

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

GAZELCO

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

JUILLET-AOÛT
2010

20 MILLIARDS DE PERDUS ...

DÉPÊCHE
Toi!

J'AI PAS
QUE ÇA
A' F...



PAS POUR TOUT LE MONDE!



ÉDITO
La CGSP dit au PS:
« tout reste à faire »
P. 3



DOSSIER
Fraude fiscale
un hold-up
à l'envers P. 4



GAZELCO
Souffrance
au travail
P. 9

La conquête sociale passe par les tribunaux

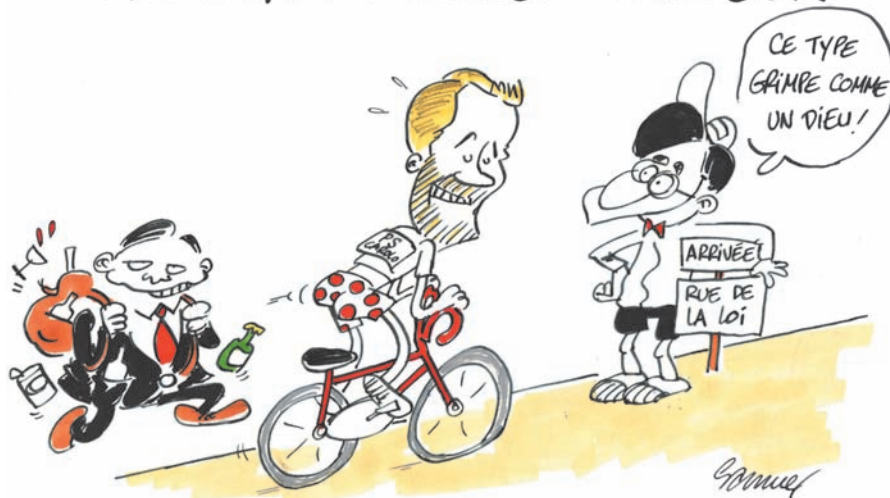
Alors que la Belgique prend les rênes de l'Union européenne (pour le second semestre 2010), la CGSP wallonne a décidé d'une série d'actions durant ces six mois de présidence. Un séminaire de travail s'est ainsi tenu, le 1^{er} juillet, sur « l'avenir du droit du travail dans le cadre de l'intégration européenne ». Objectif : dresser un panorama actualisé de la jurisprudence et réfléchir aux actions syndicales possibles devant les tribunaux.

Jusqu'à aujourd'hui, les points de vue du monde du travail ont, en effet, été peu défendus par les institutions européennes, la Commission européenne prenant plus souvent le parti des libertés économiques que celui des droits sociaux. La Cour de Justice européenne a, elle-même, confirmé cette interprétation donnant la primauté aux libertés économiques (établissement, prestation de services) dans certains arrêts (« Viking » et « Laval » en 2007, « Rüffert » et « Luxembourg » en 2008).

Le Conseil et le Parlement européens ont également adopté, en juin 2008, un règlement (Rome I) qui assimile le contrat de travail à un simple contrat civil entre parties égales. Une position qui, sous couvert de pragmatisme, est très idéologique : elle nie tout rapport de force entre les parties, remettant en cause les avancées du droit collectif du travail qui mettaient le travailleur isolé à l'abri de l'arbitraire.

La CGSP est bien décidée à peser de façon décisive pour faire pencher la balance européenne vers le social, avec une action plus affirmée du côté juridique ou législatif qui viendrait renforcer l'action syndicale de terrain.

MAGNETTE, MEILLEUR GRIMPEUR



DANS NOS RÉGIONALES

Hainaut occidental

Horaire d'été. Du 5 juillet au 27 août 2010 inclus, nos locaux sis place Verte, 15 à 7500 Tournai seront accessibles :

- de 8h à 15h du lundi au jeudi,
- de 8h à 12h le vendredi.

Avant tout déplacement, s'assurer au 069 226 151 de la présence de votre responsable.

Huy

Horaire d'été. Les bureaux de la Régionale de Huy seront fermés du lundi 2 août au lundi 16 août 2010 inclus.

Huy et Luxembourg

Journée des pensionné(e)s en Ardennes. Jeudi 16 septembre 2010, les Régionales de Huy et Luxembourg organisent une « journée en Ardennes ». Visite de la chocolaterie « Cyril », barbecue musical au Centre de vacances de Borzée et shopping à La Roche.

Prix : 25 € tout compris.

Renseignements et inscriptions :

Huy : 085 824 555

Luxembourg : 063 230 100.

Charleroi

Visites : du verre à l'escargot

Organisées par le Comité régional intersectoriel des pensionnés et pré-pensionnés, le 7 septembre 2010.

Départ : 8h30 derrière la gare de Charleroi Sud (Villette).

Matin : Musée du verre à Trélon.

Midi : repas au verger pilote à Maroilles.

Après-midi : ferme hélicicole à Croix Caluyau (Landrecies). Retour vers 19h.

Inscription à la CGSP au 071 797 111 (Lily) pour le 23 août au plus tard.

Coût : 37 € à verser sur le compte n°877-2028501-50 de la CGSP Charleroi avec la mention « verre » (après inscription).

Luxembourg

La régionale de Luxembourg sera fermée du 26 juillet au 6 août.

visitez notre site :

www.irw-cgsp.be

La CGSP dit au PS : « tout reste à faire »

Au lendemain du scrutin politique, le constat est clair. La Flandre et la Wallonie ont voté aux antipodes : la Wallonie pour une gauche progressiste et la Flandre pour la droite conservatrice.

Les deux grands gagnants sortis des urnes – le PS d’un côté, la N-VA de l’autre – ne pourront cependant pas constituer un gouvernement à eux seuls. D’autres partis devront se joindre à une coalition pour former une majorité suffisante pour gouverner. Clairement là encore, le choix de la CGSP va à un renforcement de la gauche au sein du gouvernement fédéral.

Pas de tabou institutionnel

Un autre constat apparaît clairement : la réforme de l’État devient inéluctable. Pour la CGSP, il ne faut pas avoir peur de s’engager dans cette négociation, de s’y préparer, sans aucun tabou. Une négociation sans exclusive ne signifie cependant pas qu’il faille baisser la garde sur les intérêts wallons et bruxellois. Au contraire ! Il faut leur assurer les leviers de leur développement.

Mais pour la CGSP, c’est l’impact de la crise socio-économique qui doit concentrer l’essentiel de l’attention des responsables politiques.

Former un gouvernement, oui... Brader les services publics, non !

Depuis plusieurs semaines, les messages de « *rigueur nécessaire* », « *pas d’alternative à l’austérité des finances publiques* » sont serinés à longueur d’ondes et de propos d’experts bien placés. Nous savons très bien que cela prépare le terrain à une nouvelle politique visant à remettre en cause les services publics, la sécurité sociale et nos mécanismes de solidarité. Tout le contraire de ce que nous voulons !

Car les services publics sont, surtout en période de crise, le dernier rempart de protection sociale. Ils préservent l’accès de tous aux services essentiels, aux services vitaux. En période de crises financière et économique, ils sont des instruments de solidarisation de notre société.

La sécurité sociale et les services publics ne peuvent donc être bradés contre des postes de ministres ou le bon déroulement d’une négociation institutionnelle. Nous le disons clairement. Si le programme du prochain gouvernement devait faire le choix de l’austérité, fût-elle déguisée en « *rigueur* », la CGSP s’y opposera vigoureusement. Les Wallons et Wallonnes ont fait le choix de la gauche et de la solidarité fédérale. Ce choix doit être respecté. Au PS de ne pas nous décevoir.

Le monde du travail n’acceptera pas d’être trompé, une nouvelle fois !

*Francis Wégimont,
Secrétaire général de l’IRW*

20 milliards de perdus ...pas pour tout le monde !

20 milliards d'euros ne rentrent pas dans les caisses de l'État! Entre 5 et 6 % du PIB. Une étude universitaire commanditée par la FGTB le prouve.

Les résultats parlent d'eux-mêmes : le montant des recettes fiscales non perçues du fait de l'économie souterraine s'élève à au moins 20 milliards d'euros par an, selon le Département d'Économie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles (Dulbea). Une étude scientifique et argumentée, réalisée à la demande de la FGTB.

Tout est question de méthode

Pour arriver au chiffre de 20 milliards, les experts du Dulbea ont utilisé deux méthodes différentes d'estimation de l'économie souterraine, puis ont croisé les résultats et les ont comparés à d'autres estimations existantes.

