

# TRIBUNE



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

DÉCEMBRE  
2017

TÉLÉCOM AVIATION

**CGSP**

FGTB Services Publics

73<sup>e</sup> année - n°111 - décembre 2017 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

## RICHESSSES : CRIANTES INÉGALITÉS

Dossier :  
Inégalités criantes, égalité  
en souffrance ! P. 4-5



**ÉDITO**  
De la Démocratie  
P. 3



**PENSIONS**  
Pénibilité :  
un dossier...  
pénible  
P. 6



**TÉLÉCOM AVIATION**  
Non, plus jamais ça !  
P. 9



## IRB

### In memoriam

**Camarade Philippe Packeu**



Né le 25 décembre 1937 à Ixelles et décédé le 13 octobre 2017 à Sint-Pieters-Leeuw.

Son engagement militant l'a notamment conduit à exercer plusieurs mandats syndicaux :

- Secrétaire régional intersectoriel du secteur Onderwijs ACOD BHV,
- Président intersectoriel de la CGSP-ACOD BHV,
- Membre du Bureau exécutif national de la CGSP-ACOD,
- Membre du Bureau exécutif de la FGTB-ABVV.

Nos pensées fraternelles l'accompagnent.



## DANS NOS RÉGIONALES

### IRB

#### Soirée-débat syndical

*Femmes et Hommes de l'ombre dans les CPAS*

*Quelle implication pour les conseillers communaux face à la détresse des sans-abris ?*

14 décembre de 19h à 22h

CGSP - rue du Congrès, 17 - 1000 Bruxelles (Salle A)

Avec la participation de

- Jean Peeters - Front Commun des SDF
- José Paredes - Union Bruxelloise des SDF
- Thomas Lemaigre - Revue Nouvelle

## De la **Démocratie**

Monsieur Bacquelaïne,  
Monsieur le Ministre,

Le 10 octobre - hasard du calendrier le jour de notre grève dans les services publics - vous faisiez paraître une carte blanche osant une comparaison entre les différentes organisations syndicales.

À la lecture de celle-ci, nous pourrions, simplement, vous conseiller de ne pas trop vous hasarder sur les chemins de l'analyse politique. Mais ce serait un peu court, et le souci démocratique qui semble, par moments, vous animer mérite mieux que ce conseil.

Nous comprenons fort bien qu'un homme de votre famille politique fasse le choix de s'attaquer aux services publics, au statut du fonctionnaire, à la protection sociale, au droit du travail et aux organisations syndicales. Vous avez choisi votre camp, comme nous avons choisi le nôtre !

En revanche, l'utilisation d'amalgames douteux, de généralisations hâtives et de contre-vérités ne sont pas en votre honneur.

Car vous savez que la CGSP a tenté de négocier là où le Gouvernement, dont vous faites partie, ne voulait que consulter les organisations syndicales. Vous savez qu'après avoir laissé traîner en longueur le dossier de la pénibilité, vous voulez maintenant en finir dans les plus brefs délais.

Tout cela, vous le savez fort bien !

Mais revenons au point central de votre argumentation : la Démocratie !

Monsieur le Ministre, c'est se donner bonne conscience à moindre frais que de confondre, comme vous le faites, démocratie libérale et libéralisme, et il est regrettable de voir un homme tel que vous commettre une telle erreur.

Car le libre marché n'aime pas la démocratie, bien au contraire. La lecture des « grands » accords commerciaux mondiaux qui donnent la capacité aux multinationales d'attaquer les États qui, démocratiquement, ont fait le choix de prendre des mesures pour protéger l'environnement, la santé publique ou les travailleurs, le prouve à suffisance.

La Démocratie, c'est l'émergence et le respect de la contradiction, de la contestation.

La Démocratie, c'est la constatation de l'opposition de points de vue et la tentative, fragile, de travailler au dépassement de celle-ci. Bref, la Démocratie, la vraie, se juge à sa capacité de considérer l'opposition, fut-elle menée lors d'une manifestation ou d'une grève, non pas comme un péril mais comme une source de progrès.

Alors oui, nos actions peuvent être une menace pour vos choix politiques, peut-être même pour votre place de ministre. Mais jamais elles ne mettront en péril la Démocratie car elles sont, par la voix des dizaines de milliers de femmes et d'hommes qui les portent, une expression vivace de cette démocratie.

Une expression qui au fil des décennies a permis, grâce au courage et à la volonté, de nombreuses et significatives conquêtes sociales aujourd'hui menacées par votre gouvernement.

Votre crainte, c'est que certains fassent la preuve qu'il existe dans ce pays une opposition à vos politiques. Voilà pourquoi vous tentez de discréditer nos actions.

Pour finir, nous aurions aimé que votre exigence démocratique trouve à s'exprimer face aux méthodes et aux agissements du Secrétaire d'État à l'asile et aux migrations. Votre silence en la matière en dit plus long sur votre conception de la Démocratie que vos dissertations sur le sujet !

Démocratiquement,

Laurent Pirnay  
*Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP*

Patrick Lebrun  
*Secrétaire général de l'IRW-CGSP*

# Inégalités criantes, égalité en souffrance !

Le dernier rapport d'Oxfam<sup>1</sup> nous avertit qu'aujourd'hui 8 hommes (huit hommes !) possèdent autant que la moitié de la population mondiale. En Belgique aussi, l'extrême pauvreté d'une part et l'arrogante richesse d'autre part augmentent. Alors que les bons constats sont dressés, pourquoi les inégalités persistent-elles ?

Le rapport d'Oxfam montre que nos économies, à l'échelle mondiale, concentrent les richesses dans les mains de quelques fortunés au détriment des couches les plus défavorisées de la société, et majoritairement les femmes. Ainsi qu'Oxfam le décrit, les plus fortunés accumulent les richesses à un tel rythme que le premier « super-millionnaire » du monde verra son patrimoine dépasser le milliard de milliards de dollars dans 25 ans à peine. Pour mettre ce chiffre en perspective, il faudrait déboursier un million de dollars par jour pendant 2 738 ans pour dépenser 1 000 milliards de dollars ! Oxfam dresse ainsi le constat que les grandes entreprises et les plus fortunés alimentent la crise des inégalités en augmentant leurs revenus (et en diminuant les salaires des travailleurs), en éludant l'impôt et en utilisant leur pouvoir pour influencer des politiques qui leur sont favorables.

## Des revenus décents, des richesses insolentes

Les 10 % de Belges les plus riches détiennent environ 44 % de toutes les richesses. Le top 1 % des plus riches détient plus que les 50 % des Belges qui sont à l'autre extrême de la répartition des richesses.

