

# TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

CHEMINOTS

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

MARS  
2014

70<sup>e</sup> année - n°3 - mars 2014 (mensuel) dépôt CHARLEROIX [P402047] retour: CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

## LA FABRIQUE DES PAUVRES

Aujourd'hui :  
200.000 sans emploi sous le seuil de pauvreté  
Demain :  
150.000 vont les rejoindre !  
Le 1<sup>er</sup> janvier 2015 :  
50.000 exclusifs définitives  
dont 30.000 en Wallonie !

DOSSIER P.4



**ÉDITO**  
SERVICES PUBLICS :  
L'heure d'un choix  
de société P. 3



**LE MOT QUI PUE**  
L'idéologie  
P. 7



**CHEMINOTS**  
Cartes « jaunes »  
pour le nouveau plan  
de transport P. 9

## Paiement de la prime syndicale 2013

Comme chaque année, le moment est venu de renvoyer le formulaire de demande de paiement de la prime syndicale, dûment complété. Voici comment procéder.

Tout qui travaille dans un service public, qu'il soit statutaire ou contractuel, reçoit le formulaire de prime syndicale 2013 en janvier, février ou mars 2014. Le formulaire comporte deux parties. Dans la partie « à compléter par l'administration », vérifier si les données sont exactes. Dans la partie « à compléter par le membre du personnel », il faut obligatoirement indiquer le nom, l'adresse, la date de naissance et le numéro de compte IBAN (que l'on trouve à la rubrique B du formulaire de demande). Ne pas oublier de signer le formulaire ! Renvoyez-le ou donnez-le à votre délégué CGSP, au secrétariat de votre secteur ou au secrétariat de votre régionale intersectorielle **avant le 1<sup>er</sup> juillet 2014 !**

La prime syndicale 2013 sera réglée avant le 30 septembre 2014 et elle s'élève à 90 euros maximum. Même si vous avez reçu plusieurs formulaires de demande, un seul peut être introduit pour une même année de référence.

### Fin des duplicatas

Depuis 2012, votre service du personnel ne peut plus donner de duplicatas (même si vous avez égaré le formulaire, ne l'avez jamais reçu ou s'il comporte des erreurs structurelles). Si vous vous trouvez dans une telle situation et que vous avez droit à une prime syndicale, deux possibilités s'offrent à vous. :

- soit vous contactez par mail ou par téléphone votre régionale, votre délégué, votre secteur ou vous vous rendez directement sur place pour informer la CGSP de votre problème ;
- soit vous envoyez un mail à l'asbl Prime syndicale (via l'adresse sec.asbl-vzw@cgspacod.be). Vous y mentionnez votre nom, prénom, date de naissance, numéro de membre de la CGSP si vous le connaissez, la référence de votre (vos) employeur(s) en 2013 et les dates éventuelles d'entrée en service et de fin pour l'année de référence.

Nous vous ferons alors parvenir un formulaire de remplacement que vous devez nous renvoyer corrigé, complété et signé. Dès réception de celui-ci, nous entamerons les démarches administratives auprès du Secrétariat de la Commission des primes syndicales afin que le paiement soit effectué.

**Attention : le formulaire de remplacement concerne uniquement 2013 ! Suite aux dispositions légales relatives au paiement des primes syndicales, les formulaires de remplacement 2012 ne sont plus acceptés par la Commission des primes syndicales.**

## Bureau des femmes de la CGSP wallonne

### Les violences socio-économiques faites aux femmes

L'austérité touche de plein fouet les travailleurs. Au premier rang desquels, de nombreuses femmes vont subir tout particulièrement les licenciements, les reculs de la protection sociale, la régression de nos droits. Ces violences socio-économiques faites aux femmes seront analysées lors d'un Comité interrégional au sein duquel s'intégrera un colloque organisé par le Bureau des femmes de la CGSP wallonne.

Animé par Eddy Caekelberghs (RTBF), le débat s'organisera autour de trois intervenants principaux :

- Christine Vanden Daele (CADTM),
- Yves Martens (CSCE)
- et le Dr Dominique Roynet (ULB, Planning familial de Rochefort, Maison médicale Verte de Schaerbeek).

À l'issue du Comité, une motion de soutien aux camarades espagnoles dans leur combat contre l'interdiction de l'avortement sera proposée.

**Rendez-vous donc le 12 mars prochain dès 9h à la régionale CGSP de Namur, rue de l'Armée Grouchy, 41.**

## DANS NOS RÉGIONALES

### Charleroi

**Conférence : « Le wallon survivra-t-il au 21<sup>e</sup> siècle ? »**

La Commission intersectorielle des Pensionné(e)s a le plaisir de vous inviter le **3 avril à 10h**, à la CGSP, 42 rue de Montigny, à une conférence ayant pour sujet les langues régionales de Wallonie, présentée par le professeur Michel Francard, linguiste à l'UCL.

Renseignements : Alphonse Vanden Broeck au 0495/340 928 ou Jacques Maes au 0476/890 076

### Huy

**Conférence**

Dans le cadre du cycle de rencontres ATTAC, la Régionale recevra, le **5 mars à 19h30**, en ses locaux, Ricardo Petrella pour sa conférence « Vers une mondialisation humaine ».

### Liège

**Après-midi récréatif**

La Commission intersectorielle de la CGSP des Pensionnés et Pré-pensionnés de la Régionale de Liège organise une après-midi récréative le **4 avril à 14h30 au Trocadero**, rue Lulay, 6A à Liège. Au programme : la revue « Coup de balai ».

PAF : 10 €.

Inscriptions avant le 21 mars auprès des secteurs ou au secrétariat 04/221 97 66.

## SERVICES PUBLICS :

### L'heure d'un choix de société

Si ce n'était que de parler de l'emploi public, cette tribune n'aurait aucun sens. La diminution des effectifs de la fonction publique se fait de manière « soft », c'est-à-dire sans licenciement. Ceux qui partent sont, en général, assez heureux d'en avoir fini et ceux qui restent voient bien leurs conditions de travail se détériorer mais voient également leurs collègues du secteur privé connaître des sorts bien moins enviables.

Non, ce qui est en jeu est bien un choix de société ! Il s'opère sans débat démocratique et sans même qu'une majorité de citoyens ne s'en rende compte. Depuis des années, de mesures d'ajustements à la technique de la râpe, de contrôles budgétaires en *modernisation* de la fonction publique, les services publics servent de marge de manœuvre pour résoudre les contraintes budgétaires que se sont auto-imposés les responsables politiques européens. Certains le font par idéologie, les autres parce qu'ils ne voient plus d'alternatives. Cela révèle un choix de société.

#### Too big to fail

Il n'y a pas très longtemps, tout le monde s'accordait à expliquer que ce qui différenciait le service public du secteur privé était qu'un service public ne faisait jamais faillite, alors que le secteur privé, lui, prenait des risques et notamment celui de faire banqueroute. Quelle révolution discrète avons-nous connue ces dernières années ? Alors qu'aux Etats-Unis on sauvait les banques « *too big to fail* » à renforts de milliards de dollars, ils laissaient périr une métropole entière : Detroit.

N'était-elle pas « *too big to fail* » cette ville désormais fantôme, recroquevillée sur quelques quartiers sans plus d'accès aux services publics essentiels : écoles, hôpitaux, police, administration, voirie, etc. ?

Voilà donc l'intérêt général sacrifié sur l'autel de celui des nantis. Malheureusement, la crise n'est pas finie. Une nouvelle crise bancaire est non seulement possible mais hautement probable.

Poursuivre sur cette voie nous conduira à la barbarie, c'est-à-dire à l'abandon de tous les principes qui nous ont fait échapper à l'état de nature, à la cruauté d'un monde sans

autre loi que celle du plus fort ! Les classes moyennes se voient mises à contribution de manière excessive alors que les cadeaux fiscaux et les réductions de cotisations continuent d'inonder les entreprises et les riches.

