

TRIBUNE



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

DÉCEMBRE
2016

CHEMINOTS

CGSP

FGTB Services Publics

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

Réduction du temps de travail

L'or du temps

*32h pour moi,
des emplois créés pour les autres*



ÉDITO
USA : quand
Donald ne fait
plus rire personne !
P. 3



BUDGET WALLON
Un budget sous
le sceau de l'austérité
P. 6



CHEMINOTS
La réforme
des pensions
P. 9

Confédération syndicale internationale

Turquie : 10 000 autres travailleurs du secteur public licenciés

Le gouvernement du président turc Erdogan vient encore de licencier 10 131 autres de ses agents. Ce sont donc en tout plus de 100 000 employés du secteur public qui ont été licenciés ou suspendus depuis le coup d'État manqué du 15 juillet. Les renvois, dans 35 différents ministères et agences du gouvernement, ont principalement concerné les secteurs de la santé, de l'éducation et de la justice. Dans les institutions d'éducation, où la majeure partie des licenciements a eu lieu, les nouveaux recrutements peuvent être arbitraires et ne s'appuyer sur aucun critère objectif. Les personnes licenciées ne peuvent plus accéder à d'autres emplois dans le secteur public.



Les renvois sont liés à l'annonce de deux autres décrets en application de l'État d'urgence décidé par le Conseil des ministres après la tentative de renversement. En tout, dix décrets ont été adoptés, dont bon nombre ont des conséquences permanentes pour la politique, l'économie et la société du pays. Les Autorités ont aussi bloqué certains sites de médias sociaux. La semaine dernière, au moins 11 membres du parti de l'opposition HDP ont été arrêtés après que l'immunité de plus de 130 membres du parlement démocratiquement élus ait été levée en mai de cette année. Le parti HDP a annoncé qu'il suspendait ses activités au parlement. Les autorités ont encore fermé 15 autres organes de presse et près de 100 journalistes sont actuellement en prison.



Sharan Burrow, la secrétaire générale de la CSI, a déclaré « *qu'en Turquie, la démocratie n'était plus qu'une pure imposture. Le gouvernement*

s'est attaqué aux libertés fondamentales d'expression, de réunion et syndicale, et s'en prend désormais au parlement en arrêtant des membres siégeant. Une fois de plus, le président Erdogan se sert des agissements d'une poignée d'individus qui ont échoué à prendre le pouvoir par la force pour éliminer les fondements les plus élémentaires de la démocratie. La CSI a déjà mis en garde contre le risque que la Turquie bascule dans la dictature et que les simples travailleurs soient punis uniquement sur base de leur origine ethnique ou de leur opinion politique. »

CSI, le 10 novembre 2016

IN MEMORIAM

Gilbert Lonnoy



Nous avons appris le décès du Cde Gilbert Lonnoy survenu ce 28 octobre. Cet infatigable militant a été Secrétaire général de la CGSP de 1985 à 1992.

Né en 1931 en région namuroise, il est entré à la SNCB en 1946 ! Il y fera toutes ses classes et s'engagera très tôt dans l'action syndicale jusqu'à devenir Secrétaire national du secteur Cheminots en 1980. Mandat qu'il exerçât jusqu'à son élection au secrétariat permanent de notre Centrale.

Même s'il prit sa pension en 1992, Gilbert n'a jamais mis ses engagements au rancart. Fortement ancré dans la vie politique namuroise, Gilbert Lonnoy n'a eu de cesse de défendre la cause des travailleurs et de continuer à s'impliquer syndicalement. À tel point que nous l'avons retrouvé rapidement à la tête des Commissions techniques des Pensionnés. Au moment de son décès, Gilbert exerçait encore le mandat de Président de la Commission des Pensionnés et Pré-pensionnés de la FGTB wallonne. Nous serons fidèles à la vigilance et à la combativité qu'il n'a cessé de mettre en avant dans la défense de nos affiliés, des services publics, de nos pensions, de nos droits...

Nous adressons toutes nos condoléances à sa famille et à ses proches.

DANS NOS RÉGIONALES

Centre

Taux de cotisation

Attention : au 1^{er} janvier 2017, adaptation des taux de cotisation.

Pour plus de renseignements, s'adresser à son secteur respectif.

Hainaut occidental

Permanence

Amicale des Pensionnés

Veillez noter que désormais les permanences de l'Amicale des Pensionnés se tiendront le

lundi toute la journée et le **mercredi** de 14h à 16h.

USA : quand Donald ne fait plus rire personne !

Après avoir occupé l'espace médiatique pendant des mois, les élections présidentielles américaines ont, enfin, livré leur verdict. Pour beaucoup, la victoire de D. Trump fut un choc, une surprise !

Il est vrai que l'arrivée d'une telle personne, raciste, misogyne, vulgaire et menteuse à la tête de la plus grande puissance du monde fait peur. Mais, plutôt que de jeter l'anathème sur les Américains pour avoir ouvert les portes de la Maison Blanche à un tel individu, il faut s'interroger sur les raisons de son succès ou, plus exactement, sur les raisons du succès d'un tel discours partout dans le monde.

Il serait malhonnête de critiquer ce qui se passe de l'autre côté de l'Atlantique en niant la réalité politique en Europe. Car, l'élection de D. Trump s'inscrit dans un large mouvement de succès électoraux pour les idées simplistes, haineuses et nauséabondes qui font du rejet de l'autre l'argument politique par excellence !

C'est cette réalité qu'il convient d'interroger alors que partout l'extrême droite progresse, accède au pouvoir dans des mairies et des régions en France, fait son entrée dans des parlements et des gouvernements, y compris en Belgique !

Le constat est simple, le monde change vite, mettant à mal nos certitudes, chamboulant nos repères. La mondialisation capitaliste s'est imposée (temporairement ?) en l'espace d'une génération. Avec elle est apparu un discours technocratique, terne, cachant un projet politique derrière des arguments prétendument scientifiques. Dans le même temps, les mots et valeurs de la gauche ont été systématiquement discrédités. Les responsables politiques de gauche ont accepté l'histoire écrite par le monde de la finance, ils ont adopté l'idée qu'il n'y avait pas d'alternatives au capitalisme. Ils ont abandonné l'idée de rapport de force, de l'existence de classes sociales aux intérêts opposés. Bref, en cessant de dire que le rapport capital/travail est structurant de notre société, que la domination du premier (le capital) se traduit par une mise sous pression sans précédent du second (le travail), la gauche a cessé de fournir une explication claire nous permettant de comprendre le monde dans lequel nous vivons.

Elle a par son silence laissé le champ libre à ce que le discours politique a de plus infâme, de plus ignoble. Elle a permis que soient véhiculées des idées pointant l'autre, « l'étranger », « celui qui diffère de nous » comme la cause de nos problèmes.

Face à cette montée de l'extrême droite, il est temps de se réapproprier nos valeurs, nos symboles, nos mots. Car, c'est avec eux que l'on pense, que l'on analyse la société et les rapports de forces en présence, c'est à partir d'eux que l'on se fixe des objectifs, que l'on élabore des stratégies pour les atteindre !

Le discours de la gauche, dans son entièreté, ne doit pas être celui du partenariat avec le patronat, ne doit pas être celui d'une évolution inéluctable vers plus de mondialisation capitaliste pas plus que celui de la division de ceux qui aujourd'hui sont victimes d'un système qui les broie.

