

# TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

JUILLET-AOÛT  
2014

CHEMINOTS



70<sup>e</sup> année - n°7 - juillet-août 2014 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

VOIR ÉDITO P. 3



**ÉDITO**  
L'Europe que nous voulons :  
la FSESP en congrès  
P. 3



**CAMPAGNE**  
Journée internationale  
des services publics !  
P. 4



**CHEMINOTS**  
Un arrêt sur image  
P. 9

## Motion de soutien de la CGSP fédérale

**Delhaize – Un « plan d’avenir » qui anéantit celui de 2 500 travailleurs**



Delhaize a longtemps mis sur son image « haut de gamme » mais a manqué de vision stratégique pour se repositionner sur un marché très concurrentiel et prisé par les enseignes discount.

Le gel des engagements et l’exigence de la polyvalence avaient déjà dégradé les conditions de travail des salariés. Aujourd’hui encore, alors que la marque perd des parts de marché, la direction ne pointe que la réduction du coût salarial comme solution à ses problèmes !

Bilan de l’opération : 14 magasins ferment et 2 500 travailleurs perdent leur emploi.

Dans la jungle, terrible jungle de la rentabilité, le lion Delhaize n’hésite pas à sacrifier son personnel.

La CGSP fédérale manifeste tout son soutien aux travailleurs concernés et à leur famille. Cette annonce n’est pas sans rappeler la restructuration drastique chez Carrefour en 2010.

Nous dénonçons avec force les licenciements collectifs dans des entreprises bénéficiaires qui profitent largement du régime fiscal belge et des subsides publics.

Or, Delhaize continue à faire des bénéfices. Les dividendes versés aux actionnaires ne faiblissent pas. Depuis le début de l’année 2013, le titre a gagné plus de 20 % à la Bourse de Bruxelles. Par ailleurs, le Groupe Delhaize fait partie des entreprises belges qui profitent un maximum des intérêts notionnels.

La CGSP fédérale est solidaire de toutes les actions syndicales qui seront entreprises pour atténuer l’impact de ce drame social et soutiendra toute initiative politique qui viserait à endiguer les licenciements boursiers dans les entreprises bénéficiaires.

*Pour la CGSP fédérale*

*Karel Stessens  
Président*

## DANS NOS RÉGIONALES

**Hainaut occidental**

**Horaire d’été**

Du 1<sup>er</sup> juillet au 29 août 2014 inclus, nos locaux sis place Verte 15 à 7500 Tournai seront accessibles de :

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

Avant tout déplacement, veuillez prendre contact au 069/22 61 51 afin de savoir si votre responsable de secteur est présent.

**SERVICES PUBLICS !  
SERVICE GAGNANT !**

Les services publics sont toujours un service gagnant !

Efficaces et accessibles à tous, ils assument quotidiennement et en toutes circonstances de nombreuses missions qui répondent à l’intérêt général et aux besoins de chacun d’entre nous.

Pour garantir notre protection sociale, il nous faut des services publics de qualité, correctement financés.

CGSP WALLONNE

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

## L'EUROPE QUE NOUS VOULONS : la FSESP en congrès

À chaque échéance du scrutin pour le Parlement européen se tient le Congrès de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP/EPSU) à laquelle sont affiliés quatre secteurs de la CGSP. Cette année, ce 9<sup>e</sup> Congrès s'est tenu à Toulouse du 20 au 23 mai et a réuni plus de 500 congressistes issus de plus de 45 pays.

Sur le site Internet de la CGSP wallonne, vous trouverez les résolutions portées par la CGSP et la visite du site du congrès de la FSESP ([www.epsucongress2014.eu/fr](http://www.epsucongress2014.eu/fr)) vous en donnera une vue d'ensemble. Mais dans cet éditto, nous voulons surtout rendre hommage à deux responsables de la FSESP, deux camarades qui ont porté haut l'étendard de la défense des services publics. En effet, ce congrès a été marqué par le départ volontairement simultané de la secrétaire générale et de la présidente de la FSESP à la pension.

Face à des institutions européennes technocratiques, néolibérales, un foyer de résistance a existé. Ce foyer a été animé par Carola Fischbach-Pyttel, Secrétaire générale de la FSESP, qui a œuvré à la création de cette fédération issue de l'Internationale des services publics. D'une petite structure naissante et hésitante, elle a réussi à construire la fédération professionnelle la plus puissante de la Confédération européenne des syndicats (CES/ETUC) et souvent la plus active et critique par rapport aux autorités de l'Union.

Depuis quelques années, elle a été rejointe à la tête de la fédération par Anne-Marie Perret (Force Ouvrière, France), qui, après avoir assumé la vice-présidence, est devenue présidente de la FSESP. Par sa force de conviction et sa fraternité, elle a rapproché des syndicats qui ont des traditions et des cultures très différentes.

Ce qui a marqué toutes celles et tous ceux qui ont eu le plaisir de travailler avec elles, c'est leur extraordinaire complicité. Fruit du hasard certes, mais aussi de valeurs communes, ancrées à gauche et empreintes d'humanisme et de tolérance. Ce duo a marqué tous les esprits et notamment l'histoire du syndicalisme européen.

Nous leur souhaitons bon vent et plein de nouvelles aventures.

Le Congrès a bien sûr élu une nouvelle équipe. Le nouveau Secrétaire général, Jan Willem Goudriaan et la nouvelle Présidente, Annelie Nordström seront aidés par une nouvelle Secrétaire générale adjointe, Penny Clarcke.

Ensemble, ils auront à cœur de relever le défi et de continuer à développer un syndicalisme européen de combat pour les travailleurs des services publics.

La CGSP participera à la lutte contre cette Union européenne néolibérale et la nouvelle équipe élue de la FSESP peut d'ores et déjà compter sur l'appui des responsables des différents secteurs de la CGSP.



A-M Perret

C. Fischbach-Pyttel



## Le saviez-vous ?

### Le 23 juin, c'était la Journée internationale des services publics !

« Ah bon, il y a une Journée internationale des services publics ? » Il faut dire qu'à côté de certaines autres « Journées internationales de », sa médiatisation est plutôt discrète. Pourtant, quand on y regarde de plus près, c'est toute l'année que les services publics mériteraient d'être fêtés !

**Arrêtons-nous un instant sur une journée typique de la vie de Jeanne**, 34 ans, institutrice dans une école communale (personnage imaginaire mais réaliste. *En italique*, on lira chaque occurrence du *service public*).

6h : Jeanne, déjà réveillée par l'apparition matinale de Nathan, son fils de 2 ans, se lève (à moitié groggy car elle a dévoré jusqu'aux petites heures le dernier roman de T. Gunzig loué à la bibliothèque), fait bouillir son eau du robinet sur le feu pour son thé, branche la radio sur l'une des chaînes de la radio publique francophone, écoute les infos, ainsi que la météo afin de savoir comment s'habiller ce matin, prend une douche et se remémore avec plaisir le concert philharmonique entendu la veille à la salle des fêtes du village. Elle va réveiller Lucie, sa fille de 8 ans, et prépare rapidement un petit déjeuner à base de yaourt et fruits écrasés car Lucie vient d'être opérée des amygdales et ne peut rien manger d'autre.

Elle met les affaires de gym et de piscine dans le sac de Lucie : aujourd'hui, c'est journée sportive au domaine de Chevetogne avec l'école.

Grâce au service infos en ligne des TEC, elle vérifie l'horaire du bus, car les réparations de la voirie dans la rue d'à côté entraînent parfois une déviation du parcours. Elle sort les poubelles : aujourd'hui, les PMC et le papier. Le facteur n'est pas encore passé : depuis la privatisation de la poste, le courrier n'arrive qu'un jour sur deux dans son village. Elle attend l'avis de retrait de sa nouvelle carte d'identité à la Commune. Le nouveau trottoir, fraîchement repavé suite aux travaux pour réparer la canalisation de gaz, facilite le passage de la poussette, et le casse-vitesse avant le feu rouge sécurise les allées et venues des piétons. Elle jette un œil au mur près de la plaine de jeux au coin de la rue : suite au passage de la police et à l'interpellation des jeunes ados qui y taguaient des âneries et y

jetaient moult immondices, l'endroit est désormais rafraîchi, et le lampadaire a été réparé.

