

TRIBUNE

TÉLÉCOM AVIATION

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 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



TÉLÉCOM AVIATION

À cet instant
P. 11

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 réapproprier 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.



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.

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

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

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



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.

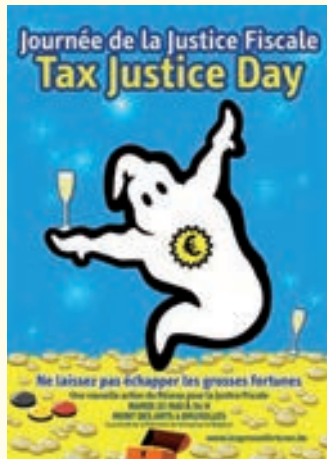
Se rendant à l'évidence, les chercheurs du FMI font une recommandation politique claire. La solution à la crise réside dans un modèle keynésien traditionnel : des investissements publics en période de récession pour compenser l'absence d'investissements privés. ■

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

À cet instant

À l'heure d'écrire ces lignes, Belgacom s'apprête à vivre ses derniers instants. En effet, comme vous le savez probablement tous, le changement de dénomination de l'entreprise est désormais officiel et Proximus, société anonyme de droit public, a vu le jour.

Au même moment, le gouvernement tant apprécié des diamantaires et des exploiters-fraudeurs de tous poils continue sa marche à droite, son inexorable marche en avant !

Après avoir prolongé la durée d'exploitation des centrales nucléaires de Doel1 et Doel2 pourtant en fin de vie pour une période de 10 ans au grand bénéfice d'Electrabel, ce gouvernement veut à présent mettre les bouchées doubles dans le cadre de sa volonté de faire passer l'âge de la pension légale de 65 à 67 ans. Il veut en effet que tout le travail législatif soit bouclé avant le 21 juillet prochain afin que les Ministres, que les sinistres, puissent profiter de leurs congés l'esprit serein, leurs sales besognes ayant été avalisées par leurs sbires parlementaires.

Toujours au même moment, le Gouvernement grec se débat avec l'inflexible Commission européenne et le FMI afin de leur faire comprendre que le peuple grec n'en peut plus de l'austérité imposée par la Troïka européenne (la Troïka désigne l'alliance de la Banque centrale européenne, de la Commission européenne et du Fonds monétaire international pour superviser les plans de sauvetage et ses implications dans les États membres de l'Union européenne) depuis plus de 5 années déjà mettant littéralement la population à genoux en lui imposant des mesures de redressement économique qui n'ont finalement réussi à démontrer qu'une chose : qu'une politique d'austérité drastique ne servait à rien.

Au même instant, un nouveau nom apparaît dans la planète des Télécoms - Patrick Drahi du groupe Altice.

L'appétit de croissance de Patrick Drahi est insatiable. Après avoir croqué SFR pour 13,36 milliards d'euros en 2013, le patron des télécoms et médias proposerait de racheter Bouygues Telecom pour « *un peu plus de 10 milliards d'euros* ». Avec ce rachat, SFR deviendrait le premier opérateur mobile français avec la moitié du marché. Le milliardaire va ajouter 10 milliards d'euros de dettes sur son groupe, Altice, qui en accumule déjà 32 milliards.

Où ce milliardaire trouve-t-il les fonds nécessaires pour financer toutes les opérations financières de son Groupe ? Toujours le même mode opératoire : le financement par la dette. Sa banque ? BNP Paribas !

Cela vous rappelle quelque chose ? Vous avez dit économie casino ?

Qui va payer les pots cassés de ces rachats ? Plus que probablement les membres du personnel des entreprises absorbées ou encore l'État français si le système économique venait à s'enrayer...

Les banques d'affaires ont-elles déjà oublié la leçon de la crise économique et financière ?... Heureusement qu'Altice ne regarde pas trop vers Proximus car l'appétit de cet Ogre est sans fin et avec le gouvernement que l'on a ... DANGER !

À cet instant enfin, un Camarade et non le moindre va quitter la vie professionnelle active. Il s'agit de notre ancien Président du secteur Télécom Aviation, André Vandekerkhove qui sera retraité au 1^{er} juillet de cette année. Le prochain édito de la *Tribune* lui sera consacré car il a marqué de son empreinte la vie syndicale du secteur durant de nombreuses années. D'ores et déjà, nous le remercions et lui souhaitons une douce et agréable retraite.

Michel Denys
Président

Panne électrique chez Belgocontrol

La CGSP demande des explications complémentaires sur la panne électrique survenue chez Belgocontrol. Le débat aura lieu en Commission paritaire du 30 juin 2015.

Ci-dessous, la lettre envoyée au Président de la Commission paritaire de Belgocontrol.

Monsieur le Président de la Commission paritaire de Belgocontrol,

Par la présente, la CGSP demande que soit abordé en Commission paritaire de Belgocontrol du 30 juin 2015, un point concernant la panne survenue aux installations de Belgocontrol en date du 27 mai 2015.

