

TRIBUNE



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

SEPTEMBRE
2017

TÉLÉCOM AVIATION

CGSP

FGTB Services Publics



**ENSEIGNEMENT
OFFICIEL**



**L'ENSEIGNEMENT OFFICIEL
DES VALEURS SÛRES !**

73^e année - n°8 - septembre 2017 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



ÉDITO
Ce n'est pas
la girouette
qui tourne...
P. 3



DOSSIER
La digitalisation des
services publics
Quelles réponses à
l'ubérisation ?
P. 4



TÉLÉCOM AVIATION
Proximus • Commission
paritaire exceptionnelle
P. 9

Primes syndicales

Rappel – Demande duplicatas 2016 !

Depuis 2012, votre service du personnel ne peut plus vous fournir de duplicata, même si votre formulaire a été égaré, si vous ne l'avez jamais reçu ou s'il contient des erreurs structurelles. Si vous vous trouvez dans une telle situation et que vous avez droit à une prime syndicale, deux possibilités s'offrent à vous :

- soit vous contactez par mail ou par téléphone votre régionale, votre délégué, votre secteur ou vous vous rendez directement sur place pour informer la CGSP de votre problème ;
- soit vous envoyez un mail à l'asbl Prime syndicale (via l'adresse sec.asbl-vzw@cgspacod.be). Vous y mentionnez votre nom, prénom, date de naissance, numéro de membre de la CGSP si vous le connaissez, la référence de votre (vos) employeur(s) en 2016 et les dates éventuelles d'entrée en service et de fin pour l'année de référence.

Nous vous ferons alors parvenir un formulaire de remplacement que vous devrez nous renvoyer corrigé, complété et signé. Dès réception de celui-ci, nous entamerons les démarches administratives auprès du Secrétariat de la Commission des primes syndicales afin que le paiement soit effectué.

La FGTB salue le départ de **Marc GOBLET** et élit **Robert VERTENUEIL** Secrétaire général

Ce 9 juin, un Congrès extraordinaire de la FGTB a acté le départ à la pension anticipée de Marc Goblet et a élu Robert Vertenueil Secrétaire général.

Marc Goblet quitte la FGTB après 35 années de syndicalisme. Nous saluons le camarade qui a défendu tout au long de sa carrière une FGTB interprofessionnelle unie et ce afin de proposer des alternatives crédibles aux politiques d'austérité.



Robert Vertenueil, diplômé de l'Institut provincial d'enseignement technique scientifique industriel (Travaux publics et Construction), entame sa carrière en 1987 comme permanent à la Mutualité socialiste du Brabant wallon. Entre 1990 et 1992, il est élu Secrétaire général de la Confédération des jeunes socialistes. À partir de 1992, il rejoint à nouveau la Mutualité socialiste du Brabant wallon où il sera successivement Responsable des services extérieurs et attaché de direction. Entre 2002 et 2008, Robert Vertenueil intègre le mouvement syndical au sein de la Centrale générale

FGTB du Brabant wallon où il est élu Secrétaire adjoint puis Secrétaire régional. En 2008, il est élu Secrétaire fédéral de la Centrale générale FGTB en charge des secteurs de la Construction, des Fabriques de ciment et des Logements sociaux. Une centrale dont il prendra la tête en 2015 en tant que secrétaire général.

Nous lui souhaitons la bienvenue et nous savons qu'il aura à cœur de défendre notre modèle social basé sur des services publics proches des citoyens.

DANS NOS RÉGIONALES

Charleroi (Pensionnés Cheminots)

Dîner musical

Le Comité des Pensionnés Cheminots organise un dîner musical le **14 novembre à 12h**, rue de Montigny, 42 – Salle 1.

Menu : Apéritif, Porchetta, dessert, café et boissons comprises.

PAF : 5 €/personne pour les Cheminots et leur accompagnant(e), 15 €/sympathisants s'il reste des places vacantes.

À payer lors de l'inscription sur le compte bancaire : BE92 0682 1784 2223 – CGSP Cheminots (paiement et inscription à confirmer auprès de Jessica – Tel. : 071/797 111).

Attention ! Date limite des inscriptions : le **31 octobre**.

Inscriptions limitées à 90 personnes.

Participez à l'enquête CES sur la digitalisation du travail

La Confédération européenne des syndicats (CES) a lancé une enquête afin de sonder les voix des travailleurs et des syndicats sur la numérisation. Ce sondage en ligne s'adresse aux organisations syndicales, aux délégués dans les organes (DS, CPPT, CE et services publics) et aux travailleurs des plateformes en ligne.

L'objectif est de collecter par ce sondage un maximum d'informations concernant les principaux défis socio-économiques liés au travail numérisé et aux nouvelles technologies. Bref, de faire remonter les avis et l'expérience que ces acteurs ont sur le terrain.

Les réponses feront l'objet d'une publication et d'une journée d'étude de la CES.

L'enquête est disponible sur :

<http://survey.fairdigi.eu/index.php/137518/lang/fr> ou à partir de la page de la FGTB www.fgtb.be



Ce n'est pas la girouette qui tourne... c'est le vent qui change

Nous avons tous assisté au lamentable spectacle donné par le cdH et consorts à la Région wallonne et dans les autres entités fédérées. Il convient cependant de dépasser le dégoût de cette politique de bas étages et, en prenant une hauteur qui semble avoir fait défaut à plus d'un responsable politique, tirer quelques enseignements de cette situation.

Premièrement et afin de faire taire certaines mauvaises langues, notre colère ne résulte pas de voir le PS relégué dans l'opposition. Si ce retour avait été causé par une défaite électorale, il n'y aurait rien eu à dire et, à maints égards, il aurait été compréhensible.

Mais, dans le cas présent, nous sommes loin du compte.

Car il ne faut pas être dupe, ce n'est pas la « bonne gouvernance » qui est à l'origine de cette mutinerie, tout au plus n'est-elle qu'un prétexte. Non, les raisons sont plus prosaïques, plus terre à terre. En effet, les derniers sondages créditaient le cdH d'à peine plus de 8 % des intentions de vote. Cette chute libre ne devait pas être du goût de nombreux ténors de l'ex-PSC, parti qui, des décennies durant, a été le moteur de la politique belge. Il fallait donc, coûte que coûte, replacer ce parti sur l'échiquier politique. C'est chose faite avec cette alliance avec le MR. Vu sous cet angle, le chevalier blanc est bien terne.

Mais cette nouvelle « majorité » est bien fragile, elle devra, bien souvent, compter sur l'absence des membres de l'opposition et, pire encore, sur l'appoint de l'extrême-droite. Il est vrai que sur ce dernier point, le cdH pourra allègrement profiter de l'expérience fédérale du MR.

Car ce qu'il faut garder à l'esprit c'est que cette crise politique s'inscrit dans un cadre plus large et ce remaniement aura des conséquences importantes sur le niveau fédéral.

En effet, les entités fédérées frappées par la crise politique pouvaient être (étaient) un contre-pouvoir par rapport à ce gouvernement de droite extrême. Les exemples de la Région wallonne s'opposant au CETA ou, plus récemment la sonnette d'alarme tirée par la Région de Bruxelles-Capitale contre les réformes des pensions du ministre Bacquelaine en sont les exemples. On voit, de suite, l'intérêt du MR à « entrer » dans des majorités au niveau des entités fédérées.

À plus long terme, par son comportement, le cdH entend rompre avec son étiquette de « partenaire à vie PS » qui lui colle au dos et qui est souvent agitée par le président de la N-VA. Le cdH s'offre ainsi une option pour pouvoir collaborer avec les nationalistes flamands au sein d'une future majorité fédérale. Si tel devait être le cas, le « H » de cdH deviendrait bien lourd à justifier et franchement déplacé.