Cette politique approfondit la crise sociale et conduit irrévocablement à la rupture radicale avec ces politiques...

#### L'urgence écologique

L'impasse de ce système d'accumulation devient évidente. Aujourd'hui, ni les travailleurs ni l'environnement n'arrivent à supporter un productivisme à outrance qui les tue chaque jour un peu plus. L'intérêt général est devenu celui de tout notre écosystème. Prendre en compte à la fois les besoins humains et les limites de la planète implique de mettre en cause tout autant nos modes de production que nos modèles de pensée, pour ne pas dire nos pensées modelées autour de la seule consommation.

Transformer cet intérêt général en moyens collectifs est déjà au cœur des missions actuelles des services publics. Ils sont les mieux à même à pouvoir répondre aux défis et aux enjeux que représentent la finalité sociale de la production, la manière de produire et l'indispensable redistribution des richesses produites.

C'est donc bien vers des choix cruciaux que nous nous orientons. Les responsables de gauche ne peuvent rester au balcon ! Il est temps de se mobiliser, d'expliquer et de convaincre : oui une autre politique est possible, a fortiori si une majorité veut changer de système économique.

#### Nous sommes les 99 % !

Il est temps de faire des alliances ! Ils sont le 1 %, nous sommes les 99 % ! Encore faut-il que nous en soyons conscients et que nous voulions trouver les alliances pour que ces 99 % soient bien plus que l'addition d'individualités, mais un groupe humain, une classe sociale, celle des travailleurs, qui prennent en main leur destin.

Tous ensemble, le combat ne fait que commencer !

*Transformer l'intérêt général  
en moyens collectifs  
est au cœur des missions  
des services publics.*

# AU CHÔMAGE COMME AU TRAVAIL, CE GOUVERNEMENT FABRIQUE DES PAUVRES

*Notre camarade Daniel Richard, Secrétaire régional interprofessionnel de la FGTB de Verviers, dénonce la catastrophe sociale qui se prépare*

La réforme du chômage a rendu son accès plus difficile pour les jeunes qui sortent de l'école. Elle a étendu le contrôle de la disponibilité – et les sanctions possibles – aux plus âgés, aux temps partiels, aux travailleurs affectés d'une incapacité de 33 %... En renforçant la dégressivité des allocations, elle a organisé de lourdes pertes de pouvoir d'achat pour des centaines de milliers de chômeurs.

Elle va exclure, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, pas moins de 50 000 allocataires dont 35 000 en Wallonie.



Ces mesures sont totalement discriminatoires ! Alors que les femmes représentent moins de 50 % des chômeurs complets indemnisés, elles constitueront 66 % des exclus et... 80 % dans la catégorie des « chefs de ménage ». Les mères de famille monoparentale, prototype de la pauvreté chez nous, sont au cœur de la cible !

Ces mesures traduisent une volonté de « communaliser » la prise en charge d'une solidarité jusque-là assumée au niveau fédéral. Elles vont grever des finances communales déjà mal en point et noyer plus d'un CPAS. Tout ça pour quoi ? Des économies de bouts de chandelles. Pour mieux faire pression sur les conditions de travail et de rémunération des actifs. Pour satisfaire les fantasmes de la Commission européenne et de l'OCDE...

## Chômeur, citoyen hors zone

« *Je ne serai entière que lorsque j'aurai un travail* ». La sentence claque. Elle est formulée, à l'issue d'une formation, par une jeune femme. Ce sentiment d'incomplétude correspond à la froide analyse sur la place des « chômeurs » dans notre société.

Ils ne sont pas des travailleurs comme les autres : producteurs hors champ « mar-

chand », ils sont « sortis » ou exclus, du « marché de l'emploi ».

Ils ne sont pas citoyens comme les autres : ils sont des « sujets de droit » mais leur sort échappe de façon systématique aux débats parlementaires ; leurs conditions de vie sont dictées, « sous pouvoirs spéciaux » permanents, par arrêtés. Même le Conseil d'État considère cette situation comme « un abus de délégation de pouvoir »...

Ils ne sont pas salariés comme les autres : leur revenu est une allocation notamment financée au départ d'une partie « socialisée » du salaire des actifs. Ils sont l'objet de lourdes contraintes spécifiques ; leur reconnaissance et leur droit sont de plus en plus conditionnés. Ils portent notamment la charge de la preuve d'une « disponibilité » pour un marché qui ne leur fait pas de... place. Ainsi sont-ils forcés de faire la démonstration de leur recherche active de ce qui n'existe pas pour eux : de l'emploi...

Et les contrôles réguliers leur rappellent qu'il est interdit de se décourager face au silence des entreprises, sous peine de... sanctions.

***Les chômeurs sont forcés de faire la démonstration de leur recherche active de ce qui n'existe pas pour eux : de l'emploi...***

Ainsi, les chômeurs sont-ils bien sûr des adultes majeurs mais traités comme des mineurs sociaux.

Les sociétés civilisées ne consentent pas spontanément à de telles maltraitances. Elles doivent y être préparées par un travail de l'opinion dégradant la représentation de ceux que l'on destine à un « mauvais quart d'heure ».

Ainsi, les instruments de notre domination idéologique nous martèlent-ils

que le comportement des chômeurs expliquerait le chômage. Ainsi nous parle-t-on des « insuffisances de formation », des « pièges à l'emploi », des « fonctions critiques » et autres « pénuries »...

Alors que ces discours culpabilisateurs s'enracinent jusque dans les rangs des personnes stigmatisées elles-mêmes, il est urgent de montrer combien les mesures gouvernementales... ne visent pas à régler le problème du chômage.

## Les chômeurs ne sont pas la cause du chômage

L'économiste Michel Husson a révélé une corrélation forte entre un indice de financiarisation des entreprises non-

financières<sup>1</sup> et le taux de chômage dans l'Union européenne. Laurent Cordonnier, autre économiste, souligne l'importance de cette contribution<sup>2</sup>.

Le taux de financiarisation donne la mesure d'une ligne grossière des profits **qui ne sont pas réinvestis**. « C'est, en quelque sorte, explique Cordonnier, le traceur du régime d'accumulation financiarisée qui a voulu promouvoir le profit sans l'accumulation. Ce graphique montre une corrélation saisissante entre la financiarisation et le chômage. À ma connaissance, on n'a jamais pu observer un tango aussi serré, et peut-être aussi indécent, entre deux phénomènes économiques qu'on essaie de mettre en corrélation... Et pour en inférer une sérieuse causalité de l'un sur l'autre, de la financiarisation de l'économie au chômage, on a quand même derrière nous deux siècles d'une solide tradition qui explique que lorsque les revenus chôment entre les mains de leurs détenteurs, ils sont improductifs voire néfastes. Cette longue tradition va de Quesnay à Malthus, à Marx en passant par Keynes... ».

« Ce graphique de Michel Husson est sans doute une des choses les plus importantes à montrer en macroéconomie, depuis les 25 dernières années », conclut l'économiste de l'Université de Lille !

Il est donc évident que les arrêtés structurant la réforme du chômage ne règlent d'aucune manière le problème créé par cette financiarisation de l'économie.

### Pour une poignée d'euros ! Tout ça pour ça ?

S'il apparaît clairement que l'objectif du gouvernement n'était pas de réduire le chômage, quel a-t-il pu être ? Une impé-

rieuse nécessité de contraindre les budgets de la sécurité sociale ? L'hypothèse est difficile à soutenir : le budget total des allocations versées par l'ONEM se monte à quelque 7 milliards € alors que les réductions de cotisations sociales et les cadeaux fiscaux ont atteint en 2012 un niveau de... 10,8 milliards €.

La FGTB wallonne a montré que l'économie brute escomptée pour les finances publiques par cette hécatombe sociale qui se profile pour 2015 peut se chiffrer à quelques 460 millions !

