

TRIBUNE



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

MAI
2017

Admi ALR - PARA - BRU

CGSP

FGTB Services Publics



1er MAI

Un monde de paix et de justice

73^e année - n°5 - mai 2017 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

DOSSIER P. 4



ÉDITO
Il faut apprendre
de nos erreurs !
P. 3



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



Admi
Il faut repenser
le modèle !
P. 11

Permanences fiscales

Exercice d'imposition 2017 – Revenus 2016

Dans un souci d'efficacité, veuillez vous munir de tous les documents nécessaires tels que :

- la carte d'identité et du code PIN ;
- le carnet syndical en règle de cotisations ;
- la déclaration et avertissement extrait de rôle de l'année précédente ;
- l'avertissement extrait de rôle du précompte immobilier (revenu cadastral) ;
- les fiches de salaire et/ou pension, mutuelle, chômage ;
- attestation assurance-vie, épargne-pension, ALE, titres services, libéralité ;
- prêt hypothécaire ;
- les congés payés ;
- impôts des personnes physiques (IPP) de la commune du domicile ;
- preuves des déductions diverses (rente alimentaire, économie d'énergie...) ;
- composition de ménage, handicap + 66 % ;
- si contexte particulier, joindre les pièces y afférant.

Ce service est entièrement gratuit.

Interrégionale de Bruxelles



Les permanences fiscales pour les affiliés de l'Interrégionale de Bruxelles, rue du Congrès, 17-19 – 1^{er} étage - salle B se dérouleront les :

- mercredi 7 juin de 8h30 à 12h30,
- mercredi 14 juin de 13h30 à 16h,
- jeudi 15 juin de 8h30 à 12h30.

(Attention : clôture des entrées 30 minutes avant l'heure de fermeture !)

Namur

Les camarades du secteur « AMiO - Ministères et Administrations », sous-secteur SPF « Finances » de la régionale de Namur se tiendront à la disposition des affiliés actifs et pensionnés, afin de les aider à rédiger leur déclaration d'impôt.

Les mercredis 17 et 31 mai - 7 et 21 juin 2017

- de 9h à 12h
- à la CGSP, rue de l'Armée Grouchy, 41

Uniquement sur rendez-vous au 081/72 91 70 (le matin)

DANS NOS RÉGIONALES

Huy

Soirée débat

Fraude et évasion fiscales

Soirée débat exceptionnelle le **15 mai 2017 à 20h**, rue du Neufmoustier, 8 à Huy en présence de « lanceurs d'alerte » qui, chacun à leur niveau, combattent ces fléaux que sont la fraude et l'évasion fiscales.

Présences confirmées :

- Alain Lallemand, Journaliste au « Soir » et membre de *l'International Consortium of Investigative Journalists*,
- Michel Claise, Juge d'instruction spécialisé dans les matières financières,
- Ahmed Laaouej, Député fédéral PS et membre de la Commission d'enquête Panama Papers et,
- Manuella Cadelli, Présidente de l'Association syndicale des Magistrats.

VERVIERS

RESISTANCE

Du 5 mai au 9 juin 2017



Créer, c'est résister. Résister, c'est créer.

 Festival-de-Résistance



Il faut apprendre de nos erreurs !

Augmentation du prix des médicaments, détricotage de la sécu, démantèlement des services publics, pression sur les salaires...

Chaque jour, ce gouvernement nous donne des raisons d'être en colère, des raisons de nous battre.

Les stratégies à mettre en place sont multiples.

À court terme, il nous faut freiner ou stopper certaines propositions sans perdre de vue la possibilité de pousser ce gouvernement à sa chute.

À plus long terme, et s'il devait aller au bout de la législature, il nous faut jeter les bases d'une autre coalition gouvernementale. Une coalition qui serait portée par une envie de changement radical, car il ne suffira pas de changer les partis au pouvoir, il faudra changer les politiques menées. Oser, le renforcement de la progressivité de l'impôt, l'augmentation des salaires, arrêter la chasse aux chômeurs et aux malades, étendre le champ de la Sécurité sociale et des services publics, en finir avec des politiques racistes et discriminatoires... Nous ne nous contenterons pas d'une coalition de « gauche », nous exigerons des politiques de GAUCHE !

Pourtant depuis 2015, la FGTB peine à reconstruire un véritable plan d'actions cohérent et structuré. Les raisons sont multiples mais une des plus importantes est l'arrêt brutal de la mobilisation de masse construite dès la mise en place de ce gouvernement. Cet arrêt du plan d'actions, s'il s'explique par l'illusion qu'il a fait naître d'une possible ouverture des négociations avec le Gouvernement Michel, a déçu et découragé de nombreux militants. Déception et découragement accentués par l'absence de résultats.

Il faut constater qu'il s'agissait d'une erreur stratégique.

Les « plans » d'actions qui se sont succédés n'ont plus jamais été, dans les objectifs fixés et dans la mobilisation, à la hauteur de ce qui a été réalisé en 2014.

Les tentatives pour relancer la contestation, dont la plus significative est celle de l'IRW-CGSP du printemps 2016, se sont heurtées à un manque de solidarité flagrant.

Mais, il est trop facile de réécrire l'histoire après coup. Trop facile de prendre prétexte d'un échec pour ne plus rien faire, pour baisser les bras.

Si nous pouvons accepter les défaites (qui sont une des conséquences possibles de la lutte), jamais nous ne nous habituerons au défaitisme. Le défaitisme, c'est la résignation, le refus d'agir !

À nous, instruits de nos erreurs passées de (re)construire un mouvement fort et cohérent. Pour cela il nous faut réfléchir aux moyens à mettre en œuvre, il nous faut étudier toutes les possibilités et « oser sortir du cadre ». Il nous faudra être ingénieux et inventifs !

À nous d'ouvrir le champ des possibles ! Ne succombons pas aux sirènes qui disent « c'est impossible ! », « on n'y arrivera pas », « cela ne servira à rien ! ».

N'écoutons pas les déçus, les aigris mais tentons par notre volonté, notre courage, notre optimisme de les ramener auprès de nous. De resserrer les rangs, de faire fi de nos différences pour mettre en avant ce qui nous rassemble.

« Volonté, courage et unité » tel devrait être la devise de ce Premier Mai !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Allocation universelle : cheval de Troie du démantèlement de la sécurité sociale ?

Allocation universelle ; revenu de base ; salaire à vie ; ... L'idée est en vogue. Elle revient au-devant de la scène politico-médiatique lors de chaque situation de crise que traversent cycliquement et inévitablement nos sociétés capitalistes depuis le début du XXe siècle.

De quoi s'agit-il ?