La première méthode consiste à comparer les revenus des ménages – issus de l'enquête sur les budgets des ménages – avec les revenus des personnes physiques – déclarés à l'administration fiscale. L'écart entre ces deux revenus (après ajustements) permet au Dulbea d'obtenir le montant du revenu disponible non déclaré. Pour 2006, les recettes non perçues s'élèvent ainsi à 20 milliards d'€, soit environ 6 % du PIB.

La seconde méthode se fonde sur la comparaison entre ce que devrait théoriquement rapporter la TVA (taux théorique moyen de 16,77 %) et ce qu'elle rapporte effectivement

FRAUDE FISCALE UN HOLDUP À L'ENVERS



(taux effectif de 14,12 %). On arrive avec cette méthode à un revenu global non déclaré de 48 milliards par an, ce qui donne au taux moyen d'imposition un manque de recettes fiscales et sociales de l'ordre de 24 milliards à raison de 2/3 d'impôts non perçus et 1/3 de cotisations sociales éludées.

20 milliards
c'est entre 5 et 6 %
du PIB et un montant supérieur
au déficit annuel de la Belgique ;
ou encore 150 € par mois
par personne !

Quelle que soit la méthode, on arrive donc à une perte de recettes fiscales d'environ 20 milliards d'euros !

L'intérêt de l'étude du Dulbéa est double. Premièrement, le résultat est fiable car les deux méthodes d'évaluation de la fraude donnent des résultats iden-

tiques qui concordent avec plusieurs autres études menées ces dernières années et qui toutes estiment la fraude fiscale entre 5 et 8 % du PIB (excepté celle de la Banque Nationale). Et ce résultat concorde avec d'autres études : entre 5 et 6 % du PIB en 1980-85 pour les professeurs Geermons et Mont qui ont travaillé sur la demande de monnaie ; 6,6 % en 1990 pour le professeur Lacko qui a travaillé sur la consommation d'électricité ; 7,33 % en 2003 pour le professeur Schneider dont les travaux ont servi de base à la Commission d'enquête parlementaire relative à la fraude fiscale. Deuxièmement, cette étude confirme les déclarations précédentes de la CGSP sur l'ampleur de la fraude fiscale.

La Belgique, mal classée en Europe

Outre le fait de quantifier la fraude fiscale en Belgique, l'étude du Dulbea permet également de situer dans ce domaine notre pays sur la scène internationale. Depuis ces 20 dernières années, la Belgique est, avec les pays du Sud, le pays où l'économie souterraine est la plus élevée en Europe occidentale. Après l'Irlande, la Grèce et l'Espagne, la Belgique est ainsi le pays européen où la taille de l'économie souterraine est la plus élevée.

Calcul de la fraude fiscale à l'aide de l'enquête sur le budget des ménages (en milliards d'euros)

Revenus déclarés aux autorités fiscales

149,5 milliards euros de revenu total net imposable
+
4,6 M € de dépenses déductibles
=
154,1 M € de revenu brut
-
47,8 M € d'impôts payés sur le revenu total net
=
106,3 M € de revenu disponible (après ajustements)

Revenu disponible d'après l'enquête sur les budgets des ménages = 151,3 M €

151,3 M € - 106,3 M €
=
45 M € de revenu non déclaré aux autorités fiscales
x
45 % (taux d'imposition marginal)
=
20,3 M € de perte en recettes fiscales

108 recommandations

Quelle que soit la méthode d'évaluation, la hauteur des chiffres qui échappe à l'impôt montre que la marge d'action est énorme.

En 2009, une commission d'enquête parlementaire de la Chambre « sur les grands dossiers de fraude fiscale » s'était d'ailleurs penchée sur la question et avait formulé, dans son volumineux rapport, 108 recommandations. Ce rapport avait été approuvé par tous les partis. Mais il était resté, en grande partie, lettre morte.

Ainsi, sur les 108 recommandations qui devaient guider l'action du Gouvernement dans la lutte contre la fraude fiscale, 8 seulement ont été mises en œuvre, 15 l'ont été partiellement, les 85 autres ne sont pas encore appliquées. Évidemment, ce sont les plus grosses réformes - comme la levée du secret bancaire, l'alourdissement des peines pour fraude et la collaboration avec les Parquets, la responsabilisation des conseillers fiscaux, la lutte contre l'ingénierie fiscale et les montages abusifs ou encore l'octroi d'un pouvoir de police aux contrôleurs fiscaux - qui ont ainsi été laissées dans les cartons.

Pour la FGTB et la CGSP, il est indispensable que le prochain gouvernement concrétise l'ensemble des 108 recommandations de la commission parlementaire sur la fraude fiscale. En particulier, celle concernant la suppression du secret bancaire, qui protège les fraudeurs les plus qualifiés et organise dans les faits une amnistie fiscale permanente.



Dans un premier temps, cela signifie au moins l'adoption de la proposition politique qui a déjà été soumise au Conseil d'État et à la Commission du respect de la vie privée. Toutefois, à terme, et afin de faciliter véritablement l'efficacité du travail de l'administration fiscale, il faudra que la Belgique adopte un système comparable à celui en vigueur en France où, chaque année, les banques mettent à la disposition de l'administration fiscale, sous la forme d'un fichier numérique, les données concernant les comptes et les intérêts touchés.

Un enjeu de société

L'intérêt de la FGTB sur ce sujet n'est bien entendu pas que scientifique. L'enjeu est largement plus important. Les finances publiques sont au plus bas, la dette est au plus haut et la tourmente à laquelle la monnaie européenne doit faire face ravive les plaidoyers pour une nouvelle cure d'austérité. Où trouver l'argent pour réduire le déficit creusé par la crise financière et l'aide apportée au secteur bancaire ? Avec quel argent mènera-t-on une politique de relance de l'emploi ? Comment financer correctement la sécurité sociale et notamment les secteurs de la santé et des pensions alourdis par le poids des ans d'une population vieillissante ?

La lutte contre la fraude fiscale constitue assurément une des solutions à mettre en œuvre. Il faut, pour cela, une réelle volonté politique et, en Belgique, celle-ci n'est



que de façade : le poste de secrétaire d'état à la lutte contre la fraude fiscale aurait pu judicieusement être renommé « secrétaire d'état à la NON lutte contre la fraude fiscale ».

Ainsi, en 2006, un dossier dans *Le Vif-L'Express*, s'intitulait « Gros fraudeurs, la démission de l'État ». Analysant plusieurs affaires récentes, dont celle de la KB-Lux, les rédacteurs de ce dossier concluaient que

« ceux qui passent à travers les mailles du filet dirigent de grandes banques ou des entreprises ayant pignon sur rue ».

Voilà pourquoi, la CGSP revendique qu'enfin, l'administration fiscale soit dotée des moyens humains, matériels et légaux qui lui permettront de lutter efficacement contre ce fléau. Comme le rappellent les camarades du secteur AMiO *« lorsqu'on veut défendre un état de droit qui respecte les règles démocratiques votées, il*

faut s'en donner les moyens : sans personnel de contrôle, pas de justice fiscale ! »

Si la lutte contre la fraude fiscale est nécessaire, elle n'est pas suffisante et elle doit s'inscrire dans un projet fiscal global dont l'objectif doit être de rendre notre fiscalité plus juste et plus redistributive.

Que l'administration fiscale soit dotée des moyens humains, matériels et légaux qui lui permettront de lutter efficacement contre ce fléau.

Voilà pourquoi l'IRW-CGSP, à l'instar de la FGTB wallonne, revendique une profonde réforme fiscale (voir page suivante) : la réintégration des tranches d'imposition touchant les plus hauts revenus (et supprimées par les contre-réformes fiscales de Didier Reynders), la suppression des intérêts notionnels, la taxation des plus-values boursières, un impôt sur la fortune, la levée du secret bancaire et l'instauration d'une taxe Tobin.

Ce combat est une de nos priorités, car il n'y aura pas de justice sociale sans justice fiscale ! ■

Qu'est-ce que la fraude fiscale ?