Jeanne dépose Nathan à la crèche publique quelques rues plus loin, puis prend le bus avec Lucie jusqu'à l'école primaire, où le bus scolaire est déjà prêt pour le départ des enfants à Chevetogne.

Elle rejoint ensuite, toujours en bus, sa propre école pour entamer sa journée de travail. Et se réjouit car à la cantine, aujourd'hui, c'est du vol-au-vent. Un saut aux toilettes avant de rejoindre sa ribambelle de loustics, et c'est parti. Il ne faudra pas oublier d'arrêter un peu avant la pause pour le contrôle des poux : la semaine dernière c'était la visite médicale, la prochaine c'est la photo de classe : c'est la période des « extras ».

Elle-même devra s'absenter demain matin pour faire sa prise de sang mensuelle car elle sort d'un long combat contre un cancer du sein, dont elle est heureusement sortie indemne, car diagnostiquée à temps lors du passage du bus de dépistage devant l'école il y a quelques mois. Cela lui rappelle qu'il faudrait qu'elle repasse par la gare, vérifier les horaires pour aller rendre visite à son grand-père pensionné, qui après s'être cassé le col du fémur récupère sa mobilité dans un centre de réhabilitation hospitalier, avant de pouvoir rejoindre son logement social à Beyne. Elle se demande si elle aura le temps de bosser sur ses cours d'allemand, qu'elle suit en cours du soir en promotion sociale. Elle se demande également si son ex lui aura déposé comme prévu le programme des expos au Centre culturel de la ville d'à côté. En effet, mercredi, après avoir déposé Lucie à la danse et Nathan chez la babysitteuse ONE, elle aura un peu de temps. C'est plus facile maintenant qu'ils ont enfin divorcé, et que le tribunal a statué sur un partage de la garde des enfants : elle peut prévoir plus sereinement ses sorties.



## Et s'il n'y avait pas de services publics ?

Mais laissons là Jeanne, son travail, ses enfants, sa vie bien remplie comme le sont finalement la plupart des vies, et posons-nous la question : Comment se serait déroulée la journée de Jeanne si les services publics n'avaient pas existé ?

Pour le savoir, essayons simplement d'imaginer une société sans radio publique, sans transports en commun, sans services de voirie et d'égoûts, sans police, sans épuration d'eau, sans canalisations de gaz, sans bibliothèques, sans écoles, sans théâtres ni salles de spectacles, sans services administratifs communaux, sans cantines scolaires, sans écoles gratuites, sans excursions scolaires, sans crèches, sans centres de réhabilitation, sans logements sociaux, sans trains, sans eau potable, sans accès à la culture, sans prisons, sans tribunaux où divorcer ni hôtels de ville où se marier... sans soins de santé préventifs et curatifs, ni dépistages de maladies, ni services d'urgences dans les hôpitaux, sans cours du soir, sans traitement des déchets, sans photos de classe, sans pompiers, sans musées...

Ou plutôt, imaginons un monde avec tout cela, mais à payer au prix coûtant ou à celui du *marché* ! Un monde où quelques personnes ultra-riches pourraient s'offrir le grand luxe d'une journée comme celle de Jeanne, dans un quartier agréable, mais où la grande majorité de la population devrait plutôt choisir entre mettre un enfant à l'école ou se chauffer, entre soigner son cancer ou s'offrir une voiture car pas de bus, entre inscrire sa fille à une journée sportive ou aller à un concert philharmonique, entre... et..., le tout dans un quartier non éclairé, non bitumé et jonché d'immondices. Un peu dur, non ?

## Le service public est toujours gagnant !

La Journée internationale des services publics, c'est le 23 juin, et c'est une excellente occasion de se rappeler *tous les jours* quelques données élémentaires et néanmoins fondamentales qui démontrent qu'en toutes circonstances, le service public est toujours gagnant !

En effet, basés sur les principes essentiels d'égalité, d'universalité, d'accessibilité, de continuité, d'efficacité et de mutabilité, ils apportent une plus-value sociale et contribuent à la richesse économique et à la qualité de l'emploi.

Les services publics, facteurs-clé de la **redistribution des richesses**, constituent le **premier pouvoir d'achat des citoyens**. De plus, la valeur des services publics est distribuée

de façon égale. Les services publics soutiennent la **croissance économique** et ce, grâce à des investissements en infrastructures, à la prise en charge de la formation et de la santé des travailleurs, à la redistribution des revenus, à l'assurance contre les risques, au soutien direct et indirect apporté aux industries.

Enfin, contrairement aux idées reçues, « *que ce soit dans le secteur des services sous-traités (la gestion des déchets par exemple) ou dans des secteurs privatisés suite à une vente* », les entreprises privées ne sont pas plus efficaces que les services publics. Par contre en cas de privatisation, les tarifs et coûts de transaction sont beaucoup plus élevés pour les utilisateurs.

## Nous avons besoin d'un haut niveau de services publics

Les rapports de l'OCDE démontrent par ailleurs que les mécanismes du marché ne favorisent pas le niveau de services publics dont les populations ont besoin. Preuve en est que « *dans les pays qui ont imposé une plus grande austérité [et donc qui ont réduit les dépenses allouées aux services publics], un plus grand nombre de familles n'est pas en mesure de payer de la nourriture, le chômage est plus élevé, les inégalités plus marquées, la pauvreté plus répandue et les taux de fertilité plus faibles.* »

Il est également avéré que dans les pays où les dépenses sociales sont plus élevées, l'augmentation du taux de chômage est beaucoup plus faible.

Représentant 26 % du PIB de l'Union européenne, 30 % de l'emploi (soit quelque 64 millions d'employés) et 6,4 % du total des investissements, les services publics sont aujourd'hui l'objet du plus cynique démantèlement. Leur bradage via la libéralisation, la privatisation ou simplement la fermeture a des conséquences dont la compensation a un coût social et financier inestimable.

## Une priorité !

Il est dès lors urgent, indispensable de remettre au centre du projet démocratique et socialiste que l'on défend, l'importance et la valeur des services publics. De les défendre, de les revendiquer. D'en faire de nouveau ce qu'ils méritent d'être tous les jours de l'année : une priorité.

La CGSP wallonne lance la campagne « **Services publics, service gagnant !** ».

Rejoignez-nous sur [www.cgspwallonne.be](http://www.cgspwallonne.be) !

## CCT 109 – La motivation du préavis

Avec quelques mois de retard, les partenaires sociaux se sont accordés dans la CCT n° 109 sur les modalités de la motivation du préavis pour les travailleurs du secteur privé. Autre discrimination historique entre les ouvriers et les employés, la motivation du préavis sera dorénavant obligatoire pour les travailleurs licenciés qui en font la demande. De plus, elle leur offre le droit de contester les motifs invoqués s'ils les jugeaient déraisonnables.



### Un droit pas automatique

La CCT 109 prévoit que tout travailleur qui en fait la demande a le droit de recevoir les motifs qui ont conduit à son licenciement de la part de son employeur. Le travailleur dispose d'un délai de deux mois après la fin de son contrat pour réclamer la motivation de son préavis. L'employeur bénéficie ensuite d'un délai de deux mois pour répondre à sa demande.

