

TRIBUNE

AMiO

CGSP

FGTB Services Publics



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

JUILLET-AOÛT
2015

71^e année - n°7 - juillet-août 2015 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP place Fontaines, 9/11 1000 Bruxelles

Indigestion?



Non...

...gestion...

ceylebertrand
@cartoonbase.com

DOSSIER P. 4



ÉDITO

Ce n'est qu'un début...
Ils continuent
les dégâts

P. 3



LE MOT QUI PUE

Tax Shift et
Werkbaar werk
P. 7



AMiO

SPW • Grève
du 28 mai 2015
P. 12

Primes syndicales

Rappel – Demande duplicatas 2014 !

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 2014 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 devez 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.



DANS NOS RÉGIONALES

Charleroi

Musée du Doudou

La Commission intersectorielle des Pensionné(e)s (CRIP) organise un voyage le mercredi **23 septembre** au musée du Doudou, Jardin du Mayeur, Grand-Place à Mons.

Midi : repas sur la Grand-Place.

Après-midi : visite de l'Hôtel de Ville de Mons ou après-midi libre.

Départ : 9h au coin des rues de la Villette et Libioulle, derrière la gare de Charleroi Sud.

Retour : vers 19h à Marcinelle.

Coût : 39 € pour les affiliés et 43 € pour les sympathisants.

Inscription à l'accueil : 071/797 111.

Versement sur le compte de la CRIP BE39 0882 6941 9919 (BIC GKCCBEBB) avec la mention « Doudou Mons » pour confirmer la réservation et ce, pour le **10 septembre au plus tard**.

Attention au changement de n° de compte, seules les inscriptions confirmées par le versement seront prises en considération.

Renseignement : Alphonse Vanden Broeck 0495/34 09 28.

Hainaut occidental

Horaire d'été

Du mercredi 1^{er} juillet au vendredi 28 août inclus, nos locaux sis place Verte, 15 à Tournai seront accessibles :

- de 8h à 15h, du lundi au jeudi ;
- de 8h à 12h le vendredi.

Avant tout déplacement, veuillez prendre contact au 069/22 61 51 afin de vous assurer de la présence de votre responsable de secteur.

Congrès statutaire 2016

Le secteur AMiO organisera (en ses locaux – place Verte, 15 à Tournai) son Congrès statutaire le 24 septembre 2015 à 9h30.

Huy

Horaire d'été

Durant les vacances d'été, nos bureaux seront fermés du lundi 3 août au vendredi 14 août inclus.

DEBT OVER !

4^e Université d'Été du CADTM Europe

Du 11 au 13 septembre 2015

La Marlagne (Namur) - Belgique

25 ans que la dette nous casse la tête...

<http://cadtm.org/DEBT-OVER-4e-universite-d-ete-du>

Ce n'est qu'un début... Ils continuent les dégâts

En quelques jours, l'actualité a donné quelques bons exemples de ce que devient le service public. Une panne électrique à Belgocontrol et l'ensemble du ciel belge s'arrête. À cette occasion, il est intéressant qu'aucun média n'ait parlé de prise d'otages des passagers alors qu'aucun préavis n'avait alerté ces victimes de l'incurie de nos politiques. Dans le même temps, au moins deux jours de suite, et alors que les magistrats et les syndicats l'annonçaient depuis des semaines, voire des mois, le Palais de Justice de Bruxelles, le premier du pays, est resté fermé. Certains prévenus ont été relâchés tant la justice belge ne parvenait plus à assurer un minimum de décence au fonctionnement judiciaire...

Le 1^{er} juin, quelques jours après la dernière cabine téléphonique en Wallonie, Proximus faisait démonter la toute dernière de Belgique à Anvers.

Inéluctable, me direz-vous ? Non ! Simplement une décision politique de ne plus imposer ce service public à l'entreprise. En Suisse, en Grande Bretagne, par exemple, chaque village est encore doté de cabines téléphoniques. Elles ne sont plus rentables depuis longtemps mais même le pays de Margareth Thatcher a décidé de laisser ce service public.

Enfin, la SNCB vient d'annoncer la fermeture de 33 guichets, dont 14 en Wallonie, à l'horizon de 2016. Certaines lignes seront totalement dépourvues de guichets.

Ce genre d'incidents ou de décisions va se multiplier ! Dans les communes, on racle les fonds de tiroirs, on licencie du personnel, on n'en remplace plus d'autres, on réduit ou supprime des subventions aux secteurs social ou culturel. Cette dynamique, déjà engagée sous le précédent gouvernement, se démultiplie depuis l'arrivée du De Wever's boy, Charles Michel.

On pourrait parler aussi des black-out énergétiques qui s'annoncent. Il y a encore quelques années, il y avait un plan national d'investissement contraignant et donc pas de risque de pénuries. Electrabel ferme ses outils jugés pas assez rentables (ils le sont pourtant !) puis crie au danger de pénurie. La politique du laisser-faire et l'opacité de la ministre sur ce dossier sont scandaleuses.

C'est pourquoi, dès la rentrée, nous devons repartir au front ! Si possible en front commun. Si possible au nord et au sud du pays.

Ils vont continuer les dégâts, n'en doutons pas ! Nous devons continuer le combat pour les en empêcher.

Bien sûr, une grève générale serait souhaitable. Bien sûr, une journée n'est pas assez mais l'unité de la lutte des travailleurs est encore plus importante ! Il faut un nouveau plan d'actions dès la rentrée pour expliquer à nouveau tous les enjeux qui nous font face et convaincre que, oui, la lutte vaut la peine ; que, oui, nos actions, même quand elles ne sont pas aussi dures que nous le voudrions, sont cependant efficaces.

Il n'y a qu'à voir les réactions des libéraux francophones ou des partis flamands quand nous les dérangeons dans leurs petites réunions. À tous les étages, ce ne sont que menaces contre les représentants syndicaux, contre le droit de grève, voire même parfois le droit de réunion.

Ce n'est évidemment pas une ou deux journées qui peuvent faire reculer ou tomber ce gouvernement mais la multiplication des journées d'action et de grèves peut nous faire marquer des points si nous savons mettre la population de notre côté.

Ce gouvernement veut diviser les travailleurs. À nous de les unir !
Dans l'unité et dans l'action, continuons le combat !

