

TRIBUNE



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

OCTOBRE
2016

CHEMINOTS

CGSP

FGTB Services Publics

72^e année - n°9 - octobre 2016 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



ÉDITO

Nous sommes tous
CATERPILLAR!

P. 3



DOSSIER

Marché du travail et
projet de loi Peeters

P. 4



CHEMINOTS

Un ultimatum pour
le 31 décembre 2016

P. 9

Interrégionale wallonne de la CGSP



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Solidarité de l'IRW-CGSP avec les travailleurs de Caterpillar

C'est avec effroi et colère que l'Interrégionale wallonne de la CGSP a appris la fermeture de Caterpillar à Gosselies.

Effroi et colère car cela fait des années que cette entreprise ne paie que 3% d'impôts et profite largement des cadeaux fiscaux et subventions publiques. Pire encore, elle utilisait ses filiales à l'étranger pour dégrader ses comptes en Belgique.

Résultats : des travailleurs sous pression et des finances publiques lésées afin de pouvoir dégager plus de 2 milliards de bénéfices en 2015 majoritairement reversés aux actionnaires.

Une nouvelle fois, les travailleurs paient un lourd tribut à la guerre de la compétitivité.

L'Interrégionale wallonne de la CGSP apporte et apportera toute sa Solidarité à ses Camarades en lutte. D'ores et déjà, elle se place à leur côté dans leur combat contre cette fermeture inacceptable et révoltante.

Elle prendra rapidement contact avec ses Camarades de la MWB pour savoir comment concrétiser au mieux cette Solidarité !

Cette nouvelle attaque contre les travailleurs renforce notre volonté d'une réaction coordonnée et vigoureuse contre toutes les mesures visant à remettre en cause notre modèle social.

Camarades, vous pouvez compter sur nous !

Patrick Lebrun
Secrétaire général IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint IRW-CGSP

DANS NOS RÉGIONALES

Centre

Renouvellement des Commissions

Après le Congrès statutaire du 23 avril dernier, les Instances politiques de la CGSP Centre ont été renouvelées pour une période de quatre années.

La nouvelle équipe de la CGSP Centre fait donc appel à la mise en place

- d'une nouvelle Commission Femmes Centre,
- d'une nouvelle Commission Jeunes Centre (- de 35 ans).

Les Camarades souhaitant faire partie de l'une ou l'autre Commission doivent transmettre leur candidature par écrit au Camarade Fabien Procureur, Secrétaire régional intersectoriel, à l'adresse de la régionale (rue du temple, 7, à 7100 La Louvière), pour le 25 novembre 2016.

Charleroi

Conférence « L'Administration provisoire des biens »

La Commission régionale intersectorielle des Pensionnés (CRIP) a le plaisir de vous inviter à la conférence organisée le 15 novembre 2016 à 10h, sur le thème « L'Administration provisoire des biens » avec la participation de Mr Marchal Christian de l'ASBL « L'autre Lieu ».

Accueil : 9h30

Adresse du jour : 42, rue de Montigny, 6000 Charleroi.

La conférence sera suivie d'un repas : Plat - Dessert - Café et boissons tout compris pour la somme de 15 € à verser sur le n° de compte de la CRIP BE39 0882 6941 9919 (BIC : GKCCBEBB) avec la mention « Repas » pour confirmer la réservation et ce, pour le 31 octobre 2016 au plus tard.

Seules les inscriptions confirmées par le versement seront prises en considération. S'inscrire auprès de Jessica à l'accueil au 071/797 111.

Renseignements : Alphonse Vanden Broeck - 0495/34 09 28.

Dîner musical

Le Comité de Pensionnés Cheminots organise un dîner musical le 6 décembre 2016, rue de Montigny, 42 - 6000 Charleroi - Salle 1.

PAF : 5 €/Cheminot et par conjoint à payer à l'inscription sur le n° de compte : BE92 0682 1784 2223 - CGSP Cheminots (paiement et inscription à confirmer auprès de Jessica au 0497/797 111).
Personnes « non-cheminots » : 15 €.

Menu : Apéritif - Porchetta et ses accompagnements - Dessert et café - Boissons comprises.

Date limite des inscriptions : le 25 novembre 2016.

Inscriptions limitées à 80 personnes.

Nous sommes tous **CATERPILLAR** !

Le 2 septembre, la nouvelle tombait comme un couperet pour les travailleurs de Caterpillar, depuis leur siège aux États-Unis, les dirigeants de la multinationale décidaient de fermer le site de Gosselies entraînant la perte de 2 200 emplois directs et en menaçant plus de 5 000 parmi les sous-traitants dont certains n'ont que Caterpillar comme client.

Les raisons évoquées par le directeur financier du groupe, Mark Thompson, sont purement et simplement « *la possibilité de produire ailleurs à un moindre coût et à un moindre investissement* ».

Face à cette catastrophe sociale, les responsables politiques ont tenté de réagir en affirmant que tout serait mis en œuvre pour sauver le site, l'emploi ou pour compliquer la tâche de Caterpillar dans son choix de fermeture de l'usine.

Si la réaction était nécessaire, les travailleurs n'en attendaient pas moins ! Il faut toutefois constater que la décision de Caterpillar sonne comme un aveu d'échec des politiques menées par l'ensemble des partis siégeant ou ayant siégé au gouvernement fédéral depuis plus de 20 ans. En effet, depuis maintenant plus de deux décennies, les gouvernements successifs font le jeu du patronat et des grandes sociétés multinationales en croyant bêtement qu'en faisant pression sur les salaires, en flexibilisant toujours plus le temps de travail, en détricotant les libertés syndicales ou en réduisant les cotisations sociales ou l'impôt des sociétés, on allait satisfaire ces *Messieurs*.

L'exemple de Caterpillar, comme celui de Ford Genk, de Renault Vilvorde et de bien d'autres, montre qu'il n'en est rien, que pour ces grandes sociétés les salaires ne seront jamais assez bas, les travailleurs jamais assez flexibles... Elles trouveront toujours, ailleurs, un endroit où elles pourront gagner plus qu'importe si cela se solde par des milliers de pertes d'emplois, par des finances publiques mises à mal et une sécurité sociale sous-financée.

Plutôt que de réagir, il aurait fallu agir, prendre des lois non pas pour adoucir les conséquences de pareille décision, mais pour empêcher qu'elles ne se prennent. Non pas pour caresser dans le sens du poil les dirigeants des grandes entreprises mais pour montrer que l'intérêt collectif doit primer sur les intérêts particuliers. Et, enfin, pour rappeler que, dans ce pays, ce ne sont pas les patrons qui créent de la richesse mais bien, au contraire notre sueur (toujours), nos larmes (parfois) et notre sang (trop souvent).

Or, que constate-t-on ? Que le Gouvernement fédéral poursuit et amplifie cette politique de soumission aux intérêts privés : réforme de l'impôt des sociétés, détricotage du droit du travail, augmentation du temps de travail, accroissement de la flexibilité, remise en cause du droit de grève...

