

TRIBUNE



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

JUIN
2017

TÉLÉCOM AVIATION

CGSP

FGTB Services Publics

73^e année - n°6 - juin 2017 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

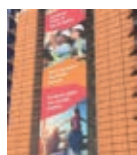
Réforme hospitalière Vers une médecine à deux vitesses



DOSSIER P. 4



ÉDITO
Pour sortir du
« clair-obscur »
P. 3



INTERNATIONAL
Socle européen des
droits sociaux : embellie
ou embrouille ?
P. 6



TÉLÉCOM AVIATION
1 jour par an pour la fête
du travail – 365 jours de
combat et de lutte pour
préserver nos acquis
sociaux P. 9

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.

Huy (Pensionnés)

Afin d'aider ses membres à remplir leur déclaration fiscale, la Régionale tiendra une permanence dans ses locaux, rue du Neufmoustier, 8, le **20 juin de 9h à 12h et de 13h à 15h**.

Liège

Les camarades du secteur AMiO de la régionale de Liège se tiendront à la disposition des affiliés pour l'ensemble des secteurs, afin de les aider à rédiger leur déclaration d'impôt : **les vendredis 2 et 16 juin, de 9 à 12h et de 14h à 15h30**

CGSP - Salle Yerna, 2^e étage, place St Paul, 9/11 à 4000 Liège.

Welkenraedt

La Régionale CGSP Welkenraedt + Ostbelgien, rue de la Gare 14, organisera des permanences fiscales les **16 et 23 juin de 9h à 12h30 et de 14h à 17h**.

CECI N'EST PAS UN TROU !
La Sécurité sociale expliquée à ma petite fille

UN COURT-MÉTRAGE D'ANIMATION PRODUIT PAR LE CEPAG ET RÉALISÉ PAR LUCIE THOCAVEN
AVEC LES VOIX DE :
BOULI LANNERS // YOLANDE MOREAU // CHARLINE VANHOENACKER
A DÉCOUVRIR SUR :
WWW.CECINESTPASUNTROU.BE

UNE CAMPAGNE DU CEPAG AVEC LE SOUTIEN DE

CHOISIR, C'EST DÉSOBÉIR !
LES DETTES ILLÉGITIMES ET L'INJUSTICE : À BAS !
5^E UNIVERSITÉ D'ÉTÉ DU CADTM EUROPE

ON S'PREND PLUS LA DETTE
WE ARE 99% (PLASTIC) TOO SMALL TO JAIL! OCCUPY ALL ROOMS CLASS WARS
EFFACE LA DETTE, PAS LA PLANÈTE

3 JOURS DE CONFÉRENCES, ANIMATIONS, DÉBATS, RENCONTRES ET MUSIQUE
LES 30 JUIN, 1 & 2 JUILLET 2017
LA MARLAGNE, NAMUR, BELGIQUE

PLUS D'INFOS ET INSCRIPTIONS : www.CADTM.org / 00324.226.62.65

Pour sortir du « clair-obscur »

Le second tour des élections présidentielles françaises vient de livrer son verdict. Emmanuel Macron devient le plus jeune président de la 5^e République. Il faut, cependant, dépasser cette anecdote et tirer quelques enseignements de ces quelques mois qui ont rythmé la vie politique française et européenne.

Car, si l'élection de Macron est tout sauf anodine, il en est de même du contexte général de cette campagne.

Premier constat à tirer, à gauche, la social-démocratie molle ne fait plus recette. Le Peuple de gauche n'en veut plus de ce consensus du « centre » qui fait des partis de la gauche « gouvernementale » les alliés objectifs des politiques d'austérité et de remise en cause du modèle social. Une dynamique similaire a vu le jour en Grèce, en Espagne, en Allemagne...

Partout, la preuve a été faite que la gauche n'est pas morte mais qu'elle a besoin, à la fois, de se réinventer et, dans le même mouvement, de revenir à ses fondamentaux et oser analyser la société en termes de rapport de force pour déterminer efficacement les processus de domination et être en mesure de lutter contre.

Deuxième constat, l'importance de la communication dans la construction d'un rapport de force. Macron, inconnu du grand public il y a trois ans, sans parti politique derrière lui, s'impose. Lui, le banquier, le financier, le ministre de Hollande a réussi l'exploit d'être élu en se faisant passer pour l'Homme du changement. Son élection prouve l'importance qu'il faut nous accorder à l'affirmation d'un imaginaire collectif capable de réenchanter notre action. Il nous faut fédérer derrière un projet commun, émancipateur. Un projet qui met en avant la solidarité, la fraternité et l'égalité. Un projet qui consacre le droit au bonheur, qui propose des alternatives à la marchandisation de la santé, de la culture, de l'enseignement, de l'environnement... Bref un projet à hauteur d'Homme.

Troisième constat, la montée de l'extrême droite est inquiétante et son installation dans la vie politique ne doit jamais être synonyme de banalisation de ses idées abjectes et nauséabondes. En politique, il y a des adversaires et des ennemis. À coup sûr, l'extrême droite relève de cette seconde catégorie. Les appels à lui faire barrage ont été, dès le soir du second tour, une posture parfois ridicule de certains responsables de la « gauche ». Car faire barrage, ce n'est pas lutter contre ! Faire barrage, si c'est nécessaire, n'est absolument pas suffisant. Il faut réunir les conditions pour que plus jamais nous ne soyons, nous ou certains de nos Camarades, appelés à faire barrage (par les urnes ou par la rue) à l'extrême droite. Cela passera par un travail quotidien de lutte active contre les idées de rejet, de haine et d'intolérance qui polluent trop souvent nos discussions en famille, entre amis et collègues. Il nous faudra répéter sans cesse, qu'opposer les travailleurs belges aux immigrés, les chômeurs aux sans-papiers, les Flamands aux Wallons c'est opposer les victimes entre elles, c'est faire le jeu de ceux qui veulent nous faire oublier que par-dessus ces oppositions créées de toutes pièces il y en a une, bien réelle, qui concerne la redistribution des richesses produites.

Bref, pour lutter contre les banquiers et les fascistes, il nous faut prendre notre avenir en main.

Il nous faut être un maillon essentiel de la création de ce projet de gauche radicale et démocratique qui fédère derrière lui et s'appuie sur des moyens de communication faisant la part belle à l'éducation populaire, à l'intelligence, à la volonté d'aller vers l'autre et à la solidarité.

