

# TRIBUNE



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

JUILLET-AOÛT  
2015

GAZELCO

CGSP

FGTB Services Publics

71<sup>e</sup> année - n°7 - juillet-août 2015 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP place Fontainas, 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



## GAZELCO

Saut d'index de 2 %  
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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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* »<sup>1</sup>

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.* »<sup>2</sup>

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* ».<sup>1</sup>

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 SERV<sup>1</sup> 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](http://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



## Déréguler le marché du travail ne profite pas à l'économie !

Deux études du Fonds monétaire international prennent le contre-pied de la doctrine économique appliquée jusqu'ici en Europe et en Belgique en particulier et viennent confirmer les positions syndicales développées dans le dernier Baromètre socio-économique de la FGTB. Il en ressort que la dérégulation du marché du travail en fin de compte n'apporte aucun bénéfice à l'économie et finit même par nuire à la productivité.



Christine Lagarde,  
directrice du FMI

Le FMI constate d'autre part que les entreprises n'investissent pas parce que le marché – la demande – est déprimé, ce qui revient à dire que la politique de l'offre qui consiste à aider les entreprises ne sert à rien et que c'est plutôt aux pouvoirs publics de stimuler la demande en investissant dans les infrastructures. Ce qui implique un assouplissement de l'austérité budgétaire.

### L'austérité est une erreur !

Si le FMI commence ainsi tout doucement à reconnaître ses erreurs, l'Union européenne par contre persiste et signe ! Comme l'a encore souligné le prix Nobel américain de l'Économie Paul Krugman : « L'Europe a expérimenté sa politique économique. En pleine récession, elle a pleinement joué la carte de la dévaluation salariale compétitive et de l'austérité dans le secteur public. C'était neuf, innovant, mais totalement erroné, comme on peut le voir maintenant. En effet, si on compare les chiffres de croissance de l'UE et des USA, on voit que les USA présentent un parcours nettement plus fort, notamment grâce aux investissements publics. »

Le FMI confirme : « les réformes structurelles du marché de l'emploi n'ont pas d'impact économique positif ».

### Casser notre modèle social

Depuis le début de la crise économique, la Commission européenne, l'OCDE, la BCE et le FMI répètent inlassablement la même antienne : « les marchés

du travail européens sont trop rigides pour être concurrentiels face aux pays étrangers. Le droit de licenciement, le régime des heures supplémentaires, les contrats fixes, les négociations salariales collectives... tous ces instruments sont trop "protecteurs" pour permettre l'expansion des entreprises. C'est pourquoi, selon ces mêmes institutions internationales, il faut s'atteler au plus vite à des « réformes structurelles ».

Ces réformes structurelles reviennent à détricoter les systèmes cités ci-dessus : un droit de licenciement plus souple, plus de travail temporaire, des horaires de travail plus flexibles et le démantèlement des négociations collectives de façon à ce que les entreprises puissent se débarrasser rapidement des travailleurs « superflus » et puissent éventuellement engager sur la base d'une politique salariale individuelle.

### Investissements publics indispensables

Le FMI a réalisé une analyse économique de l'effet de ces réformes. La conclusion en est que la productivité d'une économie (c'est-à-dire son potentiel de croissance) peut être augmentée en employant du personnel hautement qualifié, en recourant aux Technologies de l'information et des communications (TIC), en investissant davantage dans la recherche et le développement, ainsi que dans l'infrastructure, en diminuant la fiscalité sur le travail et en abaissant la régulation des marchés de produits. Mais le FMI n'a trouvé aucun effet sta-

tistique significatif sur la productivité d'une dérégulation du marché du travail. Au contraire, à court terme, une dérégulation du marché du travail a un effet négatif sur la productivité et un effet neutre à moyen terme.

Le FMI admet enfin que « les investissements publics sont nécessaires pour lancer le moteur économique ».

### La politique de l'offre est absurde

Dans une autre étude, le FMI approfondit la question de savoir pourquoi les entreprises n'investissent pas. Pourquoi n'investissent-elles pas dans plus de nouvelles machines, de nouvelles techniques ? En d'autres termes, dans le développement économique ? Est-ce une question de financement, de trouver la bonne main-d'œuvre, d'incertitude sur la politique menée ?

Non, le FMI arrive à la conclusion que le principal facteur de ce processus est l'absence inquiétante de demande économique. Les entreprises n'investissent pas parce que leurs perspectives en termes de ventes sont trop faibles.