Comme le dit Mateo Alaluf, sociologue et auteur du livre « *Allocation universelle, nouveau label de précarité* » et co-directeur de l'ouvrage collectif « *Contre l'allocation universelle* », « *il y a autant de versions d'allocation universelle que de personnes qui en sont les promotrices. Elles diffèrent principalement par leur degré d'inconditionnalité, leur montant, leur degré de substitution à la sécurité sociale et leur modalité de financement* »¹. Alaluf propose de se référer, pour le cas de la Belgique, à la définition de Vanderborgh et de Van Parijs : « *un revenu versé par une communauté politique à tous ses membres, sur base individuelle, sans contrôle des ressources ni exigence de contrepartie* ».² « *Ce revenu remplacerait totalement ou partiellement les prestations sociales : revenu d'intégration, allocations de chômage, d'invalidité, assurance maladie, pensions, allocations familiales...* ».³

Toujours selon ses promoteurs, l'allocation universelle constituerait une solution pour diminuer le *coût du travail* et favoriser la création d'emplois en rehaussant le niveau de compétitivité, tout en garantissant une base de revenu garantie pour tous-tes.

Qui la promeut ?

L'allocation universelle trouve des défenseurs tant à droite qu'à gauche de l'échiquier politique.

L'argumentaire libéral est cohérent avec une ligne politique axée sur une dimi-

nution du rôle clé de l'État -en tant que redistributeur des richesses à travers la sécurité sociale et les services publics au profit d'une plus grande marge de manœuvre accordée au marché et à l'initiative individuelle.

Ainsi, l'allocation universelle permettrait aux employeurs de diminuer les montants des salaires consacrés aux cotisations sociales, voire de considérer que l'allocation constitue déjà une sorte de salaire qui pourrait dès lors être déduit du salaire net. L'État se verrait, par la même occasion, désinvesti de son rôle redistributif qui, basé sur le principe d'égalité et de solidarité, permet que chacun puisse bénéficier du « pot commun » de la sécurité sociale selon ses besoins, tout en y contribuant selon ses moyens.

Le gain ainsi obtenu par l'employeur sur la marge salariale serait favorable, selon la doxa libérale dans laquelle nous baignons, à une hausse de la compétitivité et, par effet de « ruissellement », à la croissance et à la création d'emplois. Il est cependant avéré depuis longtemps que des gains accrus pour une entreprise ne favorisent généralement que les dividendes des actionnaires, et non la création d'emplois décents.

L'allocation universelle transforme le principe de solidarité en charité, et celui d'égalité en mal nommée « égalité des chances » : tout le monde a droit à un revenu minimal, mais à chacun(e) de se débrouiller individuellement pour faire face aux aléas de l'existence.

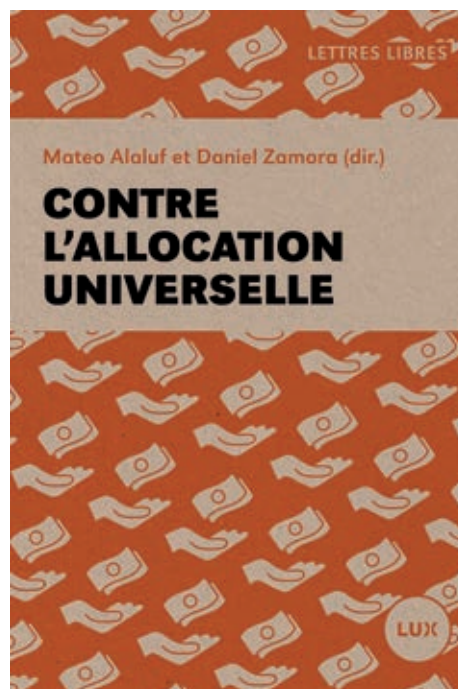
Cette proposition s'accompagne souvent de celle d'une « flat tax », à savoir d'un impôt unique pour tout le monde, quels que soient les niveaux de revenus.

S'il est assez logique d'imaginer que la droite est favorable à un rétrécissement maximal de toute intervention étatique redistributive, il est par contre plus surprenant de constater que certaines personnalités de gauche défendent également cette idée d'un revenu universel garanti sans en percevoir les dangers.

Leurs arguments se basent davantage sur le constat d'un effritement de la sécurité sociale, filet dans lequel les mailles sont de plus en plus larges et de moins en moins protectrices, et sur l'aspect psychologique que représente le fait de pouvoir disposer d'un revenu garanti sans avoir à le justifier devant qui que ce soit (contrôles ONEM, Inami, etc.).

Ce qui différencierait l'allocation universelle « de gauche » de celle de droite serait d'une part, le montant de celle-ci, qui devrait être suffisamment élevé pour ne pas enclencher un nivellement vers le bas et la précarisation accrue d'une grande partie de la

L'allocation universelle transforme le principe de solidarité en charité, et celui d'égalité en « égalité des chances »





population, et d'autre part, le maintien consécutif de la protection sociale (sécurité sociale et services publics).

Pourquoi s'en méfier ?

Cette dernière hypothèse ne tient cependant pas la route. Car l'allocation universelle ne pourrait être qu'un revenu de transfert, autrement dit un revenu issu de la fiscalité (impôts, cotisations sociales), et en ce sens, plus le montant de l'allocation est élevé, plus son financement tarirait par ailleurs le « pot commun » fiscal consacré actuellement aux prestations sociales.

Par ailleurs, à partir du moment où les travailleurs disposent déjà d'un revenu, l'employeur sera tenté de diminuer les salaires (une autre manière d'assécher la sécurité sociale). Cette

proposition risque par conséquent de tirer les salaires encore plus vers le bas, l'allocation universelle se muant en une nouvelle sorte de subvention octroyée au patron.

« Le paradoxe consiste donc soit à prôner une allocation universelle d'un montant élevé dont la faisabilité implique la mise en cause de la sécurité sociale et des services publics et accepter de ce fait une régression sociale considérable ; soit se contenter

d'une allocation modeste qui pourrait se concilier en tout ou en partie avec le système de protection sociale. Dans ce dernier cas, le montant modeste de l'allocation nécessiterait pour vivre ou survivre de recourir à des emplois complémentaires condamnant ainsi les bénéficiaires à accepter des « petits boulots » précaires et peu rémunérés.

Au lieu de permettre à chacun de choisir entre occuper ou non un emploi et se consacrer à des activités dont on aurait choisi de définir, en toute autonomie, la finalité, les bénéficiaires d'une allocation

universelle seraient réduits à accepter n'importe quel travail à temps partiel. Un tel système [...] conduit à institutionnaliser la précarité. »⁴

Pour le dire autrement : l'allocation universelle conduit à confier les fonctions

collectives au marché. Les partisans de celle-ci parlent très peu des services publics mais nous pouvons aisément déduire de ce qui précède que leur marchandisation et privatisation seraient une conséquence logique de l'application de l'allocation universelle.

Les rares tentatives de mise en œuvre d'une telle initiative se sont d'ailleurs révélées infructueuses : l'exemple historique du « système de Speenhamland »,

explicité par Karl Polanyi dans *La Grande Transformation*, mis en œuvre en Grande-Bretagne entre 1795 et 1834, montre que le système a induit une précarisation accrue.

Et le tout récent test de cette mesure en Finlande via l'octroi de 560 € par mois à 2 000 chômeurs pendant deux ans s'avère être la concrétisation d'un objectif à peine voilé de la coalition de droite et extrême droite qui l'a mise en œuvre, à savoir avant tout une restriction drastique des dépenses publiques.

