

# TRIBUNE



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

MAI  
2017

## TÉLÉCOM AVIATION

### CGSP

FGTB Services Publics

73<sup>e</sup> année - n°5 - mai 2017 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP place Fontainas, 9/111 1000 Bruxelles



# 1<sup>er</sup> MAI

## Un monde de paix et de justice

DOSSIER P. 4



**ÉDITO**  
Il faut apprendre  
de nos erreurs !  
P. 3



**SÉCURITÉ SOCIALE**  
Ceci n'est  
pas un trou !  
P. 7



**TÉLÉCOM AVIATION**  
Nous sommes prêts  
pour de nouveaux défis  
(2e partie)  
P. 9

## 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<sup>er</sup> 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* »<sup>1</sup>. 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* ».<sup>2</sup> « *Ce revenu remplacerait totalement ou partiellement les prestations sociales : revenu d'intégration, allocations de chômage, d'invalidité, assurance maladie, pensions, allocations familiales...* ».<sup>3</sup>

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.

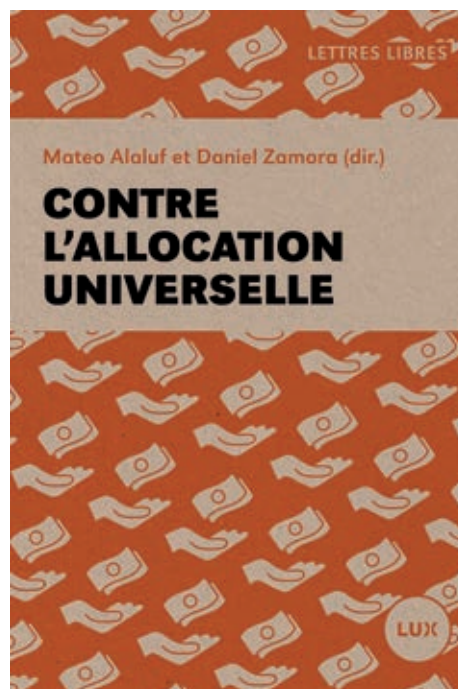
Cette proposition s'accompagne souvent de celle d'une « flat tax », à savoir d'un impôt unique pour tout le monde, quels que soient les niveaux de revenus.

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. »<sup>4</sup>

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.

**L'allocation universelle conduit à confier les fonctions collectives au marché.**

**Les privatisations des services publics en seraient une conséquence logique.**

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.<sup>5</sup>

### *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.* »<sup>6</sup>

***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 Femmes<sup>7</sup>, 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.

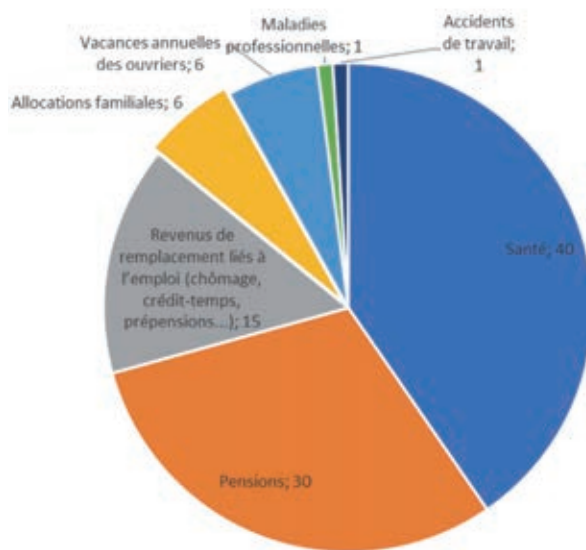
Tout le monde participe à son financement et elle est régie par un principe de base : la SOLIDARITÉ !

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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> mai à l'origine...

Rares sont ceux qui connaissent encore l'origine et le sens de cette fête qui remonte au XIX<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> mai, cette date fut également retenue. Le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> mai, à l'appui des revendications de la classe ouvrière.