La société malade de la gestion

Dans le cadre de ses Grandes conférences syndicales, la CGSP wallonne s'est interrogée sur les modes de gestion actuels qui induisent les dérives d'une société littéralement malade de la gestion. Un phénomène qui n'épargne malheureusement pas les services publics confrontés à l'idéal managérial.

Pour y réfléchir, elle a invité, le 17 mars dernier, le sociologue clinicien Vincent de Gaulejac, précisément auteur de *La société malade de la gestion* et la politologue Béatrice Hibou, auteure de *La bureaucratie néolibérale*.

Un système qui rend fou !

« Nous sommes confrontés à un capitalisme paradoxant » ! D'emblée, Vincent de Gaulejac définit le problème : un système qui rend fou et qui adresse constamment au travailleur des injonctions paradoxales comme, par exemple, le fait de devoir faire *plus* avec *moins* ou d'être *libre* de travailler 24h sur 24 ! Ces nouveaux avatars du travail induisent une perte de sens ainsi qu'une perte de l'amour du métier qui se traduisent souvent par un malaise, des dépressions, un épuisement professionnel. En 2014, pas moins de 19 000 travailleurs étaient victimes d'un *burn-out*. Et bien entendu, malgré de nombreux stéréotypes à ce sujet, ces symptômes touchent également le secteur public.

Cette évolution gestionnaire promeut la culture de la haute performance, le management par l'objectif et n'a pas d'autres buts que d'exploiter les travailleurs. Mais avec cette particularité de tout faire pour obtenir son consentement, sa *participation*.

Alors que le taylorisme (traduit au cinéma par *Les Temps modernes* de Charlie Chaplin) visait à discipliner les corps, à les rendre utiles, dociles et productifs, le pouvoir managérial s'applique à solliciter de la même manière notre conscience, notre esprit, notre *psyché*. Ainsi, si les travailleurs sont davantage libres, s'ils peuvent organiser leur travail et leur temps de travail comme ils l'entendent, ils doivent en retour apporter des résultats. Ce système fonctionne à l'adhésion, à la mobilisation psychique. Petit à petit, insidieusement, les normes requises finissent par être intériorisées. Bienvenue dans le monde de l'autonomie contrôlée !

Le capital humain, nouvelle chair à canon

Cette culture de la haute performance préconise le modèle de l'excellence mais il incite ainsi les travailleurs à optimiser leurs *chances*. En effet, les travailleurs deviennent responsables des objectifs qui leur ont été fixés. Une telle situation, une telle gestion du *capital humain* (pour reprendre cette novlangue

managériale) est à l'origine d'une tension psychique maximale. À ce sujet, d'un point de vue sémantique, le passage de la notion de *personnel* à celle de *ressources humaines* est tout sauf anecdotique. En effet, les finalités, d'un point de vue idéologique, sont ainsi renversées : l'humain devient un moyen et la fin, c'est l'entreprise !

Ce renversement concerne également l'organisation politique de la société où cette dernière se met, elle aussi, au service de l'entreprise. Comme ces glissements le montrent, et bien qu'elle prétende le contraire, rien n'est moins idéologique que la gestion. « *Sous une apparence objective, opératoire et pragmatique, la gestion managériale est une idéologie qui traduit les activités humaines en indicateurs de performance, et ces performances en coûts et bénéfices* »¹

La meilleure illustration de ce retournement de situation est caractérisée par le fait que le stress (qui découle de ce mode de gestion) est présenté et géré comme une externalisation des problèmes.

Toujours plus !

Ce mode de fonctionnement touche toute la société ! Ainsi, le monde de la politique est littéralement contaminé par la gestion (il s'occupe par exemple de *l'emploi* et non du *travail*) et il est promulgué notamment par la *European Foundation for Quality Management* (qui, en effet, oserait s'opposer à la qualité ?). Cette fondation préconise *l'excellence durable* (un oxymore tout aussi magnifique que la *vulnérabilité robuste* requise des managers).

Ce concept d'excellence durable, outre qu'il s'avère impossible, est également délétère. Effectivement, s'il s'agit d'être hors du commun durablement, que devient alors ce qui est commun (la société) ? En somme, « *la société devient une vaste entreprise qui intègre ceux qui lui sont utiles et rejette les autres.* »²

Par ailleurs, ceci produit un monde en tension permanente : l'excellence produit l'exclusion et la dépression n'est autre que l'agressivité que l'individu retourne contre lui-même. Dans ce modèle de société, l'existence sociale dépend du mérite. Il appartient alors au travailleur à trouver ses propres justifications et à s'accommoder de la contrainte si elle est jugée incontournable. Et si la logique de cet idéal managérial ne recouvre pas toute la réalité, il faut alors adapter la réalité aux indicateurs...

Malaise dans la société

Un autre phénomène intéressant est la concurrence des normes. Toutes n'émanent pas du monde managérial et leur compréhension n'est pas la même pour tous. Partant,

S'il s'agit d'être hors du commun durablement, que devient alors ce qui est commun ?

les normes peuvent devenir le nouveau lieu de l'affrontement politique. Force est toutefois de constater que la psychologisation du travail social entraîne une dépolitisation de ce dernier et ce constat soulève deux questions : où pouvons-nous alors encore trouver des lieux de militance et où pouvons-nous placer le curseur ?

Dans un système qui rend fou par les injonctions qu'il donne, et alors que tout ne peut être quantifié, les outils de gestion ont été construits pour traduire en chiffres la production.

Ainsi, le raisonnement de la compétitivité semble être d'une logique implacable mais c'est la compétitivité elle-même qui est destructrice d'emploi ! Citons par exemple les contrats zéro heure.

Une posture difficile

Sur ce sujet du mal-être au travail, les syndicats sont dans une posture difficile. Les militants doivent produire une alternative mais la culture syndicale les a habitués à lutter pour des revendications matérielles ! Face à cette évolution d'une conflictualité sociale vers une conflictualité psychique, les travailleurs veulent avant tout autre chose être écoutés. Broyés par une bureaucratisation néolibérale – c'est ainsi que Béatrice Hibou nomme le capitalisme managérial – les travailleurs des services publics sont soumis, autant que leurs collègues du privé, à une forme de liberté contrôlée. Les objectifs de performance remplacent ainsi le contremaître d'antan. Cette universalisation, cette indifférenciation entre le public et le privé traduit l'exercice d'une certaine domination. Comme Vincent de Gaulejac le soulignait, ce mode de domination n'est plus imposé d'en haut, mais il est le fruit de la rencontre d'intérêts. En somme, ce nouvel esprit du capitalisme récupère l'idéal de la liberté et induit une dépolitisation somme toute très politique et la psyché des travailleurs est



Vincent de Gaulejac

investie comme une force productive. Un des enjeux pour les syndicats est de se former à la déconstruction de tous les outils au service du capitalisme financier.

