

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

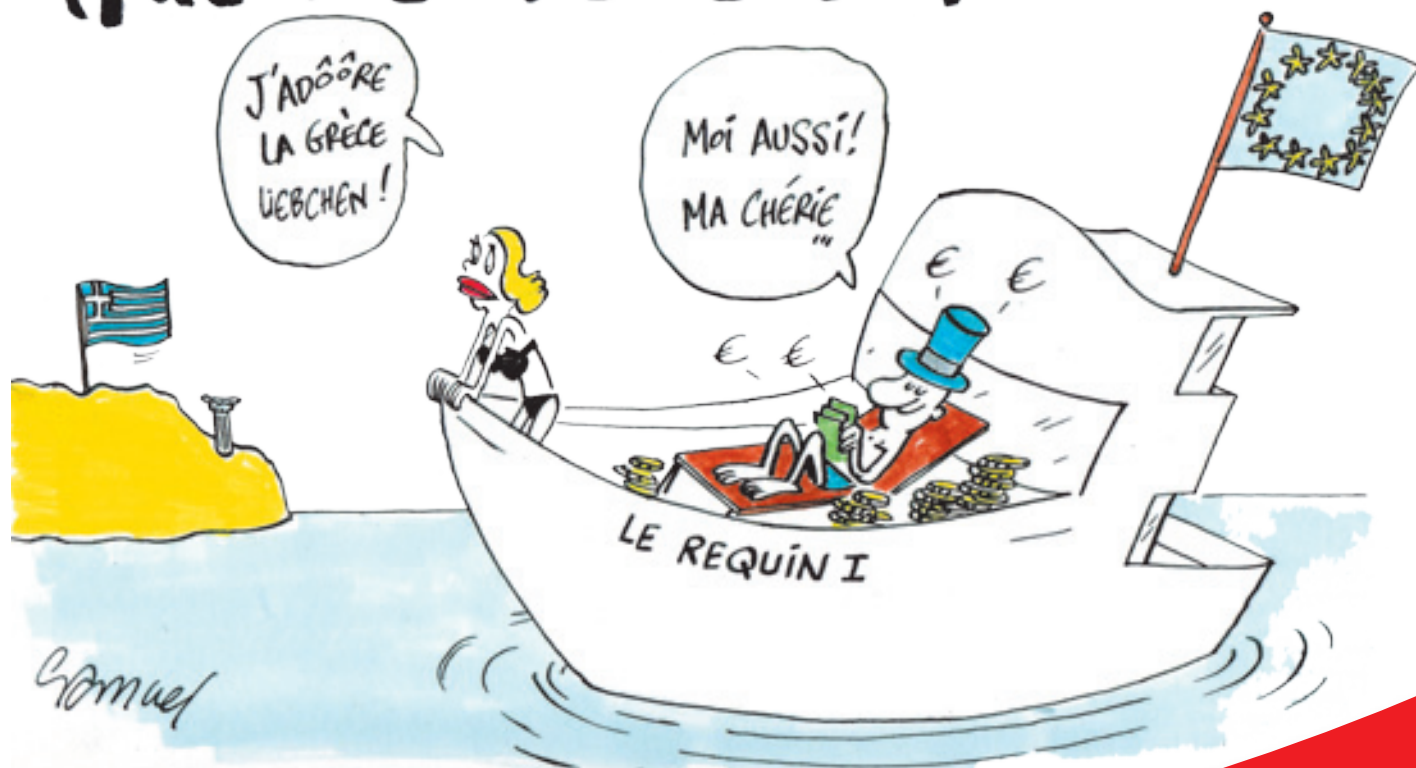
BELGIQUE - BELGIE

P.P. - P.B.

B386

TÉLÉCOM AVIATION

GRÈCE : L'EUROPE EN FAILLITE DE SOLIDARITÉS



AVRIL 2010



ÉDITO

Le vrai changement ?
Redistribuer
les richesses ! P. 3



ANALYSE

La réduction
collective du temps
de travail P. 7



TÉLÉCOM AVIATION

Et pourtant... P. 9

Régularisations fiscales

Entre juillet 2006 et octobre 2009, les opérations de régularisation fiscale ont permis de récolter 100,6 millions d'euros, selon les données du ministre des Finances. Rappelons que le professeur Michel Maus de la VUB et la Banque nationale de Belgique estiment la fraude fiscale à 30 milliards d'euros !

2^{ème} Journée mondiale de la justice sociale

En marquant la 2^{ème} Journée mondiale de la justice sociale (le 20 février), la CSI a demandé l'abandon de l'actuel modèle néolibéral de mondialisation économique. « *La justice sociale doit s'entendre avant tout comme une justice distributive* » a dit Guy Ryder, secrétaire général de la CSI. « *La crise globale aura, au moins, servi à mettre en relief les failles importantes de l'actuel modèle basé sur une accumulation effrénée de capitaux à travers des transactions à haut risque et non régulées.* »

Flexicuriser l'intérim

Une discussion anime actuellement le Conseil national du Travail : la transposition de la directive européenne sur le travail intérimaire. Elle réclame en substance la levée des restrictions à l'utilisation de l'intérim. Federgon, la fédération patronale du secteur, demande donc la levée des limitations ou des interdictions encore en vigueur dans certaines commissions paritaires du privé ainsi que dans le secteur public. La FGTB s'y oppose !

Carrefour doit des millions au fisc belge

Carrefour doit au fisc belge 84,6 millions d'euros, les services financiers internes du groupe de distribution ayant reçu un avantage fiscal que la Commission européenne considère depuis novembre 2007 comme une aide d'État illégale.

DÉLINQUANTS ENCADRÉS



Services publics indispensables

L'émission de la FGTB wallonne consacrée aux services publics est désormais disponible sur DVD (10 €) et peut être consultée sur leur site Internet (www.fgtb-wallonne.be). Cette émission de la série *Regards* a

pour objectif de réhabiliter avec force l'État social, redistributeur et régulateur et de réaffirmer que les services publics sont indispensables pour que chaque citoyen puisse mener une vie digne.

DANS NOS RÉGIONALES

Hainaut occidental

Amicale des Pensionnés

À dater du 1^{er} avril 2010, les permanences « Pensionnés » se tiendront tous les mardis de 14h à 16h. Toute question aura sa réponse. Si nécessaire, elle sera transmise et traitée par un technicien du secteur concerné.

Mons

Nouvelle adresse mail

Attention l'adresse mail change. Vous pouvez dorénavant envoyer vos courriels à l'adresse : mons.borinage@cgsp.be

Namur

Festivités du 1^{er} mai

10h30 : Accueil – café

11h : Meeting avec Anne Demelette, présidente IW/FGTB, Secrétaire générale FGTB ; Michel Meyer, Secrétaire général du secteur « Poste » de la CGSP ; Guy Fays, Secrétaire régional interprofessionnel FGTB.

12h : Apéritif musical, suivi d'un barbecue géant (*)

14h-19h : ambiance musicale et nombreuses animations

(*) Réservations obligatoires avant le 27 avril 2010 par versement sur le compte n°636-3827404-08 (12 €/adulte – 6 €/enfant), communication : « animation 1^{er} mai 2010 »

ou à : Maison syndicale André Genot : 41, rue de l'Armée Grouchy - 5000 Namur. Tél. : 081 729 111 – fax : 081 739 131. Mail : maryse.dussart@cgsp.be



Le vrai changement ?

Redistribuer les richesses !