Seuls les isolés et les chefs de ménage auront un droit quasi automatique au revenu d'intégration. L'économie nette doit dès lors être réduite à moins de 150 millions ; voire à moins de 125 millions d'euros si l'on prend retransche les recettes de TVA correspondant à une consommation totale des allocations... Et encore ! Nous ne prenons pas en compte les montants que les CPAS pourraient verser sous forme d'aide sociale (chèque mazout, colis alimentaires...) en compensation des pertes de revenus, ni les frais de personnel occasionnés par un évident accroissement de travail. Tout ça pour ça ! ?

En réalité, le gouvernement semble avoir surtout choisi de réformer le marché de l'emploi au départ du droit du/au chômage.

### Apurer le « marché » de l'emploi

Les conditions de travail et de rémunération sont soumises à une pression par l'activation de « l'armée de réserve des travailleurs », selon l'expression de Karl Marx. Un rapport du Conseil supérieur de l'emploi en 2004 en réactualisait l'idée : « L'existence d'une main-d'œuvre compétente et en nombre suffisant est [...]

*nécessaire pour éviter qu'apparaissent des tensions salariales qui, en se répercutant sur le coût du travail, fragiliseraient la position compétitive des entreprises opérant en Belgique ».*

Soulignons toute l'importance de disposer d'une réserve de main-d'œuvre, certes « quantitativement » suffisante, mais également « qualitativement » compétente. Les études de la Fédération des CPAS de l'Union des villes et des communes de Wallonie soulignent combien les populations versées dans l'aide sociale par les exclusions du chômage sont les plus éloignées de l'emploi. Ces politiques d'activation ont donc, à l'évidence, un « effet d'épuration » de la main-d'œuvre disponible dans le chômage même...

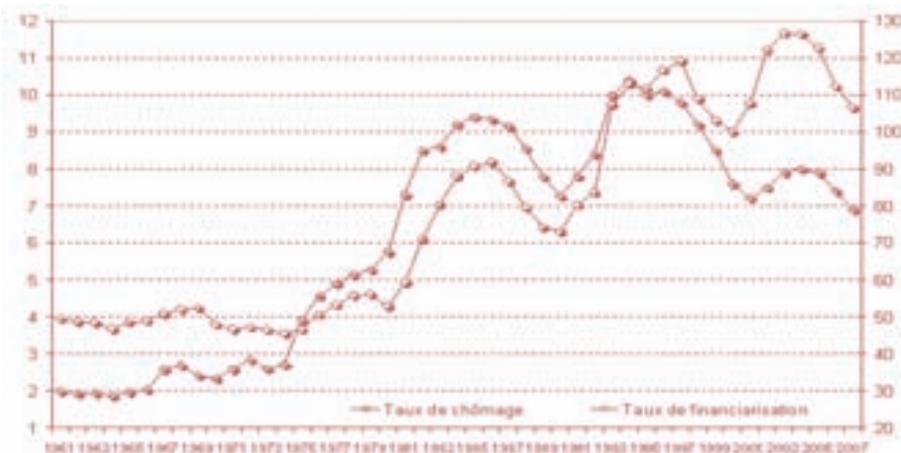
La réforme s'inspire de la même philosophie. Elle va donc orienter vers les Centres publics d'action sociale les moins « adaptés » – qui seront présentés comme les moins « disponibles » – en reliftant, au passage, les statistiques. Cette stratégie va également désencombrer les couloirs de l'insertion socioprofessionnelle. La compétition sur ce marché pourra alors s'exprimer sans concurrence faussée...

L'équation du gouvernement sonne comme un calcul froid : moins de chômeurs, plus de pauvres, cela fait des travailleurs plus pauvres et des propriétaires d'entreprises heureux... Un rêve européen ? ■

### Une action dans chaque régionale le 10 mars prochain

La FGTB wallonne appelle tous ses militants et tous ceux qui s'opposent à ces mesures injustes et inégalitaires à se mobiliser encore une fois, le 10 mars prochain. Des rassemblements seront organisés dans chacune des 9 régionales de la FGTB wallonne.

1. Michel Husson, *Un pur capitalisme*, Cahiers libres, Éditions Page deux, Lausanne, 2008. Cet indice est construit sur la différence entre l'excédent brut d'exploitation et la formation brute de capital, c.-à-d. en gros entre les bénéfices et les investissements d'une entreprise.
2. Laurent Cordonnier, *L'économie des Toambapiks. Une fable qui n'a rien d'une fiction*, Éd. Raisons d'agir, Paris, 2010.



Financiarisation et chômage dans l'Union européenne 1961-2007

## La Marche mondiale des Femmes



**L**a Marche mondiale des Femmes est une initiative qui a pour objectif de fédérer les femmes du monde entier autour de revendications communes. Elle a été créée en 1996 par la Fédération des femmes du Québec et rassemble aujourd'hui 6 000 groupes de 163 pays différents. La Marche mondiale articule son action autour de deux revendications majeures : éliminer la pauvreté et les violences faites aux femmes.

La Marche mondiale des Femmes prend son origine dans la marche pour « Du Pain et des roses » organisée au Québec en 1995 par la Fédération des femmes du Québec. Suite à cette action, dont la clôture avait rassemblé 15 000 personnes, l'organisation féministe avait fait pression sur le gouvernement autour de neuf revendications sur l'amélioration des conditions socio-économiques des femmes. Fortes de leur succès, les femmes du Québec avaient souhaité partager leurs expériences avec d'autres femmes et élargir ainsi la portée de leur action collective.

### Une marche de plus en plus suivie

Lors des premières rencontres internationales de la Marche mondiale en 1998, 145 femmes de 65 pays avaient participé collectivement à la rédaction des 17 revendications qui furent adoptées une par une en séance plénière. Elles s'engagèrent également à organiser une marche mondiale en 2000 qui débiterait le 8 mars à l'occasion de la Journée internationale de la femme pour s'achever le 17 octobre lors de la Journée internationale pour l'éradication contre la pauvreté. Le mouvement était en marche et le nombre de pays et d'organisations qui allaient se joindre à la Marche n'allait cesser d'augmenter. Outre la poursuite des événements médiatiques internationaux comme la marche en 2000, et les rencontres de 2005 et 2010, l'association éphémère a décidé de s'établir en mouvement permanent et s'est ainsi doté de structures internationales et nationales, d'un plan d'action et d'une charte. Chaque document, fruit d'une construction collective, est discuté et écrit au niveau local

et national et voté lors des rencontres internationales. Chaque pays a également développé ses propres revendications précises en fonction de sa situation sociopolitique et des lois qui le gouvernent.

**La dette des gouvernements est envers les femmes et non les banques**

### Les femmes paient toujours plus

Ces dernières années, le mouvement articule ses actions sur

les effets de la crise économique sur les femmes avec ce slogan : « La dette des gouvernements est envers les femmes et non les banques ». En effet, les mesures d'austérité adoptées pour faire face à la crise du secteur financier et bancaire de 2008 ne cessent de creuser les inégalités entre les hommes et les femmes. Les restrictions sur le chômage poussent les femmes vers des emplois précaires caractérisés par des salaires bas et des conditions de travail pénibles. L'autonomie financière des femmes est fortement mise en péril, les plaçant soit dans une relation de dépendance financière vis-à-vis de leur conjoint, soit dans des conditions de pauvreté.

Les nombreuses coupes budgétaires dans les services publics aggravent le phénomène puisque, privées d'accès aux structures d'accueil de la petite enfance ou des personnes âgées, les femmes sont contraintes de cesser de travailler.

En effet, lorsqu'un des deux conjoints doit cesser de travailler faute de services d'accueil, le choix se porte le plus souvent sur le plus bas salaire et donc, dans la plupart des cas, sur la femme.

### Lutter contre les violences socio-économiques faites aux femmes

À l'initiative de son Bureau wallon des femmes, la CGSP wallonne se joint à cette mobilisation et à celle de la campagne d'Acteurs des Temps Présents en organisant un colloque qui s'intégrera à un Comité wallon élargi ce mercredi 12 mars.