Se réappropriier nos outils

Autrefois, le pouvoir possédait un lieu et un visage. Aujourd'hui, en tant que contre-pouvoir, les syndicalistes n'ont même plus la théorie (marxiste) nécessaire comme grille pour comprendre les mutations du monde du travail. C'est ce redoutable exercice de réappropriation de nos valeurs avec les outils de compréhension dont nous avons aujourd'hui besoin qui est à la base de ces rencontres dans le cadre des grandes conférences syndicales.

Au fil de ces échanges, il nous semble évident que ces conférences nous aident à mettre des mots sur les maux, à identifier les pôles de résistance, à recréer du sens et à construire ensemble la réplique. ■

1. Vincent de Gaulejac, *La société malade de la gestion*, Paris, Points Seuil, 2015, p.38.
2. Idem, p.189.



Béatrice Hibou



En RDC, le syndicalisme est plus que jamais un sport de combat !

Depuis plus de dix ans maintenant, la CGSP wallonne est active dans la solidarité syndicale internationale à travers un partenariat en République démocratique du Congo (RDC).

Actuellement, il s'agit d'un projet de grande envergure, visant à soutenir la formation syndicale des militants, délégués et dirigeants syndicaux de trois syndicats nationaux (le COSSEP, l'UNTC et la CDT) rassemblés en une plateforme unique portant le nom d'Union Fait la Force (UFF). Le principal secteur concerné, pour être de loin le premier pourvoyeur d'emplois en RDC, est le secteur public.

Buts de la formation

Le projet vise à favoriser le déploiement de la formation syndicale grâce à une méthodologie dite des « cercles d'étude ». Cette approche permet aux travailleurs de construire collectivement les outils de leur savoir et de leurs actions syndicales, et, avec l'aide d'un animateur, de les mettre en pratique de façon active et participative au sein même de leur lieu de travail.

Outre l'enjeu évident de formation, l'autre défi qu'entend relever ce programme est de participer à la lutte contre la prolifération syndicale. En effet, le pays compte actuellement quelque 450 syndicats, parmi lesquels 80 % sont des « syndicats-mallettes », à savoir des coquilles vides créées de toutes pièces par certains patrons ou partis politiques, dans le seul but de diviser les travailleurs et de s'en assurer l'allégeance. La consolidation de l'UFF à travers le renforcement de sa représentativité - elle-même basée sur une formation ouvrière efficace de ses membres et une augmentation de leur nombre - permettra à terme d'assurer une présence active dans la majorité des secteurs, et d'affirmer ainsi sa légitimité face aux syndicats fantoches.

Une situation désastreuse

Du 4 au 14 mai 2015, une mission a été organisée dans les villes de Goma et Bukavu (provinces des Sud et Nord Kivu), afin de soutenir la situation syndicale dans ces provinces terriblement meurtries par une guerre interminable qui, depuis plus de 20 ans, a causé la mort de plus de 6 millions de personnes et le même nombre de déplacés.

Aujourd'hui, les campagnes sont désertées, l'économie est en ruine, les deux capitales provinciales Goma et Bukavu explosent sous l'afflux massif de réfugiés fuyant l'arrière-pays, hébergeant, sur leur million d'habitants respectifs, 90 % de chômeurs et un nombre incalculable d'ONG et d'organisations humanitaires. Le tissu social se révèle extrêmement fragilisé, et les premières à en souffrir sont les femmes. La région, s'étendant le long de la frontière rwandaise et entourant de collines et volcans le lac Kivu, prend l'allure d'une plaie ouverte dans la richesse de ses coutumes et cultures, dans la dignité et l'avenir de ses habitants, dans la beauté époustouflante de ses paysages. L'insécurité de la région a fait fuir tout potentiel investisseur, tandis que les ressources minières sont pillées impunément sans aucune forme de rétribution. Le secteur public est depuis longtemps tombé en désuétude, et les 33 dollars de salaire mensuel moyen parviennent très aléatoirement à leur destinataire.



Le combat des femmes

Nonobstant, les camarades sont là, en grand nombre, et actifs dans l'ensemble des secteurs où l'UFF est représentée, développant également peu à peu une présence dans le secteur informel, qui représente plus de 80 % du tissu économique en dehors du secteur public.

Entre autres préoccupations, ils mettent un point d'honneur à renforcer la présence des femmes dans l'organisation. En effet, les femmes syndicalistes se battent au quotidien pour faire respecter leurs droits dans une société extrêmement patriarcale, qui ne leur accorde qu'un faible crédit et peu de place. En s'engageant dans l'action syndicale, elles font preuve d'un grand courage, car elles deviennent aussitôt la cible de critiques, railleries, coups bas et dénigrement tant au sein de la communauté que de l'entreprise et de la famille. Tenir bon face à cette violence verbale et symbolique constitue déjà en soi un combat de tous les jours, que seule la solidarité et la conviction de la justesse de cet engagement peuvent aider à mener.



Tous les camarades que nous avons rencontrés, patients, motivés, tenaces malgré le manque de matériel et une situation globale extrêmement difficile, parviennent à asseoir les bases d'une présence syndicale à la fois active et représentative. ■

Tax Shift et Werkbaar werk

Tax Shift, ce mot imprononçable est aujourd'hui une antienne reprise par toutes et tous. Mais de quoi parle-t-on et d'où vient ce concept ?