Derrière l'allocation universelle se cache un interventionnisme néolibéral visant à étendre la sphère marchande par la mise à l'encan des éléments constitutifs de l'État social. Renoncer à la lutte pour le maintien et l'extension de l'État social traduirait une capitulation qui masque son impuissance derrière la prétendue nouveauté de la proposition.

1. Alex Anfruns, « L'allocation universelle, une voie rapide vers la précarité », Investig'Action, février 2017

2. Yannick Vandenberghe et Philippe Van Parijs, *L'allocation universelle*, 2005

3. Mateo Alaluf cité par Arnaud Lismond-Mertes (CSCE), « L'allocation universelle, miroir aux alouettes ? », in Ensemble, décembre 2015

4. Alex Anfruns, op.cit.

Quelles alternatives ?

Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux

Plutôt que de prôner une allocation universelle dont les conséquences en termes d'applicabilité mettront indubitablement à mal le financement de la sécurité sociale et des services publics, et qui par ailleurs ne solutionnera ni le chômage ni l'emploi précaire, il est grand temps de mettre en œuvre une mesure qui favorise réellement l'accès à l'emploi décent et l'amélioration de la qualité de vie pour toutes et tous : **la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire.**

L'efficacité de cette mesure a déjà été prouvée à de nombreuses reprises, et c'est à travers elle que l'on parviendra à l'émancipation et à l'abondance du travail salarié tout en ne remettant pas en cause la solidarité.⁵

Approfondir les droits de la sécurité sociale

L'IRW-CGSP plaide depuis de nombreuses années pour un renforcement et un élargissement des droits à la sécurité sociale. Une Résolution du Congrès statutaire de 2008 rappelait déjà l'urgence de cette démarche, tant au niveau belge qu'au niveau européen.

Le Congrès insistait notamment sur le fait que le système public universel de sécurité sociale « *invente littéralement une autre façon de penser l'usage de l'argent qui va tout à fait à l'encontre des intérêts et des besoins du capitalisme : l'argent qui est retenu à la source du salaire de chaque salarié, la cotisation sociale, part immédiatement vers les caisses publiques de la sécurité sociale et est transformé instantanément en droit à ressources, en droit à revenu pour les salariés qui doivent en bénéficier. Aucune part de ces ressources n'est privatisable. [...]* C'est de nous seuls, par notre travail, qu'est issue la richesse qui permet de financer la vie en société. En conséquence, avec l'affaiblissement du prélèvement des cotisations [notamment à travers la mise en œuvre d'une allocation universelle], c'est notre force politique commune qui s'effrite.

L'hémorragie de ce financement doit cesser : il faut au contraire l'amplifier pour assurer la poursuite de nouvelles conquêtes sociales. »⁶

Il est donc urgent, en ces temps où les politiques austéritaires tendent à ravager les conquêtes sociales pour lesquelles tant de générations de travailleurs ont lutté, de déplacer le curseur du débat, de quitter des yeux le miroir aux alouettes qu'est l'allocation universelle pour se concentrer sur ce qui est réellement susceptible de garantir la solidarité, l'égalité et la dignité, à savoir la réduction collective du temps de travail et le renforcement solide et durable de la sécurité sociale.

L'illusion de l'autonomie

Pour Valérie Lootvoet, directrice de l'Université des Femmes⁷, les droits des femmes passent par des emplois et des salaires de qualité.

« L'allocation universelle est un outil qui sert l'intérêt des dominants. La situation sociale organisée par ces mêmes dominants crée un contexte où l'on fait sortir des dominés du système de Sécurité sociale (par l'exclusion ou le désinvestissement), précisément pour les empêcher de le réinvestir.

Au lieu donc de revendiquer par exemple l'individualisation des droits, on va se replier sur une communauté, sur son foyer, etc. Dans ce contexte, la perspective d'un revenu inconditionnel paraît séduisante. C'est une grande réussite du néolibéralisme d'avoir réussi à aveugler les personnes dominées socialement. Car c'est une illusion de croire que ce revenu donnerait de l'autonomie aux femmes qui s'en contenteraient.

En effet, un revenu socle n'éliminera pas la situation de pauvreté individuelle qu'elles vivent au regard des revenus de leur conjoint, ou au regard d'un salaire de qualité gagné par elles-mêmes. Elles resteraient donc dépendantes de leur conjoint. Il y a tout lieu de croire qu'un revenu inconditionnel, donc qui n'aurait même pas été promérité par des prestations passées, enfermerait plus encore les femmes dans ce piège. Cela dans un contexte où les femmes sont toujours gratifiées socialement dès qu'elles se "sacrifient" pour leur famille.

Rappelons enfin que la Belgique est en infraction avec la Directive 79/7/CEE sur l'Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de Sécurité sociale. Plutôt que de se réfugier dans la chimère de l'allocation universelle, il s'agit donc de réinvestir le combat pour une Sécurité sociale forte et juste, seul gage de solidarité, de redistribution et de répartition.

Cela passe par l'individualisation des droits, bien sûr, mais aussi par la création d'emplois dans les secteurs dont les femmes, comme les hommes d'ailleurs, ont besoin pour pouvoir s'investir dans le marché de l'emploi, les crèches étant bien entendu le premier exemple. Ce n'est en effet que par des emplois et des salaires de qualité que les femmes peuvent acquérir des revenus et des droits qui leur assureront une véritable autonomie. »

Propos recueillis par Yves Martens dans le journal *Ensemble* n° 89 de décembre 2015 du Collectif Solidarité contre l'Exclusion (CSCE), asbl qui réunit des personnes (avec ou sans emploi), des associations et des acteurs syndicaux luttant pour construire des rapports de forces permettant le développement d'une société plus égalitaire et plus juste.

5. Voir à ce sujet la campagne du CEPAG, #4J, disponible sur <https://www.irwcgsp.be/reduction-collective-du-temps-de-travail-campagne-4j/>

6. Résolutions du Congrès statutaire de l'Interrégionale wallonne de la CGSP, 2008

7. Depuis 30 ans à Bruxelles, le projet de l'Université des Femmes vise la déconstruction d'un savoir dominant, à la fois bourgeois et patriarcal, fournissant une légitimité à d'injustifiables rapports sociaux de classe et de sexe.

CECI N'EST PAS UN TROU !



La Sécurité sociale expliquée à ma petite fille

*La Sécurité sociale, un brol d'assistés ?
La Sécu, cela coûte cher ?
En finir avec les idées reçues !!!*

Mais, au fait, la Sécu c'est quoi ?

La sécurité sociale (Sécu), c'est une assurance pas comme les autres. Pas question ici d'enrichir les actionnaires d'une société privée ! La Sécu est une couverture sociale contre les risques de la vie : accidents, maladies, perte d'un emploi... C'est aussi la garantie d'un revenu après la vie active : la pension.