*Le paysage salarial en Belgique est très écartelé. Celui qui gagne moins que 2 324 euros bruts se retrouve dans les 10 % des salaires les plus bas. Celui qui gagne plus que 5 421 euros bruts se trouve dans la tranche des 10 % les mieux payés. Depuis juin 2016, le revenu minimum mensuel moyen garanti s'élève en brut à 1 531 €. C'est totalement insuffisant pour garantir une sécurité d'existence.*

Une part croissante de la population active peu qualifiée, des personnes âgées, des familles monoparentales, des jeunes possède un revenu inférieur au seuil de pauvreté<sup>2</sup>.

Alors que notre Constitution assure à chacun le droit de vivre en dignité, l'évolution sans cesse grandissante des inégalités témoigne de l'hypocrisie d'un système qui préfère donner un chèque ridicule à une opération caritative que renforcer la protection sociale dont il est pourtant responsable.



Le nombre de personnes au RIS a augmenté de 40 000 unités. Du jamais vu !

## Les riches s'enrichissent !

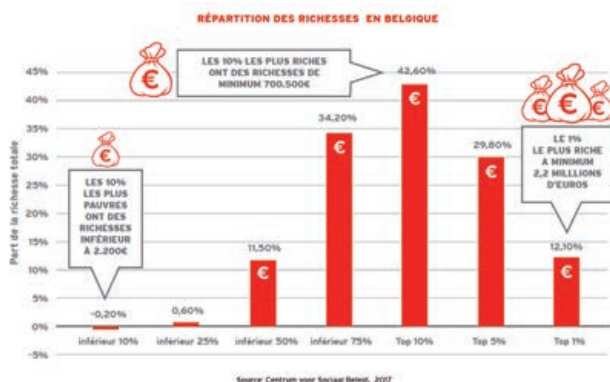
Les inégalités s'accroissent dans de nombreux domaines, en particulier en ce qui concerne les revenus. Depuis le milieu des années 1990, sous le coup de la financiarisation de l'économie, les plus riches ont recommencé à s'enrichir bien plus vite que les autres.

Ainsi que le décrit un article récent de *Financité*<sup>3</sup>, en Belgique, « entre 1982 et 2009, les dividendes sont passés de 4 à 13 % par rapport à la masse salariale. Les entreprises du Bel 20 distribuent actuellement plus de dividendes qu'elles ne font de bénéfices. Cette redistribution s'est réalisée au détriment des salariés et des investissements. »

À l'évidence, les classes les plus riches n'ont pas joué le jeu de la redistribution. Elles ont cessé d'y être contraintes lorsque les politiques libérales ont été mises en œuvre : explosion des salaires des hauts dirigeants, absence d'impôt sur la fortune, les dividendes, les plus-values, détaxation du patrimoine, dégressivité de l'impôt des personnes physiques, baisse de l'impôt des sociétés, exonération des cotisations sociales et, concomitamment, flexibilisation accrue du travail et baisse généralisée des salaires.

Comme si cela ne suffisait pas, l'absence de contrôle et une politique volontairement laxiste ont clairement favorisé l'évasion et la fraude fiscales. La FGTB a pu calculer<sup>4</sup> qu'en Belgique, chaque année, la fraude représente plus de 20 milliards d'euros qui disparaissent dans les comptes offshore des paradis fiscaux. Plus de 2 000 milliards à l'échelle européenne... L'évasion fiscale a quant à elle coûté plus de... 221 milliards d'euros, selon les statistiques du SPF Finances<sup>5</sup> !

On a tenté de nous faire croire que la richesse des riches ruissellerait dans toute l'économie via leur consommation et leurs investissements. Rien de tel bien sûr ! Les chiffres du FMI établissent que l'investissement en zone euro a chuté de 24 % en 2007 à 19,9 % du PIB en 2016. Cet argent est allé nourrir confortablement la spéculation financière...



Source: Centraal voor Sociaal Beleid, 2017

Source : Baromètre de la FGTB 2017 p. 12

## Les pauvres s'appauvrissent

Les inégalités sont plus fortes aujourd'hui car un autre phénomène s'est amorcé suite à la crise de 2008 : l'appauvrissement des plus pauvres.

### TAUX DE PAUVRETÉ DE L'ENSEMBLE DE LA POPULATION



### TAUX DE PAUVRETÉ DES FAMILLES MONOPARENTALES



### TAUX DE PAUVRETÉ DES MÉNAGES AVEC ENFANTS ET SANS TRAVAUX



Source : Baromètre de la FGTB 2017 p. 16

En effet, comment ne pas constater la difficulté de trouver un emploi ou le nombre croissant de SDF dans la rue ? La lente diminution du niveau de vie des 10 % les moins favorisés constitue un retournement historique, un marqueur de notre histoire sociale.

La précarisation massive de l'emploi, la dégradation des conditions de travail, l'accroissement des inégalités sociales traduisent mieux que tout discours l'importance du changement de société qui est en train de se produire. Ce choc nourrit le ressentiment à l'égard des « profiteurs » ! Le système se défend en ciblant aujourd'hui comme *profiteurs* moins les spéculateurs et les fraudeurs fiscaux que les chômeurs, les migrants ou les allocataires sociaux, tous affublés du signe de l'infamie de « l'assisté<sup>6</sup> ».

Les diverses mesures prises ces dernières années ont affaibli notre système de protection sociale. Le contrat social a été rompu et les conséquences néfastes des politiques de droite deviennent de plus en plus claires.

En réalité, 90 % des indemnités qui existent en Belgique sont inférieures au seuil de pauvreté, alors que les besoins sont grandissants ! La politique menée par l'actuel gouvernement ne fait que créer des pauvres supplémentaires. Depuis que le gouvernement Michel est au pouvoir, le nombre de personnes au revenu d'intégration sociale (RIS) a augmenté de 40 000 unités<sup>7</sup>.

## Des réponses concrètes maintenant !

Apporter des réponses concrètes aux besoins de la population doit s'accompagner d'une réflexion sur les mécanismes de reproduction des inégalités. Il est à présent avéré que la compétition et sa spirale infernale vers le bas nous conduisent à notre perte à tous. Choisissons la solidarité, c'est-à-dire l'égalité en action, et faisons porter l'ensemble des besoins sur la capacité contributive de chacun. Cela impose de réfléchir aux transformations de fond à apporter à notre modèle pour l'améliorer, de l'école au monde professionnel, en passant par la fiscalité, la santé, le logement, etc. Tout cela est une question de choix politiques.