« À politiques inchangées », la Banque nationale prévoit, cette année, une forte augmentation du chômage.
 « À politiques inchangées », les finances publiques vont encore se détériorer, prévient le Conseil supérieur des finances.
 Et, toujours « à politiques inchangées », les États membres de l'UE seront incapables de faire face au vieillissement démographique, assure la Commission européenne.

De tels propos alarmistes n'ont d'autre objectif que de nous faire accepter, sans broncher, de nouvelles remises en cause de nos droits sociaux : démantèlement accru des services publics et de la sécurité sociale, accroissement de la flexibilité du travail, suppression de l'indexation automatique des salaires, etc. Or, c'est précisément la politique menée depuis la fin des années septante. Une politique qui nous a menés tout droit à la grave crise que nous subissons aujourd'hui.

Voilà pourquoi, plutôt que de céder à la panique, il nous appartient de rappeler que le système capitaliste a fait faillite et qu'il est temps de changer les choses.

Un véritable plan syndical de relance

La CGSP wallonne estime qu'il est plus que jamais nécessaire qu'un véritable plan syndical de relance voie le jour. Un plan qui soit autre chose qu'un catalogue de bonnes intentions et de demi-mesures. Un plan dont l'objectif, clairement avoué et revendiqué, sera d'assurer, enfin, une redistribution égalitaire des richesses produites. S'il y a une organisation capable de porter ce projet, c'est bien notre FGTB.

Aujourd'hui, une part croissante de la richesse produite est utilisée par des entreprises privées pour spéculer. Or, les ressources qui sont déviées vers cette activité parasitaire ne peuvent pas être consacrées au développement de nos outils de solidarité. À l'inverse, investir dans les services publics ou la sécurité sociale, c'est s'attaquer de front à la financiarisation de l'économie.

C'est une des raisons pour lesquelles les revendications de gauche, réellement de gauche, sont sans cesse discréditées par une pensée tellement dominante qu'elle en arrive à se rêver « unique ».

Seule une organisation syndicale de contre-pouvoir comme la nôtre est en mesure de porter efficacement un projet de changement aussi ambitieux.

Voilà pourquoi nous n'aurons de cesse de construire le rapport de force nécessaire afin de jeter les bases d'une autre organisation de la société, plus juste et plus sociale. C'est non seulement possible mais également indispensable !



Francis Wégimont, Secrétaire général de l'IRW
 Alain Lambert, Vice-président de la CGSP
 Laurent Pirnay, Secrétaire général adjoint de l'IRW

Grèce

L'Europe en faillite de solidarités

La débâcle des finances publiques grecques illustre les failles du système politique et économique européen : la solidarité européenne a des limites financières !

Avril 2009 : la Commission européenne ouvre un dossier contre l'ampleur des déficits publics de certains États membres, dont la Grèce. Dans la foulée, Eurostat publie le comparatif européen de déficit et dette publics pour 2008 et exprime de « *grandes incertitudes sur les chiffres notifiés par les autorités statistiques grecques* ». Novembre 2009 : la Commission reconnaît les efforts de plusieurs pays (France, Irlande, Espagne, Royaume-Uni) pour corriger leur déficit mais dénonce les atermoiements grecs et recommande au Conseil des ministres de l'UE de faire pression sur le gouvernement grec. Mars 2010 : La zone euro s'accorde sur un mécanisme de soutien minimaliste et conditionné (prêts bilatéraux, en dernier recours, au taux d'intérêt du marché, décision à l'unanimité).

L'opprobre jeté sur la Grèce

La machine est lancée... La Grèce est pointée du doigt, coupable de mettre en danger la stabilité de la zone euro et condamnée sans autre forme de procès. L'Allemagne, en premier, pointe un doigt accusateur sur les paresseux Grecs et leur fallacieux gouvernement... Et pourtant ! Le gouvernement socialiste de Georges Papandréou - qui n'est au pouvoir que depuis octobre 2009 - a eu le courage de révéler un fait connu des autorités européennes et des États

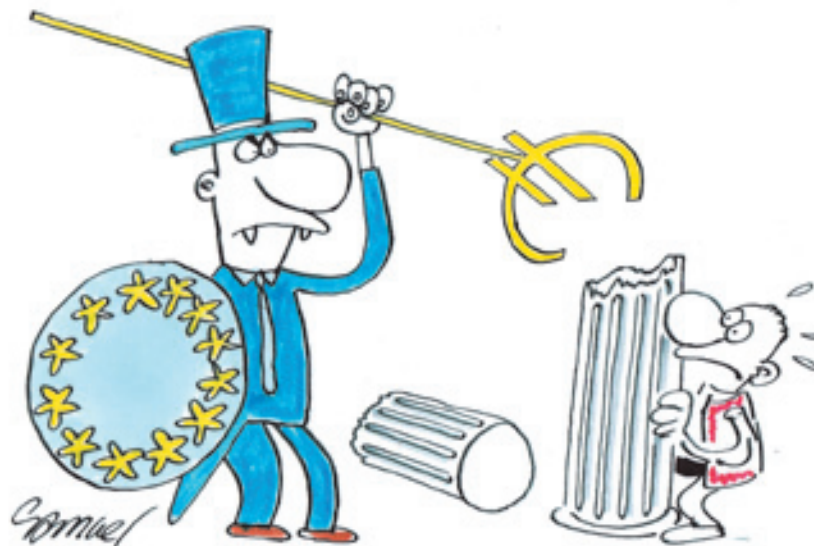
membres de la zone Euro : le déficit et la dette publics sont bien supérieurs aux chiffres publiés officiellement par le précédent gouvernement, de droite, au pouvoir depuis 2004. Le déficit n'atteint pas 3,7 % du PIB en 2009 comme le gouvernement Karamanlis le prétendait, mais 12,7 % ! Quant à la dette publique, elle atteint 113 % du PIB (125 % prévus pour 2010). Mais, bizarrement, ce n'est que depuis fin 2009 que les autorités européennes s'emballent officiellement et médiatiquement sur la falsification des statistiques grecques...

Les finances grecques attaquées par la spéculation internationale

La spéculation sur le remboursement de la dette grecque joue à fond, pariant sur un effet domino : après la Grèce, le Portugal ou l'Espagne... Et, à terme l'éclatement de la zone Euro. L'enjeu

n'est pas idéologique mais basement financier : empocher le maximum de bénéfices en spéculant sur la chute d'une monnaie par défaut de paiement. En effet, selon le *Wall Street Journal*, les dirigeants de fonds spéculatifs (hedge funds) majeurs se sont discrètement accordés pour parier sur la baisse de l'euro, visant la parité par rapport au dollar. Leur poids énorme sur les échanges internationaux expliquerait en grande partie le recul de la monnaie européenne. La banque d'affaires américaine *Goldman Sachs* est citée comme instigatrice de cette spéculation financière alors même que cette banque conseille le gouvernement grec dans le placement de sa dette et l'a aidé à en dissimuler une partie en 2002. Outre les obligations d'État, les spéculateurs se ruent sur les produits dérivés tels que les CDS (ou « *credit default swap* »), ces contrats d'assurance censés prémunir

TRAGÉDIE GRECQUE



l'acheteur d'un emprunt d'État contre le risque de non-remboursement. Le but : tenter de les revendre plus chers ensuite en pariant sur une hausse de leur valeur... Et plus le risque de défaut est élevé, plus l'assurance coûte cher. Voilà l'engrenage qui plombe la situation budgétaire grecque. Il est entretenu par certaines déclarations politiques et par l'absence d'un soutien plein, clair et entier à Athènes de ses partenaires de la zone Euro. Le gouvernement espagnol, lui aussi soumis aux attaques spéculatives, a dit tout haut ce que beaucoup pensent tout bas, en désignant les spéculateurs financiers internationaux comme responsables des attaques contre l'euro.