### Un symbole très actuel

Si le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> mai, place Rouppe, soyez les bienvenus sur le stand de la CGSP-Bruxelles !

*Rudy Janssens*

*Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles*

[www.cgspacod.brussels](http://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](http://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.





## Congrès statutaire quadriennal du secteur Télécom Aviation

### Nous sommes prêts pour de nouveaux défis

Lors de la deuxième partie de notre Congrès, l'ensemble des participants a donné un GO définitif à 4 nouvelles années de lutte et de contre-pouvoir syndical fort dans les entreprises dont nous avons mandat (Proximus, BAC, Belgocontrol, IBPT).

Les perspectives d'avenir ainsi que le renouvellement des mandats de nos Instances avaient été approuvés lors de la première partie de notre Congrès statutaire du 25 novembre 2016.

Lors de cette 2<sup>e</sup> partie, notre réflexion et accord ont porté sur :

- La gestion interne portant sur la période 2012/2015.  
Dans la foulée, le Bureau fédéral du secteur analysera le rapport de chaque année écoulée.
- Le renouvellement du mandat de notre camarade Stephan Thoumsin au Secrétariat permanent en remplacement de Michel Denys pour une période indéterminée.  
À cette occasion, Bart et moi remercions du fond du cœur Stephan pour le travail déjà accompli au niveau du Secrétariat permanent.  
Nous formons une équipe solide et soudée.  
D'ici quelques semaines, suite à la fin de mandat de certains de nos camarades, le Secrétariat permanent examinera la mise en place d'une nouvelle structure interne.
- L'état des lieux et les suggestions concernant une communication interne et externe plus en adéquation avec les nouvelles technologies, tout en gardant un contrôle sur les valeurs défendues au sein de la FGTB.  
À cet égard, le Président de notre Centrale CGSP a indiqué à terme, la création d'une cellule de communication internationale.

### Communiquer, négocier, lutter

#### *Le Secrétariat permanent*

*Bart Neyens  
Stephan Thoumsin  
Eric Halloin*

## Proximus : points chauds, points sociaux clôturés en mars

### **CBU\_SLS\_RET dossier 022**

Beaucoup de discussions concernant les fins de vacation qui se terminent à l'heure de fermeture du shop.

En fin de compte, les vendeurs du canal Retail ont eu droit du 1/02 au 1/04 2017 à une prime pour prestations irrégulières.

Cette prime a servi de compensation pour le temps nécessaire à la prise en charge du dernier client à la clôture de la caisse après l'heure de fermeture du point de vente.

Au 1<sup>er</sup> avril, intégration totale des ex WT et application du règlement de travail de Proximus.

### **Fermeture d'un point de vente (PCR) à Rocourt/ Dossier 024**

La galerie Rocourt compte deux points de vente.

Fermeture d'un point de vente au 1<sup>er</sup> février et transfert des agents vers d'autres points de vente.

### **Intégration des collaborateurs ex-Wireless technologies au sein d'Indirect Sales/Dossier 021**

Service concerné : collaborateurs du canal FNAC & ESF  
50 ex-collaborateurs de WT sont intégrés dans le département « consumers Electronics & E tail » d'Indirect Sales.

Les nouvelles fonctions vacantes seront proposées après l'intégration selon les règles HR en vigueur.

### **Intégration TPH**

262 collaborateurs sont transférés depuis le 1<sup>er</sup> octobre de Wireless Technologies vers Proximus en conservant leurs conditions de travail.

Il s'agit de :

- 17 collaborateurs du support center,
- 245 collaborateurs des canaux de vente (y compris du personnel d'administration et de gestion des ventes).

Intégration à Proximus au 1<sup>er</sup> avril 2017.

### **CUO\_LOG\_MST Instant Repair/Dossier 018**

Qu'il est loin le temps où à la RTT, on réparait presque tout et avec des agents en interne.

Ce nouveau service « Instant repair » est prévu pour : toutes les réparations de dégâts non couverts par la garantie (comme les bris d'écran des smartphones), toutes les réparations au-delà de la période de garantie de deux ans.