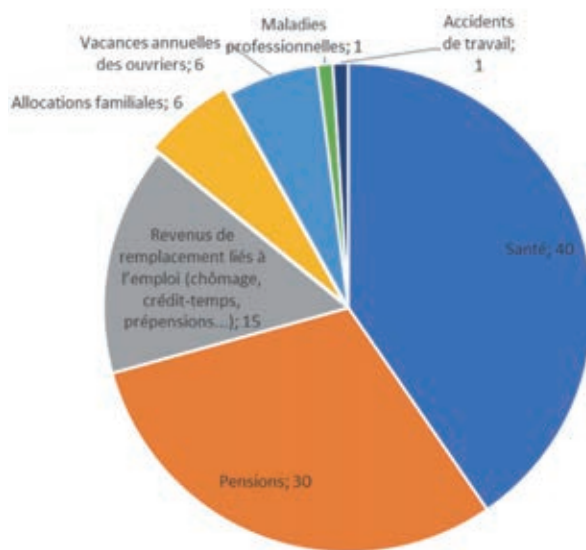
Tout le monde participe à son financement et elle est régie par un principe de base : la SOLIDARITÉ !

Une solidarité entre ceux qui travaillent et ceux qui ne travaillent pas, les personnes en bonne santé et les malades, les jeunes et les vieux...

Chacun contribue selon ses moyens et chacun reçoit selon ses besoins. La Sécu profite à l'ensemble de la société parce qu'elle offre une cohésion sociale et permet, par exemple, un bon niveau de santé publique.

Soit un pot commun de plus de 70 milliards qui aide 11 millions de personnes !

Si la Sécu est un instrument fédéral, **la 6^e réforme de l'État** en a transféré une partie vers les Régions (Wallonie-Bruxelles-Flandre). Il s'agit des allocations familiales et d'une partie des soins de santé. Ces matières sont donc, pour le moment, dans une période transitoire.



Répartition en %

Quand les règles de son financement sont respectées, il s'agit du meilleur rempart contre les inégalités et la pauvreté. Sans ce système, le risque de pauvreté toucherait près de 45 % d'entre nous (contre 15 % aujourd'hui au niveau belge, 18 % en Wallonie et près de 30 % à Bruxelles) !

La Sécu est de loin plus efficace et moins chère que tous les systèmes d'assurance privée.

La Sécu, notre héritage !

La Sécurité sociale n'a pas toujours existé. C'est une création qui remonte au 19^e siècle et qui est issue du mouvement ouvrier et de ses combats.

Sur fond de crise et de grandes grèves, les travailleurs se sont alors organisés pour venir en aide aux retraités, aux malades, à ceux qui perdaient leur emploi. Les travailleurs versaient volontairement une part de leur salaire dans un pot commun, c'était de la solidarité à l'état pur !

Ce système a évolué au fil du temps. De conquêtes sociales en négociations avec les patrons et le gouvernement, syndicats et mutuelles se sont battus pour étendre le système. Et c'est avec le Pacte social, signé par les syndicats, les employeurs et le gouvernement, à la fin de la Deuxième Guerre mondiale, que la Sécurité sociale telle que nous la connaissons aujourd'hui a vu le jour : un système complet d'assurances sociales, régi par l'État et les interlocuteurs sociaux (patronat, syndicats et mutuelles), sur base de cotisations obligatoires.

Pour en finir avec les idées reçues, la FGTB wallonne et le CEPAG lancent une campagne intitulée « Ceci n'est pas un trou ! »

Découvrez et partagez, sans plus tarder, la capsule vidéo sur le site : <http://www.cecinestpasantrou.be/>



Bruxelles fête son 1^{er} mai

La fête des travailleurs, c'est le rendez-vous de printemps incontournable de la gauche bruxelloise. Chaque année, sous l'égide de la FGTB, elle rassemble sur la place Rouppe, citoyens, associations, mutualités, organisations politiques et syndicales (rouges !) pour un après-midi fraternel. La CGSP-Bruxelles sera de la partie !

Le 1^{er} mai à l'origine...

Rares sont ceux qui connaissent encore l'origine et le sens de cette fête qui remonte au XIX^e siècle et aux conséquences sociales de la Révolution industrielle et de l'avènement du salariat. Elle est intimement liée aux combats du mouvement ouvrier pour obtenir la journée de huit heures.

En 1884, lors du IV^e congrès de l'*American Federation of Labor* (AFL), les principaux syndicats ouvriers des États-Unis s'étaient donné deux ans pour imposer aux patrons la limitation de la journée de travail à huit heures. Ils avaient déposé cette revendication le 1^{er} mai.

Deux ans plus tard, la plupart des travailleurs obtiennent satisfaction. Mais d'autres sont contraints de partir en grève pour forcer leur employeur à céder. Ils sont près de 340 000 dans le pays et leur mouvement, réprimé par la police, donne lieu à des heurts violents.

À Chicago, ville industrielle qui connaissait l'essor le plus marqué, les tensions ont débouché sur des violences provoquant des morts et des blessés. En 1888, l'AFL a décidé d'organiser une manifestation le 1^{er} mai de chaque année pour commémorer ces événements dramatiques.

En Europe, les revendications sociales des travailleurs pour l'amélioration de leurs conditions d'existence répondent aux mêmes préoccupations. C'est à Paris, en 1889, que le congrès de la deuxième Internationale vote une résolution pour une démonstration internationale de travailleurs en vue de revendiquer la journée de travail de 8 heures. Et puisqu'en Amérique on manifestait le 1^{er} mai, cette date fut également retenue. Le 1^{er} mai 1890, des dizaines de milliers de travailleurs européens marchèrent dans les rues pour réclamer la journée de 8 heures. En 1891, le congrès de l'Internationale à Bruxelles a décidé que dorénavant des manifestations auraient lieu chaque 1^{er} mai, à l'appui des revendications de la classe ouvrière.



Un symbole très actuel

Si le 1^{er} mai est devenu depuis des décennies une fête conviviale et fraternelle, il ne faut pas perdre de vue ses origines et motivations initiales car elles entretiennent un lien remarquable et cohérent avec notre combat actuel pour une réduction collective du temps de travail. Aujourd'hui, il ne s'agit plus seulement de trouver de meilleurs équilibres entre les différents temps de nos journées de travail, mais de partager le travail pour mieux répartir les richesses et faire reculer le chômage et les exclusions. C'est le projet de société qui répond de la façon la plus pertinente aux enjeux d'aujourd'hui. Repensons-y et défendons-le en le replaçant dans la perspective de nos combats. Mais place à la fête ! Ce 1^{er} mai, place Rouppe, soyez les bienvenus sur le stand de la CGSP-Bruxelles !

*Rudy Janssens
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles*

www.cgspacod.brussels

PROGRAMME

14h : Meeting - auditorium de la CGSP – place Fontainas avec :

- Jef Baeck, président de la fédération des Mutualités socialistes du Brabant ;
- Yvan Mayeur, bourgmestre de la Ville de Bruxelles ;
- Philippe Van Muylder, secrétaire général de la FGTB-Bruxelles ;
- Rudy Janssens, secrétaire général de la CGSP-Bruxelles et président de la FGTB-Bruxelles.

14h45 : Cortège - avec la *Fanfare Jour de Fête*

15h : Stands, concerts, animations de rue avec le *Magic Land Théâtre* - place Rouppe

20h : Fin des festivités...

Infos : www.fgtbbruxelles.be ; tél. 02 552 03 57

Attention : pour des raisons de sécurité les sacs à dos ne seront pas autorisés dans l'enceinte des concerts.