Concernant cette problématique la CGSP demande des éclaircissements sur les deux points suivants :

1. Les déclarations remettant en cause les décisions, installations du passé (lire, sous l'ancienne direction).

Ces déclarations via les médias interpellent d'autant plus que lors d'une explication fournie hier en groupe de travail statut, il fut déclaré au niveau de cette fameuse omission de mise à la terre, qu'en fait, l'installation était bien raccordée à la terre et qu'à l'époque, deux solutions techniques étaient possibles quant à l'équilibrage des phases.

Une explication trop technique paraissait trop compliquée pour les médias, mais bien sûr, on en retient tout autre chose.

2. Les déclarations en toute franchise comme quoi cette panne est « liée aux différents plans d'économie de Belgocontrol et à un problème de maintenance dû à une pénurie de personnel ».

À ce sujet la CGSP demande une analyse détaillée du service concerné de DGE.

Combien d'ETP compose ce service ?

Combien en faut-il pour que ce service puisse garantir en toute sécurité le service de sécurité ?

Quels sont les profils et code fonctions souhaités ?

Quel a été l'impact des différents plans d'économie sur ce service ?

Existe-t-il un contrat de sous-traitance pour l'entretien, les réparations éventuelles des équipements concernés ?

Si oui, quel en est le pourcentage ?

Hier, en groupe de travail statut, un collègue a déclaré qu'avant, ce genre de test se faisait pendant la nuit, mais qu'aujourd'hui, on ne trouvait plus de candidats.

Quelle est la procédure, les instructions ou notes de service qui déterminent la conduite des opérations ?

La CGSP ne doute pas que la Direction actuelle a tout mis en œuvre pour rétablir les activités au plus vite.

La CGSP ne doute pas de l'accompagnement technique et psychologique à tous les personnels qui se sont retrouvés en première ligne.

Un service public doit avoir une obligation d'excellence.

Aujourd'hui, nous sommes la risée des anti-services publics.

Agenda des négociations pour le mois de juin

9 juin : 9h30 - 12h

- Suite adaptations Redbook (texte OCA).
- Organisation DGO - Informations recrutements postes vacants.
- Vérification de sécurité.
- Question CGSP : Fonctions de chefs de bureau techniques à EBCI, EBLG et NAV/COM.
- Mise à jour informelle « État des lieux Dispo Focus Group ».

16 juin : 9h30 - 12h

- Suite adaptations Redbook (texte Initial Training).

- Éventuellement suite de la discussion sur Organisation DGO.
- Résultat avantage non-récurrent 2015.
- Suite discussion « vérification de sécurité ».
- 1^{re} discussion « prestations de service minimales ».
- Question SLFP : Comité de prévention.
- Question SLFP : état des lieux Bluebook.

23 juin : 10h - 12h

- Au besoin : suite/finalisation « Adaptation Redbook ».

- Dispo Focus Group - Proposition approche (et timing).
- Suite « service minimale ».
- Suite discussion « vérification de sécurité ».
- ICT policy.

Congrès du secteur

Congrès d'orientation du 10 juin 2015

Le Congrès du secteur Télécom Aviation a réuni ce 10 juin plus de 150 délégués principaux du secteur qui ont approuvé à l'unanimité moins deux abstentions les résolutions et les orientations suivantes.

Le Congrès a eu le plaisir d'accueillir David Geerts député fédéral SP/A et membre de la Commission infrastructure du Parlement ainsi que Karine Lalieux députée fédérale PS et présidente de la Commission infrastructure.

Ces deux personnalités politiques ont réaffirmé clairement l'attachement de leur parti aux valeurs des services publics, à l'intérêt général, à la défense d'un modèle de société plus solidaire, plus égalitaire et plus à l'écoute des citoyens. Ils ont défendu la nécessité de s'opposer à la privatisation de Belgacom/Proximus qui ne repose aucunement sur une nécessité économique ou une opportunité stratégique mais uniquement sur une vision idéologique ultralibérale.

Ces deux intervenants ont été chaleureusement applaudis et remerciés par l'ensemble des congressistes.



Après ces interventions politiques, les membres du Congrès se sont donc prononcés sur les dispositions et les orientations suivantes :

Préambule

Comme par le passé, le secteur Télécom Aviation de la CGSP réaffirme fermement sa volonté de s'opposer par

tous les moyens légaux à toute forme de privatisation partielle ou complète des Entreprises publiques autonomes.

Il dénonce le projet de modification de la loi du 21 mars 1991 exposé en Commission de l'Infrastructure de la Chambre par le Ministre De Croo qui permet à l'État de ne plus être l'actionnaire majoritaire de Belgacom-Proximus et de la Poste.

En conséquence, le secteur Télécom Aviation de la CGSP adaptera ses stratégies syndicales en tenant compte de la spécificité de chaque composante syndicale sous sa responsabilité.

Nouvelles pistes d'orientation

En matière de moyens de communication :

Le secteur va constituer un groupe de travail spécifique communication dans le sens le plus large du concept afin d'analyser les différents canaux disponibles actuellement dans le cadre de l'information, de la visibilité, de la formation et de l'approche concrète du terrain.

« e-syndicalisme »

Le secteur s'orientera vers une utilisation de plus en plus poussée des nouveaux moyens de communication informatique que cela soit pour communiquer avec les délégués et les délégués principaux mais également avec les affiliés.