Un projet pilote s'effectuera dans 7 points de vente Proximus et d'Indirect Partners Télécom représentant un trafic important et disposant d'espace suffisant pour l'aménagement d'un stand de réparation.

On examinera la possibilité d'internaliser ce travail au cours de l'évaluation du pilote.

Au moment d'écrire ces lignes, le dossier concernant la nouvelle politique salariale M4 est reporté à une date indéterminée à négocier avec les organisations syndicales représentatives.

Comme de coutume, tous ces dossiers sont disponibles chez vos délégués de proximité.



## Les services annexes au contrôle aérien dans le viseur de la direction

### Après la météo en mouvement, voici la météo en co-localisation.

Ci-dessous, l'information donnée au personnel de la météo, suite à un coup de gueule de la CGSP.

En effet, les rumeurs allaient bon train pour une fusion rapide avec la défense et une co-localisation des services de la météo à Beauvechain.

Chers collaborateurs,

Par cette communication, nous souhaitons vous informer du programme Météo 2020 : la situation actuelle, les étapes suivantes, et à qui vous pouvez adresser vos questions.

Comme vous le savez, le programme Météo 2020 a été conçu pour préparer notre service Météo à l'avenir, suite à l'étude que KPMG a effectuée l'année dernière. Comme résultat de cette étude, le Conseil d'administration a pris en juin 2016 la décision de maintenir le service Météo en interne chez Belgocontrol.

Notre service Météo joue donc un rôle crucial dans le fonctionnement de Belgocontrol.

Notre vision est de développer le service Météo en phase avec les évolutions actuelles du marché et avec les besoins de nos clients, le rôle d'un prévisionniste évoluant de celui d'analyste de la situation météorologique à celui de conseiller. Nous souhaitons conclure des partenariats avec différentes parties.

Cela implique que nous investirons dans l'équipe Météo, dans la qualité de nos systèmes et dans l'optimisation de nos services.

Belgocontrol est assistée en cela par l'équipe de Deloitte.

Le Comité de pilotage Météo 2020 a inventorié ces derniers mois tous les projets en cours et futurs de la Météo et les a épinglés sur une ligne du temps. Les *stakeholders* internes ont également été consultés pour tous les projets.

Les projets sont répartis en trois volets en fonction de leur objectif dans la vision future du programme Météo 2020 :

**Business Continuity** : nous voulons garantir que les opérations journalières continueront. Cela signifie que l'on investira beaucoup dans les systèmes actuels ainsi que dans de nouvelles installations.

**Customer focus** : Belgocontrol veut résolument miser pour l'avenir sur la satisfaction du client, et naturellement la Météo y joue également un rôle important.

Nous avons commencé une analyse approfondie des besoins et des souhaits.

**Performance & Efficiency** : notre service Météo s'organisera solidement pour s'aligner sur les évolutions internationales et les développements du marché.

### Civ-Mil

Un Comité de pilotage Civ-Mil pour la Météo sera mis sur pied, qui déterminera la collaboration et l'intégration à terme, dont aussi les activités météorologiques communes qui pourraient être centralisées et quel pourrait en être le calendrier. En ce moment, aucune décision n'a encore été prise en la matière. Nous vous tiendrons informés.

Belgocontrol donne à tous les collaborateurs actuels la garantie que, demain, ils exerceront encore des tâches au sein du service Météo.

Dans les prochains mois, on continuera à s'atteler aux différents projets dans le programme Météo 2020.

Pour le volet *Business Continuity*, il s'agit de l'implémentation effective de BARWIS et du développement des autres projets liés à des systèmes. Dans le cadre de *Customer Focus*, nous procéderons prochainement à des entretiens avec des clients. Pour les projets relevant du volet *Performance & Efficiency*, nous nous réunirons au cours des prochains mois pour prendre des décisions et clarifier l'impact sur le service Météo.