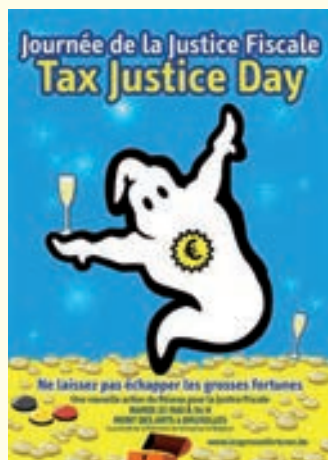
Se rendant à l'évidence, les chercheurs du FMI font une recommandation politique claire. La solution à la crise réside dans un modèle keynésien traditionnel : des investissements publics en période de récession pour compenser l'absence d'investissements privés. ■

Mis en ligne sur le site de la FGTB le 25 mai 2015.

# Le front commun syndical exige une fiscalité juste

*Avec nos impôts, nous finançons l'enseignement, les routes, la police, les services incendie, la santé... Des services publics vitaux dont nous bénéficions tous. L'impôt permet également de redistribuer les revenus. Par ailleurs, il garantit aussi à tout un chacun une bonne protection sociale pour les malades, les chômeurs, les pensionnés.*

Payer des impôts est donc juste mais l'impôt n'est pas juste. Tout le monde est d'accord pour dire que le travail est trop taxé en Belgique par rapport aux autres revenus. Si à l'impôt direct sur le revenu, on ajoute les cotisations sociales, les prélèvements atteignent rapidement la moitié du salaire brut.



## Qu'est-ce que le tax-shift ?

Quand on regarde les recettes de l'État, on s'aperçoit que 50 % des recettes hors cotisations reposent sur l'impôt direct et sur la consommation, c'est-à-dire essentiellement sur le travail. 83 % des recettes de l'État proviennent des impôts et des cotisations sur le travail contre 17 % pour les revenus du capital et de la propriété. Pour alléger la fiscalité sur le travail sans réduire les recettes de l'État, il faut trouver des recettes ailleurs. C'est cela que le gouvernement appelle « tax shift » ce qui signifie glissement d'imposition de certains revenus vers d'autres revenus.

Pour la FGTB, ces « autres », ce sont les revenus et les groupes qui ont été épargnés jusqu'ici. Les épaules les plus solides doivent supporter les charges les plus lourdes. Cela implique qu'il faut imposer davantage les revenus du capital, les bénéfices des grandes sociétés, les grosses fortunes qui parviennent

trop souvent à éluder l'impôt grâce à l'ingénierie fiscale.

## Faire payer le capital !

En Belgique, les grosses fortunes et les revenus du patrimoine sont moins imposés que les revenus du travail. L'enrichissement sans effort n'est généralement pas taxé. Celui qui gagne 40 000 euros de salaire brut imposable (c'est-à-dire hors cotisations sociales et frais professionnels) grâce à son travail paie en moyenne 13 000 euros d'impôts par an, soit 32 %. Celui qui tire un bénéfice de 40 000 euros de la plus-value d'actions ne paie pratiquement aucun impôt.

La Belgique est un paradis fiscal pour les revenus du capital. Pas de taxe sur les plus-values boursières, pas d'impôt sur la fortune, déduction des intérêts notionnels qui permet aux multinationales de ramener leurs bénéfices chez nous pour obtenir le maximum de déductions fiscales sans être taxées ailleurs et sans pour autant créer beaucoup d'emplois chez nous.

Selon le Conseil supérieur des Finances, la principale marge de manœuvre pour un glissement de fiscalité se situe au niveau des revenus du patrimoine, tant immobilier que financier. La taxation des plus-values rapporterait à elle seule 4 milliards !

## Plus de justice fiscale

Selon une étude de l'ULB, la fraude fait perdre à l'État chaque année une bonne vingtaine de milliards. Les sociétés multinationales profitent de tous les avantages fiscaux possibles et imaginables (ruling, intérêts notionnels) ou s'arrangent pour sortir leurs bénéfices de

leur bilan en créant des sociétés écrans, ou offshore ou de fausses filiales, en faisant de faux emprunts à des filiales ou leur société mère, etc. Tout est bon pour réduire leur facture fiscale.

Luxleaks, SwissLeaks. Chaque jour apporte sa moisson de scandales fiscaux. Des sociétés et de riches particuliers dissimulent leur patrimoine dans des sociétés off-shore et des comptes secrets dans des paradis fiscaux. Le seul scandale HSBC a révélé que 6 milliards de revenus ont été dissimulés au fisc belge. Les amnisties fiscales successives (DLU) ont permis aux fraudeurs de limiter les dégâts et d'échapper aux amendes et aux poursuites.