L'Interrégionale wallonne de la CGSP a, dès l'annonce de la fermeture, apporté toute sa Solidarité à ses Camarades de Gosselies. D'ores et déjà, elle se place à leur côté dans leur combat contre cette fermeture inacceptable et révoltante.

Cette nouvelle attaque contre les travailleurs rend plus que pressante une réaction coordonnée et forte contre l'ensemble des mesures visant à remettre en cause notre modèle social.

Il nous faut, au plus vite reprendre la main, remettre en avant nos alternatives parmi lesquelles la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire doit figurer en bonne position. Mais, par-dessus tout, il faut oser la mobilisation de l'ensemble de la FGTB contre les mesures gouvernementales car ne pas lutter c'est être assuré d'être battus et cela n'est pas, pour nous, envisageable !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Marché du travail et projet de loi Peeters

L'actualité syndicale est marquée par les discussions autour du projet de loi de Kris Peeters sur la remise en cause frontale du droit du travail. Certains pourraient dire que ces mesures ne concernent que les camarades du privé. Ce n'est pas vrai, nombreux sont les camarades de la CGSP qui seront impactés par ces dispositions (citons notamment celles et ceux de Gazelco, de TBM, de Télécom Aviation...)

De plus, les mesures mises au banc d'essais par ce gouvernement seront, quoi qu'il arrive, peu ou prou, élargies à l'ensemble du secteur public. Du Nord ou du Sud, hommes ou femmes, du public ou du privé, avec ou sans emploi ; plus que jamais la solidarité entre tous les travailleurs est nécessaire pour en finir avec ces politiques.

Introduction

La casse du droit du travail

Simplification des procédures de licenciement, baisse des indemnités, décentralisation de la concertation, modération ou gel salarial, diminution du coût du travail, renforcement des contrôles de la recherche de l'emploi sont autant de remèdes prônés par nos décideurs politiques tant au niveau européen que national. En effet, lorsque nous faisons un bref tour d'horizon européen, la Belgique rejoint notamment :

- l'Allemagne dont les lois Hartz, mises en place il y a 10 ans ont réduit considérablement les protections sociales et favorisé la dérégulation du marché du travail ;
- l'Espagne qui en 2012, a adopté le « *decratazo* » (décret pourri) garantissant la liberté de licenciement à moindre coût par une réduction et une limitation dans le temps de l'indemnisation du salarié.
- l'Italie avec son « Jobs Act » qui substitue le contrat à durée indéterminée par un contrat qui permet de virer les salariés « sans juste cause », avec le seul risque de devoir déboursier deux mois de salaire par année d'ancienneté. Précédemment l'article 18, obtenu de haute lutte dans le passé, permettait au salarié licencié sans juste cause d'être réintégré. Balayé d'un revers de main !

Et la liste n'est pas exhaustive : Royaume-Uni, France, Portugal, Grèce, Pays-Bas (...) ont subi, ou subissent, également ces attaques soit au travers d'un assouplissement du droit du travail soit d'un glissement vers la négociation d'entreprises. Voire parfois, les deux simultanément !

Cette thérapie de choc appliquée unilatéralement et collégialement en Europe sous prétexte de crise économique a pour conséquence, entre autres choses, d'accroître la précarité de la population, de diminuer les droits des travailleurs, d'augmenter les marges bénéficiaires des entreprises au profit de l'actionnariat, mais aussi de mettre en concurrence les différents États européens dans le cadre d'une course à la modération salariale avec un risque non-négligeable de faible inflation (voire de déflation) et donc de demande et croissance atones.

L'orientation qui repose sur l'austérité budgétaire, salariale et les réformes structurelles ne fonctionnent pas et l'Europe s'enlise dans la récession.

Et pourtant, malgré ce constat, la Belgique, via son ministre Peeters, a transmis au Groupe des 10 son projet de loi sur le travail faisable et maniable.

Ci-dessous, quelques éléments importants de ce projet de loi.

Durée du temps de travail et heures supplémentaires

À retenir

La durée du travail journalière de 8¹ -> 9 heures.

La durée du travail hebdomadaire maximale : 45h.

Relèvement de la limite interne.

Augmentation des heures supplémentaires...

Actuellement, le temps de travail normal est de **38h/semaine en moyenne** mais on peut travailler 40h/semaine et 9h/jour pour autant que la moyenne de **38h par trimestre** ou par an soit respectée.

Kris Peeters entend allonger la période de référence pour le calcul du temps de travail moyen à 1 an au lieu des 3 mois actuels. Dans le même temps, il propose d'augmenter ce que l'on appelle la limite interne² jusqu'à 143h minimum³.

1. Victoire de la journée de travail de 8h : 14 juin 1921

2. Cette limite dite « limite interne » implique que lorsque le quota d'heures supplémentaires est atteint, le travailleur doit récupérer ses heures sup' en jours de repos. Cette limite interne constitue donc une garantie pour le travailleur de se voir accorder des repos réguliers pour éviter des surcharges de travail.

3. Ces limites sont de 78h par trimestre, 91h si la période de référence est d'un an, 130h via une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail (selon une procédure spéciale), ou encore de 130 à 143 heures via une CCT sectorielle. Avec des régimes particuliers dans la construction : 180 heures, et dans l'horeca : 300 à 360 heures.

- Les conséquences de ces deux modifications importantes sont :
- le nombre maximum d'heures sup' possibles sera de 143h et les récupérations ne seront obligatoires que lorsque le quota sera dépassé, c'est-à-dire après des mois, voire si ça se présente, à la fin de l'année ;
 - et il ne sera pas possible de fixer des limites inférieures par convention sectorielle.



Le ministre propose également de créer un régime complémentaire qui permet à l'employeur d'imposer 100 heures supplémentaires **sans justification, en plus du quota minimum d'heures supplémentaires**. Le travailleur - pour autant qu'il ait vraiment le choix - pourra ne pas récupérer ces 100 heures supplémentaires. Il pourra sur base d'un accord individuel avec l'employeur, soit se les faire payer, soit les verser sur son « compte épargne carrière ».

Ce système, reposant sur un accord individuel, risque de ne pas laisser le choix au travailleur et ni le conseil d'entreprise, ni la délégation syndicale n'auront leur mot à dire.

Kris Peeters, ancien patron de l'UNIZO, sait, mieux que quiconque, que le rapport de force entre un travailleur et son patron est extrêmement déséquilibré et que, sans la puissance de son organisation syndicale, un travailleur est souvent impuissant face à son patron. C'est pourtant cela qu'il veut imposer : isoler le travailleur pour lui imposer un maximum de flexibilité !

Ces 100 heures, en fonction d'accords sectoriels, pourront grimper jusqu'à 360 heures. On est loin du « travail faisable » que prétend promouvoir le ministre.

Mais ce n'est pas tout !