Pour ce faire, le secteur va passer à l'ère « Facebook » et « Tweeter » en plus de l'échange structuré de courriels. Facebook dans un premier temps comme un groupe fermé accessible aux seuls délégués ; Tweeter sera principalement dédié à la presse et géré par le secrétariat permanent du secteur.

Une communication spécifique vers des groupes ciblés d'affiliés sera initialisée. Les adresses mail privées de nos affiliés seront nécessaires afin de toucher le public cible déterminé.

Un site Internet à destination des affiliés sera créé, au travers des sites déjà en activité des interrégionales.

Une base de données Web des délégués par département permettra de localiser rapidement les délégués actifs au sein de ce département. Cette base de données sera destinée aux affiliés et au secteur.

Image

La visibilité de la CGSP au niveau de l'accueil des nouveaux membres du personnel engagés à Proximus doit être mise en place, tant au niveau de la vidéo présentée aux



agents lors du « welcome day » qu'au niveau d'un folder d'accueil spécifique CGSP.

La Tribune restera un média d'information à destination de nos affiliés. Un accent particulier sera mis afin de la rendre la plus accessible et la plus attrayante possible en évitant d'utiliser le vocabulaire spécifique de Proximus, de Bac, de Belgocontrol ou de l'IBPT.

Afin de renouer avec un contact direct avec nos affiliés, une distribution plus personnalisée des agendas dans les régionales. Ceci fera l'objet d'un test fin 2015 en concertation avec les responsables des régionales.

Utilisation des moyens syndicaux

Afin d'être encore plus réactif sur le terrain et d'utiliser au mieux les possibilités offertes par le Statut syndical de Belgacom, le secteur propose :

Suppression des périodes rouges qui empêchent l'utilisation des congés syndicaux lors de dates bien définies tout en responsabilisant les responsables des régionales sur les difficultés opérationnelles autour des jours fériés et durant les périodes de vacances scolaires.

Nouveaux délais pour les mandats syndicaux

Militant 0 mois.

Délégué 6 mois.

Délégué principal 24 mois.
Président/Secrétaire trésorier/Vice-président 4 ans.
Permanent 8 ans dont 6 ans de délégué principal.
Une participation active et un suivi des mots d'ordres sont des conditions impératives.

Les mandats de délégués principaux non attribués pourront être dévolus à d'autres régionales sous la responsabilité et dans le respect du quota de l'Interrégionale concernée.

Job centre : levée de l'interdiction de cumuler un mandat de responsable et un mandat d'observateur job centre.

BAC & Belgocontrol : responsabiliser les comités syndicaux en place en créant des back-up aux permanents responsables.

IBPT : réactivation du comité syndical.

Fonctionnement du secteur

RSPR et BEF : prévision d'un membre suppléant pour tous les mandats, étant entendu que ce suppléant doit être au même niveau d'information que le membre effectif quand il exerce ce mandat ; toutes les régionales y seront représentées.

Pour l'examen de dossiers complexes, le secteur pourra faire appel à des experts pas nécessairement revêtus de mandat de délégué mais soumis éventuellement à la confidentialité.

Les permanents régionaux auront accès à l'application « affiliés » de la CGSP.

Participation systématique des permanents régionaux aux COMCO précédant le BEF. Associer le plus utilement possible ces permanents régionaux aux décisions politiques du secrétariat permanent du secteur.



Comité de district (Kern) seront à réactiver.

Dans le cadre plus spécifique du Kern de Bruxelles il faudra prévoir la tenue minimale de 4 Comités de districts composés des délégués principaux de tous les districts travaillant à Bruxelles afin de renforcer le travail syndical sur Bruxelles et de maximaliser le travail des délégués principaux de ces districts.

Comité technique retraité, femmes et jeunes : aucun changement, le secteur promeut la participation intersectorielle de ces comités techniques et s'efforcera de redynamiser les commissions techniques femmes et jeunes. Les représentants des pensionnés au Bureau fédéral seront systématiquement invités à participer au groupe de travail RSPR quand des dossiers impactant les pensionnés y seront analysés.

Formation syndicale : établissement d'un programme spécifique « télécom » et possibilité de participation croisée VL-FR au sein de cette formation.

En concordance avec l'organisation de la CGSP intersectorielle, la régionale de Bruxelles redeviendra une Interrégionale sans que l'équilibre actuel des mandats de délégués principaux soit remis en cause.

Les articles du ROI devant être modifiés pour l'application des différentes décisions prises par ce Congrès seront formalisées lors du Congrès statutaire quadri-annuel du 9 mai 2016

Le secteur Télécom Aviation réaffirme son soutien indéfectible à la CGSP et aux valeurs de service public qu'elle incarne.

Ensemble on est plus fort !

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

Infos TÉLÉCOM AVIATION

- 11 / Édito • À cet instant
- Belgocontrol**
- 12 / Panne électrique chez Belgocontrol
- 13 / Agenda des négociations pour le mois de juin
- Congrès du secteur**
- 13 / Congrès d'orientation du 10 juin 2015
- 16 / À lire

www.cgspwallonne.be



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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