Nous tenons également à remercier Alexandre pour ses 6 années de travail intensif. Son mandat se terminera en septembre et il assumera un nouveau rôle en tant que *Senior Advisor* pour le programme Météo 2020. Alexandre sera une personne clé dans les réformes qui se profilent à l'horizon 2020. La fonction de Manager Météo sera donc déclarée vacante.

Nous communiquerons régulièrement et à temps sur les progrès des différents projets. Un calendrier de communication a été jalonné à cette fin.

Une boîte mail sera bientôt implémentée ([meteo2020@belgocontrol.be](mailto:meteo2020@belgocontrol.be)), où vous pourrez adresser toutes vos questions et faire part de vos préoccupations. Vous recevrez un mail de [meteo2020@belgocontrol.be](mailto:meteo2020@belgocontrol.be) lorsque cette boîte aura été activée.

Dans la foulée, la CGSP a convoqué une séance d'information au personnel de la météo sur le lieu de travail.

Ce fut une rencontre très constructive avec un groupe très mobilisé de défendre une météo de qualité sous la direction de Belgocontrol.

La CGSP organisera des groupes de travail en interne pour analyser le moment venu, les propositions concrètes de Belgocontrol.

À cette réunion, fut abordée la problématique de rémunération des agents contractuels.

Sujet sensible, mais des revendications justes à défendre par la CGSP lors des négociations pour une nouvelle Convention collective 2017/2018.

### **Restructuration du service logistique**

Ici aussi, la CGSP s'est fortement énervée contre une restructuration dite « du fait accompli ».

Ci-dessous le mail envoyé à Tony Jossa, Directeur de Ressources humaines à Belgocontrol :

Tony,

Lors du dernier groupe de travail statut du 20 mars 2017, nous avons reçu une présentation de la transformation de la logistique.

Selon votre perception, ce dossier est une information aux organisations syndicales, du fait qu'il n'y aurait aucun licenciement à la clé.

Dois-je rappeler que nous ne sommes pas encore dans un Conseil d'entreprise du secteur privé.

Pour rappel, le statut syndical de Belgocontrol indique à son titre III :

#### **Titre III – Matière de négociation**

##### **Article 14**

§ 1. Les mesures à portée générale concernant les réglementations de base relatives aux questions prévues à l'article 34, § 2, sous-sections A à G de la loi du 21 mars 1991 ne peuvent être prises qu'après négociation en Commission paritaire de Belgocontrol.

§ 2. La négociation prévue à cet article n'est cependant pas requise lorsque, en cas d'extrême urgence, les mesures à prendre ont trait à la sécurité de valeurs, de biens et de personnes.

##### **Article 15**

Toute réglementation fixée par la Commission paritaire à la majorité des deux tiers des voix exprimées à propos de questions faisant l'objet d'une proposition, telle que visée à l'article 35, § 1 de la loi du 21 mars 1991, est contraignant pour le Conseil d'administration.

Concernant l'article 34 de la loi du 21 mars 1991 sur les Entreprises publiques autonomes :

**Art. 34 § 1.** Une fois le premier statut établi conformément à l'article 33, et au plus tard à partir de l'expiration du délai de quinze mois après la date d'entrée en vigueur du classement de l'organisme parmi les Entreprises publiques autonomes, le statut du personnel et le statut syndical sont fixés par le Conseil d'administration, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires qui règlent le statut concerné. Toutefois, pour ce qui concerne les réglementations de base désignées conformément au § 2, le Conseil décide conformément à la procédure visée à l'article 35.

**§ 2.** Les réglementations suivantes du statut du personnel, respectivement du statut syndical, qui au préalable ont été désignées par la Commission paritaire, statuant à la majorité des deux tiers des voix exprimées, soit comme réglementations de base, soit comme principes généraux visés à l'article 35, § 3, 1°, sont fixées conformément à la procédure visée à l'article 35 :

**A. Les réglementations de base relatives au statut administratif du personnel statutaire ayant trait :**

- 1° au recrutement, à l'admission au stage et à la nomination ;
- 2° aux droits, aux devoirs et à la responsabilité du personnel ;
- 3° au régime disciplinaire ;
- 4° aux positions administratives, notamment l'activité de service, la non-activité de service et la disponibilité ;
- 5° aux règles applicables en matière de congés ;
- 6° au calcul de l'ancienneté ;
- 7° à la cessation définitive des fonctions ;
- 8° à la durée maximale du travail ;
- 9° au régime relatif aux accidents du travail, aux accidents sur le chemin du travail et aux maladies professionnelles.

