

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

JANVIER
2014

CHEMINOTS



L'ÉTAT SOCIAL NOTRE BOUCLIER COMMUN

70^e année - n°1 - janvier 2014 (mensuel) dépôt CHARLEROIX [nr 402047] retour: CGSP place Fontainas, 9/11-1000 Bruxelles



DOSSIER P.4



ÉDITO

Bonne année 2015,
année de l'exclusion
P. 3



IRB

Institutions bruxelloises,
de la complexité
à la créativité P. 7



CHEMINOTS

Le nouveau chef
de gare...
déraille P. 9

Domiciliations SEPA

En vue de respecter les législations belge et européenne, à dater du 1/01/2014, toutes les cotisations encaissées via domiciliation (dom80), seront automatiquement transformées en domiciliation européenne (Sepa). Dans le respect de ces législations, toutes les cotisations perçues via domiciliation le seront uniquement mensuellement. Vous ne devez effectuer aucune opération, tout s'effectue automatiquement.

Lieu du crime : Guatemala

Le Guatemala est le lauréat d'un bien triste palmarès : il est devenu le pays le plus dangereux au monde pour les syndicalistes. Détrônant la Colombie, le Guatemala a connu ces cinq dernières années la mort violente de 58 militants et représentants syndicaux. Aucun de ces assassinats n'a été porté devant un tribunal !

Parmi les conséquences dramatiques de cet état de fait, le taux de syndicalisation y a chuté à 1,6 % de la population active. À titre de comparaison, il est de 5 % en Colombie, 3 fois plus peuplée.

C'est dans ce cadre que, le mercredi 27 novembre, la CGSP

wallonne (en partenariat avec l'ISP, la FSESP et la CSI), a reçu une délégation de camarades du Syndicat



national des Travailleurs de la santé. Dora Regina et Luis Lara sont venus témoigner de leur situation et tenter de fédérer dans leur combat les forces vives des fédérations syndicales européennes et internationales, ainsi que le Parlement européen.

Leurs nombreux témoignages, pour le moins révoltants, ont profondément ému le public présent. Tandis que les

photos des camarades assassinés ou torturés défilent sur l'écran, nous nous demandons tous comment une telle barbarie est encore possible, où que ce soit sur Terre, en 2013...

Seules la solidarité syndicale internationale et la mise en œuvre effective et coordonnée d'actions de soutien aux travailleurs guatémaltèques et de pressions sur le gouvernement pourront donner l'espoir de la mise en place de mesures préventives, d'enquêtes indépendantes sur les menaces et les crimes, et de la fin de l'impunité. Soyons solidaires !

Pour plus d'information sur la mission de l'ISP, voir le dossier <http://www.world-psi.org/en/issue/solidarity-guatemala>

DANS NOS RÉGIONALES

Centre

Nouveau souffle

L'Intersectorielle du Centre reprend un nouveau souffle !!!

Cette année, plusieurs projets se sont concrétisés : un Comité d'audit de la dette, une représentation théâtrale, un Premier mai, des conférences mais aussi ... une formation pour les délégués.

L'équipe, que vous pouvez voir (dans sa quasi-totalité) s'est investie de septembre à novembre dans une formation 1A où diverses notions telles la communication, l'histoire du mouvement ouvrier, le statut, la structure de l'organisation syndicale... ont été abordées.

Nul doute que ces sourires épanouis sont le reflet des liens, du soutien et de la solidarité créés tout au long de ces 10 jours.

À très bientôt pour une 1B !



Namur

Goûter des rois

Le Comité de la commission « loisirs » de l'Intersectorielle Pensionné(e)s et Pré-pensionné(e)s de Namur invite ses membres (CGSP) et l'interprofessionnelle (FGTB) au goûter des rois, le 10 janvier 2014 à 14h à la Maison syndicale André Genot, 41 à Namur.

Gâteau des rois et café offerts.

Ambiance musicale.

Accompagnants : 5 €.

Réservation :

Maria Pasquarelli : 0476/366 888

Coraline Quevy : coraline.quevy@cgsp.be

Bonne année 2015, année de l'exclusion

Déjà parler de janvier 2015 en janvier 2014 ne signifie pas un goût particulier pour l'anticipation ou pour la science-fiction. D'autres s'en font une spécialité voire un métier mais la CGSP ne se lance pas dans la voyance.

Certaines décisions du gouvernement prises en début de législature vont générer un vrai drame social en janvier 2015. Il s'agit de l'exclusion des articles 36 titulaires du droit des allocations d'insertion. Il s'agit des jeunes qui, ayant fini leurs études, bénéficient d'allocation en attendant de trouver du travail. Ce droit est maintenant limité à 3 ans ; sans condition d'âge pour les cohabitants et à partir de 30 ans pour les isolés et les chefs de ménages. Cette mesure va toucher dès janvier 2015 quelque 55 000 personnes en Belgique dont 35 000 en Wallonie. Le décompte a été entamé au 1^{er} janvier 2012, il est donc tout à fait inévitable qu'une grande partie de ces exclusions arrive au 1^{er} janvier 2015.

Les cohabitants n'auront pas droit au revenu d'insertion mais généreront quand même pour certains l'intervention des CPAS. La perte pour ces ménages dépassera les 5 000 euros par an.

Les isolés et les chefs de ménage tomberont à charge des CPAS. L'économie nette pour les 15 730 chefs de ménage et les 11 000 isolés représente un coût global de 313 millions d'euros en revenu d'insertion pour une économie brute pour toutes les exclusions de 460 millions d'€, soit une économie nette de 147 millions d'€.

Un drame social pour 55 000 personnes ou familles et des difficultés pour les finances locales qui vont certainement déboucher sur des plans d'assainissement pour les communes qui vont encore amoindrir l'effet net de ces mesures. Pour rappel, l'effet en 2012 des seuls intérêts notionnels dépasse les 6 milliards d'€...

Un scandale sur lequel la FGTTB, et particulièrement ses régionales wallonnes, attirent l'attention depuis quelque temps. Jusqu'à présent, le gouvernement reste figé dans son autisme. Nous reviendrons encore dans les prochains mois sur ce qui est, une nouvelle fois, une conséquence de l'austérité décidée et imposée par les gouvernements et la Commission de l'Union européenne.

L'austérité n'est pas une fatalité parce que la crise n'est pas une réalité objective mais la conséquence de décisions politiques.

Battons-nous, le combat sera dur mais nous pouvons le gagner !



*La CGSP
vous souhaite
une superbe année 2014
forte de toutes nos solidarités*

**ACTEURS
DES
TEMPS PRÉSENTS**

L'ÉTAT SOCIAL

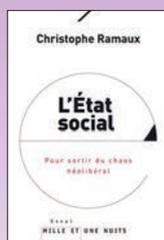
Une révolution toujours d'actualité, mais largement impensée

Et si, face à la crise multiforme, nous disposions déjà d'une alternative à portée de main, à savoir l'État social et son fondement politique qu'est la démocratie ? Un État social qui, déployé pleinement au niveau national, permet de faire face au néolibéralisme.



Christophe Ramaux

Pour initier le cycle de formation de troisième niveau, la CGSP wallonne avait invité ce mardi 19 novembre 2013, Christophe Ramaux, Maître de conférences à La Sorbonne et membre des Économistes atterrés.