Lors de ce colloque, nous examinerons les violences socio-économiques faites aux femmes et leur place dans les mouvements de contestation. Une motion de soutien aux camarades espagnoles dans leur combat contre l'interdiction de l'avortement sera également proposée.

Cette matinée sera animée par Eddy Caekelberghs (RTBF) et enrichie par les interventions de Christine Vanden Daele (CADTM), Yves Martens (CSCE) et du Dr Dominique Roynet (ULB, Planning familial de Rochefort, Maison médicale Verte de Schaerbeek).

**Rendez-vous donc le 12 mars dès 9h à la régionale CGSP de Namur, rue de l'Armée Grouchy, 41.**



## L'idéologie

Entre Noël et Nouvel An, un feuilleton haletant est venu interrompre la trêve des confiseurs. Après le départ de Johnny Thijs de bpost, le ministre des Entreprises publiques a souhaité que l'État, actionnaire majoritaire, fixe des règles dans le domaine salarial. Cette sortie, visant simplement à dire que l'État souhaitait s'occuper de ce qui le regarde, a provoqué des cris d'orfraie du patronat, l'accusant de faire de... l'idéologie.

Souvent au cours des débats électoraux (et la campagne imminente n'y coupera pas), un bretteur tente et tentera de disqualifier les propos de son adversaire en lui assénant un vigoureux « *ce que vous dites est idéologique* ».

Ces deux illustrations montrent que ce recours au substantif ou à l'adjectif « signifie à la fois dans des énoncés fortement polémiques, 1° *partisan* (en regard des intérêts politiques d'un parti adversaire, 2° *démagogique* et 3° *anti-pragmatique* ou *idéaliste* (le mot ne renvoie plus à la réalité mais à une certaine rêverie dénoncée comme utopiste) »<sup>1</sup>. Le mot prend ainsi l'allure d'une invective commode. Cette dégradation du terme en une injure a pour effet de rendre impos-

sible toute solution contraire aux intérêts des dominants. Et en agissant de la sorte, l'idéologie dominante (selon le Larousse, la représentation de la réalité que la classe dominante s'efforce

### Marché des mots, mots du marché

d'imposer aux autres classes pour asseoir sa domination) cherche moins à idéaliser son règne qu'à diaboliser toute alternative et ce faisant, celle-ci essaie de nous convaincre de l'impossibilité d'un changement. Pour le dire autrement, ce nouvel obscurantisme tend à indiquer qu'il est interdit de sortir des clous sous peine d'adopter des positions idéologiques passées de mode.

*Ce nouvel obscurantisme tend à indiquer qu'il est interdit de sortir des clous.*



le pragmatisme se mue en une idéologie qui ne reconnaît d'autres lois que celles du marché. Or, le présent n'est pas éternel, ni le marché naturel.

Mais les tenants de cette vision des choses essaient d'imposer leur vocabulaire et de maintenir ainsi le discours politique dans un schéma de pensée dont l'évidence nous apparaît telle qu'on ne remet plus rien en question. Les discours qui ne correspondent pas au cadre du débat légitime ou jugé comme tel sont appelés à disparaître. Et c'est ainsi que le marché des mots tend à se réduire aux mots du marché ! Les tenants d'une alternative, contraints de s'en tenir à la réalité imposée, ne se définissent plus que par rapport aux présupposés domi-

nants. Car, dans ce cadre-là, le réalisme c'est accepter un problème dans les termes posés par l'adversaire, c'est lutter là où il propose que la lutte ait lieu. Or, « les mots et les idées qui se présentent comme une réalité neutre et objective alors qu'ils expriment les intérêts particuliers d'un groupe dominant portent un nom : idéologie »<sup>2</sup>.

### La pensée mal chaussée

Ladite idéologie produite dans les discours politiques et médiatiques clamant précisément la fin des idéologies, n'est pas neutre et par ailleurs suscite les questions suivantes : à n'adopter que des discours gestionnaires, peut-on arriver quelque part ? Peut-on encore discuter des fins ou se cantonne-t-on aux moyens ? Et par rapport à ces mots dévoyés dont fait partie l'idéologie, ne conviendrait-il pas de garder les mots de notre langage, de leur donner un



nouveau sens, de les critiquer, de pouvoir les utiliser sans être considérés comme des dinosaures. Il faut en finir avec le terrorisme langagier qui nous livre à nos adversaires : abdiquer dans le langage est une oppression intolérable : « les mots sont les chaussures de la pensée. Neufs, ils sont durs à l'esprit, mais leurs crampons tiennent la route. Vient le moment où ils vont bien, mais ils s'usent. L'étymologie s'éloigne. Les chaussures glissent, la pensée avec. La précision échappe. Il faut aller chez le cordonnier. Procéder à la restauration du sens étymologique ou changer de chaussures »<sup>3</sup>.

1. Jean-Pierre Bertrand, « idéologique » in *Les nouveaux mots du pouvoir*, Pascal Durand (dir.), Bruxelles, Aden, 2007, p. 271.

2. John Collins, « Terrorism » in John Collins/Ross Glover (dir.), *Collateral Language*, p. 157.

3. Jean-Claude Besson-Girard, *Decrescendo Cantabile, petit manuel pour une décroissance harmonique*, Parangon, 2005, p. 57.

## Accident du travail : les juges rappellent un principe important

Le service juridique de la CGSP est de plus en plus consulté par des affiliés, victimes d'accidents du travail, qui sont confrontés à des décisions de refus de reconnaissance de l'accident.



Ces décisions semblent s'inscrire dans un contexte général de crise et de limitation des dépenses de sécurité sociale – il y a en effet matière à s'interroger sur le fait de savoir si ce n'est pas dans un souci d'économie que ces décisions sont intervenues.

À titre d'exemples, la reconnaissance d'un accident du travail (ou sur le chemin du travail) avait été refusée dans les situations suivantes :

- ***Un délégué syndical avait été convoqué inopinément à une réunion par son supérieur hiérarchique. Au sortir de la réunion, il s'était effondré, victime d'une rupture d'anévrisme.***

Il avait demandé la reconnaissance des faits comme accident du travail. Celle-ci lui avait été refusée au motif que la réunion n'aurait rien eu de stressant.

- ***Un sapeur-pompier qui rentrait chez lui en train avait trébuché après avoir été déséquilibré par son matériel en descendant du train. Il s'était tordu la cheville et avait demandé la reconnaissance de ce fait comme accident sur le chemin du travail.***

Celle-ci lui avait été refusée au motif qu'il était seul au moment des faits et qu'il ne démontrait pas que l'accident avait bien eu lieu sur le chemin du travail.

- ***Une policière s'était tordu le bras dans le cadre d'exercices d'autodéfense.***

Elle avait demandé la reconnaissance de ces faits comme accident du travail. Celle-ci lui avait été refusée au motif que la séance d'exercices était une séance banale et qu'elle ne démontrait pas d'événement particulier à l'origine de sa lésion.

Dans les trois cas, la CGSP a soutenu un recours devant les juridictions du travail.

Les juridictions ont donné raison aux victimes dans chacun des cas.

En matière d'accident du travail, la victime doit prouver trois éléments :

1. L'accident doit survenir dans ou par l'exécution du contrat de travail.
2. Un événement soudain doit pouvoir être épinglé (c'est-à-dire que sa survenance doit pouvoir être déterminée dans le temps et dans l'espace).
3. Et il doit causer une lésion.

À partir du moment où ces trois éléments sont prouvés, la victime bénéficie d'une présomption de lien entre les trois. Cette présomption peut, certes, être renversée mais, en cas de doute, celui-ci profite à la victime.

En l'espèce dans chacun des trois cas ci-dessus, ce qui posait problème était la preuve de l'événement soudain.

La jurisprudence a ainsi confirmé qu'un simple geste banal accompli dans l'exercice de son travail peut constituer un événement soudain. Il n'est donc pas nécessaire de prouver la survenance d'un événement extraordinaire.