**B. Les réglementations de base relatives au statut pécuniaire du personnel statutaire ayant trait :**

- 1° au droit au traitement et à l'avancement de traitement ;
- 2° au traitement, à la rémunération, au salaire, y compris la fixation des échelles de traitement, et le calcul de leur montant, y compris les périodes qui entrent en considération pour leur fixation ;
- 3° à l'ancienneté pécuniaire ;
- 4° à la périodicité du paiement du traitement ;
- 5° au traitement garanti ;
- 6° à la protection du traitement ;
- 7° aux indemnités, allocations, primes et avantages en nature ;
- 8° à l'attribution d'un pourcentage éventuel des bénéfices.

**C. Les réglementations de base relatives au régime des pensions du personnel statutaire ayant trait :**

- 1° au champ d'application ;
- 2° aux différentes catégories d'ayants droits ;
- 3° à l'âge de la retraite ;
- 4° aux conditions d'ouverture du droit à la pension ;
- 5° au calcul du montant de la pension ;
- 6° à la protection de la pension.

**D. Les réglementations de base relatives aux relations collectives de travail ayant trait :**

- 1° à l'agrégation des organisations syndicales du personnel ;
- 2° à l'agrégation des délégués syndicaux, des dirigeants responsables et des mandataires permanents des organisations syndicales ;
- 3° aux prérogatives des organisations syndicales représentatives et des organisations syndicales agréées ;
- 4° à l'organisation et aux compétences des Commissions paritaires au niveau local ;
- 5° aux avantages accordés aux affiliés des organisations syndicales représentatives et des organisations syndicales agréées.

**E. Les réglementations de base ayant trait à l'organisation des services sociaux éventuels ayant trait :**

- 1° au cadre général des missions des services sociaux ;
- 2° au fonctionnement, à la gestion et au contrôle ;
- 3° à la détermination des bénéficiaires ;
- 4° au financement.

**F. Les réglementations de base relatives aux matières suivantes en ce qui concerne le personnel statutaire :**

- 1° la détermination, la répartition, le classement et l'équivalence des grades, emplois ou fonctions ;
- 2° l'appréciation professionnelle du personnel ;
- 3° l'organisation d'un recours à l'encontre de décisions en matière disciplinaire, de nomination à titre définitif, d'appréciation professionnelle et de licenciement pour inaptitude professionnelle ;
- 4° la carrière du personnel ;
- 5° la procédure relative aux mesures d'ordre, y compris les mutations dans l'intérêt du service ;
- 6° la réaffectation du personnel en excédent ou inapte ;
- 7° l'interruption de carrière professionnelle ;
- 8° la fixation du cadre du personnel ;
- 9° la formation et le recyclage ; la préparation aux épreuves de carrière ;
- 10° les vêtements de travail ;
- 11° l'accueil du personnel ;
- 12° les horaires de travail ;
- 13° la sécurité du personnel ;
- 14° les conditions de travail ;
- 15° les incompatibilités ;
- 16° les missions à l'extérieur de l'Entreprise publique en question ;
- 17° les aptitudes physiques exigées ;
- 18° l'organisation de la médecine du travail.

**G. Pour ce qui concerne le personnel contractuel :**

- 1° la nature ou les catégories de fonctions ouvertes au personnel contractuel ;
- 2° les réglementations de base relatives aux droits et obligations du personnel contractuel.

Ceci étant dit, le type ou modèle social propre à Belgocontrol peut-être constructif ou conflictuel.

**Avec cette approche, dois-je comprendre que Belgocontrol veut négocier correctement avec certaines catégories de personnel et pas avec d'autres ?**

J'ose encore espérer que ce n'est pas le cas.

