

# TRIBUNE



PB-PP | B-00802  
BELGIE(N)-BELGIQUE

JUIN 2015

**CHEMINOTS**

**CGSP**

**FGTB Services Publics**

## Travailler jusqu'à 67 ans ?

71<sup>e</sup> année - n°6 - Juin 2015 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



**DOSSIER P. 4**



**ÉDITO**  
Les raisons de  
la colère  
P. 3



**LE MOT QUI PUE**  
Team building  
P. 7



**CHEMINOTS**  
Une compte  
de pommes et poires !  
P. 9

## Grève des services publics du 22 avril 2015

### Remerciements

Cher(e)s Camarades,

Nous tenions à vous remercier pour votre dévouement lors de ces 24 heures de grève. Nous avons, ensemble, souligné l'importance de services publics forts, abordables et durables.

Notre combat est loin d'être facile et il n'est pas terminé. Les différents gouvernements de ce pays ne sont pas encore prêts à renoncer à leurs mesures d'économies néfastes comme la réforme des pensions. Nous avons donc du pain sur la planche si nous voulons les empêcher de mener une politique de détricotage des services publics.

Nous espérons également pouvoir compter sur vous dans les prochaines semaines et les prochains mois afin de poursuivre notre lutte aux côtés de nos camarades de la FGTB !

*Michel Meyer, Président*



## Permanences fiscales

### Huy

Le mercredi 17 juin, de 9h à 12h et de 13h à 15h à la Régionale, rue du Neufmoustier, 8.

### Liège

Les jeudis 18 et 25 juin, de 9h à 12h et de 14h à 16h à la Régionale, Salle Yerna, 2<sup>e</sup> étage, place Saint-Paul, 9/11.

## DANS NOS RÉGIONALES

### Hainaut occidental

#### Voyage en Bourgogne

L'Amicale des Pensionnés organise un voyage en Bourgogne les 18, 19 et 20 août 2015.

Visites de Langres, Beaune, Savigny, Caves patriarcale avec dégustation, Auxerre et croisière sur l'Yonne.

Prix : 305 €/personne (2 nuits en 1/2 pension, visites comprises). Inscriptions pour le 1<sup>er</sup> juillet au plus tard.

Renseignement complémentaire à la Régionale, le mardi après-midi de 14h à 16h.

### Huy

#### Après-midi récréatif

Le Comité intersectoriel Pensionnés organise son après-midi récréatif le **13 juin à 14h30** dans la salle de la Maison du Peuple, rue du Val Notre Dame, 323 à Moha.

Inscriptions pour le 10 juin au plus tard :

- au secrétariat de la Régionale, rue du Neufmoustier, 8. Tél. : 085/82 45 55, les lundi, mardi, jeudi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h ; les mercredi et vendredi de 8h30 à 12h30 ;
- par e-mail : bernadette.parmentier@cgsp.be

NB : Lors de votre inscription, communiquez votre n° de téléphone et/ou votre adresse e-mail.

**Pour votre information**, les Pensionnés organiseront, début septembre, une excursion dans la région (Nismes-Viroinval). Une invitation personnelle vous parviendra dans le courant du mois d'août.

### Luxembourg

#### Congrès statutaire 2016

Le samedi **30 janvier 2016** se tiendra le Congrès statutaire intersectoriel de la Régionale du Luxembourg.

Un appel aux candidatures est lancé pour les mandats suivants :

- un secrétaire régional intersectoriel : Olivier Dulon, sortant et rééligible ;
- 2 vérificateurs aux comptes et 2 réserves : Nadine Schoentgen, Catherine Malherbe, Robert Schiltz et Pierre Monvoisin sortants et rééligibles.

Les élections se dérouleront conformément au Règlement intersectoriel de la Régionale du Luxembourg ainsi qu'aux statuts de la CGSP fédérale.

Les candidatures doivent être adressées par lettre recommandée pour le 5 juin 2015 à 12h, à :

CGSP

Roland Bastogne

Président

Rue des Martyrs 80 - 6700 Arlon

## Les raisons de la colère

Disons-le d'emblée, la mobilisation n'est pas à la mesure des enjeux. Le problème ne vient certainement pas des travailleuses et travailleurs des services publics ou du secteur privé. Les choix stratégiques des organisations syndicales ont décontenancé ceux qui voulaient dire à ce gouvernement que cela suffit. La partie est-elle donc perdue ? Bien sûr que non et, au contraire, plus que jamais nous devons nous mobiliser. Particulièrement, les enjeux des services publics deviennent vitaux. Demain, la privatisation totale guette les entreprises publiques. Leurs effectifs jugés *pléthoriques* ne permettent même plus la prise des congés légaux à leurs travailleurs...

Les attaques sur les pensions publiques se font tous azimuts : les périodes assimilées, l'âge de la retraite, les carrières mixtes et même les organismes chargés de traiter les pensions (SDPSP, ONP, HR-Rail...).

Le saut d'index touchera encore plus les travailleurs publics car, contrairement au secteur privé où existe, si ténue soit-elle, une marge salariale, dans les secteurs publics ce sera 0,0 !

Le non-remplacement d'agents, la réduction des budgets de fonctionnement ne permettent plus à nos administrations de... fonctionner. Les conditions de travail sont désastreuses et le stress psychosocial se développe à une vitesse exponentielle parmi les travailleuses et les travailleurs. L'accueil des usagers et le service dû aux citoyens de ce pays sont devenus impossibles et si l'agressivité rencontrée aux guichets ou au contact de la population ne peut trouver de justification, elle n'en est pas moins explicable.

Ce gouvernement, avec un cynisme auquel nous ne devons pas nous habituer, invente presque chaque semaine de nouvelles décisions toutes plus antisociales et plus vexatoires pour le monde du travail les unes que les autres. Les atteintes aux syndicats se multiplient.

**Face à cette attitude, nous devons reprendre la lutte dans toutes les formes possibles.** Le gouvernement divise les travailleurs et travailleuses pour éviter de se trouver face à un front uni. Nous devons démonter cette pratique et unifier les luttes, que ce soit face au gouvernement fédéral, aux gouvernements des entités fédérées ou vis-à-vis des pouvoirs locaux lorsqu'ils sont pris des mêmes frénésies humiliantes (licenciements de contractuels, privatisation ici de l'entretien ménager, là-bas des repas scolaires, etc.)

Le mois de juin est habituellement, d'un point de vue social, un mois plus calme : les premiers collègues qui prennent des vacances, du moins ceux qui y parviennent encore, l'enseignement en période d'examens...

Malgré ces contingences, le mois de juin 2015 sera chaud : mobilisations, concentrations et manifestations vont se multiplier. En effet, la pression va s'intensifier. Nous nous attendons au pire cet été de la part de ces droites réunies, mais qu'elles ne pavoient pas : nous serons au rendez-vous !

Le combat doit continuer, il n'est pas possible d'imaginer encore quatre années de cette politique inefficace économiquement et scandaleuse socialement. Ne plus montrer de signes de faiblesse et de division, telle est notre obligation.

**Tous ensemble contre ce gouvernement des droites et des rentiers !**

# Travailler plus longtemps pour une pension moindre !

*Le mercredi 22 avril, la CGSP a décrété un mot d'ordre de grève partout en Belgique. Le même jour, le Parlement fédéral discutait d'une loi qui restreint les pensions des fonctionnaires et qui vise à les aligner sur celles, plus faibles, du secteur privé.*

Le Ministre des Pensions ne cesse de déclamer par presse interposée que le but n'est pas d'obliger les gens à travailler jusque 67 ans, que seuls 10 % des travailleurs seraient concernés.

Force nous est de constater que toutes les mesures prônées par ce gouvernement antisocial vont au contraire faire en sorte que peu de gens pourront encore prétendre à une pension anticipée.