Bref, ce qui s'est passé en Wallonie n'est pas anodin, ce n'est pas une farce. Nous avons été les témoins d'un comportement politique méprisable et médiocre. Une instrumentalisation de la démocratie (par ceux-là même qui s'en réclament) pour de basses raisons à mille lieues de l'intérêt collectif et des besoins des citoyens.

Mais, malgré le dégoût qu'inspirent de telles pratiques, nous allons éviter de sombrer dans les travers que nous contestons chez d'autres.

La Démocratie n'est pas un jeu, elle suppose une grandeur de caractère que nous nous efforçons de cultiver. Loin de sombrer dans le fatalisme et la médiocrité, nous allons, dès à présent, rappeler que les organisations syndicales indépendantes sont des acteurs indispensables de la Démocratie et, à ce titre, nous serons, face à ce Gouvernement comme face à tous les autres, un contre-pouvoir réel et intransigeant. Nous serons attentifs et ne laisserons rien passer !

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

La digitalisation des services publics

Quelles réponses à l'ubérisation ?

Digitalisation. « Ubérisation », économie dite collaborative ou de plateforme. Tous ces termes définissent avec plus ou moins de justesse cette économie « de personne à personne », où client et prestataire sont mis en relation via une application ou un site Internet. L'économie de plateforme est en passe de modifier en profondeur le monde du travail, y compris dans les services publics. Mais la médaille a son revers !

La numérisation est « la transformation économique et sociale engendrée par l'adoption massive de technologies numériques en vue de générer, traiter et échanger des informations¹ ». Ce processus de transformation a commencé à affecter les services publics. Les processus numériques sont de plus en plus intégrés dans les services publics en Europe.

Les nouvelles technologies, si elles sont mises en œuvre dans le but de fournir des services publics pour le bien commun, peuvent permettre de promouvoir davantage la participation des citoyens et des travailleurs dans la conception et la prestation des services publics. La numérisation des services publics pourrait améliorer la santé et la sécurité en réduisant la difficulté et la répétitivité du travail et renforcer la responsabilité démocratique et la qualité des services publics. Nous en voyons tous les jours des exemples mais en mesure-t-on toujours bien les conséquences ? Si certaines applications facilitent grandement l'accès aux services publics, d'autres par contre tendent à les réduire à la portion congrue. Ainsi, par exemple, la plateforme Réseau Santé Wallon permet un échange de documents de santé informatisés (résultats d'exams, rapports médicaux, courriers, etc.) entre les prestataires de soins intervenant pour un même patient et représente une réelle amélioration tant pour les patients que pour les acteurs de la santé. Par contre, la mise en place de services comme Tax-on-web par le SPF Finances ou de plateformes comme bringr par bpost apporte-t-elle d'authentiques plus-values ? Il y a lieu d'analyser en profondeur ces changements

Une nouvelle révolution industrielle

La révolution numérique est une nouvelle révolution industrielle². Le développement actuel du numérique, soumis aux logiques financières, mène à un éclatement des structures

de travail. Il conduit à l'apparition d'un modèle organisé autour de plateformes digitales dans un nombre toujours croissant de domaines économiques et de services : transports, logistique, commerce, hôtellerie, éducation, etc.

La plateforme Uber est devenue le symbole du désordre social généré par la dérégulation de l'économie en ayant recours aux outils informatiques. L'ubérisation de l'économie se caractérise par une déréglementation sauvage et une mise en concurrence radicale des professions et des secteurs ainsi que par un contournement frauduleux et généralisé des règles fiscales et sociales. Elle provoque une disparition rapide des droits des travailleurs par le recours massif à « l'auto-entreprenariat ». L'ubérisation pousse toujours plus loin la logique du capitalisme d'accumulation des profits dans les mêmes mains et de compression des salaires et des droits sociaux.

Aux mains du pire libéralisme

Uber recourt partout dans le monde à des particuliers qui ne paient pas de cotisations de sécurité sociale. C'est pour la même raison que l'entreprise fait appel à de faux indépendants. Elle met sur pied des montages dans des paradis fiscaux pour éviter ainsi de devoir contribuer au financement des équipements collectifs.

Au Royaume-Uni, le service de taxi américain Uber n'a payé que 455 euros d'impôts, alors que l'entreprise est largement bénéficiaire. Et grâce à un régime fiscal favorable aux Pays-Bas où est établi le siège européen de la société, Uber élude le fisc dans le pays où la firme est établie.

De plus, les bas prix pratiqués par Uber ne sont qu'une façade. En effet, Uber pratique des prix variables. Résultat des courses : on paie plus en cas de demande élevée et d'offre réduite. Ce système s'appelle le « Surge pricing ». Lors de

la dernière attaque terroriste à Londres, Uber a d'ailleurs essuyé de sévères critiques pour avoir soudainement augmenté ses prix³ !

Sans parler de tous les cas malheureux où nombre de travailleurs se sont retrouvés exploités à merci et dénués de tous droits⁴.

L'austérité s'oppose à l'efficacité

La numérisation des services semble d'ailleurs être une aubaine pour les gouvernements soumis aux contraintes de l'austérité imposée par les règles européennes. L'accent est alors mis sur la rationalisation, le gain de productivité, l'efficacité et les économies. Dans le cadre de la gouvernance économique européenne, les pays de l'UE sont affectés par cette recherche d'efficacité à travers l'introduction du numérique dans l'administration, les achats, la santé, l'énergie et les transports⁵.

Toutefois, le processus de numérisation est souvent utilisé comme prétexte pour saper les principes des services publics et réorienter le secteur public vers un modèle de prestation de services qui s'apparente davantage à celui du secteur privé. Cette transformation peut mener à une marchandisation plus marquée des services publics. Par exemple, les propositions de la Commission d'« ouvrir » les données détenues par les administrations publiques soulèvent la question de la mise à disposition de ressources publiques sensibles auprès du secteur privé qui peut ainsi se positionner sur la prestation de services rentables.

Lorsque de nouvelles technologies ou de nouveaux services numériques sont mis en œuvre sans financement ou personnel adapté, on obtient non seulement une dégradation des services, mais également une augmentation des coûts à long terme, car des dépenses supplémentaires sont nécessaires pour résoudre les nouveaux problèmes.

La réduction du personnel conjuguée à une dépendance excessive envers les systèmes numériques peut empêcher les services publics de réagir efficacement en cas d'urgence ou de continuer de fonctionner en cas de problème technique. L'expansion des services publics numériques ne doit pas impliquer la suppression des systèmes de secours ni la réduction des effectifs qui garantissent un fonctionnement des services en toutes circonstances.

Le fisc danois : exemple concret de l'échec du tout au numérique

Un exemple concret d'échec du « tout-au-numérique » est la numérisation totale de l'administration fiscale au Danemark. Le gouvernement danois a mis en place depuis une dizaine d'années une structure unique, hautement numérisée, pour la collecte d'impôts et le recouvrement de dettes dans le pays. Une seule autorité devenait l'unique référente tant pour l'IPP que pour l'ISOC ainsi que tous types de taxes additionnelles et il n'existe plus qu'un seul centre de paiement



pour l'entièreté du pays. Les bureaux de contact sont passés d'environ 300 à 30 et une ligne téléphonique unique a été installée, remplaçant tout contact humain.

L'objectif premier de ce remaniement était de réaliser de larges économies d'échelle via la centralisation et la modernisation des systèmes de gestion numériques.

Cela a eu quelques effets positifs comme une plus grande facilité pour les citoyens de remplir leur déclaration fiscale et pour les travailleurs, formés à ces technologies, une plus grande rapidité de traitement.