Bref, pour reprendre les mots d'Antonio Gramsci « *Le vieux monde se meurt, le nouveau monde tarde à apparaître et dans ce clair-obscur surgissent les monstres* ». À nous, pour lutter contre les monstres, quels qu'ils soient, de nous mettre à l'œuvre, par-delà nos différences, pour faire naître ce nouveau monde !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Réforme du paysage hospitalier et du financement des hôpitaux : Vers une médecine à deux vitesses

En janvier 2017, le gouvernement fédéral a décidé d'accélérer les décisions prises lors du conclave budgétaire d'octobre 2016 en matière de réforme hospitalière et de soins de santé. Si l'objectif proclamé est plus d'efficacité et de rationalité dans la gestion des hôpitaux, il apparaît aujourd'hui que les économies préparent une médecine à deux vitesses tout en révélant de sombres calculs communautaires et des attaques contre le service public.

La réforme du paysage hospitalier belge a été lancée dès 2015 par Maggie De Block, ministre des Affaires sociales et de la Santé publique du gouvernement fédéral. Elle s'intègre dans la 6^e réforme de l'État qui a entraîné la régionalisation d'une partie de la sécurité sociale, notamment en matière de soins de santé (infrastructures hospitalières, maisons de repos, maisons de soins psychiatriques, etc.). Cette réforme s'inscrit également dans les coupes budgétaires à hauteur de près d'un milliard d'euros dans le budget 2017 des soins de santé.

Des hôpitaux en réseau

L'objectif de la réforme est d'aboutir d'ici fin 2017 à une recomposition du paysage hospitalier en Belgique. L'axe principal est la constitution de « réseaux hospitaliers locorégionaux » (RHL). Cela signifie que les hôpitaux seront intégrés à des réseaux hospitaliers qui détermineront et répartiront les tâches entre institutions de soins et pourront prodiguer tant les soins de base que ceux appelés spécialisés ou de référence. La liste des soins de base, spécialisés, de référence ou universitaires doit encore être décidée par le fédéral¹.

Ainsi, tous les hôpitaux d'un même réseau ne disposeront pas tous des mêmes équipements ni des mêmes spécialisations. Les « missions de soins » ne devront pas spécifiquement être disponibles dans chaque hôpital mais

se trouver dans un réseau. Clairement dit, il faudra un service de maternité ou d'urgence dans chaque réseau mais pas dans chaque hôpital de ce réseau.

Qui décidera des associations d'hôpitaux ? Sous quelle forme juridique ? Qui pourra garantir encore des soins de proximité pour tous les patients ? Aujourd'hui, la confusion est totale et nos craintes absolues !

Ces réseaux recouvriraient un territoire bien défini au sein duquel les hôpitaux s'associeraient. Un réseau devrait pouvoir couvrir un territoire d'environ 450 000 patients potentiels.

La ministre prévoit 25 réseaux (RHL) sur toute la Belgique dont 2 pour Bruxelles et 9 pour la Wallonie ; ce qui fait 14 pour la Flandre. Ces réseaux sont d'abord calculés en fonction de la densité de population et non de la superficie des territoires, ce qui défavorise de facto la Wallonie (vous avez dit « communautaire » ?).

L'ampleur de la réforme a des conséquences sur l'ensemble des hôpitaux wallons, particulièrement les hôpitaux publics, mais elle touche également les nouvelles compétences de la Wallonie.

Enjeux communautaires

La réforme aura des impacts sur les soins à domicile ainsi que sur le secteur ambulatoire, de même que sur l'aide à domicile qui sont des compétences wallonnes.

Malgré les promesses de ne plus toucher à la Sécu et de réaliser une réforme budgétairement « neutre », le gouvernement fédéral fait porter au financement des hôpitaux plus d'un tiers des 907 millions d'économies de sa rage austéritaire. Cette réforme va donc accélérer un sous-financement des hôpitaux au travers d'une diminution significative des remboursements de soins hospitaliers.

D'ores et déjà, les hôpitaux anticipent la création des réseaux. Des services sont fermés et des sites hospitaliers entiers sont voués à disparaître ou à être relocalisés ; les menaces sur le personnel sont évidentes, alors que le secteur est déjà en sous-effectifs et largement malmené par de très difficiles conditions de travail².

Les Régions seront-elles financées pour développer les services indispensables appelés à compenser la fermeture de lits ou de services entiers dans certaines localités ?

À n'en pas douter, en plaçant ainsi sous tension tous les acteurs de la santé, la res-



structuration hospitalière en cours porte en elles les germes d'une 7^e réforme de l'État qui amènera la régionalisation d'une partie essentielle des matières de l'INAMI : le remboursement des soins de santé. En marche vers une médecine à deux vitesses !

Un caractère public fort !

Il faut se rappeler que la Flandre n'a quasiment plus de secteur public hospitalier. Cette réforme ultralibérale ne tient absolument pas compte des spécificités wallonnes et bruxelloises qui comptent encore plus de 40 % d'hôpitaux publics.

En Wallonie, les hôpitaux publics sont répartis sur tout le territoire. Ces hôpitaux publics sont administrés par des conseils d'administration composés, en autres, de représentants des communes associées, ce qui permet un ancrage sur les réalités locales (intercommunales, Chapitre 12...)

Notre grande inquiétude repose sur la forme que prendra la personnalité juridique du réseau. Il semblerait que Maggie De Block privilégierait la formule de l'ASBL. Ce qui de facto privatiserait l'ensemble du réseau hospitalier.

Pourtant, nous le savons, cette gestion publique est la garantie d'une qualité de soins accessible partout et surtout pour tout le monde.

Aussi, la CGSP exige-t-elle que cette réforme ne soit pas une opportunité pour le gouvernement fédéral ultralibéral de privatiser purement et simplement le secteur public hospitalier.

Nous exigeons la garantie que les hôpitaux publics :

- conservent les missions de service public qui s'imposent à tout hôpital public (accessibilité et qualité des soins, gouvernance, couverture des déficits éventuels) ;
- puissent poser de nouvelles balises à la coopération possible entre hôpitaux tout en garantissant la spécificité du service public ;
- préservent le caractère public de la concertation sociale selon le statut syndical ; le personnel gardant le droit de bénéficier d'un statut de droit public.



Si cette garantie n'est pas donnée, alors la finalité de la réforme actuelle sera en réalité une fusion des hôpitaux au sein d'un réseau créant ainsi des monopoles régionaux sans grande possibilité de choix pour le patient.

Le fédéral imposerait ainsi sa vision à la Wallonie et à Bruxelles qui ont développé un secteur public !

Enjeux philosophiques

En l'état, nous n'accepterons aucun modèle de réseau qui ferait de l'hôpital une coquille vide appliquant les stratégies et modes de gestion décidés ailleurs. Nous soutenons un modèle qui préserve l'autonomie de gestion des hôpitaux, maintient les agréments et les financements au niveau de l'hôpital afin que celui-ci ait les moyens d'assumer ses missions.