Une solidarité européenne en faillite

Le cas grec souligne la difficulté, pour la zone euro, de trouver des réponses lorsque l'un de ses membres, lourdement endetté, fait face à une crise de confiance. Paradoxalement, l'UE peut aider les pays qui ne sont pas membres de la zone euro ou d'un pays tiers (avec l'assistance macro-financière). Mais elle ne dispose pas des instruments suffisants si la crise touche l'un des membres de l'Eurogroupe, en raison de la clause de « no bail-out », prévue par le traité de Maastricht. Or, la Grèce a besoin d'un soutien plus déterminé de ses partenaires européens pour regagner une crédibilité auprès des marchés financiers et faire cesser cette spéculation financière. De fait, l'entente européenne n'est plus solidaire dans la crise économique...

L'austérité, un leitmotiv européen

Pour répondre aux exigences européennes d'économies supplémentaires et réduire le déficit public de 4 points à 8,7 % du PIB cette année, le gouvernement grec a fait voter début mars les « mesures d'urgence pour faire face à la crise financière » en procédure parlementaire d'urgence et alors que le pays était quasiment paralysé par une

grève générale. Ce plan d'austérité prévoit des coupes salariales pour les fonctionnaires, le gel des retraites des secteurs privé et public ainsi qu'une hausse de deux points de la TVA à 21 %. Il comprend aussi – on en parle moins – des réductions importantes, voire des coupes drastiques dans le programme d'investissements publics et les dépenses d'éducation.

La Grèce est un laboratoire de réformes d'austérité dans l'UE : profiter de la crise financière de 2008, puis des rappels à l'ordre européens contre les déficits excessifs, ensuite des attaques contre l'euro pour imposer les réformes qui font mal. On y prend le pouls de la population pour engranger de nouvelles réformes ailleurs. Après la Grèce, le Portugal, l'Irlande, l'Espagne, etc., l'austérité est-elle programmée en France ? Sommé par Bruxelles de réduire la dette et le déficit, Nicolas Sarkozy promet de ne pas augmenter les impôts. Ne reste donc qu'une solution : contracter les dépenses publiques. Autrement dit, un plan de rigueur.

Cette dégradation des finances publiques est pourtant en grande partie la conséquence des plans de relance et soutiens aux banques que les États ont mis en œuvre pour répondre à la crise financière, pour socialiser les pertes privées.

Nous payerons donc leur crise une fois, deux fois, trois fois... et on n'est pas prêts de s'arrêter de compter ! ■

En savoir plus :

- Le Monde diplomatique, Dossier « Gouvernements sous la coupe des banques », mars 2010.
- Frédéric Lordon, « Au-delà de la Grèce : déficits, dettes et monnaie », <http://blog.mondediplo.net/2010-02-17-Au-dela-de-la-Grece-deficits-dettes-et-monnaie>, 17 février 2010.
- Entretien avec Liêm Hoang Ngoc, « Faire autrement pour sauver la Grèce », <http://www.unmondedavance.eu/Faire-autrement-pour-sauver-la>, 11 février 2010.

Déficit, dette : les finances publiques expliquées

Déficit (public) excessif

Un déficit public est le solde négatif entre les recettes (impôts, taxes, etc.) et les engagements financiers (sécurité sociale, investissement dans les infrastructures, dans la défense, plans de relance économique etc.). En droit européen, une procédure pour déficit excessif vise, via des recommandations précises, à mettre la pression sur les États fautifs pour qu'ils ramènent leurs déficits dans la limite maximale tolérée par l'Union européenne. Elle peut aller jusqu'à l'adoption de sanctions contre les pays concernés dans les cas les plus graves.

Dettes publiques

Pour financer les dépenses qui excèdent leurs revenus, les États recourent à l'émission d'emprunts obligataires, c'est-à-dire aux marchés, où divers investisseurs achètent ces titres de créance. On peut mesurer la confiance qu'inspire un État en observant le niveau du taux d'intérêt auquel celui-ci peut emprunter de l'argent. Ce taux est fixé sur le marché des obligations étatiques qui sont des titres de dettes publiques. S'agissant d'emprunts, l'État se doit non seulement de rembourser à échéance, mais aussi de payer chaque année des intérêts, dont le niveau dépend des marchés obligataires, et qui sont autant de charges supplémentaires.

Clause de « no bail-out »

Elle interdit de prendre en charge les engagements financiers d'un État membre.



« Les systèmes sociaux sont en péril »

Entretien avec Georges Sideris

Si aucun instrument de régulation des marchés n'est mis en place, la crise grecque frappera toute l'Union européenne.



Vous êtes historien et spécialiste du monde byzantin, connaisseur de la société grecque. Comment l'opprobre jeté en pâture aujourd'hui sur la Grèce (corruption, maquillage des comptes, ...) est-il ressenti ? Les Grecs se sentent-ils lâchés par l'Europe ?

Ils le prennent très mal ! Pour deux raisons. La première est subjective : les Grecs estiment ces accusations excessives et ils le vivent d'autant plus mal que cela s'accompagne de relents racistes et de stéréotypes éculés sur les Méditerranéens et les gens du Sud en général. À cet égard, la presse allemande est la plus féroce. La seconde est d'ordre objectif : la Grèce est un pays industrialisé, carrefour géostratégique entre les Balkans et le Moyen Orient. Les Grecs sont des gens responsables et sont bien conscients que d'importantes réformes sont à mener, notamment fiscales. Mais veut-on bien se rendre compte que, pour la première fois en Europe, un pays sou-

verain est mis sous tutelle ! Oui, les Grecs sont scandalisés par l'abandon de leur pays à la spéculation internationale.

Votre analyse fait frémir car elle soulève la question d'une stratégie spéculative dirigée contre un État.

Tout à fait ! Il s'agit bien d'une stratégie concertée des fonds spéculatifs. Ces derniers ont bien vu que la Grèce n'était pas soutenue par l'Europe et ont compris comment en tirer d'immenses bénéfices en spéculant à la fois sur les obligations de la dette grecque et en prêtant à des taux démesurés l'argent dont la Grèce a besoin pour ses politiques publiques. Le fait de mettre des gouvernements de gauche (en Grèce, en Espagne, au Portugal) dans l'obligation de mener des politiques sévères d'austérité qui vont à l'encontre des intérêts des travailleurs et des citoyens n'est bien sûr pas étranger à cette stratégie.

À cet égard, à travers la Grèce, c'est l'ensemble des ressources sociales des États membres qui sont attaquées. La Belgique, avec son importante dette publique, vous semble-t-elle visée aussi ?

Tous les pays sont visés ! Dès lors que l'idéologie libérale ne donne pas aux États et aux institutions européennes les moyens nécessaires de mener des politiques de régulation de la finance, aucun pays n'est à l'abri de la cupidité des marchés. Les systèmes sociaux sont en péril car ils représentent une manne qui échappe largement à l'accumulation capitaliste. En empêchant les États d'accomplir correctement leur rôle redistributeur,

c'est la précarité généralisée qui s'installera.

Que voyez-vous comme solutions ?