La FGTB réclame une véritable réforme fiscale. Son objectif doit être de rétablir la justice fiscale. Or, avec trois partis ultralibéraux au gouvernement, le résultat est incertain. Aussi, quel que soit ce résultat, la FGTB, la CGSLB et la CSC entendent l'évaluer à l'aune de trois critères :

La réforme fiscale est-elle équitable, c'est-à-dire redistributive, des riches vers les moins riches et déplace-t-elle la charge fiscale des revenus du travail vers ceux du capital ?

La réforme fiscale est-elle efficace, c'est-à-dire créatrice d'emplois, surtout pour les travailleurs qui courent aujourd'hui le risque d'être confrontés au chômage ? Augmente-t-elle le pouvoir d'achat des travailleurs, des allocataires sociaux ou des pensionnés ?

La réforme fiscale sera-t-elle suffisante et durable ? Ne se limite-t-elle pas à de la cosmétique fiscale ? Est-elle crédible, c'est-à-dire autre chose qu'un vœu pieux ? ■

*Mis en ligne par la FGTB le 25 mai 2015*



# BUDGET : LA FGTB WALLONNE REFUSE QUE LES CITOYENS PAYENT LA NOTE!

Le gouvernement fédéral a bouclé son **budget**.

→ Facile, les **Régions** n'ont qu'à s'en charger en réalisant **750 millions d'économies**.  
Charles Michel et ses ministres ont reporté **2/3 de l'effort** sur le dos des **Régions**.

La **Wallonie** va devoir trouver

**250**  
millions  
supplémentaires !

→ C'est **ÉNORME !**

L'effort budgétaire global  
wallon s'élèvera donc à

**1**  
milliard  
rien que pour 2015...



1 milliard sur un budget total de **13 milliards**  
Vu l'ampleur des montants, les mesures  
qui seront prises vont inévitablement  
toucher les **WALLONNES** et les **WALLONS**.

Encore des « efforts » qui pèseront sur **VOTRE** quotidien !

Voici quelques-unes des mesures qui pourraient être prises  
mais que la **FGTB** n'acceptera **JAMAIS** :

Wallonne

- non-indexation des **allocations familiales** ;
- augmentation des **frais de crèche, de garderie après l'école**  
et des **maisons de repos** ;
- hausse des **impôts locaux** ;
- abandon par les communes de **projets culturels,**  
**sportifs, immobiliers ...** ;
- suppression des **primes logement ou énergie** ;
- remise en cause du **système des titres-services** ;
- etc.

Avec cynisme, Charles Michel veut affaiblir le gouvernement wallon.

Il oublie qu'il va faire payer la note  
à **TOUTES** les Wallonnes et à **TOUS** les Wallons !



## Saut d'index de 2 % - Suivi mensuel

« En vertu de la nouvelle loi, l'indice santé lissé est bloqué au niveau de mars 2015 (soit 100,66 points) tant que la moyenne arithmétique des indices santé des quatre derniers mois (indice lissé), multipliée par un facteur de 0,98 ne dépasse pas le niveau de mars 2015 ».

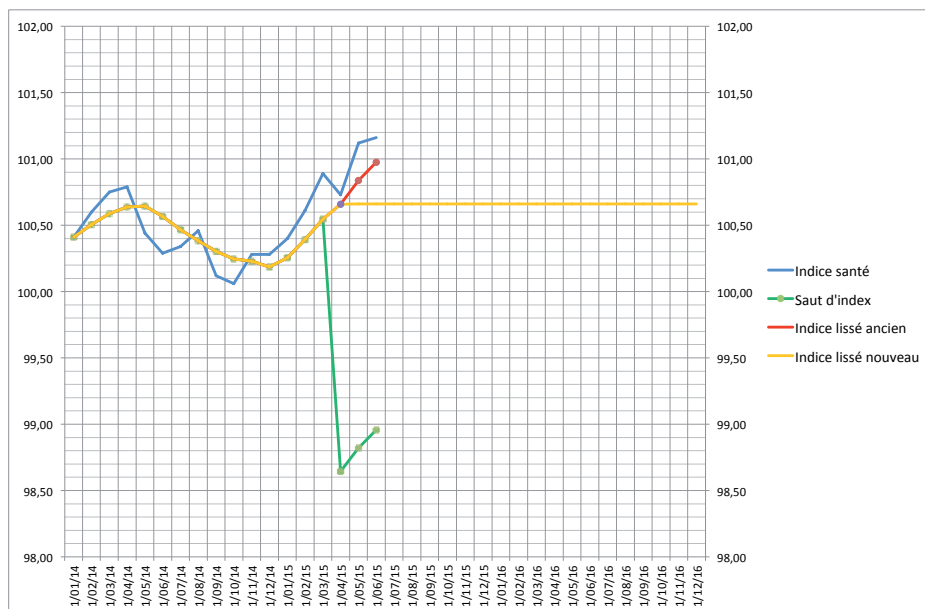
En pratique cela veut dire que les salaires n'évolueront plus tant que les futurs indices lissés multipliés par 0,98 n'atteindront pas la valeur actuelle de **100,66**.