## 1. Relèvement de l'âge légal de la pension de retraite

Le gouvernement a décidé lors du Conseil des Ministres du 3 avril 2015 de porter l'âge légal de la pension de retraite à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030. Cela sans aucune concertation avec les interlocuteurs sociaux ! Ces mesures viseraient à garantir le système des pensions à moyen et long terme. Il s'agit bien sûr d'une pétition de principe car aussi longtemps que le taux de chômage, et singulièrement celui des jeunes, ne sera pas redescendu sous les 5 %, vouloir faire travailler les plus âgés plus longtemps est non seulement une ineptie, c'est une arnaque ! En effet, les « seniors » dont les employeurs ne veulent plus se retrouver au « chômage » avec des allocations plus basses que le montant espéré de leur prépension ou de leur pension ! S'ils ne sont tout simplement pas exclus du droit aux allocations...

D'autre part, s'il s'agissait de faire face au « papy-boom », pourquoi n'appliquer la mesure que dans 10 ans alors qu'à ce moment le problème ne se posera plus ? Tout cela est purement idéologique : ce qui est en jeu, ce n'est ni l'équilibre des finances, ni la dette publique, mais bien la privatisation des systèmes de pensions.

## 2. Pension anticipée : conditions de carrière et d'âge

La condition de carrière minimale pour pouvoir prétendre à la pension anticipée passera à 41 ans en 2017 et à 42 ans en 2019. L'âge auquel on pourra prendre sa retraite anticipée est porté à 62,5 ans en 2017 et à 63 ans en 2018. Autant dire que la prépension sera pratiquement inaccessible à beaucoup de travailleurs. Ce gouvernement oblige donc les travailleurs à rester actifs aussi longtemps que possible tout en supprimant la possibilité de diminuer la pénibilité du travail en fin de carrière !

## 3. Restriction, voire suppression des périodes d'assimilation

Les périodes d'inactivités professionnelles prises en compte dans le calcul de la durée de carrière seront restreintes, voire supprimées. Ainsi par exemple, l'assimilation des périodes d'inactivité pour le crédit-temps sera limitée à 12 mois, et sera complètement supprimée dans le cas du crédit-temps sans motif.

## 4. Pension de survie

L'âge du conjoint survivant sera porté à 50 ans en 2025 et à 55 ans en 2030, pour pouvoir prétendre à l'obtention d'une pension de survie.

## 5. Le bonus pension

Le bonus pension est supprimé dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Il donnait des droits de pensions supplémentaires aux personnes qui souhaitaient continuer à travailler alors qu'elles pouvaient s'arrêter. La seule mesure positive dans le Pacte de solidarité entre les générations relatives à l'allongement de la carrière est désormais abrogée...

## 6. Cumul – Plafonds pour le travail autorisé

Le gouvernement entend désormais permettre le cumul illimité d'une pension de retraite avec les revenus d'une activité professionnelle, soit à 65 ans, soit après 45 ans de carrière. Toutefois, les revenus professionnels

perçus en cas de cumul avec une pension de retraite n'ouvriront aucun droit supplémentaire à la pension légale. Les limites de cumul sont maintenues en cas de pension anticipée.

## 7. La suppression de l'« assimilation des périodes en tant que personnel contractuel du service public » dans le calcul de la pension des fonctionnaires

L'entrée en vigueur de cette mesure est liée à une pension du deuxième pilier avec un niveau de cotisations suffisant pour les agents contractuels.

## 8. La bonification pour diplôme et le droit à la pension anticipée

La bonification pour diplôme est une disposition qui permet de valoriser les années d'études (de deux à sept ans) qui vous ont permis d'obtenir le diplôme (études supérieures ou universitaires) qui était exigé comme condition à votre recrutement. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour un diplôme de 4 ans et plus, la durée d'études prise en considération pour l'ouverture du droit à la pension, est progressivement diminuée de 6 mois par année calendrier. Tous les agents des services publics ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur devront donc travailler plus longtemps !

## 9. Tantièmes préférentiels

Le gouvernement veut également prendre une mesure visant à ce que tous les droits à la pension soient constitués au tantième 1/60<sup>e</sup>, tant pour le calcul que pour l'accès à la pension, sauf pour les métiers lourds dans le secteur public. Mais ici aussi ce dossier est renvoyé à la Commission nationale des Pensions. Bien malin qui pourrait dire ce que ce gouvernement veut signifier par « métiers lourds » ! Il semblerait d'ores et déjà que les métiers *stressants* ne seraient déjà pas compris comme métiers lourds... (Sic). À suivre !



## Mourir au travail ?

Bien qu'il y ait eu désaccord des trois syndicats siégeant au Comité A, la loi reprenant les dispositions en matière de pensions du secteur public a été votée lors de la séance plénière de la Chambre du 22 avril 2015.

Alors, lorsque le Ministre des Pensions déclare que l'intention n'est pas d'obliger les gens à travailler jusque 67 ans, il ment !

Si vous entrez sur le marché du travail à 26 ans après avoir fait des études universitaires, qu'il vous faut 42 ans de carrière pour pouvoir demander votre pension anticipée, vous vous retrouvez donc à l'âge de 68 ans, soit un an après l'âge légal et donc vous aurez bien travaillé jusqu'à 67 ans. Eh oui, la suppression de la bonification pour diplôme fait que votre compteur ne s'implémente qu'au moment où vous commencez à travailler.

Ce gouvernement veut nous faire mourir au travail et pour celles et ceux d'entre nous qui arriveront à prendre leur pension, si le montant de cette dernière est insuffisant, pour autant que nous ayons une carrière complète (45 ans d'activité) ou atteint l'âge de la pension légale (65, 66 ou 67 ans), il nous sera toujours possible de cumuler avec les revenus d'un travail pour autant que notre santé le permette...

Dans le cas contraire, il devrait nous rester la charité, à défaut d'une sécurité sociale digne de ce nom...

*Dossier réalisé avec le concours du Camarade Roland Vansainge*

## Quel rôle les interlocuteurs sociaux peuvent-ils encore jouer ?

*Communiqué de presse de la FGTB et du Front commun du 23 mars 2015*

### La pension à 67 ans n'est pas une solution

Alors qu'il s'était engagé à organiser une véritable concertation avec les interlocuteurs sociaux concernant les pensions des secteurs public et privé, le gouvernement ne désire pas que le futur Comité national des Pensions prenne position sur le relèvement de l'âge de la pension à 67 ans et préfère diviser les dossiers. Après avoir supprimé le bonus pension, après le saut d'index sur tous les revenus de remplacement, y compris les pensions, après avoir décidé en Conseil des Ministres de supprimer la bonification pour diplôme dans le calcul de la pension des travailleurs du secteur public, le gouvernement veut passer à la vitesse supérieure.

Le Ministre Bacquelaine a demandé cette après-midi au Comité de gestion de l'Office national des Pensions (ONP), de se prononcer sur une des mesures phare de ce gouvernement : le report de l'âge de la pension à 67 ans. Le Ministre n'attend donc pas la Conférence nationale sur les pensions, qui est en conséquence partiellement vidée de sa substance. Pourtant, l'accord gouvernemental stipulait bien que : « *Les modalités concernées feront objet des concertations au sein du Comité national des Pensions* ». Ce Comité n'a même pas encore été créé.

Les organisations syndicales, en front commun, s'opposent à ce report de l'âge de la pension à 67 ans. Pas pour le plaisir de dire « non » ou parce qu'elles sont par principe opposées à une réforme des pensions, mais parce que cette réforme est socialement injuste et économiquement absurde.

**Socialement injuste** parce que les mesures imposées par le gouvernement appauvriront tous les pensionnés. Parmi ceux-ci, une majorité de femmes déjà largement sanctionnées en matière de salaires et de pensions. Pour rappel, la Belgique a déjà les pensions parmi les plus basses d'Europe. Le saut d'index, la suppression du bonus pension et le détricotage des pensions des services publics ne feront qu'augmenter le nombre de pensionnés pauvres.