Cependant, les effets pervers se sont révélés désastreux. Citons notamment :

- la réduction massive de l'emploi dans l'administration fiscale (qui ne cesse de s'aggraver) : de 12 000 employés en 2002, ils sont à présent moins de 6 000 ! Des milliers de licenciements ont eu lieu dans l'administration ces dix dernières années : les économies via la centralisation et sur le dos des travailleurs ont totalement remplacé les investissements nécessaires au bon fonctionnement du système,
- la diminution drastique des lieux de contact (divisés par 10),
- de lourdes failles dans le système de suivi des recettes fiscales des entreprises et dans la poursuite des fraudes mènent à une perte annuelle pour l'État de 30 à 40 milliards de couronnes (4,5 à 5 milliards d'euros),
- de fréquentes restructurations et relocalisations des bureaux,
- un niveau de stress catastrophique parmi les employés et un bien-être au travail à son plus bas niveau, etc.

1. FSESP, *Des services publics intelligents à l'ère du numérique*, Déclaration de principe du 19 avril 2016, www.epsu.org.
2. Alternatives à l'ubérisation, Livret thématique du programme *L'avenir en commun*, Jean-Luc Mélenchon, mars 2017.
3. Frank Moreels, président de la centrale UBT-FGTB, *Uber, Ryanair et consorts : quel est le problème ?* Mis en ligne le 16 juin 2017 sur www.btb-abvv.be/fr/.
4. UBT-FGTB, *La vérité sur Uber*, septembre 2015, <https://www.btb-abvv.be>.
5. IWEPS, *La digitalisation de l'économie wallonne : une lecture prospective et stratégique*, mars 2017, www.iweps.be.

La Belgique suit cette mauvaise voie

C'est exactement ce que dénoncent nos Camarades du secteur AMiO⁶ qui évoquent le cas du SPF Finances où l'on a testé la digitalisation de tous les services et où la satisfaction n'est pas au rendez-vous et c'est peu dire. « Tax-on-web, les douanes et accises, le commerce international, les plans cadastraux, la succession... tout se fait en ligne. Le service à la population disparaît complètement. Des bureaux de proximité ont été supprimés, certaines régions n'ont plus de bureaux locaux pour les questions fiscales. Entre 2003 et 2016, 10 000 emplois ont été perdus au niveau du SPF Finances. »

Non-remplacement des travailleurs, perte du savoir-faire, augmentation de la charge de travail, l'informatique à outrance est devenue un outil de contrôle plus qu'une aide au travail.

« La polyvalence augmente tandis que les effectifs diminuent, la charge de travail et le stress augmentent, les distances entre le domicile et le lieu de travail également. Le contact se perd, l'expertise également... »

Tout cela a un impact indéniable sur la qualité du service aux usagers qui perdent en conseil et en proximité. Sans parler de la fracture numérique car rappelons que 13 % des Belges n'ont toujours pas accès à Internet et que cela se marque non seulement en fonction de l'âge, des compétences et des conditions socioéconomiques, mais également en termes d'égalité entre hommes et femmes.

L'on constate ici un exemple typique des biais que peut comporter une confiance trop élevée dans le « tout-a-numérique » sans avoir pris en compte les différents aspects nécessaires à une transition au numérique qui soit efficace tout en répondant aux principes fondamentaux des services publics, le tout dans le respect et l'intérêt des travailleurs et des usagers.

Se réapproprier le numérique

La régression sociale que comporte la révolution numérique peut être évitée !

Oui, la révolution numérique peut être une opportunité pour revitaliser certains services et donner plus de liberté et de dignité dans l'exécution des tâches professionnelles. Il est donc urgent de réguler l'activité des plateformes de type Uber et de construire un cadre protecteur du travail de toutes et tous.

Pour que la numérisation puisse améliorer les services, il est nécessaire d'accroître l'investissement et non de réduire les ressources. L'efficacité du personnel et l'adéquation des infrastructures informatiques sont essentielles pour évaluer de façon indépendante la qualité des services publics numériques et garantir que la numérisation améliore la qualité plutôt qu'elle ne la dégrade.



Les institutions publiques doivent se doter de plateformes numériques d'intérêt général. L'organisation d'un service public par le biais d'une plateforme numérique permet de fluidifier et de simplifier la mise en relation entre le producteur et l'utilisateur. Ces plateformes peuvent aussi bien concerner des services matériels (transports collectifs, réseaux de distribution de produits locaux, etc.) qu'immatériels (accès au droit, transparence des données, etc.).

Construire des plateformes publiques, c'est garantir que la valeur créée par les travailleurs d'un système est reversée à la société et non pas capturée sous forme financière. Pour cela, ces plateformes nécessitent du personnel formé, des accès aisés à l'Internet haut débit pour tous, l'utilisation de logiciels libres et bien sûr assurer la protection des données et de la vie privée. Elles devront garantir l'égalité d'accès et de traitement et permettre une concertation et une évaluation permanentes avec leurs usagers.

La transformation numérique des services publics aura sur tous les secteurs des répercussions profondes, quoique différentes. Actuellement, on connaît mal l'impact de la numérisation sur le secteur public en termes de conditions de travail et de prestations de service. C'est un défi important qui requiert une réponse syndicale locale, nationale et européenne afin de protéger et d'améliorer la qualité des services publics et de l'emploi.

6. Voir Syndicats FG TB n°12 du 30 juin 2017.

Et la culture *Camarade* ?

Voici plus de quarante ans, la FGTB confiait la coordination des actions sur le terrain culturel à la centrale responsable des services publics, la CGSP. C'était aussi le choix des artistes de l'époque. En effet, les pouvoirs publics sont souvent les pouvoirs organisateurs des grandes institutions culturelles (RTBF, Théâtre royal de la Monnaie, Bozar, Opéra royal de Wallonie, Théâtre de Liège...) et de nombreuses productions culturelles sont subsidiées par les pouvoirs publics.

Le secteur Culture couvre ainsi un champ de réalités contractuelles très vaste : du violoniste statutaire de l'Orchestre philharmonique royal de Liège au contrebassiste engagé au cachet dans le domaine des musiques actuelles, en passant par la comédienne qui aligne les CDD successifs !

En 2016, face aux nouveaux défis auxquels était confronté le secteur culturel (le nouveau décret des arts de la scène et la modification du statut de l'artiste notamment) - l'IRW de la CGSP décidait d'organiser et de structurer le secteur au niveau régional. Et il faut souligner que la CGSP Culture s'occupe de l'ensemble des travailleurs du secteur culturel : **créateurs, techniciens, administratifs**. En effet, la CGSP ne fait aucune distinction entre ouvriers, employés et cadres : tous ces travailleurs méritent la même attention.

Sur le banc patronal, les interlocuteurs politiques de la CGSP Culture, en plus des directions d'institutions culturelles ou d'associations, occupent tous les niveaux de pouvoir. En effet, les questions liées au « statut » de l'artiste relèvent bien toujours du Fédéral, alors que les autres matières se répartissent



entre le Communautaire, le Régional, mais aussi les Provinces et les Communes (centres culturels, etc.).

Aujourd'hui, l'extension du « tax shelter » aux arts de la scène, les techniques de financement alternatif comme le « crowdfunding », ou encore les formes de dérégulation du marché du travail introduites par SMART, fragilisent notre conception du bien commun, de la juste répartition des richesses et du principe de subsidiarité. Il est donc urgent d'intensifier notre action sur le terrain, le plus souvent possible en concertation avec d'autres secteurs, comme celui de l'enseignement.

Depuis le 1^{er} septembre 2016, le secteur Culture de l'IRW de la CGSP a ainsi œuvré pour renouer le dialogue entre les camarades flamands, bruxellois et wallons. Par ailleurs, de nouveaux outils de communication ont été mis en place, notamment au travers d'une présence active sur les réseaux sociaux (blog, twitter, Facebook, etc.).

Dès la rentrée, le secteur Culture de l'IRW sera à nouveau représenté au sein des Commissions paritaires 304 (arts de la scène) et 329 (socioculturel), tandis que notre engagement lors de divers colloques et tables rondes a conduit à l'activation du Fonds de sécurité et d'existence lié à la CP 304. Ceci devra permettre la création de programmes de transitions professionnelles pour les travailleurs les plus faibles du secteur des arts de la scène.