La délimitation de réseaux locaux régionaux à 25 (9 en Wallonie et 2 à Bruxelles) fait l'impasse sur les associations déjà constituées au fil du temps et sur les disparités territoriales que connaissent certaines régions. De plus, elle part du principe que l'association « philosophique » doit être dépassée. Cependant, nous ne partons pas de rien. Un certain nombre de réseaux hospitaliers existent déjà, tantôt basés sur une proximité géographique, tantôt sur une base philosophique ou sur le caractère public des hôpitaux concernés.

Malgré l'austérité budgétaire, il est indispensable de considérer la situation sur le terrain et de faire en sorte que les futurs RHL permettent de couvrir l'ensemble du territoire en garantissant les points suivants :

- l'accès aux soins pour l'ensemble de la population ;
- une association librement consentie par les hôpitaux au sein d'un réseau, notamment en permettant de conserver les formes de collaboration existantes ;
- le chevauchement de certains réseaux sur certains territoires ;
- le nombre d'habitants concernés par un réseau peut être plus limité, eu égard à la disparité territoriale, démographique et linguistique de la Wallonie et aux problèmes de mobilité et d'accessibilité aux soins qu'engendrerait un réseau trop étendu.

1. La Ministre prévoit moins d'hôpitaux de référence que de RHL. Quant aux hôpitaux universitaires, elle indique que tous ne pourront pas accomplir l'ensemble des missions universitaires et qu'ils devront donc se spécialiser !

2. De nombreuses études démontrent le burn-out du personnel soignant. Voir notamment <http://pro.guidesocial.be/actualites/burn-out-l-alarmanche-vulnerabilite-du-personnel-medical-face-a-l-intensification-du-travail.html>

Sauvegarder la liberté de choix

Actuellement, la note de Maggie De Block ne fait aucune référence à l'affiliation philosophique des hôpitaux. Or, cette distinction reste essentielle à nos yeux. La plupart des hôpitaux publics travaillent en effet déjà en réseau avec l'ULB et l'ULg, tandis que de nombreux hôpitaux chrétiens sont clairement reliés au pôle académique de l'UCL. Qu'en sera-t-il si demain la ministre de la Santé impose un partenariat obligatoire sur un territoire géographique donné ?

Il y aurait alors tout à craindre de la concurrence impitoyable entre nos trois pôles universitaires, au bénéfice annoncé de l'axe confessionnel, mais surtout c'en serait fini de la garantie de liberté de choix philosophique du

patient, si cruciale en matière notamment d'avortement ou d'euthanasie.

Lorsque que l'on sait que les soins les plus spécialisés devront être référencés aux hôpitaux universitaires, on peut se poser des questions sur l'impact de cette réforme sur les pôles universitaires. Après la crise des numéros INAMI des médecins francophones, la ministre va-t-elle encore imposer ses vues sur la façon dont doivent fonctionner nos universités francophones ?

Une médecine à deux vitesses

La question du financement demeure cruciale. Dégager des moyens financiers dans un cadre d'austérité impliquera des restructurations mais aussi le développement d'alternatives à l'hospitalisation (services ambulatoires, centres de

convalescence, soins à domicile, hôtels de soins, etc.) qui requièrent un budget par lit moins élevé mais qui, à l'évidence, amèneront des suppléments tarifaires aux patients. Cela suppose des investissements, tout particulièrement de la part des Régions, aujourd'hui insuffisants.

Autrement dit, une gageure dans le cadre d'une norme limitant à 0,5 % (au lieu du 1,5 % promis) la croissance des moyens alloués annuellement à l'assurance maladie ! À moins, comme l'affirme l'Union nationale des Mutuelles socialistes, « *que l'objectif inavoué serait de laisser l'initiative aux hôpitaux (ou réseaux d'hôpitaux) d'investir sur fonds propres dans une offre de soins extra-hospitalière*³ » qui consacrerait le développement d'une médecine à deux vitesses !

3. Michel Jadot et Jean-Pascal Labille, *Les failles dans le plan ambitieux de Maggie de Block*, Solidaris, juillet 2015.

INTERNATIONAL

Socle européen des droits sociaux : embellie ou embrouille ?

Ce 26 avril 2017, après une année de consultation publique, la Commission européenne a présenté sa proposition de « Socle européen des droits sociaux ». Celle-ci consiste en 20 principes « devant contribuer au bon fonctionnement et à l'équité des marchés du travail et des systèmes de protection sociale », et se décline sous « deux formes juridiques au contenu identique : une recommandation de la Commission, prenant effet dès à présent, et une proposition de proclamation commune du Parlement européen, du Conseil et de la Commission ».¹

Celles-ci sont destinées aux États membres de la zone euro - les autres États de l'Union européenne (UE) pouvant néanmoins emboîter le pas s'ils le désirent - et portent sur trois catégories de droits : égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables et protection sociale.

Parmi les propositions en présence, figurent notamment un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, l'allongement du congé parental pour les pères, l'accès à l'information sur les lieux de travail, un meilleur accès à la protection sociale...

Cette initiative de la Commission a évidemment le mérite d'exister. Loin de nous l'idée de jeter le bébé avec l'eau du bain. Cependant, l'analyse de cette proposition porte à penser

que ladite eau du bain est pour le moins trouble et polluée, et que le bébé pourrait s'en trouver à tout le moins affaibli, s'il survit seulement à sa boueuse apnée.

Paradigme inchangé

Pourquoi tant de réserves ? Tout d'abord, parce que la Commission situe clairement cette initiative *dans le cadre et en accord avec* les objectifs de l'Union économique et monétaire, de la Gouvernance économique européenne et du Semestre européen, qui ne sont dès lors absolument pas remis en question et restent largement prioritaires face aux droits sociaux. Pour rappel, ces objectifs visent au premier chef la réduction de la dette publique et du déficit des États membres et ce, via l'imposition de mesures d'austérité drastiques allant dans le sens exactement inverse de celui d'un renforcement des droits fondamentaux.