La fraude fiscale est le défaut de déclaration de revenu pouvant être la conséquence de plusieurs pratiques. Soit le contribuable choisit délibérément de ne pas déclarer son revenu légal, soit il parvient à un même résultat car il exerce une activité professionnelle dans le secteur souterrain. La fraude fiscale étant difficile à mesurer directement, des estimations de l'économie souterraine sont utilisées. La commission d'enquête parlementaire sur la fraude fiscale définit l'économie souterraine de la façon suivante :

« toutes les activités à la fois productives et légales qui sont délibérément soustraites au regard des pouvoirs publics afin :

- *d'éviter le paiement d'impôts, de taxe sur la valeur ajoutée ou d'autres taxes ;*
- *d'éviter le paiement de cotisation de sécurité sociale ;*
- *de ne pas avoir à respecter certaines normes légales (salaires minima, durée de travail maximale, etc.) ;*
- *de ne pas avoir à se conformer à certaines procédures administratives, par exemple compléter des questionnaires statistiques ou d'autres formulaires administratifs ».*

La fraude fiscale fait partie de l'économie souterraine et l'englobe en majeure partie.

Dans la réalité, les techniques les plus simples (non-déclaration de chiffres d'affaires) côtoient les opérations les plus compliquées (interposition fictive de personnes, circuits financiers fallacieux, paradis fiscaux, etc.).



La FGTB wallonne en congrès

Les 11 et 12 mai 2010, la FGTB wallonne a tenu son Congrès statutaire à Namur. Celui de la FGTB fédérale s'est déroulé du 2 au 4 juin au Heysel à Bruxelles.

La FGTB wallonne : Solidarité à tous les étages

À l'heure où les travailleurs connaissent une crise économique et sociale majeure, le Congrès de l'IW-FGTB a redéfini ses orientations politiques pour les quatre années à venir. Elles ont pour ligne directrice les solidarités, moteur de développement. Celles-ci se déclinent avec les travailleurs wallons, belges et européens, solidarité avec le Sud et avec les générations futures.

Un emploi de qualité pour chacun

Depuis 30 ans, la part des richesses qui revient au monde du travail diminue par rapport à la part que s'approprie le capital. L'emploi est bien entendu une priorité. Mais à l'heure où il n'y a plus suffisamment de travail disponible pour tous et où la croissance économique qui se profile ne s'accompagne pas de création d'emplois, l'IW-FGTB plaide pour une réduction collective du temps de travail, avec maintien du salaire et embauches compensatoires selon une formule négociée secteur par secteur, de manière à garantir à chacun un emploi.

Des services publics forts

La solidarité et la redistribution des richesses passent aussi par les services rendus à la collectivité par les services publics auxquels la FGTB wallonne réaffirme son attachement. Ces services publics doivent dès lors être totalement exclus des logiques marchandes. Ils doivent au contraire voir élargir leur périmètre. Les secteurs libéralisés ou privatisés comme l'éner-

gie, les transports, la Poste, ... doivent être renationalisés.

Une fiscalité juste

L'impôt est nécessaire au financement des services publics mais il doit être progressif et juste. La Belgique demeure un paradis fiscal pour les rentiers. La perception de l'impôt doit donc être revue et corrigée pour que chacun contribue selon ses moyens et que les revenus du capital n'échappent pas à la règle.

C'est pourquoi la FGTB wallonne revendique notamment :

- le rétablissement des taux de 52,5 % et 55 % sur les tranches supérieures de l'impôt ;
- la levée du secret bancaire, un impôt sur la fortune et une taxation des plus-values boursières et des spéculations financières ;
- la suppression des intérêts notionnels et la mise en place d'un impôt des sociétés qui tienne compte du volume d'emplois généré ;
- une harmonisation de la fiscalité au niveau européen.

Une sécurité sociale forte et solidaire

La sécurité sociale soustrait près d'un quart des richesses produites des circuits capitalistes.

Pour l'IW-FGTB, la sécurité sociale doit continuer à reposer sur la solidarité interpersonnelle fédérale mais ne peut être exclusivement supportée par les salaires. Les revenus du capital doivent être mis à contribution.

Le cataclysme boursier qui a éclaté en 2008 a mis en exergue les désastres de la dérégulation et la nécessité de réinstaurer un contrôle strict de l'activité financière. La spéculation financière ne peut continuer à s'exercer impunément au détriment des populations, de l'économie et de la planète! ■

Les 10 priorités de la FGTB fédérale

La FGTB a lancé un appel clair en direction du Gouvernement et a livré ses 10 priorités syndicales.

1. Défendre et concrétiser un projet politique résolument social, qui redistribue les richesses de façon équitable.
2. Maintenir une sécurité sociale, une concertation sociale et un droit du travail forts, au niveau fédéral.
3. Développer un Plan de relance et un nouveau modèle de croissance éco-solidaire, qui crée des emplois de qualité dans des filières d'avenir.
4. Favoriser une meilleure redistribution de l'emploi et des revenus, entre autres par la promotion de la réduction collective du temps de travail, avec embauche compensatoire et maintien du salaire.
5. Garantir des pensions légales décentes et condamner toute initiative visant à retarder le départ à la pension.
6. Défendre des services publics forts et accessibles à tous.
7. Conditionner toute aide publique au maintien et à la création d'emplois et supprimer le système des intérêts notionnels.
8. Lutter contre la fraude fiscale par la levée du secret bancaire fiscal et le renforcement de l'administration fiscale.
9. Supprimer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes au travail.
10. Faire la chasse au chômage, pas aux chômeurs.



Dans la foulée du Congrès statutaire de la FGTB qui s'est tenu à Bruxelles les 2, 3 et 4 juin derniers et dans la perspective de la formation du gouvernement, le moment est opportun pour réaffirmer nos positions.

Le 13 juin, les électeurs ont désigné les nouveaux responsables politiques au niveau fédéral pour, en principe, une période de quatre ans. Ils doivent faire face au chaos institutionnel, au moment où des décisions économiques et sociales doivent être prises pour sauver l'emploi, pour renouer avec la croissance et engager ainsi notre économie dans un développement éco-solidaire à la fois juste et durable.

L'exacerbation des tensions communautaires risque de nous détourner des principaux enjeux politiques du moment : les décisions économiques et sociales à prendre pour faire face à la crise profonde que nous connaissons.

Pour la FGTB de Bruxelles, la crise institutionnelle expose le monde du travail à trois types de dangers :

- Tout d'abord, l'unité et les solidarités du travail risquent d'en sortir affaiblies, rongées par des divisions communautaires dommageables pour les rapports de forces économiques et sociaux, alors même que le mouvement syndical est aujourd'hui frontalement confronté aux tenants du capital et de la finance.
- Ensuite, une longue paralysie de la décision politique pourrait bien conduire à un système de non-gouvernance publique, accélérant le processus, aujourd'hui en cours, de démantèlement de l'État social de service public.
- Enfin, le modèle belge de concertation sociale pourrait, à terme, s'ef-

fondrer sur lui-même, dès lors que l'on assisterait à une scission, totale ou partielle, du droit du travail, de la sécurité sociale et des conventions collectives de travail.

Dans une Ville-Région comme Bruxelles, où la dualité sociale est poussée à l'extrême (une population des plus pauvres y côtoie de grandes concentrations de richesses) et qui doit, en outre, faire face à une forte croissance de population dans ses quartiers populaires, les pouvoirs publics ont des missions de service public déterminantes à remplir pour l'avenir. Ils doivent bien sûr les financer avec leurs ressources propres. Mais ils doivent, en outre, assurer un rôle spécifique de capitale belge et européenne. Or, Bruxelles s'est retrouvée, au fil des réformes de l'État, mais plus encore suite à la crise financière et économique, totalement désargentée.



Aujourd'hui, le besoin de refinancement de Bruxelles est estimé par des experts indépendants à minimum 500 millions d'euros par an : six fois moins que la facture des intérêts notionnels, quarante fois moins que la facture de la fraude fiscale ! Il y a là comme une vraie bombe à retardement : la faillite programmée de la Région bruxelloise

constituerait inmanquablement un des points d'effondrement de l'État social dans notre pays.

À l'heure de poser des choix gouvernementaux déterminants pour l'avenir, nous estimons fondamental que les travailleurs et travailleuses bruxellois privilégient :

1. l'unité des travailleurs, de Flandre, de Wallonie et de Bruxelles ;
2. la préservation des solidarités interpersonnelles, au travers d'une sécurité sociale fédérale forte ;
3. la volonté d'un fédéralisme de coopération, fondé sur le respect mutuel et la collaboration entre les différents niveaux de pouvoir ;
4. la mise en œuvre effective d'un refinancement structurel de la Région de Bruxelles-Capitale au service du redéploiement des services publics.

Si l'on examine le programme de la NVA à l'aune de nos revendications, il paraît évident que la lutte sera âpre au cours des mois à venir et nous y sommes prêts.