Non, bien au contraire, notre discours et donc nos actes, loin de recourir systématiquement à la critique et à l'opposition stérile doivent faire la part belle aux alternatives, ils doivent ouvrir le champ des possibles. Ils doivent donner l'envie, à tous ceux qui veulent le changement, de se retrouver avec enthousiasme et conviction derrière un projet de société solidaire et fraternel.

Notre discours doit également se réapproprier des petites choses toutes simples comme le bonheur et la joie de partager des moments avec ceux qu'on aime ou le plaisir d'aller à la rencontre de ceux que l'on nous présente comme différents. Car nous, nous ne voulons pas vivre séparés des autres, nous ne voulons pas avoir peur de ceux qui viennent de loin ! Bien au contraire, nous devons avoir l'ambition de détruire tous les murs et d'utiliser leurs briques pour construire des ponts !

Voilà le travail qui attend les forces de gauche ! Il est nécessaire car nous ne construirons jamais un rapport de force sur des idées erronées ! C'est là le meilleur moyen de lutter contre tous les D. Trump du monde !

L'IRW-CGSP y prendra sa part !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

L'or du temps

En mettant la réduction collective du temps de travail au centre de ses priorités, la FGTB wallonne ne s'est pas trompée de cible. Cette revendication porte en elle tout un projet de société à même de nous faire sortir par le haut du marasme de l'austérité qui nous afflige à tous les niveaux. Ainsi que l'affirme la brochure publiée par le CEPAG¹, c'est « un objectif politique qui redonnerait espoir à toute une génération désabusée par le chômage et le manque de perspectives ».

Depuis toujours, la limitation du temps de travail est un enjeu essentiel pour le mouvement ouvrier. À ce sujet, les statuts de la Première internationale de 1866 sont clairs : « Nous déclarons que la limitation de la journée de travail est la condition préalable sans laquelle tous les efforts en vue de l'émancipation doivent échouer. »

Cette revendication n'est donc pas une vieillerie obsolète ainsi que le martèlent sans cesse les libéraux de tout poil. Au contraire, elle trace une ligne tangible à la limitation du pouvoir du capital. Elle rétablit ainsi l'indispensable justice dérobée au « travail, seul réel producteur de valeur ajoutée² ».

C'est dire que l'enjeu de la réduction collective du temps de travail dépasse largement les limites d'une simple politique économique de résorption du chômage. Il fonde littéralement le socle de nos revendications et étaye toute notre représentation de la société.

En effet, la réduction collective du temps de travail est, avant toute chose, une mesure visant l'égalité, dans un contexte où, depuis qu'elle n'est plus mise en œuvre, les inégalités explosent...

There is no alternative ?

Il faut dire qu'actuellement cet or du temps est particulièrement plombé ! Tant les discours médiatiques que les politiques belges et européennes donnent l'impression que le rapport de force en faveur des travailleurs est disqualifié,

nourrissant un sentiment de fatalité ou des ressentiments d'impuissance. Sans parler de l'incessante propagande libérale selon laquelle il faudrait choisir entre l'emploi et les salaires, entre la compétitivité et les conditions de travail.

On le voit, la question du temps de travail est au cœur des politiques libérales et s'est exacerbée avec la mise en place du concept d'austérité.

Nous assistons ainsi à plusieurs déferlantes sur l'allongement du temps de travail : recul de l'âge de la pension, allongement de la durée de la carrière, abolition des prépensions, des tantièmes, du crédit-temps, suppression de jours de congé, défiscalisation des heures supplémentaires, du travail de nuit, hausse de la flexibilité, annualisation du temps de travail, travail du dimanche, Loi Peeters, etc.

Avec en arrière-fond, le mensonge idéologique selon lequel le « coût du travail » en Belgique serait trop élevé et ruinerait tous nos efforts à rétablir la compétitivité qui assurerait la relance de l'économie...

C'est d'autant plus absurde que la loi de sauvegarde de la compétitivité de 1996 compare nos salaires avec notamment l'Allemagne, pays champion de la modération salariale ! Cette logique de comparaison ne conduit qu'à une seule chose, la pression à la baisse sur les salaires (ici et en Allemagne), le seul perdant : le monde du travail. Dans un grand marché européen (et a for-



tiori transatlantique) quand un pays gagne des « parts de marché », c'est que d'autres en perdent ! C'est une logique de destruction !

Une juste répartition des richesses créées par le travail

Pour surmonter cette situation, il nous faut réaffirmer avec force que le travail n'est pas une variable d'ajustement mais, une richesse ! Que le salaire n'est pas un coût mais un droit !

Et notons l'hypocrisie qui consiste à fustiger le « coût du travail » au moment même où la part des salaires dans la valeur ajoutée est à son plus bas niveau historique³ ! Depuis près de trente ans, l'évolution de la redistribution des richesses, pourtant en hausse constante grâce à la productivité accrue des travailleurs, s'est effectuée au détriment de ceux-ci et au profit des revenus du capital.

Sur les trente dernières années, le PIB belge a triplé. À quoi cette richesse a-t-elle été principalement affectée ? Elle a été accaparée par les dividendes versés aux actionnaires et par les charges d'intérêts versés aux détenteurs de titres de dette publique !

« Autrement dit, affirment Michel Husson et Stéphanie Treillet, ce qui ne va pas

aux salariés sous forme d'augmentations de salaires ou de créations d'emplois par réduction du temps de travail est directement capté par les actionnaires et les rentiers⁴. »

Partage du temps de travail : le temps partiel, le temps partiel

Aujourd'hui, l'augmentation de la productivité débouche déjà sur un *partage* inégal du temps de travail qui se réduit en creux par l'accumulation continue des temps partiels imposés (essentiellement aux femmes), de l'intérim, des « mini-jobs » à la sauce allemande, du chômage, de « l'activation » des allocations de chômage et bien sûr de l'exclusion du chômage lui-même, et qui s'inscrit dans une flexibilité et une précarité toujours plus accentuées.

La notion hypocrite du « *partage* » du travail laisse entendre que l'emploi est *rare*, qu'il appartient au salarié ayant un emploi de sacrifier une partie de ses revenus ou de ses conditions de travail pour lutter contre le chômage ou ne pas y sombrer lui-même.

La **réduction collective du temps de travail** aplanira ces discriminations et abolira ces sentiments de culpabilité. C'est une question de justice et de redistribution des richesses produites. C'est pour cela que cette mesure doit se financer prioritairement par l'imposition de la part des plus-values, des dividendes et des profits inconsidérés réalisés ces dernières années. **Le maintien des salaires est donc une nécessité.**

De même, la réduction du temps de travail, ainsi que l'illustre parfaitement l'exemple des 35 heures en France, doit s'accompagner de l'embauche compensatoire et de la création d'emplois. L'imposition de cette mesure par la loi veillera en tout premier lieu à ce que **cette embauche compensatoire** soit effective et non rendue caduque par une augmentation proportionnelle de la flexibilité exigée des travailleurs, comme on a pu le constater dans les hôpitaux français.

Rouvrir le champ des possibles

La réduction collective du temps de travail rouvre le champ des possibles bloqué par 30 ans de politiques libérales. Il y a en effet urgence ! Une triple urgence même : sociale, économique et environnementale. L'urgence sociale est d'en finir avec ce modèle économique qui laisse plus de 650 000 personnes sans emploi alors que des milliers d'autres croulent sous plus de 45, voire 60 heures de travail par semaine. Elle consiste également à stopper immédiatement le démantèlement de notre protection sociale et de nos services publics.