Pour faire simple : la limite de 100,66 est matérialisée par la ligne orange et tant que la courbe verte (saut d'index) n'aura pas dépassé cette limite orange, **les salaires n'évolueront plus**.

### Les derniers chiffres

Indice santé de mai 2015 : 101,16 (+ 0,14 % par rapport au mois précédent).

Indice lissé (nouveau) = 98,96 → **Pas d'augmentation des salaires.**



Michel Houart

## Et le neuvième jour ... il créa « le travail faisable »

*C'est le 9 juin dernier que Kris Peeters a créé une nouvelle notion, devenue obligatoire selon lui dans le contexte actuel de l'allongement des carrières ... le travail faisable !*

Notion tellement vague que le groupe des 10 a aujourd'hui pour mission de l'aborder lors des prochaines réunions pour tenter de comprendre et de dégager des propositions.

Le ministre prévoit de travailler sur 4 pistes :

1. La CCT 104, insuffisamment utilisée selon lui.

C'est très mal connaître la vie d'entreprise et le management actuel, la CCT 104 demande à chaque employeur de mettre en place un plan pour permettre de garder au travail les travailleurs les plus âgés, alors qu'en même temps ces mêmes entreprises rivalisent d'ingéniosité pour se séparer de cette même catégorie de travailleurs qui coûtent trop cher !

2. Le compte carrière et l'épargne carrière, un concept figurant dans l'accord de gouvernement et qui permettrait aux travailleurs et fonctionnaires d'anticiper sur leurs droits en matière de crédit-temps et d'interruption de carrière.

Le compte carrière, par exemple, c'est la possibilité d'épargner ses congés tout au long de sa carrière et de les garder pour la fin.

Si la CCT 104 essaye d'alléger les charges qui pèsent sur les travailleurs les plus âgés, ici on leur laissera la possibilité de travailler plus en prenant moins de congés ... si quelqu'un comprend dans quelle direction on va...

3. Lutte contre le stress au travail et le burn-out.

Augmenter la flexibilité des horaires et en même temps vouloir limiter le stress et éviter les burn-out... chacun jugera de la concordance de ces deux mesures.

4. Finalement, une dernière piste à trait à l'aménagement du temps de travail, censé laisser plus de libertés au travailleur d'aménager ses horaires presque à la carte.

Reste à croire que les entreprises laisseront cette liberté à leurs employés...

Il faut noter cependant que le ministre voulait mettre tout ceci en place, au départ, dans une réunion très informelle, sans se soucier des organes de concertation nationaux.

C'est grâce à la réaction première de Marc Goblet que le débat fût ramené dans le groupe des dix et ne se tiendra pas « sur un coin de table ».

Michel Houart



Bruxelles le 07/05/2015.

## **Front commun syndical Cahier de revendications 2015-2016 pour la CP 326**

### **1. CCT sectorielle pour 2015-2016**

#### **2. Emploi**

- Extension des compétences de la cellule emploi
- Crédit-temps : toutes les extensions sectorielles possibles (avec ou sans indemnités e.a. élargissement de 36 mois à 48 mois du crédit-temps motivé).

#### **3. Pouvoir d'achat**

- Augmentation du salaire pivot et des salaires réels (0,5 %) à partir du 01/01/2016.
- Augmentation des chèques-repas : 1 € (partie patronale)
- Suppression de l'indexation négative sur tous les revenus.
- Augmentation de l'intervention dans le prix de l'abonnement social et de l'indemnité vélo (jusqu'au plafond fiscal), ainsi qu'une optimisation des combinaisons entre différents moyens de transport y compris un remboursement dans les frais de parking à la gare.