Il faut donc respecter scrupuleusement ces délais et ce tant du côté de l'employeur que du travailleur. En cas de non-respect du délai, l'employeur doit verser une amende civile forfaitaire de **deux semaines de salaire**. Cette amende forfaitaire peut, en outre, s'ajouter à une éventuelle indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

### Manifestement déraisonnable

Que l'employeur remplisse ses obligations ou non, l'employé peut saisir le Tribunal du travail, s'il s'estime victime d'un licenciement manifestement déraisonnable. La CCT 109 explique le motif déraisonnable comme étant tout motif qui n'est pas lié au comportement ou à l'aptitude du travailleur, ni aux nécessités de l'entreprise **et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur raisonnable**.

Ces motifs devront être appréciés par le juge de manière marginale, il ne pourra émettre de jugement sur l'opportunité de gestion de l'employeur. En clair, pour une entreprise en difficulté qui se sépare d'un travailleur, le juge ne pourra statuer en disant que l'employeur aurait

pu réduire ses marges bénéficiaires au lieu de licencier pour couvrir ses pertes.

Si le motif manifestement déraisonnable est reconnu, l'employeur sera contraint de payer une indemnité de 3 à 17 semaines au travailleur. Cette indemnité est cumulable avec l'amende civile forfaitaire évoquée plus haut.

Par contre, cette indemnité n'est pas cumulable avec d'autres indemnités de licenciement comme la protection de la maternité ou la protection du délégué syndical.

### Qui doit prouver quoi ?

Si l'employeur n'a pas fourni le motif dans le délai imparti alors que le travailleur en avait fait la demande, il devra prouver que le licenciement n'était pas déraisonnable.

Par contre, si le travailleur n'a pas demandé sa motivation dans le délai imparti et qu'il invoque un licenciement manifestement déraisonnable, il devra le prouver auprès du juge.

Enfin, si le travailleur et l'employeur ont respecté les délais et que le travailleur invoque un licenciement manifestement déraisonnable, la charge de la preuve est partagée mais dans les faits, il est évident que la charge pèse plus lourdement sur le travailleur qui doit démontrer l'argumentaire de l'employeur.

### Qui est concerné ?

Actuellement, au sein de la CGSP, cette convention collective de travail

ne concerne que les secteurs TBM et Gazelco car les autres secteurs ne sont pas soumis aux conventions collectives. Néanmoins, avant la fin de la législature, cette question a déjà été abordée au Comité A pour être transposée dans les services publics et il est fort probable que cette CCT 109 soit retenue par le prochain gouvernement.

### Avis défavorable

La CGSP a refusé la procédure de transposition de la CCT, proposée par l'Autorité au Comité A, pour les contractuels des services publics. Premièrement, sous prétexte d'urgence, la proposition faite aux partenaires sociaux n'avait pas préalablement été validée par le Conseil des ministres. Dès lors, le principe du dialogue social n'était pas respecté et la CGSP s'est opposée à cette rupture qui aurait pu créer un précédent.

Ensuite, contrairement à la CCT 109, la proposition faite par l'Autorité rendait la motivation **obligatoire** pour chaque licenciement. Cette obligation avait pour conséquence de créer un renversement systématique de la preuve à la charge du travailleur.

Enfin, il n'est pas acceptable qu'un contractuel du secteur privé soit soumis à une règle différente qu'un contractuel du service public. Pour la CGSP, seule une transposition identique de la CCT 109 était acceptable.

# L'austérité

*Corollaire et suite logique de la crise pour certains, l'austérité est souvent systématiquement invoquée par les griots de la résignation comme le seul remède (de cheval) à la crise économique et financière. Elle constitue ainsi le mantra de cette pensée unique et magique qui vise à maintenir la répartition inégale des richesses, la dérégulation et la libéralisation de l'économie, la prédation financière, à aggraver ainsi l'ampleur de la destruction des politiques redistributrices propres à l'État social et, dès lors, à perpétuer l'accaparement des richesses par les 1 %.*

Désignant initialement la sévérité et la rigueur exercées sur le corps<sup>1</sup>, le terme est apparu dans son acception actuelle dans le courant des années 70 pour désigner une politique visant à *assainir* la gestion. Et le recours au verbe *assainir* est tout sauf innocent : quel impudent oserait s'opposer à une politique visant à purifier quelque chose, à le rendre plus sain ? Ce terme est devenu un des vocables les plus courants dans le discours dominant et il est devenu au fil du temps la clé de voûte des politiques publiques.

**La stratégie austéraitre fait passer avec succès une crise du capitalisme pour une crise des dépenses publiques**

## La stratégie austéraitre

En effet, l'austérité devient le pivot des politiques publiques, une arme de destruction massive de l'État social, une sorte de « projet hégémonique développé au sein même des États »<sup>2</sup>. Pour Richard Seymour, l'austérité est une stratégie de classe qui est loin d'être irrationnelle ou une erreur de la classe dominante. La stratégie austéraitre permet assurément de sabrer dans les programmes sociaux, dans l'enseignement et dans les soins de santé tout en précarisant encore plus la sécurité d'emploi, les salaires, les conditions de travail et les droits des syndicats. Elle offre ainsi l'occasion de parachever, au prétexte de la dette, la destruction des conquêtes sociales de l'après-guerre. La stratégie austéraitre permet d'accélérer l'emprise du néolibéralisme en cours depuis les années 70 (pour rappel, années au cours desquelles le terme *austérité* a surgi dans son sens actuel) en faisant passer avec succès une crise du

capitalisme pour une crise des dépenses publiques. La stratégie austéraitre permet de préconiser face à la crise, une politique économique qui n'aboutit qu'à l'aggraver en empêchant toute relance par la consommation.

Alors qu'elle devrait être extrêmement impopulaire, elle rencontre une opposition marginale. Toujours pour Richard Seymour, ce dernier fait s'expliquer parce que, « la population manifeste une crise de confiance à l'égard de la possibilité d'une alternative radicale au néolibéralisme »<sup>3</sup>. Des années de restructuration néolibérale ont renforcé l'idée de la fabrique de l'impuissance de la politique. En outre, la critique de la bureaucratie gouvernementale qui accompagne toujours le discours favorable aux mesures d'austérité est constamment assurée de remporter un certain succès parmi la population.

## Une triple dépossession

L'austérité se mue ainsi en un outil de réaligement du capitalisme par la croissance du capital financier et par la colonisation de l'État par les entreprises (le Traité transatlantique et l'Accord sur le commerce des services en sont les deux illustrations les plus récentes). Dans cette optique, l'État néolibéral démantèle l'État social et le remplace par les marchés avec la dette comme pivot, comme puissante arme idéologique et comme meilleur moyen d'ancrer l'inégalité.

« Le phénomène de la dette constitue la clé de voûte des rapports sociaux en régime néolibéral, opérant une triple dépossession : dépossession d'un pouvoir politique déjà faible, concédé par la démocratie représentative; dépossession d'une part grandissante de la richesse que les luttes passées avaient arrachée à l'accumulation capitaliste; dépossession, surtout, de l'avenir, c'est-à-dire du temps comme porteur de choix, de possibles... En conduisant les gouvernés à promettre d'honorer leurs dettes, le capitalisme prend la main sur l'avenir... L'étrange sensation de vivre dans une société sans temps, sans possibles, sans rupture envisageable – trouve dans la dette l'une de ses principales explications. »<sup>4</sup>



1. Eric Piscart, « Austérité », in *Les nouveaux mots du pouvoir*, Pascal Durand (dir.), Bruxelles, Aden, 2007, p. 23
2. Richard Seymour, *Against Austerity, how we can fix the crisis they made*, London, Pluto Press, 2014, p. 70
3. Idem, p. 159
4. Maurizio Lazzarato, « La dette ou le vol du temps », *Le Monde diplomatique*, février 2012, p. 28

## Évoluer pour mieux **rencontrer nos objectifs**

L'Interrégionale de Bruxelles de la CGSP (IRB) s'est réunie en congrès le 10 juin. Mise à jour des statuts ; protection des délégués syndicaux dans la fonction publique et présentation de la Commission Jeunes de l'IRB étaient à l'ordre du jour. Une centaine de Camarades mandatés par leur secteur ont participé à la réflexion et aux échanges.