Les quatre piliers de l'État social

Bien souvent, l'État social est réduit à la seule protection sociale alors qu'il englobe aussi la réglementation des rapports de travail, les services publics et les politiques économiques. Cette réduction n'est pas innocente, car elle occulte certaines évidences qui pourraient contrecarrer l'hégémonie du modèle néolibéral. Cette réduction ôte aussi à l'intervention publique toute prétention d'ensemble et vise à cacher le fait que « *l'État social ne se contente pas d'opposer des digues au pouvoir du capital ; il lui retire des sphères entières d'activités. Son fondement politique est la démocratie. Sa vocation est de construire*

une société d'égaux afin de donner une consistance sociale à la norme de l'égalité absolue instituée par le suffrage universel. »¹

Une révolution toujours d'actualité

Est ainsi occultée l'évidence selon laquelle les fonctionnaires créent de la richesse. Contrairement à l'idée reçue selon laquelle le secteur public serait improductif et étoufferait le secteur privé par les prélèvements opérés, *les fonctionnaires produisent des valeurs d'usage. Ils produisent aussi simultanément des valeurs monétaires, de la richesse monétaire* (p. 303) et l'impôt, à proprement parler, ne finance donc pas *l'activité du fonctionnaire, il sert à la payer, comme on ne finance pas un pain à la boulangerie, on le paie* (p. 307). Cette réhabilitation de l'impôt et de la dépense publique présente également l'avantage de s'attaquer aux prétendues « charges » sociales et de jeter un autre regard sur la dette publique qui devrait être légitimée.

Les quatre piliers constitutifs de l'État social indiquent également clairement

que nous ne vivons pas dans une économie exclusivement capitaliste : le cadre économique dans lequel nous vivons comprend du marché, du capital, de l'intervention publique et de l'économie sociale et, pour notre économiste atterré, la *réponse relative au dosage entre elles devrait être au cœur du débat démocratique* (p. 351).

L'État social reste donc d'actualité. Tout d'abord, malgré l'objectif du néolibéralisme de casser les quatre piliers qui le constituent, force est de constater que l'État social est toujours là. D'autre part, par opposition avec ce que serine quotidiennement la petite musique lancinante de la pensée unique, la dépense publique n'est pas le mal absolu ! Elle englobe en son sein notamment des prestations sociales en espèce (pensions, allocations de chômage), voire en nature (remboursement des frais pharmaceutiques).

De plus, l'État social est une donnée universelle : même si sa voilure diverge, il est présent partout dans le monde.

Une révolution largement impensée

Quelques obstacles se dressent toutefois sur la voie de l'État social. Tout d'abord, il constitue une révolution largement impensée. Comment expliquer autrement l'existence de trois théories économiques pour expliquer le libéralisme et pratiquement aucune pour l'État social ? Ainsi, le regard que nous portons sur l'État pourrait faire l'objet d'une réflexion plus approfondie : *faut-il concevoir l'intervention publique comme*



NON A L'ETAT SOCIAL "ACTIF", OUI A L'ETAT SOCIAL DE SERVICES PUBLICS

une béquille à l'accumulation du capital ou lui accorder un statut plus ample, une visée plus ambitieuse ? (p. 200). Christophe Ramaux pointe aussi le marxisme qui permet de penser le capitalisme mais sa théorie de l'État ne lui permet pas de penser les deux principaux leviers de l'émancipation que sont l'État social et la démocratie (p. 188).

» Le néolibéralisme zombie

Dans son plaidoyer en faveur de l'État social, Christophe Ramaux ausculte aussi le néolibéralisme. Ainsi, l'effritement de l'État social est notamment dû aux coups de boutoir d'un néolibéralisme très dirigiste qui a utilisé quatre volets pour tenter d'arriver à ses fins : la finance libéralisée, le libre-échange, l'austérité salariale et la contre-révolution fiscale.

Un néolibéralisme qui ne marche pas : la course à l'austérité, la désinflation compétitive risquent de voir le malade mourir guéri comme le montrent la Grèce et le Portugal. La sortie de la crise appelle tout d'abord une remise à plat fondamentale et virulente de ces quatre volets du néolibéralisme. Cela implique assurément de s'attaquer aux lobbies et à la finance dérégularisée et de réhabiliter simultanément l'État social.

Or, la hausse de la dette privée, fruit des réductions salariales et responsable de la crise financière de 2007 à l'origine de la fausse crise des dettes publiques, a permis aux tenants du néolibéralisme de prendre prétexte de cette crise pour pro-

mouvoir un nouveau tour de vis (ce que Christophe Ramaux appelle le grand *hold-up* intellectuel du néolibéralisme). Même s'il a failli, ce néolibéralisme zombie pourrait perdurer, notamment grâce au verrouillage idéologique qu'il a opéré au niveau européen.

» La construction européenne, cheval de Troie du néolibéralisme ?

Pour Christophe Ramaux, c'est en effet en recourant à la mondialisation et à la construction européenne que le dispositif néolibéral a pu effectuer son travail de sape. Et ce détour par l'Europe permet de contourner l'État social et la démocratie (et de déposséder le peuple). Face à

cette situation, il faut renouer avec une conception progressiste de la nation. Au-delà de l'instrumentalisation rhétorique (*c'est la faute à Bruxelles !*), l'économiste atterré propose d'œuvrer à apporter une solution à la crise de l'euro. À ce sujet, Christophe Ramaux évoque quatre pistes possibles. Le pire des scénarii consisterait à continuer l'euro tel quel. Une autre approche, plus fédéraliste, consisterait à impulser des vrais flux financiers et de réels transferts de solidarité entre États membres. En plus de cette solution de papier (qui ne fonctionne pas à cause de raisons politiques), une autre option (la meilleure pour notre conférencier) serait de promouvoir une inflation interne (en augmentant partout les salaires et les dépenses sociales). Mais, pour cela, il

s'agirait de vaincre la hantise allemande de l'inflation. La dernière solution viserait à remettre en cause l'existence de l'euro. Quoi qu'il en soit, une remise à plat de l'Europe via un Traité simplifié serait indiquée afin que celle-ci apporte la preuve qu'elle peut apporter des avancées sociales.

Ces dernières pourraient se concevoir si une norme européenne impliquait une convergence sociale par le haut et une clause de non-régression sociale comme principes généraux du droit social européen. Pour sa part, Christophe Ramaux plaide en faveur d'une réhabilitation des États sociaux nationaux.

» Sortie de crise

De toute manière, la sortie de la crise économique et financière ne pourra se faire sans rompre avec le néolibéralisme et c'est pourquoi l'État social, adossé à la démocratie, a encore un bel avenir devant lui. Surtout si l'écologie est perçue comme la nouvelle frontière du progrès social permettant à l'État social de reprendre du poil de la bête (isolation du bâti, investissements dans les transports en commun, relocalisation de l'économie...). *La logique de socialisation telle qu'elle a été portée historiquement par l'État social mérite en effet d'être étendue car l'écologie réclame avant toute chose une intervention publique forte* (p. 427). ■

La CGSP wallonne diffuse sur son site Facebook, une série d'interviews de Christophe Ramaux qui prolonge la conférence qu'il a tenue à Namur en novembre dernier.

1. Christophe Ramaux, *L'État social, pour sortir du chaos néolibéral*, Paris, Fayard, 2012, pp. 435-436.

La grogne, la grève et la prise d'otage

Si, précédemment, nous avons souvent évoqué des mots et des tournures qui visaient à édulcorer la réalité afin de disqualifier le conflit, d'autres figures de style sont souvent mises en œuvre, par le monde des médias, pour durcir la réalité. Ainsi, chaque fois qu'un mouvement de grève se déclenche dans le secteur des transports, le terme prise d'otage a tôt fait de fleurir dans les propos des journalistes, hommes politiques et usagers. De même, lorsque les agents des Finances lancent des actions pour dénoncer l'état catastrophique de leur Service public fédéral, la presse titre à loisir : la grogne pourrait s'amplifier.

Cette figure de style, appelée hyperbole, sert plusieurs fins : en recourant à l'expression « usagers pris en otage », le monde journalistique tend à souligner d'une part que les grévistes n'exerceraient plus un droit légitime (celui de faire grève) mais qu'ils commettraient un crime. De là à les qualifier de terroristes, il n'y a qu'un pas qui fut presque franchi récemment lorsqu'une grève à Liège fut qualifiée d'acte « terroriste ». *Le Robert* définit en effet l'otage comme étant « une personne dont on se saisit et que l'on détient comme gage pour obtenir ce que l'on exige ». Nul doute que Florence Aubenas et les (trop) nombreux journalistes détenus dans le monde doivent apprécier cette banalisation à peu de frais d'une situation autrement périlleuse que celle d'un navetteur qui reste à quai. De plus, cette représentation des choses permet au monde journalistique de se concentrer sur les effets sans devoir, pour autant, évoquer les causes d'un mouvement.