Parmi ceux-ci, nous nous battons pour une meilleure redistribution des richesses. Et les outils de cette redistribution sont au cœur du modèle social que nous défendons : la négociation collective, la fiscalité fortement progressive, la protection sociale et les services publics

Les services publics sont en effet des outils de la redistribution des richesses et ce faisant, chacun, quel que soit son statut social ou ses revenus, peut trouver le moyen de répondre à des besoins vitaux et à des nécessités de premier ordre. Les services publics sont le patrimoine social universel de l'humanité !

1. OXFAM, Une économie au service des 99 %, <https://www.oxfam.org>
2. Selon l'Institut wallon de statistiques, environ un sixième de la population wallonne vit dans un ménage ne disposant pas d'un revenu de 1 115 € net par mois pour un isolé ou de 2 341 € pour un ménage composé de 2 adultes et de 2 enfants de moins de 14 ans. Voir <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-de-risque-de-pauvrete/>
3. Julien Collinet, Pourquoi les riches ont-ils gagné ? L'inégalité des chances, Financité magazine, n°47, septembre 2017.
4. Étude réalisée en juin 2010 par le Dulbea de l'ULB : <http://dev.ulb.ac.be/dulbea/documents/1462.pdf>
5. <http://www.lesoir.be/109141/article/2017-08-14/en-2016-221-milliards-se-sont-envoles-de-belgique-vers-des-paradis-fiscaux>
6. Pour les personnes qui ne sont pas ou plus sur le marché du travail, les revenus de remplacement assurent une sécurité d'existence. Selon les politiques de droite, ces revenus de remplacement sont trop élevés et n'inciteraient pas à travailler. C'est une aberration. En effet, près de 4 chômeurs sur 10 vivent avec moins de 1 000 € par mois.
7. Syndicats FGTB n°16, octobre 2017.

## Pénibilité : un dossier... pénible

Après une longue période d'hibernation, la Commission spéciale du secteur public s'est à nouveau réunie, fin septembre 2017, pour poursuivre ses travaux. Près d'un an après avoir défini les critères de pénibilité, après des mois de silence, le Ministre entend maintenant mettre les bouchées doubles pour terminer ce dossier dans les plus brefs délais.

La CGSP continue à affirmer que les agents du service public méritent mieux qu'un traitement à la va-vite sur un sujet aussi important et cela d'autant plus que le ministre est incapable de nous présenter des simulations nous permettant de juger sur pièces des effets de sa réforme.

Pour nous qui connaissons les réalités de terrain, cette réforme est, à bien des égards, extrêmement dangereuse tant pour les futurs pensionnés que pour l'ensemble de notre système de protection sociale.

Ainsi, nous ne pouvons accepter que la pénibilité ne soit reconnue à un agent qu'après avoir presté 5 ans de fonctions pénibles. Les contraintes physiques, émotionnelles, d'horaire (...) ont, dès le début, des conséquences importantes sur la vie des agents. Elles doivent dès lors être prises en compte dès le début.

Le système proposé par le Ministre entend remplacer le régime des tantièmes préférentiels par des coefficients de pénibilité (1,05 – 1,10 et 1,15). Ainsi, à titre d'exemple, 5 années de fonction pénible avec un critère de 1,1 correspondront à 5 années et demi de service **pour le calcul de l'ouverture du droit à la pension.**

Or, les tantièmes interviennent **tant** dans le calcul de l'âge de départ à la retraite que dans le calcul du montant de celle-ci. Les coefficients de pénibilité que veut introduire le ministre ne serviront plus que pour déterminer l'âge à partir duquel l'agent peut partir à la pension. En d'autres termes, si l'exercice d'une fonction pénible (pendant au moins 5 ans) permettra à l'agent de partir (un peu) plus tôt, elle ne lui garantira plus qu'il puisse partir avec une pension complète ! Inacceptable pour la CGSP.

En outre, ces coefficients ne s'appliqueraient plus qu'à la carrière **effective** et donc plus aux périodes assimilées (exception faite des congés légaux). Passent donc à la trappe les périodes de protection de la maternité, de congé parental, d'accident du travail... Il s'agit d'un précédent extrêmement dangereux qui ouvre la porte à la fin des périodes assimilées !



Ajoutons à cela qu'aucune mesure n'est prévue pour ceux qui, dans le nouveau système, devront travailler au minimum jusqu'à 60 ans alors qu'ils pouvaient partir en pension, dans le système précédent, avant 60 ans avec une pension complète (exemples : Cheminots, militaires, etc.).

Enfin, le système du Ministre Bacquelaine ne prévoit rien pour les agents contractuels. Or, une fonction est pénible ou elle ne l'est pas. Peu importe le lien juridique qui unit le travailleur à son administration ou son entreprise.

Après la pension mixte qui diminue grandement le montant de pension des travailleurs ayant commencé à travailler dans le service public comme contractuel avant

d'être nommé, et avant la suppression de la pension pour incapacité qui précarisera un nombre encore plus important de pensionnés, le Gouvernement entend faire des économies sur la pénibilité. La CGSP n'a pas marqué son accord sur cette proposition et demande au Ministre de revoir sa copie en profondeur car sa proposition est en l'état inacceptable !

**Plus que jamais, il faut rester mobilisés !**





## 30<sup>e</sup> Congrès de l'ISP

*Le 30<sup>e</sup> Congrès de l'Internationale des services publics s'est tenu à Genève du 30 octobre au 3 novembre 2017, célébrant par la même occasion sa 110<sup>e</sup> année d'existence et de lutte sans relâche pour la défense des travailleurs des services publics.*

L'Internationale des services publics rassemble plus de 20 millions de travailleurs/euses, représentés par plus de 700 syndicats dans 154 pays et territoires. Cette Fédération se consacre à la promotion des services publics de qualité partout dans le monde, et ses membres, dont deux tiers sont des femmes, travaillent dans les services sociaux, la santé, les services municipaux et de la communauté, l'administration centrale et les services de distribution tels que l'eau et l'électricité.

Sa secrétaire générale, Rosa Pavanelli, occupe admirablement ce poste depuis 2012 et a contribué, après des années plus houleuses ayant précédé le dernier congrès de Durban, à redonner à l'ISP une présence d'action d'ampleur internationale et un poids incontestable dans le combat pour des services publics de qualité et le respect des droits des travailleurs. Elle a été réélue à l'unanimité pour un mandat de 5 ans à l'occasion de ce congrès.

Son président, Dave Prentis, est également secrétaire général du syndicat britannique du secteur public UNISON.

Le Congrès fut l'occasion de très nombreux et riches débats, de discussions

enthousiastes et constructives autour du programme d'action 2018-2021 soumis par le Bureau exécutif et des quelques 55 résolutions proposées par les syndicats affiliés à la Fédération.