Les solutions ne peuvent être que politiques ! On voit bien que la totale indépendance de la Banque centrale européenne, exigée par l'Allemagne, est une réelle aberration qui contribue à la déstabilisation du système. Sans se doter de mécanismes régulateurs des marchés, la monnaie unique n'a aucune chance de résister, d'autant qu'il n'existe toujours pas en Europe d'harmonisation fiscale ou des mécanismes politiques clairs qui fixeraient une stratégie commune de sortie de crise. Je plaide pour l'instauration d'un Fonds monétaire européen qui fasse jouer des synergies de soutien et de solidarité et qui démontreraient la cohérence et la cohésion de l'Europe sur lesquelles toutes les tentatives de spéculation se casseraient les dents.

Il appartient à tous les peuples de faire jouer la démocratie et d'exiger de nos gouvernements respectifs l'instauration de telles politiques.

En ce sens, la mobilisation des syndicats et le soutien aux camarades en lutte en Grèce, en Espagne, au Portugal aujourd'hui, sont essentiels à cette prise de conscience. ■

Maitre de conférences à l'Université Paris 4 Sorbonne, Georges Sideris est l'auteur de l'article paru dans « Le Monde » du 1^{er} février 2010 « La Grèce est le banc d'essai d'une attaque générale des systèmes sociaux européens ».

Un projet solidaire : la réduction collective du temps de travail (RCTT)

Revendiquée avec force par la CGSP wallonne lors de son dernier Congrès, la réduction collective du temps de travail, avec embauche compensatoire et maintien du salaire, est une nécessité sociale aujourd'hui qui reprend une longue tradition de luttes et une revendication historique du mouvement ouvrier.

À la fin de la Seconde Guerre mondiale, patrons et syndicats ont trouvé un accord pour que « les fruits de l'accroissement de productivité (soient) répartis de manière équitable entre l'entreprise et les travailleurs »¹. Augmentations salariales et réduction progressive du temps de travail concrétisent cette répartition. Entre 1953 et 1973, le temps de travail diminue de plus de 20 %. Mais ensuite, la réduction du temps de travail se poursuit à un rythme moins élevé et la nature de cette réduction également change.



Embauche compensatoire et maintien du salaire

En effet, l'aménagement du temps de travail, tel que nous le connaissons aujourd'hui, s'inscrit dans une position défensive, souvent individuelle, du partage d'un emploi de plus en plus rare, avec, de surcroît, une culpabilité lancinante à la fois sur les travailleurs qui ont « la chance d'avoir un emploi », fut-il précaire et sur les chômeurs « qui n'ont pas su en trouver un ».

On constatera que cet aménagement du temps de travail a surtout pris la forme du temps partiel et a réduit d'autant les revenus liés au travail. L'inexistence des emplois à temps plein, la flexibilité des horaires de travail, l'insuffisance des structures d'accueil extrascolaire poussent de nombreux travailleurs, principalement

des femmes, à accepter, par défaut, le temps partiel. La RCTT promeut, au contraire, une position offensive des travailleurs pour répartir la richesse produite en faveur des salaires.

Lutter réellement contre le chômage

Malgré les critiques dont elle a fait l'objet, l'expérience des « 35 heures », menée en France entre 1997 et 2002, a permis de créer plusieurs centaines de milliers d'emplois de qualité.

Ainsi que le fait remarquer Jean-Marie Harribey, économiste français, « à travers la RCTT se jouent simultanément trois parties essentielles. La première concerne la répartition de la valeur ajoutée entre salaires et profits actuels, la seconde concerne l'amélioration immédiate des conditions de vie qualitatives des salariés, et la troisième concerne l'affectation des ressources de telle sorte que l'avenir soit préservé en termes écologiques ».

Répartition égalitaire de la croissance

La part des salaires dans la richesse produite chaque année, stabilisée autour de 64 % au début des années 1970, a plongé sous les 58 % aujourd'hui. Les fruits de la croissance sont accaparés par le seul capital. Les travailleurs doivent désormais se partager des miettes, alors que d'autres croulent sous les dividendes et autres bonus.

La RCTT constitue un moyen d'endiguer la suraccumulation des capitaux. En augmentant le salaire horaire (ce à quoi correspondent moins d'heures prestées sans perte de salaire) et en stimulant la création de postes de travail, la RCTT permet d'accroître la part des salaires dans le PIB et stimule donc la redistribution

des richesses. En outre, cela renforce le droit à l'emploi, la qualité de vie et contribue à résorber le chômage et, couplé à la défense du salaire brut, cela assure un meilleur financement de la sécurité sociale.

Pour toutes ces raisons, la CGSP wallonne continuera à revendiquer la réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire, avec embauche compensatoire et sans flexibilité imposée.

Il faut privilégier des formules telles que la diminution de 10 % du temps de travail visant, à l'échelle européenne, la norme des 32 heures. Mais il va de soi que, selon les spécificités de chaque secteur, des modalités différentes peuvent être appliquées. Pour être efficace, la réduction doit être à la hauteur de ce que les travailleurs auraient pu légitimement attendre d'une diminution continue du temps de travail depuis les années 1970. ■

¹ Déclaration commune des interlocuteurs sociaux sur la productivité (1959).

En savoir plus :

Les résolutions de Congrès de la CGSP wallonne : <http://www.irw-cgsp.be/fr/documentation/congres-2008.html>

Une étude chiffrée est disponible sur le site de la FGTB de Liège : www.fgtb-liege.be

Jean-Marie Harribey, « Réduction du temps de travail toujours à refaire » voir <http://harribey.u-bordeaux4.fr/travaux/travail/rctt-a-refaire.pdf>

Michel Husson, « Réduction du temps de travail et emploi : une nouvelle évaluation », La Revue de l'IRES n°38, 2002/1 <http://hussonet.free.fr/crepi.pdf>

Égalité dans le travail : où sont les femmes ?

Le constat est lancinant : malgré l'évolution des mentalités et toutes les dispositions mises en œuvre, l'égalité hommes-femmes est loin d'être effective. Cette situation est au centre des réflexions menées au sein de la Commission des femmes de l'Interrégionale de Bruxelles.

Prenons, par exemple, l'administration de la Région de Bruxelles-Capitale. Les femmes y restent sous-représentées dans les hautes fonctions ; aucune d'elle n'occupe de fonction supérieure à celle de directeur. Et ce n'est pas plus brillant au niveau du management intermédiaire puisqu'on n'y compte que 13 % de femmes. Ce déséquilibre flagrant a incité le Secrétaire d'État en charge de l'égalité des chances à déposer un projet d'ordonnance visant à améliorer l'égalité hommes-femmes au moyen d'un test de genre appliqué à toutes les décisions de l'exécutif bruxellois (gendermainstreaming¹). L'idée étant de dépasser les bonnes intentions en la matière et de se doter d'un outil d'analyse et d'aide à la décision susceptibles d'engendrer une amélioration réelle.

L'exigence d'égalité est au cœur des préoccupations de la Commission des femmes de l'IRB. Instituée fin 2007, elle s'est d'abord penchée sur les structures syndicales pour constater que si en termes d'affiliés, l'Interrégionale comptait 58 % d'hommes pour 42 % de femmes en 2008, on ne retrouvait plus que 26,5 % de ces dernières parmi les délégués. C'est qu'aujourd'hui encore, il est plus difficile pour une femme de militer et ce, tout simplement, parce que les femmes assument

plus de contraintes que les hommes et qu'elles n'osent pas (ou que l'on ne leur permet pas de) briguer les mêmes fonctions que leurs homologues masculins.