Enfin, sollicité par la Fédération internationale des Acteurs, le secteur Culture de la CGSP participe aux travaux du comité de pilotage du programme européen « Creative Skills Europe » qui analyse les « tendances et besoins en compétences dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant en Europe ».

Le chemin à parcourir est encore long et ceci n'est qu'un début. Les agressions contre les demandeurs d'emploi touchent de façon particulière les travailleurs du secteur Culturel, notamment par le biais d'une interprétation aléatoire de la notion d'« emploi convenable », confirmant ainsi toute la fragilité du concept de « statue de l'artiste » selon l'expression d'Alexandre Von Sivers !

Au moment où la Wallonie rejoint la ligne éditoriale du Fédéral, la culture constitue plus que jamais un outil non pas de résistance mais de reconquête. Si la gauche est en perte de vitesse dans toute l'Europe, c'est sans doute après avoir perdu la guerre culturelle. Il est grand temps, Camarade, pour que l'hégémonie culturelle change de camp !

Philippe SCHOONBROOD
Place Saint-Paul 09-11, 4000 Liège
Téléphone 04/221 95 34
GSM 0475/31 61 53
philippe.schoonbrood@cgspacod.be
www.cgspculture.be/
<https://www.facebook.com/www.cgspculture.be/>

Allocations familiales à Bruxelles : un enjeu de justice sociale

Dans le contexte du transfert de compétences vers les entités fédérées, le choix d'un système d'allocations familiales est l'occasion de repenser le concept en l'adaptant aux réalités socioéconomiques bruxelloises, mais surtout en lui donnant une dimension politique sociale.

Avec la 6^e réforme de l'État, les allocations familiales passeront du niveau fédéral aux communautés et régions le 31 décembre 2019 au plus tard. D'un système unique qui relevait de la Sécurité sociale, les allocations familiales deviennent une matière personnalisable des entités fédérées qui leur permettra de développer une politique familiale adaptée à leurs besoins spécifiques. Dans ce domaine, comme dans d'autres, les choix ne sont pas neutres et traduisent une orientation idéologique politique selon la place qu'elle accorde à la dimension solidaire et à la redistribution.

Construire un système adapté aux enjeux

Or, ce transfert de compétences est l'occasion de donner de nouvelles orientations politiques. Le système actuel, géré par l'Agence fédérale pour les allocations familiales (Famifed), prévoit un montant de base qui augmente avec le nombre d'enfants, en fonction des tranches d'âge de ceux-ci et de divers rattrapages (parents à faibles revenus, handicapés, orphelins, situation familiale).

Les statistiques révèlent par ailleurs que la répartition des allocations dans le système actuel connaît des variations sensibles entre la Communauté flamande, la Région wallonne, la Communauté germanophone et la Région de Bruxelles-Capitale (voir graphique). À Bruxelles, les écarts sont particulièrement marqués, reflète de la réalité socioéconomique de la Région qui, bien qu'étant la plus grande productrice de richesses par habitants du pays, compte une forte proportion de personnes jeunes et précarisées dans sa population. Quatre enfants bruxellois sur dix vivent en situation de pauvreté. Les enjeux de correction ne sont donc pas les mêmes que dans les autres entités et il serait pertinent de faire des allocations familiales un outil de justice sociale.

Les projections établies sur base des modèles pressentis dans les autres entités fédérées mettent en évidence l'impact des orientations prises sur les différentes catégories de population en termes de redistribution.

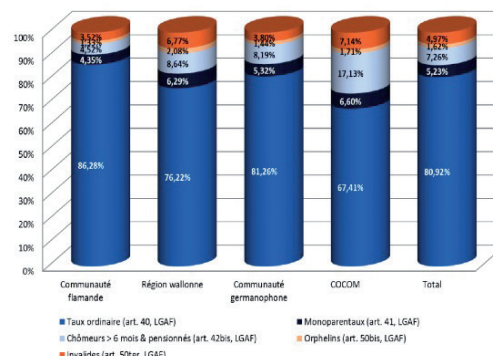
Un transfert complexe

À Bruxelles, c'est la Commission communautaire commune (Cocom) qui hérite de cette compétence et d'un milliard d'euros de dotation, ce qui implique un redéploiement considérable, ainsi qu'un transfert massif de fonctionnaires.

À Bruxelles, l'accord de gouvernement comportait plusieurs points de principe :

- un « standstill », pour faire en sorte que les familles actuelles ne perdent rien ;

- la continuité des paiements au moment de la transition entre Famifed et le nouvel OIP bruxellois dépendant de la Cocom chargé du paiement des allocations ;
- la consécration des allocations comme droit de l'enfant et non plus liées au statut légal de l'un de ses parents ;
- un montant identique pour chaque nouveau-né ;
- l'instauration de corrections sociales ;
- la rationalisation du nombre d'opérateurs, c'est-à-dire la limitation du nombre de caisses de paiement ;
- la consultation des autres entités fédérées afin d'harmoniser le passage aux nouveaux régimes.



Des rapports de recherches livrés par l'ULB-VUB et par l'Université d'Anvers ont apporté les éléments d'analyse nécessaires à l'élaboration d'un système cohérent pour la Région bruxelloise. À moins d'un an et demi de l'échéance du 1^{er} janvier 2019, qui reste l'objectif pour le basculement, il est urgent pour Bruxelles de décider de la formule à mettre en œuvre car il reste un travail considérable à accomplir pour être opérationnel. Il faut que cela se déroule dans des conditions correctes tant pour le personnel de l'IOP Iriscare que pour les bénéficiaires des allocations !

La regrettable évolution du climat politique de ces deux derniers mois, avec notamment les manœuvres politiciennes du cdH, n'est pas favorable au choix progressiste que la CGSP-Bruxelles privilégie et défendra : celui d'allocations familiales à forte connotation solidaire, c'est-à-dire conçues comme un outil de redistribution destiné à réduire les inégalités au sein de la population bruxelloise et dont le financement sera garanti sur le long terme.

Rudy Janssens
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

Commission paritaire exceptionnelle du 27 juillet 2017

Finalement, pas de « miracle » concernant le dossier CBU/Sales/Direct Sales N° 075

Lors d'une Commission paritaire exceptionnelle, qui s'est tenue le 27 juillet 2017, la CSC Transcom et le SLFP ont marqué leur accord.

Ce fut un rejet total pour la CGSP, car ce texte représente une régression sociale majeure des conditions de travail au quotidien.

Conformément au statut syndical, notre organisation a déposé un protocole de non-accord.

Dans les 60 jours, Proximus aura l'obligation de se concerter avec la CGSP, afin d'apporter des réponses aux questions posées.

Bien évidemment, vos délégués sont à votre disposition pour répondre à vos interrogations bien légitimes.

Ci-dessous, le protocole de non-accord :

26/07/2017 – CE

CGSP : Protocole de non-accord concernant le dossier CBU/Sales/Direct Sales/SOC161020/CP170727/075 : Sales Transformation

Le dossier SLS/DIR implique effectivement une profonde transformation du canal de vente directe. Bien que la CGSP ait régulièrement insisté pour que les méthodes (déficitaires) de The Phone House ne soient pas instaurées chez Proximus, elle constate que le management prend tout de même cette direction. En outre, les économies sur les frais de personnel sont le fil rouge de ce dossier, comme le souligne d'ailleurs Proximus au slide 5 du dossier. C'est inacceptable pour

la CGSP. Le management s'était déjà moqué de la réglementation actuelle (cf. carrousel de missions, communication trop tardive des objectifs, travail seul dans les shops...) et les modifications qui sont présentées dans ce dossier ne rendent certainement pas le travail des collaborateurs de la vente plus faisable.