Le rapport d'activités 2013-2017, présenté par Rosa Pavanelli, retrace les grandes avancées de l'ISP sur ces 5 dernières années dans les 4 grands domaines que le Comité exécutif de l'organisation s'était fixés comme challenges prioritaires en 2013, dans un document intitulé « *Working for Alternatives* » :

- la lutte contre la privatisation,
- le renforcement des droits syndicaux,
- l'influence sur les décisions politiques mondiale,
- la syndicalisation et la croissance syndicale.

Quelques exemples de victoires syndicales obtenues grâce à l'action de l'ISP sur le terrain ou au sein des instances internationales ont étayé ce rapport qui brossait l'ensemble des thématiques sur lesquelles est active l'organisation dans les 5 continents, et pour lesquelles l'ISP s'est remarquablement imposée sur la scène sociale et syndicale mondiale grâce à des campagnes de grande ampleur : l'égalité de genre, la lutte contre les discriminations de tout type, la lutte contre la privatisation et contre les politiques d'austérité, les accords de commerce internationaux et régionaux, la justice fiscale, la défense des droits syndicaux tels que le droit de grève et de négociation collective, l'allègement de la dette, la protection des lanceurs d'alerte, le respect de la dignité et la lutte contre les violences faites aux femmes...

Les thèmes de discussions, tout au long du congrès, portaient sur des sujets brûlants pour les défenseurs des services publics, tels que le droit à la santé, l'avenir e l'administration publique et du travail dans la fonction publique, l'urbanisation durable, le développement inclusif, les accords de commerce internationaux, l'infrastructure à l'ère de l'austérité, l'accès à l'art et à la culture pour tou(te)s.

Une manifestation a également ponctué ce congrès, organisée devant le siège des Nations unies pour défendre les droits syndicaux des travailleurs de cette organisation, qui bien que cela paraisse impensable dans une telle demeure, sont malheureusement très souvent bafoués.

Ce congrès a constitué l'occasion de rendre visibles des centaines de messages de solidarité destinés aux travailleurs des services publics du monde entier, qui trop souvent encore sont au premier rang des attaques du capital contre les droits syndicaux, les droits fondamentaux et l'accès pour tou(te)s aux biens communs.

Vous trouverez des rapports plus détaillés et des comptes-rendus des discussions sur le site de l'IRW CGSP : <https://www.irwccgsp.be/>

L'ensemble des documents relatifs à ce Congrès sont par ailleurs disponibles sur <http://congress.world-psi.org/fr/>



## À Bruxelles le dialogue social **existe encore**

**Quasi inexistant avec le gouvernement fédéral et trop souvent déclaré « en panne » au niveau des entités fédérées et locales, le dialogue social existe encore en Région de Bruxelles capitale. Pour preuve, des avancées significatives ont été obtenues au sein du secteur XV, qui sont autant de motifs de satisfaction que de raisons de maintenir et d'intensifier l'intervention syndicale.**

Pour rappel, en Belgique, le dialogue social dans la fonction publique s'organise en comités de concertation entre représentants de l'autorité, c'est-à-dire de l'employeur public, et les représentants des organisations syndicales reconnues. Le Comité A est commun à l'ensemble des services publics ; le Comité B est compétent pour les services publics fédéraux, communautaires et régionaux ; le Comité C, quant à lui, concerne les Pouvoirs provinciaux et locaux. Ces comités se déclinent eux-mêmes en comités de secteurs correspondant aux différents domaines et entités. Parmi ceux-ci, le secteur XV est celui où se concerte et se négocie ce qui concerne le personnel des organismes de la Région de Bruxelles-Capitale.

Après 28 années d'un développement croissant, le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale avait atteint une taille considérable pour un organisme unique avec des compétences multiples allant de l'emploi à la gestion de l'environnement, en passant par le port de Bruxelles. Dans le contexte de la 6<sup>e</sup> réforme de l'État, la volonté politique du gouvernement actuel de restructurer l'administration régionale prend forme à la faveur d'un véritable dialogue social. Cela concerne et implique plusieurs secteurs de la CGSP-Bruxelles : les parastataux (Para-Bru) ; les Administrations locales et régionales (ALR) et les ministères (AMiO).

### **Vers une fonction publique morcelée, mais renforcée**

Si cette réforme démembrer le ministère unique pour créer de nouvelles entités distinctes en fonction des compétences et domaines d'activités, elle crée par ailleurs de nouveaux organismes et intègre au passage dans la fonction publique des associations parapubliques qui exerçaient des missions publiques en leur attribuant des effectifs et des statuts corrects.

- Le Service public régional bruxellois (SPRB) Finances compte déjà 200 agents qui seront bientôt rejoints par 200 collègues transférés du fédéral dans le cadre de la 6<sup>e</sup> réforme.
- Le SPRB Bruxelles urbanisme et patrimoine
- Bruxelles Fonction publique (BruFOP) qui s'occupera des

sélections pour l'administration en collaboration avec le Selor et la Centre de validation des compétences.

Deux OIP sont, en outre, créés :

- Perspectives, Bureau bruxellois pour la planification qui regroupe les services d'études du SPRB et le personnel de l'Agence pour le développement territorial ;
- Bruxelles prévention sécurité (BPS) qui est l'organisme chargé de mettre en place les politiques de prévention et de sécurité de la Région.

Enfin, en janvier 2018 sera mise en place l'Agence bruxelloise pour l'accompagnement de l'entreprise (ABE) qui rassemblera les personnels de Brussels Invest Export, d'Atrium et d'Impulse pour constituer un interlocuteur unique pour les entreprises.

### **Protocole d'accord sur le statut**

La CGSP vient de signer un protocole d'accord à la suite de négociations plutôt satisfaisantes pour un nouveau statut où ses revendications ont été rencontrées : les délégués syndicaux pourront être présents lors des entretiens d'évaluation qui se dérouleront tous les deux ans ; la suppression du niveau E, désormais intégré au niveau D ; l'évolution de la carrière fonctionnelle à 6 et 15 ans ; l'augmentation du nombre de jours de circonstance ; la fin du paiement du salaire de décembre en janvier ; la réintroduction de la possibilité de pouvoir prolonger le stage ; un pouvoir décisionnel pour la chambre de recours.

Le moment est venu d'élaborer notre cahier de revendications et de s'assurer de la réalisation de cet accord. Car l'exécution d'un accord nécessite aussi un suivi syndical attentif, sous peine de voir certaines mesures tarder à se mettre en place.

En effet, s'il y a lieu de se féliciter qu'un véritable dialogue social existe avec l'actuel gouvernement bruxellois, il n'en reste pas moins que cette refonte de l'administration régionale engendre un stress pour bon nombre d'agents. La division en nouvelles structures autonomes nous invite à la vigilance quant aux approches managériales qui y seront mises en œuvre et à leur pérennité, au fil des législatures, dans le contexte d'un cadre budgétaire marqué par la pression austéritaire.