Parallèlement à la communication relative au socle des droits sociaux, la Commission européenne a, dans le cadre du Semestre européen, envoyé aux États membres leur « bulletin » annuel respectif, leur indiquant les efforts budgétaires à réaliser pour répondre à la norme imposée d'un maximum de 0,5 % de déficit et de 60 % de dette publique. La Belgique reçoit ainsi l'injonction de pousser plus avant les réformes



engagées par le Gouvernement Michel concernant notamment, le recul du départ à la retraite et le durcissement des conditions d'accès à celle-ci, le renforcement de l'activation des chômeurs et la restriction des droits au chômage, la modération salariale et la remise en cause de l'indexation des salaires, la réforme du système d'enseignement et de formation professionnelle, l'accroissement de la concurrence en levant les « barrières administratives et juridiques trop contraignantes » (comprenez, facilitez le licenciement et réduisez les mesures d'information et de prévention), et la réforme fiscale entamée avec le tax-shift. La Commission encourage par ailleurs explicitement la révision de la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi en concertation avec les partenaires sociaux, enjoignant ainsi au gouvernement de limiter la concertation sociale.

Ainsi, tandis qu'en mars 2017, la Commission qualifie de « progrès substantiels » les attaques sur les salaires, les retraites, l'index et sur toute dépense publique d'ordre social, en avril, elle communique sur la nécessité de renforcer la protection sociale, l'accès à l'emploi et l'égalité des chances... autrement dit, « n'arrosez jamais votre potager, mais protégez bien vos légumes ».

En outre, les principes mis en avant dans le socle européen des droits sociaux n'auront **pas un caractère juridiquement contraignant** *per se*, constituant un simple « cadre de référence », et leur application sera laissée à l'appréciation des autorités nationales et locales.

Un contenu lacunaire...

Au-delà de la perplexité dans laquelle nous laisse le côté schizophrénique de la proposition, des réserves sont également à émettre en ce qui concerne son contenu. En effet, le texte ne fait pas de propositions concrètes pour parvenir à la réalisation des objectifs qu'il se donne, et omet de rencontrer un certain nombre d'urgences telles que : la lutte contre le travail précaire et l'inégalité salariale entre hommes et femmes ainsi que les multiples formes de violence faite aux femmes, la nécessité de renforcer la négociation collective, la protection contre les licenciements des femmes revenant de leur congé de maternité, la lutte contre le dumping social, la nécessité d'une politique fiscale harmonisée, la protection des migrants et des minorités...

Par ailleurs, force est de constater également que, comme c'est déjà le cas dans la plupart des textes européens, la protection sociale est déclinée sous le prisme restreint et restrictif de la mise en œuvre de plans uniquement destinés aux personnes les plus précarisées (« *most vulnerable* »), autrement dit une sorte de « charité » instituée. Cette manière de circonscrire le « social » à des plans de « soulagement temporaire de la détresse » des personnes les plus exclues du système tend à faire l'impasse sur la nécessaire solidarité de fait entre toutes et tous que constitue une sécurité sociale saine et renforcée grâce à laquelle justement, de telles situations de détresse n'existeraient pas.

...et contradictoire

Certains termes utilisés, tels que « flexicurité », marché du travail et protection sociale « performants » laissent à penser qu'une fois encore, le social est mis au service du marché.

Les lobbies patronaux aux abois

Bien que ne prêtant pas – à ce stade en tout cas – à des portées révolutionnaires, les avancées sociales proposées par la Commission européenne font déjà l'objet d'une levée de boucliers de la part de certains États membres et de lobbies patronaux tels que *Business Europe*. Compte tenu des moyens dont disposent de tels lobbies pour influencer les décisions européennes, le monde du travail devra, lui, redoubler de vigilance pour éviter que ces menues avancées ne s'évaporent en quelques résidus de copeaux linguistiques.

Conclusion : pour une refondation du modèle européen

S'il comporte des lacunes évidentes, le socle européen des droits sociaux représente néanmoins une première esquisse d'avancée dans le sens d'une Europe aux contours plus humains. Les 20 principes mis en avant dans ce socle européen peuvent bel et bien porter en eux la promesse de meilleurs lendemains. L'une des conditions pour ce développement prometteur devant être de changer totalement l'eau du bain, c'est-à-dire transformer radicalement le paradigme ultralibéral régissant les orientations européennes.

En effet, aucun socle social ne pourra trouver de solidité sur le terrain des dogmes de l'orthodoxie néolibérale. Par définition, un socle doit sous-tendre et porter. Un socle n'est pas un remaçonage aléatoire apporté à une armature défailante. Et sa solidité dépendra de fondations fermement arrimées. Celles-ci se trouvent dans le renversement des priorités, les droits fondamentaux, le travail décent, l'inclusion et la protection sociale devant s'imposer aux politiques économiques.

1. Communiqué de presse de la Commission européenne, 26/04/2017



La diversité, un combat syndical pour l'égalité et la solidarité !

La diversité est une notion étendue dont il est beaucoup question. Dans l'approche syndicale, elle est indissociable des problèmes de discrimination et ramène à la question de l'égalité et de la solidarité entre travailleurs. Pour la CGSP-Bruxelles, l'enjeu de la diversité prend en compte la situation bruxelloise et sa dimension services publics.

En matière sociale, la diversité évoque les différences entre des individus ou groupes d'individus. Ces différences, qu'elles soient choisies (croyances philosophiques ou religieuses...) ou naturelles (sexe, âge, origine, préférences sexuelles, caractéristiques physiques...) ou encore la manière de s'exprimer ou le quartier d'habitation peuvent être le motif de jugements voire de distinctions qui justifieraient des traitements inégaux entre les individus. Dans le monde du travail, cela se traduit par des discriminations qui peuvent intervenir avant l'embauche ; au niveau des rémunérations ; au niveau du type d'emploi, notamment.

Pour rappel, on distingue six grands critères de discrimination : 1. le genre ; 2. l'origine ; 3. la santé et le handicap ; 4. l'âge ; 5. le niveau d'expérience ; 6. le niveau de formation.

Le cas bruxellois

La situation de la région de Bruxelles-Capitale en termes de marché du travail et de niveau de formation est particulièrement propice aux discriminations. Des catégories de la population sont très nettement sous-représentées sur le marché du travail en comparaison de leur nombre dans la société. Bruxelles est devenue une ville multiculturelle où près de 40 % de la population active est d'origine étrangère et jeune, mais aussi lourdement touchée par un taux de chômage de masse (+ de 20 %) nettement plus élevé que dans les autres régions (13 %). Chez les Bruxellois de 15 à 24 ans sans emploi, le chômage s'élève jusqu'à 33,2 % ! De plus, si le niveau de qualification global n'a jamais été aussi élevé qu'aujourd'hui, il reste un grand nombre de personnes peu qualifiées à Bruxelles où environ 65 % des demandeurs d'emploi n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Un contexte qui conduit à une ethnostratification du marché du travail qui

se traduit par des carrières et des salaires différents pour les travailleurs d'origine étrangère, souvent cantonnés dans les secteurs de l'intérim, du nettoyage, de la construction, de l'horeca ou des soins de santé et qui accède moins facilement que les Belges d'origine et les citoyens européens aux secteurs mieux rémunérés et à certains services publics.