La CGSP se range bien entendu du côté du personnel et de ses principales revendications, à savoir :

Staffing

Le modèle de Proximus pour un staffing minimum de 5 vendeurs disparaît. Cela signifie *de facto* que des problèmes de staffing se présenteront dans ces petits shops, qui exerceront à leur tour des pressions supplémentaires sur les autres shops. S'agissant des autres shops, le nombre d'effectifs diminue également fortement si nous le comparons avec le staffing dont il avait été convenu dans les dossiers précédents. Le fait que « l'effectif par shop » soit une donnée dynamique ne fait qu'inquiéter davantage les membres du personnel qui y travaillent. La garantie pour la première année est largement réduite à néant par le flou qui entoure le sort du personnel pour les années suivantes : *ad hoc*... une décision du management basée sur la TTVA.

La CGSP propose de maintenir un staffing minimum de 5 personnes et d'argumenter, pour chaque shop, la raison pour laquelle il faut plus ou moins de collaborateurs que ce qui avait été stipulé dans l'accord précédent en ce qui concerne les magasins internes.

De plus, un effort supplémentaire sera demandé au personnel pour ce qui est des ouvertures les samedis et les dimanches et les heures d'ouverture

sont également adaptées au détriement de la plupart des membres du personnel. Le nombre de collaborateurs flying (volants) sales ne peut certainement pas compenser cette charge de travail supplémentaire.

Les mesures inhérentes à la présence de 2 collaborateurs minimum dans chaque magasin sont insuffisantes et hypothèquent la suite de toutes les discussions. Dans un shop de 3 collaborateurs, il se peut même qu'un des travailleurs ait un contrat de durée déterminée, ce qui va mettre d'autant plus de pression sur le dos des collaborateurs fixes qui ont également droit, eux aussi, à des congés ou à des jours de maladie.

Compte tenu qu'une nouvelle « évaluation » des (petits) shops aura lieu en octobre 2017, ce dossier n'apporte aucune clarté ni aucune sécurité pour ce qui est de l'avenir des collaborateurs.

Réglementation

Pour la CGSP, il est inimaginable que les mêmes membres du personnel soient soumis à une autre réglementation. Le personnel des petits shops est contraint à travailler dans d'autres shops alors que cela peut se faire sur base volontaire dans les autres shops. Cela va à l'encontre du principe d'égalité et du sentiment de justice pour chacun. Dans la pratique, les membres du personnel des petits shops ont davantage de responsabilités, car ils ne peuvent pas compter sur la solidarité de leurs collègues. La différence entre les 3 mobilités pour la plupart des collaborateurs et les x mobilités obligatoires (jusqu'à 26, voire plus) pour les petits shops est injustifiée et inacceptable.

En tenant compte de la valeur TTVA dans la « pondération » de la fonction

de manager d'un shop, Proximus introduit une règle très arbitraire, qui peut être entièrement déterminée par le management supérieur. Cette attitude est inacceptable et n'offre aucune sécurité aux travailleurs.

Au travers de ce dossier, Proximus installe un propre système de « pondération » des fonctions, qui néglige complètement les collaborateurs phonesales. En outre, le recrutement de contractuels avec un contrat à durée déterminée pour une même fonction va à l'encontre de tous les accords passés tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau de l'entreprise. La CGSP exige une rectification au travers de l'installation d'un système de pondération clair, qui impliquerait les spécialistes des organisations syndicales. Le système en question porte préjudice aux collaborateurs des shops, car l'exercice de mutation semestriel au sein de FOS leur sera inaccessible. La CGSP propose de fixer le grade de base des collaborateurs sales internes à V5 par le biais d'une nouvelle pondération pour les collaborateurs sales.

Pour ce qui est du « remplissage » spécifique des différents *gaps* au niveau de V2 et V3, une dérogation aux règles existantes est demandée. Proximus adapte donc la réglementation en fonction du staffing nécessaire et non selon les qualités qui sont déjà en service.

Plutôt que de rédiger une réglementation claire, Proximus préfère laisser au management le soin de fixer « l'équité et la priorisation ». La CGSP juge cela inacceptable et estime qu'une telle mesure peut mener à l'arbitraire. La fermeture prévue le lundi est soumise à « l'autorité » du management. Toute application qui se veut équilibrée et égale nécessite des règles écrites et il n'est pas question de faire appel à la bonne volonté de certains, c'est un principe que la CGSP a toujours défendu, partout et en tout temps.

L'ouverture *de facto* de TOUS les magasins le 26 décembre représente également une modification de la réglementation que la CGSP ne peut accepter. Le 26 décembre demeure un jour férié pour l'ensemble du personnel et doit dès lors être considéré en tant que tel. Toute dérogation à cette réglementation doit être approuvée pour les organisations syndicales.

Il y a une autre interprétation concernant l'immunisation des absences pour ce qui est des samedis à prester. Il s'agit d'un précédent que la CGSP ne peut accepter.

Le « flexbonus » ne repose sur aucun fondement ; en outre, nul ne sait si la prime en question est liée à l'index ou si elle reste forfaitaire.

La modification des actions locales manque de clarté et l'attribution des résultats de vente au shop d'origine n'avait pas été reprise dans la nouvelle proposition.

Les contrats des (nouveaux) collaborateurs seront adaptés, ce qui gomme toute sécurité liée au lieu de travail (slide 73).

Travail faisable

Dans le milieu de la vente, les travailleurs sont soumis à une forte pression. Il leur est également difficile de concilier vie professionnelle et vie privée. La modification des heures d'ouverture, l'élargissement au travail le samedi et le dimanche et la mobilité obligatoire entre les shops soumettra le personnel à des pressions supplémentaires, qui ne sont aucunement compensées.

Bien que de très nombreux magasins se soient ajoutés, nous dénombrons 1 shopadmin de moins qu'au 31/12/2016. De plus, plus aucun investissement n'est réalisé dans le back office et, compte tenu du staffing réduit, tous les travailleurs de presque tous les shops subissent des pressions supplémentaires. Le nombre de colla-

borateurs flying sales n'a pas augmenté proportionnellement aux problèmes de staffing prévus dans les shops intégrés.

La nouvelle fonction de « regional bizz expert » va entrer dans le modèle du « hunting » sans portefeuille clients et nous pouvons nous attendre à ce que cela ne fasse qu'accroître la pression qui pèse sur ces vendeurs, qui doivent chercher de nouveaux clients dans le segment SE alors qu'ils n'ont pas de portefeuille. L'individualisation des objectifs ajoute encore une pression supplémentaire et Proximus signale que si 2/3 des collaborateurs les atteignent, c'est déjà une réussite (pas d'adaptation). C'est inacceptable.

Les mesures visant à éviter qu'un vendeur se retrouve seul sont insuffisantes, ce qui accroît les risques pour les collaborateurs. Des agressions ont été recensées récemment à Anvers et à Bruxelles, dans nos propres magasins, et nous tenons tout de même aussi à rappeler ce qui s'est passé au magasin de Lasne, qui a finalement été externalisé (attaque, vendeur ligoté...).

Dialogue social

Il est difficile de parler de respect envers les travailleurs et leurs représentants. Ainsi, certains collaborateurs ont rempli une « mission » incertaine pendant plusieurs mois. Les objectifs pour le Q3 n'ont été communiqués à temps dans aucun shop. Il s'agit là d'une violation de la Convention collective pour les collaborateurs de la vente de Proximus SA (2010-2011), à savoir l'article 58 §3.

Après leurs appels répétés, les organisations syndicales n'ont toujours pas obtenu les informations correctes demandées. À moins que Proximus ne dispose de la majorité des 2/3 à la Commission paritaire pour la dérogation présentée, nous demandons à Proximus de chercher un compromis qui pourrait permettre d'approuver cette dérogation.