À vrai dire, et au fur et à mesure que le temps passe, pratiquement plus personne ne le sait depuis le moment où cet anglicisme est devenu un pavillon de complaisance qui change de direction en fonction de l'interlocuteur. Depuis l'été 2014, pas un jour ne passe sans qu'il ne soit évoqué. En effet, lors de la constitution du gouvernement, ce dernier s'est inspiré vaguement d'un rapport du Conseil supérieur des Finances d'août 2014 consacré au *Tax Shifting* qui relevait qu'au cours des dernières années, l'Union européenne, le FMI et l'OCDE avaient plaidé pour une « *modification de la structure globale des prélèvements en Belgique, en réduisant ceux qui portent sur le travail et en accroissant ceux qui ont le moins d'effet négatif sur la croissance* ».¹

Nous voyons donc déjà les suspects habituels à la manœuvre. Le gouvernement a donc annoncé un *glissement fiscal et parafiscal* (ce qui est en effet une traduction littérale du tax shift) impliquant « *la possibilité d'un glissement de la charge de l'impôt des personnes physiques sur le travail vers des impôts sur d'autres revenus, vers des impôts indirects et/ou vers la fiscalité environnementale* ». Cette notion de glissement est donc très vaste et chacun peut y mettre ce qu'il veut (et personne ne s'en prive par ailleurs)

Justice fiscale !

Le *Tax Shift* n'a donc rien à voir avec toutes les connotations qu'une réforme fiscale peut induire : il est plutôt un changement (virage ou modification pivotale pour certains) fiscal qui élimine ou réduit une ou plusieurs taxes tout en maintenant les rentrées fiscales au même niveau. Ce glissement fiscal n'est donc pas la grande réforme fiscale qui permettra(it) de financer la sécurité sociale et les services publics.

Sans entrer dans le détail des mesures envisagées par les différents protagonistes, une réflexion stratégique générale s'impose. À partir du moment où les acteurs, et tout particulièrement les interlocuteurs sociaux, se voient contraints d'utiliser les mots forgés par leurs adversaires sans avoir le temps ni le recul pour sonder leur réelle origine, c'est comme s'ils avaient pratiquement déjà perdu le combat avant d'avoir entamé les hostilités. La seule réplique offensive restante vise alors à essayer de remplacer le terme par un autre. Ainsi, la FGTB a-t-elle mis l'accent sur la justice fiscale pour contrer le *tax shift*.

Travail faisable ?

Un constat analogue peut être posé concernant le *werkbaar werk*, concept poisseux tantôt traduit par travail faisable ou soutenable.

De quoi est-il question et d'où vient ce concept opérationnel ? Tout d'abord, il est opportun de souligner qu'il est le fruit d'un accord conclu au sein du SERV¹ par lequel les « *interlocuteurs sociaux flamands et le gouvernement flamand veulent en priorité d'ici 2020 veiller à ce que plus de personnes travaillent plus longtemps. Pour concrétiser cette augmentation du taux d'activité, ils veulent améliorer la qualité du travail afin que l'allongement de la carrière soit et reste attractif pour tous.* »

Cette définition inclut aussi les latitudes suivantes : « *un travail qui offre suffisamment de possibilités d'apprentissage, qui n'occasionne pas trop de stress et qui rend possible un équilibre entre le travail*

et la vie privée. Quiconque à un travail faisable rencontre plus de plaisir au travail, y reste plus longtemps et est moins souvent malade ».

Le travail soutenable ne l'est déjà plus !

Sans nécessairement voir dans le travail faisable ou soutenable un *oxymore* (quoique), force est de constater qu'après avoir démantelé tout ce qui rendait la fin de carrière soutenable (prépension, crédits-temps...), le gouvernement tendrait à reconnaître implicitement que le travail ne l'est (plus) guère...

Ou alors s'agit-il d'un nouvel exercice d'enfumage d'acteurs qui ne cessent de citer la concertation sociale tout en mettant simultanément tout en œuvre pour l'annihiler (ici par l'individualisation des relations de travail).

Enfin, par analogie avec la justice fiscale, le meilleur pare-feu contre le travail soutenable n'est-il pas déjà là sous la main, à savoir la réduction **collective** du temps de travail ? ■



1. Source : <http://www.taxworld.be/taxworld/gouvernement-federal-tax-shifting.html?LangType=2060>

2. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen : équivalent des Conseil économique et social wallon (CESW), CESRBC et du WSR-DG. Cf. : <http://www.serv.be/stichting/page/werkbaar-werkdu> SERV

Retrouver le sens des relations collectives dans le secteur public

Analyser les enjeux, développer une vision de notre action syndicale pour les prochaines années, tel est l'objectif des séminaires que la CGSP-Bruxelles organise à l'attention de ses permanents, délégués et militants dans la perspective des congrès de 2016. Le premier s'est déroulé fin avril et a fait le point sur l'évolution de relations collectives dans la fonction publique en comparant avec l'approche dans le secteur privé.

Dans le secteur privé, les relations collectives de travail permettent aux syndicats représentant les travailleurs et aux organisations patronales de négocier et de s'accorder notamment sur les conditions de travail et sur les salaires. Régies par des textes de lois, elles se matérialisent dans les conventions collectives de travail (loi du 5 décembre 1968 sur les CCT) qui sont conclues du plan national (Conseil national du travail) à celui de l'entreprise, en passant par le niveau sectoriel. Elles ont le plus souvent force obligatoire et s'étendent alors à tous les travailleurs concernés, qu'ils soient syndiqués ou pas. Elles profitent donc à tous et constituent un mécanisme vertueux de

la paix sociale. Le principe de base de ces négociations est la liberté des partenaires sociaux, que ce soit au sein de l'entreprise, d'un secteur ou du CNT, de décider entre eux. Pour autant que le gouvernement n'intervienne pas comme il l'a fait en début d'année pour brider l'augmentation des salaires sous prétexte de sauvegarder notre compétitivité par rapport aux pays voisins.

Et dans le secteur public ?

Il en va tout autrement. C'est le statut syndical (loi du 19 décembre 1974 et ses arrêtés d'exécution) qui « organise les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ». Ce statut concerne tout le personnel statutaire et contractuel des services publics à l'exception, notamment, des magistrats et greffiers, du personnel de l'armée et de la police intégrée, des entreprises publiques

autonomes et des sociétés régionales de transport public qui relèvent de systèmes particuliers ou hybrides. Le statut traite des organisations syndicales représentatives ou agréées, des délégués syndicaux, des relations collectives et des organes au sein desquels s'exercent ces relations.

activités syndicales. En réalité, cette protection est bien moindre que dans le secteur privé et s'avère inopérante dans le cas des délégués contractuels. Si une procédure préalable au licenciement est bien prévue, il n'existe pas véritablement de sanction dissuasive ni de réparation forfaitaire en cas de non-respect par l'autorité.