Il semble enfin bon de rappeler quelques démarches utiles en cas d'accident du travail :

- avertir votre responsable par écrit et déclarer l'accident le plus vite possible ;
- avertir votre délégué syndical ;
- consulter un médecin très rapidement ;
- le cas échéant, recueillir les témoignages de personnes ayant assisté à votre accident.

En cas d'accident du travail ou face à une décision défavorable d'un employeur ou de son organisme assureur, la CGSP est toujours là pour vous conseiller et vous accompagner dans les différentes démarches.

*Contribution de M<sup>rs</sup> Eliot Huisman et Romain Leloup, conseils de la CGSP-Bruxelles.*

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





## Cartes « jaunes » pour le nouveau plan de transport

Le nouveau directeur général de la Direction des transports reçoit déjà deux cartes « jaunes », alors qu'il n'est pas encore vraiment installé dans son nouveau bureau.

La première est donnée par le ministre Labille.

Ce dernier considère que le plan de transport de la SNCB doit faire l'objet des modifications profondes pour non-respect du contrat de gestion actuel.

Ces changements doivent être terminés bien avant la mise en application du plan programmé pour la mi-décembre 2014.

De ce fait, le Conseil des ministres a simplement pris acte de la réception du document.

Le deuxième « carton jaune » vient des associations des navetteurs.

Celles-ci invitent la SNCB à réajuster l'offre de trains en fonction de la demande. Elles auraient également aimé être invitées pour la conception de ce plan.

Elles préconisent le maintien des trains IR afin d'éviter la diminution de la vitesse des trains IC suite à l'ajout d'arrêts. Elles souhaitent éviter la détérioration du service pour un grand nombre d'usagers.

Durant ce mois de mars, la SNCB présente son document dans toutes les provinces afin d'entendre les doléances du personnel, des bourgmestres et des parlementaires. Des consultations provinciales en vue d'amender le plan !!!

Je dois vous avouer que j'ai de sérieux doutes sur d'éventuelles modifications. Même, si le but de ces roadshows est de tenir compte des réalités locales.

Donc, nous voici, face à un plan de transport qui va ralentir les trains !!

À titre d'exemple, les usagers, qui voyagent entre Namur et Bruxelles, perdront tous les jours 15 minutes.

Cela veut dire que sur une année, des centaines d'usagers resteront 54 heures de plus dans des trains pour se rendre au travail !!

**Et oui je vous parle bien du nouveau plan de transport 2014.**

Côté syndical, il faudra également faire l'analyse complète de l'impact de ce plan sur l'emploi au sein des chemins de fer. Une analyse nationale afin de ne pas tomber dans une guerre des clochers !

Raison pour laquelle nous assumerons notre rôle « d'arbitre » car... deux cartes « jaunes » donne bien... **la carte rouge.**

*Michel Abdissi*  
Président

## Compte rendu de la sous-commission paritaire nationale du 29 janvier 2014

### Adaptation de la structure du dialogue social

*Il s'agit de transposer l'Arrêté royal du 11 décembre 2013 dans le Statut du personnel et les règlements pris en son exécution.*

Ce travail est indispensable et urgent car le législateur a prévu (article 138 de l'AR) que si 3 mois après l'entrée en vigueur de la réforme, les nouvelles règles relatives à la composition, aux compétences et au fonctionnement des organes du dialogue social, le Roi peut régler ces matières.

Dans cette perspective, il a été convenu de réunir la SCPN une fois par semaine afin de pouvoir présenter la nouvelle structure du dialogue social à la CPN du 26 février 2014.

#### 1) Statut du personnel

##### Chapitre XIII - Statut syndical

D'emblée, nous soulignons que nous ne souhaitons débattre que des dispositions circonscrites dans l'AR. De plus, nous insistons pour que la simultanéité s'applique dans l'examen du Statut et des RGPS.

Au sujet des compétences de la CPN, nous faisons ajouter :

- la compétence d'avis sur les questions sociales qui découlent du contrat de gestion et des plans d'entreprise ;
- que le CA HR Rail est lié par les décisions de la CPN ;
- que la CPN joue le rôle de Conseil d'entreprise ;
- que le président de la CPN dispose d'une voix délibérative ;
- à l'article 9 que seules les OR auxquelles des sièges à la CPN ont été attribués, conformément à cet article, sont autorisées à siéger dans tous les autres organes du dialogue social ; cette référence à l'article 9 sera reprise à tous les articles relatifs à la composition des instances paritaires ;

- l'approbation préalable de l'ordre du jour de la CPN ;
- la négociation et la conclusion de protocole d'accords sociaux.

Au sujet du Comité de pilotage, nous insistons pour que sa composition respecte les dispositions de l'article 9 du Statut.

Sa compétence doit s'exercer, de façon régulière et pas si nécessaire, dans la concertation sur l'accompagnement ponctuel de nouvelles structures, les conflits sociaux, la gestion opérationnelle.

Une réunion par mois est prévue mais, seulement si un membre le demande 14 jours au préalable.

Cette formule ne retient pas notre adhésion.

Les Comités d'entreprise stratégiques, leur composition respecte les dispositions de l'article 9 du Statut. Leurs compétences reprennent celles des CPC. Ils se réunissent 4 fois par an au moins et à la demande des CEO, DG HR Rail ou les OR.

Le dialogue social régional s'articule autour de cinq Comités paritaires régionaux et cinq Commissions paritaires régionales HR.

Chaque Comité paritaire régional d'Infrabel et de la SNCB sera présidé par le représentant local de la région assisté par le représentant HR Rail de la région.

Chaque Commission paritaire régionale est présidée par le représentant du Directeur général HR Rail.

Les Comités et Commissions sont compétents pour l'examen des propositions et réclamations du personnel, rendre un avis sur l'organisation du travail y compris toutes les questions qui intéressent le personnel. En outre, la CPR a la compétence

d'examiner les questions de mobilité du personnel entre Infrabel, la SNCB et HR Rail ainsi que la réutilisation du personnel disponible.

La fréquence des réunions se répartirait sur deux mois (par exemple : mois A : Infrabel, mois B : SNCB et fin mois B : CPR HR Rail).

Le Comité masse d'habillement sera organisé par la SNCB. RGPS 561 doit être réécrit par SNCB.

Commission d'appel « signalement ». Désormais présidée par un magistrat + 5 représentants des 3 sociétés et 5 représentants des OR selon article 9 du statut.

#### Chapitre X - Œuvres sociales

- Deux changements :
- le fonds de la documentation sociale va au sous-comité ;
  - le nombre de CROS est ramené à un par district.

#### Chapitre XIV - Statut disciplinaire

Nous intervenons afin que le champ d'application des mesures disciplinaires ne soit pas étendu au-delà de l'exercice de la fonction ou pour des faits qui portent atteinte à la dignité de la fonction.

Nous insistons pour que la gradation des mesures disciplinaires soit respectée.

Une modification majeure est intervenue au sujet du fonctionnement du conseil d'appel. Désormais, il dispose d'une compétence décisionnelle et plus d'avis. Sa décision sera définitive et transmise, pour application, aux trois sociétés, selon le cas.

Nous réclamons que les délais de prescription soient toujours appliqués en matière disciplinaire.

Une distinction est marquée entre les mesures disciplinaires et les mesures d'ordre (déplacement par nécessité de service ou retrait de fonctions). Toutefois, ces dernières feront toujours l'objet d'un recours devant le Conseil d'appel.

Une modification est intervenue sur les conditions fixées pour la désignation des assesseurs, il faut désormais 30 ans d'âge et 5 ans de bons services.

La composition du Conseil d'appel est réglée en vertu de l'application des

dispositions de l'article 9 du Statut du personnel.

Prochaines réunions :  
les 5 et 7 février 2014.

*Pierre Lejeune*  
Secrétaire national

## Compte rendu de la sous-commission paritaire nationale du 5 février 2014

### Lors de sa déclaration initiale, la CGSP met en exergue :

La situation du personnel d'accompagnement et la nécessité de recruter, d'urgence, les agents indispensables à la bonne exécution du service. En effet, le contingent établi par B-MO (147 recrutements entre mars et août 2014) ne comble pas l'attrition qui interviendra durant la même période. Dès lors, nous insistons afin que les besoins réels du terrain soient rencontrés par les recrutements indispensables.