D'ores et déjà, avec toute la FGTB, nous exigeons clairement des autorités publiques qu'elles mènent des politiques

volontaristes en matière de régulation, d'équité fiscale, de redistribution des richesses, de solidarité et de responsabilité environnementale.

Jean-Pierre Knaepenbergh,
Secrétaire général IRB-BIG

www.cgsp-acod-bru.be

Afin de clôturer notre dossier sur le système des évaluations devenu la gangrène du monde du travail, voici des réflexions sur la souffrance au travail.

Souffrance au travail

Comprendre pourquoi les situations de travail se reproduisent de jour en jour sur fond d'inégalités et d'exploitation, avec des explosions contestataires assez rares, exige de sortir du seul paradigme de la peur, de la répression et de la domination parfaite.

La souffrance au travail revêt souvent des dimensions multiples: dans le rapport à l'organisation du travail, dans le rapport au public ou encore dans le rapport entre sphère du travail et vie privée. Ce dernier aspect est rarement abordé et c'est dommage; de fait, il arrive de plus en plus souvent qu'on rentre chez soi avec ses problèmes, et pour lesquels on va essayer de trouver une solution. Évidemment, cela signifie qu'on prolonge son temps de travail, ne serait-ce qu'en termes d'investissement mental.

Quand les mutations du travail font des salariés mutants

À grands traits, ce grand virage, c'est la généralisation du flux tendu, qui liquide la question des stocks – ou comme on dit des « encours » – existant entre chaque segment de la production de biens ou de services. Aujourd'hui, on tend vers un mythe qui est le fameux « zéro stock, zéro défaut, zéro x ». Fondamentalement, la présence d'encours et de stock avait pour résultat une relative tranquillité des salariés, la dimension essentielle du stock étant de permettre de faire face à tout aléa technique ou humain. Aujourd'hui, la caractéristique essentielle du système productif, d'organisation du travail, c'est de faire disparaître ces stocks, au prétexte qu'on peut faire sans. Précisons tout de suite

que le flux tendu n'est pas en lui-même catastrophique s'il s'accompagne d'une main-d'œuvre conséquente pour maintenir la tension du flux; le problème naît de ce qu'on est dans un système à flux tendu et à main-d'œuvre réduite, ou à flux tendu et à coût réduit.

La combinaison perverse du flux tendu et du sous-emploi

Qu'est-ce que cela signifie? Prenons quelques exemples. Dans la grande distribution, lorsque vous achetez un poulet, il passe immédiatement à la lecture du code à barre et quelque part, un autre poulet de remplacement est abattu. Après une nuit de route dans le camion, les poulets, dès le lendemain matin, sont prêts à la vente. Le flux tendu prend ici la forme d'une combinaison entre une chaîne informationnelle et une chaîne d'hommes abolissant tout stock. Chez Mc Donald's, la règle est de se débarrasser de tout hamburger après onze minutes passées sur le présentoir, car après ces onze minutes, le pain n'est plus moelleux. Moralité, les gens sont évalués au volume de hamburgers jetés; moins il y en a dans la poubelle, mieux c'est. Les stocks, chez Mc Donald's, ne se trouvent que dans les congélateurs, en général pour huit jours afin de faire face... aux grèves des routiers. Dans les supermarchés, on trouve également des caissières en flux tendu, qui travaillent sous la pression directe du public.

On a d'ailleurs procédé à des études très sérieuses, très scientifiques, sur la longueur idéale de queue: faisant suffisamment pression sur le salarié sans pour autant encourager les clients à pas-

ser à la concurrence. Même chose dans la banque: un paiement électronique remis pour payer le poulet sera encaissé le soir même, avant minuit. Autre exemple, sur un mode comique: le buffet, là, les gens se bousculent pour être sûrs de ne rien manquer, se mettant eux-mêmes en flux tendu et faisant pression sur les cuisiniers qui disposent les mets sur les tables.

On est là devant une véritable subtilité organisationnelle parce que, non seulement le consommateur travaille mais le voilà qui, de surcroît, se place lui-même sous la pression du flux, tout en organisant la pression du flux tendu sur les salariés. Plus généralement, la relation client-fournisseur renvoie conceptuellement à l'organisation d'une relation entre deux personnes qui doivent à tout moment livrer la quantité qu'il faut de dossiers, de services, de biens, en bonne qualité bien sûr. La bonne relation client-fournisseur, c'est l'organisation savante de la pression sur les salariés; l'ingénierie simultanée est un système où les ingénieurs et les techniciens doivent en permanence livrer de l'information valide pour que le travail en aval puisse se faire. Il existe par ailleurs des logiciels qui organisent le travail en groupe de telle sorte que chaque information soit délivrée en temps et heure, en surveillant sa qualité...

Dans le système traditionnel, se succédaient un segment de production, un stock, un segment de production, un stock tandis que chaque salarié travaillait sur un sous-segment (un poste individuel); aujourd'hui on trouve un segment de production, pas de stock,

ou très peu, et un flux tendu – de matière ou d'information. Ce qui est nouveau aussi réside dans l'organisation du travail qui accompagne ce flux tendu à main-d'œuvre réduite.

Le management crée une cohérence qui fait qu'à chaque segment de la production correspond une « équipe de travail » ou un « groupe de travail », qui sont en fait des « teams », composés d'un certain nombre de salariés responsables collectivement, employés, cadres ou techniciens.

Les « teams » ou l'intériorisation parfaite des hiérarchies

Hier, chacun était responsable de son seul poste et au-dessus régnaient le chef d'équipe puis le contremaître. Aujourd'hui, tous les membres de l'équipe sont responsables collectivement de la quantité et de la qualité du travail fourni. Cela signifie que tout le monde devient polyvalent, terme fort ambigu. Soit il signifie que chacun va travailler sur tous les postes, ce qui constitue une sorte d'enrichissement des tâches, soit il signifie une sorte d'interchangeabilité, une extrême mobilité. Cette mobilité, dans le cadre du flux tendu, amène quelque chose de nouveau: la pression des collègues sur chaque individu. Hier, on avait un travail individuel et un mouvement social collectif, aujourd'hui le travail est collectif, organisé collectivement, et s'accompagne d'une individualisation de la relation salariale. Chacun vit son travail pour lui-même avec la pression du voisin, ce qui est parfaitement cohérent avec la responsabilisation collective, mais transforme considérablement l'ambiance au travail. Et ceci en particulier à travers l'invention du « team leader », du chef de groupe, du moniteur, qui n'est plus un chef d'équipe d'antan.

Le team leader n'a pas de statut ni de fonction hiérarchique et c'est un point central. À partir du moment où

il n'a pas de fonction hiérarchique, il reste au cœur de la circulation informationnelle entre collègues, circulation horizontale, et va être l'interlocuteur privilégié du contremaître. Pourquoi l'accepte-t-il? D'abord parce qu'il bénéficie d'une prime mensuelle, mais surtout parce qu'il est en situation d'ascension professionnelle et que s'il se comporte bien, il pourra un jour remplacer le contremaître. À partir de ce moment-là, il accepte d'être le lien et rétablit la communication entre les flux informationnels horizontaux et verticaux. La double fonction ou la double nature des fonctions du team leader, du chef de groupe, du moniteur, fait qu'il accepte d'être toujours l'oreille du contremaître et en même temps sa voix, tout en participant à la circulation horizontale de l'information. C'est ce qui rend sa fonction essentielle au fonctionnement du système.

« L'acceptation sous contrainte » n'est pas la résignation

À partir du moment où le salarié a accepté le flux tendu, il a accepté ses contraintes, il a accepté ses objectifs. Les contraintes paraissent « naturelles ». En face d'un système de domination de ce type, on a du mal à identifier précisément qui domine; hier, il y avait un chef d'équipe ou un contremaître à qui l'on pouvait demander des comptes. Là, le salarié est face au règne de l'anonymat: plus de responsables, du moins en a-t-on l'impression, ou un responsable lointain, impalpable. Tout est organisé pour qu'on n'ait plus affaire à ce système quotidien de contraintes visibles comme hier où un chef d'équipe, un contremaître affectait les salariés aux différents postes. Les salariés ne peuvent pas faire autrement que d'être impliqués, sauf à sortir de l'entreprise, du système qui leur octroie un salaire.