Les salaires réels belges ont baissé en 2016

Les travailleurs de 7 pays de l'UE sont moins bien lotis aujourd'hui qu'il y a huit ans ! Selon une nouvelle étude publiée par l'Institut syndical européen (ETUI) et la Confédération européenne des syndicats (CES), les salaires d'aujourd'hui sont inférieurs à ce qu'ils étaient il y a huit ans dans sept États membres de l'UE.

La Belgique est le seul pays européen où les travailleurs ont perdu du pouvoir d'achat l'an dernier. Selon une étude de l'Institut syndical européen, les revenus des travailleurs belges ont légèrement augmenté avec l'index, mais pas suffisamment pour compenser l'inflation. Depuis 2001, les augmentations salariales sont plutôt minces dans notre pays, et la tendance ne devrait pas s'inverser.

Selon l'étude, la plupart des travailleurs européens ont vu leur pouvoir d'achat augmenter l'année passée. Dans nombre de pays d'Europe de l'Est, cette hausse a été de plus de 5 %, elle a même atteint 8,94 % en Roumanie. Chez nos voisins, les augmentations ont été plus limitées : +0,25 % en France, +0,42 % au Luxembourg, +1,61 % en Allemagne et +2,28 % aux Pays-Bas. Les salaires réels sont restés pratiquement inchangés en Italie, en France et en Grèce.

Il n'y a qu'en Belgique que le pouvoir d'achat a été rogné de 0,94 %. Les salaires belges n'ont pas baissé, mais en raison du saut d'index et d'autres mesures de restriction salariale, leur augmentation réelle a été fortement limitée. De plus, l'inflation est beaucoup plus importante en Belgique que dans les autres pays de l'Union.

Mauvais pour les travailleurs et pour les entreprises

Sur une période plus longue, à savoir de 2009 à 2016, l'Institut syndical européen constate que dans 18 pays européens, les salaires ont crû beaucoup plus lentement au cours des sept années

qui ont suivi la crise que durant les huit années qui l'ont précédée.

Pendant les 7 années allant de 2009 à 2016, les salaires réels (corrigés de l'inflation) ont en moyenne chuté chaque année de 3,1 % en Grèce, 1 % en Croatie, 0,9 % en Hongrie, 0,7 % au Portugal, 0,6 % à Chypre, 0,4 % au Royaume-Uni et 0,3 % en Italie. La croissance du salaire réel a été plus faible durant la période 2009-2016 qu'au cours des années 2001-2008 en Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Suède.

Seuls 3 pays, Allemagne, Pologne et Bulgarie, ont vu les augmentations des salaires réels entre 2009 et 2016 dépasser celles de la période 2001-2008. « C'est une très mauvaise nouvelle, non seulement pour les travailleurs et leurs familles, mais aussi pour les entreprises », dit la Secrétaire confédérale de la CES Esther Lynch. « Si les travailleurs ont moins d'argent à dépenser, les entreprises souffrent également. Le temps d'une véritable relance est venu. Les travailleurs ont besoin d'une augmentation salariale partout en Europe. Les salaires commencent à reprendre des couleurs mais il reste un grand retard à rattraper. »

Les recommandations de ETUI

En conclusion de cette étude, ETUI énonce quelques recommandations :

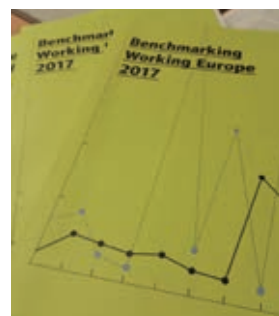
- le développement d'une stratégie d'investissement et une réduction des divergences entre pays européens ;

- une politique solidaire de hausse salariale ;
- un coup d'arrêt à la dérégulation ;
- une politique fiscale tournée vers le développement durable et la convergence entre pays de l'Union ;
- une consolidation de la protection sociale.

Évasion fiscale

L'étude se penche aussi sur la fiscalité. Elle nous apprend ainsi que le nombre d'accords de ruling qui permettent aux multinationales de s'entendre préalablement avec le fisc sur la base imposable mais aussi de réduire la facture, a augmenté de 78 % de 2013 à 2015.

Et la Belgique avec 411 accords de ruling est en seconde position dans le classement général après les Pays-Bas...



Pour plus d'informations, les résultats de l'étude sont repris dans le rapport « Benchmarking Working Europe 2017 » publié par l'ETUI et la CES et disponible à l'adresse suivante : <http://www.etui.org/fr/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2017>

Article publié dans *Syndicats* n° 5 du 17 mars 2017.

Une victoire importante contre les cancers professionnels

Le 28 février, la Commission Affaires sociales du Parlement européen a voté différents amendements à la proposition de texte de la Commission européenne visant à réviser la directive sur la protection des travailleurs contre les agents cancérigènes et mutagènes.

Les cancers professionnels font chaque année une hécatombe : plus de 100 000 morts par an dans l'Union européenne. C'est la première cause de mortalité provoquée par une prévention insuffisante dans les entreprises. À eux seuls, les cancers représentent environ 53 % de tous les décès causés par de mauvaises conditions de travail. Le coût de ces cancers professionnels est estimé à 334 milliards d'euros par an selon une étude récente de l'Institut national pour la santé publique et l'environnement des Pays-Bas.

Le coût pour les entreprises qui sont responsables de ces cancers reste infime. L'essentiel est supporté par les systèmes de santé publique, la sécurité sociale, les victimes et leurs proches. Le décalage entre la période d'exposition au travail et l'apparition d'un cancer empêche souvent de faire le rapport entre la maladie et le travail.

Cela explique qu'un cadre législatif précis est une condition indispensable à la prévention des cancers professionnels.

Législation dépassée

La législation communautaire remonte pour l'essentiel à 1990. À l'époque, cette directive sur les cancérigènes au travail représentait un progrès par rapport à la législation de nombreux États membres. Elle était supposée évoluer régulièrement, s'adapter à l'évolution des connaissances et tenir compte du bilan de l'expérience de la prévention. Au fil du temps, des lacunes importantes sont devenues évidentes mais la Commission européenne qui a le pouvoir d'initiative a traîné les pieds. Sous les deux présidences de Barroso, entre 2004 et 2014, la santé au travail a été présentée comme un coût excessif pour les entreprises.

Peu à peu, différents États membres ont considéré que l'inertie de la Commission devenait injustifiable. Leurs législations nationales de prévention avaient été renforcées et allaient plus loin que les exigences minimales des directives. L'action syndicale continue pour rendre visible l'ampleur des cancers

professionnels a également beaucoup contribué au changement de rapport de forces, de même que la mobilisation des associations de patients atteints de cancer.

Des avancées significatives mais insuffisantes

Un amendement très important concerne les substances toxiques pour la reproduction. Les eurodéputés considèrent que ces substances doivent entrer dans le champ d'application de la directive. Actuellement, des millions de travailleurs sont exposés à ces substances en Europe. Elles ont pour conséquence de réduire la fertilité, de provoquer des fausses couches, de causer des malformations congénitales ou d'être à l'origine de graves problèmes de santé parmi les enfants (cancers infantiles, troubles du développement, retards intellectuels, etc.).