**Socialement injuste** aussi parce qu'obliger les plus anciens à travailler jusqu'à 67 ans, c'est encore repousser l'accès au travail pour les plus jeunes et les 600 000 chômeurs de ce pays.

**Économiquement absurde** parce que vouloir obliger à travailler plus longtemps augmentera les dépenses de sécurité sociale liées aux allocations d'invalidité et aux chômeurs âgés.

Enfin, les organisations syndicales jugent cette mesure dangereuse pour la santé des travailleurs. En Belgique, l'espérance de vie en bonne santé est de 64,85 ans à la naissance (64,3 ans pour les hommes et 65,4 ans pour les femmes). Elle est nettement moins élevée pour les personnes dont la situation économique et sociale est pénible. De nombreux travailleurs usés par des conditions de travail éprouvantes ne parviendront pas à tenir le coup aussi longtemps.

Pour tous ces motifs, nous nous opposons au report de l'âge de la pension à 67 ans !

Face à l'attitude du gouvernement, le front commun syndical entreprendra toutes les actions nécessaires permettant la prise en compte des intérêts de tous les travailleurs et l'amélioration de la situation de tous les pensionnés du pays. ■

# SUPPRIMER LE STATUT COHABITANT !

*Le secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale, Bart Tommelein (Open VLD), veut rendre possibles les contrôles à l'improviste chez les chômeurs soupçonnés de fraude au domicile. Sont principalement visées les fausses domiciliations, soit de personnes n'habitant en réalité pas en Belgique, soit de personnes se déclarant isolées alors qu'elles sont en fait cohabitantes.*

*Yves Martens, du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion, fait le point pour nous sur ce dossier.*

À l'heure actuelle (et depuis 2000), ce contrôle suit une procédure bien définie : sur base de soupçons, une convocation est émise par l'ONEM, mentionnant le motif du contrôle. Après cet entretien, et si les soupçons de fraude subsistent toujours, une proposition est faite au chômeur d'une visite domiciliaire qu'il doit une première fois accepter par écrit. Celle-ci est ensuite annoncée 10 jours à l'avance et le chômeur donne un deuxième accord par écrit au moment de la visite.

Dans les faits, la visite à domicile n'est quasi jamais nécessaire (en 2014 une centaine sur 32 536 investigations), en particulier pour coincer les chômeurs vivant hors de Belgique. En effet, si une personne vit en réalité à l'étranger, elle ne pourra se rendre dans les temps à la convocation à l'ONEM et sera suspendue dès le lendemain de l'absence à ce rendez-vous. Reste la question des personnes se déclarant isolées alors qu'elles sont en fait cohabitantes. On prétend que cette fausse déclaration vise à toucher une allocation plus élevée. En réalité, c'est une manière de voir les choses qui est inexacte. En effet, le cohabitant (qui, le plus souvent, est une cohabitante), quand il/elle travaille, cotise de la même façon que tous les autres travailleurs. Dans un système d'assurance comme l'est le chômage, il n'est pas acceptable qu'après avoir cotisé pleinement,

l'assuré(e) reçoive ensuite une indemnisation moindre sous prétexte qu'il vit avec quelqu'un. Imaginez si votre assureur auto ne prenait en charge que la moitié des dégâts causés par un accident à votre véhicule parce que vous êtes marié(e) ! Personne ne l'accepterait ! C'est pourtant comme cela que fonctionne l'assurance chômage depuis 1981 !

## Individualiser les droits

Depuis, de nombreuses associations, en particulier féministes, revendiquent l'individualisation des droits et donc la suppression de ce statut cohabitant. Car, outre qu'il est contraire à la logique d'assurance, il place de nombreuses personnes dans des situations de précarité insupportables. C'est ainsi que, pour ne pas percevoir 400 euros de moins, certains vont par exemple se domicilier à une adresse où ils n'ont qu'une boîte aux lettres. Celle-ci leur sera souvent louée chère (autour de 250 euros). Cette « fraude » va donc surtout profiter à quelqu'un qui exploite la précarité du chômeur, alors que ce dernier a besoin de ce petit surplus pour survivre. Avant d'être une « fraude », il s'agit donc d'abord et avant tout d'une discrimination. La façon dont on la pourchasse est déjà très intrusive et viole clairement la vie privée. Réinstaurer les visites à domicile inopinées ne ferait qu'aggraver cette situation et est disproportionné en regard de l'objectif poursuivi.

## Rien à se reprocher, rien à craindre ?

Il est par ailleurs faux de prétendre que « ceux qui n'ont rien à se reprocher n'ont rien à craindre » comme l'ont clamé plusieurs représentants MR (dont Denis Ducarme) ou le cdH Maxime Prévot. En effet, une partie du ciblage se fait sur l'analyse des consommations d'énergie des chômeurs. Ce qui suppose la définition d'une norme en dessous et au-dessus de laquelle une consommation d'énergie serait considérée comme « anormale ». Or, la consommation d'énergie d'un ménage est extrêmement dépendante

de nombreux facteurs tels que l'état et la taille du logement, les équipements présents et les habitudes de consommation. Très souvent, les allocataires sociaux sont locataires de logements mal isolés très énergivores. Inversement, une sous-consommation peut être due à de graves situations de privation de chauffage.

Plusieurs propositions ont été formulées depuis plus de 30 ans pour mettre fin à cette discrimination et donc pour supprimer le statut cohabitant. Un avis de la Cour des comptes, datant de 2012, a chiffré l'individualisation des droits en aide et sécurité sociale couplée au relèvement de toutes les allocations au moins au niveau du seuil de pauvreté à une somme oscillant entre 5 et 8 milliards d'euros. Ceci alors qu'une véritable lutte contre la fraude fiscale rapporterait selon une étude l'ULB la somme bien plus forte de 20 milliards !

N'hésitez pas à consulter le site et la revue du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion : [www.ensemble.be](http://www.ensemble.be) ■



Illustration de Titom, mise à disposition selon la licence Creative Commons by-nc-nd 2.0 [www.titom.be](http://www.titom.be)

## Team building

*Team building* : mot d'origine anglaise signifiant construction d'équipe. Ce concept est né au début des années 1980. Son objectif principal est de resserrer les liens de l'équipe et sa stratégie vise à dépasser les conflits d'intérêts (donc toute lecture de classe) pour susciter l'identification du personnel à l'entreprise et obtenir un consensus sur des objectifs prioritaires.

Le Team Building fait partie de ces outils du management qui œuvrent à l'adhésion à la culture d'entreprise et les services publics ont pu y goûter.

Les pays anglo-saxons, en premier, ont mis en avant le régime de New Public Management, soit la nouvelle gestion publique, supposée introduire dans le secteur public les recettes du secteur privé. Et sous le masque vertueux de l'efficacité et du résultat, ces techniques de gestion ont été mises en œuvre.

Cette gestion se base sur les méthodes managériales du privé, où la concurrence est le modèle général, et où toute activité devient objet de mesure et de calcul de la rentabilité.

Cette introduction exclusive de critères issus du privé dans le secteur public se manifeste notamment par l'apparition de tableaux de bord et la prolifération des outils du management moderne. Le travailleur se voit jaugé à l'aune du nombre de dossiers traités.

La qualité de l'accueil et la complexité variable des dossiers n'entrent pas en ligne de compte.

### Éloge de l'effort ?

Les valeurs de performance et de productivité sont mises en avant, avec l'instauration de la concurrence et de la responsabilité personnelle, l'éloge de l'effort et de la récompense. Les critères d'efficacité et de rentabilité, les techniques d'évaluation, s'imposent partout comme autant d'évidences indiscutables.