Cette implication contrainte fait que si vous ne répondez pas à la demande,

vous êtes mis hors-jeu, et pas par un chef d'équipe ni par un contremaître, mais bel et bien par vos collègues, ce qui est évidemment très fort. Là encore, quelques exemples: dans certaines usines automobiles américaines, un ouvrier qui se coupe le doigt un peu profond va partir quinze jours en convalescence. Il revient, a du mal à reprendre la cadence. Ses collègues lui disent alors: trouve-toi une autre équipe parce que tu nous fais perdre du temps. Il risque de ne pas satisfaire les exigences de la nouvelle équipe et, de fil en aiguille, va se retrouver sans affectation. Le système social aux États-Unis dans l'automobile, fait que le salarié se retrouve chez lui pour deux mois, trois mois, quatre mois: on imagine sa déprime. Finalement, l'ouvrier est cassé. Mais non plus par la hiérarchie, par ses pairs.

Le plaisir, la satisfaction existent aussi au travail

Pourtant, cette « acceptation sous contrainte » diffère de la résignation; elle n'est pas individuelle mais sociale. Autrement dit, cette acceptation n'est validée qu'accompagnée « d'avantages » – au-delà du seul salaire – aux yeux du salarié. Ces « avantages » ne sauraient se résumer à la notion de « stratégie de défense » face à la souffrance car ce serait affirmer que toute situation sociale contrainte engendre de la souffrance et génère des stratégies défensives... Il faut donc prendre en considération que le plaisir, la satisfaction existe au même titre que la souffrance, dans le travail. Plus encore, même dans un travail monotone, répétitif, après une sorte de régression intellectuelle effectuée à travers l'acceptation de la tâche, l'individu peut trouver plaisir et satisfaction dans celle-ci. Ceci ne légitime évidemment pas l'organisation parcellisée et taylorienne du travail, mais cela permet de comprendre pourquoi la reproduction sociale s'opère « naturellement » même dans

les conditions les plus défavorables, en mixant souffrance (l'acceptation) et plaisir, à travers un renouvellement de la découverte d'un intérêt au travail.

Dans ce système, on passe dans un jeu subtil du collectif à l'individu; c'est l'individu évidemment qui supporte la contrainte, mais c'est le collectif qui fait pression et ce collectif est satisfait de cet état de choses, fort subtil. Car l'individu n'est pas seul, il est toujours adhérent à un collectif, lequel s'est profondément transformé au cours des vingt dernières années. Le collectif d'hier était un collectif largement autoconstruit avec la production de normes sociales, de valeurs locales. Aujourd'hui, ce collectif n'est plus autoconstruit, il est imposé à travers ces équipes de type nouveau et surtout il n'est pas durable. Ce qui introduit un autre débat: dans l'analyse, il faut bien séparer, bien distinguer ce qui relève du noyau durable – noyau bien payé, permanent – de ce qui constitue la périphérie: CDD, intérimaires...

Paradoxalement, les changements de « périphérie », s'ils empêchent de construire des collectifs durables, n'empêchent pas qu'il y ait une vie collective, facteur d'intéressement au travail. Mais quand on commence à vivre ces contraintes et à les vivre difficilement, on a du mal à survivre face à ce collectif: d'où le stress, les insomnies, etc. Ailleurs, la souffrance éthique des cadres se corrèle à l'aliénation par laquelle le haut management les prive littéralement de leur liberté puisqu'ils agissent bien souvent contre leur conscience professionnelle et morale...

Penser un syndicalisme radical, qui attaque le mal à la racine

On a eu du mal à saisir ce qui s'est joué dans cette transformation radicale de l'organisation et des conditions de travail, et qui, pour une part, explique

le retour au profit des entreprises alors que la croissance reste assez faible (environ 1,5 % à 2 % dans l'Union européenne). Ce retour des gains de productivité très élevés dans l'industrie et les services, dans les entreprises privées, mais également dans la sphère publique a été davantage subi qu'analysé. Toutes ces transformations vont dans le sens d'une modification des rythmes de travail, de l'accroissement du stress.

Aujourd'hui, à travers les traitements en flux tendu, on ne distingue plus qui est vraiment responsable de quoi, du point de vue de la complexité des tâches, du point de vue de l'intensification, de la réponse à donner aux questions informationnelles.

Alors que faire? Question lancinante. Il semble qu'une des premières réponses possibles passe par la construction de critères de tâches et de fonctions.

Travailler dans des conditions dégradées – tant physiquement que moralement – détériore l'image personnelle, mine l'estime de soi, et permet que surgissent des comportements compensatoires, défensifs qui, dans nombre de cas, vont conduire à la pathologie.

La question de la souffrance n'est pas spécifique à tel ou tel champ professionnel; elle procède de la société dans son ensemble. Du point de vue de la santé publique, les indicateurs, extrêmement généraux et qui a priori sont loin du travail, se sont dégradés depuis les années 1970. Par exemple, les taux de mortalité avant 65 ans sont particulièrement élevés avec un taux approximatif de 24 % de décès avant 65 ans; les inégalités entre catégories socioprofessionnelles se sont accrues entre les années 1970 et les années 1990, de même que l'écart de mortalité entre cadres supérieurs et ouvriers. Toute une série d'indicateurs de santé publique laissent à penser que

cette dégradation s'est déroulée de façon concomitante avec la montée de la crise du travail.

Les atteintes à la santé ne constituent pas un bloc indistinct. Parmi elles, on peut repérer plusieurs « familles »; les plus « traditionnelles » sont issues des nuisances physico-chimiques: cancers professionnels, silicose, saturnisme, dont l'ampleur dans l'histoire du travail a été considérable. On considère souvent qu'il s'agit là de phénomènes dépassés; on ne saurait pourtant être trop prudent en l'espèce!

On a vu, depuis les années 1970, apparaître et croître d'autres manifestations pathogènes; d'une part celles qui sont dues à une sollicitation excessive ou inappropriée, à un usage « excessif » des êtres humains. Il s'agit de « pathologies d'hypersollicitation »; d'autre part, celles qui sont liées à la souffrance psychique, aux atteintes à la dignité et à l'estime de soi. Il existe une tendance à considérer que notre société est devenue une société de l'information et de la communication, une sorte d'univers purement cérébral, à la Bill Gates. La statistique nous aide à sérieusement relativiser ces discours.

Vrais problèmes et faux-semblants statistiques

Une pathologie a littéralement explosé, à l'échelle du monde moderne, c'est la pathologie du type « Charlot des Temps modernes », la pathologie des gestes répétitifs. Notons pour l'anecdote qu'elle explose au moment même où l'on nous annonce avec insistance la fin du taylorisme, voire du travail... Cette pathologie est liée à une transformation des exigences de l'activité, qui se manifeste par une double pression. En amont, du côté des exigences financières; en aval, du côté du client. La montée des logiques financières correspond à la financieri-

sation de l'économie et au recul au sein des entreprises d'autres logiques, comme les logiques sociales ou même les logiques industrielles. C'est le cas avec la gestion des effectifs; la réduction des coûts s'étant manifestée en termes de réduction d'effectifs. D'ajustement traditionnel à des difficultés, ces réductions sont devenues un critère de qualité managériale en soi. Il en a été de même avec la réduction des stocks afin de diminuer le capital immobilisé. Diminution des effectifs et réduction des stocks ont entraîné une diminution des marges de manœuvre des salariés, marges de manœuvre nécessaires pour faire face aux imprévus, aléas, etc., très importants aujourd'hui dans le monde du travail. 23 % des salariés disent ainsi ne pas avoir un temps suffisant pour faire correctement leur travail...

Montée en force des logiques financières et conséquences

Certaines enquêtes avancent des chiffres encore plus importants. Quand on demande aux cadres: « est-ce que vous avez le personnel qu'il faut pour obtenir les performances qu'on vous demande? », près d'un tiers, parfois plus, répondent que non, ils n'ont pas les moyens de faire un travail de bonne qualité. Cette montée en puissance des logiques financières s'est traduite sur le terrain par une augmentation de la distance entre les lieux de prise de décisions et les lieux d'exécution. Cet éloignement est parfois extrême.

Du côté du client, on a assisté à des transformations générales du travail par un ajustement de la production au plus près des exigences du marché. On est passé du fordisme à des marchés de renouvellement, très fortement concurrentiels, où la bataille entre les entreprises se joue sur la capacité à s'ajuster aux variations qualitatives et quantitatives de la demande. Ce mouvement entraîne des conséquences tout à fait

précises sur le fonctionnement de l'entreprise. Dans un self, la production se faisait derrière et le service devant; on a fait passer une partie de la production devant, et celui qui cuisine les pizzas, les steaks, produit directement sous la pression de la file d'attente.