C'est pourquoi la lutte contre la discrimination, notamment au niveau du recrutement, constitue un enjeu crucial de la politique d'emploi bruxelloise. Il faut combattre la discrimination directe et indirecte sur le marché du travail et promouvoir une politique de diversité dans les entreprises bruxelloises et le secteur public.

À cette fin, il existe un arsenal juridique considérable qui va des lois anti-discrimination aux conventions collectives de travail en passant par les ordonnances bruxelloises :

(voir <http://diversities.brussels>).

Un cadre légal qui ne suffit cependant pas à écarter les discriminations qui ne disent pas leur nom et peuvent prendre des formes insidieuses. C'est là que l'approche syndicale et l'intervention des délégués syndicaux au plus près des travailleurs trouvent toute leur pertinence. Il s'agit de replacer la diversité dans la problématique globale des rapports de domination qui se développent dans les rapports de travail. L'enjeu de cette approche est double : sur le plan individuel, il s'agit d'avoir les mêmes chances, d'être reconnu dans ses compétences et expériences ; sur le plan collectif, il s'agit d'empêcher la dégradation générale des conditions de travail qu'engendrent les inégalités. In fine, c'est le principe de solidarité qui est essentiel. Des travailleurs unis seront plus forts pour défendre leurs intérêts face à la direction.

Pour les organisations syndicales, le souci de la diversité est une occasion

pour lancer une réflexion et de nouveaux outils pour aller vers davantage d'égalité dans le monde du travail, y compris en leur sein (notamment en ce qui concerne l'(in)égalité hommes-femmes).

Les pouvoirs publics ont un pouvoir déterminant pour développer des politiques de diversité. Leurs secteurs d'activité et leur importance dans la société leur permettent d'agir sur le fonctionnement du marché du travail, de mener des politiques de recrutement et de soutenir des actions favorables dans ce domaine.

En s'impliquant dans ce processus, la CGSP continuera à exercer sa vigilance et à développer ses initiatives en faveur de ses affiliés.

Rudy Janssens

Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

Afin d'approfondir la réflexion et développer de nouvelles pistes d'action, la CGSP-Bruxelles poursuit son cycle de débats syndicaux :

Politiques de diversité dans les services publics et rôle des syndicats

lundi 26 juin 2017

18h > 20h – Salle A

Rue du Congrès, 17 à Bruxelles

avec :

- Philippe Van Muylder, Secrétaire général de la FGTB-Bruxelles
- Gracia Pungu, Fonctionnaire, Militante, CGSP
- Fadila Laanan, Ministre de la RBC

www.cgspacod.brussels

1 jour par an pour la fête du travail

365 jours de combat et de lutte pour préserver nos acquis sociaux

Quand paraîtra cette *Tribune*, les déclarations du 1^{er} mai seront déjà loin dans notre mémoire.

Le travail et la lutte syndicale c'est au jour le jour, 365 jours par an.

Dans les prochaines semaines, nous devons nous positionner sur des dossiers importants comme :

1. La négociation d'une nouvelle Convention collective de travail pour la période 2017/2018.
2. L'impact, aussi dans la fonction publique sur le rachat des années d'étude pour le calcul de la carrière à prendre en compte pour la pension.
3. La mise en œuvre de critères de pénibilité et des métiers qui pourront en bénéficier.
4. La remise au travail des malades de longue durée.
5. ...

En plus de nos problèmes « spécifiques » liés à nos secteurs d'activité, nous devons tenir compte des réalités politiques de notre pays, mais aussi des pays adjacents et de la mondialisation.

Avant d'être un travailleur statutaire ou contractuel, ouvrier ou employé, homme ou femme, nous sommes citoyens du monde et espérons un monde meilleur pour nos enfants et petits-enfants.

De plus en plus désorientées par une précarité croissante qui touche aussi le monde du travail, certaines voix choisissent maintenant ouvertement les « extrêmes ».

Au niveau national ou fédéral, il appartient à une organisation syndicale comme la FGTB et la CGSP de faire appel à la mémoire, à l'histoire pour éviter les dérives et les horreurs du passé et générer l'espoir que rien n'est écrit d'avance.

À ce titre : « résistons et soyons insoumis au langage aseptisé des employeurs mais aussi des gouvernants qui culpabilisent le travailleur, tout en le pressant comme un citron pour en retirer des profits de plus en plus conséquents ».



*Le secrétariat permanent,
Bart Neyens
Stéphane Thoumsin
Eric Halloin*

Petit florilège des dossiers approuvés en avril 2017

Juste avant les festivités liées au 1^{er} mai, la CGSP a entériné certaines revendications quantitatives à la Commission paritaire du 27 avril 2017, qui parfois sont liées à notre dernier cahier revendicatif, ou dans le prolongement de celle-ci.

Songesons à :

1. Un jour de congé supplémentaire en 2017.
2. L'octroi d'un deuxième avantage non-récurrent.
L'objectif réside à passer d'un taux de satisfaction client de 79,5 % à 80,4 % sur la période du 1^{er} avril au 30 juin 2017.
Le paiement aura lieu fin juillet.
Le montant est de 125 euros bruts.
Afin de limiter au maximum les impondérables pouvant fausser les résultats, la CGSP a fait écrire la condition supplémentaire suivante : « *si pendant la période de référence, des circonstances exceptionnelles et imprévues se produisent ou se sont produites qui rendent impossible la réalisation de l'objectif, Proximus et les organisations syndicales entameront sans délai le dialogue social afin d'adapter les critères d'évaluation pour neutraliser les effets des circonstances exceptionnelles et imprévisibles* ».
3. Concernant le Mérite 2017/2018, la proposition du budget Mérite pour 2017 sera de 0,9 % (de la somme des rémunérations annuelles de référence) pour chaque catégorie des cadres (M1 à M3), M4 et la force de vente (V1 à V6).
L'implémentation commence en avril 2017.
Quant au collaborateur provenant de Wireless Technologies, il bénéficie de 7 points de mérite en 2017.
4. Compensation des problèmes IT en Q1 2017 chez FOS & DIR.
En fonction du score total atteint sur le trimestre, les réalisations des vendeurs pour le trimestre en question seront augmentées de 4 % pour FOS et DIR (PCI & PCR) pour le premier trimestre (Q1) en 2017.