Un autre amendement essentiel porte sur la *valeur limite d'exposition professionnelle* (VLEP) pour la silice cristalline qui devrait être portée à 50 microgrammes par m³ au lieu des 100 microgrammes proposés par la Commission et les lobbies industriels. De même, le Parlement recommande d'adopter une VLEP de

2 mg/m³ pour toutes les poussières de bois.

Une VLEP de 1 mg/m³ est également recommandée pour le chrome hexavalent contre les 25 mg proposés par la Commission et l'industrie. D'autres amendements visent à permettre à tous les travailleurs qui ont été exposés à des substances cancérigènes de bénéficier d'une détection précoce. Ce vote n'est qu'une étape vers l'adoption d'une directive qui permettrait de sauver des milliers de vies chaque année par rapport aux propositions minimalistes qui avaient été formulées par la Commission et bénéficiaient du soutien des lobbies industriels.

Il faut souligner que la plupart des amendements ont été votés à une très forte majorité (jusqu'à 85 % des voix). La session plénière du Parlement devra se prononcer sur ces amendements en avril 2017. Ensuite, il faudra trouver un consensus entre le Parlement et le Conseil des ministres. Le fait que le rapport parlementaire ait été voté avec 38 voix favorables et 6 voix opposées indique qu'il existe un rapport de force en faveur d'une amélioration substantielle de la proposition législative.

Et cela en dépit d'une campagne intense de l'industrie en faveur de l'approche minimaliste de la Commission.

Paru dans Syndicat n°5 - 17 mars 2017

Il faut repenser le modèle !

« Nous devons reprendre l'ouvrage. Nous, la Gauche.

En renouant avec notre identité : refaire de la justice sociale la colonne vertébrale des politiques publiques ; reprendre en charge la question démocratique ; penser la culture ; retisser les liens de solidarité internationale avec les travailleurs, les déshérités, les femmes opprimées, les enfants exploités, les croyants et les incroyants persécutés, les victimes des traites, des guerres, des misères, des catastrophes.

*Et assumer tout cela tête haute. », Christiane Taubira (dans son ouvrage *Nous habitons la terre*).*

À une époque où de plus en plus d'électeurs européens, dont bientôt les électeurs français, se détournent des partis dits « traditionnels », les mots de Christiane Taubira sonnent comme un rappel à l'ordre des partis qui se disent incarner les valeurs de la gauche traditionnelle.

Pour paraphraser Villon, le poète maudit : Que sont mes valeurs devenues ?

L'après Seconde Guerre mondiale a vu la mise en place d'un modèle économique où la régulation de l'État, une fiscalité juste et progressive, une sécurité sociale et des services publics forts ont apporté le bien-être au plus grand nombre en répondant aux attentes et aux besoins de citoyens.

Les politiques néolibérales mises en place dans les années qui ont suivi ont détourné le modèle de la bonne direction sans que personne ne s'oppose à ce changement.

Les leaders des partis de gauche d'hier (Blair, Schröder ou Renzi) et d'aujourd'hui (Valls, Di Rupo...) répondent-ils encore aux besoins d'une large frange de la population, exclue ou menacée par les politiques libérales ? Sont-ils bien conscients de la misère que nous voyons croître tous les jours, nous qui sommes au cœur de la réalité de terrain des travailleurs et que certains politiques semblent perdre de vue chaque jour un peu plus ?

Il nous plaît à penser que oui ! Ils doivent donc changer de direction. Il n'est plus suffisant de mettre en place des mesures qui luttent contre la précarité et l'exclusion créée par ses politiques libérales éculées car nous sommes en pleine « crise de régime » !

Cette crise de régime atteint aujourd'hui de plein fouet une partie de la gauche engluée dans les dérives de la « gestion » et du « management ». Les citoyens ne veulent plus de politiques gestionnaires qui adhèrent au libéralisme, quitte à détourner des outils publics de leur mission initiale de répartition collective des richesses.

Le désenchantement de la population européenne de plus en plus victime du libéralisme montre qu'au-delà de la crise capitaliste, c'est tout un modèle qu'il faut repenser. Plus personne ne comprend et n'accepte de faire des efforts pour quelques nantis qui se sont enrichis via une crise causée en 2008 par le « Monopoly » des banques et des marchés boursiers. Plus personne n'accepte de se serrer encore et encore la ceinture alors que les entreprises paient de moins en moins d'impôts et que quelques privilégiés (1 %) détiennent les ¾ des richesses.

Les citoyens – vous et moi – représentent les 99 % qui aspirent à un nouveau modèle car l'actuel ne correspond plus à leurs attentes.

Les partis européens de la gauche traditionnelle seraient donc bien inspirés d'écouter les 99 % et de remettre la justice sociale au centre de leurs préoccupations et de leur programme, comme cela a été clairement exprimé en Grèce et en Espagne, et peut-être demain en France.

En tant que défenseurs des valeurs de gauche, nous, organisations syndicales, serons présents aux côtés des acteurs du progrès social et pas aux côtés des gestionnaires de la misère populaire.

Olivier Nyssen et André Gilles
Secrétaires généraux CGSP Admi

Le patrimoine wallon en pleine restructuration : entre craintes du personnel et rassurance de l'Autorité

Même non connaisseurs, nous avons tous au moins entendu parler des Journées du patrimoine organisées chaque année en septembre par les services publics wallons.

Au 1^{er} janvier 2018, ces services seront fusionnés en une seule Agence wallonne du Patrimoine (AWaP en abrégé) alors qu'ils sont actuellement scindés en deux entités, d'une part, le Département du patrimoine de la DGO4 du SPW, mis en place à partir de la régionalisation du patrimoine en 1989, et d'autre part, l'Institut du patrimoine wallon (IPW), OIP créé en 1999. Cette nouvelle agence comptera environ 320 agents. Elle sera entièrement dépendante de la DGO4 et dotée du statut de « Service administratif à comptabilité autonome » (SACA). En Wallonie, « le patrimoine restera dans le giron public » nous a garantis le Ministre Prévot, Vice-président du GW et Ministre wallon du Patrimoine. De ce maintien, nous ne pouvons que nous réjouir d'autant plus que ce choix en faveur du public n'est plus opéré en Europe qu'en Wallonie et... en Grèce !

Les modalités de la mise sur pied de l'AWaP décidées par l'Autorité

Le Cabinet affirme rechercher autant l'efficacité que l'efficience par la mutualisation des ressources entre les deux entités, par l'adoption de la gestion par projet avec orientation « client » et par l'établissement d'une hiérarchie unique. L'« accompagnement du changement » est dirigé par la Secrétaire générale du SPW, Sylvie Marique, le Cabinet du Ministre Lacroix, Ministre de la Fonction publique et du Budget, en concertation avec la DGO4, l'IPW, et assistée (hélas !) par un consultant extérieur.