Cette introduction de critères privés entraîne à sa suite des valeurs et des pratiques qui, via le développement d'une bureaucratie qui lui est propre

(audits, task forces...), vont pénétrer jusqu'au cœur du service public. La nouvelle gestion publique témoigne donc du « remplacement du jugement, de l'éthique et du contrôle professionnels par les pratiques du management assimilées en bloc

– audit, inspection, surveillance, efficacité, rentabilité – en dépit du fait que ni le rôle public ni les objectifs d'utilité publique des fonctionnaires ne peuvent être adéquatement redéfinis ou évalués en ce sens »<sup>1</sup>.

Cette métamorphose de l'appareil public se traduit aussi par la fixation d'objectifs inatteignables, par l'établissement de classements dénués de toute pertinence sociale, par la surveillance perpétuelle, par l'hypertrophie des procédures et le

cloisonnement des tâches.

En fin de compte, l'agent public se résume de plus en plus à sa production évaluable. Cette gestion évince la dimension qualitative du travail. Et comme l'évaluation finit par commander toute l'activité, elle induit également un autre danger : « *le contrôle requiert un management étendu. Outre la marchandisation, il s'agit ici de la deuxième plaie : la fonction principale de la couche supérieure consiste à se maintenir par le contrôle permanent des autres* »<sup>2</sup>.

Or, contrairement aux idées reçues, le management n'entraîne pas nécessairement l'innovation. La recherche du résultat et de l'efficacité s'accommode en effet mal de la prise de risque et de



tâtonnements et va plutôt promouvoir la répétition d'actes mécaniques.

### Des services publics

#### « canada dry »

L'introduction des critères de ces critères de gestion et de leur lexique contraint le secteur public à adopter les réflexes du privé et brouille ainsi encore un peu plus la distinction entre les deux.

Le team building fait donc partie de ces outils d'un système qui rend fou et qui adresse constamment au travailleur des injonctions paradoxales comme par exemple le fait de devoir faire plus avec moins.

Un système qui rend fou par les injonctions qu'il donne et par les outils de gestion qui ont été construits pour traduire en chiffres la production et permettre une destruction sans nom des services publics.

Et pièce par pièce, ce processus a été mis en œuvre pour en arriver à ce que l'on pourrait appeler une version « canada dry » des services publics : ça en a le goût, ça en a l'odeur, mais ça n'est plus du service public. ■

1. Stuart Hall, *Le populisme autoritaire, Puissance de la droite et impuissance de la gauche au temps du thatchérisme et du blairisme*, Paris, Éditions Amsterdam, 2008, p. 188.

2. Paul Verhaeghe, *De neoliberale waanzin, efficiënt, flexibel en verstoord*, Brussel, VUB Press, 2012, p. 29.

**Le team building fait partie des outils d'un système qui rend fou et qui adresse constamment au travailleur des injonctions paradoxales comme par exemple le fait de devoir faire plus avec moins.**

## À Bruxelles, la pauvreté se conjugue **au féminin pluriel** !

*À l'occasion de son rapport annuel, l'Observatoire de la santé et du social bruxellois s'est demandé si la précarité et sa conséquence immédiate, la pauvreté, était liée à un sexe. La réponse n'étonnera aucun militant attentif à l'évolution régressive de notre système de protection sociale. À Bruxelles la pauvreté est majoritairement féminine et liée à la monoparentalité et tout aussi massivement issue de l'immigration.*



L'originalité de l'évaluation tient au fait qu'elle repose à la fois sur des données statistiques rigoureuses et des entretiens. La parole des victimes, des laissées pour compte du marché du travail, revêt dès lors presque autant d'importance que celle développée par les experts en analyse statistique. Pauvreté et précarité en redonnent des expériences quotidiennes et concrètes, intrinsèquement liées par un engrenage infernal mais logique. Tout travailleur sait qu'un emploi de qualité, correctement payé lui donne accès non seulement au logement mais aussi aux prestations sociales qui lui sont liées ; à la santé ; à l'hygiène ; à l'alimentation ; à l'enseignement ; à la formation ; à la culture.

La précarité et la pauvreté d'une partie des Bruxelloises nous renvoient l'image des différents manques que provoque de façon quasi mécanique l'absence de services publics suffisamment présents et puissants pour faire barrage à la logique implacable du marché. La chose est évidente en matière de logement, elle l'est tout autant en matière d'emploi qu'il s'agisse, par exemple, d'offrir un service public de garde d'enfants suffisant,

particulièrement dans les communes pauvres ; ou de veiller à la qualité de l'emploi des moins qualifiées qui se retrouvent dans des régimes de temps partiel, précaires quand l'employeur ne leur laisse tout simplement pas d'autre choix que le travail au noir... ou la porte.

La vie quotidienne s'égrène donc entre débrouille (petits boulots, banques alimentaires, petites fraudes nécessaires causées par la misère...), pauvreté et dépendance vis-à-vis d'un compagnon, d'un employeur et/ou d'un service d'aide sociale public et de plus en plus souvent privé. La lecture du rapport invite à quelques réflexions :

1. Quelle que soit la sincérité de l'engagement de ces organismes privés, leur importance croissante signe une terrible régression en terme de droit, chèrement acquis par l'action des travailleurs, au profit d'un retour toujours dangereux à la charité privée.
2. Il est inapproprié à l'heure actuelle de parler de « risque » de pauvreté dans certaines situations, car le retrait du service public nous inviterait plutôt à parler de probabilité de pauvreté. Parler, comme on le fait trop souvent de risque dû à des accidents de la vie en devient non seulement indécent mais quasi mensonger.
3. L'exclusion a un sexe et une origine. C'est intolérable pour des militantes et militants syndicaux égalitaristes qui savent que l'exploitation des unes permet de faire pression sur le salaire des autres, d'autant plus quand l'éloge à tout va de la diversité peut cacher un racisme profond qui se cache derrière un discours méritocratique.
4. Les délégués et militants syndicaux doivent être particulièrement attentifs aux paramètres et critères statistiques qui leur sont présentés ; certains permettent mieux que d'autres de saisir la discrimination sexuelle.
5. L'évolution à Bruxelles sur plusieurs années n'incite guère à

l'optimisme. Sur tous les fronts la situation ne fait que s'aggraver et touche toutes les classes d'âge. Notre région est frappée d'un syndrome de chronicité de la précarité, entraînant la pauvreté du fait de la conditionnalité sans cesse croissante de l'accès aux revenus de remplacement.

6. Enfin la maigreur des budgets publics à Bruxelles et les transferts de tâches, notamment en matières d'emploi et d'allocations familiales, doivent nous inciter à la plus grande vigilance : la tentation est grande pour les autorités bruxelloises de réserver l'accès de certains services voire de certaines prestations aux plus pauvres ou aux plus précarisées : par exemple pour l'accès aux crèches publiques, au prétexte que la classe moyenne a d'autres possibilités.
7. Ce serait alors une régression majeure à la fois, pour le droit des femmes et le droit des travailleurs : le retour pur et simple à la maison pour les femmes, la garde familiale par les grands-parents (pour autant qu'eux-mêmes soient pensionnés ce qui est de moins en moins probable) voire la garde dans des services privés coûteux ou peu onéreux mais de piètres qualités, avec toutes les dérives et tous les risques que cela entraînerait pour les enfants.

Un scénario de cauchemar, Camarades ? Du tout, une simple probabilité qui incite la CGSP-Bruxelles à élever sa vigilance par rapport à ce phénomène social et à lutter pour des politiques correctrices des inégalités qui touchent spécifiquement citoyennes et travailleuses.

*Jean-Pierre Knaepenbergh  
Secrétaire général de l'IRB-CGSP  
avec la collaboration de Gratia Pungu  
et de la Commission Femmes de l'IRB*

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







## Une compote de pommes et poires !

Au moment d'écrire cet éditto (le 12 mai), les travailleurs du rail sont soumis à une enquête sur la productivité au niveau de la SNCB.

Un véritable mépris pour les Cheminots !