### Mise à jour statutaire

Pour préciser le contexte, ce congrès fixé en juin 2014 s'inscrivait dans la suite des congrès précédents afin d'intégrer les modifications statutaires proposées par plusieurs secteurs et rendues nécessaires pour adapter notre action syndicale à l'évolution institutionnelle du pays.

Cette mise à jour de nos statuts était aussi l'occasion d'y inscrire une approche plus démocratique et conforme aux résolutions du fonctionnement de nos instances.

- Ainsi le Secrétaire général intersectoriel se place et se profile comme le coordinateur de l'activité au service des différents secteurs. Il rassemble et favorise l'action collective de ces derniers. Ceci se traduit à travers la composition et les règles de fonctionnement des instances (Congrès, Comité, Bureau exécutif, Secrétariat) de l'interrégionale. Au passage, la fonction de vice-président a été supprimée tout en respectant un équilibre linguistique entre néerlandophones et francophones au sein du Secrétariat.
- Les représentants des commissions techniques des pensionnés, des femmes et des jeunes font désormais partie du bureau exécutif et y exercent un mandat consultatif conformément aux dispositions fixées par les statuts de la CGSP fédérale.
- La modification majeure porte sur le principe de fonctionnement du Bureau sur base du consensus. Elle prévoit que

si le consensus n'est pas rencontré, un vote intervient, chaque secteur disposant d'une voix. Les statuts modifiés prévoient que dans certaines circonstances, le Bureau peut se muer en Comité où le vote se fait en fonction du « poids », en nombre d'affiliés, de chaque secteur. Cela permet de faire face à des situations exceptionnelles en respectant la représentativité des secteurs.

### Mieux protéger les délégués syndicaux de la fonction publique

Les approches inspirées du management par objectifs, pronées par le secteur privé productif ont été importées et généralisées à l'ensemble des domaines d'activité. Le secteur public n'y échappe pas, jusqu'aux ministères et administrations où la pratique de l'évaluation du personnel est de plus en plus instrumentalisée pour affaiblir la position de nos délégués syndicaux. Les délégués contractuels sont particulièrement visés et mal protégés dans l'état actuel du droit social. C'est pourquoi, le congrès a adopté la résolution proposée par les Camarades du secteur AMiO qui prend aussi position sur les nouvelles formes d'organisation du travail tels le travail à domicile ou les postes dépersonnalisés.

Elle appelle à un encadrement du télétravail, de plus en plus répandu, mais qui met en tension vie privée et professionnelle, sans parler de la perte de contacts sociaux qui nuit à la solidarité entre collègues et à l'exercice des prérogatives syndicales.



### Commission jeunes

Les perspectives d'avenir du congrès statutaire de juin 2012 prévoyaient de développer

des initiatives envers nos plus jeunes camarades et de favoriser leur implication dans les structures syndicales. La Commission Jeunes de l'IRB s'est mise en place en septembre 2013 et construit plusieurs projets de communication rencontrant les préoccupations des jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi. Comme précisé plus haut, la Commission Jeunes délègue un représentant au Bureau exécutif de l'interrégionale.

Ces évolutions, parmi d'autres, positionnent notre syndicat pour faire face aux défis sociaux de plus en plus rudes et complexes auxquels nous sommes confrontés.

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







## Un arrêt sur image

Nous n'allons pas épiloguer sur les résultats des dernières élections car, en réalité, seuls les résultats des négociations en cours importeront pour la constitution des gouvernements.

Néanmoins, il est clair que la Flandre a voté très majoritairement à droite et donc, qu'avec ou sans De Wever, le futur gouvernement fédéral risque bien d'imposer des mesures sociales au nom d'une situation financière toujours difficile.

Il est, d'ailleurs, intéressant de constater que, ces derniers jours, des mauvaises nouvelles viennent obscurcir le ciel budgétaire. Un petit peu comme si on les avait enfermées dans le placard le temps d'une campagne électorale.

Nous verrons la voie que choisira le futur gouvernement mais chacun sait que lorsque le fédéral cherche de l'argent, il met toujours les chemins de fer à contribution.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, c'est fait !

Le groupe SNCB a vécu, Infrabel et la SNCB volent de leurs propres ailes.

Seul, HR Rail, chargé de la gestion de tout le personnel, a encore un rôle fédérateur.

Mais il s'agit d'un second rôle, d'un interlocuteur au rabais, au service de ses « deux clients » plutôt que d'un organe impulsant une politique pour l'ensemble des cheminots.

Nous devons veiller à ce que HR Rail reste notre interlocuteur principal au niveau paritaire et résister à la tentation de traiter directement avec Infrabel et la SNCB, une tentation que ne manqueront pas d'agiter les responsables de ces deux sociétés.

Ce ne sera pas simple d'autant que la situation financière d'Infrabel et de la SNCB est différente et donc que la recherche d'avantages communs à l'ensemble du personnel sera plus aléatoire.

Pour rappel, l'accord social 2008-2010 prévoyait un effectif total de 38 000 agents, soit 37 000 ETP.

Jusqu'au 1/01/2011, ces butées ont été assez bien respectées.

Mais depuis, avec la longue période de transition entre les anciens et les nouveaux dirigeants, les effectifs n'ont fait que décroître pour atteindre 34 452 ETP au 31/12/2013.

Pire encore, le 1<sup>er</sup> mai 2014, ils ne s'élevaient plus qu'à 33 957 ETP en raison du nombre considérable de cheminots admis à la retraite.

Sans surprise, cette chute massive impacte la situation en congés, CCP, jours de crédit, repos...

C'est dans un contexte politique incertain et inquiétant, dans une entreprise confrontée à une mutation lourde (le changement de structures) et à une situation financière délicate sans parler des nouveaux patrons pas encore au fait de la réalité sociale que nous avons déposé, en Front Commun, notre cahier revendicatif.

Vous ne serez pas surpris d'apprendre que nous avons mis le paquet sur l'emploi.

Les chiffres évoqués ci-dessus indiquent qu'il y a urgence à arrêter l'hémorragie d'autant que les départs à la retraite resteront importants durant encore quelques années.

Nous parlons bien d'emplois statutaires.

À cet égard, la vigilance est de mise car l'implémentation des nouvelles structures est utilisée par certains comme une occasion de « filialiser » des activités strictement ferroviaires.

Il y a aussi un volet « pouvoir d'achat » vu l'énorme augmentation de la productivité.

Ce volet devrait, selon nous, avoir un caractère général (même si ce sera forcément limité) et un caractère correctif pour certaines situations particulières.

Au-delà, il y a d'autres revendications qui sont mises en avant : les carrières, la réalisation des mutations, le reclassement des inaptes, l'humanisation des prestations...

Vous devez savoir, en effet, que c'est la première fois que nous allons négocier dans le cadre de la nouvelle structure avec un nouveau dirigeant à la SNCB.

Il n'est pas toujours simple de voir qui est le véritable interlocuteur et nous l'avons indiqué, les sociétés n'ont pas les mêmes moyens.

Le souci d'un traitement équitable de l'ensemble des cheminots constituera un exercice de funambule.

*M. ABDISSI*  
Président

## On-Board Personnel Advisory Group ETF

### Motion du groupe d'experts

*Les représentants du personnel de bord des Organisations syndicales d'ETF réunis ce mardi 27 mai 2014 ont pris acte du résultat des élections européennes qui viennent d'avoir lieu.*

Ce résultat ne doit pas venir casser la dynamique syndicale revendicative unitaire engagée dans la dénonciation du 4<sup>e</sup> paquet ferroviaire et son contenu, nocif pour les Cheminots européens et leur entreprise ferroviaire mais aussi pour les usagers du transport ferroviaire.