À l'hôpital, s'il n'y a pas le personnel pour ouvrir le service de gériatrie, on ouvre quand même et le personnel est soumis à la demande des malades; à lui de se débrouiller pour répondre. Il en va de même dans l'industrie. Quand la demande du client n'est pas directement perceptible, des modalités organisationnelles sont mises en place pour que la demande s'exerce directement sur le producteur. On diminue la distance entre producteur et client, pour assurer la pression du second sur le premier. Résultat: des salariés déclarent que leur rythme de travail est déterminé par la demande des clients ou du public; 48 % des salariés disent devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre, non prévue. À l'inverse, un quart des employés de commerce sont parfois conduits à s'arrêter, sortir du travail, parce qu'il n'y a pas de travail. C'est l'ajustement au plus près. Les caissières, les transporteurs routiers sont emblématiques de cet ajustement au plus près à la demande du client avec ses conséquences sur la santé.

Prise en tenaille et complexification de l'activité

Au bout du compte, l'ensemble des professionnels de la santé au travail est d'accord pour constater qu'on a assisté à une mise en tension impressionnante du monde du travail. À cette double pression en tenaille, vient se surajouter une complexification assez importante de l'activité. L'activité elle-même s'est complexifiée. Elle se déroule dans une situation de tension très importante et en matière de santé, les répercussions sont lourdes. L'une des retombées les

plus claires, ce sont les troubles des articulations, les troubles musculaires et tendineux, autrement dit les « troubles musculo-squelettiques » (TMS) ou pathologie de la sollicitation.

L'intensification va avoir d'autres répercussions. Le fait d'être obligé de se dépêcher va peser sur la capacité des salariés à utiliser des méthodes préservant leur santé.

Entre surcharge de travail et désresponsabilisation

L'une des cibles de l'intensification, c'est la perte de temps, soit le temps pour discuter, pour réfléchir, pour anticiper, pour se former, mettre en œuvre une série d'activités décisives pour le fonctionnement des organisations. Ces activités vont avoir tendance à être laissées pour compte, au bénéfice de l'activité la plus immédiate, la plus directement efficace, du moins apparemment. Du point de vue médical, il ne suffit pas d'avoir beaucoup de travail pour tomber malade, loin de là. On connaît des situations où, au contraire, le fait d'être chargé professionnellement protège plutôt contre les atteintes à la santé.

Ce qui est problématique du point de vue de la santé, c'est d'avoir une forte charge de travail et une faible autonomie, une faible capacité de mobiliser ses compétences, une faible capacité d'agir sur l'organisation de son travail, une faible capacité de discuter les modalités. En revanche, une forte charge de travail avec une forte autonomie peut constituer un facteur très favorable. La pathologie, on la trouvera de façon majeure là où les gens ont un haut niveau d'exigence mais un faible niveau d'autonomie. La tension artérielle, c'est pareil. Ce qui est mauvais en soi, ce n'est pas un fort niveau d'exigence mais le fait que les salariés ne peuvent pas donner une issue à cette énergie que mobilise, le stress dans l'action pour transformer

leurs conditions de vie, pour agir, pour modifier les modes opératoires.

C'est à ce moment-là que ça se traduit en termes de dérégulation de l'organisme, en termes de perturbations tout à fait concrètes d'une partie du système nerveux, du système endocrinien, du système immunitaire. C'est une question du contrôle sur les conditions de vie. Fondamentalement, la santé a à voir avec cela, avec la capacité qu'ont les individus ou les populations à contrôler leurs conditions de vie. Dans le modèle d'analyse anglo-saxon, on distingue trois composantes : la contrainte, l'autonomie et le soutien social, c'est-à-dire la possibilité de s'appuyer sur la solidarité des collègues, sur l'entraide, ou d'avoir recours à une hiérarchie qui prend en compte les difficultés et qui offre la possibilité d'en discuter. Si on prend les gens qui ont un faible soutien social, toutes les pathologies augmentent.

Enfin, au chapitre « souffrances », il faut compter la souffrance psychique. À l'époque du taylorisme, on ne disait pas simplement : « on va fabriquer une voiture comme ça » ; on mettait en place des organisations du travail qui prescrivaient le travail dans le détail, par une description extrêmement fine des modes opératoires... Aujourd'hui, les hiérarchies ne sont plus en mesure de prescrire le travail de la même façon puisque la production n'est plus administrée d'en haut, mais au plus près de la demande du client. Cette évolution vers le pilotage par l'aval restreint la capacité des hiérarchies à dire précisément ce qu'il faut faire et se traduit par un discours sur l'autonomie, la responsabilité, etc.

Désengagement des hiérarchies et perte de sens

Au bout du compte, on assiste à un désengagement des hiérarchies vis-à-vis des modalités d'exécution du travail.

De plus en plus, consciemment ou inconsciemment, le point de vue des hiérarchies se résume à : « débrouillez-vous », avec la montée en puissance d'indicateurs de plus en plus abstraits. Il y a de plus en plus d'endroits où les gens travaillent non pas avec des gammes ou des modes opératoires prescrits mais avec des indicateurs chiffrés, des ratios ; il leur faut obtenir un rapport chiffre d'affaires/moyenne du personnel ; le chef d'atelier est évalué sur son rapport entre masse salariale et chiffre d'affaires, rapport sur lequel sa possibilité d'action est extrêmement faible. Idem pour les cadres ; il leur est impossible, au travers de leur activité, d'agir réellement sur les indicateurs quantitatifs qui sont assignés comme objectifs par la direction. Cette situation met les directions en face d'une contradiction. Il leur faut d'un côté s'appuyer sur la mobilisation des salariés et de l'autre les contrôler.

Tout le mouvement-qualité vise cet objectif. Il permet d'organiser la discussion dans l'entreprise sur la réalité du travail, du moins théoriquement ; en pratique, les normes sont prescrites de l'extérieur, le plus souvent sans débat, et elles servent plutôt à empêcher le débat sur le travail qu'à soutenir une authentique discussion. Le tout vient accroître encore la distance entre le travail prescrit et le travail réel. On voit donc des gens travailler et tout faire pour que la certification soit en ordre, mais au détriment d'une réalité, de la qualité. Cette question de la qualité a un impact très important dans l'entreprise et pour les salariés.

Le discours qualité joue sur une corde très sensible, celle du travail bien fait. Généralement, au travail, les salariés prétendent faire plus que ce qui leur est demandé. Il ne s'agit pas seulement pour eux de satisfaire aux critères de performance quantitative mis en avant

par la direction ; ils entendent tenir d'autres critères de performance sur lesquels ils engagent leur identité et leur santé : la notion du travail bien fait, les notions de respect du matériel, de respect des hommes, de solidarité, de justice, d'authenticité. Et les salariés que nous voyons dans les cabinets médicaux témoignent de l'écartèlement dans lequel ils sont pris, entre les modalités de contrôle tout à fait abstraites de la performance, donc quantitative, et ce qui constitue à leurs yeux des critères de bon travail. C'est valable évidemment dans le travail social, c'est également valable sur des machines.

Est-ce que vous avez les moyens de faire un travail de bonne qualité ?

C'est probablement la question qui s'est avérée la plus productive, en ce sens qu'elle était la plus explicative des atteintes à la santé. Il existe une relation statistique forte entre le fait d'avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité et la pathologie, tant ostéo-articulaire que psychique. Dans les cabinets médicaux, ce dont se plaignent les salariés ce n'est pas au premier chef l'intensification du travail, c'est la dégradation de la qualité et du sens du travail. C'est le fait qu'il devient difficile de distinguer le vrai du faux, l'utile de l'inutile, le juste et l'injuste, le sincère et le stratégique ; le fait que dans nombre de cas, même les salariés n'ont plus les critères qui leur permettent de savoir si ce qu'ils font est bien ou non. À ce moment-là, la souffrance psychique n'est plus liée simplement à un problème d'intensification, mais à celui de la qualité du travail et de l'engagement dans le travail. Ce qui est alors attaqué, c'est l'identité et la santé. Faire du mauvais travail dégrade l'image personnelle, mine l'estime de soi, et permet que surgissent des comportements compensatoires, défensifs qui, dans nombre de cas, vont conduire à la pathologie. ■

BARÈME PARITAIRE NATIONAL DES EMPLOYÉS DU GAZ ET DE L'ÉLECTRICITÉ

applicable à partir du 1/6/2010

Coefficient multiplicateur d'indexation : 1,1227 (*)