Si le CEO de la SNCB déclare que l'étude se limite à des comparaisons par rapport aux autres compagnies ferroviaires européennes, il ne faut pas se leurrer, la vraie question est : le personnel travaille-t-il assez ?

Contrairement aux déclarations de Jo Cornu, la CGSP Cheminots ne refuse pas de se regarder dans la glace et de plus ne mélange pas pommes et poires.

Une telle compote risque de coûter très cher et provoquer l'indigestion.

Au lieu de jeter l'argent par les fenêtres, les responsables de la SNCB feraient beaucoup mieux de corriger les contingents des recrutements. D'engager suffisamment de personnel afin d'assurer un service public de haute qualité.

C'est la seule manière de rivaliser avec d'autres opérateurs !! Si un jour... on doit faire face à une libéralisation.

Comment ne pas bondir à l'annonce de ce type d'enquête lorsque le personnel est en « sur-régime ».

C'est un véritable affront !

Il est heureux que certains Cheminots acceptent de travailler sept jours sur sept avec un courage exemplaire.

En effet, pour les non-cheminots, une situation pareille est incompréhensible. Pourtant, travailler une semaine sans repos pour que les trains puissent rouler est la fierté des travailleurs du rail.

Il ne faut pas oublier les risques inhérents à cette situation : stress, maladie, épuisement...

Nous devons aussi mettre en évidence le non-respect de la réglementation en vigueur au niveau des jours de congé.

En effet, 45 000 jours n'ont pu être octroyés en 2014 !

Un vrai scandale !

Alors faut-il vraiment une enquête lorsqu'il y a un manque flagrant de personnel ?

Non ! Juste prévoir un recrutement cohérent.

En 2015, HR-Rail a l'autorisation de recruter seulement 1 500 nouveaux Cheminots par rapport à 3 000 départs à la retraite...

Monsieur Cornu,

Nous sommes peut-être de l'autre côté du miroir mais il est évident que cette enquête va à l'encontre de tout bon sens.

Si le gouvernement continue à diminuer la dotation des Chemins de fer, il faut oser dire à la Ministre que nous serons dans l'incapacité de relever les défis de demain.

Pour aller de l'avant et assurer l'avenir de la société, il faut s'entourer de vrais Cheminots et éviter les « clowns » qui n'ont qu'un seul objectif : se remplir les poches.

*M. Abdissi  
Président*

## Commission paritaire nationale du jeudi 30 avril 2015

*L'ordre du jour comportait principalement l'examen de l'information économique et financière des trois entreprises.*

Néanmoins, la CGSP-ACOD, lors de sa déclaration liminaire, a ouvert la discussion sur plusieurs points sensibles de l'actualité.

En effet, des documents confidentiels ont été jetés en pâture à la presse et, le moins que l'on puisse dire, c'est que ces fuites sont révélatrices d'un acharnement contre les Organisations syndicales. Ces méthodes sont tout à fait inacceptables et nous les dénonçons fermement !

Nous considérons que, cette fois, l'étau se resserre étant donné que contrairement au CA (Conseil d'administration) de la SNCB, le CA d'HR-Rail n'est composé que de quatre administrateurs et d'un Commissaire du gouvernement...

Monsieur Cornu, très embarrassé, se défend en niant toute implication et déclare que cette situation perdure et reste ingérable !

La CGSP-ACOD relève également que des dossiers d'une importance capitale sont déjà ou seront très bientôt à l'agenda, à savoir :

- le plan d'entreprise ;
- les contrats de gestion et les dotations ;
- les dossiers du service des pensions des Cheminots et de la mutuelle des Cheminots (RailCare) ;
- du dossier B-Logistics pour lequel les décisions ont été prises sans aucune concertation avec les organisations reconnues et ce, malgré les multiples demandes de la part de l'ACOD-CGSP ;
- de l'abandon de la desserte des Thalys wallons et flamands, sous prétexte, notamment, qu'une balise ETCS posait un problème d'incompatibilité technique entre le matériel roulant et l'infrastructure.

Enfin, nous soulignons la nécessité de conclure rapidement un protocole

d'accord social. Celui-ci devra permettre de remotiver le personnel en lui apportant des perspectives positives quant à son avenir professionnel et son emploi. Il importera que ce protocole soit favorable au personnel et tout au moins suffisamment équilibré et ambitieux afin qu'il soit acceptable. Il ne pourra certainement pas faire l'objet d'un quelconque chantage qui ne serait pas de nature à maintenir la paix sociale.

En ce qui concerne B-Logistics, Monsieur Cornu nous affirme, sans nous convaincre, qu'il ne s'agit pas d'une vente mais d'une augmentation de capital. Il souligne qu'il n'y avait pas d'autre choix car les offres des autres candidats étaient moins élevées. Il nous assure qu'un protocole d'accord social spécifique fera l'objet de négociations, afin d'assurer un avenir aux 2 000 agents concernés.

En ce qui concerne le service des pensions, le DG de HR-Rail nous communique que les négociations sont en cours avec le cabinet du Ministre, et ce, notamment, en tenant compte de l'accord conclu entre la SNCB Holding et l'État belge fin 2005 (reprise du fonds des pensions par l'État belge, en échange d'une compensation de € 300 millions versée par la SNCB Holding). À ce propos, nous rappelons qu'à l'époque, des engagements politiques avaient été pris pour le maintien tant de la gestion administrative que des paiements des pensions au sein de la SNCB Holding.

Il nous assure que les discussions sur le dossier B-Logistics devraient débiter prochainement. Il affirme également que si les négociations sur le protocole d'accord sont bien prévues, il s'agira aussi d'aborder la problématique du service garanti...

Sur la présentation des comptes nous pouvons relever dans le rapport des

réviseurs aux comptes que l'année 2014 est évidemment une année de transition avec la mise en place de la nouvelle structure des Chemins de fer belges, et la répartition de la dette entre la SNCB et Infrabel.

À ce propos nous constatons que la dette dite « ABX » n'est plus identifiable telle quelle dans les bilans, ce que nous contestons étant donné l'importance des montants mis à charge de l'entreprise et des Cheminot(e)s (pour rappel : € 1 milliard 746 millions !!!). Nous estimons que cette dette ajoutée à celle de B-Cargo représente la quasi totalité de la dette historique du groupe. Étant donné que ces activités n'ont plus d'actifs, cette dette aura un effet boule de neige et sera encore accentuée par la diminution des moyens de l'ordre de 2 à 3 milliards endéans les cinq prochaines années (accord gouvernemental). La CGSP-ACOD veut dénoncer avec beaucoup de fermeté une telle décision qui, à l'annonce du 4<sup>e</sup> Paquet ferroviaire, est « politiquement irresponsable » ! Ces choix auront de très lourdes conséquences pour l'avenir des Chemins de fer belges. Les effets seront catastrophiques tant sur l'emploi des Cheminot(e)s que sur la pérennité de l'entreprise.

Pour conclure, nous regrettons que la presse ait été informée un mois plus tôt, que les débats ne se soient pas déroulés préalablement dans les instances paritaires compétentes, que l'information économique et financière ait été effectuée ce matin même et qu'elle vient tout juste de se terminer !

Partant, la CGSP-ACOD refuse les comptes présentés, ce jour, à la Commission paritaire nationale.