- La nécessité d'organiser des épreuves permettant l'accès aux grades statutaires en faveur des agents recrutés comme non statutaires. Nous citons, entre autres : agent commercial, sous-chef de gare (principal), ingénieur industriel, secrétaire comptable, secrétaire commercial... Cette liste n'étant en rien exhaustive, la volonté étant de proposer la statutarisation des non statutaires.
- Le contournement par Infrabel des dispositions du RGPS 541. Nous citons en exemple, la situation où un chef immédiat annonce au début de prestation que celle-ci, en dehors de l'exécution de tâches exceptionnelles, s'étendra sur 10 heures. Nous réclamons le respect strict des règles en vigueur.

→ L'absence de réponse à notre demande d'octobre 2013 d'ajouter au RGPS 523 des tâches spécifiques ouvrant le droit à l'allocation pour travaux spéciaux.

→ L'absence du représentant de CSS à cette réunion alors que le point relatif aux prestations du personnel de confiance devait figurer à l'ordre du jour.

→ L'accès à l'intranet par les représentants syndicaux. En effet, depuis la mise en place de la nouvelle structure, les informations diffusées par les sociétés ne nous sont plus accessibles.

→ Le suivi du dossier des agents info trafic. Des problèmes de comblement de poste se posent ponctuellement sur le terrain.

→ L'organisation des épreuves de sélection, particulièrement les difficultés dans certaines filières techniques de respecter la condition de 3 ans de grade avant de pouvoir y participer.

→ Le paiement des JC en cas de départ à la retraite. Cette mesure ne serait plus d'application.

→ Les activités de nettoyage pour lesquelles les besoins en personnel ne

sont pas rencontrés et les accords paritaires pas respectés. Dans ces conditions, la situation se dégrade sur le terrain et une concertation sur le dossier doit se dérouler rapidement.

- Le dossier du transfert des allocations familiales vers l'ONFTS.

Le Président répond :

- Qu'une proposition d'extension des contingents de recrutement d'accompagnateur sera proposée au prochain Comité de direction de la SNCB.
- Qu'une planification des épreuves vers les grades statutaires est en cours pour l'ensemble des grades concernés.
- Que les dispositions du RGPS 541 doivent rester d'application, le représentant d'Infrabel confirme ce principe.
- Que les propositions d'adaptation du RGPS 523 relatives à l'octroi de l'allocation pour travaux spéciaux seront soumises à la prochaine réunion.
- Que le dossier relatif au personnel de confiance de CSS sera à l'ordre du jour de la prochaine SCPN.
- Que le paiement des jours de crédit lors du départ à la pension ne constitue pas une règle. Cette possibilité n'est appliquée que lors de

la mise à la retraite anticipée pour raisons de santé.

- Que l'accès à Intranet par les représentants des OR sera examiné.
- Qu'une évaluation de la situation particulière des agents info trafic sera proposée à la SCPN.
- Que l'organisation des épreuves de sélection sera à l'ordre du jour de la réunion du 12/03/2014.
- Qu'une réunion de concertation relative à la situation du personnel de nettoyage des gares sera organisée.
- Que la situation des agents concernés par le transfert des allocations familiales est à l'examen. Le cadre du personnel HR de l'administration centrale étant unique, des solutions sont envisagées au sein de celui-ci compte tenu des besoins et en accord avec les agents. Pour le personnel des districts des solutions sont recherchées. Nous réclamons qu'un état des lieux soit rapidement établi, et, en tous les cas avant la SCPN du 12/03/2014.

## Ordre du jour

### 1) Approbation du PV n° 1114

Nous intervenons au sujet :

- de l'accueil centralisé des nouveaux agents pour réclamer le réexamen de ce dossier et insistons en faveur d'une organisation décentralisée ;
- de l'inventaire des jours de crédit en retard à la SNCB. À cet égard, une proposition du CD de la SNCB sera adressée à HR Rail en vue de permettre de déroger aux dispositions réglementaires ;
- de la création des grades d'opérateur Printroom et opérateur horticole. Le dossier sera proposé à la prochaine SCPN ;
- de l'organisation d'une épreuve professionnelle pour l'accès au grade d'agent de métier. Il est confirmé que le classement des candidats tiendra bien compte des priorités statutaires. Un courrier sera adressé à tous les candidats « spontanés »

encore en lice sur les listes des districts afin de les aviser de la nouvelle procédure. Les agents internes seront invités à renouveler leur candidature qui, dès lors, sera permanente.

### 2) Organisation d'une épreuve spéciale pour l'accès à l'emploi statutaire de soudeur industriel

Il est proposé d'organiser prochainement une épreuve spéciale permettant aux soudeurs industriels non statutaires d'accéder à l'emploi statutaire de soudeur industriel. 34 soudeurs industriels et 4 soudeurs sont concernés. En marge à ce dossier, nous demandons le réexamen de la disposition du RGPS 501 qui prévoit que la certification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période de 4 ans. Le document est approuvé.

### 3) Étudiants jobistes Vacances de Pâques 2014

Afin de pouvoir répondre aux demandes de congé du personnel des Chemins de fer belges pendant les vacances de Pâques 2014, HR Rail procédera au recrutement de 49 étudiants jobistes pour Infrabel et 131 pour la SNCB.

Le document est approuvé.

### 4) Document d'information Réorganisation des restaurants d'entreprise

Le 23 janvier 2014, le Conseil d'administration de HR Rail a approuvé l'attribution du marché à la firme *Eurest-Compass Group* qui a introduit la meilleure offre au niveau de la qualité, du concept et du prix. Eurest propose un projet sur mesure concret et novateur. Ce projet de changement a reçu le nom de « Trip to ».

Le projet Trip to est composé de deux étapes; dans la première étape, non seulement une mise en œuvre qualitative des services est réalisée mais les

bases pour l'implémentation dans la 2<sup>e</sup> étape d'un nouveau concept de restauration sont analysées et définies. Ce concept évoluera en permanence par la suite et pourra constamment être adapté aux changements des attentes des clients des restaurants.

Cette approche par étapes permet à Eurest d'optimiser progressivement les services offerts et la structure des coûts sans compromettre la qualité des repas et le service.

Les membres du personnel HR Rail actuellement en service dans les restaurants d'entreprise seront intégrés dans le fonctionnement de ces derniers, tant dans la première que dans la deuxième étape, jusqu'à leur mise à la pension ou leur utilisation dans un autre service. Le gérant des restaurants d'entreprise et les moniteurs de cuisine participeront à la mise en œuvre de la nouvelle organisation, et ensuite assureront la surveillance quotidienne du bon fonctionnement des restaurants en collaboration avec les responsables d'Eurest.

Durant la première étape, Eurest prendra immédiatement les mesures suivantes :

- implémentation du système complet de la qualité ;
- implémentation d'une ambiance conviviale dans tous les restaurants.

Le personnel de cuisine actuel de HR Rail sera intégré à l'équipe de cuisine Eurest et sera suivi par le bureau H-HR.347. Le planning des congés et le coefficient individuel d'appréciation seront établis par les moniteurs de cuisine de H-HR.347, qui restent les chefs immédiats du personnel de cuisine. Eurest prévoit un plan par étapes pour intégrer le personnel de HR Rail dans son équipe. L'objectif est qu'il puisse s'adapter parfaitement au nouvel environnement, suivant son propre rythme et ses possibilités Formation : Eurest prévoit un programme de formation qui sera adapté en fonction des connaissances et des compétences en présence, ce qui per-

mettra également une intégration sans heurt.

Spécifiquement pour les collaborateurs de HR Rail, Eurest prévoit des formations sur mesure se situant à différents niveaux :

- formation générale (qualité, sécurité, environnement, sécurité alimentaire, techniques de cuisson) ;
- commercial (service à la clientèle, desserte) ;
- gestion technique (caisse enregistreuse, informatique...).