En cause, le fameux plafond de verre auquel se heurtent les élans professionnels féminins et dont l'épaisseur et la transparence trompeuse sont entretenues par les stéréotypes de genre, les contraintes familiales et ménagères, le travail à temps partiel et l'inertie d'une organisation sociale dominée depuis trop longtemps par la gent masculine.

En septembre 2009 un premier séminaire consacré à la persistance des stéréotypes de genres dans le milieu scolaire aboutissait à la conclusion que les inégalités qui se font jour à l'école se reproduisent dans la société, au travail ou même dans la famille. La Commission des femmes de l'IRB entend bien les combattre, par des plans de sensibilisation et d'action où l'approche syndicale à toute sa pertinence.

Un deuxième séminaire sera initié en 2010 et se penchera sur l'individualisation du droit à la pension et aux allocations sociales.

Toujours pas d'égalité salariale !

À l'occasion de la journée pour l'égalité salariale -Equal Pay Day- du 26 mars, la FGTB a publié une étude qui montre que l'écart salarial moyen est encore de 23,46 % en défaveur des travailleuses¹. Une proportion largement sous-estimée dans l'opinion qui la situe à 2,2 % ; dix fois moins !

Pas étonnant dès lors que le travail à temps partiel concerne en majorité les femmes et que près de neuf tra-

vailleuses sur dix n'ont pas volontairement choisi ce régime, mais se le sont vu imposer soit par leurs circonstances familiales, soit par leur employeur qui ne leur laissait pas le choix. Les conséquences sont non seulement des revenus moins élevés, mais encore des droits à la pension et aux allocations de chômage réduites d'un tiers à la moitié par rapport aux hommes.

Ce constat d'inéquité justifie que la FGTB et ses centrales fassent de la question une priorité syndicale transverse.

*Jean-Pierre Knaepenbergh,
Secrétaire général IRB-BIG*



**Devenez ambassadeur
Equal PayDay**

www.fgtb.be

1 Selon le Conseil de l'Europe, le gendermainstreaming consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.

2 Voir étude de la FGTB sur www.fgtb.be



**Téléchargez
sur www.fgtb.be**

Et pourtant...

Toutes les entreprises ont publié leurs résultats annuels. Et Belgacom n'est pas en reste. Le Groupe réalise un bénéfice de 900 millions d'euros. Soit 100 millions de plus qu'en 2008.

En 2009, le résultat moyen des KPI des quatre Business Units atteint 122 %. C'est sur base de ce résultat que seront, entre autres, fixées les enveloppes fermées qui prévalent à la mise en œuvre de certains systèmes de bonus. Pour Belgacom SA, cela signifie un facteur de correction de 114 %, un facteur qui sera appliqué à **tous les bonus individuels** des membres du personnel du niveau 1.

Incidence sur le bonus de vente

Le target bonus sur base annuelle est un pourcentage du midpoint de la fourchette salariale.

| Classe | Midpoint | Sales | Account | Sales rep. | Sales rep. | Telesales | Customer |
|--------|-------------|-------|---------|------------|------------|-----------|----------|
| S6 | 83.780,23 € | 16 % | 26 % | 16 % | 16 % | | |
| S5 | 71.551,16 € | 16 % | 26 % | 16 % | 16 % | | 11 % |
| S4 | 61.931,36 € | | 26 % | 16 % | 16 % | 16 % | 11 % |
| S3 | 53.286,15 € | | 26 % | 16 % | 16 % | 16 % | |
| S2 | 46.338,51 € | | 16 % | 16 % | 16 % | 16 % | 7 % |
| S1 | 40.396,85 € | | | 16 % | 11 % | 11 % | 7 % |
| S20 | 35.995,62 € | | | | 11 % | 11 % | 9 % |
| S19 | 33.197,73 € | | | | 11 % | | 9 % |

En fonction du résultat, on applique un multiplicateur au target bonus suivant la payout curve - courbe des prestations - (de 0 % à 200 % pour des résultats de 80 % à 130 %).

On travaille avec une enveloppe fermée. Si, après le calcul de tous les bonus de vente, l'enveloppe est dépassée ou n'est pas entièrement épuisée, un facteur de correction est appliqué à chaque bonus. Depuis 2009, le système de l'enveloppe fermée a changé:

$$(60 \% \text{ de la somme des target bonus}) + (40 \% \text{ de la somme des target bonus} \times \text{résultat KPI})$$

Le résultat KPI pouvant varier entre 80 % et 120 %

Les facteurs de correction sont fixés par Business Unit et par division. En 2009, le score moyen pour tous les collaborateurs de vente est de 101 %. Les différents facteurs de correction qui seront appliqués aux bonus de vente sont les suivants:

| Division | Facteur de correction annuel |
|-------------|--|
| CBU-SLS-DIR | 113 % |
| CBU-SLS-IND | 108 % |
| CBU-CCA | 112 % |
| EBU-SME | 113 % |
| EBU-COR | 117 % |
| SDE-CWS | Les scores pour S2 ne sont pas encore connus |

Participation au bénéfice

Pour 2009, le système de bonus collectif a été adapté. Il reste fixé à 5 % du bénéfice avant impôts de Belgacom SA et est versé sous forme d'avantage non récurrent pour que cette participation au bénéfice puisse être exonérée d'impôts et de cotisations sociales. Cette exonération est soumise à certaines conditions visées à l'Arrêté royal portant exécution des articles 160 et 162, §2 de la loi du 24 juillet 2008 instaurant un système d'avantages non récurrents liés au résultat pour les entreprises publiques autonomes.

Conformément aux modalités de la loi du 24 juillet 2008, un score d'évaluation individuelle ne peut pas influencer sur le bonus collectif. Un KPI a été fixé pour les trois derniers mois de 2009, à savoir Ebitda moins Capex et conservé sous enveloppe fermée. Si l'on atteint 95 % ou plus de ce KPI, la participation au bénéfice est versée sous forme d'avantage non récurrent. Entre 0 % et 95 %, cette participation au bénéfice est allouée sous forme d'avantage non récurrent mais de manière linéaire en fonction du résultat obtenu.

Un prorata est prévu concernant certaines absences au cours des trois derniers mois de 2009. Le montant maximum qui peut être alloué sans prélèvement d'impôt ni de cotisations sociales est de 2.314,00 euros. Si la participation au bénéfice excède ce montant, le différentiel est payé sous forme de bonus collectif brut. La participation au bénéfice est un pourcentage du salaire annuel de référence au 31 décembre 2009 et sa formule de calcul, identique pour tout le monde, se décline comme suit: la masse salariale est égale à la somme des salaires annuels de référence au 31 décembre 2009, majorée de 33 %. Le personnel reçoit une participation de 5 % du bénéfice avant impôts. Cette participation au bénéfice est divisée par la masse salariale. Le pourcentage obtenu est multiplié par le salaire annuel de référence de chaque membre du personnel au 31 décembre 2009.

Résultat KPI: Ebitda moins Capex de Q4

221,474 millions d'euros, tel est le **montant du target** conservé sous enveloppe fermée. Et le résultat est fixé à 275,077 millions d'euros, soit 124 %. Cela signifie que la participation au bénéfice pour 2009 peut être versée sous forme d'avantage non récurrent, exonérée d'impôts et de cotisations sociales. Le bénéfice avant les Impôts 2009 de Belgacom SA est de 244,109 millions d'euros. 5 % du bénéfice avant impôts, cela fait 12,205 millions d'euros. Ce qui représente 1,85 % du salaire annuel de référence au 31 décembre 2009. C'est le taux du bonus collectif, plafonné à 2.314 euros, qui sera distribué comme avantage non récurrent.