*Rudy Janssens  
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles*

[www.cgspacod.brussels](http://www.cgspacod.brussels)



## **Non, plus jamais ça !**

La fin de l'année se profile, avec son lot de fêtes, de cadeaux et de rencontres familiales. Un tableau idyllique, parfois très loin de la réalité pour beaucoup.

Dans nos entreprises, mais aussi comme citoyen, nous devons accentuer la lutte. Les idées de droite semblent garder l'hégémonie, certainement en ce qui concerne la migration et l'insécurité.

L'impact des mesures antisociales d'été par le gouvernement actuel continue à toucher les plus faibles. Pas de justice fiscale, plus de cadeaux à nos dirigeants d'entreprise, flexibilisation du travail renforcée, démantèlement de nos statuts et contrats de travail à durée indéterminée... sont autant d'injustice à combattre.

S'indigner est une chose, convaincre sur le terrain, doit rester la priorité de l'ensemble de nos militants.

Gagner la confiance par la pédagogie reste de nos jours, une action très compliquée à implémenter. En effet, les populismes ambiants gagnent du terrain, et nous devons serrer des coudes, pour éviter que les fantômes, les « loups » du passé ne resurgissent.

Les années 30 restent dans nos mémoires comme une décennie hors du commun. Une époque rythmée par la crise financière de 1929 et un chômage omniprésent, l'antisémitisme et le racisme, les arts engagés et la culture de masse, le populisme et la montée des extrêmes, les tensions internationales et les conflits.

Notre présent apparaît comme un fascinant écho de ces années 30. Brexit, bulle financière qui explose en 2007-2008, revendications d'identité nationale, montée aussi d'extrêmes...

Qui n'a jamais entendu : « c'était mieux avant » ou « tous pourris ». Régulièrement, les médias de notre service public diffusent nombre de reportages, documentaires, témoignages qui doivent inviter à la réflexion, à l'analyse et pourquoi pas à l'autocritique.

En finalité, il nous appartiendra de décider si nous voulons « rejouer » dans cette comédie de l'horreur qui a généré entre autre, deux guerres mondiales et des génocides, voire des exterminations.

Comme syndicat, il nous appartient de défendre nos valeurs de respect et de solidarité, car l'entreprise quoi qu'on en dise est un microcosme, un modèle réduit de notre société.

Comme citoyen, soyons acteur de notre vie, participons modestement à construire un avenir serein pour nos enfants.

Non, plus jamais ça !

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

## Règlementation : quelques adaptations au niveau de certaines absences en 2018

Au moment de la rédaction de cette *Tribune*, les 3 organisations syndicales représentatives à Proximus ont entamé des négociations concernant un cahier revendicatif pour la période 2017/2018.

L'objectif est de pouvoir présenter en janvier 2018 au plus tard, le résultat dans nos assemblées générales.

À ce jour, il apparaît clairement, que Proximus est toujours dans sa logique de « réduction des coûts ».

Ce sera donc, comme d'habitude une négociation très dure.

Par le biais de nos canaux habituels (délégués, site Internet, Facebook, mails, lettres...) nous essayerons de vous tenir informé de l'avancement de ce dossier.

Parallèlement, nous devons finaliser avant la fin de cette année la mise en place de la nouvelle assurance hospitalisation pour les agents en activité de service et les non-actifs.

Ci-dessous, la réglementation concernant :

- repos compensatoire (CR 38), fixation des dates de fin de périodes,
- compensation de jours fériés légaux et jours fériés supplémentaires,
- planification des congés de vacances.

### Repos compensatoire

*Repos compensatoire (fixation des dates de fin de période)*

	DU	AU
0	24/12/2017	20/01/2018
1	21/01/2018	17/02/2018
2	18/02/2018	17/03/2018
3	18/03/2018	14/04/2018
4	15/04/2018	12/05/2018
5	13/05/2018	9/06/2018
6	10/06/2018	7/07/2018
7	8/07/2018	4/08/2018
8	5/08/2018	1/09/2018
9	2/09/2018	29/09/2018
10	30/09/2018	27/10/2018
11	28/10/2018	24/11/2018
12	25/11/2018	22/12/2018
13	23/12/2018	19/01/2019

- Un membre du personnel qui travaille à 4/5 ou à mi-temps sur une base journalière a droit à un jour de repos compensatoire par période dans son régime à temps partiel.
- Les membres du personnel qui effectuent des prestations réduites (règlement des absences ou interruption de carrière) et qui prestent des journées complètes dans un régime de travail à 4/5 avec comme horaire de base la semaine de 40 heures bénéficient d'un jour de repos compensatoire toutes les 5 semaines.
- Les membres du personnel qui effectuent des prestations réduites (règlement des absences ou interruption de carrière) et qui prestent des journées complètes dans un régime de travail à mi-temps avec comme horaire de base la semaine de 40 heures bénéficient d'un jour de repos compensatoire toutes les 8 semaines.

### Jours fériés légaux et jours fériés à compenser

- Lundi 1<sup>er</sup> janvier
- Lundi de Pâques - 2 avril
- Mardi 1<sup>er</sup> mai
- Jeudi ascension - 10 mai
- Lundi de Pentecôte - 21 mai
- Samedi 21 juillet
- Mercredi Assomption 15 août
- Jeudi Toussaint - 1<sup>er</sup> novembre
- Dimanche 11 novembre
- Mardi Noël - 25 décembre

Le 21 juillet et le 11 novembre tombent un jour d'inactivité.

Conformément à la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, ces jours doivent être remplacés par des jours d'activité.

Ces jours de compensation seront rajoutés au congé de vacances.

### Jours fériés extra-légaux

- Mardi 22 juillet (après-midi)
- 2 novembre - vendredi
- 15 novembre - jeudi
- 26 décembre - mercredi

Les deux jours et demi de compensation pour l'après-midi du 22 juillet, le 2 novembre et le 15 novembre seront ajoutés au congé de vacances.

Le 26 décembre tombe un mercredi et sera dès lors accordé le jour même.

Les jours de compensation pour les jours fériés extra-légaux sont accordés selon le choix du membre du personnel dans le respect des exigences du service.