La réduction collective du temps de travail permet de libérer le temps de travail *contraint* et donc crée de nouvelles opportunités, de nouveaux besoins. Davantage qu'une amélioration de l'articulation entre vie privée et professionnelle, c'est la possibilité d'une autre répartition du temps : des temps *libérés* pour le repos, le loisir, la culture, pour participer à la vie sociale et envisager enfin le partage plus égalitaire des tâches domestiques et parentales entre les hommes et les femmes. Dans ce cadre lié à l'augmentation de la qualité de la vie, les services publics sont appelés à jouer un rôle prépondérant !

Une urgence économique et environnementale également car à l'évidence le modèle contradictoire d'une société à croissance soutenue et à austérité permanente a fait long feu. Il a également épuisé les ressources d'une planète où le gaspillage des uns n'arrive plus à occulter la famine des autres.

La réduction collective du temps de travail constitue les prémices d'une nouvelle organisation de la production, tout autant qu'une autre façon d'appréhender la mobilité.

Une fois encore, les services publics sont appelés à être au premier rang de la planification de cette production en développant les biens et services qui apparaissent urgemment nécessaires : les crèches, les écoles, les hôpitaux, les communications, les logements sociaux, les transports en commun, les énergies renouvelables, etc.

1. Le Centre d'éducation populaire André Genot publie une brochure intitulée « #4J. La semaine de 4 jours en 32 heures. Le partage ou la barbarie. ». À télécharger sur le site www.cepag.be.
2. Daniel Richard, *Travailler moins pour gagner tous !*, Politique, n° 67, novembre-décembre 2010.
3. Voir le baromètre socio-économique de la FGTB et la *Tribune* du mois de novembre.
4. Michel Husson et Stéphanie Treillet, *La réduction du temps de travail : un combat central et d'actualité*, Contre-Temps, n° 20, 2014.



Région wallonne : un budget sous le sceau de l'austérité

Avec des paramètres macroéconomiques revus à la baisse par le Bureau fédéral du plan et des décisions du Fédéral impactant négativement ses recettes, l'exercice budgétaire 2017 de la Région wallonne ne s'annonçait pas prometteur... Et, autant le dire de suite, si le budget 2017 est peu réjouissant, celui de 2018 s'avère catastrophique !

En privilégiant toujours la réduction des dépenses publiques, le Gouvernement wallon fait, pour 2017, toujours le choix de la « râpe à fromage ». Cependant, ce choix n'est pas sans conséquences. Faut-il rappeler les économies drastiques réalisées dans les services publics via, notamment, la poursuite de la réduction de dotation des Organismes d'intérêt public (OIP) ?

Pour rappel, la dotation des OIP a été « gelée » entre 2009 et 2014. Depuis lors, elle a été drastiquement réduite : de 5 % en 2015, 3 % supplémentaires en 2016 et encore 2 % en 2017. Soit une diminution de plus de 10 % en 3 ans !

Dans le même temps, il est toujours prévu de ne remplacer qu'un fonctionnaire sur trois partant à la pension.

Ce budget est donc dans la continuité des précédents, aucune (r)évolution ou décision de rupture n'est envisagée. On peut néanmoins s'inquiéter de la surestimation des recettes qui, si elle devait se confirmer, augmenterait un peu plus encore le déficit wallon.

Depuis plusieurs années, l'élaboration des budgets de la Région wallonne a consisté à diminuer progressivement les dépenses jusqu'à obtenir un déficit acceptable par l'Europe et l'État fédéral.

À partir de 2018, si la Wallonie continue à s'inscrire dans les contraintes européennes et fédérales et compte tenu de la hauteur des corrections budgétaires qui impacteront la Wallonie, de réelles mesures devront être prises afin de redresser structurellement le déficit. Il ne s'agira donc plus ici de se servir de la technique de la « râpe à fromage ».

Impacts de la Réforme de l'État

La Wallonie pourrait augmenter ses recettes car, c'était bien là un des aspects importants de la sixième réforme de l'État, les Régions disposent à présent d'une certaine autonomie fiscale. La Wallonie pourrait, si elle le souhaitait, par le jeu des additionnels à l'IPP, réinstaurer les tranches d'imposition à 52,5 % et 55 %. Selon les calculs de la FGTV wallonne, cette mesure rapporterait quelque 30 millions d'euros supplémentaires.

Cependant, si elle existe bel et bien, cette autonomie fiscale est largement insuffisante pour contrer les effets négatifs pour le budget wallon de certaines mesures prises par le Fédéral. Il suffit de comparer l'impact d'une éventuelle réinstauration



des tranches à 52,5 % et 55 % (30 millions) au coût du Tax-shift (162,6 millions)...

Plus le temps passe et plus on mesure à quel point cette réforme de la loi spéciale de financement (LSF) est dommageable pour la Wallonie. Dans les faits, l'autonomie fiscale des Régions entraîne mécaniquement une diminution des budgets régionaux suite à des décisions venant du Fédéral ; et ce, malgré les socles de solidarité et de transition. Ces socles devaient pourtant garantir une « certaine » neutralité de la sixième réforme de l'État sur les finances des Régions.

Dès le départ, nous avions craint que cette nouvelle LSF soit défavorable à la Wallonie. La réalité est encore bien pire !

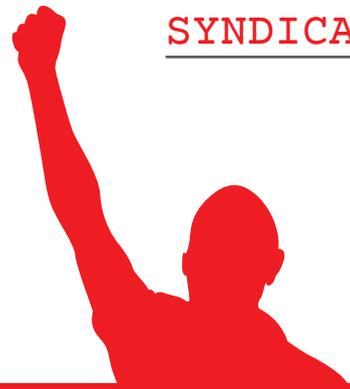
Défavorables à la Wallonie

Transferts de compétences sous-financés, recettes surestimées, garde-fous inopérants, la Wallonie est, plus que jamais, dans une impasse budgétaire. Les futurs exercices budgétaires risquent d'être encore plus douloureux si le Gouvernement persiste à vouloir axer sa politique budgétaire sur une diminution des dépenses.

Afin de rectifier le tir, la Wallonie doit :

- exiger un accord de l'ensemble des Régions dès qu'une modification fiscale au niveau fédéral a un impact sur leur budget,
- revoir certains aspects de la LSF,
- envisager une politique fiscale globale.

Comme il y a eu une expression wallonne forte sur le « CETA », il importe, maintenant, que la Wallonie ose contester certains dogmes économiques. Qu'elle ose faire la preuve que des alternatives existent et surtout qu'elle ose prendre son destin en main !



PLUS QUE JAMAIS, LE SYNDICALISME

Ces derniers mois, une certaine presse se réjouissait d'annoncer la mort du syndicalisme en Belgique. Dinosaures d'un autre âge, incapables de communiquer, crispés sur des prérogatives d'un autre temps, arc-boutés sur des méthodes dépassées, revendications désuètes... Les critiques n'ont pas manqué et la moindre annonce d'une action syndicale était décriée avant même qu'elle ait eu lieu !

Cependant, une récente étude du CRISP¹ démontre que ces attaques répétées sont davantage l'œuvre d'une propagande idéologique acquise au néolibéralisme que d'une véritable lame de fond dans l'opinion publique.

80 % favorables aux syndicats !

Le *Courrier hebdomadaire* du CRISP livre les résultats d'une enquête qui vient fort à propos. Elle démontre que près de 80 % des électeurs francophones trouvent leur syndicat non seulement utile mais encore **absolument nécessaire**. Et ce dans un contexte fortement marqué tant par les mesures antisociales d'un gouvernement de droite que par les réactions syndicales qui, depuis deux ans, se dressent contre l'austérité imposée aux seuls travailleurs et aux personnes déjà les plus démunies de ce pays...