#### **4. Fin de carrière**

- Prolongation de tous les systèmes existants de fin de carrière et application de ces régimes aux NCT avec assimilation des périodes de crédit temps.
- Emplois de fin de carrière à partir de 55 ans : convention sectorielle dérogatoire.
- Considérer les gardes et permanences comme du travail lourd.
- ENERBEL (NCT) : augmentation des allocations patronales dans le régime complémentaire de pension avec la fixation d'une garantie sur les intérêts du capital (3,25 % et 3,75 %).
- ELGABEL (ACT) : adaptation quinquennale à l'espérance de vie via l'observatoire des pensions.
- Régime B : liaison de la péréquation au bien-être pour les pensionnés (ACT).

#### **5. Mesures sociales**

- Introduction progressive d'un congé de fidélité pour les NCT.
- Introduction d'une couverture sociale pour les NCT après la carrière et pour les non-actifs : soins ambulatoires et avantages tarifaires avec un minimum de 30 % sur la facture, inscrit dans CCT.
- Amélioration et simplification du mécanisme de remboursement des soins ambulatoires (tous les produits prescrits).
- Externalisation des soins ambulatoires et extension de la couverture pour les lunettes.
- Extension des ayants droits (enfants) pour le remboursement des soins de santé.
- Suppression de la franchise en cas d'hospitalisation.
- Suppression de la proratisation des jours de congé extra-légaux.
- Augmentation des dotations patronales pour les Fonds sociaux.

#### **6. Alignement de la prime syndicale sur le plafond maximum autorisé et augmentation du fonds de formation.**





# BARÈME MINIMUM SECTORIEL AGENTS N.C.T. CP326

(Non applicable pour EBL - LABORELEC)