## Planification des congés de vacances

Les dates des congés scolaires et les dates à respecter dans le cadre de la planification de vacances en vertu de la section 1<sup>re</sup> du chapitre 2 du règlement des absences sont :

### *Congés scolaires de courte durée (à l'exclusion du congé de Noël)*

- Carnaval 12/02/2018 au 18/02/2018  
(limite d'introduction le 12/11/2017)
- Pâques 2/04/2018 au 15/04/2018  
(limite d'introduction le 2/01/2018)
- Toussaint 29/10/2018 au 4/11/2018  
(limite d'introduction le 29/07/2018)

### *Congés scolaires d'été*

- 1/07/2018 au 31/08/2018  
(limite d'introduction le 1/02/2018)

### *Congés de fin d'année (congé Noël inclus)*

- 16/10/2018 au 31/12/2018  
(limite d'introduction le 1/10/2018)

## BELGOCONTROL

### La CGSP rentre son cahier revendicatif pour la période 2017/2018

*Ci-dessous, le cahier de revendication CGSP pour la période 2017/2018 qui a été déposé lors de la Commission paritaire de Belgocontrol du 16 octobre 2017.*

Ce texte, dans les grandes lignes, était prêt depuis le congrès quadriennal du secteur Télécom Aviation du 25 novembre 2016.

Le but était de rentrer un cahier revendicatif commun avec les deux autres organisations syndicales, mais cela n'a pas été possible à ce jour.

L'année 2016 et la première partie de 2017 ont accouché d'une série d'accords pour le personnel ATC, avec en corrélation, une augmentation du pouvoir d'achat de 500 euros sur base annuelle pour les autres collaborateurs de Belgocontrol, ainsi qu'en plus, d'une faible revalorisation salariale pour une partie des agents contractuels.

La CGSP est bien évidemment toujours disponible pour rentrer un cahier revendicatif commun, mais pour l'ins-

tant, cela ne semble pas être la priorité de nos collègues de la CSC et du SLFP.

En ce qui concerne les demandes spécifiques de revalorisation pour le personnel ATC, il est plus que probable que la méthode employée du « coup par coup » sera encore d'application pour les prochains mois.

Ce n'est qu'un constat, mais ici aussi, la CGSP est deman-  
deuse d'une approche collective pour l'ensemble des per-  
sonnels statutaires et contractuels de Belgocontrol.

Le Comité syndical de Belgocontrol reste à ta disposition pour toute demande d'explication complémentaire.

Fraternellement,

*Eric Halloin*  
Secrétaire général CGSP-ACOD  
Secteur Télécom Aviation

### Cahier de revendication CGSP pour la période 2017/2018

#### 1. Préambule

Depuis 2010, il n'y a plus eu aucune opportunité de négocier un cahier revendicatif à Belgocontrol. Pour cette période (2010/2012), un cahier de revendication était accolé avec un dossier de réorganisation global (master plan), dont l'issue finale fût un échec.

Suite à l'accord du 12 avril 2016, qui modifie les conditions d'octroi d'une mise en disponibilité des contrôleurs

aériens et de l'augmentation via cet accord de l'augmentation du pouvoir d'achat de 500 euros sur base annuelle des autres catégories des personnels, nous avons été confrontés à toute une série d'accords ponctuels supplémentaires pour DGO/ATS qui ont largement entamé le solde de la norme salariale précédente disponible sans retour significatif pour les autres catégories des personnels de Belgocontrol.

La CGSP se veut une organisation syndicale qui défend toutes les catégories de travailleurs.

C'est dans cette optique que nous déposons, aujourd'hui, conformément aux « habitudes » prises par les partenaires sociaux au niveau de toute négociation, notre cahier de revendication pour la période 2017/2018.

La CGSP demande que le contenu de ce cahier revendicatif soit agencé automatiquement lors de chaque Commission paritaire jusqu'à sa résolution définitive.

## 2. Volet quantitatif et qualitatif

### A. Régularisation des fonctions supérieures

1. Considérant l'accord collectif concernant les fonctions supérieures et les lauréats d'examen conclu le 31 mars 2004 (0052 – REV 2).
2. Tenant compte que cet accord a été signé avant la mise en place du règlement de promotion (mise en route le 23 avril 2007 pour une période de 2 ans et prolongé jusqu'au 2 juin 2010).
3. Soulignant le nombre « indéterminé » de fonctions supérieures existant à ce jour à Belgocontrol soi-disant par non-existence de ce règlement de promotion.
4. Constatant que les organisations syndicales sont tenues dans le flou le plus total au niveau de cette problématique.
5. La CGSP exige dès à présent une négociation pour une régularisation des fonctions supérieures selon le même schéma que celui existant dans l'accord de 2004.

### B. Introduction de chèques repas

Cette revendication colle parfaitement avec les modifications intervenues ces dernières années au niveau du service octroyé dans la restauration collective ainsi que les conséquences sur les réaffectations effectuées.

De plus, il devient de plus en plus difficile d'obtenir des accords équilibrés dans les sites régionaux avec le système archaïque des tickets repas.

Notre demande : l'octroi de façon phrasée au niveau du montant de véritables chèques sous format électronique.

### C. Plan de pension complémentaire pour les collaborateurs statutaires

La reprise des obligations de pension de Belgocontrol par l'État, le système de corbeille mis en place pour d'éventuelles péréquations des pensions, ainsi que l'impact important en termes de coût salarial pour toute demande minimale d'augmentation des barèmes, nous impose d'être créatifs.

Dans ce cadre, nous demandons de négocier les conditions d'adhésion pour les membres statutaires, sans préjudice de ce qui existe à Belgocontrol pour les agents contractuels.

Il est dommage, qu'à ce jour, les organisations syndicales ne sont absolument pas au courant de la police en vigueur pour les collaborateurs contractuels.

Une approche identique, est plus que souhaitée.

### D. Homeworking

Les nouvelles technologies pour travailler à domicile deviennent chaque année plus faciles grâce à l'intégration des systèmes et des logiciels.

La nouvelle génération de jeunes quittant l'école a grandi dans un environnement aux nombreuses possibilités techniques.

Le trajet domicile-lieu de travail à un impact négatif sur les émissions de CO2.

Le trajet domicile-lieu de travail a toujours posé problème suite à la vente du CCN et du rapatriement à Steenokkerzeel.

Le système en place à ce jour (travail occasionnel) n'est pas transparent et amène énormément de frustrations pour ceux qui ne peuvent en bénéficier.

La CGSP propose la mise en place du travail à domicile sur base volontaire.

La CGSP propose de négocier le groupe cible et les critères de base pour pouvoir y accéder à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### E. La mobilité

L'ensemble des Entreprises publiques autonomes disposent d'une approche moderne de la mobilité pour son personnel, ...sauf à Belgocontrol.

Le but : augmenter les choix de mobilité à plus de catégories de personnel.