Pour la CGSP-ACOD

*Serge Piteljon  
Secrétaire général*

## Sous-commission paritaire nationale

### Compte rendu de la réunion du 6 mai 2015

Lors de sa déclaration initiale, la CGSP met en évidence :

- la problématique des primes de confection pour les accompagnateurs de train ;
- le nouveau système d'attribution des primes des fonctionnaires supérieurs qui semble manquer de clarté et mériterait un complément d'information ;
- la situation de B-Logistics. Nous souhaitons connaître les conséquences, pour l'avenir du personnel et la pérennité des activités, de la participation d'un investisseur privé, Argos, qui va détenir 66 % des parts du capital de l'entreprise. Nous insistons pour connaître les modalités de ce financement et, surtout, la nécessité de l'accompagner d'un accord social ;
- la redéfinition de l'ensemble des fonctions IT de la SNCB par la filiale YPTO. Dans ce cadre, et selon nos informations, cette opération serait pilotée par des externes qui fixeraient la description des tâches et des responsabilités des agents internes ;
- les conséquences dans la gestion du personnel de l'application SAP qui s'accomplirait, dans certains cas, en dépit de la réglementation existante ;
- la nomination de certains travailleurs de Syntigo sur des postes de fonctionnaires supérieurs à ICT, au détriment d'agents statutaires ;
- les difficultés d'accessibilité aux différents canaux d'information pour les permanents syndicaux ;
- une demande en vue de l'organisation d'une épreuve de premier coordinateur technique. De plus, nous souhaitons des informations quant à l'organisation de la deuxième partie de l'épreuve de coordinateur technique.

Le Président répond :

- que les dossiers relatifs aux primes du personnel roulant sont actuel-

lement en préparation au sein des directions concernées. Des propositions seront prochainement présentées aux OR ;

- que les modalités d'attribution des primes de fonctionnaires n'ont pas été modifiées, seules les dates de liquidation ont été adaptées. Néanmoins, les agents concernés peuvent toujours solliciter des informations complémentaires auprès de leur hiérarchie ;
- qu'en fonction de sa récente évolution, le dossier Logistics devrait être réamorcé dans le cadre d'un accord social ;
- que le dossier YPTO doit être examiné car il n'a pas connaissance d'une réorganisation ;
- que les situations contentieuses liées à l'application SAP doivent être communiquées aux services concernés. Cependant, il confirme que dans tous les cas c'est la réglementation HR qui doit être respectée ;
- que, dans le cadre du respect de la loi Renault, il est impossible que des agents de Syntigo aient été proposés pour occuper des postes à ICT. Toutefois, il précise encore que dans le cas d'un appel externe aux candidats pour des postes à profil, des travailleurs de Syntigo peuvent poser leur candidature ;
- que l'organisation d'une épreuve de premier coordinateur technique sera prochainement prévue

#### Ordre du jour

#### 1) Approbation des PV n° 1140, 1141, 1142 et 1143

Nous formulons certaines remarques avant de procéder à l'approbation des documents, notamment :

- nous obtenons que lors de l'annonce de l'organisation d'une épreuve pour l'accès à un emploi de début, un flash news soit diffusé à l'ensemble du personnel sur l'Intraweb afin de permettre aux Cheminots et à leurs enfants de s'inscrire en priorité ;

- nous insistons également afin que les démarches aboutissent afin de permettre l'accès des Cheminots au restaurant du SPF Finances à Liège ;
- nous exigeons que le suivi de la situation des jours de congé soit assuré par la SCPN et que chaque début d'année un aperçu complet soit proposé à son examen ;
- nous revenons sur l'évaluation du projet pilote pour les activités de nettoyage et d'entretien à B-ST.

Dans le cadre de celui-ci, 83 agents ont été désignés. Toutefois, il reste encore environ 200 postes à combler. Il existe, à ce jour, un potentiel d'environ 300 agents qui sont susceptibles de répondre aux critères fixés. HR-Rail est prêt à prolonger les dispositions de ce projet en cas d'approbation par les OR.

Nous intervenons pour rappeler notre priorité du maintien de ces activités aux mains des Cheminots et, par conséquent, nous solliciterons l'avis de nos instances avant de se prononcer sur la prolongation du projet.

#### 2) Présentation d'un candidat

Pour HR-Rail, il importe de recevoir le plus grand nombre possible de candidatures de qualité pour pouvoir rencontrer les besoins des Chemins de fer belges en temps voulu.

Outre l'amplification de campagnes spécifiques destinées à mettre en valeur l'attractivité des emplois des Chemins de fer belges et l'intensification d'actions tactiques ciblées, « **présentation d'un candidat** » représente un projet qui offre aux agents des Chemins de fer belges la possibilité de proposer des candidats à un recrutement. En effet, on ne peut rêver meilleurs ambassadeurs que ses propres collaborateurs.

En 2010, le programme a été introduit en vue du recrutement de techniciens

ELM et de techniciens principaux ELM, chefs de projet IT, analystes fonctionnels, architectes software et spécialistes SAP.

Depuis 2012, l'application de l'avis a été étendue aux métiers en pénurie suivante :

- ingénieur industriel et civil ;
- dessinateur technique ;
- conducteur de trains ;
- conducteur de manœuvre ;
- conducteur opérateur Infra.

Vu l'évolution du marché d'emploi, HR Rail propose d'étendre l'application de l'avis à la catégorie d'accompagnateur de train.

Document approuvé.

### 3) Indemnité de déplacement à l'étranger – Révision

Conformément au RGPS 523, l'indemnité de jour et de nuit pour les déplacements à l'étranger est déterminée sur base des indemnités de séjour octroyées aux représentants et fonctionnaires dépendant du SPF Affaires étrangères.

HR-Rail propose d'adapter, au 1/01/2015, les taux d'indemnité de déplacement à l'étranger dans les mêmes termes que ceux de l'arrêté ministériel.

Document approuvé.

### 4) Délai de validité des épreuves publiques donnant accès aux emplois de niveau non universitaire

Le délai de validité d'une épreuve pour un lauréat étranger est fixé à 2 ans ; pour un lauréat ayant la qualité d'agent des Chemins de fer belges (qu'il soit statutaire ou temporaire de plus de 6 mois), ce délai est fixé à 5 ans.

Par contre, seuls les lauréats étrangers acquérant la qualité d'agent statutaire peuvent voir le délai de validité de

l'épreuve dont ils sont lauréats passer de 2 à 5 ans. Le lauréat externe devenant agent temporaire des Chemins de fer belges ne bénéficie pas, quant à lui, d'un délai de validité prolongé.

Par ailleurs, le délai de validité est ramené de 5 à 2 ans pour le candidat qui perd la qualité d'agent des Chemins de fer belges.

HR-Rail propose que le délai de validité des candidatures pour les emplois de début de niveau non universitaires conférés par voie d'épreuves publiques soit fixé à 5 ans pour les agents des Chemins de fer belges et à 2 ans pour les autres lauréats pour autant que les attributions ou le mode de sélection attachés au(x) grade(s) concerné(s) ne soient pas modifiés fondamentalement.

Toutefois, le délai de validité est porté de 2 à 5 ans pour les lauréats d'épreuves, étrangers aux Chemins de fer belges, lorsqu'ils acquièrent la qualité d'agent statutaire des Chemins de fer belges avant l'expiration du délai de validité de 2 ans susvisé. À l'inverse, le délai de validité est ramené de 5 à 2 ans pour le candidat qui perd la qualité d'agent des Chemins de fer belges au cours du délai de validité qui lui était applicable.

De cette façon, un lauréat étranger aux Chemins de fer belges qui deviendrait agent temporaire pourrait également bénéficier d'une prolongation du délai de validité de son épreuve à 5 ans, à l'instar de ce qui est aujourd'hui réglementairement appliqué pour les agents acquérant la qualité d'agent statutaire.

Le document est approuvé.

### 5) Recrutement temporaire d'accompagnateurs de train pensionnés

La SNCB est, dans le cadre du personnel d'accompagnement, confrontée au départ imprévu d'un grand nombre de collègues expérimentés. À la suite de discussions au sein du Comité de

direction de la SNCB, il est proposé de faire appel à un nombre limité d'agents de cette catégorie pensionnés récemment ou qui partiront à la retraite prochainement.

La possibilité sera prévue de reprendre temporairement l'activité professionnelle. Sous certaines conditions et sous réserve de certaines limites, un pensionné peut, en effet, cumuler sa pension avec une activité professionnelle. Ces conditions et limites sont déterminées sur la base de la situation personnelle de l'intéressé.