C'est pourquoi, les participants à cette réunion du personnel de bord demandent à la section ferroviaire d'ETF de continuer à dénoncer le 4<sup>e</sup> paquet ferroviaire et de mettre tous les moyens à disposition des travailleurs pour lutter contre le démantèlement des

entreprises ferroviaires et de la détérioration des conditions sociales des Cheminots.

Cette lutte contre la mise en œuvre du 4<sup>e</sup> paquet ferroviaire devrait s'appuyer notamment sur :

- l'arrêt du dumping social sur le personnel de bord comme management et production du transport ferroviaire que ce soit en interopérabilité ou en trafic domestique ;
- l'obligation de trouver sur toutes les circulations ferroviaires de voyageurs, un personnel de bord formé à la fois sur l'aspect commercial, la sûreté des passagers et les aspects de sécurité ferroviaire, que ce soit en interopérabilité ou en trafic domestique ;
- le maintien des tâches (fonctions) essentielles de sécurité ferroviaire

pour le personnel de bord afin de garantir une sécurité maximale des circulations ferroviaires en toutes situations, et ce que ce soit en interopérabilité ou en trafic domestique ;

- l'interpellation ferme des parlementaires européens élus le 25 mai 2014. Ceux-ci devront tenir compte du positionnement des Organisations syndicales regroupées à ETF qui dénoncent le 4<sup>e</sup> paquet ferroviaire et ses effets néfastes pour les Cheminots européens, qui voient quotidiennement leurs conditions sociales, de vie et de travail se dégrader à cause d'une politique européenne ultralibérale à l'appât financier démesuré.

*Christian Martin  
Secrétaire national*

## Groupe de travail « Ateliers B-Technics » du 9 mai 2014

*Le groupe de travail « Ateliers B-Technics » s'est réuni le mercredi 9 mai 2014 sous la coprésidence des Secrétaires nationaux Ludo Sempels et Claudy Deschaepmeester. Ce groupe de travail faisait suite à plusieurs réunions dont la dernière eut lieu le 28 juin 2013.*

Lors de la réunion du groupe de travail du 28 juin 2013, un responsable était venu exposer le projet BeLean. L'exposé avait été suivi d'une série de questions-réponses. Une journée très intéressante pour apprendre à mieux appréhender le projet.

La séance du 9 mai 2014 était dédiée au débat afin de mettre en avant les problèmes qui se posent dans les Ateliers de B-Technics et plus particulièrement d'aborder les thèmes suivants :

- BeLean ;
- cadre/effectif ;
- situation générale dans les ateliers ;
- divers.

Ludo Sempels a ouvert la séance en souhaitant la bienvenue au groupe de travail. Claudy Deschaepmeester

a ensuite fait un bref exposé introductif et a précisé l'organisation de la journée.

Afin de cerner clairement l'implémentation de BeLean sur le terrain, les Camarades de l'AC de Salzinnes et de l'AT d'Ostende où le projet BeLean est à son terme, sont venus faire part de leur expérience.

Après quoi, les autres participants ont à leur tour mis en avant les points qui posent problème dans leur atelier respectif.

Voici un aperçu des problèmes qui ont été mis en avant :

### AC Salzinnes

En introduction, il est donné l'information sur le départ de la quasi-tota-

lité (de tous les ateliers) des consultants BeLean en juin 2014 (fin des contrats).

Grâce à un contre-pouvoir syndical fort, le projet initial d'économie de main-d'œuvre et d'augmentation de productivité n'a pu être réalisé car la méthode n'a globalement pas été acceptée... ici, il n'y a pas eu d'adhésion du personnel. Dès lors, la stratégie BeLean a été modifiée pour se focaliser presque exclusivement sur la ligne hiérarchique, sans doute plus malléable. Les modifications et améliorations mises en place au sein de l'atelier ont été plus que cosmétiques...

Le projet sur Salzinnes s'est terminé en septembre 2013, depuis les consultants BeLean prêtent leur concours à

une importante étude visant à réorganiser l'atelier et pérenniser les activités pour les 10 prochaines années.

En tant qu'Organisation syndicale locale, nous savions qu'une telle méthode n'apporterait pas les résultats escomptés car trop théorique et surtout hors du contexte si particulier de la SNCB. Quatre ans plus tard, nous devons constater qu'il n'y a eu aucune véritable et durable amélioration. BeLean n'a pas apporté de valeur ajoutée !

Tant la direction locale que les responsables B-Technics ont essayé de démontrer à maintes reprises l'apport bénéfique de BeLean. Des analyses « positives » nous ont été proposées que nous avons rapidement opposé aux tristes constats relevés au sein de l'atelier. En terme de conclusion, nous pouvons affirmer que le résultat n'est pas du tout à la hauteur de l'investissement, il s'agit clairement d'un échec.

#### AT Ostende

À l'AT d'Ostende, BeLean a tenté d'influencer les gens psychologiquement. Ils ont tout fait pour que les contremaîtres soutiennent le projet. Ce qui a été le cas au début mais plus par la suite. Les gens de BeLean ont alors créé un climat négatif, ce qui a fait fuir les gens qui avaient une très grande expertise. Tout ce savoir-faire a ainsi disparu.

Le projet a dès lors complètement échoué.

Avec l'arrivée des AM type Desiro, une formation a été donnée aux techniciens et aux ingénieurs mais pas au personnel d'exécution.

Sur proposition de BeLean, on a modifié les équipes en fonction du type de matériel, ce qui fait que maintenant, mécaniciens et électros font le travail de l'autre : « non-respect du Fas 501 les attributions ».

Les gens de BeLean ont disparu et nous ne savons pas si le contrat avec BeLean sera reconduit.

#### AC Cuesmes

À Cuesmes, contrairement aux autres ateliers, l'instauration de BeLean s'est bien passée. Lors de la présentation du projet, le personnel a accepté d'être impliqué dans l'implémentation.

Au départ, il y avait trop peu de personnel à Cuesmes, par exemple dans les magasins où il n'y avait que six agents. Avec l'aide des personnes de BeLean, on a obtenu de porter ce nombre à 12. Alors qu'il n'avait pas été possible d'obtenir une extension du personnel via la CPR, ce fut possible grâce à BeLean. Avec le budget prévu pour BeLean, on a acheté du matériel. On a placé des tableaux blancs sur lesquels le personnel peut y noter des suggestions dans le but de les voir se réaliser.

#### AT Merelbeke

À l'atelier de traction de Merelbeke, le personnel n'a pas eu son mot à dire. Des personnes avec des années d'expérience ont été laissées de côté de sorte que beaucoup d'expérience s'en est allée. Il s'ensuit que la production pour l'heure ne tourne pas bien.

BeLean s'en est allé depuis et peut-être va-t-on en revenir à l'ancienne organisation ?

Par ailleurs, la formation du personnel pose problème. Les gens ne sont pas formés pour pouvoir travailler sur le nouveau matériel « voyageurs ». Siemens ne transmet pas son savoir à notre personnel. Ils font des réparations et dressent des rapports dont le personnel ignore le contenu. Ils sont uniquement présents de jour et jamais le week-end.

#### AT Charleroi

À Charleroi, les gens de BeLean sont arrivés fin 2012 et sont repartis depuis. La collaboration entre le personnel et BeLean n'était pas bonne, ce qui a engendré des tensions. La valeur ajoutée du projet est très peu claire et c'est peu dire.

On a réorganisé les activités en composant des équipes par type de matériel (une équipe Desiro par ex.). Ces

équipes sont mixtes et sont composées de mécaniciens et d'électros.

Lorsqu'il y a des « temps morts » à la production, le personnel de la production doit aller prêter main-forte au service technique. Nous pensons, quant à nous, que, si pénurie de personnel il y a au service technique, on n'a qu'à recruter.

La formation du personnel pose également problème et Siemens ne transmet aucune information sur le nouveau matériel « voyageurs ». Siemens veut garder la maîtrise de la technologie, cette situation ressemble très fort à une privatisation déguisée. Que fera la Direction B-TC à l'expiration de la garantie du matériel ?