Médias médiocres

Elle permet également de pratiquer le degré zéro du journalisme, à savoir le micro-trottoir où des usagers peu au fait des motifs de l'action (puisque les causes ont été peu explicitées) vont peser sur leur statut de victime. En outre, le micro-trottoir offre cette capacité de réduire un conflit opposant des travailleurs à un gouvernement ou à un patro-



nat à un conflit entre deux fractions du salariat (les grévistes et les usagers)...

En effet, la plupart des reportages ne présentent pas les grévistes comme les salariés, les parents d'élèves ou les usagers des transports en commun qu'ils sont aussi pour la plupart mais comme des professionnels de la grève. Réciproquement, « les personnes gênées par les arrêts de travail ne sont pas identifiées comme des salariés désireux de défendre leurs droits,

susceptibles d'être syndiqués, voire de faire grève. »¹.

Et les pros de la grève de se croiser les bras, car il est bien connu que faire grève est une partie de tout repos ! Plusieurs motifs expliquent pourquoi la plupart des journalistes recourent à ces formats et à cette manière de couvrir les mouvements sociaux. Tout d'abord, la précarisation de la profession en est un mais aussi le fait que les journalistes sont socialement situés « par leur origine sociale (le recrutement se fait au sein des classes possédantes et cultivées)... et par leur parcours scolaire : tout cela enracine chez les professionnels de l'information

une manière commune de voir le monde qui leur inspire, sans même qu'ils aient à y penser, un jugement globalement hostile sur la grève, les fonctionnaires, les syndicats. »¹

Le bruit et la fureur

Cette volonté de durcissement de la réalité se manifeste aussi par le recours quasi exclusif à l'adjectif *sauvage* pour qualifier des grèves *spontanées*. L'utilisation du terme *grogne* participe de la même logique. *Le Robert* définit le verbe *grogner* comme signifiant « pousser un cri, en parlant d'un cochon, du sanglier et par extension de l'ours ». Ce qui offre la latitude de réduire les manifestants à une animalité dénuée de mots et de ramener une parole contestataire à un grognement qui manifeste un mécontentement ou de la douleur. Mais le grognement est un bruit et si c'est du bruit, cela ne compte pas par rapport à la parole et au dialogue.

Ces facilités de langage exagérant la portée de ce qui est réellement mis en œuvre visent en quelque sorte à disqualifier la parole des acteurs des mouvements sociaux en la réduisant à du bruit ou à des actes violents, auxquels toute instance officielle ne doit pas se sentir obligée de répondre. ■

1. Pierre Rimbart, « Le social et les conflits sociaux actuels dans la presse », in Jean-Pierre Gélard, *Médias, mensonge et démocratie*, Presses universitaires de Rennes, 2005, p. 122.

Institutions bruxelloises, de la complexité à la créativité

Pour mieux comprendre l'évolution des institutions bruxelloises dans le cadre de la 6^e réforme de l'État, l'IRB a organisé deux journées de séminaire pour les délégués. La première étape, le 21 novembre, a permis de faire le point dans une perspective historique et de dresser le bilan de plus de vingt ans de fonctionnement de la Région de Bruxelles-Capitale.

La réalité institutionnelle de notre pays est d'une complexité qui laisse perplexe. Pour comprendre comment on en est arrivé là, une mise en perspective historique était nécessaire. C'est l'exercice auquel s'est livré avec pédagogie et clarté M. Jean-Paul Nassaux du Centre de recherche et d'information sociopolitique (CRISP).

Aux origines de la Belgique

Remontant aux circonstances qui prévalaient au début de la Belgique, il a rappelé l'émergence progressive d'une conscience populaire flamande en réaction à l'État bourgeois francophone. Un mouvement wallon, apparaît également, mais ne présente pas beaucoup d'influence car il n'est soutenu que par la bourgeoisie. Il faudra attendre l'après-guerre et l'essoufflement du dynamisme économique wallon pour qu'émerge un mouvement syndical mené par André Renard revendiquant l'autonomie wallonne.

Communautés culturelles et Régions

En 1970, on crée les communautés culturelles (française, flamande et allemande) dotées d'une assemblée et qui traiteront essentiellement de la politique culturelle. Dans le même temps, on inscrit dans la Constitution le principe de création des régions.

La réforme de 1980 voit naître les Régions flamande et wallonne et prévoit la possibilité qu'elles fusionnent avec les Communautés. Ce que la Flandre réalise, créant ainsi la première asymétrie institutionnelle. Entretemps, les communautés ont élargi leur compétence à d'autres domaines culturels et aux matières « personnalisables » (aide sociale, santé).

La réforme de 1988-89 marque un pas important car de gros paquets de compétences et les budgets qui y sont liés sont transférés du fédéral vers les niveaux communautaire (enseignement, aide à la presse écrite, publicité à la radio et à la télévision) et régional (travaux publics, transports en commun...).

Région bruxelloise

Il a fallu attendre 1989 pour que la Région bruxelloise soit créée. L'enjeu communautaire est important et les Flamands émettent deux exigences : la limitation aux dix-neuf communes et d'être associés à la gestion de la ville. Des lois spéciales de financement prévoient des clés de répartition basées sur le principe du « juste retour » (les entités reçoivent des moyens en fonction de ce qu'elles apportent). En conséquence, la Région se dote d'un parlement et d'un gouvernement où siègent des représentants des deux groupes linguistiques. Trois commissions communautaires (une francophone, une néerlandophone et une commune) viennent compléter la construction institutionnelle.

Réformes et crises successives

En 1992-93, on inscrit dans la Constitution que la Belgique est composée de communautés et de régions, mais les partis qui incarnent le mouvement flamand, Volksunie en tête, en veulent plus. Le principe qu'ils défendent est que les compétences résiduelles passent aux communautés et régions ; l'État fédéral ne conservant que celles qui lui sont explicitement attribuées. C'est cette logique qui marquera les réformes et accords successifs au cours des deux dernières décennies. En 1999, l'accord du Lambertmont organise le refinancement de la Communauté française et revoit la législation orga-



nique sur les provinces et communes. Les Bruxellois réorganisent l'équilibre entre néerlandophones et francophones au sein du parlement de leur région. On passe de 75 à 89 parlementaires dont 17 seront d'office issus de listes flamandes. De nouvelles revendications flamandes pour une réforme de l'État surgiront en 2003 avec notamment la question de la scission de l'arrondissement de Bruxelles-Halle-Vilvorde qui a finalement été votée à l'été 2012. Parallèlement, on revoit les lois spéciales de financement en cherchant de nouvelles clés de répartition entre fédéral, communautés et régions qui limiteraient la solidarité fédérale. Dans ce contexte, Bruxelles avait absolument besoin d'un refinancement de 500 millions d'euros pour faire face à ses obligations et défis liés à la démographie, à l'enseignement et à la mobilité, entre autres (l'accord prévoit 461 millions).

Simplification institutionnelle

Les niveaux de pouvoir se chevauchent à Bruxelles, entre Région, Commissions communautaires et communes. C'est aux Bruxellois qu'a été confiée la mission de présenter un accord de simplification institutionnelle. Il portera certainement sur des questions de propreté publique, de stationnement, de logement et de mobilité, mais il s'agit d'un accord provisoire. Il faudra

aller plus loin et la poursuite de cette démarche sera favorisée par l'autonomie constitutive conférée en octobre 2011 qui permet à la Région de modifier ses règles de fonctionnement pour autant qu'il y ait un accord entre les deux groupes linguistiques.