Renouer le dialogue social dans le secteur public

Afin de renforcer le dialogue social et la gestion des conflits dans le secteur public, une cellule de conciliateurs sociaux a vu le jour en 2012 au sein du SPF Emploi et concertation sociale. C'est que, dans le contexte néolibéral

Il n'existe pas de symétrie avec le secteur privé en raison de la diversité des secteurs des services publics et du fait qu'ils sont régis par des lois spécifiques. Autre différence notable : l'autorité est souveraine puisqu'elle représente la puissance publique et détient une légitimité institutionnelle et légale.

Ainsi, des négociations entre organisations syndicales et autorités peuvent aboutir soit à un protocole d'accord auquel l'autorité est liée politiquement, mais sans contrainte ; soit un protocole de désaccord qui permet à l'autorité de faire aboutir un projet pourtant rejeté par les syndicats.

et managérial en vogue ces dernières années, le dialogue social est en panne. Gouvernements de droite et managers rêvent de régler leur compte aux syndicats ainsi qu'aux fonctionnaires et n'ont plus la volonté de négocier, ni même de concerter.

Nous devons lutter contre cette dérive car le dialogue social reste la condition de l'intérêt commun, consubstantiel des services publics.

Jean-Pierre Knaepenbergh
Secrétaire général de l'IRB-CGSP

www.cgsp-acod-bru.be



Délégués syndicaux moins bien protégés

En principe, les délégués sont protégés contre les mesures disciplinaires et la rupture de la relation de travail qui leur seraient infligées à la suite de leurs



Pourquoi il faudra réussir le 7 octobre ...

Nous l'espérons tous depuis des semaines, c'est maintenant chose faite, une grande manifestation appuyée par un préavis de grève de 24 heures a été décrétée par le front commun syndical FGTB-CSC-CGSLB pour le **7 octobre prochain**.

Cette grève, nous l'espérons tous, doit être le moteur d'une nouvelle dynamique contestataire, elle ne pourra être aussi que les prémices d'un nouveau plan d'actions plus ferme à l'égard du gouvernement Michel et du patronat.

Car nous le savions à l'automne dernier : le combat contre le gouvernement Michel ne sera pas une affaire de quelques mois, mais bien une très longue lutte. Nous pouvons être fiers de la mobilisation que nous avons déjà réussie en novembre et en décembre derniers.

Mais nous savions aussi que cela ne pouvait pas aboutir tout de suite. Ils ont tremblé, ils ont donné l'impression de vouloir entrouvrir des portes, de négocier... mais ils ont tenu et ont continué à appliquer une politique antisociale notamment à l'égard des services publics via la réforme des pensions et les mesures aveugles d'austérité imposées dans tous les départements fédéraux.

En avançant tambour battant dans ses réformes, le gouvernement fédéral joue bien évidemment la montre et espère un essoufflement du mouvement ; c'est justement ce contre quoi nous devons résister, cette tentation du défaitisme et de la résignation.

Il faut donc continuer à se mobiliser, à convaincre également. Convaincre ceux qui n'ont pas encore compris que les mesures d'austérité imposées aux services publics et à la population ne sont pas des fatalités dont il faut s'accommoder, qu'ils doivent nous rejoindre dans la lutte. Et convaincre le gouvernement que nous n'allons pas lâcher.

C'est pourquoi, à l'instar de ce que nous avons réussi le 6 novembre dernier, cette manifestation DOIT être un énorme succès de masse. Le Gouvernement Michel rêve de briser notre mouvement, donnons-lui plutôt un cauchemar !

P. Lebrun

SPF JUSTICE

Groupes de travail

Régulièrement différentes réunions relatives à des groupes de travail se tiennent.

Ces groupes de travail concernent :

- le groupe de travail « protocole 351 » ;
- le groupe de travail « rationalisation » ;
- le groupe de travail « absentéisme et sac à dos ».

A) Groupe de travail sur l'évaluation « du protocole 351 »

Nous sommes dans la dernière ligne droite au niveau de ce dossier.

Les précisions à propos des grèves « émotionnelles » demandées par l'Autorité seront inscrites dans le nouveau projet qui doit encore nous être soumis pour fin juin.

Si le ministre se contente du protocole 351 et de ses modifications, après leur approbation par le Comité technique, nous pourrions également nous positionner favorablement.

Par contre s'il estime qu'une discussion sur le service minimum est nécessaire nous serions contraints de ne pas l'accepter et de « jeter aux orties » le protocole.

B) Groupe de travail « sur la rationalisation »

Nous avons fait 7 propositions concernant les horaires, 2 d'entre elles ont été retenues :

- 8h ;
- 8h30.

Mais l'Autorité estime que seul l'horaire de 8h est envisageable.

Par ailleurs la question de réduire de 10 % le budget des agents pénitentiaires n'est toujours pas très claire : 10 % des ETP ou 10 % du budget ?

De plus on devra trouver une mesure honnête de répartition de réduction du personnel car pour certains établissements il est impossible d'envisager une réduction du personnel à hauteur de 10 %.

Une réunion devra encore se tenir fin juin en présence du ministre.

C) Groupe de travail « absentéisme et sac à dos »

- 1) Quelques pistes ont été lancées pour améliorer la présence au travail.
- 2) Les relations et les méthodes de travail pour les contrôles médicaux

avec Medex ont également fait l'objet d'une discussion. Il en ressort que l'Administration rencontrera à nouveau Medex afin d'améliorer les problèmes liés aux visites du médecin contrôle et à la réception des certificats médicaux.

Pour ce qui est du sac à dos nous devons constater qu'il se réduit petit à petit et ce suite au départ en congé préalable.

À l'inverse tous les compteurs « SP Expert » (36/38, repos, jour férié...) ne font qu'augmenter.

Au vu de la demande du gouvernement de réduire le budget de l'État, le ministre souhaite également faire une réduction identique au niveau des effectifs.

Conclusion

Nous réclamons de meilleures conditions de travail notamment en permettant aux agents de prendre leurs congés de repos comme le stipule le règlement de travail, ce qui aura pour conséquence une diminution du taux d'absentéisme.

Nous reviendrons en automne sur l'évaluation de ce dossier.

M. Jacobs

Que se passe-t-il au Palais de Justice de Bruxelles ?

Le Corps de sécurité ne doit pas assurer seul la fermeture du Palais de Justice de Bruxelles.

Force est de constater que depuis sa création en 2003, le Corps de sécurité n'a jamais disposé d'un cadre suffisant pour effectuer toutes les tâches qu'on lui demande d'accomplir.