Heures supplémentaires

En effet, tout **dépassement**, tant de la limite journalière de 9h, que de la limite hebdomadaire de 40h, donne, **actuellement**, droit au paiement d'un **sursalaire**. **Mais** le ministre

entend aussi changer cela. Il propose de permettre aux secteurs de déroger aux 9h/40h en portant la journée maximale de travail par jour à 11h et la durée hebdomadaire à 50h. **Le sursalaire ne tomberait alors qu'à partir de la 12^e heure de travail journalier... C'est tout simplement inadmissible !**

Pour faire plaisir aux entreprises, l'imagination de Kris Peeters est sans limites. Ainsi propose-t-il également de créer un contrat de travail intérimaire... à durée indéterminée ou, pour être plus exact, un « contrat de précarité à durée indéterminée ». Avec toutes les conséquences que cela peut avoir sur le travailleur intérimaire qui ne pourra plus refuser une mission au risque d'être sanctionné au niveau du chômage.

Travail à temps partiel

Enfin, en ce qui concerne **le travail à temps partiel**, l'idée est de permettre à l'employeur de modifier les horaires du travailleur au jour le jour en le prévenant la veille.

Le système de sursalaire pour les heures complémentaires (c'est-à-dire supplémentaires par rapport à l'horaire partiel) sera lui aussi modifié : au lieu d'être dû après 39 heures complémentaires (pour une période de référence d'un an), le sursalaire ne sera dû qu'après la 3^e heure/semaine. Le crédit d'heures sans sursalaire est ainsi porté de 39 à 156 heures/an. Conséquence : **le travailleur devra prester quatre fois plus d'heures complémentaires sans sursalaire**.

De même, les modifications apportées à l'horaire à la demande du travailleur (par exemple un changement d'horaire avec un collègue) **ne seront pas** considérées comme des heures complémentaires sur lesquelles un sursalaire est dû.

Conclusions

Travailler plus, plus longtemps et pour moins constitue-t-il une solution pour rendre le travail plus maniable, faisable et soutenable à l'égard des travailleurs ?

Poser la question, c'est évidemment y répondre ! Que nenni ! La seule maniabilité réside dans le chef des entreprises dans l'optique d'engendrer des marges financières supplémentaires sur le dos des travailleurs en les considérant comme des kleenex.

En d'autres mots, ces « réformes » ne visent pas à rendre le travail plus supportable pour le travailleur mais au

contraire à l'obliger à travailler plus pendant certaines périodes au gré des exigences de l'employeur et à réduire le coût salarial induit par le sursalaire pour les heures supplémentaires. Loin du travail faisable tout au long de la vie professionnelle, on est plutôt dans une logique de citrons pressés et puis jetés.

Le gouvernement veut instaurer la semaine de 45 heures de travail, et la journée de 9h - et même des journées de 11 heures et des semaines de 50 ! Il veut libéraliser les règles pour les heures supplémentaires et le travail le soir, la nuit

et le week-end. Il impose que le temps de travail soit calculé sur une base annuelle ...

En pratique, l'employeur nous imposera quand nous devons travailler plus et quand nous resterons à la maison. Les heures supplémentaires (qui sont déjà possibles aujourd'hui, mais dans un cadre négocié) ne donneront souvent plus droit à des sursalaires ! Les horaires variables pourraient n'être connus que 24 heures à l'avance. Comment pourrions-nous dans cette flexibilité sans limites organiser notre temps et notre vie ?

Ce projet de loi est indéniablement un retour en arrière en termes d'organisation et de droits au travail. Mais pas seulement ! Par de telles mesures, le gouvernement touche directement :

- au bien-être des travailleurs et leurs familles ;
- à la santé des travailleurs (ex : burn-out⁴, risques d'accident...);
- au salaire des travailleurs : les semaines de 45h, ça sera 7h de plus à ne pas être payé en heures supplémentaires.

On le voit, c'est partout que ce gouvernement porte le fer. Toutes nos protections collectives, conquises par la lutte sociale, sont remises en cause : droit du travail, protection sociale financée par notre salaire, services publics financés par une fiscalité fortement progressive, libertés syndicales...

Il s'agit d'un travail de destruction savamment orchestré dont l'objectif est simplement de satisfaire les intérêts des plus nantis et principalement de la finance.

Nous ne devons pas lutter contre ces attaques en ordre dispersé, certains se mobilisant contre le projet de loi Peeters, d'autres pour la sécurité sociale et d'autres encore pour les pensions. Bien au contraire, il nous faut prendre conscience qu'elles font partie d'un projet global d'appauvrissement et de musellement du monde du travail. Et c'est contre ce projet qu'il nous faut lutter, car c'est le dénominateur commun de l'ensemble de nos combats.

Voilà pourquoi il est plus que nécessaire d'avoir un plan d'actions cohérent fondé sur quelques revendications claires. À côté d'une fiscalité fortement progressive et d'une sécurité sociale correctement financée par nos salaires, il est plus que temps d'ajouter **la réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire ni augmentation de la flexibilité et avec embauche compensatoire !**

4. Les statistiques de l'INAMI montrent que les cas de dépressions et de burn-out ont plus doublé, presque triplé, entre 2007 et 2014 : on est passé de 29 112 à 83 155 cas par an. Il ne s'agit que des Belges sortis du marché du travail pour une période supérieure à un an et indemnisés par la Sécurité sociale.

AVEC CE PROJET DE LOI...



Comment imposer quelque chose sans concertation et sans contrepartie ?

Avant : La semaine de 45h ou la journée de 9h devait être négociée dans une entreprise pour que cela soit permis.

Après : La semaine de 45h ou la journée de 9h est automatiquement possible pour tout le monde.

Comment créer du chômage en n'embauchant personne ?

Avant : Si vous travaillez 45h/semaine, vous deviez avoir des sursalaires (pour le dépassement de votre horaire hebdomadaire) et des récupérations.

Après : Si vous travaillez 45h/semaine, vous n'avez plus de sursalaire. Vous devrez choisir entre avoir des jours de congé plus tard ou être payé pour les heures prestées sans surplus.

Comment la charité remplace la solidarité ?

Avant : Vous avez des crédits-temps pour souffler dans votre vie.

Après : Vous devez quémander des congés à vos collègues de travail (ou la charité plutôt que la solidarité).

Comment l'organisation de votre vie privée n'a aucune importance par rapport à la vie de l'entreprise ?

Avant : Si vous étiez à temps partiel et qu'on devait changer votre horaire, on devait vous prévenir une semaine à l'avance.

Après : Si vous travaillez à temps partiel, on vous prévient de votre horaire la veille (ou comment l'organisation de votre vie privée n'a aucune importance par rapport à la vie de l'entreprise).

Comment la future loi se moque un peu de vous ?

Avant : Le travailleur avait une loi qui encadrait son temps de travail pour éviter tant bien que mal le stress et le burn-out.

Après : Le gouvernement propose une loi qui facilite le burn-out mais accompagne cela de formation contre le burn-out et le stress.





« Celui qui combat peut perdre, celui qui ne combat pas a déjà perdu » (Berthold Brecht)

Les 8 et 9 juin derniers s'est tenu le 4^e congrès statutaire de la CGSP-Bruxelles qui m'a élu au poste de Secrétaire général.