| INDEX | Klasse - Classe |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         | 1822,87 |         |        |        |
|-------|-----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|
|       | 14 - 13         | 12 - 11 | 10      | 9       | 8       | 7       | 6 - 5   | 4 - 3   | 2 - 1   | 06/2015 |         |         |         |         |         |         |         |         |        |        |
| Anc   | HA1             | HA2     | HB1     | HB2     | G1      | G2      | F1      | F2      | E1      | E2      | D1      | D2      | C1      | C2      | B1      | B2      | A1      | A2      | NORM   | NORM+  |
| 40    | 2293,63         | 2752,36 | 2339,50 | 2807,40 | 2433,55 | 2920,26 | 2582,00 | 3098,40 | 2759,13 | 3310,96 | 2971,58 | 3565,90 | 3215,54 | 3858,65 | 3512,01 | 4214,41 | 3884,64 | 4661,57 | 100,00 | 120,00 |
| 39    | 2293,63         | 2752,36 | 2339,50 | 2807,40 | 2433,55 | 2920,26 | 2582,00 | 3098,40 | 2759,13 | 3310,96 | 2971,58 | 3565,90 | 3215,54 | 3858,65 | 3512,01 | 4214,41 | 3884,64 | 4661,57 | 100,00 | 120,00 |
| 38    | 2293,63         | 2752,36 | 2339,50 | 2807,40 | 2433,55 | 2920,26 | 2582,00 | 3098,40 | 2759,13 | 3310,96 | 2971,58 | 3565,90 | 3215,54 | 3858,65 | 3512,01 | 4214,41 | 3884,64 | 4661,57 | 100,00 | 120,00 |
| 37    | 2293,63         | 2752,36 | 2339,50 | 2807,40 | 2433,55 | 2920,26 | 2582,00 | 3098,40 | 2759,13 | 3310,96 | 2971,58 | 3565,90 | 3215,54 | 3858,65 | 3512,01 | 4214,41 | 3884,64 | 4661,57 | 100,00 | 120,00 |
| 36    | 2293,63         | 2752,36 | 2339,50 | 2807,40 | 2433,55 | 2920,26 | 2582,00 | 3098,40 | 2759,13 | 3310,96 | 2971,58 | 3565,90 | 3215,54 | 3858,65 | 3512,01 | 4214,41 | 3884,64 | 4661,57 | 100,00 | 120,00 |
| 35    | 2293,63         | 2751,75 | 2339,50 | 2806,75 | 2433,55 | 2919,62 | 2582,00 | 3097,70 | 2759,13 | 3310,20 | 2971,58 | 3565,09 | 3215,54 | 3857,78 | 3512,01 | 4213,47 | 3884,64 | 4660,47 | 100,00 | 119,97 |
| 34    | 2293,63         | 2751,75 | 2339,50 | 2806,75 | 2433,55 | 2919,62 | 2582,00 | 3097,70 | 2759,13 | 3310,20 | 2971,58 | 3565,09 | 3215,54 | 3857,78 | 3512,01 | 4213,47 | 3884,64 | 4660,47 | 100,00 | 119,97 |
| 33    | 2293,63         | 2724,50 | 2339,50 | 2778,96 | 2433,55 | 2890,71 | 2582,00 | 3067,03 | 2759,13 | 3277,43 | 2971,58 | 3529,79 | 3215,54 | 3819,58 | 3512,01 | 4171,75 | 3884,64 | 4614,33 | 100,00 | 118,79 |
| 32    | 2293,63         | 2724,50 | 2339,50 | 2778,96 | 2433,55 | 2890,71 | 2582,00 | 3067,03 | 2759,13 | 3277,43 | 2971,58 | 3529,79 | 3215,54 | 3819,58 | 3512,01 | 4171,75 | 3884,64 | 4614,33 | 100,00 | 118,79 |
| 31    | 2293,63         | 2697,52 | 2339,50 | 2751,45 | 2433,55 | 2862,09 | 2582,00 | 3036,66 | 2759,13 | 3244,98 | 2971,58 | 3494,84 | 3215,54 | 3781,76 | 3512,01 | 4130,45 | 3884,64 | 4568,64 | 100,00 | 117,61 |
| 30    | 2293,63         | 2697,52 | 2339,50 | 2751,45 | 2433,55 | 2862,09 | 2582,00 | 3036,66 | 2759,13 | 3244,98 | 2971,58 | 3494,84 | 3215,54 | 3781,76 | 3512,01 | 4130,45 | 3884,64 | 4568,64 | 100,00 | 117,61 |
| 29    | 2293,63         | 2670,81 | 2339,50 | 2724,21 | 2433,55 | 2833,75 | 2582,00 | 3006,59 | 2759,13 | 3212,85 | 2971,58 | 3460,24 | 3215,54 | 3744,32 | 3512,01 | 4089,55 | 3884,64 | 4523,41 | 100,00 | 116,44 |
| 28    | 2293,63         | 2670,81 | 2339,50 | 2724,21 | 2433,55 | 2833,75 | 2582,00 | 3006,59 | 2759,13 | 3212,85 | 2971,58 | 3460,24 | 3215,54 | 3744,32 | 3512,01 | 4089,55 | 3884,64 | 4523,41 | 100,00 | 116,44 |