N'en déplaise aux éditorialistes en mal de lecteurs, les nombreuses grèves et conflits sociaux menés depuis l'automne 2014 n'ont pas entamé la confiance envers les syndicats qui mènent ces actions. L'étude présente des chiffres et des enquêtes qui permettent d'affiner et de nuancer cette perception globalement positive. En effet, il apparaît que seulement 28 % de l'électorat belge est franchement antisyndical. Cela est davantage marqué en Flandre mais on remarquera que l'on ne peut pas parler de rejet massif des syndicats dans aucune des deux communautés.

Ainsi que le souligne la conclusion de l'étude du CRISP, « *la classe pro-syndicale et la classe pro-syndicale sceptique, qui regroupent respectivement les personnes ayant une vision positive ou plutôt positive mais critique du syndicalisme, représentent ensemble 77 % des électeurs du côté francophone et 69 % en Belgique néerlandophone (pour un total national de 72 %).* »

Une étude complète

L'avantage de cette étude, publiée, rappelons-le, par le CRISP, est qu'elle présente une méthode rigoureuse et scientifique d'investigation. Les 2 000 personnes du panel, choisies aléatoirement sur base du Registre national, donc affiliées ou non à un des trois grands syndicats, permettent d'obtenir des données représentatives et fiables. Les enquêteurs leur ont posé des questions liées à toutes les activités syndicales : raisons de s'affilier ou non à un syndicat, utilité des syndicats (pour la défense et la protection des droits et des intérêts des travailleurs et allocataires sociaux), appréciation de leurs positions et actions, perception du droit de grève, etc.

D'une manière générale, toutes les questions reviennent largement positives. Cela n'empêche bien entendu nullement les opinions critiques à l'endroit des organisations syndicales. **Mais une très large proportion des électeurs sondés, du Nord comme du Sud du pays², se**

déclarent convaincus que les syndicats sont nécessaires, et plus que jamais à l'heure actuelle, pour protéger les droits sociaux et les intérêts des travailleurs.

Résistance !

Ceux qui ont tenté politiquement de profiter de cette déferlante médiatique à l'encontre des syndicats en voulant leur imposer le service minimum ou une personnalité juridique en sont pour leurs frais ! L'opinion publique n'est pas dupe de l'image des syndicats qui est construite dans les médias majoritaires. Derrière cette « opinion publique », il y a des travailleurs et des citoyens, avertis et conscients des conditions de travail chaque jour plus difficiles et des conditions de vie chaque jour plus restreintes. Avertis et conscients que leur meilleure résistance aux couleuvres que l'on veut leur faire avaler est de s'unir collectivement au sein de syndicats disposés à négocier quand c'est possible, à se battre quand c'est nécessaire !

1. Le Centre de recherche et d'information sociopolitiques consacre son courrier hebdomadaire de mi-septembre 2016 à une étude *Syndicats et syndicalisme : perceptions et opinions*, réalisée d'octobre 2014 à juin 2015 par la KU Leuven. Plus de 2 000 personnes ont été interrogées et une attention toute particulière a été réservée aux personnes affiliées à la FGTB. Sur les 719 francophones sondés, 41,6 % se disent appartenir à un des trois syndicats interprofessionnels.
2. 81,3 % des francophones et 73,4 % des néerlandophones).

Le gouvernement nuit à la santé !

Ce gouvernement fédéral de droite est aussi nuisible par nature qu'au travers de sa politique antisociale ! Après les restrictions d'accès à l'assurance chômage et le recul de l'âge de la retraite, voilà qu'il s'attaque aux soins de santé au détriment des patients. Difficulté d'accès aux soins ; augmentation des inégalités ; instauration d'une médecine à deux vitesses sont les conséquences prévisibles des nouvelles mesures pour les Bruxellois.

Pour boucler son budget 2017 afin de correspondre aux impératifs des traités européens d'austérité, le gouvernement fédéral a dû trouver trois milliards d'euros. Et il n'a rien trouvé de mieux qu'aller chercher près du tiers dans le budget des soins de santé.

Malgré les déclarations de la ministre de la santé, Maggie De Block (OpenVLD), une partie des 902 millions d'euros d'économie imposée est à charge des patients qui seront directement impactés par la hausse globale, estimée à 9 % par an de leurs frais pharmaceutiques. Ceci alors que l'achat de médicaments est déjà régulièrement reporté par les ménages à faibles revenus.

En effet, le ticket modérateur des antibiotiques sera augmenté et certains médicaments comme les décongestionnants ne seront plus du tout remboursés.

D'autre part, le seuil maximum à facturer a été indexé, limitant du même coup le remboursement des soins de santé des malades chroniques et des patients devant faire face à des frais importants. Enfin, le stage d'attente pour pouvoir bénéficier des indemnités maladie passe de 6 mois à 1 an, ce qui fragilisera davantage les jeunes travailleurs.

Restrictions tous azimuts

D'autres coupes budgétaires toucheront également les patients de manière indirecte.

Ainsi, l'accélération de la réforme du paysage hospitalier, qui subissait déjà un effort de 9,50 millions d'euros d'économies pour 2017, entraînera des réductions du nombre de lits et de personnel dans les hôpitaux.

La biologie clinique (les analyses médicales) verra son financement raboté de 400 000 euros tandis que l'ima-

gerie médicale (radiologie) perdra 500 000 euros.

Il est certain que ces réductions sont préjudiciables à l'accès et à la qualité des soins pour les patients qui, à Bruxelles, sont plus nombreux à connaître une situation précaire.

Le baromètre social bruxellois nous indique en effet qu'un ménage sur cinq a déjà dû retarder des soins de santé pour des raisons pécuniaires ; cette proportion atteignant même les 40 % parmi les 20 % des ménages les plus pauvres. Une réalité sociale qui sera aggravée par les 7 millions d'économie imposés aux maisons médicales qui ne pourront plus proposer les mêmes services à une population déjà fragilisée qui sera contrainte de se tourner vers les hôpitaux publics déjà soumis à une forte demande et à la réduction de leurs moyens.



Les hôpitaux publics bruxellois (Réseau Iris) seront plus particulièrement touchés par ces nouvelles mesures restrictives. Parce qu'ils constituent le plus important complexe hospitalier du pays et accueillent le plus large public, ils développent des projets innovants et sont plus que d'autres sujets à expériences pilotes et à des réorganisations de grande ampleur pour lesquels les financements seront rabotés. Les pre-

mières estimations donnent 13 millions de moins pour les hôpitaux d'Iris sur les 92 millions à l'échelle du pays.

Jusqu'à l'emploi menacé

L'ensemble de ces réductions de financement pourraient entraîner la perte de 120 emplois à temps plein dans le réseau Iris. C'est à une véritable régression sociale qu'on assiste avec, entre autres, le durcissement des aménagements de fin de carrière du personnel soignant qui avaient été obtenus en raison de la pénibilité du travail et des horaires inconfortables.

Vers toujours plus d'inégalités !

Nous refusons ces orientations politiques qui conduisent vers une médecine à deux vitesses. Nous ne voulons pas d'un système dans lequel seuls les plus aisés peuvent s'occuper de leur santé parce qu'ils ont les moyens de se payer leurs médicaments et une assurance hospitalisation. C'est pourtant ce que met en place ce gouvernement de droite extrême qui affaiblit le secteur public pour favoriser in fine la privatisation des soins de santé. La question du modèle de société et du contrat social se pose une fois de plus. Avec la FGTB et les autres forces progressistes de la Région, nous continuerons à défendre et promouvoir notre projet solidaire.

