octroyés aux pensionnés de bpost.

Pour ne pas compromettre les discussions de la future CCT, nous avons pris l'accord de ne pas aborder le sujet et d'en discuter au début de cette année.

La volonté de l'entreprise est de supprimer les avantages de circulation (réquisitoires) aux pensionnés.

Aujourd'hui, elle est bien décidée à conclure le dossier dans les prochains mois.

Après 2 réunions, nous pouvons annoncer deux choses :

1. L'entreprise serait prête à donner une somme importante, plusieurs millions d'euros pour « dédommagement ».
2. Elle souhaite trouver un accord avec Pensoc pour que l'ASBL puisse gérer en toute latitude et pendant plusieurs années, les avantages qui pourraient être octroyés dans le futur.

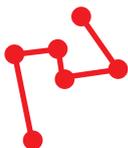
À l'heure où j'écris ces lignes, les négociations se poursuivent.

Il va de soi qu'il reviendra aux instances du secteur de prendre la décision finale sur ce dossier sensible !

Je vous tiendrai au courant de l'évolution des négociations dans les prochaines Tribunes.

Fraternellement,

Jacques LESPAGNARD
Secrétaire général



Du changement dans les Conseils d'administration du groupe TEC

Le Gouvernement wallon s'est prononcé sur l'audit Ernst & Young quant au fonctionnement du groupe TEC. Cette étude avait été demandée par le Ministre wallon de tutelle, Carlo Di Antonio, qui souhaitait fusionner le groupe TEC en une seule société afin, selon lui, d'améliorer les performances des transports en commun wallons en s'alignant sur la société De Lijn, qui, toujours selon lui, est un modèle de société. Sauf que chez nos collègues flamands, rien ne va plus et ce depuis bien longtemps.

Bref, le Gouvernement wallon a opté pour le scénario maintenant les structures actuelles du groupe, en appliquant certaines recommandations du consultant telles que par exemple, la centralisation des services partagés. La plus grosse modification va se ressentir au niveau des différents Conseils d'administration où le nombre d'administrateurs va être revu de façon drastique !

En effet, si chaque société garde son CA, les administrateurs quant à eux seront réduits avec notamment des représentants fixes dans tous les CA. Ceux-ci seront : les deux administrateurs généraux de la SRWT, les deux commissaires du Gouvernement wallon, cinq administrateurs fixes (un par TEC) et trois représentants syndicaux (un par organisation syndicale), soit 12 personnes.

À ceux-ci, il faut ajouter :

pour le CA de la SRWT : douze administrateurs issus des différents TEC (4 pour Liège-Verviers, 3 pour Namur-Luxembourg, 2 pour Charleroi, 2 pour le Hainaut et 1 pour le Brabant wallon (24 personnes au total) ;

- pour le CA de Liège-Verviers : 4 administrateurs (16 personnes au total) ;
- pour le CA de Namur-Luxembourg : 3 administrateurs (15 personnes au total) ;
- pour le CA de Charleroi : 2 administrateurs (14 personnes au total) ;
- pour le CA du Hainaut : 2 administrateurs (14 personnes au total) ;
- pour le CA du Brabant wallon : 1 administrateur (13 personnes au total).

Ce qui porte le nombre total d'administrateurs pour le Groupe TEC à 24 dont 7 qui ne sont pas rémunérés.

Tous les CA se tiendront à la SRWT le même jour en commençant par celui de la SRWT.

Les émoluments devraient être revus et corrigés pour la mise en place de ces nouveaux CA qui devrait se situer vers la fin 2018. Le nombre annuel de réunion serait de 11 (hors réunion exceptionnelle).

Enfin, si aujourd'hui on ne parle plus de fusion du groupe TEC, celle-ci reste bien dans les cartons et pourra ressortir à tout moment et en fonction notamment de la prochaine majorité du Gouvernement wallon dès 2019. Il est clair que certains partis politiques de droite ou à tendance libérale ne seront pas nos meilleurs alliés pour maintenir la sérénité de notre transport en commun wallon et bien évidemment préserver le statut de ses travailleurs.

Je profite de ce texte pour vous souhaiter une bonne fête du travail en ce 1^{er} mai 2017.