Aucune solution n'a été trouvée pour le fonctionnement syndical de la nouvelle répartition Area pour SLS/DIR comme pour NEO et CUO et rien n'est clair concernant un alignement effectif : cf. shop de Vilvorde (Bruxelles dans le dossier SLS/DIR, chez CUO et NEO district 2).

Le fait qu'il y ait actuellement plus de 100 contractuels qui travaillent sous contrat à durée déterminée dans les shops démontre clairement qu'il n'y a eu aucune vision d'avenir pour ce canal de vente durant la période écoulée. La vision actuelle n'est pas plus claire si une nouvelle évaluation des shops doit être réalisée au mois d'octobre.

Plusieurs personnes sont « détachées » pour le projet « fiber », mais les organisations syndicales représentatives n'ont pas encore reçu la moindre information à ce sujet en dépit de leurs demandes répétées. Même le dossier présenté spécifiquement pour

le réseau de fibre optique ne donne aucune indication concernant les travailleurs Sales.

Et, enfin, dernier élément et non le moindre : l'approbation officielle du système de coaching/évaluation sur base des résultats/objectifs individuels pour TOUS les collaborateurs par 2 organisations qui représentent une majorité des 2/3 à la Commission paritaire est également inacceptable aux yeux de la CGSP. De telles décisions clandestines et de tels changements des méthodes de travail nécessitent un règlement et un dossier clairs et bien fondés. Il est complètement inacceptable que Proximus instaure cette mesure de cette façon.

Le président de la Commission paritaire doit considérer ce courrier comme une demande écrite, telle que mentionnée à l'article 15 du statut syndical, pour ce qui est de la pondération des fonctions V5 et V6 au sein du canal de Phone sales. La CGSP

attend une réaction officielle à ce courrier ainsi qu'un lancement rapide des discussions à ce sujet.

Le président de la Commission paritaire doit considérer tous les éléments de ce protocole de désaccord ainsi que les motifs contraires comme une demande prévue à l'article 88 du statut syndical et peut considérer la période des 60 jours comme clôturée. La proposition de médiation au nom de la CGSP comprend les modifications/adaptations présentées, telles que reprises dans le protocole de désaccord, et l'approbation des éléments qui n'avaient pas été retenus dans le protocole de désaccord (par exemple, les différents dossiers de fermeture de certains shops).

*Stéphane Thoumsin
Eric Halloin
et Bart Neyens
Secrétariat permanent*

Belgocontrol

Les accords de juillet - Les défis de septembre

A. Comité de prévention

En septembre, feed-back avec un concept d'approche global sur la réintégration des malades de longues durées, les risques psychosociaux et un compte rendu « fatigue » des contrôleurs aériens.

B. Assurance collective hospitalisation

Depuis 2 ans, le service social prend en charge les augmentations des primes demandées par la DKV pour l'assurance hospitalisation.

Suite à une nouvelle augmentation à prévoir des primes à partir de 2018, il est décidé de faire appel « au marché » compte tenu de l'importance du montant (> 1,5 M

d'euro), afin de rechercher une alternative équivalente et moins onéreuse.

La difficulté sera une reprise identique au plan « design » (plan de base/plan IS+).

C. Prolongation du protocole de continuité

Accord des 3 syndicats pour une prolongation jusqu'au 1^{er} juillet 2018.

D. TWO & service de garde par GSM

La CGSP a demandé de tenir aussi compte des agents de région pour l'octroi de la prime « TWO ».

Vu le « fossé » existant entre les partenaires sociaux sur ce dossier, la concertation est reportée à septembre.

E. FICO

L'évolution des tâches des FICO qui ne seront plus prescrites par les ATCOS justifie les raisons économiques formulées (30 % d'augmentation en régime de 35 heures/semaine au lieu de 38 heures/semaine).

Il n'y aurait aucun impact sur la norme salariale selon la direction de Belgocontrol.

F. Superviseur CANAC

Ci-dessous la note négociée :

12/07/2017.jm

Concernant le dossier SVR ACC et à la lumière de la continuité du service que nous rendons, un accord s'est dégagé à la réunion du groupe de travail « statut » du 10 juillet 2017 sur les éléments repris ci-dessous.

1. L'effectif SVR ACC reste fixé à :

Service matin	Service après-midi	Service nuit
2S + 1M	7S + 6M	9SW + 9 SE

2. En cas d'absence d'un SVR, un ATCO de service, qualifié SVR, reprendra le rôle du SVR manquant (avec activation de Stand-by ATCO). Si ce n'est pas possible, il sera procédé au rappel en service (call up) d'un SVR. Si ce n'est pas possible et si, de ce fait, le SVR présent est amené à assurer seul le service, un jour de congé conventionnel à ajouter à la feuille de congé sera accordé à ce SVR concerné et pourra se prendre conformément aux règles relatives à la prise de congé.

La disposition reprise au point 2 entre en vigueur le 11 juillet 2017 et est limitée dans le temps au 31 décembre 2017 inclus.

3. Il est prévu, pour le 13 juillet 2017 au plus tard, une Note to Controllers qui reprendra les instructions sur base desquelles le SVR appelé à assurer seul le service peut décider quelles activités spéciales en dehors du trafic aérien normal à traiter (SPACC, Paradrop, etc.) peuvent être effectuées.

4. Le management OPS établira, de commun accord avec le manager FMP, un Pre-Tact Plan pour le jour suivant, plan sur lequel le SVR appelé à assurer seul le service pourra s'appuyer.

5. Le MET Portal sur la position du SVR sera complété (le plus rapidement possible) à l'aide d'une application de la « European Radar Composite » (PLIP) pour permettre au SVR de monitorer les prévisions météo (pour les heures suivantes) de façon plus précise.

À noter que, d'un point de vue procédurier, l'octroi d'un jour de congé conventionnel requiert une décision de la Commission paritaire. Dans cette optique, nous vous prions de remettre votre accord par écrit de manière à ce que nous puissions entre-temps mettre l'accord à exécution.

Il entre dans nos intentions de couler ce qui précède dans un Protocole d'accord ponctuel qui sera ensuite soumis au vote (pour confirmation) lors de la prochaine Commission paritaire du 19 septembre 2017.

G. Métiers lourds

Lors de la Commission paritaire du 4 juillet, la CGSP a souhaité faire clairement part de son point de vue quant à la définition des métiers lourds, à présent que cette matière refait surface sur d'autres forums et avec toutes les réformes gouvernementales.

Après avoir dressé une liste des métiers lourds qui ne s'arrête pas aux contrôleurs aériens, la CGSP suggère d'adresser un courrier au gouvernement avec une proposition de liste finalisée en Commission paritaire.

Discussions dès la rentrée de septembre.

H. Augmentations salariales des collaborateurs contractuels 2017

Au total, 142 augmentations (plus ou moins 45 % de la population des contractuels), dont :

- 6 agents augmentés de 10 %,
- 5 agents augmentés de 5 % et 9 %,
- 26 agents augmentés de 4 %,
- 53 agents augmentés de 2 %,
- 52 agents augmentés de 1 %.

Coût des augmentations en 2017 : 236 040 euros.

Bacquelaine a remis sa note sur la pension à points

Le ministre des Pensions, Daniel Bacquelaine, a remis sa note relative à la pension à points aux partenaires sociaux réunis dans le Comité national des pensions. La FGTB et la CGSP se sont rassemblées le vendredi 30 juin pour défendre nos pensions ! Parce que ce gouvernement a déjà adopté trop de mesures néfastes pour les travailleurs : recul de l'âge de la pension à 67 ans, conditions d'accès à la pension anticipée durcies, bonus pension supprimé, système de prépension vidé de sa substance...

Aujourd'hui, ce gouvernement veut nous imposer un calcul par points de la pension !

Le système à points peut se résumer comme suit :

- Les trois systèmes (salariés, fonctionnaires, indépendants) sont assimilés mais peuvent encore différer au niveau de certains paramètres.