Rudy Janssens

Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

www.cgsp-acod-bru.be





La réforme des pensions

Les lois de décembre 2011-2012 et août 2015 ont introduit des réformes des conditions générales à réunir pour bénéficier de la pension anticipée dans le secteur public.

Année	RÈGLE NORMALE		EXCEPTION CARRIÈRE LONGUE	
	Âge minimum	Services admissibles	Carrière à 60 ans	Carrière à 61 ans
2016	62 ans	40 années	42 années	41 années
2017	62 ans 6 mois	41 années	43 années	42 années
2018	63 ans	41 années	43 années	42 années
2019	63 ans	42 années	44 années	43 années

Pour déterminer si le nombre minimal d'années de carrière est atteint, il faut tenir compte d'un coefficient d'augmentation. Ce coefficient est déterminé en fonction du tantième lié aux services de l'agent (1/48 pour le personnel roulant – 1/55 autres cheminots) et de l'année de prise en cours de la pension.

Exemple :

Un agent né le 16 avril 1955 a obtenu son départ à la retraite à l'âge de 61 ans soit le 1^{er} mai 2016.

Sa carrière :

- Du 23 février 1978 au 18 mars 1984 comme rédacteur chez B-Post (1/60) ;
- Du 19 mars 1984 au 30 avril 2016 comme rédacteur chez HR-Rail (1/55)
- Pas de service militaire.

Conditions de départ :

En 2016 : 61 ans → 41 années de services admissibles (492 mois).

Calcul

- Du 23/02/1978 au 31/12/1978 → 10,2143 → 12 mois
 - Du 1/01/1979 au 31/12/1983 → 60 mois → 60 mois
 - Du 1/01/1984 au 18/03/1984 → 2 mois + 0,5806 → 2,58 mois
 - Du 19/03/1984 au 31/12/1984 = 9 mois + 0,4194 mois
9,4194 mois multiplié par le coefficient 1,0909
→ 10,275
 - Du 1/01/1985 au 31/12/2015 → 372 mois
372 x 1,0909 = 405,81
 - Du 1/01/2016 au 30/04/2016 = 4 mois
4 x 1,0909 = 4,3696 → 12 mois
- TOTAL → 502,66 mois

Résultat :

L'agent a une durée de carrière de 502,66 mois.

Il était dans les conditions de carrière au 1^{er} mai 2016 (492 mois) et a obtenu le droit à la retraite.

Au niveau de l'impact des réformes sur les pensions des membres du personnel de HR-Rail, le ministre des Pensions a écrit dans une note datée du 10 mars 2015 :

- l'accord de gouvernement ne prévoit pas de modifier le statut préférentiel du personnel roulant de HR-Rail visé

à l'article 88 de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses : droit à la pension anticipée à partir de 55 ans moyennant 30 années de services effectifs comme personnel roulant ;

- la pension des agents des Chemins de fer est calculée sur le traitement moyen des 4 dernières années pour les agents qui avaient moins de 50 ans au 1^{er} janvier 2012 sur base du dernier traitement pour ceux qui avaient 50 ans ou plus au 1^{er} janvier 2012. Conformément à l'accord de gouvernement, la prise en compte des traitements perçus sur toute la carrière se fera en concertation avec les partenaires sociaux (au plus tard en 2030) ;
- les tantièmes 1/55 ième (personnel sédentaire) et 1/48 (personnel roulant) seront maintenus aussi longtemps que le débat relatif aux métiers lourds ne sera pas clôturé. Conformément à l'accord de gouvernement des tantièmes préférentiels et des modalités plus favorables pour la pension anticipée pourront être accordés lorsque les métiers lourds auront été définis.

Et quelques mois plus tard... d'autres décisions ont été prises par le gouvernement fédéral lors du conclave budgétaire...

« En ce qui concerne le personnel roulant de la SNCB, il a été décidé que l'âge minimum de la pension qui est actuellement de 55 ans sera porté à 57 ans en 2018 et qu'il sera ensuite relevé de 6 mois par an pour atteindre l'âge de 63 ans en 2030. La carrière minimum, qui est actuellement de 30 ans sera relevée à 38 ans en 2018, 39 ans en 2021, 40 ans en 2024, 41 ans en 2027 et 42 ans en 2030 ».

Faut-il en déduire que les déclarations du ministre Bacquelaire sont mensongères ?

Va-t-il maintenir les tantièmes préférentiels ?

Va-t-il modifier le statut préférentiel du personnel roulant ?

Toutes ces questions lui seront soumises dans les prochaines heures et nos réactions seront à la hauteur des attaques...

M. Abdissi
Président

Sous-commission paritaire nationale

Compte rendu de la réunion du 9 novembre 2016

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

- nous intervenons en faveur des agents d'ICT auxquels il est imposé des prestations exceptionnelles durant le WE entre le 11 et le 14 novembre. Nous voulons connaître les modalités selon lesquelles ces prestations seront assurées et les compensations qui seront octroyées aux agents ;
- nous réclamons des éclaircissements quant à l'application de la réglementation relative aux congés collectifs car des informations contradictoires circulent sur le terrain ;
- nous demandons une réévaluation des dispositions (circulaire 17PS/1996) concernant l'octroi d'une indemnité pour la formation professionnelle ;
- nous exigeons une évaluation de la situation de l'emploi (perspective de recrutements, lauréats d'épreuves, métiers en pénurie, statutarisation...);
- nous souhaitons des informations quant à la prolongation de l'assurance hospitalisation ;
- nous nous inquiétons de la suppression de certaines antennes CLI sans concertation paritaire ;
- nous relevons l'utilisation parfois abusive du bulletin des travaux (article 71 du RGPS 541) qui entraîne des modifications régulières des séries du personnel roulant ;
- nous sollicitons des informations quant à l'avenir des centres médicaux ;
- nous soulevons que l'introduction de mesures disciplinaires entraîne

systématiquement une diminution du coefficient de primes ;

- nous mettons en évidence l'envoi tardif des convocations pour permettre aux observateurs syndicaux d'assister aux séances d'examen.

Le Président répond :

- que pour les agents ICT appelés à assurer des prestations exceptionnelles en vue de la mise en production de New Traffic Management, il sera dérogé, pour tous les agents (y compris les rangs 3) à la réglementation en vigueur en vue de leur octroyer toutes les compensations prévues par la réglementation HR (Primes de nuit et de WE, indemnité de garde et de rappel). De plus, Infrabel assurera l'hébergement à l'hôtel pour les 40 agents concernés.

HR-Rail veillera et coordonnera la bonne application des mesures envisagées.

- au sujet des congés collectifs, que la réglementation en vigueur prévoit, pour les agents des services administratifs de l'administration centrale et des services régionaux, un congé collectif pour la période comprise entre Noël et Nouvel An. Cependant, il ajoute, que les agents dont la présence est nécessaire ne seront pas en congé durant cette période. De plus, les agents qui en feront la demande auprès de leur chef immédiat seront autorisés à travailler à cette période.

À titre d'information, en 2015, 70 % des agents HR-Rail étaient en congé à cette période.

Nous intervenons pour demander qu'une information coordonnée soit rédigée pour l'ensemble du personnel des Chemins de fer.