Johan LAMBERT
Président interrégional wallon

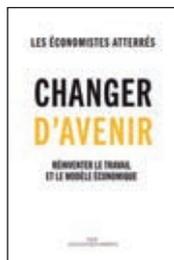


Politiques de l'extrême centre

« Les écosystèmes mondiaux se délitent, l'État social s'écroule, l'économie réduite à la finance s'aliène, les repères philosophiques se perdent. C'est un cri du cœur plus qu'une question, "Qu'est-ce que je peux faire, moi ?", sur lequel s'achève inmanquablement toute conférence sur les maux de l'époque. Si elle annonçait jadis l'amorce d'une réflexion pour un ordre nouveau, la question "Que faire" est désormais rhétorique : confirmez-moi que je n'y peux rien, car je ne me sens pas la force d'assumer l'acte de résistance que les circonstances exigent. On cherche pitoyablement un de Gaulle à l'appel de qui répondre, un Gandhi à imiter en masse - mais toujours dans son coin. À ce stade de la dérégulation politique, que faire, en effet ? Cesser de s'indigner et passer à la question suivante. Travailler sans fin à une synthèse des causes valables, s'organiser au-delà des esprits de chapelle et des replis sectaires, moquer l'idéologie, réduire à des objets de la pensée les termes que la propagande cherche à inscrire au siège de la subjectivité, transcender les modalités d'organisation hégémoniques, et s'essayer à des formes instituées qui nous ressemblent. Radicalisez-vous ! »

Alain Deneault est un philosophe canadien, actuellement directeur de programme au Collège international de philosophie à Paris. Il est l'auteur de *Médiocratie*.

Alain Deneault, *Politiques de l'extrême centre*, Lux Éditions, Montréal, mars 2017, 100 p., 6,50 €.



Changer d'avenir

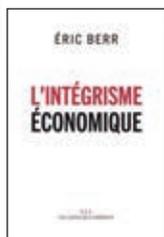
Les politiques ne prennent pas la mesure de la profondeur de la crise et, surtout, de son caractère systémique. Cet aveuglement devient mortifère pour notre société et notre démocratie. Dans cet ouvrage, Les Économistes atterrés appellent à une grande bifurcation. À l'âge de l'anthropocène, qui implique de repenser l'idée même de la croissance, et face à l'ubérisation qui organise le délitement de la protection sociale, ils proposent d'entrer dans un nouveau monde.

S'inscrire résolument dans la transition écologique et créer ainsi de vastes domaines d'activités nouvelles. Se saisir de l'économie sociale et solidaire et du mouvement autour des communs pour bâtir d'autres manières de produire et d'autres organisations du travail dont le profit n'est pas la fin exclusive. Instaurer des nouveaux droits du travail attachés à la personne pour, au-delà du salariat, renforcer les solidarités et combattre le précaire.

Loin des sentiers battus, avec lucidité et détermination, ce livre se confronte aux véritables défis d'aujourd'hui et propose un chemin pour refonder l'avenir.

Les Économistes atterrés est un collectif de chercheurs, universitaires et experts en économie de gauche dont le but est de promouvoir une expression de l'économie qui « ne se résigne pas à la domination de l'orthodoxie néolibérale ».

Les Économistes atterrés, *Changer d'avenir*, Éd. Les Liens qui Libèrent, Paris, mars 2017, 240 p., 17 €.



L'intégrisme économique

Le monde est gangréné par un intégrisme économique qui est l'instrument du pouvoir exercé par une minorité à son propre profit. Fonctionnant comme une religion, ou, pire, comme un intégrisme religieux, il vénère un dieu, le Marché, promet un Ordre apostolique néolibéral, et refuse toute évolution. Il tente d'imposer une lecture rigoriste de ses évangiles économiques, regroupés en dix commandements. À cet effet, il peut compter sur une armée de disciples - théologiens élaborant les tables de la loi, évangélistes économiques et clergé politico-médiatique prêchant la parole intégriste - dont la mission est de convaincre les foules de la bonté du Marché et de combattre les hérétiques qui douteraient de la véracité de ce catéchisme économique. Lutter contre l'intégrisme économique implique de dévoiler son mode opératoire, c'est-à-dire le mode d'exercice de son pouvoir, afin de déconstruire ses dogmes et de démasquer ses adorateurs.

Éric Berr est Maître de conférences en économie à l'Université de Bordeaux. Il est membre du collectif des Économistes atterrés.

Éric Berr, *L'intégrisme économique*, Éd. Les Liens qui Libèrent, Paris, mars 2017, 176 p., 15,50 €.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités - Dans nos régionales
- 3 / Édito • Il faut apprendre de nos erreurs !
- 4 / Dossier • Allocation universelle : cheval de Troie du démantèlement de la sécurité sociale ?
- 7 / Sécurité sociale • Ceci n'est pas un trou ! La sécurité sociale expliquée à ma petite fille
- 8 / IRB • Bruxelles fête son 1^{er} mai
- 9 / Salaires • Les salaires réels belges ont baissé en 2016
- 10 / Santé • Une victoire importante contre les cancers professionnels
- 11 / Temps de travail • Le gouvernement poursuit implacablement sa chasse aux travailleurs à temps partiel
- 12 / Austérité • Le gouvernement sabre à nouveau dans les crédits-temps

Infos POSTE

- 13 / Édito • Réguler pour reculer. De bon augure pour le personnel et pour la future composition du CA de bpost ?

Infos TBM

- 14 / Édito • Du changement dans les Conseils d'administration du Groupe TEC
- 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