Ce qui explique que le Corps de sécurité, si cela s'avère nécessaire, fonc-

tionne avec l'appui de la police quand les effectifs viennent à manquer.

Mais en ce qui concerne le Palais de Justice de Bruxelles, les relations n'ont jamais été au beau fixe entre le Corps de sécurité et l'Officier en charge du Palais de Justice.

Par ailleurs, depuis la décision de l'OCAM de relever le niveau de la menace d'attentat de 2 à 3 suite aux

événements concernant les attentats de « Charlie Hebdo », le Corps de sécurité a une tâche supplémentaire dans ses attributions, celle-ci consiste à procéder au contrôle du public, du personnel, des magistrats et des avocats du Palais de Justice.

Seuls les visiteurs doivent emprunter un portique et passer les bagages à main aux RX, ce qui engendre un surcroît de travail. Mais il n'y a pas pour

autant une augmentation du cadre existant.

Suite aux divers blocages du Palais de Justice souvent consécutifs au refus de la police de venir en renfort, le ministre a décidé et ce jusqu'aux vacances judiciaires, de faire appel à une firme privée. Elle devra assurer le passage au portique de sécurité et aux RX.

Nous n'étions pas d'accord de faire appel à une firme privée et avons

obtenu du ministre qu'elle accomplirait cette tâche pour une durée limitée dans le temps et que cette décision ne serait pas reconductible. De plus 20 nouveaux engagements pour le Corps de sécurité sont prévus.

Nous serons donc attentifs au fait que le Palais de Justice puisse disposer de personnel en suffisance et ne plus devoir faire appel au privé.

Une réunion s'est tenue afin de discuter de l'avenir du Corps de sécurité.

Une des pistes envisagées pour le futur est le transfert vers la police. Nous avons déclaré que nous y sommes opposés et que pour nous cette proposition n'est pas acceptable.

M. Jacobs

SPF INTÉRIEUR

191 recrutements dans les centres fermés

Cela fait déjà plusieurs années que la CGSP dénonce une pénurie de personnel importante dans les centres fermés. Celle-ci résulte de la politique menée par les gouvernements successifs : le non-remplacement des pensionnés, les mesures d'économies et autres raisons ont mis le fonctionnement des centres fermés en péril !

Le secrétaire d'État est venu nous annoncer de bonnes nouvelles lors de la concertation du 24 avril 2015 ! Les centres fermés recrutent 191 personnes, toutes catégories confondues. Une part importante des nouvelles recrues renforcera les équipes des centres fermés de Merksplas (64), du centre de rapatriement 127 Bis (53) et du Bureau T (32). Les autres centres comme Vottem (13), Caricole (13), Bruges (12) et le centre de retour de Holsbeek (4) pourront aussi engager du personnel supplémentaire ! Il s'agit là de recrutements nécessaires !

Le secrétaire d'État compte augmenter la capacité du centre de Merksplas et du 127 bis une fois que ces personnes seront effectivement en service.

Le calendrier prévu est le suivant : les examens du Selor auront lieu jusqu'au mois d'août 2015 et les recrutements devraient s'ensuivre (pour septembre-octobre, espérons-le). En outre, les réserves de recrutement actuelles seront consultées de sorte que les lauréats puissent avoir la possibilité de se reconvertir.

Par ailleurs, 38 personnes renforceront les rangs des services administratifs de l'OE.



Est-ce que cela signifie que tous les problèmes sont résolus ? Absolument pas ! Nous sommes toujours confrontés à un public de plus en plus difficile, certaines infrastructures sont archaïques et le cadre du personnel vieillissant. Voilà les défis qui nous attendent !

Un cahier de revendications propre aux centres fermés sera déposé auprès du secrétaire d'État dans les prochaines semaines. Nos revendications principales sont l'accompagnement des fins de carrière, la reconnaissance de notre profession comme métier lourd et la garantie de pouvoir travailler dans un environnement sûr ! Si le secrétaire d'État fait preuve d'autant de détermination pour le personnel, nous serons sur la bonne voie. Mais nous demandons à le voir pour le croire...

T. Six

SPF SANTÉ PUBLIQUE

Fusion des deux établissements scientifiques ISP et CERVA

Le Gouvernement fédéral a décidé de fusionner les deux Établissements scientifiques fédéraux (ESF) dépendant du Service fédéral public (SPF) de la Santé publique. L'Institut scientifique de Santé publique (ISP) et le Centre d'Étude et de Recherches Vétérinaires et Agrochimiques (CERVA) deviendront donc une seule entité juridique.

Ce processus de fusion est déjà lancé. Le 8 juin les comités de direction de ces deux établissements ont tenu leur première réunion commune. Le travail à réaliser est évidemment conséquent avec, comme question fondamentale, l'harmonisation du « statut » des travailleurs. En effet s'y retrouvent des statutaires, des contractuels « État » et des travailleurs de deux personnalités juridiques réglementées par deux arrêtés royaux distincts au contenu différent...

Cette réunion a annoncé la volonté de placer le personnel et les ressources des deux institutions sous « une nouvelle structure sous une direction

unique. Pour commencer, une mission et une vision communes seront rédigées. Celles-ci définiront les raisons d'être du nouvel institut. En attendant que la rédaction de la mission et la vision communes soit finalisée (octobre 2015), des groupes de travail débiteront toutefois déjà, sur la manière de procéder à l'intégration des services de soutien (P&O/HRM, Finances, ICT et Bâtiments & Infrastructures) ».

La CGSP, menant depuis des années le combat pour doter enfin les travailleurs des PJ d'un véritable « statut » et consciente des enjeux de cette fusion, sera très vigilante concernant l'impact possible de celle-ci sur les tra-

vailleurs. Nous avons déjà saisi le Premier ministre, en tant que président du Comité de Secteur I, de la question du statut futur des « Pjistes » après la fusion et nous avons participé à une réunion commune des délégations syndicales de ces établissements en vue de déterminer nos positions futures.

Nous reviendrons certainement sur cette opération qui représente plus que seulement une simple fusion !

J.-P. Van Autrève

RÉGION WALLONNE

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

Grève du 28 mai 2015

À l'appel du front commun syndical CGSP-CSC, nous étions près de 1 500 agents des services publics wallons au sens large (pouvoirs locaux, SPW et OIP) à descendre le jeudi 28 mai dernier dans les rues de Namur.