C'est en fait une harmonisation vers le bas au détriment des pensions publiques.

- Vous recevez 1 point si vous touchez le « salaire de référence » moyen de votre régime. Si vous gagnez moins, vous recevez moins, si vous gagnez plus, vous recevez plus.
Ça ne change pas grand-chose au système actuel.

- Vous pouvez partir à la retraite après avoir accompli une « carrière de référence » (aujourd'hui 45 ans). Mais... l'âge « normal de départ à la retraite » est l'âge auquel on est arrivé sur le marché du travail + la carrière de référence.
Donc si, par exemple, vous commencez à travailler à 25 ans, l'âge normal de départ à la retraite est de 70 ans...

- Il y aurait cependant un âge minimum pour pouvoir partir à la pension : 22 ans + carrière de référence (aujourd'hui 45) = 67 ans.
- Si vous partez avant « l'âge normal » de la pension, un malus « relativement important » vous sera appliqué, en fonction de l'espérance de vie.
- Si vous continuez à travailler après l'âge normal de la pension, vous recevez un bonus.

On réintroduit un système de bonus-malus mais le malus est plus important que le bonus et repose sur l'espérance de vie, donc au détriment de personnes avec une espérance de vie en bonne santé et donc moins longue.

- Chaque année, une décision est prise quant à la liaison des pensions au bien-être. Celle-ci devrait être complète sauf si le système venait à être en déséquilibre (« coefficient de soutenabilité »).

Il y a donc toujours un risque de ne pas appliquer des adaptations au bien-être automatiques.

- Ce que vous recevez pour ces points (valeur d'un point) sera déterminé au moment où vous partez à la pension.

Cette valeur par point est identique pour chaque personne qui part à la pension la même année au sein du même système. Pour calculer la pension, cette valeur sera multipliée par le nombre total de points que vous avez accumulés. Toutefois, plusieurs variables d'adaptation entrent en application pour la fixation de la valeur du point lorsque le bilan financier le requiert. Cela rendra le système à points aléatoire et inique.

- Les risques majeurs du système sont ces correcteurs (démographiques et macroéconomiques) qui permettront au gouvernement de diminuer la valeur du point (et donc d'utiliser les pensionnés comme variables d'ajustement budgétaire).

- Le fait que la valeur du point ne soit connue qu'en fin de carrière et que cette valeur dépende de la situation économique ou budgétaire à ce moment revient à entermer le principe d'assurance.

- Des mécanismes d'adaptation automatique en cas de bilan financier négatif peuvent mener à devoir à travailler plus longtemps pour une pension moins importante. Ainsi, la pension est dissociée du principe d'assurance et déterminée par des facteurs externes à la carrière.

Pour la FGTB et la CGSP, le système à points est inacceptable car :

- cela équivaut à saper le principe d'assurance dans notre sécurité sociale ;
- il ne donne aucune certitude concernant l'âge et le montant de la pension ;
- il n'y a aucune garantie de pension décente. Surtout dans le contexte actuel où le ministre démantèle tous les éléments de solidarité et mécanismes de protection et n'exécute pas correctement les accords sociaux ;
- le passage à un nouveau système se révélera très coûteux pour la société.

D'autres « points » sont à l'ordre du jour comme la définition du travail pénible ou des périodes assimilées. Quoi qu'il en soit, nos pensions sont en danger ! Tant dans le secteur privé que dans les services publics, le gouvernement nous oblige à travailler plus longtemps pour toujours moins de pension.

Syndicats n°12 du 30 juin 2017

Montée de la violence et de la répression à l'encontre des travailleurs

Le nombre de pays en proie à une recrudescence de la violence physique et des menaces à l'encontre des travailleurs a connu une hausse de 10 % en une année seulement, selon l'Indice CSI 2017 des droits dans le monde. Des attaques contre des membres de syndicats ont été documentées dans cinquante-neuf pays, suscitant une anxiété croissante en matière d'emplois et de salaires.

Depuis plus de trente ans, la Confédération syndicale internationale (CSI) collecte des données sur les violations des droits des travailleurs relatifs à l'affiliation syndicale et la négociation collective. Pour la quatrième année consécutive, la CSI présente ses résultats sous forme de l'Indice des droits dans le monde, mettant en lumière de manière unique et exhaustive comment les lois nationales et les pratiques des entreprises se sont détériorées ou se sont améliorées au cours des 12 derniers mois.

Selon ce rapport, les intérêts des entreprises sont privilégiés aux dépens de ceux des travailleurs dans l'économie mondiale, où 60 % des pays excluent des catégories entières de main-d'œuvre de la législation du travail. « *Le fait d'exclure des travailleurs de la protection de la législation du travail a pour effet de créer une main-d'œuvre invisible pour laquelle les gouvernements et les entreprises refusent d'assumer leur responsabilité, notamment les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques et les travailleurs sous contrats à durée déterminée. Dans bien trop de pays, les intérêts des milieux d'affaires agissent au détriment des droits fondamentaux démocratiques* », a déclaré Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI.

L'Indice CSI 2017 des droits dans le monde se base sur 97 indicateurs internationalement reconnus pour évaluer la protection des droits des travailleurs dans la loi et la pratique dans 139 pays. Voici quelques-unes des principales conclusions du rapport :

- 84 pays excluent certaines catégories de travailleurs de la législation du travail ;
- plus de trois quarts des pays excluent une partie ou la totalité des travailleurs du droit de grève ;

- plus des trois quarts des pays excluent une partie ou la totalité des travailleurs de la négociation collective ;
- sur les 139 pays examinés, 50 excluent ou restreignent la liberté d'expression et de réunion ;
- le nombre de pays où les travailleurs sont exposés à la violence physique et aux menaces a augmenté de 10 % (de 52 à 59). Ils incluent la Colombie, l'Égypte, le Guatemala, l'Indonésie et l'Ukraine ;
- des syndicalistes ont été assassinés dans 11 pays dont le Bangladesh, le Brésil, la Colombie, le Guatemala, le Honduras, l'Italie, la Mauritanie, le Mexique, le Pérou, les Philippines et le Venezuela. « *Il suffit de regarder ces chiffres consternants pour se rendre compte du fait que l'inégalité économique atteint son niveau le plus haut de l'histoire moderne. Les travailleurs sont privés des droits fondamentaux qui devraient leur permettre de s'organiser et de négocier collectivement pour une part équitable. Outre les restrictions croissantes à la liberté d'expression, ceci a pour effet de fomenter le populisme et de menacer la démocratie elle-même* », a déclaré Sharan Burrow.