Compte tenu des délais de notification de l'attribution du nouveau marché et de la résiliation du contrat avec le traiteur actuel, la nouvelle organisation sera implémentée à partir du lundi 28 avril 2014. Tous les membres du personnel seront informés de la nouvelle organisation des restaurants d'entreprise, au cours du mois d'avril 2014. Auparavant, des séances d'information spécifiques seront organisées en interne pour les agents des restaurants d'entreprise.

## 5) Document d'information

### Projet ASTÉRIX – THI Factory

Les représentants de B-EU et de Thalys présentent un document relatif à la création de l'EF THI Factory.

## THI Factory

### Contexte

Les Conseils d'administration de la SNCB et de la SNCF ont marqué leur accord pour créer une Entreprise ferroviaire (EF) de plein exercice, avec pour date cible 2015. La SNCB y aura une part de 40%, avec des matières réservées qui nécessitent une majorité qualifiée. Cette nouvelle EF est dénommée THI Factory.

La création de THI Factory par rapport au statu quo permettra de :

- consolider la position stratégique de la SNCB dans l'activité voyageur internationale en s'alliant avec l'ac-

teur grande vitesse le plus important en Europe ;

- mieux garantir l'emploi car THI Factory ne pourra pas recruter en direct ni du personnel de conduite, ni du personnel d'accompagnement ;
- garantir le volume d'activité à Forest grâce à l'accord de coopération avec la SNCF.

À côté de l'entretien des 26 rames Thalys, Forest assure aussi la maintenance de 21 TGV de la SNCF et procède à quelques opérations de maintenance légère sur les rames TMST Eurostar.

THI Factory et la SNCF s'engagent à poursuivre les modes en vigueur pour la localisation de la maintenance à Forest. Si cet engagement ne pouvait être maintenu, THI Factory et la SNCF s'engagent à trouver des alternatives en termes de charge de travail :

- mettre à disposition le site de Forest pour une période longue (10 ans et reconductible) ;
- stabiliser les charges de travail des ateliers belges (Salzennes et Malines) pour les directorats des pièces de rechange.

Compte tenu du plan de transport tel que prévu actuellement, il est envisagé de mettre à disposition de THI Factory :

- pour le personnel de conduite : 20 à 24 FTE pour le dépôt de Bruxelles, 16 à 17 FTE pour le dépôt de Liège et 15 à 16 FTE pour le dépôt d'Anvers ;
- pour le personnel d'accompagnement : 75 à 77 FTE (tous les accompagnateurs sont gérés au dépôt de Bruxelles) ;
- pour l'encadrement du personnel de conduite (sous-chef de secteur technique) ; 1 agent à Bruxelles, 1 agent à Liège, 1 agent à Anvers ;
- pour l'encadrement du personnel d'accompagnement (instructeur) : 3 agents ;
- pour le suivi quotidien du planning TM/TD : à déterminer ;
- pour les tâches administratives et la logistique au sein du dépôt de Bruxelles : à déterminer.

## Organisation du travail du personnel mis à disposition et réglementation

Les agents mis à disposition auprès de THI Factory seront soumis au règlement de travail interne de THI Factory. Celui-ci sera basé sur la réglementation actuelle en vigueur à la SNCB, non seulement pour la durée du travail effectif (repos, amplitude, congés... - cf. fascicules 541 et 542), mais aussi pour certains aspects des éléments variables de la rémunération (cf. fascicule 523). Les prestations et les roulements seront, quant à eux, établis par THI Factory. Les aspects du règlement de travail interne de THI Factory ainsi que des projets de futurs roulements seront présentés aux candidats potentiels lors des sessions d'information en avril 2014.

## Rémunération du personnel mis à disposition

La rémunération se composera :

- du traitement global (ainsi que l'allocation de foyer ou de résidence éventuelle), du pécule de vacances et de la prime annuelle (déterminés par HR Rail) ;
- de certains éléments variables de rémunération repris à l'identique (règles et taux) par rapport à la situation actuelle à la SNCB (allocation de bilinguisme, allocation pour travail de nuit, de samedi et de dimanche, allocation de secours, allocation pour régularisation de voyageurs, indemnité de route) ainsi que des titres-repas et de l'intervention dans les frais de transport domicile ;
- lieu de travail ;
- d'éléments variables de rémunération qui seront intégrés dans la prime propre à THI Factory et dont le mode de calcul sera dès lors spécifique (équivalence de la prime de productivité).

Avant de soumettre nos questions, nous déplorons l'absence du DG de Technics dont la présence nous

semble indispensable compte tenu des implications du dossier pour l'atelier TGV Forest et du climat social particulièrement tendu qui y règne. Le président nous répond qu'il lui était impossible, compte tenu de son agenda, de participer à cette réunion. Néanmoins, il sera invité à la prochaine SCPN.

Nous intervenons afin de réclamer des précisions quant à la convention de mise à disposition, au sujet :

- des éléments variables (RHR, chef de bord...) intégrés dans la prime THI sur quelle base sont-ils calculés, SNCB ou SNCF ;
- de la situation des reliquats de jours de liberté ;
- des compétences de la CPN en la matière ;
- de la création des structures PPT découlant de la loi sur le bien-être ;
- de l'établissement d'un règlement de travail ;
- de la procédure de sélection du personnel.

#### **Le représentant B-EU répond :**

Que les éléments variables de la rémunération seront calculés sur la base des taux en vigueur à la SNCB, la structure de rémunération est maintenue.

Que HR Rail déduira de la première facture adressée à THI Factory les jours libres (congés, jours de crédit, repos et congés compensateurs) qui n'ont pas été octroyés par la SNCB à la date de la mise à disposition et qui seraient pris par les agents mis à disposition au sein de THI Factory. Toutefois, si l'ensemble des jours ne peut être accordé par THI Factory, le reliquat sera provisionné à la SNCB et accordé lors de la réintégration à la SNCB.

Que la CPN dispose d'une compétence d'avis, en application du Statut du personnel, sur la convention de mise à disposition. Au-delà de cette précision, nous obtenons que le Règlement de travail soit soumis à la CPN.

Que, conformément à la loi, THI Factory devra mettre en place une structure de dialogue social liée au bien-être, un comité PPT.

Que la sélection du personnel se fera sur base volontaire et de l'ancienneté, après l'organisation d'une séance d'information en faveur des agents. Nous insistons afin que le règlement de travail soit intégré à cette information.

Enfin, nous exigeons de disposer, au préalable, de toutes les informations qui seront communiquées au personnel au sujet des conditions de mise à disposition et du Règlement de travail.

#### **6) Statut du personnel Chapitre XIII - Statut syndical**

Les adaptations que nous avons souhaitées lors de la dernière réunion sont intégrées, en particulier, la référence à l'application de l'article 9 (règle des 10 % de représentativité) du Statut pour l'attribution des sièges de l'ensemble des organes paritaires.

Une discussion s'engage quant à l'approbation préalable de l'ordre du jour de la CPN. La direction ne veut pas accepter notre proposition. Dans ce cas, nous userons de notre droit d'inscription d'un point à l'ordre du jour pour en assurer son approbation. Nous insistons pour que la composition de la SCPN prévoie 3 représentants HR Rail, 1 Infrabel et 1 SNCB. La présidence du CNF est assurée par HR Rail. Nous réclamons d'ajouter deux points aux compétences du Comité de Pilotage :

- négocier les protocoles d'accords sociaux ;
- se concerter sur la politique du transport.

Nous insistons pour que les organes du dialogue social au niveau régional se réunissent au moins 4 fois par an et que la CPR HR Rail chapeaute l'ensemble de la concertation sociale.