Il y a également un problème d'approvisionnement de pièces de rechange. Selon le représentant, ce n'est certes pas la faute des collègues de Salzinnes ou de Malines avec lesquels la collaboration est très bonne. Il s'agit de problèmes avec SAP. De plus, les fournisseurs du privé ne livrent pas des produits de qualité. Ce qui met en péril la fiabilité du matériel.

La pyramide des âges est un autre obstacle dont il faudra tenir compte à l'avenir. Dans les prochaines années, de nombreux collaborateurs prendront leur retraite, ce qui va accroître considérablement la charge de travail si on ne recrute pas en suffisance.

Il y a d'autres points qui suscitent l'inquiétude à Charleroi, à savoir :

- l'avenir de notre entreprise dans la nouvelle structure maintenant que B-Technics est devenu une direction séparée avec un risque éventuel de disparition ;
- des inquiétudes par rapport au statut ;
- le 4<sup>e</sup> paquet ferroviaire (avec essentiellement des conséquences pour la maintenance) ;
  - la dette de la SNCB.

Charleroi demande une révision barémique ainsi qu'un programme de for-

mation pour la filière technique de manière à donner des possibilités de promotion au personnel.

L'avancement au sein d'un même grade doit pouvoir intervenir plus rapidement qu'après 12 ou 18 ans parce que sinon beaucoup d'agents n'y arriveront pas.

### AT Schaerbeek

À l'AT de Schaerbeek aussi, il y a des équipes mixtes de mécaniciens et d'électros. La répartition du travail, le planning, la commande de pièces de rechange sont autant de tâches imparties au SCST. Vu les nombreuses tâches administratives que le SCST s'est vu attribuer en supplément, il lui reste très peu de temps pour effectuer du contrôle. De plus, le grade de SCST comprend plusieurs spécialités de sorte que la spécialité ne correspond plus aux tâches qui lui sont imparties, ce qui est également le cas pour les agents d'exécution. Sachant que des agents sont amenés à effectuer des travaux pour lesquels ils ne disposent pas de la qualification exacte, il pourrait y avoir un problème de sécurité.

La pyramide des âges étant élevée, les départs de personnel sont importants, ce qui crée une pénurie. C'est en partie la raison pour laquelle l'entretien prend parfois 2 à 3 jours alors qu'un jour suffisait par le passé.

Avec l'instauration de SAP, des problèmes d'approvisionnement en pièces détachées ont vu le jour.

Les automotrices Desiro sont arrivées récemment sans que le personnel ait été formé à cet effet.

### AT Hasselt

À Hasselt, on s'y est pris différemment avec BeLean. Nous avons réussi à ce qu'un militant intègre l'équipe de BeLean. Ce fut une réelle plus-value parce que cela nous a permis d'aménager le projet. Ainsi, tous les SCST sont-ils devenus teamleaders des équipes mixtes, ce qui a permis de conserver le savoir-faire. De plus, les travaux continuent de se faire au sein de l'équipe de sorte que mécaniciens

et électros continuent de travailler dans leur spécialité. Le seul inconvénient à cela, c'est pour l'octroi des congés où on ne tient pas compte de tout le groupe mais où on procède par spécialité.

De l'avis des militants de l'AT de Hasselt, il serait préférable de centraliser la formation pour éviter que celle-ci doive se faire par atelier.

À cause des travaux de construction d'un nouvel atelier (à l'endroit où se trouvait le faisceau juste à côté de l'atelier actuel) et de la mise hors service d'une partie de l'atelier actuel, la capacité actuelle n'est pas suffisante pour procéder à l'entretien de tous les engins de traction. Ce qui donne accroire que l'on monte les ateliers les uns contre les autres (ex. Hasselt contre Anvers).

### AT Kinkempois

À Kinkempois, BeLean a été imposé par la direction sans que le personnel ait eu son mot à dire.

On y trouve également des équipes mixtes par type de matériel. Lorsqu'il n'y a pas suffisamment de travail pour une équipe, on transfère des agents dans une autre équipe. Comme ces agents ne connaissent pas suffisamment cet autre type de matériel, cela pose de très nombreux problèmes.

### AC Malines

À l'AC de Malines aussi, il y a des équipes mixtes et les travaux sont effectués par des agents qui n'ont pas été formés à cet effet. Le personnel se pose des questions par rapport à la responsabilité en cas d'accident dû à une erreur humaine. De plus, se pose le problème de l'indemnité. Certains techniciens font du travail de SCST sans en toucher l'indemnité !

Les pièces de rechange posent problème : les étagères dédiées aux pièces de rechange courantes sont vides alors que les étagères qui sont garnies, le sont avec des pièces que l'on n'utilise pratiquement jamais. Les « tableaux blancs » que l'on a installés, servent à inventorier les pièces de rechange qui

manquent. On a déjà installé un deuxième « tableau blanc ».

Pour cette année, il est prévu de réviser 34 voitures de type I11. Étant donné qu'une seule est terminée à ce jour, l'objectif ne sera pas atteint. La direction de l'atelier prétend que le personnel ne collabore pas. Aussi, le personnel craint-il la fermeture de l'atelier à terme.

Il y a un important « overhead » : trop de personnes hautement qualifiées qui sont assises derrière leur PC et trop peu de personnes pour effectuer les travaux. Le personnel n'est pas toujours utilisé en fonction de sa qualification. Par exemple, des crocodiles sont remplacés par un technicien principal...

Il serait préférable de recruter à un niveau inférieur et de prévoir des possibilités de promotion via la formation ou des passerelles. Or, la plupart des formations qui se donnent actuellement, concernent SAP et BeLean.

### AT Stockem

Le type de matériel soumis à entretien est les AM 96 et les Desiro.

À Stockem, on a fait pression sur les gens pour qu'ils collaborent au projet de BeLean.

Le système SAP, BeLean et les kiosques engendrent du stress.

Il y a également des équipes mixtes pour les AM 96 et les Desiro.

### PE Courtrai

La pression sur les agents est forte. De plus, il n'est pas tenu compte des travaux imprévus.

### AT Bruxelles-Midi

L'AT de Bruxelles-Midi est chargé de l'entretien des trains à grande vitesse. Nombreux sont les problèmes auxquels aucune solution n'est apportée.

De plus, se pose le problème de la sous-traitance. Il y a environ 317 agents de la SNCB et quelque 200 du privé ! Cela en dit long !

## AT Anvers

Il y a un besoin urgent de formation ETCS. À l'heure actuelle, les travaux sont effectués par du personnel qui n'a pas été formé à cet effet.

## Conclusion

Il nous appartient comme Organisation syndicale de poser une réflexion objective sur la démarche BeLean. Si l'efficacité et la performance des ateliers doivent retenir toute notre attention, une amélioration fondamentale ne peut s'obtenir sans une réelle et appropriée collaboration du personnel.

Si l'idée de diminution du coût global des ateliers était une idée compréhensible et louable. Le postulat de départ de l'équipe BeLean était trop agressif, mal ciblé et surtout hors contexte d'une entreprise publique telle que la SNCB. Une démarche efficace aurait dû avoir de la pertinence et de la cohérence. Il s'avère que BeLean n'a pas été au rendez-vous et que globalement, il n'a pas reçu l'assentiment du personnel... pourtant la pièce maîtresse de tout changement.

Au terme de la période BeLean, il nous semble important de poser une analyse sur le rapport entre l'objectif, l'investissement et les améliorations escomptées : il est clair aujourd'hui que toute mesure de l'augmentation

de la productivité est impossible, que toute une série de perturbations organisationnelles (mal vécues par les travailleurs) sont nées du positionnement trop théorique des consultants et de l'idée BeLean. Donc force est de constater que nous sommes face à un véritable échec agrémenté d'un coût imbuvable aux yeux des travailleurs !