Et dire que nos collègues ont rejeté un projet de CCT qui nous garantissait, pendant trois ans et aux **mêmes conditions**, un bonus collectif de 3 %!!

Quelques exemples qui frappent l'imagination

| Fonction | 1,85 % | 3 % | Différence en € | Différence en BEF |
|-----------------------|--------|----------|-----------------|-------------------|
| S19 (RAR = 25.830,26) | 477,85 | 774,90 | 297,05 | 11.983 |
| S2 (RAR = 44.726,06) | 827,43 | 1.341,78 | 514,35 | 20.749 |
| 2b (RAR = 45.553,73) | 842,74 | 1.366,61 | 523,87 | 21.133 |

A raconter sans modération!!

Un édito un peu technique... mais une fois n'est pas coutume!

*Bien fraternellement
André Vandekerckhove
président*

4 MAI: COUP D'ENVOI DE L'INTEGRATION!?

Il est prévu que les réorganisations démarrent le 4 mai. Ce sera l'ultime phase du processus d'intégration.

Quant à dire que cela se passera comme sur des roulettes, cela reste à voir. Quoi qu'il en soit, nous sommes prêts et nous occupons la meilleure place sur la grille de départ. La CGSP occupe la pole position, dirait-on en Formule 1.

Cette pole position, nous la devons à notre comité syndical spécial Intégration, à notre groupe de travail spécialisé RSPR Info ainsi que, bien évidemment, à notre bureau fédéral.

Il est essentiel d'offrir aux membres du personnel toute la sécurité nécessaire par rapport à leur fonction dans la nouvelle organisation, aux conditions de travail et de rémunération, aux dispositions réglementaires, etc.

Cette nouvelle structure organisationnelle se doit, le plus urgemment

qui soit, de rendre un service optimal à la clientèle et de permettre à Belgacom de se positionner et de se profiler mieux encore sur le marché belge.

A la très complexe structure matricielle, doit se substituer une structure plus simple qui favorise la réalisation des synergies de l'intégration.

Avant de pouvoir soumettre le premier dossier de réorganisation aux organisations syndicales représentatives, il faut l'aval préalable de la commission paritaire sur les dossiers suivants:

- la nouvelle politique salariale
- les règles HR (plus communément connues sous le vocable PPP)
- les familles de métiers (familles de fonctions)
- les règles mapping et aspects spécifiques HR
- les règles d'intégration en matière de rémunération
- l'harmonisation de l'organisation du travail
- le règlement de travail
- ...

Le premier dossier de réorganisation - mais comment pourrait-il en être autrement? - est celui du Staff & Support. Avec, en parallèle, de possibles réorganisations axées client.

Familles de fonctions

Dans un premier temps, il s'agira d'identifier les familles de fonctions sur base d'un regroupement des fonctions de référence et des activités au sein de l'organisation. Suivra, dans un deuxième temps, une description des responsabilités sur base des descriptions de fonctions existantes, du matériel de référence Hay et de l'input des représentants des divisions concernées. Viendra enfin la pondération par Hay sur base de la méthodologie Hay et en collaboration avec le Groupe Compensation & Benefits.

Pour l'heure, nous dénombrons 36 familles de fonctions

Voir tableau ci-dessous

| | | | |
|----|------------------------------------|----|--------------------------------------|
| 1 | Phone Sales | 19 | Accounting & Financial Operations |
| 2 | Retail Sales | 20 | Corporate HR |
| 3 | Direct Field Sales | 21 | HR Business Partners |
| 4 | Indirect Field Sales | 22 | HR Delivery |
| 5 | Sales Enabling | 23 | Supply Chain Operations |
| 6 | Product & Solutions Mangement | 24 | Building & Infrastructure |
| 7 | Channel Development | 25 | Legal |
| 8 | Segment Marketing | 26 | Regulatory |
| 9 | Technico-Commercial | 27 | Public Affairs |
| 10 | Technology Design & Development | 28 | Compliance |
| 11 | Technology Deployment & Operations | 29 | Corporate Communication & Reputation |
| 12 | Technology Service Delivery | 30 | Market Communication |
| 13 | Strategy | 31 | Business Intelligence |
| 14 | Business Innovation & Development | 32 | Management |
| 15 | Audit | 33 | Program & Project Management |
| 16 | Tax | 34 | Process Management & Improvement |
| 17 | Treasury | 35 | Sourcing |
| 18 | Financial Controlling | 36 | Business & Management Support |

Constitution d'une famille de fonctions

Pour la description des familles de fonctions, on procédera comme suit:

Première étape

Description du but de la famille de fonctions.

Deuxième étape

Description des responsabilités: quoi, pourquoi, domaines de résultat, exemples d'activités par domaine de responsabilités.

Troisième étape

Description des critères de différenciation. Le nombre d'étapes/niveaux au sein d'une famille de fonctions est déterminé en fonction des différents niveaux de compétences et de commun accord avec les représentants business et les HR businesspartners.

Pondération des familles de fonction

Toutes les familles de fonctions sont pondérées sur base de la méthodologie Hay. Ce processus devrait être



terminé aux environs de la deuxième semaine de mars 2010.

Une consolidation des pondérations est prévue fin de la troisième semaine de mars 2010. Une fois cette consolidation terminée, les différents niveaux au sein des familles de fonctions seront positionnés dans la bande de fonction.

Étapes suivantes

Finalisation des familles de fonctions: descriptions et pondérations. Consolidation des pondérations pour garantir l'alignement et la consistance des résultats de la pondération. Présentation des familles de fonctions, des résultats de la pondération (traduits en bandes de fonctions par niveau au sein de la famille) au BMC le 29 mars 2010.

Les familles de fonctions et les résultats de la pondération seront présentés le 30 mars 2010 aux organisations syndicales représentatives.

Règles mapping

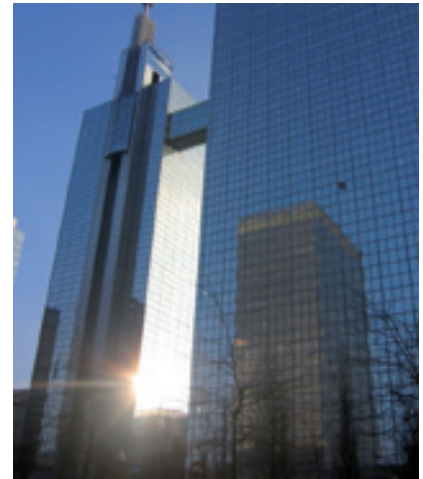
Principes généraux

Chaque membre du personnel est assuré d'avoir un emploi dans la nouvelle organisation optimisée axée client. Pour 85 à 90 % du personnel, le contenu de la fonction et la résidence resteront inchangés.

Le passage de la fonction actuelle à une fonction au sein de la nouvelle organisation se fait sur base des règles mapping.

Pour un nombre très limité de membres du personnel, il se peut que le contenu de la fonction et/ou la résidence changent. Dans ce cas, ce sont les règles HR qui sont d'application. Nous avons réclamé une atten-

tion particulière pour la résidence de Haasrode. Pas de reconversion via le processus du mapping. La réorganisation se négocie par business unit/division.