Point noir complémentaire dans ce dossier, un second consultant sera

chargé de la relecture du décret organique. Minimaliste pour permettre au GW d'organiser l'Agence par une série d'arrêtés, l'Avant-projet de décret érigeant l'AWaP en service administratif à comptabilité autonome et portant dissolution de l'IPW se contente de définir un cadre juridique. Déjà passé en première lecture, l'adoption définitive du Décret est prévue pour le mois de septembre. Par la suite, les syndicats devront être particulièrement attentifs à l'arrêté réglant l'affectation du personnel au sein de l'AWaP.

L'Autorité a également opté pour la « co-construction » en mettant sur pied trois groupes de travail thématiques composés à parts égales de travailleurs du Département du Patrimoine et de l'IPW afin, dès le départ, d'encourager une culture et un langage communs. Ces groupes de travail ont mobilisé un total d'un peu plus de 80 agents qui ont discuté des « missions, processus et organisation » de l'AWaP, des « chantiers opérationnels » (RH, budget, logistique, IT et communication) et des « équipes de préfiguration » (opérations pilotes, programme des publications, et programmation d'événements...). Au sein de réunions d'échange organisées par l'Autorité, la CGSP a formulé quelques critiques à l'encontre de la constitution de ces groupes de travail, notamment la sélection d'agents un peu trop « souples », l'absence de vision « moderniste » du patrimoine, la considération insuffisante de l'archéologie préventive et la non prise en compte des secteurs de la formation et du tourisme. Les groupes étant à présent clôturés, le Comité de pilotage est en train d'analyser de manière transversale les différents rap-

ports et cadastres produits (notamment le cadastre du personnel). Par contre, aucune désignation des supérieurs hiérarchiques n'aurait encore été envisagée selon l'Autorité. Des bilans de compétences seront proposés aux agents sur base volontaire.

Un mariage difficile engendrant craintes et rumeurs

Le projet ainsi défini est ambitieux car les deux entités concernées sont bien différentes tant sur le plan de l'organisation et du fonctionnement des services qu'en volume et statut du personnel. Au Département du patrimoine du SPW travaillent plus de 250 agents, répartis entre un siège central situé à Jambes et des services décentralisés dans chaque province wallonne (services d'Archéologie et services des Monuments et sites). Quant à l'IPW, ce dernier emploie quelque 70 agents, tous contractuels excepté le directeur (bientôt pensionné) et répartis entre 7 sites : le siège social à Namur, le Centre des métiers du patrimoine installé dans l'ancienne abbaye de la « Paix Dieu » à Amay, l'Archéoforum de Liège, les Moulins de Beez, le Parc de l'Harmonie à Verviers et le Pôle de la pierre à Soignies. Au SPW, le Code de la fonction publique wallonne est appliqué strictement. À l'IPW, le Code est également appliqué mais avec une certaine souplesse en matière de fonctionnement. À titre d'exemple, on travaille aussi le samedi à l'Archéoforum de Liège. Les deux entités collaborent mais confiance rime parfois avec méfiance, les interprétations des missions patrimoniales n'étant pas toujours les mêmes de part et d'autre. Pourtant, tant au SPW qu'à l'IPW, le

personnel est motivé, même passionné par son travail ! C'est, en tout cas, ce que révèlent les résultats de l'enquête préalable à la fusion, réalisée en 2016.

Dans ce contexte de mutation, le personnel des deux entités exprime ses craintes face à un avenir encore trop incertain à ses yeux. Pourrais-je travailler au même endroit demain, dans les mêmes conditions et avec les mêmes droits, le même salaire ? Pourrais-je exercer le même métier ? Ces questions inquiètent surtout le personnel de l'IPW contractuel, qui sera minoritaire dans la nouvelle Agence et qui fonctionnait de manière « plus souple ». Certains souhaiteraient partir. Du côté de la DGO4, on redoute l'arrivée de contractuels peut être « surpayés » par rapport aux conditions barémiques pratiquées au SPW pour un même travail. On craint aussi la restriction de la mobilité après l'intégration au sein du SPW du personnel issu de l'IPW.

De part et d'autre, on s'interroge sur les réorientations de carrière en cas de doublons et on tente de deviner qui sera le supérieur hiérarchique de qui dans la nouvelle structure. La peur et la rumeur font toujours bon ménage en absence d'une communication suffisante.

Quel dialogue avec le personnel et les organisations syndicales ?

On ne peut pas reprocher à l'Autorité de ne pas avoir communiqué. Les trois organisations syndicales représentatives sont conviées à des réunions d'information au Cabinet du Ministre Prévot et diverses séances d'information à l'ensemble du personnel ont été programmées tout au long du processus. Lors de la première séance, le Ministre Prévot a annoncé que l'emploi de tous et les droits acquis seraient garantis dans la nouvelle structure. Par contre, la communica-

tion arrive trop tardivement et trop irrégulièrement face à l'ampleur des craintes légitimes du personnel et des rumeurs. Les groupes de travail mis en place pour préparer le fonctionnement de la future agence étaient tenus au silence, mais des documents non définitifs ont circulé...

La concertation sociale a encore lieu dans deux Comités de concertation de base distincts, celui de l'IPW avec une représentation CGSP du secteur Admi et celui de la DGO4 avec une représentation CGSP du secteur AMiO. D'ici moins d'un an, la concertation n'aura plus cours qu'au sein d'un seul CCB, celui de la DGO4. Une phase de transition doit donc être prévue au cours de laquelle un permanent Admi pourrait continuer à défendre les intérêts du personnel et des affiliés CGSP issus de l'IPW. Car mieux vaut rester vigilants en dépit du ton rassurant de l'autorité !



30% de réduction
pour les affiliés CGSP
sur la nuitée sur base du prix affiché



Rue de Pont-à-Lesse à 5500 Dinant - reservation@casteldepontalesse.be - 082 22 28 44 - www.casteldepontalesse.be

Communiqué de presse



Bruxelles, le 24 mars 2017

COMMUNIQUE DE PRESSE

Seuls les experts « éclairés » ont-ils encore leur place dans l'administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles ?

Alors que le personnel est en diminution constante, et particulièrement le personnel des niveaux 2 et 3 (possédant un certificat de l'enseignement secondaire ou secondaire inférieur, c'est-à-dire celui qui coûte le moins cher), alors que les salaires le plus bas frôlent le minimum vital (travailleurs pauvres), alors que le gouvernement de la Communauté française se dit désargenté et incapable de faire un effort pour améliorer leur situation, il sort du chapeau 1 229 000 euros par an pour engager une cellule d'experts contractuels à des niveaux jamais vus, avec en plus une allocation tournant autour des 12 000 euros par an et par personne ! Pour ce faire, il a changé les règles d'engagement du personnel contractuel, contre l'avis des organisations syndicales. Et pour quoi faire ? Pour mettre en œuvre le Pacte pour un enseignement d'Excellence !

Comme si l'on ne pouvait pas trouver, parmi les cadres et le personnel de l'Administration générale de l'Enseignement, des personnes capables de piloter cette réforme avec leur salaire normal, quitte à les remplacer dans leurs fonctions habituelles et à renforcer les équipes ...

Curieuse vision du service public, alors que l'affaire Publifin ne cesse de défrayer la chronique !

Cette cellule sera supervisée par Frédéric Delcor, Secrétaire général du Ministère de la Communauté française, mandataire, et Laurence Weerts. Nous resterons particulièrement vigilants sur les désignations qui seront opérées aux différents postes et particulièrement à celui de responsable de cette cellule au terme de la législation.