Quelques changements à CBU

1. Fermeture PCR Charleroi, rue de la Montagne au 29 mars 2017.
Ouverture d'un shop le 31 mars 2017 au Centre commercial Bellefleur, route de Philippeville, 329 à Charleroi.

2. Les nouvelles heures d'ouverture du Proximus Center Dinant sont :
- lundi-mardi-mercredi-jeudi-vendredi : 10h à 18h.
- samedi : 10h à 13h et 14h à 17h.
3. Ouverture du samedi Bruxelles Towers.
Dans le cadre de l'évaluation en cours, l'ouverture du samedi de Bruxelles Towers est prolongée jusqu'au 31/12/2017.
Il n'y a pas d'adaptation de l'objectif.
Le nombre de vendeurs le samedi est de 3 (possibilité de 4 vendeurs pendant la période de fin d'année).
4. Ouverture d'une antenne business en dehors du centre de Namur (Erpent) à partir du 1^{er} mai 2017.
Du lundi au vendredi.
Uniquement sur rendez-vous.
La date de fin de ce « pilote » est le 31/10/2017.
Pas de prolongation sans accord dans le groupe de travail « SOC » préalable.
5. Ouverture d'une antenne business en dehors du centre de Brugge après la fermeture de Brugge Astrid.
Du lundi au samedi.
Uniquement sur rendez-vous.
Même date de fin que pour Erpent.
Pas de prolongation sans accord en groupe de travail « SOC ».
6. Dans le cadre du déploiement de la fibre optique dans un quartier, Proximus a développé toute une campagne spécifique « Brownfield » afin de convaincre les clients de l'avantage de la fibre optique et de clôturer la vente.
Où ? : rez-de-chaussée commercial, Boulevard Émile Jacqain 52 - 1000 Bruxelles.
Fin ? : 15 juin 2017.
Qui ? : tous les shops du district de Bruxelles y participent à tour de rôle, sur base volontaire.

Le grand dossier de ce mois concerne la réorganisation de CUO_MST : organisation HPOIII Customer Operations/076.

En plus des mesures « génériques », 9 départements sont impactés (CAB ; MAS ; PRF ; ASA ; CHC ; DIS ; BCR ; E2E ; LOG).

Page suivante, le tract reprenant notre position :

Flash info **CGSP/SLFP 27/04/2017**

Lors de la Commission paritaire du 27/04/2017 un accord a été conclu concernant la restructuration de CUO. Vous devez savoir que les négociations et les nombreuses adaptations au dossier ont pris plus de 8 mois. Finalement les objectifs communs comme la sécurité de l'emploi, l'avenir de l'entreprise et la possibilité d'une carrière interne sont devenus l'épine dorsale du dossier CUO.

Plus de 190 jobinfo's, des mutations, des initiatives spécifiques et des recrutements sont prévus dans le dossier avec des engagements sur l'insourcing et la garantie d'une carrière interne dans différents services tels que E2E, ASA, BCR, LOG mais aussi chez MAS, PRF et CAB. L'implémentation permettra à de nombreux collègues d'obtenir une promotion ou une mutation pour se rapprocher de leur domicile. Des éléments tels que la carpolicy obligatoire ne font plus partie du dossier.

Le front commun ne cache pas que le point le plus délicat était LBS (location based services). Le système « test-pilote » que nous avons approuvé est bien plus limité que ce que Proximus nous avait proposé en 2016. Nous avons pris la réglementation du système de badge comme référence et il ne sera donc pas possible pour un coach ou un manager d'utiliser le nouveau système pour effectuer du « Track & Tracing » pendant la journée. Des sessions d'informations sur le terrain seront rapidement organisées. Un point de contact et un groupe de travail au niveau national suivront le fonctionnement du système. Après des évaluations intermédiaires, cette partie du dossier sera de nouveau à l'ordre du jour de la commission paritaire du 13 décembre 2017. Sans évaluation positive le « pilote » prendra fin.

La restructuration de CUO ne se fera pas en une semaine, les différentes mesures seront mises en place dans le courant 2017 et 2018. Si vous souhaitez plus de détails sur cette réorganisation ou par rapport à des problèmes plus spécifiques, n'hésitez pas à contacter votre délégué local ; il sera en mesure de vous donner des explications concernant les évolutions de votre service ou posera les bonnes questions au management.

Par la négociation nous sommes arrivés à cet accord et nous continuerons à négocier pour vous obtenir les meilleures conditions de travail possible.

Merci à vous pour votre fidélité.

Vous pouvez compter sur nous !

Ensemble on est plus fort !

Période du 15 au 31 avril 2017

Dossiers traités à la Commission paritaire du 18 avril 2017

1. Programme OCA/AIM

Dossier approuvé à l'unanimité des voix.

2. Prime OJTI sur des positions opérationnelles non soumises à la licence

Dossier approuvé à l'unanimité, mais les organisations syndicales signalent que le cas des agents FICO n'est pas encore réglé.

3. Just culture

État des lieux sur la mise en place du groupe de travail chez le Ministre Bellot.

Dans ce cadre, la demande concerne le fait que les contrôleurs aériens soient encouragés à communiquer des informations relatives à la sécurité en instaurant une juste culture dans laquelle ils ne sont pas sanctionnés pour des actions, omissions ou décisions qui sont proportionnées à leur expérience et à leur formation, mais dans laquelle les négligences graves, les manquements délibérés et les dégradations ne sont en aucune manière tolérés.

Les propositions de Belgocontrol reposent sur 5 axes essentiels à ce plan d'action :

- Définir un cadre réglementaire favorisant une juste culture.
On peut songer notamment comme en Hollande à :
 - l'obligation de notifier les évènements liés à la sécurité de la navigation aérienne ;
 - la protection des données personnelles ;
 - l'interdiction d'intenter des actions en ce qui concerne les infractions à la loi non préméditées ou commises par inadvertance ;
 - l'interdiction d'utiliser des comptes rendus d'évènements comme preuves contre les agents dans le cadre de procédures administratives et disciplinaires.
- Renforcer et formaliser la coopération avec les autorités judiciaires.
- Améliorer la transparence et la communication vers le public.
- Sensibiliser et former les acteurs concernés (DGTA, autorités judiciaires).
- Adopter des mesures préventives en formalisant clairement, sans ambiguïté l'ensemble des règles nationales et en les transposant dans les procédures opérationnelles.

D'autre part, Belgocontrol demande que les règles en matière d'atténuation du bruit (PRS, altitudes minimales...) ne fassent pas l'objet de dispositions pénales à l'encontre des contrôleurs aériens mais fassent l'objet de dispositions administratives à l'encontre de l'entreprise publique.