Cette requête n'est pas acceptée, toutefois, nous obtenons que tous les cas contentieux, que nous soumettrons à la Direction, soient examinés.

- que HR-Rail étudie le dossier relatif à la revalorisation l'indemnité pour la formation professionnelle. Un document sera prochainement proposé à la SCPN.
- que l'emploi demeure une priorité majeure pour les Chemins de fer belges, surtout dans un contexte de restrictions budgétaires et dans l'incertitude liée à l'avenir des régimes de pensions.

Dès lors, HR-Rail, en collaboration avec la SNCB et Infrabel, réfléchit à la mise en place de mesures visant à améliorer l'attractivité des métiers du rail. Cette réflexion s'articule, entre autres, sur la publicité (tracts, spots publicitaires...), sur les processus de sélection, la présence dans les écoles...

De plus, HR-Rail va adresser un courrier au ministre Bellot afin d'insister sur la nécessité d'octroyer des moyens supplémentaires en vue de répondre à ses ambitions d'étendre l'offre de trains.

- que la prolongation de l'assurance hospitalisation est acquise. C'est la compagnie Axa qui a emporté le marché qui prend cours le 1/01/2017, dans la continuité des dispositions existantes.

Un dossier sera présenté au S/CNOS.

- que la situation des antennes CLI fera l'objet d'une information pour la prochaine SCPN ;
- que la SNCB a conscience de l'impact des bulletins de travaux sur le déroulement des séries du personnel roulant. Une analyse sera réalisée par B-TR et sera présentée à la prochaine SCPN ;

- que la situation des CMR n'a pas évolué, au-delà des réorganisations qui ont déjà eu lieu comme à Mechelen par exemple.

Nous ne pouvons pas nous contenter de cette réponse laconique et demandons que Luc Vantrappen vienne expliquer ses projets lors d'une prochaine SCPN ;

- que l'introduction d'une mesure disciplinaire n'entraîne pas automatiquement une diminution du Ca, toutefois, elle peut en être la conséquence si elle sanctionne une attitude durable ;
- que l'envoi tardif des convocations pour les examens est un problème connu mais pas résolu car lié au fonctionnement qui impose, quelques fois, une convocation tardive.

Ordre du jour

1) Approbation du PV 1165 de la réunion du 5 octobre 2016

Nous formulons des remarques, notamment, quant aux conditions du déménagement des agents de Gent St Pieters vers Gent Zeehaven, à la situation globale des JC, R et CV, à l'application de l'avis 46 HR/2006.

Moyennant ces observations, le PV est approuvé.

2) SNCB : Processus de recrutement - Formation des conducteurs de train

Lors de la SCPN du 4/02/2015, il a été convenu d'appliquer pendant un an les adaptations aux conditions d'accès aux grades de conducteur de train et conducteur de manœuvre sans que le RGPS 501 soit modifié (les matières « freinage des trains » (principes de base) et « Signalisation » (principes de base) étaient ajoutées sans être éliminatoires).

HR-Rail propose que le test des connaissances techniques prévu lors de la première partie des épreuves soit éliminatoire et que les matières « freinage des trains » (principes de base)

et « Signalisation » (principes de base) soient ajoutées au programme de la matière « connaissances techniques ».

Lors de la SCPN du 5 octobre, nous n'avons pas accepté cette proposition et avons réclamé qu'une évaluation soit présentée.

Ce document a pour objectif de procéder à l'évaluation du processus de recrutement des conducteurs de train.

Nous ne sommes pas convaincus par les éléments développés tant ils n'apportent aucune analyse affinée de la réalité de la situation. Nous prenons acte de ce document d'information.

3) SNCB - HR-Rail - Infrabel : Track & Trace Policy - Véhicules de service

Lors de la réunion du 7 septembre, nous sommes intervenus 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 et, de plus, nous avons insisté pour que la Commission de la Protection de la Vie privée soit consultée.

Enfin, nous avons exigé une réglementation commune à l'ensemble des agents des Chemins de fer belges.

Le document présente les finalités de la mise en place de ce système de traçage des véhicules pour l'ensemble des agents des Chemins de fer belges, à savoir :

- responsabiliser l'utilisation optimale de nos véhicules ;
- ce système sera très utile aux équipes d'intervention en cas de dérangement et permettra de localiser l'équipe la plus proche (et son véhicule) et de l'envoyer à destination via le trajet le plus court ;
- meilleur suivi des véhicules et modification éventuelle du type de véhicule utilisé (4x4 ou 2x2) ;
- enregistrement kilométrique, parcours et arrêts des véhicules, analyse et détection des anomalies ;
- augmentation de la sécurité ;
- traçabilité et protection du matériel

de la société dans les véhicules de service ;

- augmentation de la prise de conscience de la manière de conduire ;
- économie de coûts ;
- diminution des coûts d'utilisation, gain de temps, baisse des émissions de CO2 ;
- simplification de la gestion administrative ;
- résolution des litiges ;
- contrôles ponctuels sur le lieu du travail si justifié ;
- augmenter la précision de la comptabilité du kilométrage à des fins professionnelles pour mieux répondre aux obligations fiscales.

De plus, il reprend la nature des données enregistrées, la manière dont elles sont stockées ainsi que les conditions de leur accessibilité.

Nous intervenons pour demander si la commission de la protection de la vie privée a été consultée au préalable et si l'avis des autorités compétentes des entreprises a été sollicité.

Le représentant de la SNCB répond affirmativement.

De plus, nous demandons des éclaircissements quant aux véhicules concernés, à la conservation des données et sur la finalité du système.

Nous insistons pour que la finalité ne consiste pas à contrôler les prestations des agents.

De plus, nous exigeons que seuls les chefs immédiats et les dirigeants de BLP aient accès aux données, à l'exclusion de l'ensemble des agents des BLP ou autres services administratifs.

Le document sera adapté en ce sens et sera soumis à la prochaine CPN.

4) SNCB : Document d'information - Enregistrement des conversations téléphoniques avec écoute possible au sein des répartiteurs de traction

À l'image de ce qui déjà d'application au sein du ROC chez Traffic Control

(Infrabel) et au RDV (SNCB), la SNCB envisage d'enregistrer et de pouvoir procéder au besoin à l'écoute de conversations téléphoniques des répartiteurs de traction (B-TR.122).

8 postes sont envisagés pour ces enregistrements et possibilité d'écoute : le poste du CCT (Centre de coordination traction) et les 7 postes des répartiteurs traction (table 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10).

Cette mesure est envisagée dans le cadre de la sécurité d'exploitation et de la gestion des incidents (reconstitution des faits et du déroulement exact de l'incident et analyse des incidents). Les enregistrements seront donc systématiques, mais pas les écoutes des enregistrements.

Il n'est pas prévu de procéder à des écoutes aléatoires en vue de pratiquer une quelconque évaluation du personnel. Cependant, si lors de l'analyse d'un incident, il venait à être constaté qu'un agent n'a pas appliqué la procédure en vigueur, cela pourra déboucher sur un coaching personnalisé ou toute autre mesure jugée nécessaire.

Les écoutes ne pourront être pratiquées que par les agents exerçant les fonctions de chef répartiteur (chef de secteur technique instruction) et le chef de division de B-TR.12.

La SNCB veillera à la protection et à la confidentialité des informations récoltées dans ce cadre et la conservation des enregistrements sera limitée dans le temps (max. 6 mois).