De nouveaux équilibres précaires

Les nouvelles répartitions de compétences révèlent rapidement l'insuffisance des moyens pour l'enseignement en Communauté française (qui contrairement au fédéral et aux régions n'a pas de compétence fiscale). La Région wallonne est disposée à l'aider, mais à condition que Bruxelles, région bilingue, participe également. Pour retrouver une marge de manœuvre pour l'enseignement et la culture, la Communauté française a cédé une partie de ses compétences à la Région wallonne en conservant une partie des budgets y afférant. Dans une logique de symétrie institutionnelle, ces mêmes compétences seront confiées à la Commission communautaire française (Cocof) en Région de Bruxelles-Capitale. Cette dernière pouvant aller chercher des budgets à la Région qui devra donner la même chose à la Vlaams Gemeenschapscommissie (VGC) pour respecter le principe d'égalité de traitement des deux communautés à Bruxelles.

Un fonctionnement spécifique

Le fait que deux grandes communautés exercent des compétences sur le territoire de Bruxelles, combiné aux réformes successives sont à l'origine d'incessants ajustements en vue de déterminer de nouveaux équilibres communautaires. Les compétences communautaires sont essentiellement liées aux matières personnalisables comme l'enseignement, la culture, la santé, l'aide aux personnes. Ces compétences peuvent concerner des institutions ou associations soit francophones, néerlandophones, ou encore bi-communautaires. Elles relèvent alors respectivement de la Cocof, de la VGC ou de la Commission communautaire commune (Cocom). Les matières régionales sont quant à elles liées au territoire. Le parlement régional outre son rôle

législatif, élit le gouvernement et contrôle son action. Pour faire voter une ordonnance (loi), il faut une majorité au sein du parlement. Pour modifier une législation sur les communes, il faut une majorité au sein de chaque groupe linguistique. Le gouvernement est composé d'un président, de deux ministres francophones, de deux ministres néerlandophones et de trois secrétaires d'État dont un néerlandophone. C'est l'ensemble du parlement qui élit les ministres proposés par leur groupe linguistique respectif.

Les commissions communautaires sont composées des élus régionaux selon leur rôle linguistique et sont sous la tutelle de leur communauté. Les secrétaires d'État sont sur le même pied que les ministres.

La Cocom qui gère des matières bi-communautaires à la même composition que le parlement régional. Dans la dynamique de la 6^e réforme de l'État, son implication va décupler. Des compétences en matière de santé, d'aide sociale et d'allocations familiales vont en effet lui être transférées. De 87 millions, son budget passera à 1,5 milliard en 2020 !

Paradoxalement, alors que les forces centrifuges conduisent à scinder les compétences fédérales, on doit faire des efforts de concertation et de coordination pour assurer une cohérence des politiques menées et garantir que les décisions que chaque entité prend ne compliquent pas la vie des citoyens.

Un bilan après 24 ans d'existence

Avec près de vingt ans en tant que ministre-président, Charles Picqué est un acteur et témoin de premier plan de l'évolution de la Région de Bruxelles-Capitale. Son analyse et sa vision apportent un éclairage précieux sur les enjeux et les défis auxquels Bruxelles est confrontée. Siège des institutions européennes, vitrine de la Belgique, convoitée par les Flamands et les Wallons, Bruxelles a trop longtemps été victime d'une conception utilitariste. La création de la Région lui a permis de prendre son destin en main pour deve-



opper progressivement une approche cohérente de la ville du point de vue urbanistique, de l'aménagement du territoire, de l'enseignement et même du tourisme. Les grandes villes se dilatent et leur zone d'influence s'étend bien au-delà de leurs limites administratives. On parle aujourd'hui de communauté urbaine et il est pertinent d'y mettre en œuvre des politiques concertées.

Aujourd'hui, la première bataille est celle de l'offre des places et de la qualité de l'enseignement pour répondre au choc démographique.

Il s'agit également de proposer des politiques d'emplois cohérentes pour faire face au taux de chômage élevé que connaît la région alors qu'elle est le poumon économique du pays.

Enfin, la 6^e réforme de l'État et le transfert de compétence qu'elle implique engendrent de nouveaux défis. Les transferts ne concerneront pas que les compétences, mais aussi les moyens budgétaires et en personnel qui leur sont liés.

Sur ce dernier enjeu, la CGSP rappelle que seuls 90 % des budgets initiaux seront transférés aux entités fédérées ; ce qui créera d'emblée un déficit de moyens pour la mise en œuvre des nouvelles compétences. D'autre part, des transferts importants de fonctionnaires seront nécessaires ainsi que le choix de locaux et cela ne peut se faire dans l'urgence. Il est donc nécessaire de se pencher sur la question et de négocier sans attendre les élections de mai 2014 !

*Jean-Pierre Knaepenbergh
Secrétaire général de l'IRB*

www.cgsp-acod-bru.be





Le nouveau chef de gare... déraille

Le mardi 10 décembre, le nouveau CEO de la future SNCB a présenté à la Commission Infrastructure de la Chambre, la philosophie du nouveau plan de transport. Son intervention s'est terminée par une notice sur la ponctualité.

Il s'agit de documents approuvés par le Comité de Direction en date du 6 décembre 2013.

Que dire d'autre ! Globalement, en qualité de cheminots nous restons sur notre faim. Il est à noter que nous n'avons été aucunement consultés.

Monsieur J.Cornu a voulu répondre rapidement aux inquiétudes des usagers mais n'a pas réussi à convaincre. Manifestement, il est intervenu dans la précipitation et s'est basé sur le travail de son prédécesseur.

En ce qui concerne le courrier adressé au personnel et cosigné par le CEO d'Infrabel, il relève de la maladresse. Il ne sera de nature ni à améliorer la ponctualité, ni à rassurer les cheminots. En agissant de la sorte, il omet que ce sont ces derniers qui lui permettront de relever le défi que le gouvernement lui a assigné. Il oublie que toutes les réformes de ces dernières années n'ont fait que jeter le discrédit sur le management. Enfin, sans une approche humaine et sociale, il s'aventure dans une voie difficile. Il ne fera que semer la confusion dans les esprits des agents qui attendent une approche plus réaliste !

La CGSP revendique depuis de longues années un recrutement massif, il semble bien loin de nos attentes.

Nous constatons que « l'humain » n'est pas suffisamment mis en exergue. À certains moments pour arriver à ses fins, il met en concurrence la sécurité et la ponctualité. Il prétend réajuster l'offre par rapport à la demande. Sur cet aspect et suite aux déclarations politiques de ces dernières semaines, nous nous interrogeons. Devons-nous en déduire que pour mettre les trains à l'heure, il faut les retarder ?

En évoquant le dernier plan de transport de 1998, M. Cornu omet de dire que sans l'esprit de corps des cheminots cela aurait été chaotique ! Or aujourd'hui, par son courrier, il cherche à accabler le personnel. Ce dernier, par contre, sait qui sont les véritables coupables mais il doit se taire sous peine de sanctions !

Il estime aussi que les cheminots manquent de discipline...

Il justifie ses dires par ces exemples ; le conducteur de train qui ne démarre pas à temps ; l'accompagnateur qui ne monte pas dans le train quand il le faut ou le signaleur qui ne fait pas passer le signal au vert à temps...

Vraiment du n'importe quoi...

Non Jef t'es pas tout seul

Mais arrête de pleurer

Comme ça, devant tout le monde

Pour que les trains soient à l'heure, ils devront partir à l'heure... La Palice n'aurait pas fait mieux mais voilà un débat qui mériterait que l'on s'y attarde ! Désertifications, suppressions des plantons et réserves, préparations des rames, compressions des services, relais du personnel, manque de personnel, entretiens réduits du matériel roulant, horaires approximatifs... On n'en parle pas, tout comme les trains supprimés d'ailleurs ! Pas un mot sur les investissements et les PPI, histoire de ne pas heurter. Pourtant, nous le disons, haut et fort, les défis de la mobilité ne peuvent passer que par de meilleurs investissements.

Terminons par une note positive, l'administrateur-délégué a reconnu que les agents travaillant à Infrabel et à la SNCB doivent dorénavant porter un maillot de la même couleur et cela pas uniquement aux 20 kms de Bruxelles. Commencerait-il à comprendre ce que les organisations syndicales reconnues réclament... une société intégrée avec un seul patron.