4. Avantage non-récurrent lié aux résultats

L'objectif sur la période de référence (trois mois) est dépassé (2,02 au lieu de 1,85).

Afin de pouvoir payer la prime à 100 %, une concertation a eu lieu avec les trois secrétaires des syndicats pour trouver une solution.

Si on ne comptabilise pas 2 groupes (certificat « grippe » de 2 X 15 jours d'absence pour maladie et absence d'un jour), le coefficient descend à 1,79.

Accord des 3 syndicats.

HR fait aussi remarquer :

- les absences d'un jour représentent 40 % de la totalité des absences ;
- ces absences d'un jour sans certificat sont principalement prises le lundi et le vendredi.

HR demande pour examiner une adaptation de la note 0068 sur les absences maladie se voulant préventive, mais aussi répressive (à suivre et surveiller).

5. Note d'enregistrement des heures opérationnelles sur la position de travail

La version 0.4 est adoptée à l'unanimité.

À cet égard, Belgocontrol confirme que le but est de mesurer les 150 heures requises sur base annuelle pour garder la licence.

6. Arrêté royal concernant la disponibilité des contrôleurs aériens

Un arrêt du Conseil d'État demande une adaptation du statut administratif.

La CGSP a fait une analyse juridique de ce dossier et demande que l'on ne mette pas de date de fin en ce qui concerne la compétence de la Commission paritaire de Belgocontrol.

Cette demande a été acceptée par la Direction de Belgocontrol.

Le point a été accepté à l'unanimité.

Néanmoins, vu la gravité de la décision Gouvernementale et le préjudice pour les organisations syndicales, la CGSP a fait une déclaration reprise page suivante :

**Note d'analyse et de déclaration de la CGSP à la Commission paritaire de Belgocontrol
du 18 avril 2017, concernant le point 8 de l'ordre du jour (AR dispo : Conseil d'État :
adaptation du statut administratif)**

Aux membres de la Commission paritaire de Belgocontrol,

Ce point de l'ordre du jour suscite quelques réflexions :

a) La note proposée ce jour à la Commission paritaire

La CGSP n'a cessé de déclarer la compétence de la Commission paritaire de Belgocontrol en ce qui concerne les modalités de mise en disponibilité des contrôleurs aériens.

Notre référence : analyse CGSP à la Commission paritaire du 15 mars 2016 (point 1 de l'ordre du jour).

Complémentairement, nous faisons référence aussi aux négociations portant sur :

- CP du 16 juin 2005 ; point 3 - Modification de l'article 5 du règlement des grades et échelles - REV 2/0004 ;
- Section 4 - Disponibilité - article 72/point 2 du statut administratif et article 73 - Incapacité fonctionnelle suite au contrôle direct et effectif de la circulation aérienne ;
- Redbook - article 8 - Modification de l'arrêté royal de 1997 - REV/0067 ;
- Prime 55+ REV0140 et faisant référence à l'arrêté royal de 1997 ;
- Accord CCT2009/2010 REV0146.

Pendant toutes ces années, la CGSP a correctement joué le jeu de la concertation sociale, consciente des limites du statut syndical, de la loi, mais aussi du rapport de force politique qui existe dans une entreprise publique, soit-elle « autonome ».

Le 12 avril 2016, la CGSP a pris ses responsabilités, en signant un accord qui modifiait les règles de mise en disponibilité des contrôleurs aériens, mais plus avantageux que ce que suggérait le gouvernement actuel (60 ans minimum et plus tard, 63 ans pour une mise à la pension à partir de 2022).

b) La modification de l'article 29, §1^{er}, alinéa 1^{er} de la loi du 21 mars 1991

Depuis le 19 mars 2017, c'est maintenant un fait accompli, car la loi a été modifiée.

Dans les faits, on retire la possibilité qui existait via les articles 33 et 34 de la loi du 21 mars 1991, de négocier en interne des dispositions particulières sur la mise en disponibilité.

Toute modification est dorénavant du domaine exclusif du « gouvernement ».

Il est d'ailleurs intéressant de relever ce qui est écrit par l'avis du Conseil d'État (N° 60.535/4 du 20 décembre 2016).

« La question se pose de savoir quels sont les motifs de nature à justifier l'intervention du législateur, pour une seule entreprise publique autonome, à savoir Belgocontrol dans le jeu des règles énoncées par les articles 33 et 34 précités ».

« Ces articles ne sont que l'expression du principe d'autonomie reconnu aux entreprises entrant dans le champ d'application de la loi du 21 mars 1991 et notamment consacré en ce qui concerne la détermination du statut du personnel et du statut syndical de ces mêmes entreprises ».

« Dans ce cadre, il ne sera pas perdu de vue qu'une atteinte trop importante à l'autonomie peut être de nature à modifier la situation des Entreprises publiques autonomes au regard du règlement (UE) n° 549/2013 du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2013 relatif au système européen des comptes nationaux et régionaux dans l'Union européenne ».

Dire que la CGSP ne se pose pas de question serait un euphémisme.

À ce jour, nous ne voyons qu'une raison à cette modification radicale de la loi du 21 mars 1991 : les dégâts collatéraux occasionnés depuis des années pour ce dossier au niveau médiatique, social et politique.

Nous le regrettons, et nous verrons en temps utile s'il existe encore des moyens d'être traité aussi équitablement que nos collègues des autres Entreprises publiques autonomes (Poste, Proximus).

7. Gestion des incidents

Ce point, à la demande des 3 organisations syndicales est retiré de l'ordre du jour et sera réexaminé en groupe de travail statut du 24 avril 2017.

Lors de ce groupe de travail du 24 avril, Belgocontrol est venu avec une note et des propositions pour le court et le long terme.

- À court terme :
 - établir des lignes de garde en fonction de la criticité des différents systèmes et donc en fonction du SLA (Service level agreement) conclu avec les clients internes et externes de DGS (DGO ; les aéroports ; les Airlines...) et de l'architecture des systèmes ;
 - par exemple, dans la situation actuelle, certains systèmes critiques (Eurocat, AMS, SINO-WAN) ne comportent pas de ligne de garde officielle et il faut y remédier, ainsi que la rémunération ;
 - définir qui est de garde,
 - mise en place d'un « dispatching » pour le shift de jour du lundi au vendredi qui permet de changer le shift TWO de jour et donne la possibilité aux agents concernés d'être disponibles pour leurs activités de maintenance préventive ;
 - dispatching « TWO » avec intervention sur le site de CANAC permettant à un collaborateur de quitter la salle TWC pour une intervention sur le site CANAC, sous certaines conditions.
- À long terme :
 - davantage de ligne de garde avec intervention à distance ;
 - agir sur le design de l'architecture dans les futurs marchés et permettre d'alléger la charge des lignes de garde associées à ce système.