Comment ne pas démotiver le personnel de la Communauté française qui effectue au quotidien des tâches parfois ingrates comme la fixation et la liquidation des traitements des personnels de l'enseignement, qui subit une pression énorme à cause de la réduction des effectifs et de la vétusté des programmes informatiques, et qui aurait bien besoin de reconnaissance, de nominations et de salaires décents !

Stéphane STREEL
Secrétaire fédéral AMiO

André GILLES
Secrétaire général Admi

Christian GROOTJANS
Secrétaire général Para-Bru

Place Fontainas, 9/11 - 1000 BRUXELLES

☎ AMiO : 02/508 58 65 ☎ ADMI : 02/508 58 83

S'attaquer aux risques psychosociaux au travail, un nouveau Guide d'action accueilli à la Conférence de Berlin



15 mars 2017

Les partenaires sociaux européens pour les gouvernements centraux ont discuté d'un nouveau guide sur les risques psychosociaux (RPS) lors d'une importante conférence à Berlin les 14 et 15 mars, dans le cadre d'un projet plus vaste de santé et de sécurité financé par la Commission européenne. (Voir les précédents rapports repris dans *Tribune*)

La CGSP y était représentée.

Dans l'ensemble de l'Union européenne, les travailleurs du gouvernement central sont exposés à des risques psychosociaux plus élevés que dans le secteur privé selon les sources européennes et nationales, avec d'énormes conséquences pour la santé du travailleur individuel et pour l'organisation.

S'adressant aux membres de la conférence et en rappelant les 60 ans du Pacte de Rome, le secrétaire d'État allemand au ministère de l'Intérieur, Hans-Georg Engelke, a souligné l'importance de lutter contre le stress au travail et la violence extérieure contre les employés publics, en hausse en Allemagne comme dans de nombreux autres pays. Dans un contexte de digitalisation, de pression sur le temps de travail, de vieillissement de la main-d'œuvre, de non-remplacement des départs et de restructuration, Engelke a déclaré : « *Nous avons besoin d'un effectif suffisant, de procédures simplifiées et d'un bon dialogue social avec les syndicats* ».

Le guide fournit des informations comparatives à l'échelle de l'Union européenne sur l'ampleur et l'impact des risques psychosociaux dans l'administration publique et, pour cer-

tains pays, des données plus spécifiques pour le gouvernement central.

Il énumère la gamme des facteurs de risque, divisés par genre. Le nouveau rapport décrit également les risques auxquels sont confrontés les employés de l'administration centrale dans une gamme de professions et de services, des services d'emploi aux inspections du travail, par l'entremise des administrations fiscales et des services pénitentiaires.

Le guide donne des exemples concrets de bonnes pratiques, de conventions collectives et d'études de cas sur la façon dont les administrations publiques modifient activement les pratiques de travail pour contrer les RPS dans leurs lieux de travail.

Le chercheur responsable du projet et auteur du guide, Lionel Fulton, de la LRD (Labour research department), a déclaré à la conférence : « *Ce guide a été développé pour une utilisation pratique. Ce qui le différencie des autres guides, c'est qu'il est plein d'exemples, pas de ce que les gens disent pour s'attaquer aux risques psychosociaux, mais il est basé sur des exemples pratiques de ce que les gens font réellement dans différents pays européens et dans différents contextes administratifs publics* ».

Nadja Salson de la FSESP (Fédération syndicale des services publics) a entièrement soutenu Fulton en disant : « *Je suis impressionnée par le contenu du Guide, mais il faudra nous centrer sur la mise en œuvre. Nous ne voulons pas que ce guide prenne la poussière sur les étagères. Le défi consiste maintenant à passer de l'évaluation à l'action en veillant à ce que les recommandations et les bonnes pratiques soient mises en œuvre par la direction en consultation avec les syndicats dans autant d'administrations publiques que possible en Europe* ».

Le guide propose un certain nombre de solutions pour traiter les RPS sur le lieu de travail, y compris le personnel et ses représentants, en évaluant tous les risques et en les classant par ordre de priorité. Il recommande d'employer des experts externes et d'organiser une formation ascendante appropriée pour le personnel afin de les mettre en meilleure position pour traiter les problèmes psychosociaux au fur et à mesure de leur apparition.

Le Guide sera traduit en 7 langues et sera pris en charge par une courte vidéo. Il sera adopté par le Comité du dialogue social pour les administrations centrales le 15 mai à Bruxelles.

À LIRE

**Politiques de l'extrême centre**

« Les écosystèmes mondiaux se délitent, l'État social s'écroule, l'économie réduite à la finance s'aliène, les repères philosophiques se perdent. C'est un cri du cœur plus qu'une question, "Qu'est-ce que je peux faire, moi ?", sur lequel s'achève inmanquablement toute conférence sur les maux de l'époque. Si elle annonçait jadis l'amorce d'une réflexion pour un ordre nouveau, la question "Que faire" est désormais rhétorique : confirmez-moi que je n'y peux rien, car je ne me sens pas la force d'assumer l'acte de résistance que les circonstances exigent. On cherche pitoyablement un de Gaulle à l'appel de qui répondre, un Gandhi à imiter en masse - mais toujours dans son coin. À ce stade de la déréliction politique, que faire, en effet ? Cesser de s'indigner et passer à la question suivante. Travailler sans fin à une synthèse des causes valables, s'organiser au-delà des esprits de chapelle et des replis sectaires, moquer l'idéologie, réduire à des objets de la pensée les termes que la propagande cherche à inscrire au siège de la subjectivité, transcender les modalités d'organisation hégémoniques, et s'essayer à des formes instituées qui nous ressemblent. Radicalisez-vous ! »

Alain Deneault est un philosophe canadien, actuellement directeur de programme au Collège international de philosophie à Paris. Il est l'auteur de *Médiocratie*.

Alain Deneault, *Politiques de l'extrême centre*, Lux Éditions, Montréal, mars 2017, 100 p., 6,50 €.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 /** Actualités - Dans nos régionales
- 3 /** Édito • Il faut apprendre de nos erreurs !
- 4 /** Dossier • Allocation universelle : cheval de Troie du démantèlement de la sécurité sociale ?
- 7 /** Sécurité sociale • Ceci n'est pas un trou ! La sécurité sociale expliquée à ma petite fille
- 8 /** IRB • Bruxelles fête son 1^{er} mai
- 9 /** Salaires • Les salaires réels belges ont baissé en 2016
- 10 /** Santé • Une victoire importante contre les cancers professionnels

Infos Admi

- 11 /** Édito • Il faut repenser le modèle !
- Région wallonne**
- 12 /** Le patrimoine wallon en pleine restructuration : entre crainte du personnel et rassurance de l'Autorité
- Région wallonne - Bruxelles**
- 14 /** Communiqué de presse
- International**
- 15 /** S'attaquer aux risques psychosociaux au travail, un nouveau Guide d'action accueilli à la Conférence de Berlin
- 16 /** À lire

www.cgspwallonne.be

www.cgspadmi.be



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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