Je profite de ce premier éditorial pour remercier mon prédécesseur, le Camarade Jean-Pierre Knaepenbergh, pour tout le travail qu'il a accompli au bénéfice de notre interrégionale.

J'aimerais, sans forfanterie aucune, me présenter succinctement et vous livrer déjà quelques réflexions d'ordre général. Je suis issu du secteur des Administrations locales et régionales de la région de Bruxelles (ALR-LRB-BRU) et plus particulièrement de la section de la Commission communautaire française (Cocof) que j'ai d'ailleurs présidée.

En 2006, j'ai été désigné au poste de Secrétaire fédéral de région pour les ALR-LRB-BRU.

Durant ces années de mandature, je n'ai eu de cesse de me battre pour la statutarisation, l'amélioration des conditions de travail (bien-être) et le développement des moyens de défense juridique pour l'ensemble des affilié(e)s du secteur y compris nos Camarades demandeurs d'emploi.

Ceux qui me connaissent peuvent témoigner que je ne fais jamais les choses avec dilettantisme, que je m'implique à 100 % dans les mandats qui me sont confiés.

Il est un personnage historique qui reste à mes yeux un exemple « révolutionnaire » qui a toujours guidé mes actions : Spartacus. Berger, réduit en esclavage, devenu gladiateur. Chef énergique mais juste, il fut à l'origine de la grande rébellion d'esclaves qui fit trembler le monde romain fondé sur l'asservissement des plus faibles. Notre monde contemporain est-il si différent ?

Certains me comparent à un Don Quichotte en puissance, et loin de m'en offusquer j'en suis flatté. Si ce dernier combattait les moulins à vent (des chimères), il reste l'archétype du rêveur idéaliste et généreux, protégeant les opprimés et luttant contre le mal.

N'est-ce pas le propre d'un syndicaliste de mettre en avant des utopies, de défendre des idées irréalistes voire « suicidaires » mais qui, dans une lutte bien menée, peuvent payer et devenir

légitimes quand les travailleurs parviennent à construire un rapport de force favorable !

Je suis viscéralement attaché à la défense des services publics, refuse les politiques de désengagement et la privatisation larvée des missions de ces derniers, prônée par ce gouvernement de « mert ».

Je mettrai tout en œuvre avec les différents secteurs qui composent l'IRB pour maintenir une unité d'actions malgré les diversités d'approches qui découlent de leurs particularités. Chaque secteur a ses soucis et demandes spécifiques et l'impartialité sera de mise. Les meilleures décisions devront être prises pour chacun, mais il sera aussi nécessaire d'agir dans l'intérêt général.

Nous devons également veiller à trouver de nouveaux moyens inventifs en phase notamment avec les réseaux sociaux, réapprendre à nous organiser pour être plus efficaces et amplifier les actions, nous adapter aux conditions que rencontrent actuellement nos affilié(e)s (pression au travail, insécurité sociale...).

Il faudra construire de nouveaux rapports avec les travailleurs privés d'emplois stables pour constituer une « force de frappe » avec laquelle les patrons devront compter.

Discréditer les mobilisations populaires deviendra, si ces conditions sont réunies, plus difficile pour les politiciens.

Pour terminer, j'emprunterai et adapterai l'exhortation bien connue de Danton :

« De l'audace, encore de l'audace et toujours de l'audace... et nous rétablirons notre force syndicale ! »



Rudy Janssens
Secrétaire général
de la CGSP-Bruxelles

www.cgsp-acod-bru.be



Horaires Interrégionale de Bruxelles (rue du Congrès)

À partir du 16 août 2016, l'accueil sera ouvert du lundi au vendredi de 8h à 12h.

L'après-midi, les permanences sectorielles seront accessibles sur rendez-vous.

Veuillez prendre contact préalablement avec votre secteur.

ALR	02 226 13 30	Para-Bru	02 226 13 69
Cheminots	02 226 13 80	Poste	02 226 13 42
Spoor	02 226 13 66	Télécom	02 226 13 81
Enseignement	02 226 13 37	Culture	02 226 13 81
Gazelco	02 226 13 32	TBM	02 226 13 19
AMiO	02 226 13 46	Onderwijs	02 226 13 35

Le 7 octobre 2016
Tous à Wavre



Congrès statutaire de la CGSP-Bruxelles - Résistance offensive !

Ainsi que le prévoient ses statuts, la CGSP-Bruxelles tient son congrès tous les quatre ans. En cohérence avec la structure de notre Centrale, ce dernier prend place après les congrès des secteurs et avant celui de la CGSP fédérale. Ce quatrième congrès statutaire s'est déroulé au Résidence Palace les 8 et 9 juin 2016.

Il s'agissait d'un moment important dans l'évolution de l'Interrégionale car c'est à cette occasion que le bilan des quatre années précédentes est tiré et que les orientations politiques des quatre années à venir sont esquissées. De plus, le congrès a élu les nouveaux secrétaires généraux et président ainsi que les membres du Bureau et vérificateurs aux comptes.

Après l'introduction par le président sortant, Jean-Pierre Van Autrève, le secrétaire général Jean-Pierre Knaepenbergh a présenté le rapport moral pour la période 2012-2016, approuvé ensuite par le congrès. Puis, le vérificateur aux comptes de l'IRB, Pascal Quensier, a présenté le rapport financier également approuvé par le Congrès.

Élections

Le camarade Rudy Janssens, ex-secrétaire fédéral du secteur ALR, a été élu au poste de secrétaire général de la CGSP Bruxelles. Il succède ainsi à Jean-Pierre Knaepenbergh, issu du même secteur, qui a rempli cette fonction depuis la création de l'interrégionale bruxelloise en 2005. Le congrès a élu le camarade Dario Coppens, secrétaire régional du secteur TBM, à la fonction de président. Il remplace Jean-Pierre Van Autrève qui prend sa retraite.

Interventions politiques

Les représentants des différentes Commissions, « Femmes », « Pensionnés » et « Jeunes » ont pris la parole pour rendre compte de leur activité pendant la période statutaire précédente et présenter leurs réflexions et projets.

Ce fut ensuite au tour des invités de délivrer leur message. Rudi Vervoort, ministre-président de la Région de Bruxelles-Capitale nous a entretenus

des enjeux politiques bruxellois, tandis que Fadila Laanan, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale et ex-ministre de la Culture de la Fédération Wallonie-Bruxelles réaffirmait son engagement pour les services publics.

Jef Baeck, président de la fédération des mutualités socialistes du Brabant, a pour sa part rappelé la responsabilité écrasante de la sphère financière dans la crise sociale et son obstination à déconstruire la sécurité sociale avec la complicité du gouvernement de droite.

Enfin, ce sont nos camarades syndicalistes CGSP et FGTB qui ont livré leur vision politique et mis l'accent sur les enjeux cruciaux auxquels nous sommes confrontés et sur les stratégies que nous devons mettre en œuvre pour rencontrer nos missions dans un contexte particulièrement hostile.