#### **7) Statut du personnel Chapitre XIV - Statut disciplinaire**

Nous réitérons notre opposition aux termes de l'article 1 qui consiste à infliger une mesure disciplinaire pour un acte ou un comportement au-delà de l'exercice de la fonction ou qui est de nature à compromettre la dignité, l'autorité du membre du personnel ou l'image des Chemins de fer belges. Un long échange de vues intervient sur ce point sans qu'un consensus puisse intervenir.

De même, nous sommes opposés à l'introduction (à la place d'1/5 de jour) d'une punition entraînant la retenue de 20 % de la rémunération brute durant maximum 30 jours calendriers.

Après débats, la proposition de la direction est une retenue de 1/5 du traitement global brut durant maximum 10 jours. Il n'y a pas d'accord sur le sujet.

#### **8) Statut du personnel - Chapitre X Œuvres sociales**

Nous insistons pour que l'article 9 du Statut soit d'application pour l'attribution des sièges dans toutes les instances paritaires de gestion des Œuvres sociales.

Prochaines réunions les 13, 17 et 20 février 2014.

*Pierre Lejeune, Michel Praillet  
Secrétaires nationaux*

## Personnel d'accompagnement des trains

### Contingent de recrutement 2014

*Informé de bruits alarmistes circulant dans les différentes CAT du pays, selon lesquels le contingent de recrutement d'accompagnateurs de train pour 2014, serait nettement insuffisant, à l'instar d'ailleurs d'autres catégories de personnel, nous avons écrit au « chef de service » B-MO.01, Monsieur Van Acker en date du 23 janvier pour :*

- **Lui dire** combien ce point était sensible en région et, plus particulièrement en ce qui concerne l'octroi des congés.
- **Lui rappeler** (car il connaît très bien les chiffres) combien le reliquat 2013 des RX/CX (28 000) et congés (9 500) est important.
- **Lui expliquer** comment la pyramide des âges démontre clairement toutes les conséquences qu'engendreraient les demandes de départ à la retraite de la part de celles et ceux qui seraient dans les conditions d'octroi. Cette situation met en évidence le fait que dans certains districts, c'est minimum 70 agents retraités avant la fin de l'année.
- **Lui réclamer** à la fois l'urgence quant à la clarté à apporter sur les effets du nouveau plan de transport en termes d'ETP dans les différentes

CAT mais également en ce qui concerne surtout les contingences en matière de recrutements 2014.

Ensuite, nous avons profité des différentes réunions suivant l'envoi de ce courrier, (Comité de pilotage, réunion trimestrielle du PAT et SCPN) pour dénoncer l'insuffisant contingent 2014 de recrutement d'accompagnateurs de train.

Pour rappel ce dernier qui avait été entériné lors du Comité de direction du 17 septembre 2013 prévoyait 147 ETP dont 30 (15 Fr et 15 N) ont déjà été recrutés le 16 novembre et devraient être opérationnels fin mars. Le 6 janvier ce sont 45 (20 Fr et 25 N) nouveaux recrutés qui ont commencé leur formation pour être opérationnels dès la mi-mai. Le reste du contingent devant être recruté en 2 vagues, la première de 40 (20 F et 20 N) recrutée le 3 mars et opérationnelle début août et le solde de 32 (14 F et 14 N) recruté le 18 août pour une utilisation possible vers la mi-décembre.

Et enfin, encore à l'initiative de la seule CGSP/ACOD, une rencontre avec le CEO de la SNCB a été organisée. L'occasion pour notre Président d'insister pour qu'un contingent supplémentaire de recrutement d'accompagnateurs soit décidé, en raison

notamment de la pyramide des âges, mais aussi et surtout pour répondre aux nombreuses demandes de départ à la pension déjà introduites pour 2014, ainsi que les potentielles demandes (55 ans et 30 années de roulant) restantes. De plus, il a déploré l'absence de recrutement entre le 3 mars et le 18 août eu égard aux 4 mois nécessaires de formation.

Après avoir écouté notre argumentaire, et tout en ayant expliqué qu'en principe le nouveau plan de transport de décembre 2014 devrait dégager ±50 ETP, le CEO s'est engagé pour :

- anticiper vers la mi-mai le recrutement du solde (32 ETP) du contingent 2014 au lieu du 18 août ;
- faire avaliser par le Comité de direction du 17 février un « conséquent » complément de recrutement éventuellement aussi pour le mois de mai ;
- organiser début septembre une nouvelle évaluation de la situation et si le besoin s'en fait encore sentir, à nouveau suggérer un surplus de contingent.

En conséquence, nous ne pouvons que nous féliciter des **résultats obtenus**, une nouvelle fois (nous le rappelons) **par la seule CGSP-ACOD**.

*Christian Martin*  
Secrétaire national

## Régionale du Hainaut occidental - Permanence pour les retraités

*Une permanence pour les retraités cheminots est organisée tous les lundis de 9h à 15h au siège de la régionale, place Verte 15, 7500 Tournai.*

### Personnes de contact :

Marc Decavele  
GSM : 0479/86 03 99  
Courriel : decavele.marc@gmail.com

Roland Delmeulle  
GSM : 0477/60 90 51  
Courriel : roland.demeulle@gmail.com

Ou via le secrétariat régional au 069/22 61 51



### La femme qui en savait vraiment trop

Septembre 1999, Stéphanie Gibaud est embauchée chez UBS (Union des banques suisses). Elle ne ménage pas sa peine pour organiser des événements à l'attention de clients et de ceux qui pourraient le devenir. Son employeur n'ouvre ses portes qu'aux personnes pesant plusieurs millions d'euros.

Juin 2008. Sa supérieure hiérarchique surgit dans son bureau. Celui du directeur général d'UBS vient d'être perquisitionné et l'on exige qu'elle efface de son disque dur tous les fichiers contenant le nom des clients et de leurs chargés d'affaires. Stéphanie Gibaud refuse.

Débute alors un vrai thriller entre un établissement bancaire et l'une de ses cadres qui n'accepte pas d'être complice quand elle se rend compte qu'UBS pourrait contribuer à l'évasion fiscale de Français fortunés vers la Suisse et, comme le souligne Antoine Peillon dans sa postface, « au blanchiment en bande organisée de fraude fiscale ». Son téléphone est placé sur écoute. Des enquêteurs lui donnent des rendez-vous secrets pour en savoir plus sur les méthodes d'UBS... La banque cherche à la pousser à la faute. Son ordinateur est piraté. Les fichiers convoités sont détruits avant de réapparaître, modifiés. Menaces, brimades, mise à l'écart, collègues dressés contre elle, tout est bon pour la détruire, et quand la dépression s'installe, on la fait passer pour folle. Un impitoyable harcèlement au travail.

**Stéphanie Gibaud**, spécialiste du marketing et de la communication, a travaillé à l'ambassade des États-Unis à Paris et au Racing Club de Lens avant de rejoindre UBS.

**Stéphanie Gibaud**, *La femme qui en savait vraiment trop*, *Les coulisses de l'évasion fiscale en Suisse*, Éd. Le Cherche-Midi, Paris, février 2014, 224 p., 17 €.

## TRIBUNE

## SOMMAIRE

### Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Services publics : l'heure d'un choix de société
- 4 / Dossier • Au chômage comme au travail, ce gouvernement fabrique des pauvres
- 6 / Marche des Femmes • La Marche mondiale des Femmes
- 7 / Le mot qui pue • L'idéologie
- 8 / IRB • Accident du travail : les juges rappellent un principe important

### Infos CHEMINOTS

- 9 / Édito • Cartes « jaunes » pour le nouveau plan de transport
- 10 / Compte rendu de la sous-commission paritaire nationale du 29 janvier 2014 – Adaptation de la structure du dialogue social
- 11 / Compte rendu de la sous-commission paritaire nationale du 5 février 2014
- 15 / Personnel d'accompagnement des trains • Contingent de recrutement 2014  
/ Régionale du Hainaut occidental - Permanence pour les retraités
- 16 / À lire

[www.cgsp-wallonne.be](http://www.cgsp-wallonne.be)

[www.cheminots.be](http://www.cheminots.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 : Gilbert Lieben - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11