Niveaux 2, 3, 4 fonctions de vente (S19 et S20)

Maintien de la fonction et de la résidence. Ils sont mappés dans une fonction équivalente à une fonction des niveaux 2, 3 et 4, S19/S20. Le niveau et le code de fonction sont fixés sur base du contenu de la fonction exercée. Si aucun code de fonction existant ne correspond aux activités du membre du personnel, on en crée un nouveau. Une procédure d'appel est prévue. De nouvelles fonctions seront accessibles via Job Info.

Niveau 1 et S ≥ 1

Instauration du concept de famille de fonctions. Chaque membre du personnel est, sur base de sa fonction, classé dans une famille spécifique de fonctions et est mappé à un niveau spécifique (avec un titre de fonction) correspondant à la description de fonction et donc à son contenu.

En cas de changement du contenu de la fonction et/ou de la résidence du collaborateur, on applique les règles HR et ce, dans les situations suivantes:

- Lorsque la description de fonction ne correspond pas à l'activité actuelle du membre du personnel,

on propose une nouvelle fonction (qui est mappée dans une famille de fonction à niveau spécifique) basée sur les activités réelles/actuelles dans le respect des règles HR (processus de mobilité niveau 1).

■ Lorsque de nouvelles fonctions se créent dans l'organisation optimisée, on cherche un candidat en application des règles HR.

■ Lorsque, dans l'organisation optimisée, une fonction d'un membre du personnel disparaît, une nouvelle fonction d'un niveau équivalent est proposée suivant le processus de mobilité niveau 1.

Une procédure d'appel est prévue. Nous y reviendrons ultérieurement.

Flash Belgacom

Nous sommes en pleine période d'évaluations!

Prière de contacter votre délégué syndical en temps utile en vue d'une assistance syndicale et ce, tant pour l'entretien d'évaluation que pour le recours éventuel.



Belgocontrol

Belgocontrol dans ses petits souliers?

Tout le monde parle de la crise économique. Cette crise entraîne aussi de lourdes conséquences dans le secteur de l'aéronautique. La diminution du trafic aérien a un impact direct sur les rentrées de Belgocontrol.

Même après une légère reprise du trafic fin 2009, les chiffres de CANAC de cette année restent inférieurs aux résultats de 2007. Pour Bruxelles National (EBBR), les chiffres sont

comparables à ceux de 1995.

Quelques mots d'explication.

Les recettes d'exploitation de Belgocontrol comprennent trois composantes:

- les redevances d'atterrissage à Bruxelles National
- les facturations aux régions
- les redevances «en route».

Les redevances d'atterrissage à Bruxelles National

Cette redevance repose sur un tarif

introduit en 2001 et elle doit avantager les compagnies opérationnelles depuis Bruxelles National. La dernière adaptation de ces tarifs remonte à 2003. Depuis, il n'y a plus eu ni augmentation, ni indexation. La diminution du trafic à EBBR et surtout la disparition des vols de nuit, de leur tarification double et de DHL entraînent une perte croissante en termes de recettes. Elle s'élevait à 10 millions d'euros en 2009 et elle passera à 11 millions en 2010.

La facturation aux régions

Les accords de coopération datant de 1989 définissent la relation entre Belgocontrol et les aéroports régionaux. Ces accords stipulent que la Régie des Voies aériennes à l'époque, Belgocontrol maintenant, continuera d'assurer gratuitement le niveau des services tels qu'ils existaient au 31 décembre 1998. Tous les équipements existants à cette date doivent être entretenus et remplacés gratuitement. Le coût de fonctionnalités supplémentaires ou d'équipements installés à la demande des aéroports régionaux doit être supporté par ces derniers.

Pour 2010, les services gratuits en faveur des régions sont estimés à hauteur de 21 millions d'euros. Jusqu'à la fin de l'année passée, 75 % de ces charges étaient imputés aux redevances en route et 25 % étaient supportés par les marges propres. Depuis le début de cette année, la répercussion des frais nationaux sur la redevance en route est en contradiction avec la réglementation relative à l'espace aérien commun (Single Sky). Une telle *subsidiation* croisée est par conséquent interdite.

Les redevances en route

Les redevances en route reposent sur un système de *Cost recovery* (récupération des coûts). Toute augmentation des coûts est répercutée sur les clients, les compagnies aériennes. Ce système a été maintenu avec *Single Sky*, sous réserve de quelques restrictions supplémentaires.

L'objectif est clair: parvenir à une diminution des frais par kilomètre parcouru. Des objectifs allant dans ce sens ont déjà été repris dans un accord FABEC (bloc fonctionnel d'espace aérien Europe Central) de 2008.

Les résultats attendus seront uniquement atteints par le biais d'une augmentation du trafic aérien et par

une meilleure maîtrise des coûts.

La tendance continuellement à la baisse du trafic induit un tarif unique actuellement beaucoup trop bas. Cette sous-récupération (*Under Recovery*) entraîne un déficit de 20 millions d'euros.

Aucune redevance ne peut être perçue sur les vols dispensés, comme les vols effectués pour l'Etat.

En outre, le gouvernement fédéral a ponctionné deux fois l'entreprise d'un montant de 10 millions d'euros par le biais d'une loi-programme.

Pour passer le cap de 2010 et pour compenser les recettes mensuelles inférieures de 2 à 2,5 millions d'euros, le Conseil d'administration a décidé de compléter le fonds courant par un emprunt de 20 millions d'euros pour une durée de 5 ans.

Au sein de la commission paritaire, l'administrateur délégué a indiqué que le gouvernement avait plus d'une fois été informé, par le cabinet Schouppe, de l'existence de ces brûlots financiers, jusqu'à présent sans conséquence.

C'est incontestable, l'entreprise publique autonome, propriété de l'Etat à 100 %, doit d'urgence faire l'objet d'un refinancement de ses recettes. Une discussion politique entre le gouvernement fédéral et les gouvernements régionaux est indispensable.

Le CEO a également pointé du doigt l'absolue nécessité de maîtriser les coûts. Plusieurs propositions seront soumises aux organisations syndicales. Il s'est toutefois engagé à garantir le volume de l'emploi.

La CGSP Télécom Aviation suivra avec méfiance les mesures proposées pour la maîtrise des coûts. Nous n'accepterons jamais que les tiraillements politiques aient un impact sur les membres du personnel.

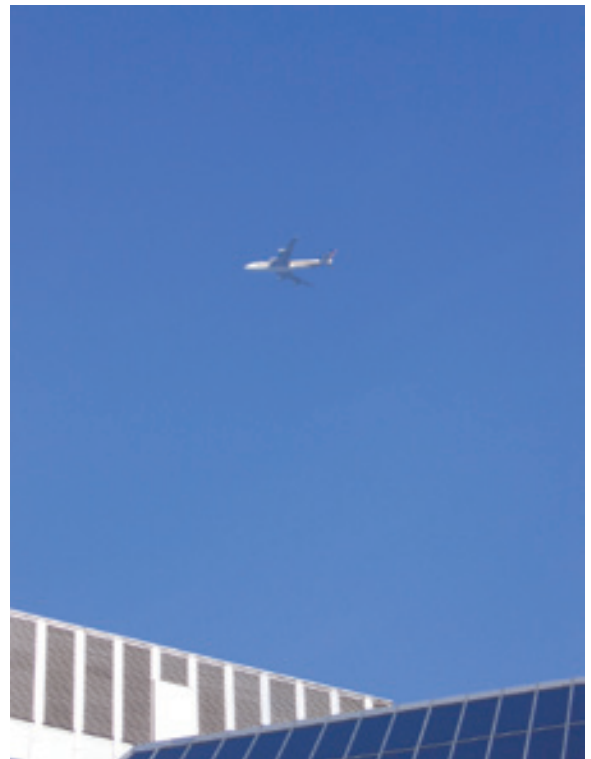
Autres problèmes simultanés

Le contrat de gestion entre l'Etat belge et Belgocontrol est arrivé à son terme et doit être renouvelé.