Dans l'euphorie des nominations, il ne reste plus qu'à attendre et vérifier si l'engagement des deux CEO en ce qui concerne une orientation commune, sera respecté.

Au nom du secrétariat national, je vous souhaite une très bonne année 2014

Michel Abdissi
Président

L'avenir des facilités de circulation internationales FIP

Compte rendu de la réunion du 22 octobre 2013

L'avenir de nos facilités de circulation internationales FIP après 2013 a été régulièrement hypothéqué par les grandes sociétés ferroviaires au cours des dernières années.

Inutile de préciser que la gratuité des déplacements dans des trains commerciaux est une épine dans le pied à l'heure où les impératifs commerciaux priment souvent sur les prestations sociales.

Néanmoins, les discussions qui ont eu lieu entre les membres au sein du Groupement FIP, ont débouché sur un résultat positif. Les réseaux qui sont membres du Groupement FIP ont en effet décidé à l'unanimité de maintenir le statu quo après le 31/12/2013 et de

ne rien changer aux règles applicables aux bénéficiaires. Tous les réseaux ont finalement opté pour la pérennisation de cette forme de prestation sociale offerte par l'employeur. Les membres ont arrêté cette position pour une période de trois ans minimum, reconduite tacitement.

Pour tous les cheminots statutaires, cela signifie le maintien intégral des avantages octroyés par nos facilités de circulation internationales.

Il va de soi que les membres gardent la faculté de demander une révision des accords bilatéraux qui garantissent des avantages plus importants que le minimum réglementaire (billets gratuits pour le conjoint, les enfants, ou au-delà du minimum standard de un billet par an et par agent).

Par ailleurs les membres font face à l'augmentation constante du nombre d'ayants droit qui voyagent en 1^{re} classe. Alors que la règle initiale imposait un maximum de 7 % de bénéficiaires en 1^{re} classe, les discussions ont permis de fixer une nouvelle norme réévaluée à 15 % de l'effectif. Toutefois, dans le groupe SNCB, nous dépassons largement ce plafond pourtant substantiellement relevé. L'objectif de 15 % doit quant à lui être atteint au plus tard le 31/12/2015. Reste à voir quelles démarches entreprendra la Société pour ramener l'effectif belge à la limite maximale imposée de 15 %

*C. Deschaepmeester et P. Lejeune
Secrétaires nationaux*

Groupe de travail « Personnel d'accompagnement des trains » du 5 novembre 2013

« Les agressions, l'insécurité et le sentiment d'insécurité du personnel de bord et des voyageurs »

Faisant suite à une demande formulée par le Bureau exécutif national, un groupe de travail national du personnel d'accompagnement s'est tenu à Bruxelles le 5 novembre 2013.

Ce ne sont pas moins de 50 militants qui ont participé à ce groupe de travail. La journée a débuté par une présentation de Madame Isaac de B-MO des statistiques d'agressions à l'encontre du personnel d'accompagnement, suivie par un exposé de la stratégie et des résultats de Sécurail réalisé par Monsieur Carlens de *Corporate Security Service* ; les deux intervenants présentant conjointement pour conclure un état des lieux de l'évolution du Master Plan « anti-agressions ».

À l'issue de ces exposés, et après les traditionnelles « questions/réponses », deux groupes de travail distincts ont été

organisés, l'un portant plus spécifiquement sur les attentes du personnel de bord dans le chef de B-MO, et l'autre sur les attentes du même personnel de bord mais vis-à-vis de Sécurail.

Des retours d'écoutes de nos deux intervenants qui ont bien volontiers participé à ces échanges, les débats étaient relevés et les échanges très constructifs.

À l'issue de ces travaux, le constat a été fait qu'il sera très difficile de venir à bout des agressions contre le personnel de bord et de quai. C'est pourquoi les débats ont tourné sur ce qui pouvait être changé, et c'est ainsi qu'il est ressorti différentes propositions que les accompagnateurs voudraient voir aboutir, à savoir :

- **Concernant les procédures « post-agressions »**, souvent ressenties comme trop lourdes, et pour éviter que certains agents agressés ne les fassent plus en raison justement de cette lourdeur, il est suggéré que

via ITRIS une sorte de questionnaire soit créé et qui reprendrait par exemple les points suivants :

- Voulez-vous aller au CMR de suite ou demain ?
- Voulez-vous voir un médecin en urgence ?
- Avez-vous besoin d'un BUDDY ?
- Voulez-vous porter plainte auprès du SPC ?
- Avez-vous envie d'être accompagné(e) pour porter plainte ?
- Avez-vous besoin d'aide pour les formalités ?
- Avez-vous besoin d'un psychologue ?
- Mais surtout, voulez-vous rentrer chez vous auprès de votre famille et faire toutes les formalités demain ?

- **Toujours concernant les procédures**, il est demandé que la déclaration « post-agression » puisse être réalisée via ITRIS, et que de la même manière, l'identité des éventuels témoins puisse être relevée via la puce de la carte d'identité (e.ID)

- **Concernant le BUDDY**, le personnel souhaiterait être pris en charge par une seule personne (pas envie de raconter plusieurs fois la même chose). Un Buddy qui serait responsable de l'aide du début à la fin. Ce Buddy, devrait être le plus souvent un collègue et non un instructeur. Bien souvent, c'est un instructeur qui est proposé car plus facile à libérer. Ceux-ci ayant une double casquette, (un jour ils aident l'accompagnateur, et le lendemain ils le sanctionnent) leur désignation peut être mal perçue par l'agent agressé. Un collègue serait mieux apprécié à ce moment-là.
- **Concernant le suivi psychologique**, le personnel aimerait pouvoir, s'il le souhaite, être suivi par un psychologue indépendant du Groupe SNCB. La peur de déclarer quelque chose qui pourrait être préjudiciable pour la suite de la carrière expliquant cette requête.
- **Le rôle du coach** : comme certains accompagnateurs aimeraient ne pas être absents du service après une agression, ils pourraient être accompagnés par un coach qui les seconderait dans les jours suivant ladite agression. Cela permettrait de pouvoir rester dans le roulement. Le coach pourrait faire certains trains pendant le service pour que l'accompagnateur puisse porter plainte, aller au CMR ou même s'acquitter de toutes les formalités. Cela perturberait moins le service et cela permettrait de rester en contact avec la réalité du terrain. Mais cela ne devrait pas être une obligation mais une proposition faite à l'agent.
- **Présence de l'accompagnateur après un accident** : dans la foulée de la réflexion sur la santé psychologique de l'agent confronté à une agression, il est aussi fait référence à l'état d'esprit de l'accompagnateur confronté à un **accident** et trop souvent obligé de rester de longues heures sur le lieu même de l'accident, alors que l'ensemble des équipes d'intervention sont présentes (Police, Pompiers, Accès réseau...). Il est demandé que le nécessaire soit fait pour qu'à l'avenir, l'agent puisse rentrer le plus rapidement possible à son dépôt.
- **Concernant SÉCURAIL**, il est impératif que le cadre des agents de sécurité soit adapté de sorte que contrairement à ce qui se passe aujourd'hui (cf. statistiques présentées), ce soient les 100 % des appels au SOC qui seraient couverts et pas seulement 97 %, car ces 3 % sans possibilité d'intervention sont responsables à eux seuls d'une grande part du sentiment d'isolement du personnel de bord.
- **Quelques autres propositions pour essayer de diminuer les agressions**
 - **Formation sur la gestion des conflits** : il est dommage que par manque de personnel peu de personnes puissent la suivre. Cette formation pourrait devenir « une lampe orange » pour éviter les conflits commerciaux dans les trains.
 - **Certaines campagnes de sensibilisation** dans les médias, les trains ou même dans les gares, devraient intégrer le mot « INTOLÉRABLE ». Ce mot devrait apparaître aussi dans le règlement au sein du groupe SNCB. L'agression si minime soit-elle, est intolérable envers le personnel.
 - **Faire attention** lorsque l'on convoque un agent suite à plusieurs agressions subies dans un court délai que celui-ci se sente en plus « harcelé » par sa hiérarchie (**recadrer ne veut pas dire harceler**).
 - **Adaptation des compositions de trains** à la réalité du terrain. Beaucoup de conflits, après l'aspect commercial viennent des trains sur-occupés, sales, et parfois même sans toilettes accessibles. Ce qui engendre de la nervosité de la part de certains clients mécontents et ayant un sentiment d'insécurité dans ces trains.
 - **Plus d'agents à bord des trains** : bien que depuis 10 ans le nombre de voyageurs ait augmenté de plus de 50 %, force est de constater qu'il y a proportionnellement moins d'accompagnateurs. De plus en plus souvent, les trop rares services contrôles sont supprimés pour pallier à l'absence de collègue. **Il faut obtenir que tant sur une majorité de trains du matin et du soir, que sur les lignes réputées dangereuses, deux accompagnateurs soient prévus et effectivement présents.**
- **Plus de personnel à quai** : il y a trop peu de SCHST de B-MO2 qui sont encore actuellement sur les quais (exemple : 2 pour les 3 niveaux d'Anvers), surtout lors d'un incident ou d'un accident, et de plus pas très visibles (adapter peut-être leurs uniformes). Le climat d'insécurité pour les agents et les voyageurs s'installe de ce fait dans les gares également.
- **Heures d'ouverture des guichets** : il faudrait des plages horaires d'ouvertures des guichets beaucoup plus larges, spécialement dans les gares de moindre importance, étant acquis que la présence d'un cheminot dans le bâtiment, augmente le sentiment de sécurité du voyageur mais aussi de l'accompagnateur. L'endroit n'est pas ainsi une zone laissée à l'abandon et une sorte de « contrôle social » est maintenu.
- **Portiques d'accès** : il faudrait rendre les quais accessibles via des portiques (genre Métro) uniquement aux voyageurs avec un titre de transport en ordre (remettre des contrôles d'accès à quai).
- **Nouvelle procédure de départ** : finaliser la nouvelle procédure de départ des trains au plus vite car la zone grise apporte également son lot d'agressions lors d'un départ de train (paroles déplaisantes, crachats... ou insultes).
- **Au niveau commercial** : on demande à l'accompagnateur de train une attitude commerciale et pourtant il doit appliquer un règlement lourd, ce qui le place souvent