Un certain nombre d'accompagnateurs (principaux) de train pensionnés récemment ou qui partiront prochainement seraient contactés.

Les intéressés seraient invités à une réunion d'information et seront recrutés pour une période limitée, comme accompagnateur (principal) de train contractuel.

Ils assureraient maximum 10 prestations par mois. Par journée de prestation l'accompagnateur de train recevra 185,00 €, un accompagnateur principal de train 195,00 €. Une prestation le dimanche sera calculée double.

Ces montants comprennent tous les éléments de rémunération prévus par la réglementation.

Nous intervenons pour rappeler notre priorité aux recrutements et afin d'obtenir des précisions quant aux modalités d'application de cette proposition. Il existe, à ce jour, un potentiel de 56 agents répondant aux critères établis, telles que la détention du brevet et admis à la retraite entre le 1/01/2015 et le 30/06/2015.

Après un échange de vues, la CGSP peut apporter son soutien à cette proposition dans le cadre de sa préoccupation de répondre aux besoins urgents du terrain mais elle fixe comme conditions préalables que :

- cette initiative doit revêtir un caractère exceptionnel et non récurrent ;
- qu'elle s'accompagne d'une procédure visant la recherche de candidats en interne dans le cadre de

- l'organisation d'une épreuve passe-relle ;
- que la politique de recrutements soit poursuivie activement.

Ces conditions étant acceptées, le document est approuvé.

## 6) Signalement

Suite à la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges telle que modifiée par l'AR du 11 décembre 2013 relatif au personnel des Chemins de fer belges, pris en exécution de la loi du 30 août 2013 relative à la réforme des Chemins de fer belges et suite à la modification du Statut du personnel – Chapitre XIII – art 37, il y a lieu d'adapter la procédure d'attribution du « signalement »

Nous intervenons afin d'exiger la gradation dans l'attribution du signalement, à savoir qu'un agent ne pourrait se voir proposer un signalement « Mauvais » qu'à la condition de déterminer un signalement « Insuffisant ».

De plus, nous insistons pour que l'agent ait connaissance de toutes les raisons motivant la décision de modification de signalement.

Compte tenu de nos remarques, une circulaire spécifique et une modification réglementaire seront proposées à une prochaine SCPN.

## 7) Réintégration du retrait de fonctions comme mesure disciplinaire du deuxième degré dans le statut disciplinaire

Suite à la dernière modification du statut disciplinaire entrée en vigueur le 24 mars 2014, le retrait de fonctions ne figure plus dans la liste des mesures disciplinaires pouvant être infligées aux agents statutaires des Chemins de fer belges. Cette réforme avait été décidée afin d'optimiser l'opérationnalité du personnel roulant.

Le retrait de fonctions a pour but d'assigner d'autres attributions à un agent

et peut être prononcé soit, pour une durée déterminée n'excédant pas un an, soit pour une période indéterminée (minimum d'un an et maximum de deux ans).

Depuis que le retrait de fonctions n'est plus d'application, les chefs immédiats se sont trouvés fort dépourvus de sanctions appropriées, principalement quand un membre du personnel doit être écarté du service pour des raisons de sécurité.

En effet, la disparition du retrait de fonctions implique pour la hiérarchie de devoir trop rapidement imposer des sanctions plus lourdes comme la suspension de fonctions ou la révocation, même avec des antécédents favorables.

En pratique, la suspension de fonctions est la punition la plus souvent appliquée. Il s'agit là d'une sanction très grave, qui implique la cessation de toute activité et qui entraîne, par conséquent, la privation de rémunération pendant la durée pour laquelle elle est prononcée ainsi que la déduction de l'ancienneté de grade et de service.

La réintégration du retrait de fonctions présente les avantages suivants :

- l'agent faisant l'objet d'un retrait de fonctions échappe ainsi à la révocation ou à une suspension de fonctions ;
- l'agent, contrairement à ce que prévoit une suspension de fonctions, continue à travailler et percevoir un salaire en rapport avec les fonctions exercées ;
- la hiérarchie peut apprécier le comportement de l'agent pendant le retrait de fonctions avant de le réintégrer dans ses fonctions de sécurité.

Vu ce qui précède, il est proposé de réintégrer dans le statut disciplinaire le retrait de fonctions uniquement comme mesure disciplinaire et non plus comme mesure d'ordre. Les dispositions du RGPS 550 (notamment les paragraphes 41 et 42) demeureront d'application tant qu'elles n'entrent pas en contradiction avec le statut.

Nous insistons pour que la culture de la sécurité soit développée au sein des Chemins de fer belges. De plus, il nous semble opportun de faire référence dans les textes à des « erreurs » liées à la sécurité et non à des « fautes » qui, selon nous, induisent un caractère intentionnel.

Moyennant ces modifications, le document est approuvé et sera soumis à une prochaine CPN.

## 8) Compétences et délégations de pouvoirs en matière de décisions individuelles

Suite à la publication de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges telle que modifiée par l'AR du 11 décembre 2013 relatif au personnel des Chemins de fer belges, la répartition des compétences en matière de décisions administratives individuelles entre les sociétés des Chemins de fer belges a été fondamentalement revue. La loi n'a cependant pas prévu de dispositions appropriées qui permettent d'établir des délégations de pouvoirs, et ce en conformité avec la jurisprudence du Conseil d'État.

Dans ce cadre, il est proposé d'insérer un article dans le Chapitre 1 du Statut du personnel.

Le document est approuvé.

## 9) Statut du personnel

Suite à la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et le personnel des Chemins de fer belges, telle que modifiée par l'AR du 11 décembre 2013 relative au personnel des Chemins de fer belges, pris en exécution de la loi du 30 août 2013 relative à la réforme des Chemins de fer belges, il y a lieu d'adapter le Statut du personnel.

Nous intervenons afin de soustraire du texte la production d'un extrait du casier judiciaire afin d'attester être d'une moralité irréprochable. De plus, au sujet de la formation pro-

fessionnelle, nous ne souhaitons pas que celle-ci puisse rencontrer ses objectifs en tenant compte de limites budgétaires.

Si des limites doivent être fixées, qu'elles soient précisées en termes de pourcentage de la masse salariale compte tenu des statuts actuels de Train@Rail.

Ce document sera représenté à une prochaine réunion.

### 10) Présentation « New Taffic Management »

Un représentant de I-TMS commente la nouvelle organisation des cabines de

signalisation tenant compte des nouveaux rôles et nouveaux grades qu'ils engendreront.

Les grades actuels de sous-chef de gare, sous-chef de gare principal et chef de gare adjoint, deviendront, respectivement des « contrôleurs des circulations » de niveau 3, 2 et 1.

Les grades actuels de premier chef de gare adjoint et inspecteur du mouvement deviendront respectivement des « chefs des circulations » niveau 2 et 1. Une attention particulière sera accordée pour la revalorisation des grades de signaleur, opérateur et sous-chef de gare adjoint afin de leur permettre l'accès, par l'intermédiaire d'une procédure spécifique, au nouveau grade de Contrôleur des circulations niveau 3.

Ce dossier est évolutif et fera encore l'objet de discussions paritaires, notamment en ce qui concerne la situation barémique des agents concernés.

*Pierre Lejeune  
Claudy Deschaepmeester  
Secrétaires nationaux*

## Déclaration du CNOS du 25 mars 2015

Monsieur le Président,  
Mesdames et Messieurs les fonctionnaires,  
Chers collègues,

Je voudrais tout d'abord faire remarquer que nous avons probablement été mal compris lors du dernier Comité national. En effet, nous avons alors demandé que l'on essaie de tenir deux séances du Comité par an et non une tous les deux ans.

Ceci dit, il n'est certainement pas facile de tracer de grandes lignes directrices pour les œuvres sociales alors même qu'un nouveau protocole d'accord social est en discussion. En effet, il n'est pas à exclure que ce protocole influence notre future politique en matière sociale.