Pour l'instant, ce dossier reste très sensible, notamment au regard de l'impact sur les primes de rappel en service de garde.

Dossier à suivre et à surveiller de très près.

8. Transformation de la logistique

Ce dossier a été réexaminé en groupe de travail statut du 24 avril 2017 (3^e réunion) et a apporté les modifications suivantes :

« Il a été confirmé qu'il n'y aurait aucun licenciement pour les agents contractuels et statutaires.

HR a examiné à titre individuel les agents impactés par la suppression du shuttle à Kortenberg et les propositions alternatives (Bus qui amène les agents au rond-point devant l'entrée de l'entreprise et prise en charge à 100 % du coût du trajet).

Proposition de formation pour les agents de l'accueil qui souhaitent faire les shifts tardifs.

En cas de perte de primes, application de la CCT 2003/2005 sur la dégressivité en 3 ans (1^{re} année, pas de perte, 2^e année, perte de 1/3 des primes, 3^e année, perte de 2/3 des primes). »

La CGSP a proposé de mettre en place une enquête auprès des agents qui viennent en transport en commun ainsi qu'un pilote concernant la mise en place du Homeworking.

À la date du 25 avril, toujours pas de réponse.

*Éditeur responsable ; Eric Halloin
Bruxelles le 25 avril 2017*



À LIRE



Faut-il un revenu universel ?

Le débat sur le revenu universel est omniprésent. Ses partisans partent du constat que les plus pauvres ne peuvent vivre décemment avec le niveau actuel des minima sociaux... pour en conclure qu'il conviendrait de donner un revenu identique à chaque personne, quel que soit son niveau de vie. Si le constat est juste, la proposition avancée ne contribue à résoudre ni le problème du chômage ni ceux de la pauvreté et des inégalités. Elle s'appuie sur l'idée fautive que le travail serait en voie de disparition, que les protections sociales seraient obsolètes et que nous serions condamnés à vivre dans une société de plus en plus « uberisée ».

Ce livre propose une alternative au revenu universel basée sur la mise en place d'une garantie de revenu décent associée à une réduction du temps de travail afin d'assurer une transition sociale et écologique.

Créée en 1998, la Fondation Copernic est un cercle de réflexion critique du libéralisme.

Les Économistes atterrés se sont fixé pour tâche la critique radicale des politiques économiques néolibérales

Les Économistes atterrés et Fondation Copernic, dir. Jean-Marie Harribey, *Faut-il un revenu universel ?*, Éd. de l'Atelier, Ivry, avril 2017, 128 p., 10 €.



Construire un peuple

Comment la gauche peut conquérir le pouvoir à nouveau ? Que signifie le terme de populisme ? Quel est l'avenir de la démocratie libérale ? Comment définir une nouvelle lutte des classes ? Qui sont les nouveaux opprimés et les nouveaux oppresseurs ? C'est à ces questions et bien d'autres que répondent deux des personnalités les plus célèbres de la gauche : la philosophe Chantal Mouffe et le co-leader de Podemos Inigo Errejón. Dans ce livre d'entretiens, ils reviennent sur les expériences de la gauche en Amérique latine, sur la victoire de Syriza en Grèce, sur l'entrée au parlement de Podemos, et plus généralement sur la montée des extrêmes et les opportunités pour les gauches radicales en Europe.

Chantal Mouffe est une philosophe belge qui enseigne la science politique à l'Université de Westminster.

Inigo Errejón est le co-fondateur et numéro 2 de *Podemos*, parti de gauche espagnol.

Chantal Mouffe et Inigo Errejón, *Construire un peuple : Pour une radicalisation de la démocratie*, Éd. du Cerf, Paris, avril 2017, 248 p., 19 €.



Se débarrasser du capitalisme est une question de survie

Une machine à concentrer la richesse, laissant une poignée de vainqueurs face à une armée de vaincus : voilà ce qu'est devenu le capitalisme. L'État-providence n'aura duré qu'une saison, la révolution technologique en cours réduit le marché de l'emploi. Le court-termisme règne en maître, la défense de privilèges aussi exorbitants que médiocres bloque toute tentative de sauvetage.

La finance et l'économie pouvaient être réformées au lendemain de l'effondrement de 2008. Rien n'a été fait. Le verdict est sans appel : nous n'apprenons pas de nos erreurs ! Si bien qu'aujourd'hui, se débarrasser du capitalisme est devenu, pour l'humanité, une question de survie.

Paul Jorion est un anthropologue et essayiste belge, spécialiste de la formation des prix.

Paul Jorion, *Se débarrasser du capitalisme est une question de survie*, Éd. Fayard, Paris, mars 2017, 304 p., 19 €.



La guerre des gauches

Serait-ce la crise finale ? Jean-Luc Mélenchon, Benoît Hamon, Emmanuel Macron... Une gauche ? Des gauches ? Un effondrement des partis traditionnels ? Une recomposition opportune ? Ou la poursuite d'une guerre récurrente ? Du jacobinisme de 1789 au libéralisme de Mai 1968, de Tours à Epinay, des Radsocs à Nuit debout, en passant par l'Affaire Dreyfus, Vichy et la décolonisation, Kévin Boucaud-Victoire retrace ici l'épopée des gauches françaises pour appréhender les fractures qui la constituent, les maux qui la frappent, les paroxysmes qu'elles traversent.

Kévin Boucaud-Victoire est un journaliste français, cofondateur du site socialiste et décroissant *Le Comptoir*.

Kévin Boucaud-Victoire, *La guerre des gauches*, Éd. du Cerf, Paris, avril 2017, 266 p., 19 €.



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

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités - Dans nos régionales
- 3 / Édito • Pour sortir du « clair-obscur »
- 4 / Soins de santé • Réforme du paysage hospitalier et du financement des hôpitaux : vers une médecine à deux vitesses
- 6 / International • Socle européen des droits sociaux : embellie ou embrouille ?
- 8 / IRB • La diversité, un combat syndical pour l'égalité et la solidarité !

www.cgspwallonne.be

Infos TÉLÉCOM AVIATION

- 9 / Édito • 1 jour par an pour la fête du travail
365 jours de combat et de lutte pour préserver nos acquis sociaux

Proximus

- 10 / Petit florilège des dossiers approuvés en avril 2017
- 11 / Flash info CGSP/SLFP 27/04/2017

Belgocontrol

- 12 / Dossier traités à la Commission paritaire du 18 avril 2017
- 15 / À lire



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