Les agents disposeront toujours d'un poste téléphonique non soumis à l'écoute à proximité, pour les appels en dehors de leurs fonctions de répartiteurs de traction.

L'enregistrement des communications sera déclaré à la Commission de la Protection de la vie privée par le Data Protection Officer de la SNCB.

Les agents en poste et futur recevront une note informative avant que le dispositif ne soit activé.

Les agents concernés disposeront d'un droit d'accès aux enregistrements

les concernant, ainsi que d'un droit de suppression, au-delà du délai de conservation prévu, qu'ils pourront exercer auprès du chef de division de B-TR.12.

Nous intervenons pour demander que la Commission de la Protection de la vie privée soit consultée et que les agents soient avertis au préalable que les communications sont enregistrées.

Le représentant de la SNCB répond positivement.

Nous prenons acte de ce document d'information sans l'approuver.

5) HR-Rail : Document d'information - Évaluation des épreuves de sélection 2016

Nous prenons connaissance du document et demandons des renseignements quant aux résultats de certaines épreuves.

6) HR-Rail : Adaptation du Statut du personnel

Ce document est présenté en application de la loi du 3 août 2016 relative à l'adaptation des structures du dialogue social et à la perspective de l'organisation des élections sociales en 2018.

Nous formulons des remarques concernant la composition de certains organes paritaires.

Le document n'est pas approuvé car nous souhaitons qu'il soit préalablement débattu au sein du groupe de travail « élections sociales ».

7) HR-Rail : Adaptation du RGPS – Fascicule 548 - Règlement général des relations syndicales

Comme au point 6, ce document est présenté en application de la loi du 3 août 2016 relative à l'adaptation des structures du dialogue social et à la perspective de l'organisation des élections sociales en 2018.

Nous exprimons nos demandes quant à l'adaptation des organes du dialogue

social, au niveau national et régional, ainsi que sur la composition de ceux-ci.

Le document n'est pas approuvé car nous souhaitons qu'il soit préalablement débattu au sein du groupe de travail « élections sociales ».

8) HR-Rail : Modalités relatives à l'organisation d'épreuves spéciales pour l'accès à certains emplois statutaires

HR-Rail propose d'organiser des épreuves spéciales pour l'accès à certains emplois statutaires : grades d'agent de l'ajustage (VI), agent de la logistique, agent de l'électricité, agent de l'usinage, agent du garnissage, agent de métier, ajusteur-conducteur d'atelier matériel roulant, analyste-programmeur, conducteur d'engins de manutention, rédacteur, rédacteur-comptable, secrétaire administratif, secrétaire-comptable et tôlier-carrossier.

Lors de la réunion du mois d'octobre, nous avons fustigé la position d'Infrabel qui refusait de permettre à ses agents concernés de devenir statutaires.

Dès lors, nous demandons si cette proposition s'applique bien à l'ensemble du personnel des Chemins de fer (Infrabel, SNCB et HR-Rail).

Infrabel ne marque son accord que pour la seule organisation de l'épreuve de secrétaire comptable.

Nous n'acceptons pas cette position que nous considérons comme un réel mépris pour l'emploi statutaire.

Nous n'approuvons pas le document qui reviendra pour la prochaine SCPN.

9) HR-Rail : Condition d'accès aux grades de conducteur de train, conducteur de manœuvre et opérateur conduite infra

Lors de la réunion du 5 octobre, HR-Rail a proposé des adaptations aux conditions d'accès aux grades de conducteur de train et conducteur de

manœuvre sans que le RGPS 501 soit modifié.

De telle sorte que le test des connaissances techniques prévu lors de la première partie des épreuves soit éliminatoire et que les matières « freinage des trains » (principes de base) et « Signalisation » (principes de base) soient ajoutées au programme de la matière « connaissances techniques ».

Nous contestons cette proposition qui ne repose, selon nous, sur aucune réalité statistique pertinente vérifiée et qui, de plus, est élargie à l'accès au grade d'opérateur conducteur infra, qui n'est pas considéré comme « roulant ».

Enfin, nous ne considérons pas que cette proposition s'inscrive comme une réponse adéquate au peu d'attractivité constatée dans le recrutement pour ces métiers.

Nous refusons ce document.

10) HR-Rail : Inaptitude professionnelle aux fonctions normales

Dans le cadre actuel des réformes envisagées par le gouvernement en matière de pension, et singulièrement la perspective de mettre fin au régime des pensions pour inaptitude physique, nous refusons de poursuivre les discussions sur cette proposition.

11) HR-Rail : Agents totalement et définitivement inaptes à leurs fonctions normales - Participation aux épreuves et promotion de grade

La réglementation existante prévoit que l'agent totalement et définitivement inapte à ses fonctions normales n'entre plus en ligne de compte pour une promotion de grade.

HR-Rail propose de modifier les dispositions réglementaires pour permettre aux agents médicalement inaptes de participer aux épreuves et d'obtenir une promotion de grade pour autant qu'ils ne soient pas déclarés inaptes à l'emploi de promotion.

Le document est approuvé.

12) HR-Rail : Postes à profil

Aujourd'hui les postes à profil sont des postes de rang 3.

Compte tenu de l'expertise spécifique exigée pour certains postes de rangs 4+, 4 et 5, les utilisateurs souhaitent étendre l'utilisation de postes à profil pour le comblement de postes spécifiques appartenant à ces rangs.

Après un long échange de vues, nous refusons ce document.

13) HR-Rail : Octroi d'une prime annuelle pour l'année 2016

Les Chemins de fer belges proposent d'octroyer une prime annuelle au personnel statutaire et non statutaire sous les conditions d'octroi reprises dans l'avis 95 H-HR/2006.

La partie forfaitaire de cette prime annuelle est augmentée en tenant compte du rapport entre les indices santé d'octobre 2016 et d'octobre 2015.

La partie forfaitaire de la prime annuelle 2017 s'élève à 427,35 €.

HR-Rail propose de maintenir la partie forfaitaire à sa valeur de 2015, à savoir 422,66 €.

L'avance, qui sera octroyée en novembre 2016 s'élève au minimum à 700,00 € pour les agents avec des prestations à temps plein.

Le document est approuvé.

14) HR-Rail : Document d'information - Recrutement des étudiants jobistes - Vacances de Noël 2016

Afin de pouvoir répondre aux demandes de congé du personnel des Chemins de fer belges pendant la période de fin d'année 2016, HR-Rail procédera au recrutement de 125 étudiants jobistes pour la SNCB, 2 étudiants jobistes pour Infrabel.

Les conditions générales concernant le recrutement des étudiants

reprises dans l'avis 41H-HR du 18/03/2009 sont d'application, excepté pour les étudiants SNCB Marketing & Sales - Vente où sont retenus exclusivement les étudiants qui ont déjà suivi une formation spécifique.

15) HR-Rail : Dispositions statutaires et réglementaires en matière de pension - Droit à la pension anticipée - Âge légal de la pension de retraite

HR-Rail propose une adaptation des dispositions statutaires et réglementaires en matière de pension de retraite, à la suite des modifications introduites par la loi du 10 août 2015 visant à relever l'âge légal de la pension de retraite et portant modification des conditions d'accès à la pension de retraite anticipée et de l'âge minimum de la pension de survie.

Nous rappelons que nous ne sommes pas d'accord avec cette loi, néanmoins, le document est approuvé.