dans situation nébuleuse entre le règlement et les clients.

C'est pourquoi il est demandé de :

- simplifier l'offre ;
- simplifier les règles ;
- supprimer tous les titres de transport à remplir soi-même : les PASS, KEY card... ;
- les automates ne devraient délivrer que des titres de transport valables et ne pas donner la possibilité aux voyageurs d'acheter par exemple un « Summer deal » en semaine ou un « Christmas deal » en novembre.

En conclusion

Le groupe de travail réclame réellement des mesures concrètes pour essayer d'améliorer les conditions

de travail de chacun et diminuer les agressions envers le personnel.

Ces mesures ne doivent pas être prétextes à la diminution supplémentaire de personnel (automates). Les gares doivent rester ouvertes avec des cheminots qui y travaillent.

Il faut garantir des contingents d'accompagnateurs suffisants dans toutes les CAT tenant compte qu'il est demandé un deuxième agent dans les premiers et les derniers trains, dans les trains dits « difficiles » et sur les lignes à risques. Mais aussi réaliser quelques changements au niveau commercial.

Le groupe de travail est conscient que toutes ces mesures ne supprimeront pas les agressions, mais permet-



traient de rétablir un climat de sécurité pour les agents et les voyageurs.

Pour le groupe de travail du Personnel d'accompagnement

Ch. Martin & R. Verleysen
Secrétaires nationaux

Allocations familiales - Intervention CGSP-Cheminots

Cadre

- Ce sont les lois coordonnées du 19/12/1939 qui instituent le droit aux allocations familiales pour les travailleurs salariés et la manière dont sont organisés les paiements.
- Ces lois coordonnées prévoyaient que l'ONAFST puisse mandater les employeurs publics affiliés à l'ONAFST à payer les allocations familiales à leur personnel actif.
- Dans les années 80, quatre employeurs publics affiliés à l'ONAFST ont reçu ce mandat de gestion :
→ SNCB, Société nationale de distribution d'eau, Société flamande de distribution d'eau et Société wallonne de distribution d'eau.
- La SNCB reste aujourd'hui le seul employeur public qui exerce ce mandat, les trois autres ayant cédé leur mandat à l'ONAFST au plus tard en 1994.
- L'ONAFST paye 639 338 € de frais de gestion à la SNCB pour exercer cette mission « allocations familiales » (12 000 dossiers en cours).

Origine et contexte de la demande de la SNCB de mettre fin au mandat de paiement des allocations familiales

- La SNCB Holding a pris contact pour la première fois avec l'ONAFST pour l'informer de son intention de stopper son mandat de gestion et le confier à l'ONAFST en 2010.
- Le 17/05/11, le secrétaire d'État au budget (Wathelet) donne son accord pour le transfert au 1/01/12.
- Mais, au même moment, l'ONAFST et la SNCB sont en litige et une action en justice est en cours ; l'ONAFST réclame à la SNCB la régularisation du paiement de cotisations capitatives que la SNCB, suite à une erreur informatique, n'a pas payé pour son personnel statutaire engagé avant le 1/01/99 :
→ le CG de l'ONAFST décide d'attendre l'issue de l'action en justice avant d'avancer sur le dossier de reprise du mandat.
- Entretemps, 6^e réforme de l'État et décision de communautari-

ser les allocations familiales ; en février 2013, Rudy Demotte interpelle la SNCB au nom de la fédération Wallonie-Bruxelles pour demander les intentions de la SNCB en matière de paiement des allocations familiales ; la SNCB Holding confirme son intention de mettre fin au mandat pour le transférer à l'ONAFST.

- Jugement du tribunal de Bruxelles en mai 2013 concernant la régularisation des cotisations capitatives dues par la SNCB à l'ONAFST (paiement des cotisations capitatives, intérêts de retard et majorations supprimées).

Éléments à prendre en compte dans le cadre de l'examen de fin de mandat SNCB en matière de paiement des allocations familiales

- SNCB, dernier employeur public disposant de ce mandat.

La loi-programme du 28/06/13 prévoit pour les employeurs du secteur public

- relevant du fédéral (articles 40 et 45) : d'être repris au plus tard au 1/09/13 par l'ONAFST pour le paiement des allocations familiales ;
- relevant des entités fédérées (article 45) : de prendre position pour fin 2013 sur la poursuite ou pas du paiement des allocations familiales (Tous ont donc décidé de stopper).
- À noter que la SNCB ne gère déjà pas à l'heure actuelle :
 - les dossiers de rentes (malades de longue durée, pensionnés, orphelins) ni les dossiers pour le personnel à l'étranger (exemple enfants suivant des cours à l'étranger) ;
 - les contentieux ni les récupérations d'indus lorsque ces récupérations ne peuvent se faire sur les allocations familiales

Timing

Afin d'assurer la continuité du service et permettre le transfert optimal des données (12 000 dossiers), la date de paiement des allocations familiales relatives au mois d'avril 2014 a été retenue comme date butoir de transfert. Dans les faits, l'ONAFST gèrerait toutes les nouvelles demandes (digitalisées) apd 1/01/14.

Un AR devra être proposé pour abroger l'AR du 29/10/87, portant exécution de l'article 18bis des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés.

Impact si la SNCB décide de continuer à exercer le mandat après le 30/06/14

- Devra traiter avec les entités fédérées et assurer le reportage à l'ensemble des entités fédérées (x4).
- Devra adapter toutes les applications informatiques pour prendre en compte les modifications qui seraient apportées par les entités fédérées ainsi que les adaptations pour la mise en œuvre de la loi d'uniformisation à partir du 1/07/14 ; implications sur la formation du personnel.