Les mandats des membres du comité de direction se terminent également fin novembre 2010 et il faut aussi les renouveler. Ici aussi des accords politiques sont requis.

Audit

Le 19 janvier 2009, les organisations syndicales représentatives avaient un premier entretien avec le cabinet Schouppe. Nombre de problèmes internes et situations intolérables au sein de Belgocontrol y avaient été dénoncés. Un audit allait être mis en œuvre. Plus d'une année plus tard, les résultats de cet audit n'ont toujours pas été rendus publics. Les membres du personnel s'impatientent, à juste titre.



Lors de l'entretien avec le cabinet Schouppe du 2 mars 2010, la présentation des résultats aux organisations syndicales avait été promise. Plusieurs dysfonctionnements seraient apparus à la lumière du jour. Le remède sera repris dans un plan global. Le chef de cabinet n'a pas voulu aller plus loin que quelques vagues promesses. Il n'est évidemment pas encore question d'envisager l'élaboration d'un cadre temporel. La seule promesse concrète a été celle de recruter un manager RH dans le courant de 2010.

Au niveau de la gestion journalière de l'entreprise, la CGSP a relevé un manque de cohésion et de vision à long terme de la gestion des ressources humaines. En effet, nul n'ignore que le véritable ciment qui assure la stabilité et la pérennité d'une entreprise est la qualité et l'efficacité de la manière dont elle gère les ressources humaines.

Pour obtenir des résultats positifs, il est impératif de développer une politique RH basée sur la stabilité et la continuité. La CGSP a déjà dénoncé la faiblesse des divers responsables des ressources humaines qui se sont succédé à un rythme effréné au cours de ces dernières années. Aucune politique stable et à long terme ne peut

être mise en place si on change de responsable RH tous les 6 mois. Les membres du personnel de Belgocontrol méritent mieux que cela. Il est urgent que les plus hauts dirigeants de Belgocontrol s'emparent de ce problème et dotent, une fois pour toutes, l'entreprise d'une structure RH performante et professionnelle. A nos yeux, cette équipe HR doit uniquement se composer de membres du personnel de Belgocontrol.

Dans tout ce dossier, il est incontestable que des jeux politiques obscurs sont en cours. Personne ne montre le bout de sa langue. Le problème du refinancement de Belgocontrol exige d'être appréhendé d'une manière ferme et énergique.

En effet, cette problématique est, pour la CGSP, le défi majeur que les responsables politiques doivent relever. Depuis sa création, l'entreprise n'a pas vu ses moyens de fonctionnement augmenter alors que les prestations «gratuites» qui lui ont été imposées n'ont cessé de croître. Pour nous, c'est intolérable! La qualité du travail fourni par le personnel de Belgocontrol est, unanimement et internationalement, reconnue. Dès lors, de pseudo-économies ne doivent pas

être réalisées sur le dos du personnel. Nous nous réjouissons à ce titre que l'administrateur délégué ait réaffirmé sa volonté de garantir le volume de l'emploi. C'est pour nous, une position qui va dans le bon sens dans le cadre du développement global du dossier du refinancement général de Belgocontrol.

Peu nous importe que les différents mandats des membres du comité de direction de Belgocontrol arrivent à leur terme. Ce n'est pas le rôle d'une organisation syndicale d'interférer dans les futures désignations des administrateurs.

L'important, pour la CGSP, c'est l'avenir de l'entreprise et des membres de son personnel.

L'important, c'est que Belgocontrol dispose des moyens nécessaires pour lui permettre de remplir au mieux ses différentes missions de service public.

L'important, c'est que l'entreprise soit gérée de la manière la plus professionnelle possible mais également de la manière la plus humaine possible.

Pour la CGSP, l'important c'est vous!

Au cours des prochaines semaines, les trois organisations syndicales développeront ensemble une stratégie. Nous lançons d'ores et déjà un appel aux hommes politiques concernés:

Prenez vos responsabilités!



Petit manuel de contre-propagande économique

L'économie est sans doute le domaine qui admet le moins de discussion et de débat public. Domaine réservé, affaire d'experts. La raison tient en quatre lettres. TINA, l'abréviation proclamant l'impossibilité de toute réflexion critique en matière de projet de société : There Is No Alternative, il n'y a pas d'alternative. Car l'absence d'alternative, l'interdiction de penser auxquelles ce mot d'ordre renvoie portent très précisément sur notre système économique. Pas négociable. Tabou absolu. Afin que personne ne remette en cause l'ordre - le désordre - établi, le chômage, la déshumanisation des conditions de travail, ..., il faut que ces « évolutions » soient perçues comme « inéluctables » et « naturelles », le résultat de « lois économiques éternelles » qu'on présentera comme « scientifiques ». Réinstaurer la contradiction suppose un travail patient. Ce petit manuel entend y contribuer en passant en revue quelques « superstitions » marquantes répandues de l'obscurantisme contemporain.

Erik Rydberg, *Petit manuel de contre-propagande économique*, Couleur livres, 2010, 87p.



Banques qui pillent, banques qui pleurent

La débâcle bancaire en a surpris plus d'un. Pas Marco Van Hees, l'auteur de « *Didier Reyniers, l'homme qui parle à l'oreille des riches* », pour qui la « crise » est même la conséquence inévitable et prévisible d'une idéologie à l'œuvre, et qu'il détaille ici de manière limpide. La première partie du livre (« Banques qui pillent ») enquête sur les procédés qui ont permis aux banques de réaliser, ces dernières années, des profits gigantesques, bien loin de la bonne gouvernance de façade. Appuyé sur de nombreuses sources, dont des témoignages de première main, Marco Van Hees montre comment cet enrichissement s'est opéré, de façon légale mais aussi, parfois, de façon outrageusement illégale, au détriment des clients des banques, du personnel des banques et de l'État. La seconde partie (« Banques qui pleurent ») détaille les motifs de ces faillites annoncées. Pourquoi les directions des banques qui, pendant des années ont crié « au moins d'État », ont-elles exigé son intervention providentielle ? Mais aussi : comment cette intervention de la puissance publique s'est-elle faite ? En filigrane, ce livre est un plaidoyer pour instaurer ce que la réalité impose : une banque publique au service des gens.

Marco Van Hees, *Banques qui pillent, banques qui pleurent. Enquêtes sur les profits et crises des banques belges*, éditions Aden, 2010, 304 p.



TRIBUNE

SOMMAIRE

Info générales - www.irw-cgsp.be

- 2 / Actualités • Dans nos régionales
- 3 / Édito • Le vrai changement ? Redistribuer les richesses !
- 4-5 / Dossier • Grèce : L'Europe en faillite de solidarités
- 6 / Entretien • Georges Sideris : « *Les systèmes sociaux sont en péril* »
- 7 / Analyse • Un projet solidaire : La réduction collective du temps de travail (RCTT)
- 8 / IRB • Égalité dans le travail : où sont les femmes ?

Info TÉLÉCOM AVIATION

- 9 / Édito • Et pourtant...
- 11 / Belgacom • 4 mai : coup d'envoi de l'intégration ! ?
- 13 / Belgocontrol dans ses petits souliers ?
- 16 / 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 : Francis Wégimont - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11