16) HR-Rail : Dispositions statutaires en matière de pension de survie - Relèvement de l'âge minimum de la pension de survie

HR-Rail propose une adaptation des dispositions statutaires et réglementaires en matière de pension de retraite, à la suite des modifications introduites par la loi du 10 août 2015 visant à relever l'âge légal de la pension de retraite et portant modification des conditions d'accès à la pension de retraite anticipée et de l'âge minimum de la pension de survie.

Nous rappelons que nous ne sommes pas d'accord avec cette réforme du régime des pensions, néanmoins, le document est approuvé.

Prochaine réunion le 7 décembre 2016.

Pierre Lejeune - Filip Peers
Secrétaires nationaux

Groupe de travail Conducteur et Conducteur de manœuvre

Suite et fin de l'article « groupe de travail conducteur et conducteurs de manœuvre » paru la semaine dernière

Humanisation de la profession

Les conducteurs de trains ne se sentent pas respectés.

Que fait-on par rapport aux conditions de travail actuelles pour éviter que les conducteurs démissionnent ?

Le représentant B-TR.02 : Je suis bien conscient de la pénibilité du travail du conducteur de train mais la productivité revient toujours dans les discussions menées avec la Société. Nous dépendons du plan de transport et des moyens financiers limités dont nous disposons. Nous faisons de notre mieux pour les défendre au mieux.

Les temps de préparation

Les temps de préparation sont beaucoup trop courts. La CGSP-ACOD a réagi officiellement à ce sujet afin de revoir cela au travers des réunions de concertation. Tout doit être pris en compte, synchronisation IDA, parcours à pied et préparation effective, prestations et temps de conduite.

Problématique LFS

Il faut accrocher et décrocher soi-même selon la dernière réglementation. Quid des vêtements adaptés ?

Le représentant B-TR.02 : Cela sera signalé.

B-Logistics veut plus de flexibilité. L'utilisation de l'appareil RITA est-elle compatible avec notre réglementation ?

Le représentant B-TR.02 : Il est exigé d'avoir des accords clairs entre B-Logistics et la SNCB. La sécurité doit toujours être assurée.

Cette dernière remarque clôture ce groupe de travail.

Il est proposé que ce dernier soit de nouveau organisé dès l'instant où des nouveaux éléments « importants » liés aux points débattus, seront connus.

Retrouvez l'article complet sur : www.cheminots.be

*Christian Martin
Secrétaire national
CGSP Cheminots*

Changements dans l'équipe nationale de la CGSP

Début 2016, nos collègues et camarades Serge Piteljon et Michel Praillet nous ont annoncé leur admissibilité à la pension.

Ils ont souhaité tous les deux être progressivement déchargé de leurs mandats syndicaux, afin d'être libre de toute mission au 1er septembre 2016.



Serge a assumé durant 20 ans des responsabilités syndicales dans notre organisation. Il a été membre actif de la Commission et sous-commission paritaire nationale et Responsable du personnel roulant.

Il était aussi notre Monsieur Europe et siégeait aux bureaux de l'ETF et de l'ITF.

Il a effectué son dernier mandat en tant que Secrétaire général de notre organisation



Michel a exercé durant 12 années un poste de responsable syndical, d'abord comme Secrétaire régional à Liège et les 10 dernières années comme Secrétaire national.

Durant ses mandats, il a assumé dans le respect du dialogue social et avec détermination, les secrétariats professionnels de B-LOGISTIC, ITMS, BFS, IAM et B-EUROPE.

Il était aussi membre actif de la sous-commission paritaire nationale.

La CGSP Cheminots les remercie pour le travail accompli et les combats menés durant ces longues années avec toujours à l'esprit le souci d'unité et d'équité pour l'ensemble des Cheminots quelles que soient leurs qualifications.

Nous leur souhaitons bonne chance dans leurs nouveaux métiers de retraité.

Afin de pallier à ce double départ à la pension et dans un souci de transmission des compétences, un appel à candidature fut lancé afin de pourvoir aux mandats laissés vacants par Serge et Michel.

Lors de notre Congrès statutaire de mai 2016 les Camarades **Filip Peers** et **Thierry Moers** furent élus comme Secrétaires nationaux et **Étienne Libert** comme Secrétaire général.

Ils ont rejoint l'équipe nationale depuis début septembre. Nous leur souhaitons la bienvenue et bonne chance dans leurs nouvelles fonctions !

Ci-dessous un bref portrait de nos nouveaux collègues nationaux :



Filip Peers était Secrétaire permanent à la régionale de Bruxelles depuis octobre 2008.

Il s'occupera principalement au sein de l'équipe de : la sous-commission paritaire nationale, le Comité d'entreprise stratégique Infrabel, la cellule diversité, les secrétariats professionnels ITMS, BMS, BFS, THI Factory, B transport personnel de gare, CPS et CPPT Infra.



Thierry Moers fut d'abord propagandiste et puis Secrétaire permanent à la régionale de Liège depuis 2008.

Il aura comme activités principales dans l'équipe : le Comité et sous-comité national des œuvres sociales, le Comité national de la formation, les Comités d'entreprises stratégiques de HR-Rail et de la SNCB, le secrétariat professionnel de station, IAM et sécurail.



Etienne Libert était Secrétaire permanent Cheminots de 2004 à 2012 et puis Secrétaire intersectoriel de la régionale de Charleroi.

Il aura comme activités principales dans l'équipe : la Commission paritaire nationale, l'Interrégionale wallonne, la formation syndicale, les finances et le dossier « élections sociales ».

Régionale de Namur

Goûter des rois

Le Comité des Pensionnés intersectoriel de la CGSP Namur organise un goûter des Rois, le **13 janvier 2017 de 14h à 18h** à la CGSP Namur – Cafétéria.

Il sera offert gracieusement aux participants :

Cafés et gâteau des rois + 1 morceau de tarte.
Ambiance musicale.

Attention : inscription à confirmer auprès de Maria Pasquarelli : 0476/366 888.

Date limite des inscriptions le 6 janvier 2017.

Maria Pasquarelli et Michel Swinne

!! CHEMINOTS !!

La CGSP Liège vous invite chaleureusement à son drink du Nouvel An



2017


VENDREDI 13 JANVIER dès 16h à la Régionale rue de Serbie, 58 à 4000 Liège

Michel ABDISSI, Président national accompagné d'Étienne LIBERT, Secrétaire général

vous feront un aperçu des perspectives pour 2017

!!!! Bienvenue à toutes et à tous !!!!

La Vie est Belle

 Hôtel et restaurant à 3 km de Durbuy

 Une nuitée et petit-déjeuner à partir de **40 € p.p.**

 Offre exclusivement réservée aux affiliés de la **CGSP**.

Sur réservation et sous réserve de disponibilité.

Informations et réservations :

 086 21 42 44 ou bonjour@lavieestbelle-durbuy.be
www.lavieestbelle-durbuy.be

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • USA : quand Donald ne fait plus rire personne !
- 4 / Réduction temps de travail • L'or du temps
- 6 / Budget wallon • Région wallonne : un budget sous le sceau de l'austérité
- 7 / Syndicalisme • Plus que jamais, le syndicalisme
- 8 / IRB • Le gouvernement nuit à la santé !

Infos CHEMINOTS

- 9 / Édito • La réforme des pensions
- 10 / Sous-commission paritaire nationale
- 14 / Groupe de travail Conducteur et Conducteur de manœuvre (suite et fin)
/ Changements dans l'équipe nationale de la CGSP
- 15 / Régionale de Namur • Goûter des rois
- 16 / Régionale de Liège • Drink de Nouvel An

www.cgspwallonne.be
www.cheminots.be


Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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