Mauvais traitements, répression, violences

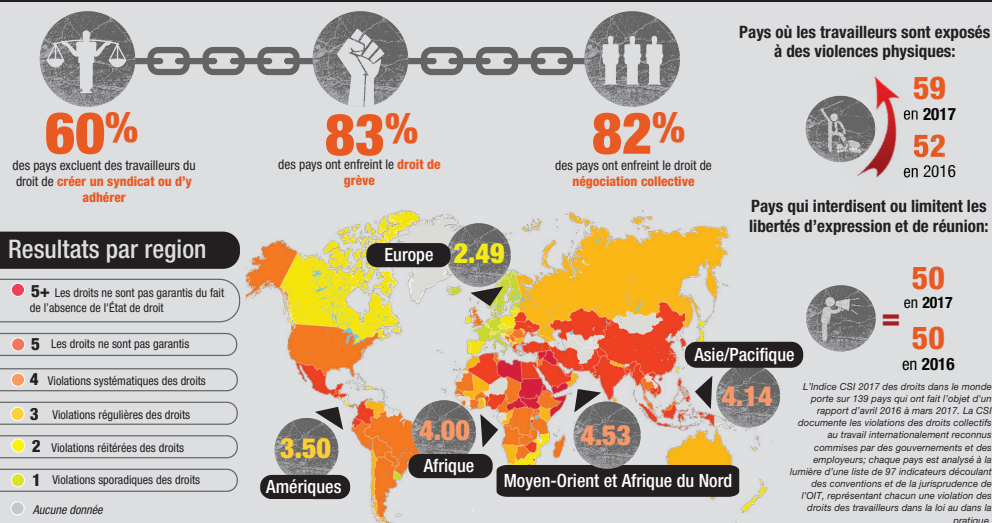
Selon l'Indice 2017, les dix pays en bas du classement des droits des travailleurs sont : le Bangladesh, la Colombie, l'Égypte, le Guatemala, le Kazakhstan, les Philippines, le Qatar, la Corée du Sud, la Turquie et les Émirats arabes unis. C'est la première fois que les Philippines, la Corée du Sud et le Kazakhstan figurent dans la liste des dix pires pays en termes de respect des droits des travailleurs. Une fois encore, la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord a affiché les pires résultats en termes de traitement réservé aux travailleurs, notamment le système de kafala dans les pays du Golfe qui continue d'asservir des millions de personnes. Le déni absolu des droits fondamentaux des travailleurs reste en vigueur en Arabie Saoudite. Pendant ce temps, dans des pays comme l'Irak, la Syrie et le Yémen, la guerre et la rupture de l'État de droit signifient que les droits des travailleurs ne sont plus garantis.

Syndicats n°13 du 14 juillet 2017

Indice CSI 2017 des droits dans le monde



Violations des droits des travailleurs



Objectifs de développement durable : la campagne « PERSPECTIVE 2030 » est lancée

À l'occasion du Forum politique de haut niveau sur le développement durable, qui se tient actuellement aux Nations unies, la société civile belge lance sa campagne « Perspective 2030 » et présente sa nouvelle plateforme qui assurera le suivi de la mise en œuvre des objectifs de développement durable dans les politiques belges nationales et internationales.

Une délégation belge était présente à la conférence des Nations unies sur le développement durable à New York. Du 10 au 19 juillet, l'ensemble des acteurs du développement durable étaient en effet réunis au siège des Nations unies pour le Forum politique de haut niveau sur le développement durable (High Level Political Forum - HLPF). La Belgique y a présenté le mardi 18 juillet son premier rapport d'avancement dans la mise en œuvre des Objectifs de Développement durable (ODD).

Un premier rapport belge

Dès fin juin, le rapport belge était disponible sur le site des Nations unies afin de permettre à chacun de se faire une idée. Ce premier rapport belge a fait l'objet d'un exercice inédit de coordination intrabelge et doit à ce titre être souligné. Par ailleurs, c'est un signal très positif de la part de la Belgique de vouloir présenter, moins de deux ans après l'adoption du Programme 2030 pour le développement durable, un premier examen volontaire de la mise en œuvre des ODD.

Au printemps, le projet de rapport avait été soumis au Conseil fédéral pour le développement durable¹ pour qu'il remette un avis². Les organisations représentatives de la société civile avaient jugé ce projet de rapport très inégal d'une partie à l'autre, et ont entre autres questionné le choix des indicateurs qui doivent constituer le point de départ dans l'évaluation de l'atteinte des ODD. Par ailleurs, le rapport présentait une image trop peu nuancée de la mise en œuvre des politiques de développement durable. Fondamentalement, à l'image d'autres domaines politiques (l'énergie, par exemple), il manque encore une vision concertée pour la mise en œuvre des Objectifs de développement durable.

Trois demandes aux gouvernements belges

« Perspective 2030 », tel est le nom de la nouvelle campagne de la société civile belge pour la mise en œuvre des ODD en Belgique, dans les politiques nationales internes et extérieures. Si les demandes des organisations de la société civile sont multiples et vont de l'accès à l'eau potable pour tous au travail décent en passant par la décarbonation et le financement du développement, la cohérence des politiques doit être le cœur de toute démarche visant à rendre plus durable notre société. Ensemble, les organisations de la société civile demandent trois choses : d'abord et avant tout, les décideurs belges doivent inscrire le Programme 2030 pour le développement durable dans un cadre législatif et budgétaire belge. Ceci



rendra obligatoire la mise en œuvre du Programme 2030 en Belgique et rendra plus transparente la déclinaison des ODD dans les politiques.

Ensuite, les organisations membres de la Plateforme Perspective 2030 demandent l'instauration d'un mécanisme structurel inclusif de suivi de la mise en œuvre des ODD. Tous les niveaux de pouvoir, tous les gouvernements (fédéral, Régions, Communautés) mais aussi tous les citoyens sont compétents pour rendre notre monde plus durable. La participation de la société civile est d'ailleurs un principe de base du développement durable. Il est donc nécessaire que tous les acteurs belges du développement durable soient associés à ce mécanisme de suivi. Enfin, nous demandons aux autorités politiques de dégager les moyens financiers adéquats et nécessaires pour assurer la mise en œuvre des ODD.

Contribuer à notre échelle à un monde moins inégalitaire et sans pauvreté, où chaque individu vit décemment dans un environnement sain et à l'abri des dérèglements climatiques, et où l'ensemble du système respecte les limites de la planète : oui, le programme 2030 pour le développement durable est ambitieux. Il est important que la Belgique se donne les moyens de réussir.

Article de Véronique Rigot mis en ligne sur le site du CNCD le 18 juillet 2017 : www.cncd.be

-
1. Le Conseil fédéral pour le développement durable est un conseil d'avis sur la politique fédérale belge qui réunit les différentes franges de la société civile belge. Pour voir la composition du Conseil fédéral pour le développement durable : <http://www.frdo-cfdd.be/fr/le-conseil/composition>
 2. L'avis est disponible sur le site du Conseil fédéral pour le développement durable : <http://www.frdo-cfdd.be/sites/default/files/content/download/files/2017a05f.pdf>



Les prédateurs au pouvoir

Le célèbre couple de sociologues Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot livre ici une dénonciation impitoyable de la complicité des gouvernements avec le destructeur Dieu Argent. Fidèles à leur méthode rigoureuse, ils démontrent, preuves à l'appui, comment l'argent s'est transformé en une arme de destruction massive aux mains d'une aristocratie de l'argent qui fraye intensément avec celle du pouvoir. À l'heure du « Fillongate », de la violence délirante de Trump, de l'arrogance de Marine Le Pen face à la justice, ou de la mondialisation du droit de polluer à coups de « crédits carbone », l'indignation sociologique des Pinçon-Charlot est indispensable.

Monique Pinçon-Charlot et Michel Pinçon, sociologues, anciens directeurs de recherche au CNRS, sont spécialistes des grandes fortunes françaises.

Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot, *Les prédateurs au pouvoir. Main basse sur notre avenir*, Éd. Textuel, Paris, avril 2017, 64 p., 8 €.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Ce n'est pas la girouette qui tourne... c'est le vent qui change
- 4 / Dossier • La digitalisation des services publics – Quelles réponses à l'ubérisation ?
- 7 / Secteur Culture • Et la culture Camarades ?
- 8 / IRB • Allocations familiales à Bruxelles : un enjeu de justice sociale

Infos TÉLÉCOM AVIATION

Proximus

- 9 / Commission paritaire exceptionnelle du 27 juillet 2017

Belgocontrol

- 11 / Les accords de juillet – Les défis de septembre

Actualités INTERSECTORIELLES

- 13 / Pensions • Bacquelaine a remis sa note sur la pension à points
- 14 / Droits humains et syndicaux • Montée de la violence et de la répression à l'encontre des travailleurs
- 15 / Développement durable • Objectifs de développement durable : la Campagne « Perspective 2030 » est lancée
- 16 / À lire

www.cgspwallonne.be



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

Mensuel de la Centrale générale des services publics (CGSP) de la FGTB - Éditeur responsable : Patrick Lebrun - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11