En effet, si nous ne cessons de combattre les mesures prises par le Gouvernement fédéral des droites envers les agents des services publics et ce notamment en matière de pension, force est de constater que le Gouvernement wallon dit de centre-gauche n'épargne pas non plus sa fonction publique en menant une politique de rigueur à divers niveaux.

On rappellera que pour les années 2015 et 2016, on ne remplacera qu'un fonctionnaire pour 5 départs (hors services continus) au SPW, que le Gouvernement wallon a stoppé toute négo-



ciation de la convention sectorielle 2013-2014 (!!!) en décembre dernier en mettant sur la table des propositions ultra-minimalistes à prendre ou à laisser et sans aucune mesure pécuniaire malgré les engagements pris dans le cadre de l'accord précédent. Pour rappel, le Ministre Lacroix avait pourtant déclaré dans la presse que le saut d'index imposé par le gouvernement fédéral serait en partie compensé par l'autorité wallonne via une mesure pécuniaire pour le personnel mais il semble qu'il se soit bien vite retrouvé isolé par ses collègues du Gouvernement nettement moins réceptifs aux demandes légitimes du personnel.

Nous espérons aussi que les services continus enfin négociés début 2015 pourraient atténuer l'effet du non-remplacement automatique des départs mais nous devons déplorer qu'à l'heure actuelle, rien n'a encore été mis en œuvre par l'administration pour l'application de cette mesure.

De plus, aucun plan de recrutement 2015 n'a encore été concerté avec les syndicats !!!

Et pendant ce temps, des agents retraités quittent le SPW sans que leurs collègues ne voient arriver le moindre renfort ; les sommes allouées aux recrutements se faisant sur base annuelle, c'est tout bénéfique pour le Gouvernement puisque ce qui ne sera pas dépensé en terme de recrutement en 2015 ne pourra être reporté en 2016 ; le personnel paie donc deux fois l'addition !

La question de la mobilité volontaire est aussi au centre des préoccupations actuelles ; en effet, attendue depuis longtemps, elle est maintenant prioritaire dans le cadre des déclarations de vacance d'emploi mais aucune disposition réglementaire n'a encore été prise en vue de la mise en application de la mesure.



Cerise sur le gâteau (si l'on peut dire), alors que nous nous battons sans cesse contre toute forme de privatisation, le Ministre cdH Prevot qui n'en est jamais à une près, ne cesse de déclarer dans la presse qu'il réfléchit à une éventuelle privatisation de nos routes wallonnes... Une véritable provocation à l'égard des syndicats quand on sait que dans le même temps nous avons obtenu du Ministre Lacroix le futur rapatriement au sein du SPW du call center de la DGO7 actuellement géré par le privé, le tout avec à la clé un engagement de 40 personnes au sein de l'Administration et un gain annuel de près de 400 000 € pour le budget wallon !

Cette tentative de déstabilisation qui n'a fait l'objet d'aucun démenti de la part du chef du Gouvernement wallon est d'autant plus **inacceptable** quand on se souvient de la désastreuse privatisation des missions sûreté sur les aéroports wallons menée par le Ministre cdH (tiens, tiens...) Antoine et qui a engendré une véritable explosion des coûts, le tout aux frais du contribuable wallon. Nous appellerons ça de l'idéologie bête et coûteuse !

L'ensemble de ces griefs ont été rapportés aux représentants du Gouvernement wallon (Magnette, Prevot, Lacroix et Furlan) qui ont reçu une délégation syndicale CGSP-CSC

durant le déroulement de la manifestation ; nous mentirions si nous qualifions cette rencontre d'amicale au cours de laquelle nous avons été (presque) poliment écoutés, nous verrons si nous avons aussi été compris.

Lors du comité de négociation de secteur XVI du lendemain de la manifestation, nous apprenions tout de même que les négociations sur l'accord sectoriel bloqué en décembre n'étaient pas clôturées, un premier signe, semble-t-il, d'une reprise du dialogue.

Nous serons également attentifs à ce que les plans de recrutement arrivent très rapidement en concertation syndicale car il y a maintenant **URGENCE !**

Enfin, tous nos remerciements aux camarades qui nous ont rejoints lors de cette manifestation du 28 mai qui était un premier coup de semonce à l'égard du pouvoir wallon ; à celui-ci désormais de faire en sorte que ce premier round soit synonyme de fin de match. À défaut, nous pourrions alors entamer le deuxième à la rentrée.

P. Lebrun

SECTEUR IX – PERSONNEL ADMINISTRATIF ET OUVRIER DES ÉCOLES DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES (PAPO)

Jours de congé

À l'approche de la période de congés scolaires, il semble opportun de rappeler quelques règles essentielles.

A. Particularités :

- la durée du congé annuel de vacances est calculée sur base des prestations relatives à l'année civile en cours ;
- le congé annuel de vacances est pris entre le 1^{er} juillet et le 31 août inclus ;
- il est d'un minimum de 3 semaines calendrier ; il peut être pris à la convenance de l'agent, compte tenu des exigences du bon fonctionnement de l'établissement ;
- les jours de congé restants peuvent être pris, à la convenance de l'agent ;
- le nombre de jours de congé auxquels le membre du personnel peut prétendre est réduit lorsque :
 - il n'est en activité de service que pendant une partie de l'année,
 - il n'effectue pas des prestations hebdomadaires complètes,
 - il a bénéficié d'un congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales,
 - il a bénéficié d'un congé pour prestations réduites justifié par des raisons de convenances personnelles,
 - les fractions de jour déductibles sont négligées.

Pour des prestations complètes couvrant une année civile complète, vous pouvez prétendre à :

âgés de moins de 45 ans	32 jours
âgés de 45 ans à 49 ans	33 jours
âgés de 50 ans à 54 ans	34 jours
âgés de 55 ans	35 jours
âgés de 56 ans	36 jours
âgés de 57 ans	37 jours
âgés de 58 ans	38 jours
âgés de 59 ans	39 jours

âgés de 60 ans	40 jours
âgés de 61 ans	41 jours
âgés de 62 ans	42 jours
âgés de 63 ans	43 jours
âgés de 64 ans	44 jours

L'âge pris en considération pour la détermination de la durée du congé est celui atteint par le membre du personnel au 1^{er} juillet de l'année.