Valorisation des tickets de train, prise en compte de l'abonnement 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classe, prise en compte d'un budget mobilité, prise en charge du parking SNCB, voiture de société, carte d'essence, taxe diabolos, extension de la carte 50 pourcents pour les conjoints, possibilité pour les enfants demeurant au domicile de leurs parents et qui n'ont plus de droit aux réquisitoires puissent utiliser ces réquisitoires témoignés de la carte d'un des parents, augmentation de l'indemnité bicyclette, ...doivent faire partie d'une proposition cohérente et en phase avec notre société.

### F. Fin de carrière et pénibilité

Dans la suite à donner pour les fins de carrière au contrôle aérien (accord ponctuel du 12 avril 2016), nous exigeons

une approche similaire pour toutes les catégories des personnels de Belgocontrol.

Selon nos informations et à ce jour, le Cabinet Bacquelaine préfère « jouer » sur une augmentation du montant de la pension que sur une anticipation du départ à la pension pour les métiers pénibles.

Ce même Cabinet veut apporter des limites aux conséquences de la reconnaissance de la pénibilité (coefficient de revalorisation des années prestées, mais la condition d'âge est maintenue, voir allongée pour l'avenir).

De plus, fixer une gradation dans les critères de pénibilité (approche purement mathématique) ne traduira pas la réalité du terrain.

Que dire de la proposition de condition « de durée d'exposition » à ces critères.

Belgocontrol, comme Entreprise publique autonome à la possibilité et l'obligation morale de tout tenter pour amortir les décisions, des derniers Gouvernements en matière de pension.

La CGSP veut, en parallèle à ce qui se décidera pour le contrôle aérien, négocier des aménagements pour les autres catégories de travailleurs qui sont soumis à des critères de pénibilité à Belgocontrol (météo, techniciens...).

La CGSP, dans ce cadre, propose plusieurs pistes de réflexion supplémentaires comme :

- possibilité de buy holliday ;
- extension de la mobilité externe (expérience work), ou vers d'autres services publics ;
- établir un véritable plan de formation pour l'ensemble des collaborateurs statutaires et contractuels (pourcentage minimum, décentralisation maximum, investir dans la formation digitale et IT...) ;
- formation au stress, dans le cadre d'une prise en charge proactive de la charge psychosociale ;
- comme on doit travailler plus longtemps, prévoir un don aux jubilaires (700 euros à partir de 25 ans de service ; 1 400 euros à partir de 35 ans).

### *G. Revalorisation du service social de Belgocontrol*

Pour rappel, de 1948 à 1998, le service social était géré par les organisations syndicales.

Nous offrons à titre d'exemple, des interventions dans les honoraires de la médecine curative et pour les produits pharmaceutiques.

Il existait une caisse de prêt, fête de Saint Nicolas, distinction honorifique avec prime...

Aujourd'hui, la principale dépense du service social concerne l'assurance hospitalisation, qui est à renouveler.

De plus au vu de la diminution du nombre d'agents en activité depuis 2010, le budget du service social ne fait que diminuer.

La CGSP revendique :

- une revalorisation du budget en augmentant le coefficient pris en compte vis-à-vis de la masse salariale ;
- une assurance hospitalisation digne de ce nom pour les agents actifs et non-actifs, à un prix « social ».
- En effet, il est inconcevable pour une Entreprise publique autonome qu'une assurance hospitalisation la moins élevée (sans carte) coûte 829,23 euros pour un non-actif ;
- existence d'une aide financière lorsque la pension se révèle insuffisante ;
- vade-mecum reprenant tous les avantages, avec les numéros de téléphone et/ou adresse de la personne de contact, les jours de permanence, etc. Cette brochure doit être envoyée au domicile lors de chaque modification ;
- organisation d'une journée des pensionnés.

### *H. Approche transparente sur la politique de rémunération des agents contractuels*

C'est une demande récurrente concernant notre organisation.

Cette non-transparence amène régulièrement son flot de frustration quant à pouvoir donner une information correcte sur ce qui justifie la courbe salariale d'un agent par rapport à un autre, qui fait la même fonction.

Je ne parle même pas de la comparaison entre un agent statutaire et contractuel vis-à-vis du salaire.

La CGSP revendique une approche claire et transparente sur cette problématique.

Pouvoir se concerter en matière de description de fonction et de classification de fonction, avec en finalité, un accord global en Commission paritaire de Belgocontrol.

Activer le Comité d'accompagnement créé à cet effet lors de la Convention collective 2006/2008.

### *I. Avantages pour les familles recomposées*

- Le Gouvernement a décidé depuis le mois de janvier 2016, qu'un registre soit ouvert dans toutes les communes.
- Les enfants d'une coparentalité peuvent être domiciliés à deux adresses.
- Aucune preuve de cohabitation à la même adresse n'est obligatoire.
- Il doit donc être possible de les ajouter dans la base de données des bénéficiaires des avantages Belgocontrol.

*Éditeur responsable : Eric Halloin  
Secrétaire général CGSP-ACOD*

## Projet de révision du système d'évaluation Provocation ou amélioration ?

Comme de coutume, le Conseil de l'IBPT, en dernière minute nous amène une note pour réviser le système d'évaluation.

La proposition consisterait à :

- L'IBPT conserve les domaines de résultat (généraux et liés à la fonction ou au service) existants ainsi que les aptitudes générales.
- Les 3 domaines de résultats généraux sont rassemblés afin qu'ils puissent être évalués comme un tout.
- L'objectif affiche une plus grande pondération.
- **Les objectifs représenteraient 30 % (au lieu de 10 % actuellement), tandis que les domaines de résultat et les aptitudes équivaldraient chacun à 35 %.**
- L'augmentation de la pondération des objectifs nécessitera, selon l'IBPT à se pencher sur les éléments suivants :
  - Que peut-on considérer comme un objectif individuel ? Partie du travail ou non ?
  - La grille d'évaluation est-elle appliquée correctement ? Que signifie « réaliser l'objectif », « dépasser l'objectif », « ne pas entièrement atteindre l'objectif » en raison ou non de facteurs externes ?
  - Comment les scores individuels sont-ils attribués dans le cadre des objectifs d'équipe ? Quels éléments entrent en considération ?
  - Quand un objectif peut/doit-il être adapté en cours d'année ?
  - Comment veiller à ce que les objectifs soient évalués en fonction du résultat ? (En tenant compte qu'un collaborateur efficace recevra probablement un objectif « plus conséquent »).

Comme de coutume dans notre secteur, nous prendrons le temps pour analyser les demandes du Conseil tout en ne perdant pas de vue qu'une bonne évaluation doit d'abord tenir compte de règles claires et transparentes.

Des règles qui permettent à chaque agent statutaire et contractuel de défendre son score d'évaluation et d'évoluer correctement dans son développement de carrière.

Une évaluation du système existant est un préalable avant d'entamer une hypothétique négociation.