Philippe Van Muylder, secrétaire général de la FGTB-Bruxelles a dénoncé ceux qui décrivent la redistribution des richesses comme une activité criminelle de l'État et ont inventé le concept magique d'optimisation fiscale, les opposant à ceux qui connaissent le sens de l'impôt et savent qu'il est le prix à payer pour une société civilisée. L'impôt n'est pas la confrontation entre les intérêts de l'État et ceux du citoyen, au contraire. D'où notre revendication d'une profonde réforme de la fiscalité pour qu'elle devienne juste !

Le président de la CGSP, Michel Meyer a rappelé l'aberration qui consiste à traiter les services publics comme une simple variable d'ajustement budgétaire avec pour résultat une déconstruction systématique de ceux-ci, à l'œuvre depuis plus de 25 ans. L'antisindicalisme ambiant est largement alimenté par les médias qui mettent l'accent sur les inconvénients plutôt que d'expliquer les causes et motivations de nos actions. Il a insisté sur la nécessité de rester unis et sur notre devoir d'indépendance politique.

Quant à Chris Reniers, présidente de la branche flamande de la CGSP, elle a relevé les changements dans les

réalités du travail et les effets néfastes des politiques gouvernementales sur la flexibilité ainsi que sur le montant et l'âge d'accès à la pension.

Motion d'actualité

En conséquence de ces constats et analyses, le congrès a adopté une motion d'actualité représentative de notre résistance offensive. Elle nous laisse les coudées franches pour poursuivre notre lutte contre le gouvernement fédéral de malheur.

Les perspectives d'avenir en chantier

Les instances de la CGSP-Bruxelles ayant connu une recomposition majeure, il est logique que ce soit la nouvelle équipe qui élabore les perspectives d'avenir en accord avec ses orientations et sensibilités sectorielles. Cette construction prospective se poursuivra lors d'un séminaire de trois jours organisé début octobre. Les représentants des différents secteurs y développeront des thématiques déclinées en fonction des différents niveaux de pouvoir auxquels nous sommes confrontés en tant que Bruxellois. À suivre donc...

Pour être complet

Parmi les évolutions notables, épinglons encore le travail considérable et efficace de notre service juridique qui a présenté son mode de fonctionnement et ses résultats (voir *Tribune* - juin 2016, p. 9) Au rayon des chantiers en cours, le futur site Web de la CGSP-Bruxelles a été dévoilé. Mieux structuré, il offrira toutes les fonctionnalités qui en feront un site attractif et vivant, témoin de notre investissement dans une communication authentique et en phase avec son temps. Enfin, notre congrès statutaire était aussi l'occasion de distinguer les camarades militants de longue date en leur décernant l'insigne d'honneur de bronze, argent ou or, fonction du nombre d'années d'implication dans le travail syndical.

*Rudy Janssens
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles*



Un ultimatum pour le 31 décembre 2016

Le 31 décembre 2016 est la date butoir pour que les membres du Comité de pilotage s'accordent sur les modalités du service minimum.

Si pour cette date aucune solution n'a été proposée au père François, il prendra ses responsabilités et mettra en place son propre modèle...

Un modèle, bien sûr, antisocial qui va à l'encontre du droit de grève.

En cas de conflit social, pour autant que la médiation au sein de la Sous-commission paritaire nationale ne donne aucun résultat, un préavis de grève peut être déposé par écrit. Celui-ci doit émaner d'une organisation syndicale reconnue (CGSP-Transcom) ou représentative (syndicat libéral).

Il sera recevable si les conditions suivantes sont respectées :

- il doit émaner des Instances nationales des organisations syndicales ;
- il est impérativement daté et signé par le président de l'organisation syndicale et déposé en respectant un délai minimum **de 15 jours ouvrables**.

Le directeur général de HR-Rail organisera au plus tard 3 jours ouvrables, après réception de cette notification écrite, une réunion du bureau de conciliation.

Après celle-ci, 3 jours ouvrables de réflexion sont admis pour les membres des organisations syndicales.

Après ce délai de réflexion, les responsables syndicaux informent le directeur général de HR-Rail de leur point de vue.

Au cas où aucun accord n'est atteint, la direction de HR-Rail transmet le dossier pour médiation au Comité de pilotage.

Dans le cas où, lors de la première réunion du Comité de pilotage, une proposition concrète est avancée, la durée de validité peut être prolongée le temps nécessaire.

Au cas où aucun consensus ne peut être atteint sur cette proposition et qu'une interruption de travail semble inévitable, le Comité de pilotage se réunit une seconde fois afin d'étudier des alternatives représentant peu d'inconvénients pour les voyageurs.

La mise en exécution du préavis fait l'objet 6 jours ouvrables avant la grève de l'envoi d'une communication écrite obligatoire.

Attention à la grande nouveauté !

Lors du dépôt d'un préavis de grève, un appel au volontariat peut être fait vis-à-vis des membres du personnel des catégories professionnelles opérationnelles et essentielles (à définir).

Le but est, en fonction du nombre de volontaires, de réaliser un mini-plan de transport.

Les membres du personnel disposés à travailler lors d'une grève devront au plus tard 72 heures avant le commencement de la grève en informer leur chef immédiat.

Il est prévu des sanctions particulièrement sévères à l'encontre des Cheminots qui auront répondu positivement mais qui ne se présenteront pas le jour de la grève.

Attention également aux certificats médicaux de complaisance, des sanctions seront également prévues !

Vous conviendrez que ces propositions sont antisociales et contraires au respect du droit de grève.

Pour la CGSP -Cheminots, il n'existe qu'une seule façon de contrer les conflits sociaux, oui, **un dialogue social de grande qualité**.

*M. Abdissi
Président*

Sous-commission paritaire nationale

Compte rendu de la réunion du 7 septembre 2016

Avant de procéder à l'examen de l'ordre du jour, la CGSP formule une déclaration au cours de laquelle :

- nous tenons à exprimer toute notre solidarité à l'égard des travailleurs de Caterpillar. À cet égard, nous demandons qu'une initiative soit prise par HR-Rail afin de communiquer à ces travailleurs toutes les possibilités d'emplois qui peuvent s'offrir à eux au sein des Chemins de fer belges ;
- nous souhaitons connaître les suites qui seront réservées à l'adoption de la loi du 20 juillet 2016 qui modifie la structure du dialogue social et instaure les élections sociales en 2018, échéance qui, selon nous, est irréaliste ;
- nous intervenons pour rappeler nos priorités en faveur de l'emploi et singulièrement l'emploi statutaire compte tenu des dispositions légales et statutaires en la matière. Dans ce contexte, nous dénonçons les dérives qui visent au recours accru à la contractualisation des recrutements ;
- nous soulignons le manque d'effectifs parmi les s/chefs de gare Voyageurs (p. ex Verviers) qui entraîne la suppression de prestations. Nous demandons une situation quant aux lauréats encore en lice (avis 226HR/2014) ;
- nous réclamons des informations au sujet de la procédure de réquisition. En effet, certains membres du personnel de I-TMS ont été réquisitionnés à la suite de manque d'effectifs ;
- nous demandons des éclaircissements relatifs à la fiche de travail mise en vigueur au sein d'Infrabel. Quelle est son existence réglemen-

taire ? Dans quel but a-t-elle été créée ?