Ce serait un très mauvais signal pour ces agents statutaires et contractuels qui n'ont pas démerité.

En d'autres termes, la CGSP exige une concertation correcte sur ce dossier.

Les points devant être abordés sont en priorité :

1. Avoir une description de fonction détaillée pour tous les agents de la logistique.
2. Pour les fonctions qui changent, la nouvelle description de fonction.
3. Avoir la possibilité, avant toute implémentation de débattre sur des solutions alternatives aux réaffectations.  
Exemple 1 : écrire que le collaborateur administratif a une activité très limitée est un peu court (détailler).  
Exemple 2 : justifier la diminution des *shuttles* à une simple réduction des coûts est tout simplement inacceptable.  
Quid de compensations pour l'allongement de la mobilité ?  
Quid, à certaines conditions, de l'implémentation du *homeworking* dans cette entreprise ?
4. De plus en plus, dans les dossiers présentés, Belgocontrol s'oriente vers l'outsourcing.  
La CGSP s'oppose, par principe à l'*outsourcing* et estime, qu'au minimum, les organisations syndicales doivent être associées à un débat sur cette approche.  
La CGSP constate que les Entreprises publiques autonomes aujourd'hui, veulent garder un maximum d'emplois en interne.  
Exemple 3 : pourquoi sous-traiter l'accueil alors que vous avez des agents en interne ?  
Que veut dire « prestation de service rentable » ?  
Les agents de l'accueil sont-ils considérés comme des débilés et ne pouvant évoluer dans les nouvelles fonctions ?
5. Les règles de reconversion datent de la CCT 2007/2008.  
Nous voulons, au minimum une mise à jour, avant de commencer le processus ?

6. Être en reconversion est déjà stressant en soi.  
 Mais quels vont être les emplois proposés ?  
 Dans quel niveau/fonction et pour quelle rémunération ?  
 Quid si un agent statutaire refuse l'emploi proposé ?  
 Quid si un agent contractuel refuse l'emploi proposé ?

Conclusion :

La CGSP est consciente de la volonté de Belgocontrol d'adapter ses structures.

La CGSP est prête à accompagner les changements, mais pas dans un dialogue social unilatéral (on vous informe et puis basta).

Tout travailleur a des devoirs envers son entreprise, mais aussi à égalité, des droits.

Bien à toi.

Eric Halloin  
 Secrétaire général  
 Secteur Télécom Aviation  
 CGSP/ACOD  
 Gsm : 0476/33.9251

Suite à notre résistance, ce dossier est postposé à fin avril et un dossier adapté sera présenté.

### **Restructuration à la comptabilité**

Même si ce n'est pas à l'ordre du jour du groupe de travail statut pour l'instant, une information au personnel de la comptabilité a eu lieu le 26 mars 2017.

Ce qui se prépare :

- un appel d'offres pour dans un premier temps, une collaboration avec un service externe (de mai à mars de l'année prochaine) ;
- à partir du premier trimestre 2018, réaffectation d'une partie du service comptabilité et concertation avec les organisations syndicales.

Ici aussi, la CGSP **seule** est montée aux créneaux.

Comme pour la météo, une assemblée d'information sur le lieu de travail s'est tenue pour les personnels de la logistique et de la comptabilité.

Tous peuvent compter sur l'expertise de la CGSP pour défendre au mieux les agents impactés par cette restructuration.

## À LIRE

**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 €.**

## 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<sup>er</sup> mai

**Infos TÉLÉCOM AVIATION**

- 9 /** Édito • Congrès statutaire quadriennal du secteur Télécom Aviation. Nous sommes prêts pour de nouveaux défis (2<sup>e</sup> partie)

**Proximus**

- 10 /** Proximus : points chauds, points sociaux clôturés en mars

**Belgocontrol**

- 11 /** Les services annexes au contrôle aérien dans le viseur de la direction

- 16 /** À lire

[www.cgspwallonne.be](http://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