Impact sur le personnel SNCB d'un transfert du paiement vers l'ONAFST

- Rappel : l'ONAFST verse à la SNCB 639 338 € de frais de gestion annuellement pour l'exercice du mandat du paiement des allocations familiales.
- Le document relatif à l'organisation et les effectifs de la SNCB font état de 40 travailleurs (37,47 ETP) affectés à la gestion des allocations familiales.
- À noter que les documents relatifs à la pyramide d'âges font quant à eux état de 55 travailleurs concernés (?)
- Parmi les 40 travailleurs renseignés sur le document relatif aux effectifs, 5 (4,7 ETP) sont affectés au niveau des districts à la confection des titres de transports internationaux pour le personnel et 5 ETP sont chargés de la gestion de données personnelles pour d'autres domaines que les allocations familiales.
- En ce qui concerne la pyramide d'âges, 37 agents (sur 55 repris) ont au moins 50 ans ; 4 ont au moins 60 ans ; 23 agents (sur 27) travaillant au niveau des districts ont au moins 50 ans et 20 d'entre eux ont au moins 55 ans :
 - l'ONAFST propose de reprendre une partie du personnel concerné avec maintien des avantages liés au statut SNCB (dans les faits, ce qui est sur la table : 15 travailleurs pourraient être repris par l'ONAFST et détachés de la SNCB, avec compensation éventuelle du salaire par l'ONAFST et maintien des avantages SNCB pour les travailleurs concernés. À noter des différences au niveau du temps de travail (38h à l'ONAFST et pfs 32h à la SNCB mais à l'ONAFST ils ont p.ex. 5 heures de récup par mois pour les retards de train). Point à négocier si pose difficultés.

Quid après le transfert de l'ONAFST ? (Au plus tard fin 2019).
Idem pour l'ensemble du personnel de l'ONAFST.

Situation pour les enfants

Même en cas de maintien du mandat « allocations familiales » par la SNCB,

l'entreprise serait tenue d'appliquer les directives données par les entités fédérées.

Point d'attention : actuellement, la SNCB paye des allocations familiales aux enfants jusque 21 ans même si ceux-ci ne suivent plus de cours ; cela est contraire à ce qui est appliqué par l'ONAFST. Le passage vers l'ONAFST aura donc une implication sur cet élément.
En cas de transfert, il convient de prévoir un accord avec la direction de la SNCB

Modalités de financement des allocations familiales pour les agents de la fonction publique

Des discussions sont en cours au niveau de la gestion globale de la sécurité sociale concernant les modalités de financement de la loi d'uniformisation en matière d'allocations familiales (salariés, indépendants, fonctionnaires). Le CG de l'ONAFST a rendu un avis positif concernant cette loi d'uniformisation, à charge des indépendants de transférer 300 millions de leur gestion globale indépendants vers la gestion globale salariés pour couvrir le coût des carrières mixtes.

Au niveau des fonctionnaires, il est envisagé de prélever une cotisation employeur sur les statutaires et contractuels qui serait transmise à la gestion globale. La cotisation (1.4 %) serait fixée de manière à ce que l'opération soit budgétairement neutre pour l'état fédéral.

Une consultation sur ce point doit être réalisée.

*CL. Deschaepmeester,
Secrétaire national*

*JF Tamellini,
Secrétaire fédéral FGFB, Membre du
Comité de gestion de l'ONAFST*

*P. Lejeune,
Secrétaire national*

Compte rendu de la sous-commission paritaire nationale du 4 décembre 2013

En préalable à l'examen de l'ordre du jour, la CGSP s'exprime par une déclaration au cours de laquelle nous mettons en évidence :

- la réforme des structures et la communication aux agents qui doit l'accompagner. Nous insistons pour que celle-ci soit réalisée par le DG HR Holding et principalement en ce qui concerne la future affectation du personnel.

De plus, beaucoup de questions restent encore sans réponses à ce jour.

En conséquence, nous demandons la tenue d'une nouvelle S/CPN afin d'obtenir tous les éclaircissements nécessaires ;

- la centralisation de la procédure d'accueil des nouveaux agents.

En effet, l'organisation à Bruxelles de cette démarche pose problème par le manque de temps accordé aux délégués permanents régionaux, par les difficultés d'accessibilité à certains bâtiments et l'absence de listes des agents recrutés.

Nous appelons la Direction à la bonne réalisation des relations sociales et au respect du Statut syndical (RGPS 548) en la matière, notamment quant à l'accès des installations par les permanents syndicaux ;

- le respect de la CCT 32 relative au personnel de nettoyage.

Selon nos informations, l'entreprise évincée lors d'un récent appel d'offres de marché n'accepterait pas de transférer son personnel vers la nouvelle firme ;

- le comblement des postes de rang III non universitaires.

Nous rappelons que notre priorité consiste à assurer le comblement de ces postes par les lauréats des épreuves de sélection afin de ne pas tarir la filière interne ;

- la nouvelle campagne de recrutement. À ce sujet, nous demandons des précisions relatives à l'emploi d'assistant chef de circulation ;

- le projet Capelo et la demande d'information du SdPSP.

Nous y décelons un risque accru d'externalisation de notre service des pensions.

Enfin, en raison de la réception tardive des documents concernant les points 16, 17 et 18 de l'ordre du jour, nous en demandons le report.

Le Président répond :

- que les points 16, 17 et 18 de l'ordre du jour sont reportés à une prochaine SCPN qui se tiendra le 13 décembre 2013 ;

- que la communication vers les agents de l'ensemble du Groupe SNCB au sujet de la réforme des structures sera assurée par HR Holding, en sa qualité d'employeur unique.

Elle fera l'objet d'une information jointe à la fiche paie du mois de décembre 2013.

Dans le courant du mois de février 2014, chaque agent recevra un document lui confirmant sa nouvelle affectation.

Ce dernier sera présenté lors de la SCPN du mois de janvier 2014.

Conformément à la volonté de transparence et de dialogue social exprimée par l'Administrateur-délégué lors de la dernière CPN, il propose que toutes les questions relatives à la réforme soient transmises au secrétariat afin d'être examinées lors de la SCPN du 13/12/2013.

Enfin, il garantit que les CPR continueront à assumer leurs prérogatives, notamment dans le cadre de la réforme.

- que la centralisation de l'accueil organisé lors des recrutements sera effective à partir du 1/01/2014.

En conséquence, il suggère une évaluation de celle-ci après une période de 6 mois.

La liste comportant les grades et le nombre des agents recrutés sera transmise aux OR. Toutefois, en vertu du respect des dispositions légales en matière de vie privée, celle-ci ne reprendra pas les noms et coordonnées personnelles des agents.

Enfin, il propose de communiquer au secrétariat les problèmes relatifs à l'accès aux bâtiments par les permanents ;

- que le problème relatif aux entreprises de nettoyage sera examiné ;

- que le comblement des postes de rang III non universitaires est assuré par les lauréats des épreuves de sélection.

Toute autre décision relève de l'exceptionnel afin de répondre à une situation temporaire ;

- que le projet Capelo a comme seul but la récolte d'informations afin d'alimenter la banque de données relatives aux pensions de l'ensemble de la fonction publique.

L'établissement, le calcul et le paiement des pensions des cheminots ressortent exclusivement du champ d'activités d'HR.

Il n'existe sur ces points aucune volonté d'externalisation

- que la dénomination d'assistant chef de circulation a été utilisée pour attirer les candidats mais que c'est bien le grade de s/chef de gare qui est concerné ;

- que le dossier Astérix sera proposé à la SCPN en février 2014 ;

- que suite aux modifications intervenues dans les restructurations B-MO 1 et B-MO 2, les représentants respectifs de ces entités seront invités à la SCPN du 13/12/2014.

Ordre du jour

1) Approbation du PV n° 1107

Nous intervenons au sujet :

- de la situation des 24 agents B-FS de Monceau et leurs perspectives d'avenir. Le dossier évolue dans la mesure où HR a rencontré les intéressés sur place pour leur expliquer les aspects réglementaires et leur formuler des propositions quant à leur avenir. Le dossier est en cours.

- du nombre de jours de crédit en retard à la SNCB.