- nous insistons pour obtenir des informations au sujet de prérogatives d'YPTO en matière de gestion du personnel. En effet, selon nos sources, des responsables d'YPTO seraient chargés de l'évaluation des agents statutaires ;
- nous sollicitons l'octroi des primes I-TMS (avis 59HR/2016) en faveur des agents chargés de la formation fondamentale ;
- nous revenons sur les dispositions de l'avis 46HR/2016 relatif au délai de préavis d'un an pour les conducteurs de train démissionnaires. Dans la pratique, il semble que la réglementation soit interprétée de façon très restrictive et en dépit d'un certain bon sens (p.ex. agent de TUC Rail vers emploi de pompier). Dès lors, comme convenu lors des discussions paritaires qui ont précédé la publication de cet avis, nous réclamons de l'objectivité dans l'application de cette règle et un examen au cas par cas ;
- nous intervenons en faveur des agents de rang 3 qui sont dans l'obligation de prester des heures supplémentaires. La réglementation prévoit qu'aucune compensation ne leur soit accordée. Nous insistons pour qu'une réflexion soit entamée au sujet de leur situation particulière afin de trouver, sous quelle que forme que ce soit, une compensation.
- enfin, nous rappelons notre requête en vue de la validation de certains retards de train exceptionnels. En effet, la situation en la matière n'est toujours pas solutionnée, s'aggrave tous les jours et pénalise injustement les agents concernés.

Le Président répond :

- qu' HR-Rail a déjà pris une initiative, notamment avec le Forem, en faveur de la reconversion des travailleurs de Caterpillar. À ce stade du dossier, il tient à préciser qu'il est encore prématuré de concrétiser des recrutements, néanmoins, spontanément certains travailleurs se sont inscrits à différentes épreuves organisées par HR-Rail. Le suivi est assuré par HR-Rail ;
 - au sujet des dispositions légales adoptées par La Chambre concernant la réorganisation du dialogue social au sein des Chemins de fer belges et la mise en place d'élections sociales, qu'il est nécessaire de créer un groupe de travail paritaire chargé d'examiner tous les aspects du dossier et de formuler des propositions pour la CPN qui devra se prononcer à la majorité des 2/3.
 - que l'emploi statutaire reste la règle et que des recrutements contractuels sont organisés pour répondre à des besoins spécifiques. Nous ne pouvons pas nous satisfaire de cette réponse car nous observons que des emplois dans des grades organiques (p. ex dessinateur technique) sont proposés à un recrutement contractuel. Nous nous insurgons contre ces procédés et exigeons qu'il y soit mis fin ;
 - qu'effectivement, il doit constater un manque d'effectifs parmi les s/chefs de gare voyageur. À ce jour, 40 s/schst sont retenus à Infrabel, parmi lesquels 7 seront libérés en 2016 et 13 en 2017. Ce ne sera pas suffisant, et dès lors, il faudra rechercher des solutions auprès des lauréats d'épreuve encore en lice.
- En vue de proposer des solutions concrètes, nous réclamons et obtenons

qu'un état des lieux clair soit soumis à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

- que le principe de la réquisition appliqué récemment à Infrabel n'est pas prévu réglementairement. Le représentant tient à confirmer qu'il s'agit d'une action entreprise par un agent un peu trop zélé ! Il confirme qu'il s'agit d'une erreur qui ne devra plus se reproduire ;
- en ce qui concerne la fiche de travail, que le représentant Infrabel fournira des réponses pour la prochaine réunion ;
- qu'YPTO travaille pour les besoins de B-IT. Le représentant de la SNCB précise qu'YPTO exerce ses prérogatives sur le seul plan opérationnel. Il confirme que la gestion du personnel statutaire, dont l'attribution du Ca, est du ressort de la hiérarchie de la SNCB.
- que le personnel chargé de la formation fondamentale bénéficie de primes spécifiques en vertu des dispositions de la circulaire 17 PS de 1996.

Le représentant d'Infrabel insiste sur les dispositions de l'avis 59HR/2016 qui appliquent un effet rétroactif aux seuls agents qui assuraient la gestion et la sécurité d'exploitation au sein des cabines de signalisation/Traffic Control partie Real Time/Permanences, durant la période comprise entre le 1^{er} janvier 2011 et le 30 juin 2016. Pour ces raisons, il ne peut pas envisager étendre le bénéfice de ces mesures à d'autres agents.

- que le délai de préavis d'un an pour le personnel de conduite, prévu par l'avis 46 HR/2016, est appliqué en tenant compte d'un examen au cas par cas. Si tel est le cas, nous nous étonnons qu'à ce jour, aucune dérogation à ce principe n'ait jamais été accordée.

Dès lors, nous insistons pour que des éléments objectifs soient analysés préalablement à toute décision en la matière.

Après échanges de vues, il est convenu que ce dossier reviendra, pour un nouvel examen réalisé à la lumière d'une analyse juridique, à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

- qu'une compensation financière n'est pas prévue en faveur des fonctionnaires rang 3 comptabilisant des heures supplémentaires. Cependant, il précise que la compensation en temps peut être accordée.
- que, en vertu des nouvelles dispositions réglementaires, les retards de train, quels qu'ils soient, ne sont plus validés. Nous insistons pour qu'une attention particulière soit accordée aux retards exceptionnels et, dès lors, réclamons un nouvel examen du dossier. Le Comité de Coordination HR engagera une nouvelle réflexion sur le sujet qui sera soumise à la prochaine réunion.

Ordre du jour

1) Approbation des PV n° 1161, 1162 et 1163

Nous formulons quelques remarques notamment au sujet de l'avenir du service des pensions, de l'organisation d'une épreuve passerelle vers le grade statutaire de secrétaire administratif, du dysfonctionnement d'ITRIS, de l'avenir de Securail, de la sécurité des agents et la diminution du Ca de certains agents rang 3 au sein d'Infrabel.

2) FeelGood@Infrabel

Infrabel veut mettre en place une enquête de satisfaction et une analyse des risques psychosociaux.

Celle-ci a pour objectif de mesurer la satisfaction globale des collabora-

teurs et son évolution chez Infrabel depuis 2008, de la comparer avec le marché du travail belge, d'établir un inventaire et une évaluation des risques psychosociaux.

Elle se déroulera sur une base volontaire, anonyme et principalement pendant les heures de travail sur le lieu même de travail (durée estimée à 30') durant la période du 3 octobre jusqu'au 28 octobre 2016 inclus.

Nous intervenons pour insister sur l'objectif prioritaire de la démarche qui doit être le bien-être du personnel.

De plus, nous insistons sur la nécessité de garantir l'anonymat des participants, sur l'importance d'associer les CPPT à l'initiative, sur l'examen paritaire des résultats récoltés.

Une copie du questionnaire nous sera transmise à l'issue de la consultation des agents.