## Quelques remarques

- À quelques exceptions près (Cuesmes et Hasselt), l'implémentation du projet BeLean se déroule de façon très problématique.
- Partout dans les AT des équipes mixtes ont été créées (mécaniciens et électros) en fonction du type de matériel ou en fonction du type de travaux. Cette modification a provoqué mécontentement et désorganisation.
- En dehors des deux ateliers précités, BeLean a été imposé sans que le personnel ait eu son mot à dire.
- Aucune formation n'est prévue pour le nouveau matériel (Desiro et type 18) ni pour le système ETCS.
- Selon certaines rumeurs, le nouveau matériel serait acheté avec une clause dans le contrat prévoyant que la fourniture et la réparation des pièces de rechange seraient effectuées par le fournisseur.
- Il se dit qu'un service va être créé au niveau de la direction pour assurer

le suivi de BeLean...

- La pyramide des âges est élevée, ce qui est de nature à exacerber davantage encore la pénurie de personnel. Par ailleurs, il faudra être vigilant par rapport à la sous-traitance.
- L'approvisionnement en pièces détachées (réparation et achat) pose problème partout.
- Il convient de plaider pour le recrutement de personnel peu qualifié et de prévoir des programmes de formation et des possibilités de promotion. Ce serait un message positif à l'adresse du personnel.
- Il y a overhead de personnel hautement qualifié.
- Les travaux au système ETCS se font sans certification.
- La structure, l'avenir de notre statut et la dette de la SNCB suscitent l'inquiétude.
- Une révision barémique pour le personnel technique et l'élaboration d'une carrière pour le personnel technique sont souhaitables.
- Le personnel doit pouvoir bénéficier d'un recyclage régulier.
- S'il y a un gâteau à partager, il faut qu'il le soit **équitablement**.

*Rapporteurs*

*Claudy Deschaepmeester  
et Ludo Sempels*

## Compte rendu de la sous-commission paritaire nationale du 4 juin 2014

Avant de passer à l'examen de l'ordre du jour, la CGSP s'exprime par une déclaration au cours de laquelle elle met en exergue :

- La nébuleuse entourant la réorganisation d'Infrabel, en particulier le service I-I 2, dont les activités devraient progressivement glisser vers la filiale TUC Rail.

Nous réclamons tous les éclaircissements à ce sujet et souhaitons la transparence du dialogue social sur cette réforme des structures.

Nous rappelons notre ferme opposition à tous transferts d'activités vers

les filiales qui sacrifieraient l'emploi statutaire.

- Le retard dans l'octroi des jours libres et la situation particulière des agents de la SNCB (personnel de vente et de quai) à Bruxelles, certains d'entre eux accusent un reliquat de 150 jours !

Cette situation est la conséquence d'un manque d'effectif et de la diminution des contingents de recrutements.

Nous insistons sur l'urgence de la mise en place de mesures appropriées et, au nom du dialogue social, nous tirons la sonnette d'alarme.

- la situation des lauréats de l'épreuve de moniteur en soudage.

- En effet, bien que lauréats de l'épreuve organisée par l'avis 95 HR/2007, certains d'entre eux se voient refuser l'accès à la formation EWS pour une question de diplôme.

- Nous réclamons la mise en place d'une mesure transitoire.

- Le refus d'octroi de l'indemnité de déplacement à certains agents suivant une formation obligatoire.

- L'instauration du nouveau tarif à

bord qui ne bénéficie d'aucune campagne de publicité mais surtout qui souffre d'un manque d'information en faveur du personnel d'accompagnement. De plus, nous réclamons une compensation pour la perte des primes des agents concernés par cette mesure

- L'incompatibilité de cumul entre l'octroi des P177 (indemnité de déplacement) et P259 (travail supplémentaire). Nous contestons cette interprétation restrictive de la Direction.
- Le dossier des allocations pour les moniteurs de conduite et d'accompagnement qui est toujours sans suite.
- L'accès au grade d'opérateur de maintenance en faveur de certains agents de B-Stations.
- Une demande d'organisation d'une épreuve statutaire d'agent d'usinage et d'assistant clientèle.
- Le recrutement d'agents contractuels à l'AT d'Hasselt alors que des agents statutaires sont en attente d'une mutation vers ce siège de travail.
- La réforme interne des activités de factage pour laquelle nous exigeons des éclaircissements.
- La situation du personnel HR en région, en particulier les agents du service des allocations familiales qui seront supprimés d'emploi au 1<sup>er</sup> juillet.
- Les difficultés des agents info trafic liées au manque de personnel d'encadrement.
- La nécessité de l'organisation du Comité de la Masse d'habillement.

Le Président répond

- Qu'aucune décision de transfert d'activités d'Infrabel vers une filiale n'est intervenue et que la situation actuelle est figée. Le représentant d'Infrabel insistant sur la transpa-

rence qui entourera ce dossier et précise la volonté d'Infrabel d'assurer un dialogue social sur ce dossier.

Nous ne pouvons nous satisfaire de cette réponse qui se veut rassurante mais qui cache une autre réalité visant au transfert d'emplois statutaires vers la filiale TUC Rail dans les mois à venir. C'est inacceptable pour notre organisation.

- Que le Comité de Direction de la SNCB a approuvé le recrutement de 141 agents du mouvement (19 s/ chefs de gare adjoints et 122 s/chefs de gare).

Nous fustigeons la SNCB car cette décision est en deçà du contingent de 186 recrutements qui avait été fixé par la Direction. C'est intolérable et irrespectueux à l'égard du dialogue social.

Nous réclamons un réexamen de la situation, au regard notamment de la situation à Bruxelles. Le dossier sera représenté à la SCPN du 20/06.

- Que la situation des lauréats de l'épreuve de moniteur de soudage est à l'examen et que des contacts ont été pris avec les services concernés afin de dégager une solution. Une piste est suivie consistant à valoriser les formations acquises des agents afin de valider une équivalence à l'obtention du diplôme requis.
- Que l'octroi de l'indemnité de déplacement en faveur des agents suivant une formation obligatoire est prévu par la réglementation. Il demande de lui communiquer les situations litigieuses à ce sujet.

- Que le dossier relatif à l'instauration du tarif à bord sera réexaminé lors de la SCPN du 2 juillet en présence des fonctionnaires responsables de celui-ci.

- Que HR Rail n'autorise pas le cumul des P177 et P 259. Une justification écrite sera transmise aux OR. Nous contestons cette interprétation restrictive.

- Que l'allocation des moniteurs conduite et accompagnement sera à l'ordre du jour de la SCPN du 2 juillet.

- Que l'accès au grade d'opérateur de maintenance pour certains agents de B-Stations est toujours à l'examen.

- Que l'organisation d'une épreuve statutaire d'agent d'usinage et d'assistant clientèle sera examinée.

- Que la situation de l'AT Hasselt sera examinée.

- Qu'il existe 3 projets pilote (Liège, Bruges et Gand) au sujet de l'encadrement des agents info trafic. Nous souhaitons des informations quant aux résultats de ceux-ci et nous demandons qu'aucune mesure ne soit prise en attendant la réunion du 20 juin.

- Que la réorganisation des activités de factage sera examinée lors de la SCPN du 2 juillet.

- Que la situation des agents des allocations familiales a fait l'objet d'une large consultation et que des solutions ont pu être proposées au personnel.

Néanmoins, nous rappelons qu'il subsiste un problème avec un agent contractuel à Liège en faveur duquel nous insistons pour qu'une solution rapide soit trouvée.

- Qu'une réunion du Comité Masse d'habillement sera organisée prochainement.

## Ordre du jour

### 1) Approbation des PV n° 1127 et 1128

Ces documents n'étant pas disponibles, leur approbation est reportée à la prochaine réunion.

### 2) Statut du personnel - Chapitre VII - Droits et obligations du personnel

Le document n'étant pas complet, nous demandons son report à une prochaine réunion.