Il serait intéressant de connaître l'impact de la suppression de l'entretien semestriel sur les scores attribués, les scores par grade, fonction, niveau...

Aujourd'hui, un recours n'est possible que pour une cotation en dessous de 50 %.

Quid, pour des scores partiels qui n'atteignent pas ou partiellement les objectifs, et qui en fin de parcours, pénalise l'agent quant à son allocation de gestion, même s'il obtient plus que 50 % ?

La crainte est sans doute de « jouer » sur cette nouvelle pondération pour attribuer un score moins haut.

L'évaluation est en soit une notion subjective et peut amener à beaucoup d'interprétation et de frustration, surtout quand un bonus y est lié, sans oublier la menace du licenciement.

Beaucoup de pays remettent en cause le principe même de l'évaluation.

En tout état de cause, la CGSP veillera à ne pas ramener ce système d'évaluation à un simple ajustement budgétaire.

Et surtout, pas d'objectif caché pour licencier.

Qu'on se le dise !!

## L'Europe doit changer de cap : **POUR une Europe sociale !**

*Le 8 novembre dernier, des milliers de travailleurs européens ont manifesté sous les arches du Cinquantenaire pour dénoncer la politique d'austérité mise en place partout en Europe !*

L'Europe sociale ne peut plus rester un simple vœu pieux utilisé dans des discours creux... C'est devenu une urgence, une nécessité indispensable à la survie même de l'Europe.

Depuis des années, la politique européenne est dominée par les intérêts économiques et financiers. Austérité, dérégulation et « Tout au marché » déterminent depuis trop longtemps le contenu des politiques européennes. Les conséquences pour les travailleurs et pour le projet européen sont désastreuses, injustes et inacceptables.



### **Au niveau européen, les travailleurs demandent :**

#### **La mise en place d'un socle européen des droits sociaux fort, contraignant et concerté**

Nous devons veiller à ce que la Commission ne promette pas de nouveaux droits tout en supprimant des droits existants. Elle ne peut donner d'une main et reprendre de l'autre !

#### **La fin du dumping social**

Il n'est plus acceptable que les règles européennes permettent aux fraudeurs et esclavagistes des temps modernes d'exploiter les travailleurs. L'égalité de traitement des travailleurs est un principe fondamental. C'est la base d'une Europe sociale juste.

#### **À ce titre, nous demandons :**

- une révision de la directive détachement qui garantisse le même salaire pour le même travail effectué !
- le rejet de la carte européenne de service ;
- une réforme de la coordination des systèmes de sécurité sociale dans le but d'offrir le maximum de protection aux travailleurs d'où qu'ils viennent ;
- une lutte efficace contre les sociétés boîtes aux lettres.

#### **Le renforcement du dialogue social européen**

Le dialogue social européen est fondamental en vue d'obtenir une Europe de la justice sociale. C'est aussi la seule voie possible pour réconcilier les travailleurs avec le projet européen. À cet égard, les décideurs européens doivent impérativement respecter les accords des interlocuteurs sociaux européens.

#### **Une augmentation salariale pour tous les travailleurs européens**

La croissance et les gains de productivité doivent être justement répartis. C'est au tour des travailleurs, trop longtemps asphyxiés et négligés, d'avoir leur part.

### **Au niveau national belge, les travailleurs exigent :**

Il est temps pour ce Gouvernement de prendre ses responsabilités. Il n'est plus acceptable que les ministres se cachent derrière des fausses excuses. Non ce n'est pas la faute de l'Europe, c'est la vôtre !

Il est temps donc que le Gouvernement belge fasse preuve d'audace et soit déterminé à faire respecter au niveau européen les principes fondamentaux de justice, d'égalité et de respect des droits sociaux.

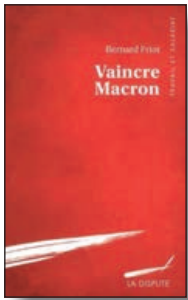
Au moment de traduire en droit belge les règles européennes, le Gouvernement belge se doit également d'être à la pointe. Il faut donc qu'il exploite toutes les possibilités données par les textes européens.

Par ailleurs, un vrai pilier européen des droits sociaux n'aura de sens que si la Belgique et les autres États membres appliquent systématiquement ces principes.

Enfin, nous exigeons du gouvernement qu'il cesse avec l'austérité et se lance dans une réelle politique d'investissement public.

<http://www.fgtb.be/documents/20702/306922/EUROPE.pdf/1ccdb80-5c8e-48bc-a008-1d1b742d744c>





## Vaincre Macron !

Comment vaincre Macron, et donc le Medef ? En retrouvant la fierté de notre histoire populaire, qui est une histoire d'émancipation du travail, pour sortir le débat public de la fange de la xénophobie et prolonger les conquêtes du mouvement ouvrier au XXe siècle. Le temps est venu de donner un contenu économique concret à l'audace démocratique de l'article premier de la Déclaration des droits de l'homme de 1789 : les humains naissent et demeurent libres et égaux en droits. Toute personne majeure résidant sur le territoire national doit être dotée de trois droits inaliénables : la propriété d'usage de l'outil de travail afin de faire les choix majeurs dans l'entreprise ; la participation à la délibération des caisses chargées de subventionner l'investissement à la place du crédit bancaire et des groupes capitalistes ; le salaire à vie afin que, assurés de notre reconnaissance sociale, nous décidions au travail en toute liberté. En prenant en main l'investissement et les entreprises, nous sortirons la production de la folie écologique, anthropologique et territoriale du capitalisme.

**Bernard Friot** est un sociologue et économiste français, professeur émérite à l'université Paris-Nanterre. Ses recherches portent sur la sociologie du salariat et la comparaison des systèmes de protection sociale en Europe.

**Bernard Friot, *Vaincre Macron*, Éd. La Dispute, Paris, octobre 2017, 132 p., 10 €.**

## TRIBUNE

## SOMMAIRE

### Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • De la Démocratie
- 4 / Pauvreté • Inégalités criantes, égalité en souffrance !
- 6 / Pensions • Pénibilité : un dossier... pénible
- 7 / ISP • 30<sup>e</sup> Congrès de l'ISP
- 8 / IRB • À Bruxelles le dialogue social existe encore

### Infos TÉLÉCOM AVIATION

- 9 / Non, plus jamais ça !
- Proximus**
- 10 / Règlementation : quelques adaptations au niveau de certaines absences en 2018
- Belgocontrol**
- 11 / La CGSP rentre son cahier revendicatif pour la période 2017/2018
- IBPT**
- 14 / Projet de révision du système d'évaluation

### Actualités INTERSECTORIELLES

- 15 / Europe • L'Europe doit changer de cap : POUR une Europe sociale !
- 16 / À lire

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



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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