3) Note d'information SNCB : Track & Trace

B-ST.3141 souhaite implémenter dans le courant du mois de septembre 2016 une application Track & Trace sur 55 véhicules de service.

Chaque année, les véhicules de service parcourent en moyenne 12,500 km ce qui correspond pour un parc de 600 véhicules à 7 500 000 km/an.

L'utilisateur possédant les droits nécessaires pourra suivre en real time le véhicule et chaque conducteur en sera informé.

L'installation d'un système semblable présente, selon B-ST, bon nombre d'avantages :

- augmentation de la sécurité ;
- économie de coûts ;
- traçabilité du véhicule en cas de vol ;
- simplification dans la gestion administrative ;

- résolution plus aisée en cas de contestations.

B-ST.3141 évaluera les améliorations apportées par cette application en matière de gain de temps, de réduction des coûts d'utilisation et de production de CO2.

Grâce au système Track & Trace, B-Stations pourra garantir une utilisation optimale de ses véhicules et l'utilisation des véhicules sera mieux suivie grâce à l'application informatique par le chef immédiat et par le Car Fleet.

Ce système sera également très utile en cas de dérangement et permettra aux équipes d'intervention de localiser les véhicules en difficulté et de garantir une intervention plus rapide.

Ce nouveau système est un système sophistiqué nécessitant via le badge une identification du conducteur.

B-ST pourra également grâce à ce système détecter toutes les infractions au code de la route et adresser à l'utilisateur responsable l'amende à payer.

Sur tous les véhicules dotés du nouveau système, l'utilisation du livret de bord sera supprimée.

Le nécessaire sera fait pour garantir la confidentialité et la sécurité des données.

Après évaluation du système Track & Trace sur 55 véhicules de service, il sera décidé ou non de son extension à l'ensemble du parc des véhicules de service.

Nous intervenons pour souligner que cette matière touche, entre autres, le respect de la vie privée et que dès lors, elle nécessite davantage qu'un document d'information. C'est une réglementation claire et précise qui doit être approuvée (objectifs poursuivis, conditions d'utilisation...)

De plus, nous insistons pour que la

Commission de la Protection de la Vie privée soit consultée.

Enfin, nous exigeons une réglementation commune à l'ensemble des agents des Chemins de fer belges, puisqu'Infrabel procède déjà au traçage des véhicules sans qu'aucun règlement ne l'encadre.

Après échanges de vues, nous n'approuvons pas ce document.

Le dossier reviendra pour une prochaine réunion.

4) Assistance juridique au personnel des Chemins de fer belges

Ce document a déjà été présenté à la SCPN du 6 juillet 2016.

Nous rappelons nos remarques à ce sujet :

- remplacer à l'article 9 « une faute intentionnelle, une faute grave ou des fautes légères récurrentes » sur la base de l'article 2 de la loi du 10 février 2003 « un dol, une faute lourde ou des fautes légères que si celles-ci présentent dans leur chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel » ;
- l'exonération de l'assistance juridique de HR-Rail si l'agent fait appel à son syndicat. Nous jugeons que l'intervention de l'assistance juridique de l'organisation syndicale doit être supplétive. En effet, l'employeur a d'abord cette responsabilité ; si l'agent souhaite quand même faire appel à son syndicat, il devrait en avoir le droit sans exonération des responsabilités de l'employeur ;
- l'intervention maximale, prévue aux articles 15 et 16, dans les coûts et les honoraires de l'avocat va du simple au double si l'avocat est désigné soit par le service juridique de HR-Rail, soit par l'agent. De plus, nous estimons ces montants peu élevés et

nous demandons s'ils seront suffisants pour la procédure.

Après échanges de vues, le document n'est pas approuvé et sera soumis à une prochaine réunion.

5) Interdiction de participation aux épreuves pour les agents neutralisés et modalités de gestion des listes de lauréats

Ce document a été présenté lors de la dernière réunion.

À cette occasion, nous avons obtenu que le lauréat de deux épreuves publiques, qui a porté son choix pour être installé dans le grade de l'une d'elles, puisse rester, à sa demande, inscrit à la liste des lauréats de l'autre épreuve aussi longtemps qu'il n'est pas régularisé dans son grade.

Ensuite, dès qu'il sera régularisé, il pourrait être rayé de la liste des lauréats de l'autre épreuve.

Le document est approuvé car il a été adapté dans le sens de notre demande.

6) Inaptitude professionnelle aux fonctions normales

Ce dossier a été présenté lors de la réunion du 22 juin.

Des modifications ont été portées au document, principalement en ce qui concerne les taux de traitement qui seraient appliqués aux agents concernés ainsi que sur les délais prévus pour l'application de la démission d'office.

Nous contestons la proposition et engageons un long échange de vues sur ce sujet particulièrement délicat. À cette occasion, nous demandons de prévoir une Commission de recours pour les cas litigieux, nous réclamons la présence d'un observateur syndical lors des entretiens prévus.

Nous insistons encore sur toute l'importance de l'accompagnement de

l'agent et de la formation en vue de la reconversion professionnelle.

Le dossier reviendra à l'ordre du jour d'une prochaine réunion.

7) Adaptation des conditions d'accès au grade d'agent de maintenance spécialisé (voies)

Dans un souci d'uniformité avec les autres grades de rang 7 équivalents et afin d'élargir le potentiel de candidats pour l'emploi d'agent de maintenance spécialisé (voies), HR-Rail propose de donner accès à l'épreuve publique pour cet emploi à des candidats sur la base de compétences acquises hors diplôme et/ou sur la base d'une expérience utile.

Nous intervenons pour demander que le règlement programme de l'épreuve soit plus précis.

Nous rappelons notre position quant à la filière voie qui doit, selon nous, être alimentée à la base par des AMV qui auront l'occasion, via l'expérience et la formation, de progresser au sein de celle-ci.

Le document est approuvé.

8) Télétravail

Le « télétravail » est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans le siège de travail normal du membre du personnel des Chemins de fer belges, est effectué hors de ce siège de travail normal.

Le « télétravailleur » est le membre du personnel statutaire non en stage, ou non-statutaire en service aux Chemins de fer belges depuis au moins 12 mois, occupé à temps plein ou au minimum 32 heures par semaine, qui, sur base volontaire, participe au télétravail.

La ligne hiérarchique décide d'accorder l'autorisation pour télétravailler

sur base de la motivation du candidat et des critères généraux communiqués dans le présent avis et détaillés dans le guide du télétravail.

Le télétravail ne constitue en aucun cas un droit mais plutôt une facilité accordée, s'il est compatible avec l'organisation du service au sein de la société, au personnel qui en fait la demande. Il est organisé sur base volontaire : son introduction au sein d'un service n'induit pas de contrainte pour le membre du personnel d'y recourir ni d'obligation pour le chef immédiat d'en généraliser l'octroi.

Des critères généraux concernant la bonne organisation du service et le contenu de fonction sont des éléments essentiels pour déterminer si un membre du personnel peut télétravailler.

Tout au long du projet, un guide (« Guide du télétravail ») servira de référence à la pratique du télétravail. Ce document fournira également des informations utiles quant à ce mode de travail et aux droits et devoirs des différentes parties.