MONTANTS AU COEFFICIENT CI - DESSOUS :

S.F. GAZELCO

-du forfait d'index ancien : 131,77

ANCIENNETÉ 1 EURO = 40,3399 FEB

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
	1,00	1,04	1,08	1,12	1,16	1,20	1,23	1,26	1,29	1,32	1,35	1,38	1,41	1,44	1,47	1,50	1,52	1,54	1,56	1,58	1,60	1,62
1	3206,86	3335,13	3463,40	3591,68	3719,95	3848,23	3944,43	4040,64	4136,84	4233,05	4329,26	4425,46	4521,67	4617,87	4714,08	4810,28	4874,42	4938,56	5002,69	5066,83	5130,97	5195,11
C 2	3008,34	3128,67	3249,00	3369,34	3489,67	3610,00	3700,25	3790,50	3880,75	3971,00	4061,25	4151,50	4241,75	4332,00	4422,25	4512,50	4572,67	4632,84	4693,00	4753,17	4813,34	4873,50
L 3	282,09	2938,09	3051,09	3164,10	3277,10	3390,10	3474,86	3559,61	3644,36	3729,11	3813,87	3898,62	3983,37	4068,13	4152,88	4237,63	4294,13	4350,63	4407,14	4463,64	4520,14	4576,64
A 4	2657,11	2763,39	2869,68	2975,96	3082,25	3188,53	3268,24	3347,96	3427,67	3507,38	3587,10	3666,81	3746,52	3826,24	3905,95	3985,66	4038,81	4091,95	4145,09	4198,23	4251,37	4304,52
S 5	2504,40	2604,58	2704,75	2804,93	2905,11	3005,28	3080,41	3155,55	3230,68	3305,81	3380,94	3456,07	3531,21	3606,34	3681,47	3756,60	3806,69	3856,78	3906,87	3956,95	4007,04	4057,13
S 6	2382,24	2477,52	2572,81	2668,10	2763,39	2858,68	2930,15	3001,62	3073,08	3144,55	3216,02	3287,49	3358,95	3430,42	3501,89	3573,35	3621,00	3668,64	3716,29	3763,93	3811,58	3859,22
E 7	2290,61	2382,24	2473,86	2565,48	2657,11	2748,73	2817,45	2886,17	2954,89	3023,61	3092,33	3161,04	3229,76	3298,48	3367,20	3435,92	3481,73	3527,54	3573,35	3619,17	3664,98	3710,79
8	2214,26	2302,83	2391,40	2479,97	2568,54	2657,11	2723,54	2789,96	2856,39	2922,82	2989,25	3055,68	3122,10	3188,53	3254,96	3321,39	3365,67	3409,96	3454,24	3498,53	3542,81	3587,10
9	2137,90	2223,42	2308,94	2394,45	2479,97	2565,48	2629,62	2693,76	2757,90	2822,03	2886,17	2950,31	3014,44	3078,58	3142,72	3206,86	3249,61	3292,37	3335,13	3377,89	3420,65	3463,40
A 10	2061,55	2144,01	2226,47	2308,94	2391,40	2473,86	2535,71	2597,55	2659,40	2721,25	2783,09	2844,94	2906,79	2968,63	3030,48	3092,33	3133,56	3174,79	3216,02	3257,25	3298,48	3339,71
C 11	1985,20	2064,60	2144,01	2223,42	2302,83	2382,24	2441,79	2501,35	2560,90	2620,46	2680,02	2739,57	2799,13	2858,68	2918,24	2977,79	3017,50	3057,20	3096,91	3136,61	3176,31	3216,02
C 12	1908,84	1985,20	2061,55	2137,90	2214,26	2290,61	2347,88	2405,14	2462,41	2519,67	2576,94	2634,20	2691,47	2748,73	2806,00	2863,26	2901,44	2939,62	2977,79	3015,97	3054,15	3092,33
E 13	1832,49	1905,79	1979,09	2052,39	2125,69	2198,99	2253,96	2308,94	2363,91	2418,89	2473,86	2528,83	2583,81	2638,78	2693,76	2748,73	2785,38	2822,03	2858,68	2895,33	2931,98	2968,63
S 14	1756,14	1826,38	1896,63	1966,87	2037,12	2107,36	2160,05	2212,73	2265,41	2318,10	2370,78	2423,47	2476,15	2528,83	2581,52	2634,20	2669,33	2704,45	2739,57	2774,69	2809,82	2844,94
1,00	1527,07	1588,16	1649,24	1710,32	1771,41	1832,49	1878,30	1924,11	1969,93	2015,74	2061,55	2107,36	2153,17	2198,99	2244,80	2290,61	2321,15	2351,69	2382,24	2412,78	2443,32	2473,86

(*) Correspondant au niveau 1,1227 de l'index quadrimestriel santé
du mois de 1/6/2010 Basis - Base 2004 = 100