Néanmoins, dans l'attente, je me permettrai de faire quelques constatations et d'émettre quelques réflexions qui me paraissent aujourd'hui essentielles.

La CGSP-ACOD constate une fois encore que la caisse de solidarité sociale réalise un bénéfice substantiel. Il en est ainsi depuis des années et des sommes énormes ont à présent été thésaurisées. Ceci nous inquiète fortement et nous nous demandons dans quel but de telles richesses sont amassées. Ces cotisations devraient servir à améliorer le bien-être et la santé de nos bénéficiaires et non être accumulées pour on ne sait quel objectif douteux.

Certes, notre service social est de qualité et procure à ses bénéficiaires des avantages très importants. Et dans cet

ordre d'idées, nous nous réjouissons des avancées réalisées ces derniers temps. Je pense notamment à la gratuité du ticket modérateur pour les enfants chez les médecins, kinés et infirmières, à la revalorisation ou à l'extension de certaines interventions comme l'abonnement sportif élargi à toutes les disciplines reconnues par la CIII, les médecines parallèles, la diététique, aux avancées réalisées en matière de plaines de jeux et stages, à la gratuité des gardes d'enfants malades, à la révision de nos interventions en faveur des personnes porteuses d'un handicap ou encore au cadeau de saint Nicolas pour les enfants. J'en oublie probablement.

Mais malgré cela, et sans vouloir envier l'assiette du voisin, il nous semble que d'autres mutualités sont plus présentes que nous dans certains domaines, comme la prévention de la santé, le maintien à domicile des personnes âgées ou l'aide aux jeunes parents. Un simple coup d'œil à leurs sites Internet suffit à nous en convaincre, comme d'ailleurs de la nécessité de revoir à la hausse certaines de nos interventions qui n'ont plus été revues depuis très longtemps. Là nous pensons plus particulièrement aux lunettes, aux traitements orthodontiques, aux appareils auditifs et à leurs batteries, aux prothèses dentaires spéciales, aux plaines de jeux et stages durant les vacances, etc.

Il nous paraîtrait aussi intéressant d'étudier la possibilité de mettre sur pied un système de garde des enfants en cas d'hospitalisation d'un parent.

Nous croyons d'ailleurs savoir que les services de HR-Rail viennent de réaliser un benchmarking en vue de compa-

rer nos interventions à celles des autres mutualités. Il nous semblerait très utile d'en connaître les résultats afin d'orienter notre politique à partir d'éléments concrets. Comptez-vous divulguer prochainement ces résultats ?

Dans un autre ordre d'idées, la CGSP-ACOD regrette la diminution constante des moyens, notamment en personnel, mis à disposition des œuvres sociales, tant au niveau des CMR que de l'administration centrale. Nous comprenons bien évidemment la nécessité pour maintenir notre système de sécurité sociale de réaliser certaines économies, vu la diminution constante de certains subsides. Mais nous craignons que cette politique si elle devait persister, nous mène droit dans le mur et mette à mal à terme le service rendu aux bénéficiaires. Il nous semble en outre important de consolider un service social de proximité pour tous les cheminots ce qui implique notamment de maintenir, dans son intégralité, le réseau de nos assistants sociaux et de le faire connaître au mieux à nos bénéficiaires.

Si le service aux bénéficiaires est important, il nous semble aussi primordial d'améliorer la visibilité de RailCare. À ce sujet, nous espérons la prochaine mise en service du site Internet.

La CGSP-ACOD, insiste sur l'absolue nécessité de maintenir l'assurance hospitalisation gratuite en chambre à deux

lits pour les agents en activités de service et les pensionnés ainsi que pour leurs personnes à charge.

Si mes souvenirs sont bons, en 2013, le Président du CNOS de l'époque avait déclaré que les 4 à 5 millions d'euros d'économie réalisée lors de la conclusion du nouveau contrat d'assurance hospitalisation retourneraient au social. Peut-être serait-il temps de passer à la concrétisation de cette promesse ?

En conclusion, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, la CGSP-ACOD reste persuadée que notre système d'œuvres sociales reste la meilleure alternative possible pour garantir le bien-être et la santé de nos bénéficiaires. Malgré les attaques que nous avons eues à subir récemment, jamais il n'a été démontré qu'une autre solution ne serait plus favorable aux Cheminots et Cheminotes.

Cependant, pour que ce système puisse perdurer, il est indispensable qu'il soit bien connu de tous ceux à qui il est destiné et que nos interventions soient à la hauteur des attentes de nos bénéficiaires. C'est dans cet esprit que la CGSP-ACOD souhaite œuvrer dans l'avenir et nous espérons qu'il en sera de même au sein des Chemins de fer belges.

*Claudy Deschaepmeester*  
Secrétaire nationale

## Régionale de Mons

### Voyage à Reims

#### Aux Pensionnés et Pré-pensionnés Cheminots de la Régionale de Mons.

Le Comité des P&PP de la Régionale organise le **samedi 20 juin 2015** son voyage annuel dans une cave à Champagne de la région de Reims.

- Voyage en car de luxe au départ de Mons ou de St-Ghislain (au choix).
- Escale café dans un resto route.
- Sur place, dégustation du Champagne Grand Cru en guise d'apéritif.
- Dégustation de foie gras à la fleur de Guérande accompagné de la cuvée 555 vieillie en fût de chêne.
- Buffet campagnard (chaud et froid) avec Champagne à volonté suivi d'un buffet fromages.

- Dessert accompagné d'une flûte de Champagne Brut Rosé – Café/thé.
- Possibilité d'achat de champagne sur place.

Sur le retour visite en petit train de la ville médiévale de Laon + temps libre.

#### Horaires :

Mons 7h10 (Place Nervienne)  
St-Ghislain 7h30 (rue du Port).  
Retour St-Ghislain et Mons vers 20h.

**Participation :** inchangée et maintenue au prix de 55 € comprenant le voyage en car, les dégustations, le repas de midi (boissons comprises) et la visite en petit train de la ville de Laon.

**Acompte :** 25 € par participant à verser au compte BE 24 0341 9153 3838 de

l'Amicale des Cheminots Pensionnés, avant le mercredi 5 juin 2013.

**Attention le nombre de participants sera limité aux 48 premiers inscrits à un des numéros de téléphone suivants :**

Françoise Rousseau : 065/34 90 07  
J.-C. Dufasne : 065/67 92 37  
Albert Mahieu : 065/64 44 46

Invitation cordiale à tous, Pensionnés, Pré-pensionnés et actifs.

## Régionale de Liège

### Permanences fiscales

Permanence fiscale le vendredi 12 juin 2015 de 9h à 12h30 et de 14h à 16h.

CGSP Cheminots - Rue de Serbie, 58 à Liège.

*A. Maes et T. Moers*



Rue de Pont-à-Lesse à 5500 Dinant - [reservation@casteldepontalesse.be](mailto:reservation@casteldepontalesse.be) - 082 22 28 44 - [www.casteldepontalesse.be](http://www.casteldepontalesse.be)

## TRIBUNE

## SOMMAIRE

### Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités • Dans nos régionales
- 3 / Édito • Les raisons de la colère
- 4 / Pension • Travailler plus longtemps pour une pension moindre !
- 6 / Chasse aux chômeurs • Supprimer le statut cohabitant !
- 7 / Le mot qui pue • Team building
- 8 / IRB • À Bruxelles, la pauvreté se conjugue au féminin pluriel !

### Infos CHEMINOTS

- 9 / Édito • Une compote de pommes et poires !
- 10 / Commission paritaire nationale du 30 avril 2015
- 11 / Sous-commission paritaire nationale – Compte rendu de la réunion du 6 mai 2015
- 14 / Déclaration du CNOS du 25 mars 2015
- 15 / Régionale de Mons • Voyage à Reims
- 16 / Régionale de Liège • Permanences fiscales

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