| 27    | 2293,63         | 2644,37 | 2339,50 | 2697,24 | 2433,55 | 2805,69 | 2582,00 | 2976,82 | 2759,13 | 3181,04 | 2971,58 | 3425,98 | 3215,54 | 3707,25 | 3512,01 | 4049,06 | 3884,64 | 4478,62 | 100,00 | 115,29 |
| 26    | 2293,63         | 2644,37 | 2339,50 | 2697,24 | 2433,55 | 2805,69 | 2582,00 | 2976,82 | 2759,13 | 3181,04 | 2971,58 | 3425,98 | 3215,54 | 3707,25 | 3512,01 | 4049,06 | 3884,64 | 4478,62 | 100,00 | 115,29 |
| 25    | 2293,63         | 2618,19 | 2339,50 | 2670,53 | 2433,55 | 2777,91 | 2582,00 | 2947,35 | 2759,13 | 3149,54 | 2971,58 | 3392,06 | 3215,54 | 3670,54 | 3512,01 | 4008,97 | 3884,64 | 4434,28 | 100,00 | 114,15 |
| 24    | 2293,63         | 2618,19 | 2339,50 | 2670,53 | 2433,55 | 2777,91 | 2582,00 | 2947,35 | 2759,13 | 3149,54 | 2971,58 | 3392,06 | 3215,54 | 3670,54 | 3512,01 | 4008,97 | 3884,64 | 4434,28 | 100,00 | 114,15 |
| 23    | 2293,63         | 2592,27 | 2339,50 | 2644,09 | 2433,55 | 2750,41 | 2582,00 | 2918,17 | 2759,13 | 3118,36 | 2971,58 | 3358,48 | 3215,54 | 3634,20 | 3512,01 | 3969,28 | 3884,64 | 4390,38 | 100,00 | 113,02 |
| 22    | 2293,63         | 2592,27 | 2339,50 | 2644,09 | 2433,55 | 2750,41 | 2582,00 | 2918,17 | 2759,13 | 3118,36 | 2971,58 | 3358,48 | 3215,54 | 3634,20 | 3512,01 | 3969,28 | 3884,64 | 4390,38 | 100,00 | 113,02 |
| 21    | 2293,63         | 2566,60 | 2339,50 | 2617,91 | 2433,55 | 2723,18 | 2582,00 | 2889,28 | 2759,13 | 3087,49 | 2971,58 | 3325,23 | 3215,54 | 3598,22 | 3512,01 | 3929,98 | 3884,64 | 4346,91 | 100,00 | 111,90 |
| 20    | 2293,63         | 2566,60 | 2339,50 | 2617,91 | 2433,55 | 2723,18 | 2582,00 | 2889,28 | 2759,13 | 3087,49 | 2971,58 | 3325,23 | 3215,54 | 3598,22 | 3512,01 | 3929,98 | 3884,64 | 4346,91 | 100,00 | 111,90 |
| 19    | 2293,63         | 2516,27 | 2339,50 | 2566,58 | 2433,55 | 2669,78 | 2582,00 | 2832,63 | 2759,13 | 3026,95 | 2971,58 | 3260,03 | 3215,54 | 3527,67 | 3512,01 | 3852,92 | 3884,64 | 4261,68 | 100,00 | 109,71 |
| 18    | 2293,63         | 2516,27 | 2339,50 | 2566,58 | 2433,55 | 2669,78 | 2582,00 | 2832,63 | 2759,13 | 3026,95 | 2971,58 | 3260,03 | 3215,54 | 3527,67 | 3512,01 | 3852,92 | 3884,64 | 4261,68 | 100,00 | 109,71 |
| 17    | 2293,63         | 2466,93 | 2339,50 | 2516,25 | 2433,55 | 2617,43 | 2582,00 | 2777,09 | 2759,13 | 2967,60 | 2971,58 | 3196,11 | 3215,54 | 3458,50 | 3512,01 | 3777,37 | 3884,64 | 4178,12 | 100,00 | 107,56 |
| 16    | 2282,58         | 2466,93 | 2328,23 | 2516,25 | 2421,84 | 2617,43 | 2569,57 | 2777,09 | 2745,88 | 2967,60 | 2967,28 | 3196,11 | 3200,07 | 3458,50 | 3495,11 | 3777,37 | 3865,95 | 4178,12 | 99,52  | 107,56 |
| 15    | 2259,98         | 2418,56 | 2305,18 | 2466,91 | 2397,86 | 2566,11 | 2544,13 | 2722,64 | 2718,69 | 2909,41 | 2928,00 | 3133,44 | 3168,39 | 3390,69 | 3460,50 | 3703,30 | 3827,67 | 4096,20 | 98,53  | 105,45 |
| 14    | 2237,60         | 2418,56 | 2282,36 | 2466,91 | 2374,12 | 2566,11 | 2518,94 | 2722,64 | 2691,77 | 2909,41 | 2899,01 | 3133,44 | 3137,02 | 3390,69 | 3426,24 | 3703,30 | 3789,77 | 4096,20 | 97,56  | 105,45 |
| 13    | 2215,45         | 2371,14 | 2259,76 | 2418,54 | 2350,61 | 2515,79 | 2494,00 | 2669,25 | 2665,12 | 2852,36 | 2870,31 | 3072,00 | 3105,96 | 3324,21 | 3392,32 | 3630,69 | 3752,25 | 4015,88 | 96,59  | 103,38 |
| 12    | 2193,51         | 2324,65 | 2215,24 | 2371,12 | 2304,30 | 2466,46 | 2444,86 | 2616,91 | 2612,60 | 2796,43 | 2813,75 | 3011,76 | 3044,76 | 3259,03 | 3325,48 | 3559,50 | 3678,32 | 3937,14 | 94,69  | 101,35 |