BARÈME EFEGTRABEL

EVOLUTION SALARIALE nouveaux engagés 01-01-2002

Anc.	14 - 13			12 - 11			10			9			8			7			6 - 5			4 - 3			2 - 1	
	HA1	HA2	HB1	HB2	G1	G2	F1	F2	E1	E2	D1	D2	C1	C2	B1	B2	A1	A2								
40	2111,84	2534,21	2154,08	2584,90	2240,67	2688,82	2377,37	2852,85	2540,45	3048,55	2736,06	3283,27	2960,67	3552,83	3233,66	3880,40	3576,74	4292,10								
39	2111,84	2534,21	2154,08	2584,90	2240,67	2688,82	2377,37	2852,85	2540,45	3048,55	2736,06	3283,27	2960,67	3552,83	3233,66	3880,40	3576,74	4292,10								
38	2111,84	2534,21	2154,08	2584,90	2240,67	2688,82	2377,37	2852,85	2540,45	3048,55	2736,06	3283,27	2960,67	3552,83	3233,66	3880,40	3576,74	4292,10								
37	2111,84	2534,21	2154,08	2584,90	2240,67	2688,82	2377,37	2852,85	2540,45	3048,55	2736,06	3283,27	2960,67	3552,83	3233,66	3880,40	3576,74	4292,10								
36	2111,84	2534,21	2154,08	2584,90	2240,67	2688,82	2377,37	2852,85	2540,45	3048,55	2736,06	3283,27	2960,67	3552,83	3233,66	3880,40	3576,74	4292,10								
35	2111,84	2533,64	2154,08	2584,25	2240,67	2688,18	2377,37	2852,19	2540,45	3047,86	2736,06	3282,54	2960,67	3552,01	3233,66	3879,49	3576,74	4291,13								
34	2111,84	2533,64	2154,08	2584,25	2240,67	2688,18	2377,37	2852,19	2540,45	3047,86	2736,06	3282,54	2960,67	3552,01	3233,66	3879,49	3576,74	4291,13								
33	2111,84	2508,55	2154,08	2558,83	2240,67	2661,56	2377,37	2823,95	2540,45	3017,68	2736,06	3250,04	2960,67	3516,84	3233,66	3841,08	3576,74	4248,64								
32	2111,84	2508,55	2154,08	2558,83	2240,67	2661,56	2377,37	2823,95	2540,45	3017,68	2736,06	3250,04	2960,67	3516,84	3233,66	3841,08	3576,74	4248,64								
31	2111,84	2483,71	2154,08	2533,41	2240,67	2635,21	2377,37	2795,99	2540,45	2987,80	2736,06	3217,86	2960,67	3482,02	3233,66	3803,05	3576,74	4206,57								
30	2111,84	2483,71	2154,08	2533,41	2240,67	2635,21	2377,37	2795,99	2540,45	2987,80	2736,06	3217,86	2960,67	3482,02	3233,66	3803,05	3576,74	4206,57								
29	2111,84	2459,12	2154,08	2508,43	2240,67	2609,12	2377,37	2768,31	2540,45	2958,22	2736,06	3186,00	2960,67	3447,54	3233,66	3765,40	3576,74	4164,92								
28	2111,84	2459,12	2154,08	2508,43	2240,67	2609,12	2377,37	2768,31	2540,45	2958,22	2736,06	3186,00	2960,67	3447,54	3233,66	3765,40	3576,74	4164,92								
27	2111,84	2434,77	2154,08	2483,44	2240,67	2583,29	2377,37	2740,90	2540,45	2928,93	2736,06	3154,46	2960,67	3413,41	3233,66	3728,12	3576,74	4123,68								
26	2111,84	2434,77	2154,08	2483,44	2240,67	2583,29	2377,37	2740,90	2540,45	2928,93	2736,06	3154,46	2960,67	3413,41	3233,66	3728,12	3576,74	4123,68								
25	2111,84	2410,66	2154,08	2458,88	2240,67	2557,71	2377,37	2713,76	2540,45	2899,93	2736,06	3123,23	2960,67	3379,61	3233,66	3691,21	3576,74	4082,85								
24	2111,84	2410,66	2154,08	2458,88	2240,67	2557,71	2377,37	2713,76	2540,45	2899,93	2736,06	3123,23	2960,67	3379,61	3233,66	3691,21	3576,74	4082,85								
23	2111,84	2386,79	2154,08	2434,54	2240,67	2532,39	2377,37	2686,89	2540,45	2871,22	2736,06	3092,31	2960,67	3346,15	3233,66	3654,66	3576,74	4042,43								
22	2111,84	2386,79	2154,08	2434,54	2240,67	2532,39	2377,37	2686,89	2540,45	2871,22	2736,06	3092,31	2960,67	3346,15	3233,66	3654,66	3576,74	4042,43								
21	2111,84	2363,16	2154,08	2410,42	2240,67	2507,32	2377,37	2660,29	2540,45	2842,79	2736,06	3061,69	2960,67	3313,02	3233,66	3618,48	3576,74	4002,41								
20	2111,84	2363,16	2154,08	2410,42	2240,67	2507,32	2377,37	2660,29	2540,45	2842,79	2736,06	3061,69	2960,67	3313,02	3233,66	3618,48	3576,74	4002,41								
19	2111,84	2316,82	2154,08	2363,24	2240,67	2458,16	2377,37	2608,13	2540,45	2787,05	2736,06	3001,66	2960,67	3248,06	3233,66	3547,53	3576,74	3923,93								
18	2111,84	2316,82	2154,08	2363,24	2240,67	2458,16	2377,37	2608,13	2540,45	2787,05	2736,06	3001,66	2960,67	3248,06	3233,66	3547,53	3576,74	3923,93								
17	2111,84	2271,39	2154,08	2316,93	2240,67	2409,96	2377,37	2556,99	2540,45	2732,40	2736,06	2942,80	2960,67	3184,37	3233,66	3477,97	3576,74	3846,99								
16	2101,69	2271,39	2143,70	2316,93	2229,91	2409,96	2365,93	2556,99	2528,24	2732,40	2722,92	2942,80	2946,42	3184,37	3218,09	3477,97	3559,52	3846,99								
15	2080,88	2226,85	2122,48	2271,48	2207,83	2362,71	2342,50	2506,85	2503,21	2678,82	2695,96	2885,10	2917,25	3121,93	3186,23	3409,77	3524,28	3771,56								
14	2060,28	2226,85	2101,47	2271,48	2185,97	2362,71	2319,31	2506,85	2478,43	2678,82	2669,27	2885,10	2888,37	3121,93	3154,68	3409,77	3489,39	3771,56								
13	2039,88	2183,19	2080,66	2226,93	2164,33	2316,38	2296,35	2457,70	2453,89	2626,29	2642,84	2828,53	2859,77	3060,72	3123,45	3342,91	3454,84	3697,61								
12	2019,68	2183,19	2060,06	2226,92	2142,90	2316,38	2273,61	2457,70	2429,59	2626,29	2616,67	2828,53	2831,46	3060,72	3092,52	3342,91	3420,63	3697,61								
11	1999,68	2140,38	2039,66	2183,25	2121,68	2270,96	2251,10	2409,51	2405,53	2574,79	2590,76	2773,07	2803,43	3000,71	3061,90	3277,36	3386,76	3625,11								
10	1979,88	2140,38	2019,47	2183,25	2100,67	2270,96	2228,81	2409,51	2381,71	2574,79	2565,11	2773,07	2775,67	3000,71	3031,58	3277,36	3353,23	3625,11								
9	1960,28	2078,04	1999,48	2119,65	2079,87	2204,82	2206,74	2339,33	2358,13	2499,80	2539,71	2692,30	2748,19	2913,31	3001,56	3181,90	3320,03	3519,52								
8	1940,87	2057,47	1979,68	2098,66	2059,28	2182,99	2184,89	2316,17	2334,78	2475,05	2514,56	2665,64	2720,98	2884,47	2971,84	3150,40	3287,16	3484,67								
7	1921,65	1997,54	1960,08	2037,50	2038,89	2119,41	2163,26	2248,71	2311,66	2402,96	2489,66	2588,00	2694,04	2800,46	2942,42	3058,64	3254,61	3383,17								
6	1902,62	1977,76	1940,67	2017,33	2018,70	2098,43	2141,84	2226,45	2288,77	2379,17	2465,01	2562,38	2667,37	2772,73	2913,29	3028,36	3222,39	3349,67								
5	1865,31	1920,16	1902,62	1958,56	1979,12	2037,31	2059,84	2161,60	2243,89	2309,87	2416,68	2487,75	2615,07	2691,97	2856,17	2940,16	3159,21	3252,11								
4	1828,74	1901,15	1865,31	1939,18	1940,31	2017,14	2028,70	2140,20	2199,80	2287,00	2369,29	2463,12	2563,79	2665,32	2800,17	2911,05	3097,26	3219,91								
3	1792,88	1828,03	1828,74	1864,58	1902,26	1939,56	2018,30	2057,88	2156,75	2199,04	2322,83	2368,38	2513,52	2562,81	2745,26	2799,09	3036,53	3096,07								
2	1757,73	1792,19	1792,88	1828,02	1864,96	1901,53	1978,73	2017,53	2114,46	2155,92	2277,28	2321,94	2464,24	2512,56	2691,43	2744,21	2976,99	3035,36								
1	1723,26	1723,26	1757,73	1757,73	1828,39	1828,39	1939,93	1939,93	2073,00	2073,00	2232,63	2323,63	2415,92	2415,92	2638,66	2638,66	2918,62	2918,62								
0	1689,47	1689,47	1723,27	1723,27	1792,54	1792,54	1901,89	1901,89	2032,36	2032,36	2188,85	2188,85	2368,55	2368,55	2586,93	2586,93	2861,39	2861,39								

x1: Norme garantie 1,1227 (*) x2: Norme + possible tous les 2 ans
 (*) correspondant au niveau de l'index quadrimestriel santé du mois de 01/06/2010 base 2004 CCT 2007

In Memoriam Willy Clement



C'est avec énormément de tristesse que nous vous communiquons le décès soudain de notre cher Camarade Willy, survenu le 27 mai 2010 à Ostende.

À l'âge de 53 ans, il laisse derrière lui son fils et sa compagne.

Pour Gazelco, la perte est énorme. Willy comptait de nombreux amis au sein de notre organisation et, au fil des ans, il a marqué de son sceau notre histoire.

Chaque jour, c'est avec passion qu'il assumait son engagement social envers tout le monde. Les collègues de diverses entreprises du secteur et tous les camarades de notre secteur pouvaient toujours faire appel à ses services.

Willy, fidèle à ses idéaux sociaux, luttait au quotidien contre l'injustice.

Son syndicalisme d'engagement était fortement apprécié et reconnu de tous.

Il n'a malheureusement pas pu négocier l'ultime injustice que constitue son décès.

Willy exerçait depuis de nombreuses années divers mandats en tant que Délégué syndical, en tant que membre des conseils d'entreprise et des comités de prévention et de protection au travail. Sans oublier les nombreux mandats internes à Gazelco tel que celui de membre effectif du bureau exécutif fédéral de Gazelco.

Nous continuerons d'apprécier et de rendre hommage à l'ardeur pratiquement illimitée et désintéressée qui le caractérisait.

Féru de musique, Willy a été un homme passionné, sportif, talentueux, honnête et doux.

Puisse-t-il continuer d'être pour vous tous une source d'inspiration et un exemple impérissable !

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités • Dans nos régionales
- 3 / Édito • La CGSP dit au PS :
« tout reste à faire »
- 4 / Dossier • 20 milliards de perdus ...
pas pour tout le monde !
- 7 / Analyse • La FGTB wallonne en congrès
- 8 / IRB • Suite au congrès de la FGTB...

Infos GAZELCO

- 9 / Souffrance au travail
- 14 / Tableaux • Barème paritaire national
des employés du gaz et de l'électricité
- 15 / Tableaux • Barème Efegetrabel
- 16 / In Memoriam Willy Clement

Internet : www.irw-cgsp.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 : Francis Wégimont - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11