Si le chef d'établissement ne peut marquer son accord, il doit le motiver. S'il ne réagit pas dans un délai raisonnable aux propositions qui lui ont été transmises, celles-ci sont considérées comme acceptées.

B. Pour rappel :

Lorsque le membre du personnel est malade pendant une période de congés annuels de vacances, la maladie ne suspend pas la période des vacances.

Lorsqu'il est malade au moment où débute le congé annuel de vacances prévu, il est possible d'obtenir le remplacement des journées de vacances perdues par suite de la maladie pour autant que cela ne perturbe pas le bon fonctionnement de l'établissement et que le membre du personnel ait pris soin de solliciter ce remplacement par lettre adressée au chef d'établissement avant le début du congé.

Dans ce cas, l'agent doit être couvert par un certificat médical et respecter les procédures du contrôle médical.

M. Jacobs et M. Baldan

COMITÉ DE SECTEUR XVII

Services continus

Lors du Comité de négociation de secteur XVII, un projet de modifications de l'arrêté du Gouvernement de la communauté française relatif aux services continus a été mis sur la table des négociations.

Ce projet de texte a intégré deux Services de la nouvelle Administration générale des Maisons de justice dans la liste des services continus, à savoir la section « mineurs dessaisis » à Saint-Hubert ainsi que le service opérationnel de la Direction de la Surveillance électronique et ce, pour toutes les fonctions de ces services.

Si nous avons regretté que l'ensemble des Maisons de justice ne soient pas intégrées au projet, nous avons marqué un accord sur le projet étant entendu que l'intégration des Maisons de justice aux services continus demeurerait une de nos revendications.

Ce projet de texte comportait également une disposition applicable aux services non continus qui atténuerait quelque peu la politique de non-remplacement automatique des départs actuellement impo-

sée par le Gouvernement de la Communauté française et que nous avons déjà à maintes reprises dénoncée.

En effet, un certain nombre de départs dans les services non continus pourront tout de même faire l'objet d'un remplacement automatique, il s'agit des cas suivants :

- le remplacement d'un agent statutaire ou d'un membre du personnel engagé sous contrat de travail à durée indéterminée dont le recrutement ou l'engagement prend fin endéans les 6 mois suivant la prise de fonction ou pendant la période de stage ;
- le remplacement d'un membre du personnel qui, à la suite d'une ouverture d'emploi, change d'emploi par mobilité interne ;
- le remplacement d'un membre du personnel licencié, démis d'office, révoqué ou dont l'inaptitude professionnelle est constatée ;
- le recrutement à titre statutaire d'un

membre du personnel engagé sous contrat à durée indéterminée ;

- les remplacements effectués à charge de l'enveloppe budgétaire dédicacée au remplacement des absences temporaires non rémunérées de maximum 6 mois.

De plus, l'emploi délaissé par un membre du personnel en congé pour stage est réputé être définitivement vacant dès la date de début du congé pour l'alimentation des enveloppes budgétaires.

Ces mesures sont à nos yeux insuffisantes car le remplacement automatique des départs reste notre revendication qui a d'ailleurs été reprise dans notre cahier revendicatif rédigé dans le cadre de la prochaine convention sectorielle 2015-2016 dont les négociations viennent de débiter et sur lesquelles nous reviendrons dès la rentrée.

P. Lebrun

RÉGIONALE DU HAINAUT OCCIDENTAL

Congrès statutaire 2016

Le secteur « AMIO » du Hainaut Occidental organisera (en ses locaux - place Verte, 15 à Tournai) **son Congrès statutaire le 24 septembre 2015** à 9h30.

G. Wallez

NOS RÉGIONALES



À LIRE

**Le capitalisme paradoxant**

« C'est paradoxal ! » : l'expression semble s'être banalisée. Elle exprime la surprise, l'étonnement, la colère parfois, devant des situations jugées incohérentes, contradictoires, incompréhensibles. Quelques formules glanées ici et là illustrent cette inflation du paradoxal : « *Je suis libre de travailler 24 heures sur 24* », « *Il faut faire plus avec moins* », « *Ici, il n'y a pas de problèmes, il n'y a que des solutions* », « *Je traite de plus en plus de travail en dehors de mon travail et inversement* », « *Plus on gagne du temps, moins on en a* »... L'ouvrage montre pourquoi les méthodes de management contemporain et les outils de gestion associés confrontent les travailleurs à des injonctions paradoxales permanentes, jusqu'à perdre le sens de ce qu'ils font. Il met aussi au jour les diverses formes de résistance, mécanismes de dégageant ou réactions défensives mises en œuvre par les individus. Pour certains, le paradoxe rend fou. Pour d'autres, il est un aiguillon, une invitation au dépassement, à l'invention de réponses nouvelles, individuelles et collectives.

Vincent de Gaulejac est professeur émérite à l'Université Paris 7-Denis Diderot et président du Réseau international de sociologie clinique (RISC).

Fabienne Hanique est sociologue et professeur à l'Université Paris 7-Denis Diderot.

Vincent de Gaulejac et Fabienne Hanique, *Le capitalisme paradoxant. Un système qui rend fou*, Éd. Seuil, Paris, avril 2015, 280 p., 21 €.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités • Dans nos régionales
- 3 / Édito • Ce n'est qu'un début... Ils continuent les dégâts
- 4 / Dossier • La société malade de la gestion
- 6 / International • En RDC, le syndicalisme est plus que jamais un sport de combat !
- 7 / Le mot qui pue • Tax Shift et Werkbaar werk
- 8 / IRB • Retrouver le sens des relations collectives dans le secteur public

www.cgspwallonne.be

Infos AMiO

- 9 / Édito • Pourquoi il faudra réussir le 7 octobre ...

Fédéral

- 10 / SPF Justice • Groupes de travail
/ SPF Justice • Que se passe-t-il au Palais de Justice de Bruxelles ?
- 11 / SPF Intérieur • 191 recrutements dans les centres fermés
- 12 / SPF Santé publique • Fusion des deux établissements scientifiques ISP et CERVA

Région wallonne

- 12 / SPW • Grève du 28 mai 2015

Communauté française

- 14 / Secteur IX - PAPO • Jours de congé
- 15 / Comité du secteur XVII • Services continus

Nos régionales

- 15 / Régionale du Hainaut occidental • Congrès statutaire 2016

- 16 / À lire

www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.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 : Gilbert Lieben - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11