Le télétravail peut être effectué par le membre du personnel à partir de son domicile ou d'un bureau satellite. La localisation des bureaux satellites à partir desquels le personnel pourra télétravailler est déterminée par l'employeur de fait du membre du personnel.

Le membre du personnel effectue le télétravail à l'adresse mentionnée dans le formulaire de télétravail.

Le télétravail est prévu à raison de maximum 2 jours par semaine. Le chef de division (adjoint) décide, à l'aide du formulaire de télétravail, le planning de télétravail et les périodes pendant lesquelles le télétravailleur doit être joignable et suivant quels moyens.

Le télétravailleur s'engage à effectuer une prestation à concurrence de sa journée normale de travail sans pou-

voir donner droit aux heures supplémentaires. Le télétravail ne peut s'exécuter que par journée complète. Il ne pourra en aucun cas être fixé un samedi ou un dimanche.

Dans le cas où le jour convenu durant lequel le télétravail devait être effectué est déplacé, cela doit être convenu par écrit entre le télétravailleur et le chef immédiat au plus tard le jour ouvrable précédant le jour durant lequel le télétravail sera effectué. L'approbation des adaptations du jour de télétravail convenu au départ doit être conservée. Le temps de télétravail ouvre les mêmes droits et génère les mêmes obligations que le travail dans les locaux de la société. Le télétravail est une prestation qui donne droit à la rémunération, aux chèques-repas et aux primes de productivité/de gestion selon la réglementation en vigueur.

Le télétravail ne peut en aucun cas générer des allocations et indemnités supplémentaires.

À la réception du matériel, le membre du personnel en accuse réception en bonne et due forme. La mise à disposition par l'employeur de fait de ce matériel est à usage strictement professionnel.

Le télétravailleur se conformera aux règles déontologiques édictées par le service ICT de chaque société quant à la bonne utilisation du matériel informatique et des logiciels mis à sa disposition.

À la cessation du télétravail, le membre du personnel remet sans délai le matériel mis à sa disposition contre accusé de réception.

Le service helpdesk de chaque société organise un support informatique.

Toutes les règles déontologiques ainsi que toutes les informations concernant le support informatique sont disponibles auprès des services ICT de chaque société.

La condition préalable à la réalisation du télétravail à domicile est de disposer d'une connexion Internet haut débit (sans intervention financière de la part des Chemins de fer belge).

Pour ce point, HR-Rail se réfère à l'AR du 27/08/1993 concernant le travail sur des équipements à écran de visualisation.

En cas de visite par un conseiller du SIPPT, le membre du personnel sera préalablement prévenu.

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles en ce qui concerne le bien-être au travail.

L'assurance obligatoire relative aux accidents du travail couvre également les accidents qui surviennent dans le cadre du télétravail.

Nous intervenons pour souligner que nous sommes ouverts à la discussion sur

le principe de l'instauration du télétravail au sein des Chemins de fer belges.

De plus, nous insistons pour que le bénéfice du télétravail soit suspendu durant une action de grève.

Nous réclamons que les cas de refus puissent être examinés par la CPR compétente.

Enfin, nous plaidons en faveur d'une intervention financière des Chemins de fer dans le coût de fonctionnement.

Après échanges de vues, il est convenu de la mise en place d'un groupe de travail afin de fixer de commun accord, le cadre réglementaire organisant le télétravail.

9) Document d'information : code de conduite pour le personnel HR-Rail

Nous rappelons notre position émise lors de la réunion du 6 juillet dernier,

ce code constitue un règlement au sens du droit administratif (adopté unilatéralement, s'applique à tous en tout temps, sa violation est sanctionnable).

À ce titre, nous insistons pour qu'il soit concerté et pas seulement faire l'objet d'une information.

Le chapitre V nous semble assez malsain puisqu'il incite à la délation.

Le document n'est pas approuvé.

Prochaine réunion le 5 octobre 2016.

Pierre Lejeune – Filip Peers
Secrétaires nationaux



30% de réduction
pour les affiliés CGSP
sur la nuitée sur base du prix affiché



Rue de Pont-à-Lesse à 5500 Dinant - reservation@casteldepontalesse.be - 082 22 28 44 - www.casteldepontalesse.be

a
université
d'automne

a
7 8 9 octobre
2016

Ré-enchanter la vie:
La fin et les moyens...



Vendredi soir 7 octobre

au Théâtre National de Bruxelles
avec le spectacle *Money !* de Françoise Bloch

Samedi 8 et dimanche 9 octobre 2016

au Théâtre de l'Université de Liège
Quai Roosevelt 1, 4000 Liège



wb.attac.be
info@liege.attac.be - 04.349.19.02
admin@attac.be - 0486.61.57.23



Régionale de Mons-Borinage

Repas des Anciens

Aux pensionné(e)s et prépensionné(e)s « Cheminots » de la Régionale de Mons-Borinage

L'Amicale « pensionnés et prépensionnés Cheminots » de la régionale organise **le 18 novembre 2016 à 12h** son traditionnel « repas des anciens » qui aura lieu à la salle CARDI, place de Cuesmes n°10 à 7033 Cuesmes (parking aisé sur la Place).

Le Camarade Claudy Deschaepmeester, Secrétaire national ayant en charge les pensions et œuvres sociales, sera présent et nous fera brièvement le point sur les sujets d'actualité.

Au menu fraîcheur et qualité :

- Apéritif et Amuse-bouches (chauds et froids)
- Buffet chaud et froid « spécialités italiennes et grecques »
- Café - Dessert
- (Boissons comprises jusqu'au dessert)

La participation aux frais : 35 € par personne à verser sur le compte BE24 0341 9153 3838 **au plus tard pour le 4/11/2016.**

Les participants se verront offrir la traditionnelle cougnolle.

Sur commande uniquement, possibilité d'achat de cougnolles et pagnons borains au prix de 6 € pièce.

Inscriptions, réservations et commande pagnons et cougnolle :

Albert Mahieu : 065/64 44 46

Françoise Rousseau : 065/34 90 07

Jean-Claude Dufrasne : 065/67 92 37

Ou par mail à l'adresse suivante : jc.dufrasne00@gmail.com

Le nombre de place est limité aux 40 premiers inscrits.

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 /** Actualités – Dans nos régionales
- 3 /** Édito • Nous sommes tous CATERPILLAR !
- 4 /** Dossier • Marché du travail et projet de loi Peeters
- 7 /** IRB • Celui qui combat peut perdre, celui qui ne combat pas a déjà perdu
- 8 /** IRB • Congrès statutaire de la CGSP-Bruxelles
Résistance offensive !

www.cgspwallonne.be

Infos CHEMINOTS

- 9 /** Édito • Un ultimatum pour le 31 décembre 2016
- 10 /** Sous-commission paritaire nationale – Compte rendu de la réunion
- 15 /** Attac – Université d'automne
- 16 /** Régionale de Mons-Borinage • Repas des Anciens

www.cheminots.be