| 11    | 2171,79         | 2324,65 | 2215,24 | 2371,12 | 2281,49 | 2466,46 | 2420,65 | 2616,91 | 2586,73 | 2796,43 | 2785,89 | 3011,76 | 3014,61 | 3259,03 | 3292,55 | 3559,50 | 3641,90 | 3937,14 | 93,75  | 101,35 |
| 10    | 2150,29         | 2324,65 | 2193,31 | 2371,12 | 2258,90 | 2466,46 | 2394,62 | 2568,90 | 2561,12 | 2714,98 | 2758,31 | 2924,04 | 2984,76 | 3164,11 | 3259,95 | 3455,83 | 3605,84 | 3822,47 | 92,82  | 98,40  |
| 9     | 2129,00         | 2256,94 | 2171,59 | 2302,06 | 2258,90 | 2466,46 | 2394,62 | 2568,90 | 2561,12 | 2714,98 | 2758,31 | 2924,04 | 2984,76 | 3164,11 | 3259,95 | 3455,83 | 3605,84 | 3822,47 | 92,82  | 98,40  |
| 8     | 2107,92         | 2234,59 | 2150,09 | 2279,27 | 2236,53 | 2370,91 | 2342,95 | 2515,53 | 2535,76 | 2688,10 | 2731,00 | 2895,09 | 2955,21 | 3132,78 | 3227,67 | 3421,61 | 3570,14 | 3784,62 | 91,90  | 97,43  |
| 7     | 2087,05         | 2169,50 | 2128,80 | 2212,88 | 2214,39 | 2301,85 | 2349,46 | 2442,26 | 2410,65 | 2569,81 | 2703,96 | 2810,77 | 2925,95 | 3041,53 | 3193,71 | 3321,95 | 3534,79 | 3674,39 | 90,99  | 94,59  |
| 6     | 2066,39         | 2148,02 | 2107,72 | 2190,97 | 2192,47 | 2279,06 | 2326,20 | 2418,08 | 2485,79 | 2583,97 | 2677,19 | 2782,94 | 2896,98 | 3011,42 | 3164,07 | 3289,06 | 3499,79 | 3638,01 | 90,09  | 93,65  |
| 5     | 2025,87         | 2085,46 | 2066,39 | 2127,16 | 2149,48 | 2212,88 | 2280,59 | 2347,65 | 2437,05 | 2508,71 | 2624,70 | 2701,88 | 2840,18 | 2923,71 | 3102,03 | 3193,26 | 3431,17 | 3532,05 | 88,33  | 90,92  |
| 4     | 1986,15         | 2064,81 | 2025,87 | 2106,10 | 2107,33 | 2190,77 | 2235,87 | 2324,41 | 2389,26 | 2483,87 | 2573,24 | 2675,13 | 2784,49 | 2894,76 | 3041,21 | 3161,64 | 3363,89 | 3497,08 | 86,59  | 90,02  |
| 3     | 1947,21         | 1985,39 | 1986,15 | 2025,10 | 2066,01 | 2106,51 | 2192,03 | 2285,01 | 2342,41 | 2388,34 | 2522,78 | 2729,89 | 2783,42 | 2971,58 | 3040,04 | 3293,93 | 3362,58 | 3497,08 | 84,90  | 86,56  |
| 2     | 1909,03         | 1946,46 | 1947,21 | 1985,39 | 2025,50 | 2065,21 | 2149,05 | 2191,19 | 2296,48 | 2341,51 | 2473,31 | 2627,86 | 2676,36 | 2728,84 | 2921,12 | 2980,43 | 3232,26 | 3296,65 | 83,23  | 84,86  |
| 1     | 1871,60         | 1871,60 | 1909,03 | 1985,78 | 1985,78 | 2106,91 | 2106,91 | 2106,91 | 2251,45 | 2251,45 | 2424,81 | 2424,81 | 2623,88 | 2623,88 | 2865,80 | 2865,80 | 3169,86 | 3169,86 | 81,60  | 81,60  |
| 0     | 1834,90         | 1834,90 | 1871,60 | 1871,60 | 1946,84 | 1946,84 | 2065,60 | 2065,60 | 2207,30 | 2207,30 | 2377,26 | 2377,26 | 2572,43 | 2572,43 | 2809,61 | 2809,61 | 3107,71 | 3107,71 | 80,00  | 80,00  |

GEINDEXEERDE LONEN (vermaandelijks gezontheidsindex)

SALAIRES INDEXES (indice quadrimestriel santé lissé) Montants en

## 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
- 9 /** Austérité • Déréguler le marché du travail ne profite pas à l'économie !
- 10 /** Fiscalité • Le front commun syndical exige une fiscalité juste
- 11 /** Budget • La FGTB wallonne refuse que les citoyens payent la note !

**Infos GAZELCO**

- 12 /** Saut d'index de 2 % - Suivi mensuel  
/ Et le neuvième jour... il créa « le travail faisable »
- 13 /** Cahier revendicatif 2015-2016 pour la CP 326
- 14 /** Tableaux • Barèmes
- 16 /** À lire

[www.gazelco.be](http://www.gazelco.be)

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



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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