### 3) Allocation pour travaux spéciaux

Nous formulons quelques remarques, notamment au sujet du point 5 de l'annexe II et réclamons que nos demandes soient examinées.

### 4) Conditions d'accès au grade d'agent de sécurité spécialisé

Selon les dispositions du RGPS – Fascicule 501 – Titre III – Partie III, l'emploi d'agent de sécurité spécialisé est accessible, soit sur demande pour les officiers de police, soit via une épreuve publique.

HR Rail propose de rendre l'emploi d'agent de sécurité spécialisé également accessible par le biais d'une épreuve fermée réservée aux agents de sécurité statutaires.

Nous souhaitons que le classement des lauréats s'opère prioritairement en tenant compte de l'ancienneté des agents et pas à la faveur du nombre de points obtenus.

HR Rail ne partage pas notre point de vue et, à la suite d'un échange de vues, il est décidé que ce document reviendra à une prochaine réunion.

### 5) Organisation d'une épreuve spéciale pour l'accès à l'emploi statutaire de peintre

Une épreuve spéciale pour l'accès à l'emploi statutaire de peintre a été annoncée par les avis 45 et 152 H-HR/2013. Cette épreuve était uniquement accessible aux peintres temporaires ; les peintres contractuels n'ont donc pas pu y participer.

HR Rail propose d'organiser une nouvelle épreuve spéciale donnant accès à l'emploi statutaire de peintre, à laquelle auraient accès tous les peintres non statutaires, c'est-à-dire les peintres temporaires et les peintres contractuels, pour autant qu'ils remplissent les conditions générales d'admission prévues par le Statut du personnel.

Le document est approuvé

### 6) Document d'information - Entretien et nettoyage des gares et points d'arrêt non gardés

Pour l'exécution de l'entretien et du nettoyage quotidien des gares et des points d'arrêts non gardés, la direction B-Stations souhaite faire appel à des agents statutaires déclarés inaptes à leurs fonctions normales pour raisons de santé, ainsi qu'à des agents statutaires rendus disponibles.

#### Procédure

Nous intervenons pour souligner que le document ne reprend pas les informations que nous avons réclamées lors de la réunion de conciliation du 29 avril, à savoir l'identification des besoins réels et leur ventilation par siège de travail.

Dans ces conditions, nous déplorons l'attitude de B-Stations qui ne respecte pas ses engagements et renie une fois de plus le dialogue social.

Ensuite, le représentant SNCB nous communique que, selon les informations qui lui sont parvenues le jour même, les besoins sont estimés à 164 ETP pour l'ensemble des gares.

Après un échange de vues, nous refusons ce document et réclamons toutes les informations complémentaires pour la prochaine réunion.

### 7) Pensions : carrière mixte

Par son arrêt du 8 mai 2014, la Cour constitutionnelle s'est prononcée sur les recours en annulation de certaines dispositions de la loi du 13 décembre 2012 portant diverses dispositions modificatives relatives aux pensions du secteur public, introduits par plusieurs agents des Chemins de fer belges présentant une carrière mixte services roulants/services sédentaires. Ces derniers invoquaient notamment que ces dispositions créent une discrimination entre les membres du personnel roulant, selon que ceux-ci sont ou non encore membres du personnel roulant au moment où ils atteignent l'âge de la pension anticipée.

Pour rappel, la loi du 13 décembre 2012 précise et complète la loi du 28 décembre 2011 portant diverses dispositions, relative à la réforme des pensions.

Selon une lettre signée par le Ministre des Pensions, adressée au service des pensions de la SNCB Holding, les conditions d'âge et de carrière spécifiques à la pension anticipée du personnel roulant étaient, en application de ces deux lois combinées, uniquement applicables aux agents détenant un grade du personnel roulant au moment de leur mise à la pension (ou qui remplissaient déjà ces conditions au moment de quitter un tel grade).

Le Service des Pensions du secteur public (SdPSP) avait confirmé cette interprétation, malgré les contestations de la SNCB Holding.

La Cour constitutionnelle a considéré que cette interprétation était erronée : pour elle, la portée de l'article 115 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier (dite « loi unique »), qui fixe les conditions préférentielles de mise à la pension du personnel roulant, n'a pas été modifiée par les lois précitées. Elle a dès lors rejeté les recours en annulation.

Le 27 mai 2014, le SdPSP a fait savoir au service des pensions de HR Rail que le Cabinet du ministre des Pensions a marqué son accord sur la proposition du SdPSP de suivre l'interprétation développée par la Cour constitutionnelle.

Nous intervenons pour demander les mesures qui seront mises en place par HR Rail afin de respecter cet arrêt.

Un courrier sera adressé à tous les agents concernés (environ 40) afin de leur préciser la portée de cette décision et de solliciter leur choix quant à une date de départ à la retraite qui devra intervenir avant décembre 2014.

### 8) Document d'information : SNCB IT organisation

Nous prenons acte du document.

### 9) Mise à disposition externe personnel HR Rail - YPTO

Ce dossier est lié avec le point 8 de l'ordre du jour.

Nous refusons d'entrer dans une discussion au sujet d'un dossier qui organise le glissement d'activités statutaires vers une filiale.

Nous rappelons que, selon nous, il n'existe aucune pertinence au renforcement, par l'apport notamment d'agents statutaires, d'une filiale.

Les activités IT doivent être intégrées à la SNCB, à l'instar de ce qui a été réalisé par Infrabel.

Nous refusons ce document.

### 10) Prolongation du délai de validité de l'épreuve de s/chef de gare et s/chef de gare adjoint annoncée par l'avis 105 H-HR/2007

L'avis 96 H-HR/2014 prévoyait une prolongation de la validité des

épreuves de sous-chef de gare et sous-chef de gare adjoint « voyageurs » annoncée par l'avis 105 H-HR/2007 jusqu'au 30/06/2014.

Dans la mesure où il reste des lauréats sous-chefs de gare « voyageurs » et sous-chef de gare adjoint « voyageurs » qui n'ont pas encore pu être installés, HR Rail propose de prolonger la validité de l'épreuve de 6 mois supplémentaires. Le délai de validité de l'épreuve de sous-chef de gare « voyageurs » et de sous-chef de gare adjoint « voyageurs » annoncée par l'avis 105 H-HR/2007 serait donc prolongé jusqu'au 31/12/2014.

Le document est approuvé.

### 10) THI Factory

Le document sur les conditions de rémunération du personnel mis à disposition a été adapté suite aux négociations précédentes. La notion de « Bonus mensuel » fait son apparition, mais malgré notre demande, les échelles restent inchangées. La prime

(TD) pour la connaissance d'un deuxième réseau étranger est augmentée et une prime (TM) pour la connaissance de la langue allemande est créée.

Nous insistons à nouveau pour trouver une solution afin de conserver à la SNCB les connaissances conduite grande vitesse, afin de pouvoir continuer à alimenter le cadre THI Factory.

Le document est approuvé.

Prochaine réunion de la SCPN le 20 juin 2014.

*Pierre Lejeune - Michel Praillet  
Secrétaires nationaux*

## TRIBUNE

## SOMMAIRE

### Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • L'Europe que nous voulons – La FSESP en Congrès
- 4 / Campagne • Le saviez-vous ? Le 23 juin, c'était la Journée internationale des services publics !
- 6 / Comité A • CCT 109 – La motivation du préavis
- 7 / Le mot qui pue • L'austérité
- 8 / IRB • Évoluer pour mieux rencontrer nos objectifs

### Infos CHEMINOTS

- 9 / Édito • Un arrêt sur image
- 10 / On-Board Personnel Advisory Group ETF – Motion du groupe d'experts / Groupe de travail « Ateliers B-Technics » du 9 mai 2014
- 13 / Compte rendu de la sous-commission paritaire nationale du 4 juin 2014

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

Éditeur responsable : Gilbert Lieben - Place Fontaines, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11