Ce sont 41 jours en moyenne pour l'ensemble de la SNCB

- du dossier relatif à l'usage des moyens informatiques et notre demande, confirmée à la CPN, de rouvrir ce dossier ;

- de la problématique des mutations et

notre demande de réaliser les P6 en retard en fonction de la mise en place de la nouvelle structure.

Une réflexion sur ce point sera menée au sein de la SCPN.

2) Planning 2014 des réunions de la SCPN

Le document est approuvé

3) Filière voies – Primes de productivité

La CGSP refuse le document qui introduit un coefficient de difficulté dans le calcul des primes.

La direction prend acte de la position des OR et en informera le Comité de direction d'Infrabel.

4) Document d'information – Étudiants jobistes

Le document est approuvé

5) Octroi d'une prime annuelle pour l'année 2014

Le document est approuvé

6) Paiement de la rémunération au personnel

À partir du mois de décembre 2013, la rémunération du mois de décembre sera payée à terme échu, à savoir le dernier jour ouvrable du mois.

Nous intervenons pour connaître les conséquences fiscales du versement de 13 mois de rémunération en 2013.

Cette décision ne devrait pas avoir d'impact négatif pour le personnel.

Une information sera assurée aux agents conjointement à la transmission de la fiche de paie du mois de décembre. Elle sera présentée préalablement à la SCPN du 13 décembre 2013.

Aucun changement n'intervient pour le paiement des pensions.

7) Dispositions réglementaires en matière de pension – Prise en considération de services à presta-

tions incomplètes et d'interruption de carrière

Il s'agit de l'application des dispositions de la loi de décembre 2011.

Le document est approuvé.

8) Dispositions statutaires et réglementaires en matière de pension

Il s'agit des adaptations statutaires et réglementaires des aspects de la loi de décembre 2011 relatifs aux droits à la pension.

Nous intervenons pour rappeler que nous étions opposés à l'application de cette loi et que, dès lors, notre position est confirmée aujourd'hui.

Nous prenons acte de ce document mais nous ne pouvons pas l'approuver.

9) Document d'information – Allocations familiales

Le document présente le contexte général du régime des allocations familiales et les conséquences de la mise en application de la sixième réforme de l'État.

En conséquence, la SNCB Holding a prévu le transfert des 11 650 dossiers des allocations familiales de la SNCB vers l'ONAFATS, avec effet au 1/04/2014.

Nous intervenons pour fixer deux priorités majeures quant à ce dossier :

- l'assurance du paiement des allocations familiales au 1/04/2014 ;
- l'avenir des agents en région.

Nous demandons qu'une proposition de convention de mise à disposition, reprenant toutes les conditions, soit proposée à la SCPN du 13/12/2014. Notre demande est acceptée.

10) Document d'information - Projet de changement courrier interne

Le Comité de direction de la Holding a approuvé la proposition visant à fusionner les activités du « factage » et du « copyshop » et à développer une nouvelle organisation nommée Post & Print Services.

Ces décisions entraînent :

- la désignation d'un chef de division adjoint comme manager Post & Print Services et un responsable opérationnel ;
- la création de nouveaux grades pour des opérateurs et coordinateurs techniques ;
- un cadre harmonisé qui laisse largement de marge aux agents de métier et postes réservés.

Nous intervenons pour connaître l'impact de ce projet sur l'emploi, les grades concernés par la proposition et, compte tenu du transfert de ces services vers la SNCB, l'avenir et la pérennité des activités.

Des renseignements complémentaires devront être apportés lors d'une prochaine réunion.

11) Conditions d'accès au grade d'agent de métier

Le Groupe SNCB propose d'actualiser les conditions d'accès au grade d'agent de métier.

Une épreuve professionnelle serait organisée, précédée par une séance d'information obligatoire.

Nous posons des questions au sujet des attributions : exercice de la fonction de sécurité « factionnaire » et surveillance des passages à niveau.

Nous insistons sur le respect des priorités statutaires relatives au classement des candidats.

Enfin, nous exigeons que les dispositions relatives au reclassement des agents inaptes soient prises en compte.

Des compléments d'information seront communiqués pour la réunion de la SCPN du 13/12/2014.

12) Fonctions de manager compétence accompagnement et manager opérations accompagnement des trains au sein de B-MO

L'avis 120H-HR/2013 a créé les fonctions de Manager Compétences Accompagnement des Trains et Manager Opérations Accompagnement des Trains.

Un appel aux candidats pour le com-

blement de ces postes a été lancé par l'avis 130H-HR/2013.

Après l'organisation du test de sélection, il s'est avéré qu'aucun candidat n'avait été trouvé pour le comblement des postes de Manager Opérations Accompagnement dans les districts Centre et Nord-Ouest et de Manager Compétences Accompagnement dans le district Sud Est.

Par conséquent, B-MO propose de lancer un nouvel appel aux candidats pour le comblement de ces postes qui, **par dérogation à l'avis 120H-HR/2013**, serait élargi comme suit :

- la fonction de Manager Opérations serait accessible aux 1ers chefs instructeurs et aux chefs instructeurs (accompagnement) ainsi qu'aux lauréats des épreuves de sélection du 2^e groupe donnant accès au grade de chef instructeur (accompagnement) ;
- la fonction de Manager Compétences serait accessible aux 1ers chefs instructeurs et aux chefs instructeurs (accompagnement), ainsi qu'aux lauréats des épreuves de sélection du 2^e groupe donnant accès au grade de chef instructeur (accompagnement), aux agents du groupe SNCB en possession d'un grade de rang 3 avec au moins 5 ans d'expérience dans le

domaine des ressources humaines ou dans le domaine de la formation professionnelle et aux candidats externes en possession d'un diplôme universitaire.

Nous refusons le recours à des candidats externes.

Après un échange de vues, il est convenu de retirer l'appel aux candidats externes et de garantir la priorité à la filière de l'accompagnement.

Dans ces conditions, le document est approuvé.

13) Épreuves publiques organisées pour une zone géographique déterminée - Neutralisation de 5 ans

Le RGPS 501 prévoit que les candidats recrutés ou installés à la suite d'un recrutement organisé pour une zone géographique déterminée (district, siège de travail, région...) ne peuvent quitter sur base volontaire cette situation spécifique pendant 5 ans, sauf en cas de promotion de grade entraînant un changement de rang.

Lorsqu'une épreuve est organisée pour un siège de travail précis, la neutrali-

sation de 5 ans s'applique à ce siège de travail. Par contre, si l'épreuve est organisée pour un district, la mobilité reste possible au sein du district.

Pour des raisons de gestion et d'efficacité, le groupe SNCB propose de prévoir uniformément une neutralisation de 5 ans pour le siège de travail dans lequel le candidat est installé, même s'il s'agit d'un recrutement pour un district ou une région.

Nous refusons le document.

14) Dispositions particulières prises à l'occasion de la transformation des métiers cargo en grades - Agents stabilisés et allocation cargo

Les dispositions des avis 48HR/2009 et 57 HR/2012 sont prolongées jusqu'au 31/12/2014.

15) Création de postes à profil

Nous ne pouvons pas marquer notre accord quant à ce document.

De plus, nous demandons qu'un inventaire des postes à profil créés soit réalisé et présenté à la SCPN.

*Pierre Lejeune – Michel Praillet
Secrétaires nationaux*

TRIBUNE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Bonne année 2015, année de l'exclusion
- 4 / Dossier • L'État social – Une révolution toujours d'actualité, mais largement impensée
- 6 / Le mot qui pue • La grogne, la grève et la prise d'otage
- 7 / IRB • Institutions bruxelloises : de la complexité à la créativité

SOMMAIRE

Infos CHEMINOTS

- 9 / Édito • Le nouveau chef de gare... détaille
- 10 / L'avenir des facilités de circulation internationales FIP
/ Groupe de travail « Personnel d'accompagnement des trains »
- 12 / Allocations familiales • Intervention CGSP-Cheminots
- 14 / Compte rendu de la sous-commission paritaire nationale du 4 décembre 2013

www.cgsp-wallonne.be

www.cheminots.be



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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